

こんな安月給では生活が成り立たない！ 経営統合していったい何が「良く」なったのか？

09春闘 ストライキで闘おう！

「月に300時間以上現場にいるのに、16万しかくれない。借金するしか生活していけないよ」—多摩バスの労働者のなんとも切実な声です。

多摩バス労組執行部は「西東京バスは09春闘で賃上げを要求する」と得意げに話していました。はたして要求しただけで満額賃上げが実現するのか？！ 会社がそれほど気前が良いならとつきの昔に俺たちの生活もなんとかなっていると言うものです。世の中そんなに甘くない—労働者なら誰でも実感していることです。

西東京バス労組（私鉄総連）も所属している連合は、11月20日中央執行委員会を開き、09年春闘の闘争方針案をまとめ、なんと8年ぶりにベア要求を盛り込みました。その額なんと1%台半ば！ 08年度の物価上昇見込みに見合うベースアップだという。冗談じゃない！ 1%そこそこの賃上げで俺たちの生活がなんとかかなっているのか！

「生活できる賃金よこせ！」これが俺たちの切実な要求だ！

○休・休憩時間＝ただ働きの強制は許せない！

そもそも月に300時間も拘束されて手取り16万円なんて、労働者をなんだと思っているんだ！ 労働者を会社の都合のいいようにコキ使い、まるでモノ扱いじゃないか！ 仮に時給1250円で月300時間働いたら月給37万500

0円です。これこそ、会社が○休とか休憩時間とか言って、ただ働きさせている結果です。同業他社でも、こんなひどい会社はありません。こんな勤務実態こそ真っ先に改善させなくてはならないのに、いったい執行部はどんな闘いをしているんだ？！ 経営統合して、いったい何が「良く」なったのだ！



09春闘をストライキで闘おう！ こんな低賃金では生活できません。月々貯金を取り崩して生活しているのが実態じゃないですか。1%そこそこの賃上げで納得できる訳がありません。大幅賃上げをかちとろう！

バスを運行しているのは俺たちです。労働者が本気で怒ったら、会社なんか成り立ちません。問題は、この労働者の力を信じない組合執行部にあります。08春闘でも、西東京バス労組執行部は、口先でストライキと言いつつ、ストを倒しました。ストを打つ前から屈服しては話になりません。これでは会社にナメられるだけです。労働者がどれほど怒っているか、どれほど力があるか、会社に叩きつけよう！

世界金融大恐慌は実体経済にも襲いかかり、「派遣切り」から正規労働者にまで首切りが及んでいます。ソニーは非正規職8000人、正規職8000人、計1万6000人の解雇を発表しました。もはや闘う以外に労働者の生きる道はありません。09春闘をストライキで闘おう！



デジタコ導入はなんのため？

デジタコ販売業者はこんなことを言っている。

「タイヤなどの消耗品の高騰など、流通業界全体としての現状は、経費削減を実現するためには、現在運用している車両を軸とした管理システムを導入し、効率化、燃料費向上、事故件数減などによる経費節減につながります」と。

ところで、デジタコという導入費用が高価（一台あたり100万円という）であるが、国からの助成金を受けられるので、低コストで導入することが可能となっている。そのため、流通業界全体としてデジタコの導入が増えている。

国が助成金を負担し、デジタコ導入をうながすことには理由

がある。それは交通労働災害の防止である。交通労働者の労働の実態が不規則であったり、長時間にわたる運転による労働災害あるいは交通事故が絶えないため、その防止策ということ。だったらそんな勤務をさせている会社の問題じゃないか！ 長時間勤務をさせていることはデジタコをつけなくとも自明だ。

また「環境にやさしい運転」とかも言われている。しかし、運転の仕方で「環境問題」をどうにかできるなどと考えること自体がへんなのである。

どうやら、二酸化炭素排出量削減や地球温暖化防止といったもっともらしい地球規模の課題とからめて、うまいこと労務管理やっちゃおう、といった多摩バスのセコい思惑が見えなくもないのである。デジタコを使ってエコと称し、労働者の賃金減額を招く評価が行われるとしたら、それこそ趣旨に反した悪用である。浅はかさが透けて見える。実に困ったものである。

労働者を分断し、競争をあおる「評価制度」をなくせ！

「おれは会社から20点だって評価されたよ、昇格できなかったよ」

こんな声が、現場からあがっています。
なるほど、20点という評価は、多摩バスのABCDEの5段階評価ではDに当たるわけで、昇格基準となる評点は0点です。これは評価対象期間である半年間、事故も苦情もなく努力した結果0点ということ。この5段階に振り分ける基準となる点数は、絶対評価ではなく相対評価であり、評価される側である労働者には明らかにされません。まったく不透明な基準です。

評価制度というのは、そもそも私たち評価される立場からは不透明な部分が少なくありません。それにより、評価の妥当性には常に疑問が付きまといます。

会社はこう言います。「あなた努力の結果が評価ですよ」と。しかし、多摩バスではすでに5年間勤務している運転手が「見習い」という位置に据え置かれているケースもあります。なぜこんなことがおこるのか？

自分が上がるためには他を蹴落とす以外にない

多摩バスの相対評価というのは、みんながんばった場合、そのすべてにAという評価がなされるのではありません。仮に前回の評価では、40点がCの基準となる点数だとした場合、今回50点だとしてもCとは限らないのです。つまり、多摩バスが設定する総労務費の範囲内で、評価基準となる点数（位置）が動くのであり、自分の評価が上がるということは他の誰かの評価が下がっているのです。自分が上がるためには他を蹴落とす以外にない。よって会社の持ち出す総労務費（金）は変わらないのです。

加えて、多摩バスの評価制度の問題点はこれだけではありません。休日出勤や増務などの協力度もまた評価に加えられることにより、違法性のある長時間労働の原因となっているのです。「やったあ〜、評価が上がったぞ〜、これも俺の努力だ！」と喜んでばかりもいられない。意図してうまくやられているのです。さらに言えば、1回事故でも起こせば、ド



現場の声

- 「会社はアミサン（皮サンダル）は認めない。ただし水虫の診断書があれば許可します」って、おかしいだろ！！
- 「基本的にマスク着用は認めない！？ただし、会社が許可すれば着用を認めますので、マスクを着用しなければならない理由を書類に書いて提出してください、そうすれば許可証を発行します」って何がしたいんだ！！
- バス車内に設置された防犯カメラは、運転手が常に監視されているみたいだ。常に会社に監視されているようで気持ち悪い
- 「基本的に靴は黒か濃い茶色の革靴しか認めません。違反者は懲戒処分もあります」って！？ だったら貸与してくれよ〜、なんで仕事に必要なものを俺たちの給料から買うんだ？
- 多摩バスの運転手が使用する折返し場や車庫のトイレは、不潔すぎて気持ち悪い、紙すらなくなってるじゃないか！西バスや京王が出入りする折返し場は業者が清掃するからいつも清潔なのに・・・
- 勤務が長すぎるよ、へとへとだよなあ。6時から22時だよ・・・
- 西東京バスになったって、おれたちまるで変わっていないじゃないか

デカイ減点評価（協力度では追いつかないほど）を喰らって、評価基準は一気にDかEになるのです・・・。

結局、いい評価を受けようと思えば無理して超過勤務や、休日出勤や増務を引き受けることになり、自ら労働条件を引き下げることになります。若いうちは無理も利くかもしれませんが、いつまでも続くものではありません。結局身体を壊すのがオチです。これが「評価制度」の狙いです。

労働者を分断し、競争をあおる「評価制度」などぶっ飛ばすしかありません。競争より団結を！ 団結して、闘って、大幅賃上げをかちとろう！

労働者はモノじゃない！「派遣切り」に反撃を！

トヨタ自動車3000人、日産1500人、いすゞ1400人、マツダ1400人、日野自500人など、大恐慌のもとで資本は減産、工場閉鎖、大量解雇、賃下げの攻撃を次つぎに進めています。自動車産業の減産規模は200万台にのぼり、07年度のマツダと富士重工の2社分の販売台数が吹っ飛んだ計算です。電機ではソニーが非正規8000人、正規8000人、計1万6000人の人員削減計画を打ち出しました。大学生の就職内定取り消しも続出しています。いまや日本は「首切り列島」と化しています。

首切りを進めるブルジョアどもは「景気悪化で仕方がない」「苦渋の選択の雇用調整」（キヤノン会長の御手洗）などと居

直っています。だがトヨタは減益と言ってもなお年間6千億円もの利益を見込み、株主への09年3月期の中間配当は2037億円を計画しています。この中間配当を5%だけ削れば3000人の期間労働者の雇用を確保できるのです。そもそもこの巨額のもうけは正規・非正規の労働者から搾りに搾り上げ、むしり取ったものじゃないか！

景気が良いときは非正規に置き換えて儲けるだけ儲け、悪くなったらモノのように使い捨てる。突然の通告で職を奪い、寮からたたき出し、師走の寒空に放り出す。こんなことがどうして許せるか！



東京・板橋 精研労組80人連続スト “一時金14万円削減を許さぬ”