

季刊

労働総研

クォーターリー

1991年夏季号

● 戦費抛出と国民の負担増

安藤 実

特集 女性労働と今日の政策課題

新「育児休業法」と日本の労働者

猪瀬 房子

欧米の親休暇に関する政策提言

三富 紀敬

日本の看護婦と世界の看護婦

吉津 佳代子

男女平等社会をめざす賃金・生活費・生活時間予備調査

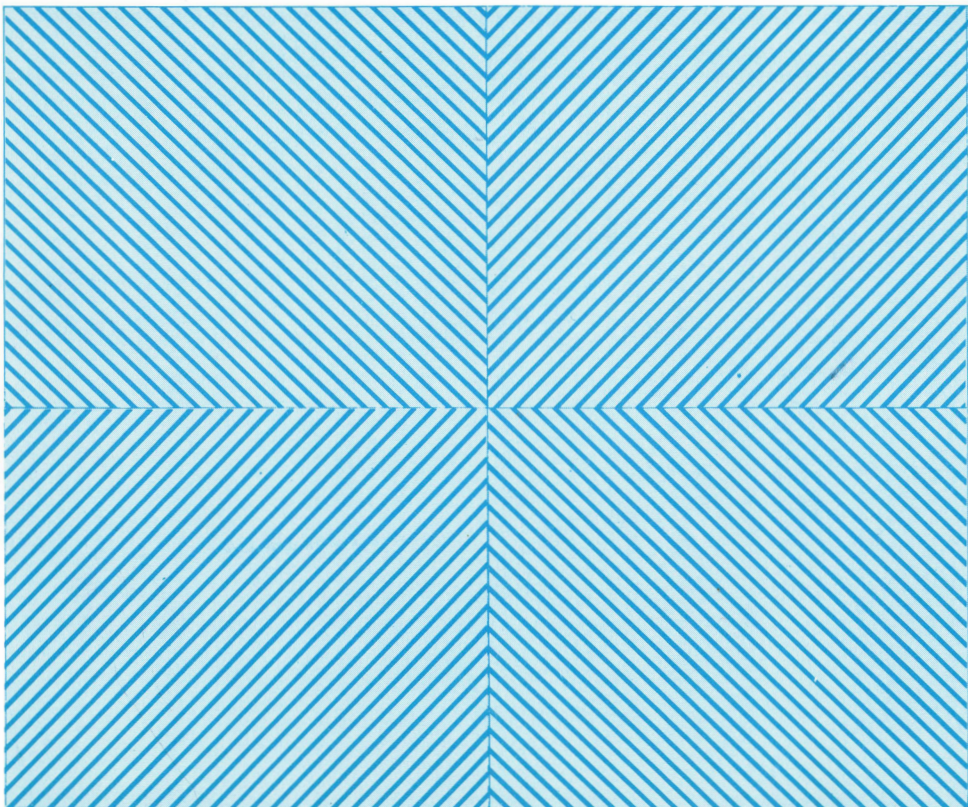
女性労働研究部会

女性労働者に関する労働組合の最近の調査

中嶋 晴代

No. 3

● 国際・国内動向



労働運動総合研究所

労働総研クォーター

第3号 (1991年夏季号)



目

次

●戦費抛出と国民の負担増	安藤 実	2
特集 ●女性労働と今日の政策課題		
■新「育児休業法」と日本の労働者	猪瀬 房子	18
■欧米の親休暇に関する政策提言 —わが国の育児休業構想に寄せて—	三富 紀敬	23
■日本の看護婦と世界の看護婦	吉津佳代子	29
■男女平等社会をめざす賃金・生活費・生活時間予備調査報告 —賃金・生活費・生活時間をセットで男女平等にするには—	女性労働研究部会	34
■女性労働者に関する労働組合による最近の調査	中嶋 晴代	48
国際・国内動向 ●英国の日系企業と労働組合 —スコットランド労働組合会議大会に参加して感じたこと—	筒井 晴彦	51
■インド労働者のたたかいにふれて	岸本 直美	53
■成長・連帯の欲求と「自己啓発セミナー」	中原 学	57
プロジェクト ●労働時間問題研究部会	西村 直樹	60
研究部会報告 ●片岡昇・萬井隆令編『労働時間法論』	脇田 滋	63
書評 ●『看護婦をふやして』……引間博愛／『労働問題実践シリーズ』(全8巻)……佐々 木昭三／『シンポジウム・新しい世界秩序とアジア』……加藤 益雄		67

戦費抛出と国民の負担増

安藤 実

はじめに

日本は平和憲法をもっており、軍隊をもたず、戦争もしないと決めているから、本来は軍事費はあるはずがなく、まして戦費を負担するなどあるはずがない。

ところが現に、自衛隊という軍隊があり、アメリカ軍の基地もあって、それらの維持にかかわる経費、つまり軍事費はある。それがなぜなのかという問題をしばらくおき、とにかく軍事費の存在は否定できない。しかし少なくとも平和憲法以来、戦争の費用である戦費というのはなかった。

この間日本の周辺で、朝鮮戦争が起き、ベトナム戦争がおこなわれたが、いずれの場合も、わが国が戦費を負担することはなかった。それが1990年度において、平和基金の名で、実質的な戦費負担がおこなわれたのである。その意味では、歴史的できごとといってよい。

わが国の憲法は、国家間の利害対立を解決する手段として、絶対に武力を用いないことを約束している。問題はそういう方針や立場について、歴代の自民党政府がほとんど確信をもっていないところにある。だから諸外国、とりわけアメリカに対し十分な理解を取りつけないで来ている。

もともと自民党は憲法「改正」を党是としており、いわゆる解釈改憲を積み重ねてきている。したがって憲法との関係においては、不誠実な

政府というべきであろう。そういう政府のもとで、今回の湾岸戦争のような戦費負担という問題が生じるのは、あるいは時間の問題だったのかも知れない。

1 戦費負担とトンネル機関

湾岸戦争にかかわる日本の戦費負担は、前後3回にわたり、金額の合計も110億ドルに上っている。これら3回の経過をふり返っていえることは、海部内閣がブッシュ政権の請求に対し、満額回答で応えているという事実である。あえていえば、ブッシュ大統領の満足を得たい一心で対処しているかのように見える。

したがって戦争のための経費負担が、わが国憲法にてらして許されるのかどうか、という反省や問題意識はまったく出てこない。また金額についても、アメリカ側の請求額をさぐることには終始し、独自の判断を示したり、かけひきする等の姿勢は認められない。

こういう経過を見ると、自民党政府にとって、今回の湾岸戦争と戦費負担は、むしろ渡りに舟だったのではないか、という気さえする。とにかくみずから好ましくないことを、客観的情勢によってどうしてもやらざるを得なかったという印象ではない。

海部首相は「ブッシュホン」とあだ名されているという。ブッシュ大統領との電話が、彼の命綱だからである。昨年8月以降の湾岸危機への対応においても、ブッシュとの電話が話題に

なった。

時としてはブッシュからの電話があったかどうかさえ政治的意味をもったのであるから、ブッシュの一言半句も海部首相にとっては万言に匹敵するものといえる。とにかくブッシュの満足が、自民党政権にとって最高の価値＝最大の関心であることをあらためて印象づけるものであった。

海部内閣は「中東における平和回復活動に係るわが国の貢献策」を1990年8月29日に決めたが、その時はまだどれだけの金額を負担するかは決められなかった。政府内で外務省と大蔵省のあいだに意見の対立があったためである。

だから海部首相は29日夜、ブッシュ大統領に対し、上記の閣議決定の内容を伝えたが、肝心の金額を言うことはできなかった。当然にブッシュは不満をかくさなかった。おどろいた海部首相はただちに橋本蔵相に対し、大蔵官僚を説得するよう求めた。その夜のうちに、アメリカ軍などに対する財政支援額10億ドルが一挙に決定した。

なぜ10億ドルなのかときいても、誰も答えられないのも道理である。大蔵当局者も「総合的に判断し、つかみとして出す」という始末である。しかも金額は決まったものの、それをどこに出すのかがわからないという状態だった。だから10億ドル出すと決めてから、その払込先をさがすのに3週間もかかっている。

この金は、経費の性質からいえば、明らかに戦争準備のためであり、戦費である。それはわが国の憲法のもとでは許されない。大蔵省もそのことは承知していて、アメリカ軍などの経費を直接に分担する形を避けようと試みた。そこで外務省に注文をつけ、この金の受け皿を別につくことを求めた。これは無から有を生じさせるようなことだったから、手間取ったわけで

ある。

その受け皿は湾岸平和基金という名のトンネル機関であり、湾岸協力会議（GCC）のなかに設置された。湾岸協力会議はアラブ首長国連邦、バーレーン、クウェート、オマーン、カタール、サウジアラビアの6ヵ国で構成されている。この湾岸協力会議と日本のあいだで1990年9月21日、湾岸平和基金の設置を決めた。基金の運営委員会はGCC事務局長と駐サウジアラビア日本大使の2名から成り、拠出金の使途や拠出先について、事前に日本などと協議し、運営するとされている。

湾岸平和基金をトンネル機関と呼ぶのは、その設置経過からも明らかなように、これは海部内閣が日本国民に対する言いわけのためにつくったものだからである。戦費負担のための支出を、一見そういうふうに見えない仕掛けにしたわけである。その結果、戦費が経済協力費という姿を取るようになった。

おおっぴらには言えないことを、あえてやるわけであるから、いろいろと無理が重ならざるを得ない。トンネル機関の設置もその無理の一つだが、10億ドルの財源の手当てでも無理がおこなわれた。予備費の使用である。

2 予備費の使用

一般会計のうち予備費にかんするデータを示した表1(4頁)。予備費は例年3500億円が当初予算に計上されて、補正予算の財源となる。その主要費目は国民健康保険助成費や災害復旧費で、時に総選挙関係経費が加わっている。また、その使用額はおおむね1500億円以下で推移している。

こういう予備費使用の経過に比して、1990年度の予備費をめぐる動きは異様であった。

表1 一般会計予備費に関する調査

(単位: 億円)

年度	当初予算 計上額	補正 措置額	補正後 予算額	予備費使用の主要費目	使用額 合計
1983	3,500	△1,400	2,100	(1)災害復旧費(320) (2)衆議院選挙関係経費(277) (3)スモン訴訟和解経費(18)	1,847
84	3,500	△1,800	1,700	(1)国民健康保険助成費(730) (2)老人福祉費(301) (3)災害復旧費(42)	1,287
85	3,500	△1,500	2,000	(1)国民健康保険助成費(622) (2)災害復旧費(250) (3)児童保護費(118)	1,427
86	3,500	△1,500	2,000	(1)国民健康保険助成費(1253) (2)衆議院総選挙等関 係経費(281) (3)災害復旧費(192)	1,946
87	3,500	△1,500	2,000	(1)災害復旧費(579) (2)老人福祉費(127)	1,001
88	3,500	△1,500	2,000	(1)災害復旧費(559) (2)国民健康保険助成費(295) (3)老人福祉費(229) (4)昭和天皇崩御に伴う大喪関係(81)	1,382
89	3,500	△1,500	2,000	(1)災害復旧費(770) (2)衆議院選挙関係費(349)	1,427
90	3,500	△250	3,250	(1)中東貢献策(1356) (2)災害復旧費(797) (3)北洋さけます漁船減船に伴う漁業者への支出(332)	2,583
91	1,500				

○「予備費使用総調査」、1990年度は「参議院予算委員会提出資料」による91年2月28日までの数字。

○()内は使用額。1991年度は、修正後の数字。

『財政関係資料資料集』、参院予算委員会調査室、1991年より

まず、湾岸危機にかかわる財政支援ということ
とで10億ドル(円換算1356億円)が予備費から
支払われた。表1の「中東貢献策」である。従
来の子備費の支出対象からすれば、まったく異
質の費目である。

次に、この新しい費目の金額が、予備費総額
に対し4割にも達する大きなものであったため
に、予備費が従来利用されていた補正予算の財
源としての役割を減殺させた。

3 追加要求と補正予算(第1次)

10億ドル拠出を申し出て、「総額には米国も満
足しているはず」と考えていた海部内閣をおど
ろかせ、あわてさせたのは、9月7日に来日し

たブレイディ米財務長官による追加要求であっ
た。「多国籍軍」に対する財政支援追加10億ド
ル、エジプト、トルコ、ヨルダンなど周辺3国
に対する経済支援として日本の分担額20億ドル、
計30億ドルの請求である。

これらの金額は、アメリカ政府部内でおこな
われている経費試算や「同盟国」に対する分担
比率から割り出されたもので、日本政府の意向
や日本の財政事情とはかかわりがない。計算す
るのもアメリカであり、分担額を決めるのもア
メリカである。

海部内閣はアメリカの意向に応えたい気持ちで
一杯であるが、「責任分担額」を自分で決められ
ない無責任内閣である。海部内閣としては、10

億ドルの拠出を決めた時は、「思い切った」額と
考えていたのに、その額がアメリカの意図する
額の半分にしかすぎないという通知を受け、た
だおどろくしかなかったわけである。

しかも先の10億ドルの場合は、財源として予
備費の使用という逃げみちがあった。今回の場
合は、それが無い。経費節約という方法ではと
てもまかなえる額ではない。税の自然増収も急
激に落ち込んでいる。財源をどうするか、それ
が難題であった。

自民党内には赤字国債発行論もあらわれた。
しかし1990年度予算は、赤字国債からの脱却を
一枚看板にしていたという事情がある。それに
「赤字国債を出せばいいという人もいるが、多
国籍軍の費用をまかなうためなので戦時国債に
なる。それでいいのだろうか」(大蔵省首脳、9
月13日の発言)

表2 1990年度(第1次)補正予算フレーム

(単位: 億円)

歳 出		歳 入	
1. 地方交付税交付金	6,557	1. 税収増	11,270
2. 国債整理基金特会繰入	1,607	2. 89年度剰余金	4,682
3. 追加財政需要	17,047	(1) 財政法6条剰余金	3,121
(1) 災害復旧等事業費	6,278	(2) 地方交付税分	1,561
(2) 給与改善費	4,593	3. 税外収入	△ 642
(3) 住都公団補給金等	1,701	4. 公債金	7,500
(4) 義務的経費の追加	369		
(5) 湾岸平和基金拠出金(10億ドル)	1,300		
(6) 貿易保険特別会計へ繰入	400	歳 入 計	22,810
(7) 海外経済協力基金	200		
(8) 大店法規制緩和関連対策	568		
(9) 日米親善交流基金	400		
(10) スポーツ振興基金	250		
(11) その他	987		
小 計	25,211		
4. 既定経費の見直し・節減	△ 2,401		
歳 出 計	22,810		

(参考) 財形投融资計画、国民金融公庫、海外経済協力基金に対し総額5,249億円を追加

4 補正予算と国債

1990年度補正予算案（第1次）は、1990年12月に国会を通過した（表2）。湾岸平和基金拠出金1300億円と海外経済協力基金200億円の計1500億円が湾岸危機がらみの経費である。

補正予算の規模は2兆2810億円で、89年度の約6兆円、88年度の約5兆円と比べると相当に縮小している。その主因は88、89年がともに3兆円を上まわる税の自然増収をあげていたのに対し、90年度の自然増収額が1兆円台へと大きく

く落ち込んだためである。法人税と消費税が見積りを下回ったことがひびいている。このように法人税の減収が生じたことは、一方で経費増加の要因が国際政治がらみになってきただけに、今後わが国財政において財源確保の問題の深刻化を予想させるものである。

すでにこの補正予算においても、財源として国債の増発がおこなわれた。表3に示されているように、国債増発額は7500億円である。この問題を少しさかのぼって、1987年度以降について比較検討してみよう。

表3 一般会計新規国債発行額・依存度・公債発行対象経費（収入金ベース）

（単位：億円、％）

年度	予算の別	予算決算額 (A)	公債発行 対象経費 (B)	国債発行額			依存度			C/GNP
				(C)	4条債 (D)	特例債 (E)	(C/A)	4条債 (D/A)	特別債 (E/A)	
1987	当初予算	541,010	55,424	105,010	55,200	49,810	19.4	10.2	9.2	2.9
	補正後	582,142	69,349	105,390	68,800	36,590	18.1	11.8	6.3	3.0
	決算	577,311	69,630	94,181	68,800	25,382	16.3	11.9	4.4	2.6
1988	当初予算	566,997	57,122	88,410	56,900	31,510	15.6	10.0	5.6	2.3
	補正後	618,517	62,184	79,670	61,960	17,710	12.9	10.0	2.9	2.1
	決算	614,711	62,393	71,525	61,960	9,565	11.6	10.1	1.6	1.9
1989	当初予算	604,142	58,050	71,110	57,800	13,310	11.8	9.6	2.2	1.8
	補正後	663,119	64,554	71,110	64,300	6,810	10.7	9.7	1.0	1.8
	決算	658,589	65,020	66,385	64,300	2,085	10.1	9.8	0.3	1.6
1990	当初予算	662,368	57,615	55,932	55,932	0	8.4	8.4	0.0	1.3
	補正後	696,512	65,324	73,120	63,432	(9,689)	10.5	9.1	(1.4)	1.7
1991	当初予算	703,474	61,368	53,430	53,430	0	7.6	7.6	0.0	1.2

資料)「予算の説明」大蔵省、「国民経済計算」経済企画庁

注) (1)「公債発行対象経費(B)」の決算額＝(支出済歳出額＋翌年度繰越額)－(前年度繰越額に係る不要額)。

(2)GNPは89年度までは実績値、90年度は実績見込額、91年度は見通しによる。

(3)87年度補正後及び90年度補正後は、2次補正後ベース。

(4)90年度補正後の特例債欄中の()は、「湾岸地域における平和回復活動を支援するため90年度において緊急に講ずべき財政上の措置に関する法律」に基づく臨時特別公債。

表3の通り、1987年度補正予算では4条債が1兆3600億円増発されており、88年度補正予算では、やはり4条債が約5000億円増発され、89年度補正予算でもそれが6500億円増発されている。したがって90年度に同じく4条債が7500億

円増発されたとしても、従来の補正予算とのあいだに大きなちがいはないようにも見える。

4条債の増発というかぎりではそうである。しかし90年度とそれ以前の3年間との決定的ちがいは、特例債の面にあらわれている。表4に

よれば、それぞれ4条債の増発が続いている一方で、4条債の増発額に見合うか、あるいはそれを上回る額で、特例債が減額発行されている。

たとえば1987年度は1兆3220億円、88年度は1

兆3800億円、89年度は6500億円といったぐあいである。補正後予算でなく、決算額を取ればこれらの特例債減額はさらに大きくなる。

表4 特例公債発行額削減状況

(単位:億円)

年度	当初計画	削減額	予算額 (当初)	削減額	予算額 (補正後)	削減額 (対当初)	削減額 (対前年度 補正後)	決算額	削減額 (対当初)	削減額 (対補正 後)	削減額 (対前年度 決算)
1983	69,800	—	69,800	—	69,800	0	—	66,765	△3,035	△3,035	—
1984	59,800	△10,000	64,550	△5,250	64,550	0	△5,250	63,714	△836	△836	△3,051
1985	49,800	△10,000	57,300	△7,250	61,350	4,050	△3,200	60,050	2,750	△1,300	△3,664
1986	39,800	△10,000	52,460	△4,840	52,460	0	△8,890	50,060	△2,400	△2,400	△9,990
1987	29,800	△10,000	49,810	△2,650	36,590	△13,220	△15,870	25,382	△24,428	△11,208	△24,678
1988	19,800	△10,000	31,510	△18,300	17,710	△13,800	△18,880	9,565	△21,945	△8,145	△15,817
1989	9,800	△10,000	13,310	△18,200	6,810	△6,500	△10,900	2,085	△11,225	△4,725	△7,480
1990	0	△9,800	0	△13,310	0 (9,689)	0	△6,810	0	0	0	△2,085
削減 合計	—	△69,800	—	△69,800	—	—	△69,800	—	—	—	△66,765
(参考) 4条公債発行額の削減状況 (1991年度)											
1991	51,932	△4,000	53,430	△2,502							

資料)「予算の説明」大蔵省

注) 1990年度の()内は、「湾岸地域における平和回復活動を支援するため1990年度において緊急に講ずべき財政上の措置に関する法律」に基づく臨時特別公債。

したがって1987年度から89年度までは、4条債と特例債を合計した国債発行額はいずれも当初予算の国債発行額を下まわった。そしてこれらの結果として、90年度の当初予算はかねて自民党政府が公約していた特例債(赤字国債)ゼロを実現したのである。

ところが特別債脱却を実現したその90年度に、補正予算において4条債を増発するとなれば、それは単なる国債増発であって、これまでのように特例債減額の手段というわけではない。そのため表4からもわかるように、90年度補正予算は4年ぶりに国債発行額の増加を示したのである。しかもそれだけでなく、第2次の補正予算がつくれ、そこでは当初予算でゼロにした

はずの赤字国債まで9689億円も計上されたのである。

5 90億ドル(1兆1700億円)の追加

1990年8月から9月にかけての20億ドル拠出のいきさつを記したが、この20億ドルは1990年末までの分にすぎず、年明けて1991年1月からは、追加の財政支援を求めるというのが、アメリカ政府の態度であった。

ペーカー国務長官は1991年1月15日中山外相との会談で、「日本には(戦争にならなくとも)月に5億ドル程度負担してもらいたい」と金額を出しての要求であった。

先の20億ドルが1990年8月から12月までの5

カ月分であったとすれば、月額4億ドルに相当する。年が変わったところで、アメリカ政府はそれを5億ドルに引き上げるつもりだったわけである。

しかし1月17日に戦争を始めたので、日本に対する財政支援の要求額も一挙にはね上がる。この場合も、日本政府の対応はアメリカ政府の要求額をさぐることには終始した。

1月19日、訪米した橋本蔵相はブレイディ財務長官に会った。ブレイディは、「戦争の初期の段階で、トマホークなど高価なハイテク兵器を大量に撃ち込んでいる。従って、戦費も開戦前に予測した額を大幅に上回っている」ということで、90億ドル（1990年度内）を要求したといわれる。

橋本蔵相はブレイディの要求額をもちかえり、1月24日、政府・自民党首脳会議で1991年1月から3月までの分として、90億ドルに相当する1兆1700億円の戦費拠出を決めた。

いったい90億ドルという金額に根拠があるかといえば、アメリカ政府のフィッツウォーター報道官が1月22日の記者会見のさい、同盟国への湾岸戦争費用負担について基本計画はあるか、という質問に対し答えていることばが特徴的である。すなわち、「ある。できるだけ多く得ることだ。」

日本政府が1兆1700億円の拠出を表明したあと、アメリカ政府当局者はみな、その拠出額はアメリカ自身の戦費負担を助けること、アメリカ国民に対し増税なしで湾岸戦争を続行できることを公言している。

したがって戦費負担の問題について、日本の国会で公明党や民社党が、自民党政府の拠出方針に賛成する口実を得ようとして、この拠出額の使いみちについてあれこれ条件をつけたりなどというのは、まったくの茶番である。日本国

民の運命にもかかわる重大な政治問題を審議するということに、これら野党が問題の性質にふさわしい政治的誠実さを欠いているのはおそろべきことと思われる。

自民党政府のもと、野党らしくない野党がはびこる状況のもとでは、日本の戦費負担はアメリカのいいなりである。アメリカが90億ドルといえは90億ドルであり、100億ドルといえは、100億ドルである。追加が必要といえは、追加するしかない。

自民党政府に残されている独自のしごとは、戦費負担がやむを得ないというPRを国民に向けてふりまくことであり、またこの拠出金額を国民各層のあいだに負担させることである。

6 第2次補正予算案と赤字国債

90億ドル（1兆1700億円）をひねり出すために、政府は1991年2月19日、1990年度第2次補正予算案と1991年度予算案修正とを決めた。補正予算が2回にわたるのも最近では珍しい上に、まだ、成立していない新年度予算案に修正を加えるというのも珍しいことである。それもこれも湾岸戦争の戦費負担のためである。

第2次補正予算案（表5）には、戦費負担の1兆1700億円が、「湾岸平和基金拠出金」の費目で計上されている。その他の「経費の削減」、「予備費の減額」は歳出項目に分類されてはいるものの、実質的には歳入要因である。これらは歳入項目の「日本中央競馬会納付金の増額」「外国為替資金特別会計受入金」、「短期赤字国債」からの資金と共に、この第2次補正予算案のなかで唯一の経費「湾岸平和基金拠出金」をまかなうものとされている。

これらの項目や金額をみると、いかにも財源あさりという感じを受ける。すでに第1次補正予算において、年度内の余裕財源をさらったあ

表5 90年度第2次補正予算案
(単位億円、▼は減額)

▽歳出	11,334
湾岸平和基金 } 拠出金	11,700
経費の節減	▼ 116
予備費の減額	▼ 250
▽歳入	11,334
日本中央競馬会 } 納付金の増額	520
外国為替資金特 } 別会計受入金	1,125
短期赤字国債	9,689

表6

91年度予算案の修正

▽一般歳出減額	▼ 2,017
防衛費	▼ 10
公務員宿舍施設 } 費	▼ 7
予備費	▼ 2,000
▽国債費増額	2,017※
▽臨時増税	6,520※
(国債整理基金へ) 直入	

92年度以降の財源措置

防衛費減額	▼ 992
国債費増額	992※
臨時増額	160※

(注) ※印の合計9689億円が短期赤字国債の償還に充てられる。

とだけに、1兆円を超える新たな支出増加への対応に苦しんだことがよくわかるのである。

しかしなんといっても大蔵当局が苦心を払ったところは、「短期赤字公債」9689億円の計上であろう。赤字国債の問題は、自民党政府の公約にかかわり、時の内閣の進退につながる。鈴木内閣が倒れた前例もある。したがって大蔵省は、もっぱら「短期」に力点をおき、一般の赤字国債とは区別しようとしている。先に引用してい

る表4などでも、わざわざ括弧に入れ、注記を忘れない。

「短期」とは、2年以内で償還されるからとされており、償還財源も用意されている。それが表6の1991年度予算案の修正と92年度以降の財源措置である。

まず一般歳出の減額では、2017億円のうち、2000億円までが予備費の減額である。前述の通り、最初の10億ドル(1300億円)が1990年度予算の予備費からひねり出された。そのさい強調したように、経費の性質からして、予備費使用には疑問があるという点は、この場合にもいえる。さらにこの場合の問題は、本来「予見し難い予算の不足」に備えるはずの予備費を、前年度の経費増の埋め合わせのためにあらかじめ使用することを決める、しかも予備費として計上されていた過半の金額をふり向けていることである。おそらく91年度予算案の組みかえを避けるための緊急避難として、予備費に着目したものであろうが、結果は91年度予算の余裕財源を減らしたことになる。

防衛費を91年度から94年度まで、計1002億円減額し、その分だけ国債費を増やすことになっている問題は、長期計画と後年度負担を特徴とする防衛費であるだけに、実質的な減額になるのかどうか、まったく疑わしいところである。

7 第2 臨調路線と予算編成

湾岸戦争が偶発事であるとするならば、このたびの戦費負担も偶発事ということになる。その場合、ことがらは一時的で、いずれ消え去るものにすぎないのだろうか。しかし今回の戦費負担に対する日本政府の対応ぶりを見るかぎり、政府の側から疑ったり、問い直そういう姿勢がまったくなかったのは不吉なことである。

とにかくアメリカ政府の仰せごもっともとい

う態度で終始している。なぜなのだろう。ひょっとすると、自民党政府はかねてからこの種の国際的負担を求められれば、それに応じる積もりだったのではないだろうか。やむを得ないというよりは、進んで負担すべきものと考えているのではないか。そしてこれこそかれらの唱える国際責任なのではないか。

そういう観点からふり返ってみると、1980年代の日本財政を特徴づけた第2臨調路線があらためて浮かび上がってくる。

第2臨調路線において、最も強調されているのは国際責任論である。そこで同様に強調されているかのように受け取られている自助自立論は、むしろ国民の意識改革をうながす手段としての役割を担わされているのであって、臨調改革の到達目標ではない。

臨調改革が目指した国策は、21世紀へ向けて日本が経済大国にふさわしい国際責任を果たすことであり、一種の大国主義への道である。そしてその道を進む上での障害を取り除くこと、その例として国民の意識が福祉国家論の夢から抜けずにいることを問題にしている。すでに「豊かな社会」を実現している以上、もはやわが日本の「国家的目標、すなわちモデルを外国に求めるわけには行かない」、国際的「地位の向上にふさわしい国民と国家の安心と安全を確保しなければならない」という。

そしてそのためには「行政の果たすべき役割の明確化」が説かれており、「真に必要な分野に集中する必要」が強調されている。たとえば、「民間の自助にまつべきもの」は行政を縮小し、「民間と競合するもの」に対しては、行政の民間化（民営）を進めることとしている。また、行政サービスの受益と負担をバランスさせるため「負担の適正化」、つまり負担増加を求めている。

これは政府の守備範囲を限定し、政府でなければやれない事業、すなわち、外交・防衛・治安といった分野に重点化せよ、という主張である。そしてこういう考え方こそ、行政改革の理念中の理念とされたのである。

この考え方を財政の面で具体化しているのが、概算要求基準であって、80年代を通し一般行政経費の抑制方針が貫かれているのである。そこで注意されることは、それが抑制のための抑制でなく、抑制によって財政余力を生み出し、それを国策へふり向けようとしていることである。

表7 概算要求基準等の推移

1980年度	一般行政経費 0 } の合計額 そ の 他 10%増 } の範囲内
81年度	一般行政経費 0 } の合計額 そ の 他 7.5%増 } の範囲内
82年度	0
83年度	マイナス5%の範囲内（除く投資的経費）
84～87年度	経常部門 マイナス10% } の合計額 投資部門 マイナス5% } の範囲内
88～90年度	経常部門 マイナス10% } の合計額 投資部門 0 } の範囲内
91年度	経常部門 マイナス10%の範囲内 投資部門 ① 補助率86年度措置に伴う加算 ② 生活関連重点化枠2,000億円加算

資料)「予算の説明」大蔵省等

臨調行革のもと、概算要求基準は表7に見る通り、とりわけ一般行政経費に対し厳しく抑制しており、1980年度から82年度までは伸び率ゼロ、83年度からはマイナスに転じてマイナス5%、84年度以降91年度まで連続してマイナス10%となっている。こういう概算要求基準が一般会計の伸び率をおさえ、国民生活関連経費をカットする上で、切り札的な作用を果たしたこと

は明らかである。

この概算要求基準をテコに用いて、社会福祉の分野に先制攻撃をしかけたのが、1980年度予算案の編成過程であった。時の大蔵大臣は竹下登。1979年12月、予算の大蔵原案が示されたが、そこには老人医療の無料制度をくずすために、扶養義務者の所得制限を6人世帯876万円から、一挙に305万円へ引き下げること、児童手当についても6人世帯497万円を405万円へ所得制限を強化することがふくまれていた。また、健康保険に本人負担の導入もねらわれていた。

しかしこの大蔵省原案は、復活折衝のなかで、その実施を1年後にのばすことになった。竹下蔵相と野呂厚相の間で覚え書が取り交わされたが、それに自民党三役もくわわっていた。

覚え書の内容は、児童手当や老人保健医療などについて、受益者負担強化を1981年度に実施することを確認したもので、長岡大蔵事務次官のこたばをかりれば、社会保障の見直しという「懸案に引っかき傷を入れた」ことに意味がある。社会福祉という聖域に手を入れる以上、一定の段取りを必要とした。

大蔵省『歳出百科』（1980年7月）も右の「覚書」にそったもので、大蔵省による社会福祉見直し宣言といった趣きでる。

「わが国経済の安定成長路線への移行に伴い、今後は従来のような大幅な税の自然増収は見込み得ず、増大する社会保障給付の財源を安易に税に求めることは困難です。」

そして今後の社会保障の運営方向として、次の3つをあげている。

- (1) 給付対象の重点化、給付の適正化
- (2) 費用負担（租税・保険料・受益者負担）のバランスと公平
- (3) 給付と負担のバランス、世代間の負担の公平

これらの方針を具体的に適用する対象として、それぞれ詳細に検討されているのは、年金、医療保険、老人保健医療、児童手当制度、所得制限などである。

8 人事院勧告の値切り

8月は概算要求の月であるが、また人事院勧告の月でもある。人事院勧告は国家公務員の給料を決めるだけでなく、地方公務員、私立学校教職員、公社・公団や農協などの職員の給料、恩給や各種年金の受給額、生活保護など社会福祉の給付額に連動することで、何千万人にも及ぶ人々の生活にかかわる。さらにそれは翌年度の民間給与にも影響する。

人事院勧告という制度は、公務員の労働基本権を制限する代償措置という性格をもっており、その意味において政府はこの勧告を誠実に実施する義務を負っている。ところが30年をこえる人事院勧告の歴史をふり返ると、政府はそれを尊重するというよりは、しばしばそれを値切ってきた。もともと人事院勧告のしくみ自体、公務員賃金を低くおさえるものだから、それをさらに値切るとは公務員ひいては国民の生活に対する攻撃といってよい。

表8 人事院勧告の値切り

年度	① 勧告 %	② 実施 %	③ 実施月
1981	5.23	5.23	4月
82	4.58	0.0	〃
83	6.47	2.0	〃
84	6.44	3.4	〃
85	5.74	5.74	7月
86	2.31	2.31	4月

とりわけ80年代の前半、いわゆる臨調行革路線の導入時期において、人事院勧告に対する値切りが集中しておこなわれた。表8に示したように、概算要求基準を全体としてゼロに抑制した1982年度には、見せしめるように人事院勧告の実施が見送られた。これは実質的に公務員賃金を勧告の比率分だけ、すなわち4.5%カットしたことになる。83年度にも値切りは続き、勧告分の6.47%と実施分の2.0%との差、4.47%だけカットされている。同じことは84年度にもおこなわれ、ここでは勧告分6.44%と実施分3.4%の差である3.04%分がカットされた。85年には賃上げの比率こそ守られたものの、4月実施のところを7月実施にくり下げられたから、実質的に1.5%程度がカットされている。

こういう不当な賃金抑制が連続したため、公務員の生活悪化が進んだ。その端的な例を示しているのが、表9である。ここでは高校新卒公務員の初任給を標準生計費と比較している。1976年から86年の10年間で、初任給の伸びでは標準生計費の伸びを大きく下まわっており、その結果、初任給に占める標準生計費の割合も、74.9%から89.6%へ急増している。ゆとりが失われているわけである。

表9 公務員（高校卒）の初任給と標準生計費（全国）

年	① 初任給・円	② 標準生計費・円	③ ②/①・%
1976	70300	52670	74.9
81	85900	74290	86.5
86	97800	87680	89.6
90	117300	106110	90.4

公務員賃金に対する政府の姿勢は、国民生活に対する政府の姿勢と共通している。

9 国民負担増の例示

表10は老齢福祉年金の月額を1981年度から90年度まで示した。老齢福祉年金は全額国庫負担により支給される。ここでは扶養義務者の所得に応じて、支給額に格差がつくられ、80年代を通してその格差が拡大している例としてあげている。

このように社会福祉の分野に、所得制限をもち込むのは、いわゆる「総中流社会」論にもとづくものと考えられるが、表11に示す国立大学の学費引き上げは、その典型といってもよい。ここでは1975年度以来のデータをあげたが、とにかく目まぐるしいほどの値上げ攻勢である。国立大学には1年生から4年生まで在学しているが、入学時に払った金額は学年ごとにちがうという状態なのである。

こういう値上げの行きつく先は、国立大学の有名無実化であり、高等教育の機会均等の破壊である。

表10 老齢福祉年金（月額、円）

年度	① 扶養者の 年収600万円 以下	② 扶養者の 年収600万円 以上876万円	③ 実施時期
1981	24000	23000	6月
82	25100	23300	9月
83	〃	〃	
84	25600	〃	6月
85	26500	23800	6月
86	27200	24000	4月
87	27400	24100	4月
88	27500	24150	4月
89	27700	24200	4月
〃	28400	24450	10月
90	29050	24667	4月

表11 国立大学の学費

年度	① 授業料 万円	② 入学金 万円	③ ①+② 万円
1975	3.6	5	8.6
76	6.6	〃	11.6
77	9.6	6	15.6
78	14.4	〃	20.4
79	〃	8	22.4
80	18.0	〃	26.0
81	〃	10	28.0
82	21.6	〃	31.6
83	〃	12	33.6
84	23.4	〃	35.4
85	25.2	〃	37.2
86	28.8	15	43.8
87	30.0	〃	45.0
88	〃	18	48.0
89	〃	18.54	48.54
90	33.96	20.6	54.66
91	37.56	〃	58.16
92	〃	23.69	61.25

表12は国民年金の保険料推移であり、表13は厚生年金の保険料率推移である。国民年金保険料は、月額1万3000円へ引き上げていく計画があり、厚生年金保険料率は2020年には23.9%まで引き上げる予定だといわれる。

1986年4月の年金制度改正により、基礎年金プラス被用者年金という2階建になったわけだが、国庫負担の軽減がもたらされた反面で、給付金の減額と保険料負担増という結果になっている。とりわけ国民年金の場合は、学生の加入問題、厚生年金の場合は、女性の保険料負担の急増という問題も注目されるところである。

表14(14頁)は、1980年代に各分野で行われた国庫負担の繰延べが、どれほどの金額になっているかを一覧にしたものである。それらの方法

表12 国民年金の保険料

年度	(月額、円)	年度	(月額、円)
1981	4500	1986	7100
82	5220	87	7400
83	5830	88	7700
84	6220	89	8000
85	6740	90	8400

表13 厚生年金の保険料率

年度	① 男 性	② 女 性
1981	10.6	9.3
82	〃	〃
83	〃	〃
84	〃	〃
85	12.4	11.3
86	〃	〃
87	〃	11.45
88	〃	11.6
89	14.3	
90	14.5	
	(91年1月から)	

は、注で説明されているように様々な形を取っているが、ここに示されている残高合計は、国鉄清算事業団の長期債務を除いて、10兆円にも達している。

10 生活保護の「適正化」

国庫負担のカットが一般に進められているなかで、生活保護対象者のカットも進んでいる。

表15(15頁)に示したように、生活保護に対する国庫負担のカットが行われた1985年から、受給者は減り始め、3年後の1987年には、世帯数で8万、人員で20万人も減少した。これは厚生省の指導に加え、現実には負担増を強いられた地方自治体が、生活保護受給者を減らす措置を取っているためである。

表14 歳出削減等に伴う後年度への負担の繰り延べ一覧

(単位:億円)

年度	国民年金(1) 特会 平準化	交付税(2) 特会の 元金	財源対策(3) に伴う繰 延べ分等	政管健保(4) の国庫 補助減	政管健保(5) の棚上げ 債務	厚生(6) 年金等	住宅金融(7) 公庫利子 補給	自賠責(8) 特会から 借入れ	道路特会(9) の運用部 借入れ	国鉄清算(10) 事業団長 期債務
1982	—	—	—	—	—	2,072	517	—	—	—
83	3,180	—	—	—	—	2,421	778	2,560	—	—
84	3,221	58,278	△ 300	—	—	2,682	1,045	—	—	—
85	2,556	—	1,855 (△ 1,395)	939	—	3,315	1,034 (△ 103)	—	1,200	—
86	1,917	—	2,977	1,300	—	3,040	1,084 (△ 259)	(△ 55)	3,460 (△ 1,200)	—
87	1,252	—	2,423	1,350	—	3,600	857 (△ 468)	(△ 2,505)	3,037	—
88	601	—	2,534	650	—	3,600 (△ 10,490)	1,147 (△ 468)	—	(△ 6,497)	—
89	0	—	2,584	400	—	3,240 (△ 13,480)	1,297 (△ 5,164)	—	—	—
90	(△ 528)	—	2,969	0	—	0	484	—	—	—
91	(△ 995)	(△ 3,856)	4,671	0	—	0	1,189	—	—	—
合 計	12,727 (△ 1,523)	58,278 (△ 3,856)	20,013 (△ 1,695)	4,639	14,992	23,970 (△ 23,970)	9,432 (△ 6,462)	2,560 (△ 2,560)	7,697 (△ 7,697)	258,000
残 高	11,204	54,422	18,318	4,639	14,992	—	2,120	—	—	258,000
残高合計			363,695億円			(国鉄清算事業団長期債務分を除く残高合計105,695億円)				

資料)「参議院予算委員会提出資料」大蔵省等より作成

注) (1) 「国民年金特会国庫負担平準化特例法」で措置。

(2) 1984年度以降、交付税特会からの新規借入れ措置は取り止める。既往借入金の国負担分。

(3) 「地方交付税法」、附則第4条第4項に掲げられた加算額等。なおこの他に年度間調整分として3,595億円がある。

(4) 各年度財源確保法で措置

(5) 1973年度に3,033億円が棚上げされた。なお、84年度には日雇健保の赤字を承継した。

(6) 「厚生年金等」の等には、船員保険ほか4共済(国公、地方、私学、農林)を含む。84年度まで「行革特例法」、85年度「補助金特例法」で同法延長、86～88年度は「補助金特例法」、89年度は「厚生保険特別会計法」附則第18条の12で措置。

(7) 「住宅金融公庫法」附則第12項で措置。89年度1,297億円は、決算では行われなかった。90年度の484億円は決算では931億円となった。

(8) 「83年度財源確保法」で措置。

(9) 資金運用部から短期借入れを行う措置。

(10) 87年4月からの国鉄民営化に伴い、残された長期債務の一部を国鉄清算事業団が承継。

(11) () 内△は償還分。

生活保護法のなかでも、第1条から第3条までの権利規定をよそに、もっぱら第4条の資産活用や扶養義務者の規定がもち出され、受給制限の主要根拠とされている。

受給制限の具体的措置をあげると、福祉事務所窓口で申請を受け付けないこと、いわゆる「水際作戦」がある。これは「保護の相談」を口実に、福祉事務所の窓口で保護申請書を渡さないとか、保護申請を拒否してしまうのである。

行政監察局が厚生省に対し勧告した「生活保護に関する行政監察」(1986年11月)を見ても、生活保護適用の「適正化」のために、①要保護者の収入認定、②資産の活用、③扶養の履行、④就労指導などについての指示がなされているのがわかる。

収入認定では、収入申告状況をチェックするだけでなく、関係先の証明資料あるいは関係先調査が必要であるとしている。

表15 生活保護の「適正化」

A. 生活保護受給者		
年	① 世帯(万)	② 人員(万人)
1984	78.9	146.9
85	78.0	143.1
86	74.6	134.8
87	70.9	125.4

(年平均、'87年は12月)

資産活用では、土地・家屋にとどまらず、自動車や生命保険までふくまれており、それらの実態把握と処分について勧告されている。子供の学校貯金も見のがさない例が最近、報道されたところである。

扶養履行は、扶養義務者からの「扶養困難」という申し立てをうのみせず、所得や生活水準を再調査すること、生別母子世帯については、前夫に重点をおいた所在確認を行うよう指示している。

就労指導については、被保護者の稼働能力を把握して就労指導を行うこと、「正当な理由もなくこの指導に従わない者に対しては、保護の停止または廃止」という措置をとるよう勧告している。

これらの措置が「生活保護の適正化」という大義名分のもと、各福祉事務所で一斉に打ち出され、生活保護の打ち切り件数を競い合う形になったのだから、先に掲げた表15のような結果も当然であろう。

11 補助金の補助率カット

1985年度予算案において、補助金の補助率カットが注目すべき問題である。政府あるいは財政制度審議会などは、財政負担の削減から出発し、2分の1を超える比率を高率補助金と呼び、

それらを一律に1割カットするという主張を展開した。

これに対し地方制度調査会の意見は、補助金の整理合理化は、事務事業の見直しと再配分を前提にすべきで、従来の事務事業のまま国の補助率を一律に引き下げるとは、単なる補助金減額にすぎず、結局、地方自治体等に負担を転嫁するものであるというものだった。

こういう意見のちがいは、政府部内にも投映され、最終的には大蔵・厚生・自治の三大臣の間の覚書（1984年12月22日）という形で決着を見た。それによれば、社会保障関係の高率補助率を引き下げる措置は、1985年度における暫定措置とし、86年度以降の補助率については、一年以内に結論を出す、ということであった。

表16 高率補助率引下げの例（1985年度）

区 分	補 助 率		国 費 削減額 (億円)
	1984年度	1985年度	
経 常 経 費 関 係			
生活保護費補助金	8/10→7/10	1,510	
児童保護費等補助金	8/10→7/10	667	
老人保護費補助金	8/10→7/10	322	
精神衛生費等補助金	8/10→7/10	74	
身体障害者保護費補助金	8/10→7/10	71	
福祉手当給付費補助金	8/10→7/10	54	
結核医療費補助金	8/10→7/10	43	
投 資 的 経 費 関 係			
道 路 整 備	2/3→6/10、 3/4→2/3	1,040	
治 水	2/3→6/10、 3/4→2/3	478	
農 業 基 盤	5.5～7.5/10→ 1/2～2/3	326	
下 水 道	6/10→5.5/10、 2/3→6/10、 3/4→2/3	260	

資料：『国の予算』1985年度より

表17 補助率引下げの主な例

区 分	1984年度	85年度	86年度	87～88年度
A. 経常経費				
生活保護法	8/10	7/10	7/10	7/10
老人福祉法	8/10	7/10	5/10	5/10
児童福祉法	8/10	7/10	5/10	5/10
義務教育費 国庫負担法 (共済長期)	1/2	1/2	1/2	1/3
B. 投資的経費				
河 川 法				
(直轄事業)	2/3	6/10	6/10	5.5/10
(補助事業)	2/3	6/10	5.5/10	5.25/10
河川法施行法				
(直轄事業)	3/4	2/3	2/3	6/10
(補助事業)	3/4	2/3	6/10	5.75/10
砂 防 法				
(直轄事業)	2/3	6/10	6/10	5.5/10
(補助事業)	2/3	6/10	5.5/10	5.25/10

資料：『国の予算』各年度より

注：投資的経費関連では道路や下水道が入っていない。これらについては表16を参照。

したがって、表16の1985年度における補助率カットの例示は、さし当りこの年度かぎりということになる。しかし一年後の1985年12月21日、補助金問題閣僚会議は86年度以降の補助率のあり方について、前年度の補助率カット方針を維持すること、生活保護にかかわる補助率については、86年度から88年度までの3年間は10分の7とすることなどを決めている。

表18 補助率引き下げの影響

(億円)

	A. 補助率引下げによる 地方自治体の負担増加			B. 左の補填措置			
	① 経常経費	② 投資的経費	③=①+② 合計額	④ 地方交付税	⑤ たばこ消費税	⑥ 地方債	⑦=④+⑤+⑥ 合計額
1985	2600	3200	5800	1000	—	4800	5800
86	6100	5600	11700	1200	1200	9300	11700
87	6570	8400	14970	1496	1200	12274	14970
88	6669	9900	16569	1495	1200	13874	16569
計	21939	27100	49039	5191	3600	40248	49039

資料：『国の予算』各年度より

したがって1985年度から実施された補助率カットは、1988年度まで続いたことになる。それは表17に示す通りである。

この4年間で補助率カットは、金額的にどれくらいになるか、それを経常経費と投資的経費に分けて示すとどうか、それらは事実上地方自治体にとって負担増となるわけだが、その負担をどのように財政的に補填されたのか等を示すのが、表18である。

ここにいる「経常経費」とは、大部分が社会福祉関係の経費であり、4年間で約2兆2000億円に達していることがわかる。これに投資的経費を加えると、合計4兆9億円がカットされたことになる。

この補助率引き上げに対しては、「事業の執行及び財政運営に支障を生ずることのないよう財政金融上の措置」が講じられており、それが表に示されているような補填措置である。

補填措置の内容を見ると、総額の8割強までが地方債であり、交付税による分は1割強にすぎない。国による地方に対する借金押しつけというのが、ことの本質である。どういうことかといえば、もし補助率カットをしていなければ、その分は国庫負担となるわけである。この場合、

財政事情から見て、おそらく国債増発とならざるを得ないだろう。したがって国債が地方債に姿を変えた、という関係にある。

はじめは1985年かぎりの暫定措置であったものが、86年度からさらに3年間延長となった補助率カットは、期間満了後の89年度には、当然もとの補助率に戻されるべきが、そうはならなかった。

1989年1月18日、大蔵・自治・建設・文部・厚生 of 各大臣と自民党政調会長らの折衝の結果、(1)公共事業については、87年度にカットされた補助率を、さらに2年間延長すること、(2)児童施設、老人ホームなどの補助率は86年度にカットされた10分の5（本則は10分の8）を恒久化

する、生活保護は10分の7.5（本則は10分の8）を恒久化すること、(3)義務教育費関係では、恩給費に対する国庫負担をゼロにし、全額地方負担とすること等。

補助率カットにかんする一連の経過を見ると、わが国の財政の方法というか、そのやりくちについて、あらためて独特な印象を受けざるを得ない。どういうやりくちかということ、取りあえず臨時措置という形で始め、次にそれを延長して既成事実とした上で、恒久化するもので、ある意味では、こういうことの積み重ねが日本の財政史であるといえるかも知れない。

（静岡大学教授）

（定価は税込）

古典から学ぶ 労働組合論

戸木田嘉久著

定価1800円 円260

マルクス、エンゲルス、レーニンの論文から、科学的社会主義の労働組合論を今日的課題に即して、わかりやすく解説。

現代の青年と労働組合

「新人類」とはだれのことだ！

中原 学著

定価1700円 円260

〒105 東京都港区新橋6-19-23 ☎03-3433-1856

学習の友社

FAX03-3434-7301 振替東京0-179157

特集・女性労働と今日の政策課題

新「育児休業法」と日本の労働者

猪瀬 房子

第120国会最終日の5月8日に民間労働者を対象にした「育児休業等に関する法律」（略称新育児法）が成立した。

新育児法の成立は昨年12月、参院社会労働委員会の育児休業制度検討小委員会において与野党が1年間の検討をふまえて政府に法案作成に当たるよう要請することが合意されて今国会に労働省から提出されていたものである。

国家公務員関係は、人事院が国会及び内閣に対し、「一般職員対象の育児休業制度等に関する意見の申出」を4月1日に行っているものの、今回は法案が提出されず先送りされている。また、地方公務員についても同じく提出は先送りされている。

この法律が国会に提出される背景には、多くの働く女性たちの育児休業制度化要求の運動やシンポジウム開催など運動の広がりとともに日本の労働組合の闘いがあった。それをふりかえてみると、全電通婦人部が1965年に電電公社に制度を実施させたのが最初である。続いていくつかの地方自治体が制度を導入し、旧日教組婦人部の「女子教育職員育児休暇法案」制度化要求、日本医労連の前身である医労協などの法制化運動の前進の中で、国際婦人年世界会議がもたれた1975年の第75国会で議員立法として全会一致で「義務教育諸学校等の女子教職員及び

医療施設・社会福祉等の看護婦・保母等の育児休業に関する法律」（現行特定職種育児休業法）が成立制定された。

また今回の新「育児休業法」が成立した背景には前記の法制化要求の他に「1.57ショック」がある。それは昨年6月厚生省が「平成元年人口動態統計」を発表し、女性が一生の間に生む子供の数（合計特殊出生率）が1.57人に低下していることを指摘、今年5月5日の「子供の日」の新聞には「子供人口（15歳未満）最低を更新」の見出しで前年より68万人も減ったと報道している。このような状況が将来の労働力不足を一層深刻化させる構造的要因として資本の側の認識にも変化を生じさせていた。

今日1700万人もの女性労働者が働き、そのうち6割が既婚者で占められているが今後ますます増加が予想されている中、女性の持つ労働力を有効活用していくための資本の側からも条件整備の一つに育児休業制度の確立が検討されていた。

この法律は、民間労働者のみならず国家公務員、地方公務員等に当然影響を及ぼすものであり、法律の内容が注目されている。

1 労働運動の中から生み出された「4原則」

育児休業制度法制化要求の背景と根底には、

絶対的保育所不足があった。とりわけ、産休明け保育が全く無いといえるほどであるから、当然のように出産と同時に退職を余儀なくされた厳しい現実がある。また「我が子を自分の手で育てたい、せめて離乳期までは母乳で育てたい」という母親の強い要求が横たわっていたこともある。

法制化を要求する日本の労働組合運動の中で、ことに労働組合婦人部が自らの運動の体験の中であるべき法制度の柱が生みだされた。それが4原則である。

第1の原則（本人選択制）

資本が強行する人減らし「合理化」の手段として使用されたり、強制的休業などさせられることなく、本人の自由な意思にもとづく選択として認められること。

第2の原則（有給制）

第3の原則（現職復帰）

安心し休め休業終了後も元の仕事ができること。

第4の原則（代替要員確保）

休業したくても休むことで同僚に負担をかけることにならないようにすること。

この「4原則」化の提唱は、日本の労働者のおかれている実態から共通の声となり所属する労働組合やナショナルセンターの違いをこえた立法化運動の大きな力となった。その意味では日本の労働組合の立法化運動の歴史的な共通の精神的財産とも言えるものである。

2 新「育児休業法」の内容

この法律の目的は「この法律は、育児休業に関する制度を設けること等により、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」（第1条）と

している。

育児休業期間については「男女労働者が期間を明示して申出ることにより満1歳に達するまでの間取得出来る」（第2条）とし、1年間（労基法の産休後309日間）、男女いずれかの申請による休業を認めている。そして「育児休業の申し出をし、または取得を理由として解雇することができない」（第7条）と、解雇を禁止している。

今回の法律では従来の育児休業法にはない、新しい2つの制度が盛り込まれている。それは「満1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに関して、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講じなければならないものとする。」（第10条）

また「1歳から小学校就学までの措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めなければならない」（第11条）と、育児のための「勤務時間短縮型」の制度を新設したことである。

休業中の待遇や休業明けの条件については、「休業中の待遇、休業終了後の賃金、配置についてはあらかじめ定めるように……努めなければならない」とのみ規定し、休業中の生活保障や代替要員などについては特別の規定はない。前記の「4原則」に照らして、新「育児休業法」を見ると、次のような問題点が浮かびあがってくると思う。

3 「4原則」からみた問題点

第1の原則（本人選択制）

前述のように、この点は全く問題ない。しかし「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者」などについては、適用を労使協定にゆだねている。従って、パート労働

特集・女性労働と今日の政策課題

者などが除外される危険がある。

第2の原則（有給制）

「事業主は、育児休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。」（第8条）

「1、労働者の育児休業中における待遇に関する事項。」

「2、育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項。」

と抽象的に表現しているだけで、明確に「有給制」については規定していない。

第3の原則（現職復帰）

前述のように「休業後における賃金、配置・・・」（第8条2項）とあるだけで「現職復帰」についても明文の規定はなく、事業主に「あらかじめ定めること」だけが規定されているにすぎない。

第4の原則（代替要員確保）

これについては、法文上は何の規定もない。

以上のように全体としては、不十分な点はあるとしてもとりあえず制度の枠組みができたことである。また無給ではあるが我が子を自分の手で育てたいという願いも尊重されており、世界的な潮流となりつつある男性にも適用できることなどは評価できる。この制度は労働者が育児のために退職を余儀なくされることなく働き続けられることを可能にする制度であるからその点に関しては活用されるべきものと言えるであろう。

4 今後の闘いの課題と展望

〈当面の民間企業での闘い〉

新法は、来年（1992）4月1日から施行されることになっている。前述のごとく新法は多くの不十分さをもっている。従って、施行までの

間に、職場での討議を充分に行い、労使協定の中身や会社側が定めるべき事項に対し、労働者側の要求を整理し、認めさせていく闘いが急務である。

重要な点のみ列挙すると

- ① 育児休業対象者から、パート労働者などが除外されないようにすること。
- ② 「専業主婦」であっても、求職中や失業中である者は対象とさせること。
- ③ 第八条で事業主があらかじめ定めることとされている事項について、有給、現職復帰、代替要員確保など積極的に要求を認めさせていくことである。ある調査によれば、休業中に貯蓄の取り崩しが月平均38,000円（民間）と報告している。従って、最低でも持ち出しをしなくても良いように社会保険の自己負担分を事業主に負担させることを認めさせることが必要で、「現職復帰」「代替要員確保」も安心して権利を行使するためには必要である。
- ④ すでに企業内託児施設がある所では、廃止する動きが出ている。休業するかどうかは本人の自由選択であるから、選択の幅を狭くされる攻撃にははね返すことが重要である。
- ⑤ 「育児時短」制度（第10条、11条）については、労働者の要求を良く整理し、具体化させる必要がある。
- ⑥ 法律では当面（3年間）30人以下の事業所は未適用となっている。しかし、法改正をまつことなく、労使交渉では、制度として確立させることを要求すべきである。

〈公務員の法制化に向けて〉

最初に触れたように、国公、地公の育児休業法制化は次の国会に提出が予定されている。

国家公務員が結集している日本国家公務員労働組合連合会（国公労連）婦人協議会は87年総

会の中でこの「育児休暇」等を重点課題として精力的な運動を展開してきている。現行法は専門職の人材確保を目的とした法の性格から特定職種に限られていて、一般事務職など圧倒的な職種が適用除外されている。「全職種に適用を」と要求している。4月1日に人事院は、国家公務員法第23条にもとづき国会及び内閣に対し「一般職の国家公務員の育児休業等に関する法律」の制定について、意見の申出をおこなった。その概要は、まず現行法が人材確保を目的としてきたのに対し「継続的な勤務の促進」等を目的としている。

4 原則との関係でみると

①本人選択制、③現職復帰、④代替要員の確保、は一応明記されている。②の有給制については現行制度が育児休業給という名の共済組合掛け金分が支給されているが、この部分については「申出」では「現行制度の対象者のみ引き続き育児休業給を支給する」とあり一般職員は対象にならず、同じ職種の男性（看護師、教員等）には対象としないとしている。人事院は「民間準拠」を理由に、あらたに対象になる公務員労働者には育児休業給は支給しないと、あくまで無給を固執している。これは、職場に差別と分断と混乱を持ち込むことであり平等の原則（国公法第27条、地公法第13条）に反している。いうまでもなく、国家公務員、地方公務員は憲法で保障されているはずの労働基本権が大幅に制約されている。民間では「労使にゆだねる」ところを人事院がその役割を果たす機関としている。公務員と民間部門では法律の規定の仕方に違いがある。従って、新しく作られる法案やそれにもとづく人事院規則に有給制が盛り込まれるよう幅広い運動が必要である。

5 安心して利用できる育児休業制度を目指して

〈有給制の実現を！〉

今後の法改正を含めて、有給制はどうしても実現しなくてはならない課題である。政府がやろうとすれば、すぐにでも実現できる。⁹10円玉1個で労働者の持ち出しなしの育児休業制度ができる¹⁰のだ。

今から7年前の第101国会の予算委員会で田中美智子元衆院議員（日本共産党・革新共同）は、財界が育児休業制度を取り入れると企業の支出増になるから反対だとして労働大臣に圧力をかけたことに言及、企業の負担は労働者1人につき10円玉1枚でしかないと、財界に反労働者的な姿勢を批判した。田中元議員が反論した論拠は以下の通りである。労働者総数中、年間で子供を産む人は2.7%として約74,000人が育児休業制度を利用することを明らかにし、平均1人7カ月の育児休業を取得した場合、特定職種育児休業利用助成給付金（雇用保険法第116条）を全員に給付することとしたとしても約29億円でしかない。これを雇用保険の適用を受けている労働者数で割ると、1カ月10円程度であり、使用者のみが保険料を負担する「雇用対策3事業」（雇用保険法）から支出交付してもたいした金額ではないことを労働省に認めさせた。

このことから明らかなように、労働者の持ち出し分をなくし、その部分を最低の「有給制」として法定したとしても、雇用保険会計から助成するならば中小企業でもすぐできる訳である。ましてや、育児休業取得によって零歳保育の措置負担は減少するのだから、それ以上の「有給制」を法制化させることは決して無理な要求ではない。

特集・女性労働と今日の政策課題

〈現職復帰・代替要員確保も、〉

全述のように、法律で制度を作っても、権利の行使が容易にできなくては、“絵に描いた餅”になりかねない。せめて、この2項目については法文上明文の規定とし、罰則ぬきであっても強行規定にすべきだと考える。

〈「30人以下」にも早期実現を、〉

この育児休業法は全労働者対象の要求にもかかわらず30人以下の「事業所」や同一企業であっても30人以下の事業所には適用を3年間猶予している。その結果47%の労働者が3年間は未適用になっています。労働省婦人局の「育児休業制度実態調査結果報告」によると、出産した女子労働者が育児休業を取得した率は平均43.2%で、1～29人規模の企業では81.7%と中小企業ほど高い取得率になっている。このような実態からも30人以下の事業所への適用を急がねばならない。

〈乳児保育・学童保育の拡充を、〉

育児休業制度は、労働者が出産や育児によって本人の意思に反して、退職を余儀なくされることをなくそうというものである。その意味では就業を継続するための1つの制度である。従って、育児休業制度が全産業、全労働者に法制化されたとしても、選択肢は多いほど良いのだ。

これまで述べたように“安心して利用できる育児休業制度の確立”を目指してたたかうとともに、育児休業明け保育や学童保育の一層の充実のために更に運動を強めることが重要である。

“1.57ショック”によって「労働力不足に脅えている」政府や資本に対して今こそ、日本の労働運動がヘゲモニーを発揮して、安心して産み、育て、働き続けられる条件を確立するために大きな役割を果たすべき時である。「一致する要求で行動の統一」を掲げ、多面的に幅広い更なる運動を発展させる必要がある。

(女性労働問題研究家)

近日刊!

桜井絹江 著

予価2000円(税込)〒260

新しい労務管理と女性労働

本書は、女性労働者の二極分化とも三極分化ともいわれる均等法後の様変わりの状態をもたらした労務管理のしくみを、女性労働に関して、男女平等を前進させているかどうかを具体的に明らかにしている。均等法後の女性労働者の労働と生活の調査結果を詳しく分析、更に新たな性差別、女性労働力政策を解明。

〒105 東京都港区新橋6-19-23 ☎03-3433-1856

学習の友社

FAX03-3434-7301 振替東京0-179157

欧米の親休暇に関する政策提言

—わが国の育児休業構想に寄せて—

三富 紀敬

はじめに

欧米においては、保育政策に関する議論が近年さかんである。新たな制度化や改革をめぐる政策提言もおこなわれ、広い関心を呼んでいる。本稿では、親休暇を中心にしながら提言の内容を紹介し、その背景をさぐったうえで、わが国の育児休業構想との比較をこころみたいと思う。

1 提言の主な内容

アメリカでは、保育が個々の家族の責任にぞくすることがらとしてながいあいだ考えられてきた。しかし、最近では、活発な議論をよび、これを公的な政策の対象とすべきであるという考えが、影響力を広めている。保健・人的サービス省 (DHHS) の諮問に応えた全国研究評議会 (NRC) の報告書『だれがアメリカの子供を保育するか——90年代の保育政策——』(90年)は、この国の世論の動向を反映したものである。報告書はいう⁽¹⁾。現存する保育サービスは、社会の需要にできていない。大きな関心が保育の水準に払われるようになってきている。保育は、所得のいかににかかわらず大多数の家族の必要である。政策は、経済的にめづまれない人々に優先的にむけられなければならない。現存の保育サービスには統一的な基準がなく、じつに雑多である。こうした現状を変えるために、三つの目標がたてられる。まず、家族の外で行われる保

育サービスの水準を高めること、さらに、それらの利用条件を改善すること、しかも、低所得層への供給を増やすこと、これらである。最後に、五つの勧告がもり込まれる。第一に、連邦政府は、低所得層による保育の利用を促す補助金を州政府と連携して拡充すること、第二に、同じく連邦政府は、3—4歳児の就学前保育計画を拡充すること、第三に、保育サービスに要する建物などの投資経費を雇主や他の民間団体とも協力して増やすこと、あわせて、保育労働者の教育訓練を向上させ賃金も引き上げること、第四に、保育サービスの全国基準をつくることにむけて指導的な役割を発揮すること、最後に、0歳児の育児にかかわる休業制度をつくること。

ヨーロッパ共同体 (EC) では、雇用と家庭責任および機会の平等との調和を『第二次平等の機会計画』(85—90年)に掲げている。保育ネットワーク (CN) の報告書『ヨーロッパ共同体における保育』(90年)は、そうした目標にそって作成されたものであり、ヨーロッパ共同体委員会 (CEC) をとおして加盟各国の政策に影響をおよぼすことが予定されている。報告書のいうところを聞こう⁽²⁾。保育は、男女の平等にかかわる問題である。保育における不平等は、女性の労働市場におけるそれとわがちがたく結びあう。水準の高い保育サービスの平等な利用がはかられてしかるべきである。保育労働者の賃金をはじめ社会的地位および教育訓練は、重要である。加盟国における保育の現状をみるに、第一に、

特集・女性労働と今日の政策課題

雇用と保育ならびに機会の平等を調和するための包括的で一貫した計画を策定すること、第二に、両親の選択を重んじこれを増やすこと、第三に、公的な保育サービスを拡充すること、その場合に保育水準を引き上げながら最低基準を設けること、第四に、保育サービスの拡充は、出産休暇をはじめ父親休暇 (Paternity leave)、親休暇 (Parental leave) および家族事由休暇 (Leave for family reasons) の権利によって補なわれること、このうち、親休暇については、自営業者や家内労働者を含むすべての労働者を対象に勤続条件を排除したうえで、6—9カ月、100%の所得補償を内容に個人の権利として制度化され、あるいは拡充されなければならない、という。

2 背景 (1) —女性の労働力化と家族

保育なканずく親休暇に関するこうした提言は、どのような背景のもとでなされたのであろうか。おおきくいて二つのことがいえる。

まず、女性の労働力化の進展と家族形態の変化である。欧米諸国においては、60年代の後半

以降に女性の労働力率のはっきりとした上昇を記録する。これは、70年代に加速され、大量の失業をかかえた80年代に入っても続く。しかも、この傾向は、子供をもつ母親たちの労働力化として持続的に進んでいるところに、今までにない特徴をもつ。家族生活への波及を避けるわけにはいかない。保育サービスのありようが、もっぱら低所得階層のこととしてではなく、多くの家族のことがらとして重要な関心と呼ぶことになる。

女性の労働力化につれて、彼女たちの結婚する時期は遅くなる。出生率もおのずと低下して、家族人員が少なくなる。労働力率の上昇は、年齢階層別には25—34歳層においてもっとも大きい。この階層は、出産と育児の集中するそれである。表1は、欧米8カ国における女性の労働力率について、とくに18歳未満と3歳未満の子供をもつ女性にかかわって調べたものである。これによると3歳未満の子供をもつ女性の労働力率は、18歳未満の子供をもつ女性に比べて、イタリアを除く7カ国とも低い。デンマークとスウェーデンでは、子供の年齢いかににかかわ

表1 欧米8カ国の女性の労働力率

(単位：%)

国	全女性	子供をもつ女性		子供をもつ片親(母親)	
		18才未満	3才未満	18才未満	3才未満
アメリカ……………	68.5	65.0	52.5	65.3	45.1
カナダ……………	66.8	67.0	58.4	63.6	41.3
デンマーク……………	79.2	86.1	83.9	85.9	80.9
旧西ドイツ……………	55.8	48.4	39.7	69.7	50.4
フランス……………	58.4	65.8	60.1	85.2	69.6
イタリア……………	43.3	43.9	45.0	67.2	68.0
スウェーデン……………	80.0	89.4	85.8		
イギリス……………	64.3	58.7	36.9	51.9	23.4

〔資料〕Monthly Labor Review, March 1990、P.53より借用。

〔注〕(1)アメリカ、カナダおよびスウェーデンは88年、他は86年である。

らず働き続ける傾向が強い。3歳未満の子供をもつといえども、80%以上にのぼる女性が働いている。ついでフランスとカナダでは、同じく60%ほどの女性が働いている。スカンジナビアの同性たちにつぐ水準である。アメリカでは、50%ほどの女性が働いている。旧西ドイツとイギリスの女性は、他の国々に比べると低い、それでも40%ほどの水準にある。

表1には、歴史的な推移を示していない。しかし、おさない子供をもつ女性の労働力率がいかに劇的ともいえるほどに上昇したかは、次の例をもって知ることができる。すなわち7歳未満の子供をもつスウェーデン女性の労働力率は、およそ40% (70年) から85% (86年) へと上昇している。カナダにおいても、女性の平均的な労働力率は、45% (76年) から55% (86年) へと推移したが、もっとも高い伸びは、3歳未満の子供をもつ女性たちにおいてである⁽³⁾。

表1は、連れあいをうしなった母親の労働力率も示す。国によるちがいはあるとはいえ、およそ70—80%の水準を記録することが少なくない。

このように女性なканずく母親の労働力率の画期的な上昇が、家族と仕事とそれに市民としての活動の調整を社会的に解決すべき課題としておし出したのである。

3 背景(2) —法・協約の現状

いまひとつは、保育なканずく親休暇の現状にさまざまな問題をふくんでいることである。

アメリカには、親休暇についての連邦法がない。89年の議会で法案が討議された経過をもつが⁽⁴⁾、いまだ実を結んでいない。わずかに27の州法(88年)が、州の職員を対象にこれを定めている⁽⁵⁾。87—88年にかけて制定されたものが少なくない。たとえばミネソタ州(Minnesota)で

は、週に少なくとも20時間以上働いて、1年の勤続をもつ労働者に6週の無給休暇を認めている⁽⁶⁾。民間の労働者は、労使の交渉をへて協約化によるほかない。しかし、組織率がフルタイム労働者だけををとっても19.1%⁽⁷⁾ (88年) と著しく低い現状では、多くを期待しえない。現に、中小企業のほとんどにおいて制度化されていない。大企業といえども経験に乏しく、あっても2—3カ月の無給休暇を主にする⁽⁸⁾。親休暇がもっぱら子供だけではなく、父母にもひとしく意義をもつとして、連邦法による制度化が望まれるのも、そうしたアメリカ的な実情にねざすのである。

ヨーロッパでは、ヨーロッパ共同体加盟12カ国のうちイギリス、オランダそれにアイルランドを除く9カ国で法制化され、スウェーデンにおいても同種の制度をもつ。このうち9カ国の親休暇の概要は、表2のとおりである。これによると、次のような特徴をあげることができる。第一に、イタリアの70年代を除くと各国とも80年代なかばに制度化されていること。第二に、適用対象は、ルクセンブルグのみ公務員、他の8カ国はいずれも民間労働者を含めていること。性別では、これもルクセンブルグが母親のみに限定するほかは、父母ともに権利を行使できること。第三に、休暇期間は、最低でデンマークの10週から最高でフランスの3年まで多岐にわたること。第四に、休暇中の手当は、9カ国中5カ国(フランス、ギリシャ、ルクセンブルグ、ポルトガル、スペイン)で支給されないこと。たとえ有給であっても、スライド制最低賃金(SMIC)のほぼ50%である(フランス)などのように、概して低いこと。第五に、パートタイム休暇は、親休暇の弾力的な利用をうながす制度としてデンマークとギリシャを除く7カ国に制度化されていること。

特集・女性労働と今日の政策課題

このように制度をもつ国だけをとっても各々であり、権利を行使するうえの課題も少なくない。しかも、イギリスをはじめとする3カ国は、法的な制度をもたず、もっぱら労使の自治に委ねられている。イギリス労働組合会議(TUC)は、この国の父親が育児にかかわるいかなる法

的な権利もちえず、ヨーロッパ共同体加盟国のなかではいかにも特異であるとして、政府批判⁽⁹⁾を強めるゆえんである。

ともあれ、こうした法や協約の状況が、保育ネットワークなどによる政策提言をよぶのである⁽¹⁰⁾。

表2 ヨーロッパ共同体加盟国の親休暇の概要

国	法 律	適用 父母	勤続要件	休暇期間	手 当	パート タイム 休暇	復 職	取得可能な子供の年齢
ベルギー	85年1月9日社会回復法のサバティカル・リープの適用	父母とも	6カ月	6-12カ月	第1子=10,540ベルギーフラン 第2子以降=12,504ベルギーフラン	あり	同じ仕事に戻る	子供の年齢にかかわりなし
デンマーク	84年7月導入、85年同月完全実施	〃	なし	10週	通常賃金の90%上限2,339クローネ	なし	可 ⁽³⁾	(4)
フランス	84年1月4日法、86年12月29日法	〃	1年	1年、更新2回可	無給、3人目から月2552フラン	あり	同じ仕事に戻る	3歳になるまで
旧西ドイツ	85年12月6日法	〃	なし	18カ月、公務員は家事都合による3年可(無給)	最初の6カ月=600ドイツマルク	〃	可 ⁽³⁾	(4)
ギリシャ	84年10月8日法、193/88大統領令	〃	1年	3カ月	無給	なし	同じ仕事に戻る	2歳半になるまで
イタリア	71年12月30日法、77年12月9日法	〃	明示されず	6カ月	通常賃金の30%	あり	〃	1歳になるまで
ルクセンブルグ ⁽¹⁾	83年12月14日法	母のみ	(2)	1年	無給	〃	同じもしくは類似の仕事に戻る	4歳になるまで
ポルトガル	84年4月5日法	父母とも	なし	2年	〃	〃	同じ仕事に戻る	〃
スペイン	80年3月10日労働者憲章、89年3月3日法	〃	明示されず	1年	〃	〃	〃	6歳になるまで

〔資料〕 Time off for family responsibilities: part two, EIRR 189, October 1989, Commission of the EC, Childcare in the EC 1985-1990, August 1990, LRD, Time off for childcare, a negotiators guide, December 1987, CFDT, Vos droits, guide 90より作成。

〔注〕 (1)ルクセンブルグのみ公務員に適用、他の国は民間労働者と公務員の双方に適用する。

(2)不明。

(3)詳細は一次資料をみていないので不明。

(4)不明。

(5)他のEC加盟国(イギリス・アイルランド・オランダ)には制度なし。

4 小括—わが国との比較

欧米における政策提言をみるにつけ、ひるがえってわが国の同種のそれと比較するとき、どのようなことが指摘されようか。婦人少年問題審議会の建議「育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について」(91年3月5日、以下『建議』)およびこれにそって同審議会に諮問された「育児休業等に関する法律案(仮称)要

綱」(同月14日)をもとに、考えてみたい。

第一に、親休暇を法制化する必要は、わが国においてこそ高い。

わが国では、育児休業奨励金制度を導入して(75年度)かかる制度の普及をはかってきた。これは、労働協約や就業規則でこの制度を実施する事業主にたいして賃金補助をおこない、もって育児休業の広がりをおねらったものである。しかし、普及率は、現行の育児休業法による実

施事業所をふくめても、19.2% (89年2月)にとどまる。国際的には、アメリカとイギリスなどの諸国が法制化せずにもっぱら労使の交渉に委ねてきたが、その結果は、全般的な低調と、とりわけて規模の小さい企業における無権利の状況である。さきの『建議』は、「育児休業制度の運用」にかかわる諸条件が「労使の自主的な話し合いにより、それぞれの労使関係で処理されてきており……」という評価をよりどころに、法制化を「基本的な枠組み」にとどめる立場を明らかにしている。しかし、これでは、育児休業奨励金制度のもとでおきたと同じ事態をくり返すことになりかねない。

第二に、わが国における提言は、アメリカやヨーロッパ共同体のそれに比べると、消極的な内容をもつ。

一例として有給補償をあげよう。まず、アメリカについては、1年の親休暇を当面は無給として出発させるが、長期的には有給とする方向を打ち出している。すなわち、最初の6カ月は賃金の一部補償、続く6カ月は無給というのが、それである⁽¹²⁾。さらに、ヨーロッパ共同体では、賃金の補償をただちにおこなうべきであるとしたうえ、長期的にはその100%補償を制度化しなければならないと提言している⁽¹³⁾。これらにたいしてわが国では、「労働協約等による制度の運用の中で…実際にかなり行なわれているところである。…」(『建議』)として法律による有給補償の方向を避けている。

第三に、欧米の親休暇が保育についての体系的な政策提言の一環として位置づけられているのにたいして、わが国の育児休業制は、そうした広がりをもたえていない。

ヨーロッパ共同体をとってみると、出産と育児にかかわる休暇だけをとりあげてみても、まず産後12—16週の出産休暇にはじまり少なくと

も2週の父親休暇、6—9カ月の親休暇、最後に、子供一人あたり年に少なくとも5日の家族事由による休暇が、提言されている。法制化は、さらに乳幼児の保育はもとより学齢期児童の保育にもかかわって構想されている。こうした政策の体系化は、子供の発達と男女の平等とを目標におくのであってみれば、必要でありおおいに望ましいことでもある。アメリカでも、このような広がりをもって提言されていることは、すでにふれたところである。

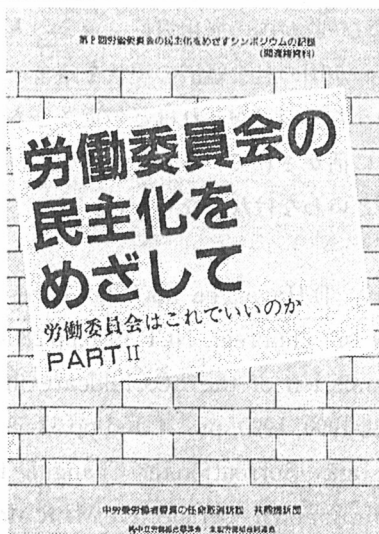
『建議』は、「女性が…育児と仕事の両立を図るための様々な支援対策を早急に充実することが求められている」というとき、これは、もっぱら育児休業の制度化をもってしてはかたのつかない政策課題をかかえ込んだといえないであろうか。乳幼児の保育しかりであり、学齢期児童の保育の制度化なしには、女性の継続的な就労もむずかしいのである。

このように考えてみると、『建議』が法制化にあたって留意したという二重の視点、すなわち「国際的動向も踏まえながら構築するという視点」、および「我が国の雇用慣行、企業の人事管理、……わが国の社会経済の現状を踏まえた…視点」のうち、前者がどれほどの重さをもって政策提言に活かされているのか、はなははだ心もとないといわなければならない。

- (1) Cherly D.Hayes et als, Who cares for American's children?, NCP, 1990, pp.288-313.
- (2) Commission of the EC, Childcare in the EC, 1985-1990, 1990, pp.1-4 and pp.53-58.
- (3) Constance Sorrention, the Changing family international perspective, MLR, March 1990, p.54.
- (4) Cherly D.Hayes et als, op.cit., p.209.
- (5) House of Representatives, 101st Congre-

特集・女性労働と今日の政策課題

- ss,1st session,Rept.101-28,part 1,family and medical leave act of 1989,micro,pp.1-2.
- (6) Children's Defense Fund,State child care fact book 1988,p.30.
- (7) U.S.Department of Commerce,Statistical abstract of the U.S.1990,p.419.
- (8) Cherly D.Hayes et als,op.cit,p.209.
- (9) TUC, Women and europe; a trade union guide,1990,p.28
- (10) スウェーデンの制度は、前年に270日の継続的な就労もしくは同じく2年に12カ月の就労を行った労働者について、450日間、税引き後賃金の90%に等しい手当を、ただし年2万ドルを上限にしてのことではあるが、支給する
- (450日のうち360日について、他の90日は最低保障)。この手当は、非課税である。親休暇の延べ日数の98%は母親の取得するところである。Edward F.Zigler and Meryl Frank, The Parental leave crisis,toward a national policy,Yale University Press,1988,pp.247-249.and p.264.
- (11) 糸久八重子編著『育児休業法—4党共同法案と欧州諸国の法制—』、労働教育センター、90年、44ページ。
- (12) Cherly D.Hayes et als,op.cit.,pp.312-313.
- (13) Commission of the EC,op.cit.,p.57.
- (常任理事・静岡大学教授)



申し込みは全労連まで

第2回シンポジウムの記録 労働委員会の 民主化をめざして 労働委員会はこれていいのかPART II

2月14日に開かれた中労委労働者委員の任命取消訴訟共同提訴団が主催する第2回労働委員会の民主化をめざすシンポジウムの記録集が発刊されました。この冊子には、中労委行訴・訴状、国側答弁書、陳述書、地労委委員任命手続など、資料も豊富に掲載。頒価700円、10冊以上は600円。

日本の看護婦と世界の看護婦

吉津 佳代子

はじめに

これまで日本の労働運動は、世界の労働運動とくにヨーロッパの影響を強く受けて運動が進められてきた。

ヨーロッパではいま就業者を増やすために週35時間労働をめざして闘っている。私がこのことを実感したのは、ヨーロッパへの看護視察を行った看護婦との交流の際、「日本の看護婦の闘いの重点は、夜勤制限であるが、あなたの国では何が闘いの重点になっているのか」という質問に、行く先々の国で「労働時間短縮で35時間をめざしている」という返答がいつも返ってきた。

時間外労働もほとんどなく、週休2日制が確立しており、年休は他の労働者より1週間前後プラスされている。日本の看護婦より2～3倍多く配置されている状況でも、看護婦不足が深刻であるということを交流してきた。

そして医療と看護は、その国の歴史と労働運動や人権闘争が大きく影響をしていることなど、さまざまなことを学んできた。

今回、日本医労連が国際シンポジウムを開催するにあたり、イギリス、フランス、フィリッピン、オーストラリア、スリランカ、ソ連の6カ国が参加したが、フィリッピン、オーストラリア、スリランカはまだ行ったこともない国なので、おおいに期待していた。

シンポジウムは、私の期待以上に学ぶもの

も多く、視野をひろげてくれた。それは以前に、いろいろな国のことを視察したり、交流をしたりしたうえでの理解の広がりでもある。そのことを含めてシンポジウムで学んだこと、明らかにになったことを書いてみたい。

1 日本の劣悪な労働条件が鮮明に

まず最初にあげたいのは、日本の看護労働の国際的水準が明確にされ、日本の劣悪な労働条件が一層鮮明になったことである。

週労働時間40時間以上、年間2000時間以上は、フィリッピンを除けば日本だけで、発展途国のスリランカでも1700時間であった。週休2日制は週労働時間と連動しているので、週休2日制が確立していないところは、日本とフィリッピンだけということになる。年休はオーストラリア47日、スリランカ45日、フランス35日、イギリス5週間、フィリッピン15日、日本は最低10日というまさに最低であった。

育児休暇は、イギリスは最近5年に延長を勝ちとったばかり、フランスとソ連は3年という報告には、会場からため息と賞賛の歓声があがった。休業中の手当は、フランスは原則無給であるが、家族手当基金が使用者と政府負担でだされており、家計をたすけている。ソ連は、平均給与の2割程度、オーストラリアは1年間無給手当が支給される。イタリアは、産後3ヶ月の休業取得後、満1歳になるまで収入の30%が保障される。なんといっても最大の保障を獲得

特集・女性労働と今日の政策課題

しているスウェーデンは、生後8歳まで収入の90%が保障される。

日本から質問が集中した「夜勤制限問題」は、フランス、イギリス、オーストラリアでは、夜勤希望者が主に従事するので問題になっていない。あまりに夜勤規制の質問が多いためフランス代表の一人は、「自分は夜勤専門看護婦をやっている。夜勤3日間、休み3日間のクールで、子供と家庭との関係では、夜勤専門のほうが働きやすい」と告白、交流会では質問攻めにあっていた。オーストラリアでは、夜勤勤務10時間労働で月4回程度、過剰夜勤をさせた雇用者は、罰せられるという報告。

イギリスも夜勤労働は10時間労働・夜勤専門看護婦・連続夜勤制度など、日本の財界がねらっている夜勤体制合理化のすべてが行われている。しかし病棟は18～30ベッドで、日本のベッド数の半分以下で看護婦の数は倍以上いて、看護婦の労働条件は保障されている。日本で夜勤制限の要求が強いのは、長時間労働と夜勤が過密労働であることと、人員不足と過酷な労働条件に原因があると思われる。

週労働38時間、週休2日制の確立、年休5～7週間の実効は「健康破壊やカラー死など絶対にない。日本の看護婦は疲れ過ぎている」と、イギリスとオーストラリアの代表は確信をもっていた。

発展途上国であるスリランカでは、「労働組合」をつくることはよくないとされていた体制の下、過酷な労働条件打開のため、警察の弾圧に負けず30日間のストライキを行い、超過勤務手当、週1日の有給休暇などをかちとっていた。

各国の労働条件は、資本家から闘いとして権利として保障させ、現在の到達点がある。私たちも先進国の到達点をめざして、制度改善をめざして、闘いを組織していかなければならない。

2 日本の看護行政の貧しさが浮きぼりに

オーストラリア代表は、看護教育は社会的地位と密接につながっており、公的保障の基礎教育制度の改善と、継続教育の改善が必要であること。それらは与えられるものではなく、看護婦自身が自ら立ち上がり、闘い取るもので実現可能であることを報告した。

オーストラリアでは1980年代、看護婦は自分たちの仕事が評価されていないと感じ、多くが離職。看護婦は93%が女性であるのに、幹部の97%が男性であったなど、多くの矛盾や差別の中で充実した教育は、地位向上と密接なつながりがあると行動はじめた。①教育は大学で行うこと、②看護婦が他の医療労働者と同じ技術が学べるためのセンター教育の保障、③理念を基礎にした教育内容、④卒業後も継続的な教育の機会を増やすこと、などを要求して闘った。看護関係の諸団体は、看護婦予算を勝ち取ることをめざし、連邦、州にキャンペーンを行い、看護婦たちは政治家を訪問し、ラジオやテレビで発言、街頭デモに参加し、看護婦に大学教育の機会を与えるよう政府や社会に求めた。ビクトリア州では、50日間のストライキにまで発展させている。その結果1984年に「すべての看護教育を1991年までに単科大学に移すこと。学位を資格とすること」などで連邦政府が同意、間もなく実現の予定であると、確信にあふれた報告である。

フランスでは卒後教育は制度化され、公共機関は、賃金総額の1.4%を卒後教育にあてることを義務づけられている。労連では、対賃金総額比を5%まで引き上げることを要求している。

看護教育を政府が責任をもたず、患者の療養費でまかなっていたのは日本だけであった。看護教育の政府と自治体に責任をもたせる公的保障

障をめざした、取り組みの重要性を強く強く認識させた。

3 看護婦の地位向上と看護の専門性

オーストラリアから看護の専門性は、患者の要求に応えていくことであることを、明確に示されたことは大きな収穫である。オーストラリアでは管理者になるためには、患者から離れなければならない。

看護婦は患者の看護を行うことに専門性があること。従って、管理者や教育者など身分はちがうが、老人病院だろうが、ICUや乳幼児の病院、農村の病院で働こうが、患者と一緒にいたいのであれば、同じ賃金でなければならないと闘って、同じ賃金を実現させた。地域による賃金格差はない。フランスも住民の要求に応じて行くことが看護の専門性であることを強調していた。

イギリスでは、1988年に新しい等級制度が導入され、40年間変わらなかった看護婦のキャリア構造が変えられた。新しい等級制度では、正看護婦の監督のもとに働く看護補助者を対象とするスケールAから、婦長やベテランの臨床専門家、上級の臨床教師などを対象としたスケールIまで9段階に分けられている。この等級制度によって有資格看護婦の地位は向上し賃金は増加するが、一方では、基本的な看護活動を安い賃金で雇用できる未熟練看護婦にゆだねてしまうということにもつながる。すでに未熟練スタッフを広く配置して、人件費削減を図る病院が出てきている。

以前にイギリスを訪問したときに、訪問看護婦に「訪問看護の専門性」を質問したことがある。即座に「住民の要求に応えていくこと」と返事が返ってきた。その誇りと伝統をもった看

護体制も、崩されてきていると聞く。イギリス代表が看護婦でなかったためにくわしく聞けなかった。今日本では看護の専門性が、人件費抑制をめざした看護の無資格者への移行などに利用されようとしているが、イギリスからの報告に厚生省の方向が想定された。こういう攻撃がかけられてきているとき、看護の専門性のありかたについて、オーストラリアの闘いに学ぶことは大きい。患者の要求に応えていくために、知識と技術を高めていくことが、看護職の社会的地位を向上させ看護を守り発展させていくということをオーストラリアの闘いは示している。

4 医療・看護はすべての人の政治問題、選挙で勝つこと！

医療・福祉費削減と医療の営利化への攻撃が共通してあり、国民や患者の医療要求と結び付いて闘うこと、医療費を削減して軍事費を拡大していくために、平和問題に取り組むことの重要性が強調された。

フランスからは、医療のもっとも重要な部分を占める7割の公共部門に対し、政府は重大な攻撃をしかけてきている。1991年には110億フランの医療費を削減し、大がかりな民営化を図り、病院を利潤を生む場に変える措置をとってきている。このことが医療サービスの質の低下を招き、国民全体の医療ニーズに応える公共機関の機能を低下させている。住民や労働者とともにこの改革に反対し闘いを強めている。イギリスの代表も、政府は医療サービスなどの9割の公共機関を民営化しようとねらっている。しかしこうした保健制度改悪には80%の市民が反対している。

オーストラリアからは、医療・看護は、すべての人に政治的なものであり、地域社会の選挙のルールにして、勝つためのパワーを学んでき

特集・女性労働と今日の政策課題

た経験が報告された。オーストラリアでも以前、老人が病院で屈辱的な扱いをされていた。そのことをマスコミでとりあげ政治問題にして議員に対し、公開質問を行ったり、政策で選択できるようにした。高齢化が進むということは、投票者も増えているということである。オーストラリアではグレーパワーを選挙に有利に展開してきた。看護婦も自分達の要求を解決していくために、「国民に訴え、選挙に訴えるべきです」と、政治的に自覚を高めていかなければならないことが強調された。

オーストラリアでは、医療の民営化の動きはない（させない）という確信ある態度が印象的であった。ソ連からも、当然医療費にまわされるべき国家財源が、軍事費に回されている。したがって医療の充実をめざした平和運動が重要であることが強調された。医療・看護の改善は、平和を守り政治を変える闘いであることが明確にされた。

5 看護婦問題は女性問題

婦人労働者が働き続けていく保障の一つとして、育児休暇の権利拡大の報告が特徴的であった。日本はこういった世界の育児休業拡大のながれのもとで、育児休業法の枠だけをつくったのである。罰則規定も不利益扱い禁止条項もない、内容は労使の協議に任せられたもので、政府の無責任さが浮き彫りにてでいる。

ソ連からは、看護婦のほとんどが女性であることを忘れてはならない、看護婦の家族、子供にも責任をもっている、看護婦にたいするケアも確立していかなければならない、そのことをふまえて、労働組合の役割があることが強調された。オーストラリアの代表も、育児と安全な労働条件は、女性にも男性にも必要であること。また家族にも必要であり、労働組合全体の問題

であることが強調された。また毎年卒業する80%が海外へ流出しているフィリッピンから「日本は経済力豊かで、日本政府はわが国に立派な医療センターを建ててくれた。それなのに日本の看護婦は、なぜこんなに苦しいのか」と発言され、参加者から改めて、政府への怒りのどよめきがおきた。

6 改めて民主主義を学ぶ

国際シンポジウムの中で、民主主義と会議のありかたを学んだ。

会議で痛感したのは、相手を思いやる連帯性とユーモアである。

質問に対する感謝が自然にでてくるのである。質問者への感謝の言葉を、私はこれまで外交辞令だと軽く聞き流してきた。しかしこの国際シンポジウムの中で考えを見直している。質問で発言の機会を与えられ自分の考えを発言できるという質問者への感謝である。民主主義にとっては、基本的なことであるということが自覚されているので、感謝の言葉が自然にでてくるのではなかろうか。自分自身を振り返って、そのことを反省している。

ユーモアがあるのもまた感心したことの一つである。各国代表が順番に議長を努めたが、議長になると権限をもってきばきと運んいく。なごやかにみんなを笑わせながら、短い時間の中で相手をほめることをわすれない。オーストラリアのマリアさんは一人で参加したので、彼女が議長をしている時に、オーストラリアへの質問があったときのこと。マリアさん「トン、トン」とノックを口でいって「それではお応えいたします」といって笑わせていた。

またそれぞれの国民性がよく出ていた。スリランカの公共看護労組テロ委員長は高名な僧侶だとか。参加した看護婦も民族衣装をまとうて

いた。日本の分刻みのスケジュールには疲れたらしい。テロさんが原因不明の発熱で、救急外来受診した。分刻みの運営にジャパニースタイムとフランスの仲間は笑っていた。国へ帰れば、スロースローだとオーストラリアのマリアさんは笑っていた。

7 国際的視野で国際連帯のもとに

このシンポジウムで、オーストラリアのマリアさんは大活躍だった。帰りの見送りにいつて分かったことであったが、マリアさんは憤慨していたのである。それは、看護婦問題のシンポジウムなのに、なぜ各国は看護婦を送らないのだということである。確かに、看護婦が参加したのは、16名代表の内、オーストラリアとフランスとスリランカからの6名だけであつた。

フランスは3人とも看護婦だったが元気がなかった。その中の一人は、以前CGT本部を訪問したとき、応対してくれた一人で再会を喜びあつたが、その当時彼女が勤務していた病院は、閉鎖されてしまつて、現在は組合の専従をしているという。政府の公共病院への民営化攻撃の厳しさを想像できた。なぜ元気がないのかというと、政府の組合攻撃もあるだろうが、ソ連の影響があるように思われた。フランスの代表はいう。日本は厳しい厳しいというけれど、頑張っているではないか。会議の度に拳を振り上げ

ての「ガンバロー！ガンバロー！」はとても元気がでてくる。フランスには、あのような元気がないという。「でもフランスの発言は、ユーモアがあるし表現もすばらしい」というと、「みんなをどうやってひきつけていくのか、研究しているから」とうれしそうに応えていた。

今回アジアからのスリランカ、フィリッピンが参加したことが、第3世界との実態を交流する国際シンポとして、私たちの視野をひろげ成功させた。

日本医労連にとって、はじめての国際会議で、看護婦という一職種でのシンポジウムで、国内情勢、看護婦の労働条件と看護行政の各国の比較がされたことで、目標と焦点が定まった。

医療・看護を守り、看護婦の地位や労働条件を向上させていく闘いは、看護婦が自らの闘いに立ち上がること、共同の闘いを一層強化すること。そして国民や患者の医療要求でともに闘って、世論の支持を得られた闘いで勝利できることを世界の闘いは示している。

国際シンポで学んだこと、激励を受けたことを今後の闘いに生かして、足はしっかりと職場の出来ることから取り組んで、目は世界の情勢を見据えて、これからの闘いを切り開いていかなければならない。

(日本医労連・婦人部長)

男女平等社会をめざす賃金・生活費・ 生活時間予備調査(1990.11実施)報告

—賃金・生活費・生活時間をセットで男女平等にするには—

女性労働研究部会

はじめに

この調査のねらいと調査のしかたについて

1. 調査がめざしたもの

労働総研内に発足した「女性労働研究部会」は、女性の視点や要求を積極的に労働組合や労働組合運動に反映させることによって活性化させたい、真の男女平等を土台にすえた労働組合運動を創りだすことによって男女平等社会を追究していくうえで、必要な調査・研究をすることをめざして発足した。

この調査は部会の初仕事となったが、「1990年11月分」を調査対象にして実施したものである。

この調査の目的は、いわゆる「たたかう労働組合」に組織されている男女労働者の実態を把握することにあつた。そこで「賃金」「生活費」「生活時間」をそれぞれセットで実態を調査し、その内容を男女で比較することによって、そこから男女労働者の実態をより具体的に把握することにした。これまでの調査にはなかったあらたな視点から実態をあきらかにし、男女平等社会の実現をめざすための問題提起をしていくことを目的とした。

2. いままでも男女労働者の実態を把握する調査はさまざまおこなわれてきたが、賃金・生活費・生活時間をセットで調査し、その男女比較をするという総合的な実態調査はなかった。また、「フルタイムの共働き家庭」の家計調査

というのは、官庁統計にも例はない。かつては総評健在だったころの国民春闘共闘会議が約30組の共働き家計を1987年まで調査していた実績があつたが、いまはその継承もみられない。そういう意味ではそれ以来の実態調査ともいえる。生活時間についてもフルタイムの共働き労働者を対象にしたものは官庁統計にもなく、そうした諸点からみても今回の女性労働研究部会の調査は画期的な意義をもっているといえる。

しかし、実際の調査となると困難も多くみられた。しかも準備期間がきわめて少ないという状況から、今回はこの調査の趣旨、目的などを浸透させながら、本格的調査への準備的とりくみとして位置づけ、「予備調査」とした。発足間もない部会が短期間に行ったものではあるがあとにのべるように予備調査としての当初の目的はほぼ達成することができた。春闘準備、湾岸闘争さなかという多忙な時期に種々面倒なご協力をいただいた労働組合、組合員のみなさんには心から感謝したい。

3. 調査の方法

調査の対象は、男女各30名ずつの単身者と、フルタイムの夫妻30組とした。単身の条件は独立して生活しているフルタイムということに限定し、またフルタイムの夫妻の場合の家族は子供2人、この場合の子供は収入がなく生活が親がかりであることを条件に、それぞれ対象者を抽出してもらった。

調査対象とした組合は、公務員（国公、自治体、教職）の3組合と民間ではいわゆる変則労働が常態化している職場は今回は除き、比較しやすい一般的な勤務時間帯の産業から、印刷、福祉、放送、出版、金融などで、それぞれの婦人部を通じてさきの条件にあう労働者を各5名ずつ選定してもらった。

しかし、この過程でもなかなか調査の趣旨がうけとめてもらえず、「この忙しいときになんでこんな面倒な調査が必要なのか」とか、「すぐ要求にむすびつかない調査なんて意味があるのか」などの意見も少なくなく、職場に向向いて内容説明をするなど、調査前段の準備作業にもかなりの時間が必要であった。

3項目の調査の中でもっとも不評だったのは生活費調査で、家計簿をつけたことのない組合員が意外に多く、とくに独身男性は見たこともない家計簿に初めて挑戦するという状態であった。家計簿は、「新婦人家計簿」日計簿を使用して、調査対象者に記入してきただき、1カ月の終わりに各自で集計し、提出部分だけを提出していただいた。ところが家計簿をつけてみて、生活費の実態を改めて認識したという感想もよせられたり、うちの職場も次回にはいれてほしいといった声もだされたり、思わぬ反響もあった。

結果としての回収状況は53%にとどまり、予定回収数を下回ってしまったが、予備調査としては、平均的数値だけで結果をとらえるのではなく、個々のケース毎、あるいは個々の組み合わせから男女労働者の実態をよみとることも可能であり、なによりも私たち自身の手で調査資料をもったという意義は貴重なものがある。

今後の本格的調査へのご協力をお願いしながら、男女平等をめざす労働組合運動にいささかでも活用されれば幸いと、以下の調査結果・分

析を紙幅のゆるすかぎり紹介したい。

1. 賃金調査

はじめに

賃金についての調査は、性別、年齢、勤続年数、1990年11月の賃金月収、賃金の男女格差などの項目について、簡単な内容でおこない、賃金支給明細をつけていただいた。集計ができたのは、夫婦のカップル18組、単身男性11人、単身女性15人であった。賃金規定を提出していただいたのは、4人であった。

賃金水準については、対象が少なく、把握は不可能であった。

賃金の調査対象者のなかには、公務員が約3分の1含まれている。生活費調査や生活時間調査と異なって、賃金は民間企業と公務員は賃金体系も異なり、男女差別の方法も異なる。また民間企業においても、各産業で異なり、個別企業が独自の賃金体系をもっている。原則として賃金の男女差別がないといわれている教員と、賃金の男女差別の大きい民間企業を平均して、平均賃金をだしてもあまり意味はない。そこで、参考までに、夫と妻、独身男女の平均賃金をだして、夫と妻の賃金を比較してみた。分析にあたっては、個別の事例にたよった。少ない調査対象者で、不十分ではあるが、賃金の男女差別の傾向、問題点を把握することができた。

賃金は、生活費調査とあわせてみて、生活内容をみた時、賃金引きあげ要求の根拠がよりあきらかになる。生活費との関係については、次の章の生活費調査にゆずりたい。

1) 賃金水準と賃金の男女格差

賃金について、18組の夫と妻、独身男性、独身女性にわけて平均値をだし、参考までに男女の賃金を比較してみた。夫と妻の平均賃金を比

特集・女性労働と今日の政策課題

較してみると、夫の賃金は398,677円、平均年令42.6才、平均勤続年数18.5年である。妻の賃金は339,842円、年令40.3才、勤続19.0年である。夫と妻を比較してみると、年令は妻は夫よりも2.3才若い、勤続年数は逆に妻の方が0.5年多いのに、賃金は58,835円と低い。単身男性の平均賃金は331,421円、年令32.8才、勤続10.6年、単身女性の平均賃金は325,117円、年令36.0才、勤続13.9年であった。今回の調査対象には、賃金の男女格差のない都教組、男女格差の少ない民放労連、出版労連がふくまれているが、それにしても、全体的にみて、賃金の男女差別は少ない。

調査では、「ほぼ同年令・同勤続の男女について、賃金の男女格差はどのぐらいと思いますか」についてきいたが、国公労連、出版労連、民放労連の回答者からは、男性を100として、女性の賃金は約80%、全信労では約70%、全損保では約60%という回答をえた。また、以下のような声がよせられた。

- 資格給、職能資格手当の項目で男女差と組合差別もある。1級から10級まで、それぞれ号給があり、4級以上が役職、女性は3級どまりである。(全印総連)
- 資格給が、1級職から6級職までであるが、女性は昇格しないので、賃金が低い。家族手当は女性にでない。(全信労)
- 住宅手当に差がある。コース別管理制度がいり、賃金差はひろがるばかり。(全損保)
- 昇進・昇格および特別昇給であきらかな差別がある。(国公労連)

2) 賃金体系にみる男女差別

①賃金体系

多くの民間企業で、職能給やコース別管理制度が導入されている。能力主義的賃金体系であ

る職能給やコース別管理制度の導入によって、その賃金体系に組みこまれた性差別で基本的に賃金の男女差別がつけられている。

全信労関係の一企業の例をとると、賃金体系は職能給であり、基準内賃金の項目は本給、資格給、各種手当がある。役付手当、専門職手当、得意先手当、生計手当、食事手当のうち女性につく手当は、食事手当のみである。47才で勤続27年のA子さんの場合、時間外手当をのぞいた基準内賃金は、本給は170,500円(基準内賃金に占める比率52.4%)、資格給は143,800円(44.2%)、食事手当は11,000円(3.4%)、合計で325,300円である。

本給は、年令給プラス勤続給で男女差別はない。資格給は、6級職にわかれ、さらに、1級職は7号棒、2級職は17号棒、3級職は41号棒、4級職以上は46号棒ある。査定によって昇格がおこなわれるが、女性は、1級職・2級職の低い資格が多い。資格級の格差は大きく、1級職1号は32,000円にたいして、6級職1号は190,300円である。男性は昇格することによって、資格給があがり、基準内賃金にしろる資格給の比率も高い。資格給によって、大きな男女差別がつく仕組みである。

小・中学校の教員の場合、基本的に賃金の男女差別はない。民間企業では、民間放送、出版関係企業では、賃金の男女差別が少ない。

②諸手当

諸手当については、それぞれの企業で、役職手当、住宅手当、家族手当などかなり多くの種類がある。これらの手当のうち、女性につく手当は、ほとんどないといってよい。男性のみにつく手当が多いために、諸手当による賃金の男女格差も大きい。多くの女性は役職につかないために、役職手当はついていない。住宅手当は、世帯主(男性)にだけつく企業が多い。家族手

当は、扶養手当・生計手当など、名称はさまざまであるが、実質的には、世帯主、主たる生計者などの名目で男性だけに支給している企業がほとんどである。出版関係の一企業では、女性にも家族手当がつくが、その際は、女性のみに収入調査がある。東京都の教員は、子供の扶養手当は夫・妻のどちらにも申請によって自由につけられている。

家族手当については、JMIU日産自動車支部がたたかった「家族手当裁判」が、90年8月に全面勝利和解が成立し、家族手当の男女差別をなくすことができた。この結果は、女性労働者と労働組合に大きな影響をあたえた。しかし、現在の日本の賃金は、諸手当が多く、家族手当や住宅手当のように、世帯単位で夫か妻のどちらかに支給される手当がある。住宅手当をとっても、支給対象は男性の世帯主が多い。女性が実質的な世帯主である場合は、支給されることがあるとしても、結果的には、大多数の男性には支給され、女性には支給されないことになる。賃金のうち、基本給などは個人単位の支給であるが、手当となると、世帯単位となってしまう。

生活費の大きな部分をしめる住宅手当は、結果的に男女差別がつく世帯単位でなく、男女それぞれに支給されても当然である。さらに、諸手当については、基本給にくりいれられるものについては、くりいれて男女差別をなくすべきである。

3) 税金

多くの女性は、扶養家族がないとみなされ、独身者なみの税金となる。税金が多くひかれることによって、賃金の男女差別がつく。今回、子供2人の扶養家族がある対象者について調査をおこなったが、夫婦がほぼ同じ賃金で夫が子供2人を扶養している場合を第1表でみると、福祉保育労の場合は、女性の税金の比率が1.3%多く、都教組の場合も、1.3%多い。収入にしめる税金の比率は、女性は男性に比較して約1～2%高い。

一般的にいて、賃金の男女差別は、基本給によってつけられ、諸手当でつけられ、さらに、税金にもその差別はおよび、二重三重に差別がつけられているのが実態である。

第1表 扶養家族の有無による税金比率の相違

組 合	支給総額 (円)	家族手当 (円)	税 金 (%)	税金比率 (%)	
福祉 保育労	夫	10,000	343,186	27,470	8.0
	妻		340,865	31,680	9.3
	計		684,051		
都教組	夫	9,000	397,417	39,180	9.9
	妻		344,260	38,440	11.2
	計		741,677		

2. 生活費調査

はじめに

賃金は、労働者個人に支払われるが、労働者世帯の生活費は、特に単身生活者でないかぎり、

一人の労働者の賃金が、そのまま世帯の生活費ということはない。共働き収入や、他の世帯員の収入や、社会保障給付などの他、貯金引き出しや、借金までもが加わって世帯の生活費の内容をなす。従って、労働者個人の賃金調査と世

特集・女性労働と今日の政策課題

帯の生活費調査とは収入部分だけをとりても性格が異なっており、また、生活費調査は収入だけでなく支出を含むから、両者を調査してはじめて、労働者の生活実態がわかり、賃金要求の正確な根拠も出てくるのである。

1) 生活費調査の意義

生活費調査の支出部分は、世帯員個々人全員にかかった生活費と世帯共通の支出部分を、一定期間（少なくとも1カ月）家計簿あるいはそれに類した記録によって把握するしかない。

わが国は世界有数の家計調査国であり、総務庁による「家計調査」「全国消費実態調査」の壮観ぶりをみれば、労働組合の家計調査などは足元にも及ぶべくもなく、無力感にとらわれるだけのように思われるが、官庁統計では得られない、労働者の独自の目的にそったデータの収集のためには、どうしても必要な調査なのである。

今回の私たちの予備調査の生活費調査部分は、まず、既述の国民春闘共闘会議家計調査の、少なくとも官庁統計データの存在しない妻常勤の共働き家計を継続しようという意図を持っていた。また単身の男女の生活費調査は、労働組合によっては、男女別の「標準生活費」なるものを出している（その場合女性の方が低い）ところもあるので、実態生活費と対比して、その根拠を科学的に把握したいという意図もあったのである。

2) 共働きの生活費

(1) 平均値

共働き世帯は、今年は予備調査といえども、「国民春闘共闘会議家計調査」とほぼ同じ規模の30世帯を目標としたが、回収されたのは僅か19世帯であった。そのうち、100万円以上の貯金を引き出している家計2世帯を例外家計として

第2表

	共働き	(比率)
集計世帯	17	
夫平均年齢	42.4	
妻平均年齢	39.6	
収入総額	778,195	
実収入	724,644	100.0%
夫賃金収入	391,303	54.0%
妻賃金収入	332,281	45.9%
世帯その他収入	1,059	0.1%
実外収入	53,551	
貯金引出し	52,375	
借金	1,176	
繰入金	0	
支出総額	778,195	
実支出	646,732	
消費支出	490,690	100.0%
食料費	120,612	24.6%
住居／家具	77,300	15.8%
家事／サービス	9,715	2.0%
光熱水費	19,456	4.0%
被服	43,720	8.9%
医療	16,568	3.4%
保険／理美容	7,485	1.5%
交通	20,361	4.1%
通信	6,286	1.3%
教育／育児	48,580	9.9%
教養娯楽	29,954	6.1%
交際	25,587	5.2%
夫職業費	32,652	6.7%
妻職業費	14,572	3.0%
社会的活動費	14,986	3.1%
その他	2,857	0.6%
非消費支出	156,042	100.0%
租税	73,379	47.0%
社会保障費	82,663	53.0%
実外支出	98,194	
貯蓄	89,601	
借金返済	8,593	
繰越金	33,269	
可処分所得	568,602	
収支決済	77,912	

除外し、17世帯についてのみ集計した結果が、第2表の通りである。

夫妻の平均年齢はそれぞれ42.4歳と39.6歳で、夫妻間に3歳近くの差があった。

1990年11月の世帯税込み実収入（ほとんどが賃金収入）は、夫妻合わせて約72万5千円であったが、可処分所得（実収入から、税金・社会保障費を差し引いた手取り）は、約57万円ほどに下がる。実収入の夫妻間の分かち合いは、約54対46であり、夫妻間の経済的平等度がきわめて高い。この比率は、「国民春闘共闘会議家計調査」では、1975年・58対42、1980年・59対41、1985年・58対42であったのに比べても、さらに平等度が高いといえる。

実支出では、約64万7千円であるが、その約4分の1に相当する約16万円が、租税・公課として強制的に引かれるいわゆる「非消費支出」部分であり、生活費として支出しているのは、49万円である。この内、食料費は12万円で、エンゲル係数は24.6%である。住居費には、総務庁の「家計調査」と違って、単に家賃・地代だけでなく住宅ローン返済金をも含めた。その結果、住居・家具費は、消費支出の約16%を占めている。

調査対象世帯は収入のない子供が2人いる4人世帯なので、ほとんどの世帯に教育費の支出があるが、11月という平常月でも消費支出の約10%、5万円近くの出費であった。

実支出以外の支出は、借金返済は上述のように住宅ローンをはずして消費支出に含めたので低くでており、貯蓄が約9万円となっている。しかし、実収入以外の収入のところ、この月の貯金引き出しが5万円以上あったから、差引の貯蓄純増は3万7千円程度になる。その内訳は、積立式の生命保険部分が多い。

調査対象者の家計簿記帳では繰入金の記入に

不備が目だったので、計算上全員これを0としたため、繰越金として出している3万3千円は、この分だけ、前月からの繰り入れより、翌月への繰り越しが上回った金額と見なしていただきたい。

いちばん下にある収支決済とは、総務庁家計調査では黒字（赤字）と呼んでいるもので、貯金をし、借金を返し、翌月に前月より多く繰り越した分の合計の事であり、労働者が考える給料日にこれだけの金額が余っているという意味ではない。

ここで、問題となる事は、共働き夫妻の家計費の分かち合いと、家事・育児責任の時間的分かち合いの関係である。家計については、既述のように相当程度の平等な分担がなりたっていた。家事・育児責任の時間的負担については、生活時間調査の週推計値でみると家事的生活時間は夫約8時間半、妻23時間近く、つまり、夫3割、妻7割の分かち合いになっている。これは、いうまでもなく、男女が共に負う家庭責任という視点から言ってもアンバランスといわざるを得ない。

(2)共働きの調査対象者の声

家計簿の「意見」欄に記入されていた共働きの家計簿の記帳後の感想をいくつか紹介したい。

☆時間がなく、時間をお金で買う生活をしています。今回、収入の割にはお金が全く残らない、そして、高い税金を払っているのだと実感しました。もっと時間がほしい、お金に余裕があれば、「主婦」を雇いたいと思うほどです。

☆はじめて、まともな家計簿をつけました。特別ぜいたくしているわけでもないのに、すごいお金が動いているのにびっくりしました。

☆食費の項目が多すぎる。今月のみの支出も多

第3表

	単身男子	(比率)	単身女子	(比率)
集計数(人)	10		12	
平均年齢(歳)	33.1		37.0	
収入総額(円以下同)	348,501		346,043	
実収入	341,501	100.00%	319,502	100.00%
賃金収入	335,071	98.12%	315,960	98.89%
その他収入	6,429	1.88%	3,542	1.11%
実外収入	7,000		26,541	
貯金引出し	7,000		25,708	
借金	0		833	
繰入金	0		0	
支出総額	348,501		346,043	
実支出	269,669		313,763	
消費支出	198,036	100.0%	233,325	100.0%
食料費	48,858	24.7%	50,071	21.5%
住居/家具	41,568	21.0%	63,938	27.4%
家事/サービス	1,097	0.6%	4,505	1.9%
光熱水費	6,664	3.4%	7,165	3.1%
被服	10,633	5.4%	34,321	14.7%
医療	714	0.4%	3,541	1.5%
保険/理美容	3,188	1.6%	5,147	2.2%
交通	29,287	14.8%	14,768	6.3%
通信	8,866	4.5%	6,168	2.6%
教養娯楽	27,052	13.7%	20,697	8.9%
交際	11,717	5.9%	14,872	6.4%
職業費	3,837	1.9%	2,469	1.1%
社会的活動費	4,556	2.3%	5,663	2.4%
非消費支出	75,194	100.0%	79,256	100.0%
租税	37,968	50.5%	41,787	52.7%
社会保障費	37,227	49.5%	37,469	47.3%
実外支出	45,558		45,966	
貯蓄	40,518		35,655	
借金返済	5,040		10,312	
繰越金	33,274		-13,686	
可処分所得	266,306		240,246	
収支決済	74,640		7,897	

かったので、生活実態をより実際に近づけるためにはもう少しつけやすくして、何カ月かモニターした方がよいのではないのでしょうか。

以上をまとめると、簡潔な独自の家計簿で、単月ではなく、生活実態をより正確に把握する方法を考案してほしいという事になろう。

3) 単身男女の生活費

(1) 平均値

単身男女は、第3表に示すとおり、集計可能のものは、それぞれ10人、12人であった。平均年齢は、男性33.1歳、女性37.0歳と、女性のほうが4歳も高く、男女の比較としては、ふさわしい調査対象者の年齢バランスではなかったことを認めざるをえない。

しかし賃金収入は、平均年齢の若い男性の方が、残業収入の多いものも含まれていたことから、女性より平均2万円近く高い結果となった。ところが、ほとんど天引き部分である非消費支出が、女性の方が高いため、可処分所得の差はいっそう開き、男性約27万円に対し、女性24万円となっている。

消費支出は、おおかたの男女別標準生計費等の予想に反して、女性の方が3万5千円も高いので、ギャップは貯金引き出しで補っている。女性の消費支出中の何が男性に比べて高いのかといえば、これも、これまでの常識と異なって、食料費、住居費、家事・サービス、交際費、社会的活動費が高い他、これまでの他の調査にも示されているとおり、光熱水費、被服費、医療・保健・美容費が高いのである。女性の方が男性より低い支出をしている費目は、交通費（これは、男性は自動車関係費に多く支出しているためと思われる）、教養娯楽費、職業費であった。

以上の点は、30歳代を中心とする女性の消費

様式は、これまでの社会通念と異なる点が現れてきている事、若い親がかりの独身女性と、単身で独立した生活をしている女性の生活費を安易に混同してはならない事を示していると思われる。

平等に働く単身男女の生活様式は類似し、若干の従来からの伝統的部分（自動車関係費や被服費）を除いて、標準生活費にも男女差をつける理由は消滅してきていると考えなければならぬであろう。すなわち、男女の労働力再生産費には、差がないということである。

(2) 単身男女の感想

☆男性1：いつも、給料は手取り額で認識しているので、このように計算すると天引き部分が多いことがわかる。主食が少ないのは、外食が多いからである。朝は、調理済みのパンを買って行って会社で食べるため、貧しい朝食だと考えています。昼は、会社の食堂が使えるので楽です。

☆男性2：一人暮らしをはじめて10年になりますが、家計簿をつけたのははじめてです。つけるとき、とても面倒に思ったのが、消費税です。計算がしづらく、結局各々の費目として入れましたが、やはり廃止してもらいたいものです。

☆女性1：仕事、組合活動で帰宅時間が遅く、外食費や交通費タクシー代が嵩んでいます。年平均6月、11月に衣料をまとめて買っているのに被服費が今月は多くなりました。医療費15,000円は指圧代です。体調を崩しやすいので定期的に通っています。

3. 生活時間調査

はじめに

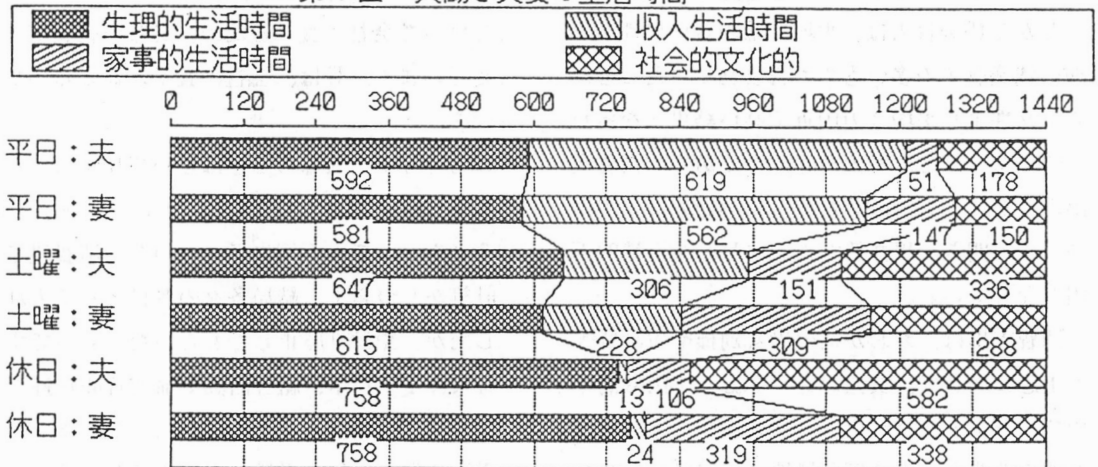
これから検討する生活時間調査結果は、共働き夫妻17カップル、単身男性9名、単身女性13名によるものであり、対象としては少ないといえる。しかし、今回の事例数からでも有意義な傾向を見出すことはできたし、今後の調査につなげることが可能になったと思われる。

それは調査対象の特性とかかわりがある。すなわち本調査の対象者は全体として勤務時間が比較的に短く、一方、労働組合活動の時間が長いという特色をもっていた。もちろん組合活動に熱心であることは、残業時間や諸権利の行使に敏感であり、両者に関連があることは推測で

きる。今回の調査は、このような片寄りをもっているというよりも、むしろ、組合意識が高く、勤務時間も比較的に短い労働者ではどのように生活時間が構成されるのか、という積極的な視点から検討していくことが必要であろう。

調査は、労働者の一日の生活を、睡眠、食事、勤務など27の生活行動に区分し、縦の項目として示し、横には15分刻みで24時間の時間の流れをとり、そして各行動時間を矢印で記入するという方法をとった。この生活時間調査表に、平日の1日と土曜日、休日の計3日分を記入することを求めた。なお27の生活行動は、分析では第1図にあるように4つの大項目に分類されている。

第1図 共働き夫妻の生活時間（分）



1) 共働き夫妻の生活時間問題

① 1週間

平日からみていくと、勤務時間は男性8時間36分、女性7時間47分であり、通勤時間は男性1時間40分、女性1時間25分であった。このように勤務にかかわる時間が比較的に短いことは、第1図の「共働き夫妻の生活時間」でも示されているように、社会的・文化的時間や、家事時間

とりわけ男性の一定の家事分担などへ大きな影響を与えている。平日でも男性は家事時間を51分かけているのは後にみるように注目すべき点である。また「組合等の活動」も平日で平均して男性で22分、女性12分なされている。

土曜日では、勤務時間が当然短くなっているものの、しかしその長さは平日の半分ではない。勤務時間が短い例もあれば、平日と同じように働いている者もある。収入生活時間の短縮

は他の分野の時間を長くし、ゆとりをもたらすが、とくに男性の家事時間が増加し、平日の女性の家事時間をやや上回るところまでいく。社会的文化的活動時間では土曜日になると、男性では「スポーツ」の1時間11分、「団らん」の43分、女性では「つきあい」の53分、組合活動等の51分がめだっている。

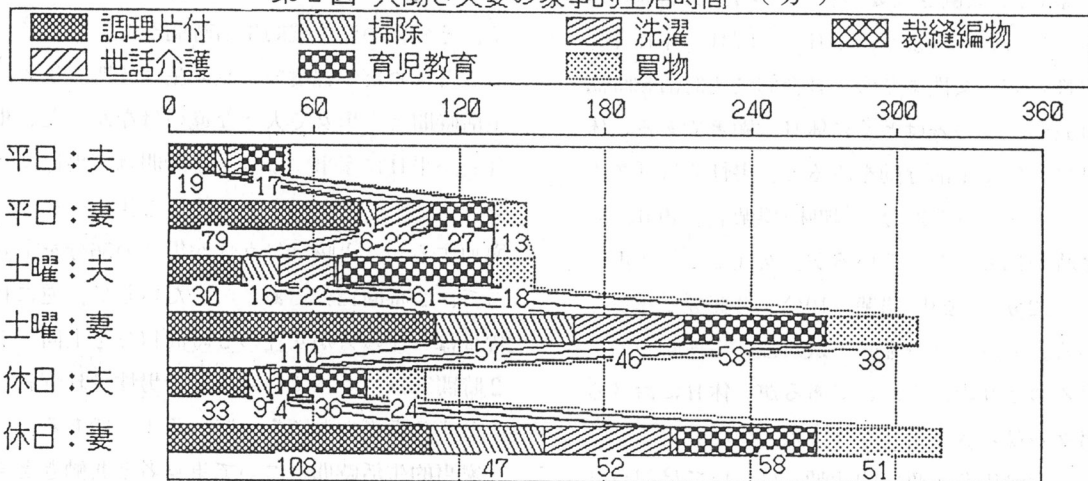
休日になると、まず生理的生活時間とくに睡眠時間の伸びが大きく、男性では平日の7時間17分から休日には8時間40分、女性では7時間6分から、8時間51分にそれぞれ増えている。つぎに家事時間の方では女性の場合に平日の2時間27分から休日には5時間19分と倍以上になる。一方、男性の家事時間は土曜日の2時間31分から、休日には1時間46分へと3分の1程度減少しているのが注目される。社会的文化的活動時間では収入生活時間の短縮に対応して、とくに男性で伸長が著しい。

②家事時間

ところで今回の調査では男性の家事労働参加が注目されるが、平日×5プラス土曜日+休日で算出される週推定の男性の家事的生活時間は8時間31分であった。

もっとも、これは日本全体にあてはまるものでないの言うまでもない。共働きであり、勤務時間がやや短く、しかも組合意識が高いという限定された条件によるものである。しかし、今回の調査からむしろ、労働時間の短縮を前提にして、その上で男女平等意識の徹底をはかれば、日本においても家事労働の分担が今よりも前進するという一般性をみることができのではないだろうか。また、第2図の「共働き夫妻の家事的生活時間」をみてもわかるように、子供の育児や教育、あるいは買い物といった「おつきあい」ではなく、「調理・片付け」のように台所に入っていることがうかがわれる。

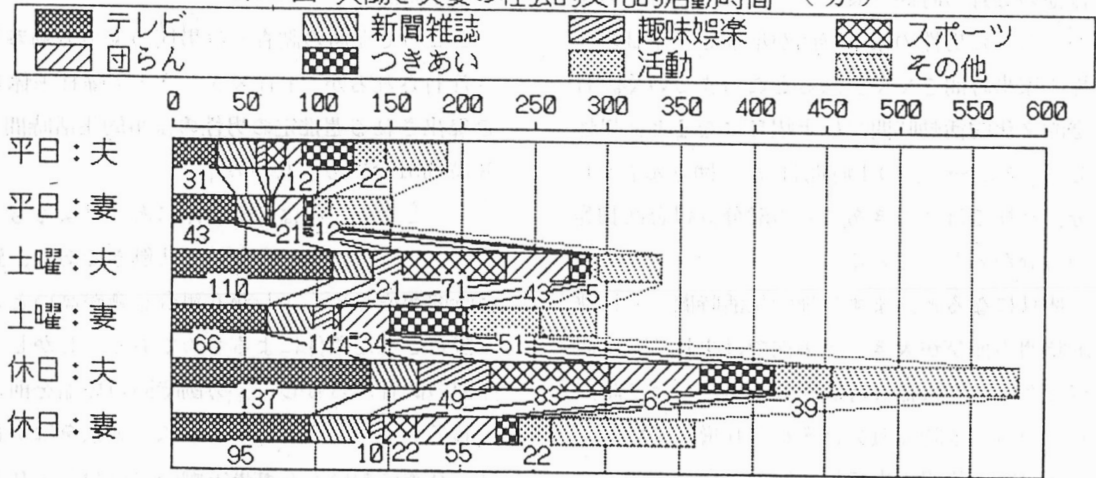
第2図 共働き夫妻の家事的生活時間（分）



とはいえ、この図では、休日での男性の家事的生活時間の減少が非常にめだつ。休日における男性の家事的生活時間のすべては1時間46分であるが、それは「テレビ」の2時間17分を下回っている。また、休日における男性の社会的

文化的生活時間の長さは、女性におけるその日の家事的生活時間の長さと同腹の関係にある。したがって、平日における家事分担は、共働きであるためになかば強いものであり、休日には伝統的な役割分担意識が顔をのぞかせて

第3図 共働き夫妻の社会的文化的活動時間（分）



いるという見方なりたつだろう。さらにより根本的には、女性の一週間の収入的生活時間は男性のその90%にもかかわらず、男性の一週間の家事的生活時間は女性のその37%でしかないところに問題点がみいだせる。

③社会的文化的時間

第3図「共働き夫妻の社会的文化的活動時間」をみてもわかるように平日、土曜日、休日とも男性の方が女性よりも、社会的文化的活動時間は長い。その差はとくに休日で顕著である。休日における生活行動をみると、男性では「スポーツ」が1時間23分、「趣味・娯楽」が49分、計2時間12分となっているが、女性では「スポーツ」22分、「趣味・娯楽」10分、計32分となっている。スポーツや趣味・娯楽は、生活時間におけるゆとりのあらわれであるが、休日における男女のひらきはあまりにも大きい。

「労働組合・政治的活動」については週合計で男性2時間35分、女性2時間11分であるが、平日の活動時間のところで男性が女性を上回ったため週の合計で差が生じたのであり、土曜日と休日では女性の活動時間の方が男性のそれよりも長くなっている。この場合、両者の差よりも、活動時間そのものが男女とも長いことが注

目される。調査対象が一般組合員というよりも活動的な組合員であることが推察できる。

2) 単身男女の生活時間問題

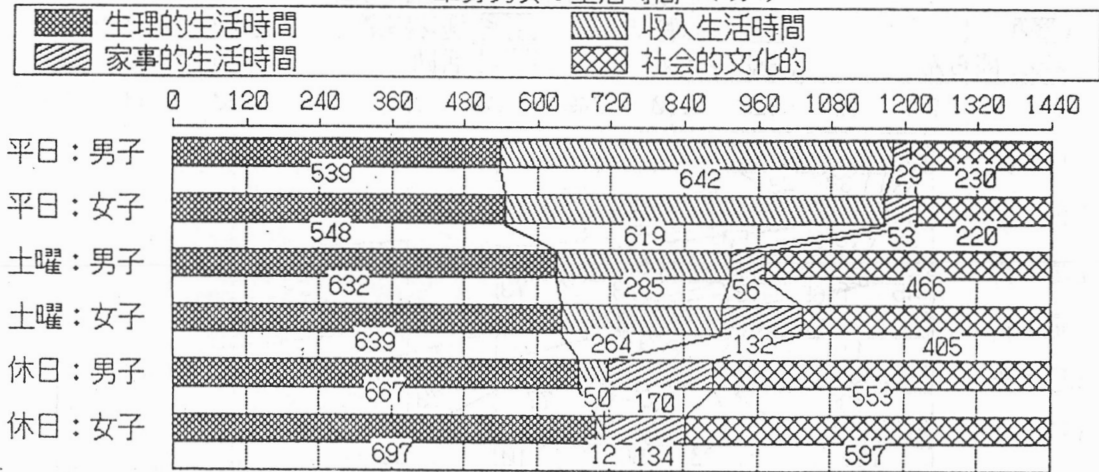
①生活時間の特徴

第4図「単身男女の生活時間」をみると、男性の休日で収入生活時間が女性に比べてやや長く、そのために生理的生活時間が短くなっていることがめだつ程度で、収入生活時間と生理的生活時間とも男女で大きな違いはなかった。単身者が平日に家事にようする時間は、男性が29分、女性が53分だった。土曜日と休日になると増加するが、土曜日は女性が男性の56分を上回って、2時間12分であるのにたいして、逆に日曜日は男性の方が女性の2時間14分を上回って2時間50分になっている。単身男性は日曜日にまとめて家事をおこなっているようである。

家事的生活時間について単身者と共働きとを比較すると、週推計時間で、男性は単身6時間13分、共働き8時間31分、女性は単身8時間52分、共働き22時間44分となり、いずれも単身の方が家事の時間が短い。また共働き男性と単身女性とは、家事生活時間が接近している。

家事的生活時間と社会的文化的時間とも、休

第4図 単身男女の生活時間（分）



日の男性を除くと、いずれの日でも単身者が共働きよりも家事的生活時間が短く、その分、逆に社会的文化的時間が長くなっている。休日の男性については、単身男性は、共働き男性よりも家事的生活時間が長く、一方、社会的文化的時間は短くなっている。休日における単身男性と共働き男性との生活時間上の明瞭な違いがでている。

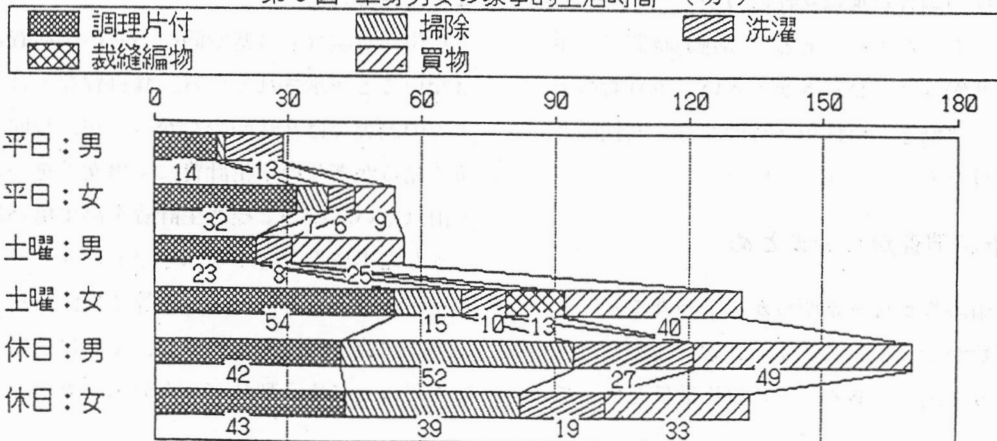
②家事的生活時間

第5図「単身男女の家事的生活時間」から「調理・片付け」の男性平均時間を見ると、平日の14分、土曜日の23分、休日の42分と長くなっている。また調査対象者が「調理・片付け」の時

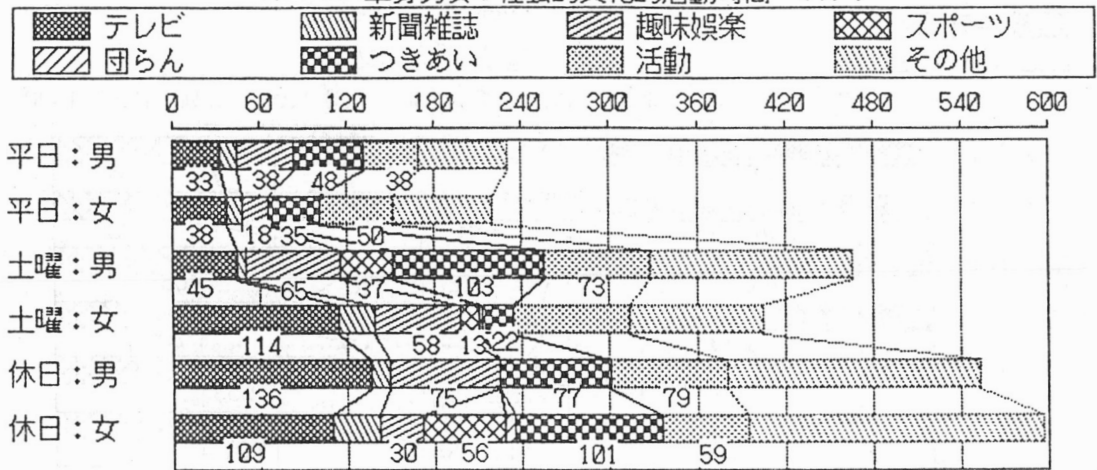
間を記入したかどうかによって、食事を外食にしたのか、あるいは家でつくったのかわかるが、「調理」時間が記入してある数、つまり食事をつくったと思われる単身男性は、平日44%、土曜日56%、休日67%と増加している。一方、女性は、平日77%、土曜日73%、休日73%となり、男性に比べると曜日によってあまり変化がない。

単身男性は休日に3時間近く家事をおこなっているが、その内訳をみると「掃除」(52分)、「洗濯」(27分)、「買い物」(49分)のいずれの生活行動についても日曜日の伸びが著しい。

第5図 単身男女の家事的生活時間（分）



第6図 単身男女の社会的文化的活動時間（分）



③社会的文化的活動時間

第6図「単身男女の社会的文化的活動時間」によると、単身者の方が共働きに比べてやはり「趣味・娯楽」、「スポーツ」の時間が多かった。休日・共働き女性の両者の合計が32分なのに対して、休日・単身女性のそれは1時間26分、男性は1時間15分あり、単身者の方に余裕がみられる。

単身者には「団らん・家族との交わり」はほとんどみられなかったが、そのかわりに「つきあい・交際」が平日、土曜日、休日ともに一定の時間がとられていた。

「労働組合・政治活動」を週推計時間でみると、男性が5時間44分、女性が6時間29分となり、今回の調査対象は女性の方がアクティブな組合員であったようである。「活動」時間では単身者と共働きとでひらきが大きい。単身者の男女とも、共働きの男性の2時間35分、女性の2時間11分を大きく上回っていた。

4. 予備調査からのまとめ

1) 予備調査から一定明らかになったこと

調査数が少なく、ここから結論を導くには大変不十分な調査である。この平均数値をもって

労働者の生活を現したものとは言えないが、いくつかの事例でも今日の男女労働者の職場と家庭・社会におけるその労働と生活の実態、男女平等の実現状況についてうかがうことはできる。

改善の方向に向かっている希望を抱かせるとはいえ、職場・家庭における男女平等はまだまだ改善すべき問題点は多い。

1) 賃金の男女差別は教員などを除いては少ない。職務内容が同一ではないので単純比較はできないが、職場における同世代の異性の賃金との比較では女性は男性の6～8割という回答が多い。また、諸手当に男女差別があり、さらに扶養家族がなく単身扱いとなる場合が多いため税金も多く、女性の可処分所得はさらに少なくなっている。

2) 生活費調査では基本的に男女の生活費に差はないことが示されている。食料費などはこれまでの調査では女性が少なかったが、今回の数値で見るとかぎり標準生計費にも男女差をつける理由はない。組合で標準生計費を出す場合にはこうした実態を考慮するべきであろう。

3) 生活時間における男女平等では、共働きカップルに典型的にみられるが、家計における夫婦の収入の占める割合が、夫54%、妻46%とは

ほぼ半々なのに、家事的な生活時間は平日に夫51分、妻2時間27分、休日夫1時間46分、妻5時間19分と家事は妻の肩にかかっていることがわかる。総務庁の「社会生活基本調査」の労働時間35時間以上の共働きの平日における家事等の夫8分、妻3時間31分（1986年）に比べるならば、今回の調査の夫ははるかに家族的責任を果たしているのではあるが、それでも妻はフルタイムで働いた上に夫の約3倍の家事分担を平日・休日ともに行っているのである。

4) 収入がずば抜けて高い若い男性がいたが、これは残業・休日出勤が驚くほど多いことによるものであり、労働時間以外は生理的な生活時間しかない暮らし方をしていることがわかる。収入は多くともこれでは人間らしい生活に程遠い。

2) この調査ではわからないこと

1) サンプル数が少ないために平均的な男女労働者の労働実態、生活実態とはいえない。調査回答数を増やすことが必要である。

2) 共働き夫婦については一定の状況がつかめたが、配偶者が専業主婦やパートの場合の夫婦の生活実態が対比できると、労働の意味・男女平等推進への方向性がより明らかになるのではないかと思う。

3) 今回の調査に協力してくださった共働きの夫は、比較的家事にも協力的であったが、意識の問題とあわせて労働時間の長さとの関係も大きいと思われる。慢性的長時間残業の下におかれている未組織や大企業職場の労働者と比較できるとおもしろい。

4) 男女労働者の賃金比較はなかなかむずかしいが、賃金体系が明確でなく、企業により手当

の付け方も違うので項目をしぼっての調査も必要である。

3) むすびにかえて

91春闘がたたかわれているが、人間らしいくらしにはあといくら必要なのか、賃金引き上げ要求の根拠をより正確にするには、賃金額に対してそれがどう使われたのか、いくら足りないのかを明らかにすることが必要である。賃金と生活費をあわせて調査することでそれに応えることができる。

また、人間らしいくらしのためには、賃上げとともに労働時間の短縮が急務であるが、男女がともに家族的責任を果たすためにも時短は重要な要素となっている。生活時間調査はそのためにおおいに役立つものである。

調査数が少なく不十分とはいえ、男女労働者の賃金・生活費・生活時間をトータルに見た調査がないなかで、これをセットで調査した意義は大きい。大変ではあるが、これが継続的に行われるならば大きな財産になるものである。

今後、単身男女労働者、妻常勤共働き世帯・妻パート共働き世帯・片働き世帯など対象・規模を広げて調査を充実させていきたいと思う。

今回調査への協力を約束していただきながらできなかった方の少なからずが家計簿をつける大変さでダウンしている。次回にはこの点を改善して簡単に家計をまとめられるよう工夫したい。

今回の調査に協力いただいた多くの方に心から感謝しつつ、今後とも多くの組合・組合員の御協力をお願いする次第である。

女性労働者に関する労働組合による最近の調査

中嶋 晴代

女性労働者の労働実態、母性保護など権利の獲得と行使状況、男女平等などに関する調査は多くの組合で行われている。しかし、そのほとんどは組合婦人部が女性労働者の実態と要求を明らかにし、そのたたかいに役立てるために行ったものである。残念ながら婦人部のない組合では「女性労働者」に視点をあてた調査は皆無に近いといわざるをえない。

ヨーロッパ諸国などと比較して、その異常な長時間・過密労働とそれゆえに女性が働きつけられない実態、女性差別・男女平等のおくれなどが国には女性なるがゆえの問題が職場に家庭・社会に多くある。「均等法」施行5年のいまでも問題は解決されていない。女性の視点で見た場合にいっそう問題点が鮮明になることも多い。

いま、「女性の時代」といわれても、親組合のなかで「女性労働者」や「男女平等」に対する位置づけ・関心はそれほど高いとは言えないが、組合が女性労働者やパートなどの固有の課題にも目を向け、その要求を組織することはきわめて重要である。当面、婦人部の役割はたくさんあり、婦人部が自らの課題として実態を明らかにする調査を実施して、その要求を組合全体に反映させることが求められている。いくつかの単産・地方の調査を紹介し、今後の取り組みの参考にしていただきたいと思う。

1. 民放労連婦人協議会

①民放で働く女性の実態調査～「男女雇用機会均等法」3年を経て～(1988年11月)

未組織の局への聞き取り調査を含め、67社の回答をまとめたもの。

〈組織人数〉では女性の比率が13.2%と低く、女性は嘱託・アルバイト・派遣労働者等、正社員以外の雇用が正社員とほぼ同数、あるいは上回る社がかなりある。〈募集・採用〉は募集では男女としたものの採用は男性のみ、また嘱託・アルバイトは女性のための採用などの問題がある。

〈賃金〉では改善されたのは3社で、男女差別ありの回答が多く、「世帯主」の条件での手当の差別も多い。〈職場配置〉〈昇進・昇格〉〈教育訓練〉〈福利厚生〉などでも多くの差別が残されている。事実上の若年定年である有期雇用の問題、結婚・妊娠・出産等による退職勧奨や入社時の「約束・念書」もあることが明らかにされている。

また、〈母性保護〉・〈労働時間〉についての調査では、改善が遅々として進まず、時間外・休日・深夜労働増、施設もない状態での泊まり勤務の導入が行われている等の指摘がされている。

②仕事と生活アンケート(1989年6月)

上記の調査の続きとして均等法以降ふえた「現場に働く女性組合員」に〈仕事の状況〉と〈家庭・個人の生活・健康状態〉をアンケート調査している(回答269名)。残業は84%、その

うち月50時間以上が61%、22時以降に働くことのある人は半数、休日出勤は79%、泊まり勤務17%、生理が順調な人は半数強なのに生理休暇は時々行使が3.5%、年休行使0が3分の1、健康状態は役7割が疲労を訴え健康という人が少ない、仕事で家庭生活が犠牲にされている実態を明らかにしている。

2. 国公労連婦人協議会「国公婦人の職場実態調査アンケート」(1990年5～6月)

医療職場を除く9単産8610名の中間集約。女性労働者の17%が転居を伴う転勤、早出勤務23%、仕事持ち帰り42%、深夜に及ぶ残業5%、家に帰れなかった1.1%(95人)、休日出勤25%、残業の慢性化で人事院規則の規制する月40時間を越えた者6%、最高148時間、生理に苦痛を訴える人80%、生理休暇取得率34%(年間5日以内がほとんど、毎潮時1%)、年休も自分や家族の病気・子どものことなどで最低限、健康状態も深刻で大半が異常の訴え、休暇が規定通り取れなかった人は産前休暇20%、通勤緩和休暇32%、育児休暇13%などの実態が出されている。

3. 第12回生協労連婦人部会「母性保護アンケート」(1989年11月)

50組織、1380名の回収。

◆生理と生理休暇について

生理時の苦痛は「非常に苦痛」と「苦痛」で66%、鎮痛剤を服用38%だが、生理休暇は55%が取得せず(うち51%は仕事のため)、毎潮時取得21%、時々24%。

◆妊娠・出産について

早産の経験11%、流産の経験21%、妊娠中の異常56%、出産の異常31%、産後の母体の異常21%、子どもの状態の異常13%と報告されている。

なお、生協労連婦人部会では「母性保護・女性の諸権利及び均等法に関するアンケート」を1990年4月に実施し、各加盟組合の権利獲得状況、均等法に照らしての問題点(記述)を集約している。

4. 日本医労連

①看護婦白書—「合理化」健康実態調査から

1988年10月、加盟する全都道府県660病院・診療所等の8万2982人からの「生活」「健康」「労働実態」のアンケート調査のなかの「看護職」4万8603人(ほとんどが女性、正職員93%、臨時・嘱託・パート等7%。勤続5年以下42%、20年以上2%。8割以上が交代制労働)についてのまとめである。看護婦不足の下での健康破壊、労働条件悪化が明らかにされている。

◆健康と生活—66%が慢性疲労を訴え、肩こり・腰痛・イライラ・だるい・頭痛など多い。

◆職場と生活—1日の平均睡眠時間6時間以下が47%、「趣味や娯楽・交際、休養時間がない」が約8割、子どもに手をかけてやれない7割、家族に負担をかける6割、仕事に意欲が持てない5割、仕事に責任が持てない4割、仕事をやめたいと思うことがある8割。

◆賃金と労働条件—平均所定内給与189,400円、残業収入15,600円(平均年齢33歳)。9月の超勤時間数は平均8.6時間、10時間未満7割、20時間以上1割、50時間以上0.7%。その内6割がサービス残業。休憩時間が1時間程度とれるのは半分。年休消化5割以下が半数。年休を使い残した理由は「要員不足のため同僚の迷惑になる」が6割。「仕事の量・仕事のきつさが増大した」は半数近く。

◆3交代の「看護職」の状態—夜勤人員は1人夜勤が3%、2人60%、3人30%、4人以上5～6%。夜勤日数は8日以下37%、10日以下83

特集・女性労働と今日の政策課題

％、11日以上11％、平均9日。勤務間の最短間隔は8時間未満が6割強、12時間未満は8割。半数が15分の仮眠もなし。

◆生理・出産の状況と権利—生理不順が夜勤回数と比例。生理は苦痛・非常に苦痛が46％、鎮痛剤服用47％、生理休暇は毎潮時・時々とるが各1割、とれない7割。妊娠は順調3割、切迫流産24％、正常出産7割。産前休暇5週以下・産後休暇8週未満も各1割弱。育児時間ほぼ行使37％、ほとんどとれない25％。

◆文章での切実な看護婦のなまの声が記載されている。

②90年度夜勤実態調査（9回目、内容省略、上記参照）

5. 千葉労連婦人部「あなたの1日を教えてください」アンケート

女性の24時間まるごと生活実態調査としてさまざまな職種の192名を回収。多職種の女性労働者の実態の地域版。記載された文字のままを1冊にまとめたものと集計結果がある。

起床時間は7割が6時前、就寝時間は8割が11時以降、睡眠は6～7時間。1週の残業時間では10時間以下が半数、20時間以上14％。年間収入はパートの多くは100万まで、常勤は400～500万円が多い。心配ごとは子どものこと、自分・家族の健康。時間があったらやりたいことは1「部屋の整理・買い物」、2「旅行」、3「ゆっくりねたい」「読書・新聞読み」、4「子どもと遊ぶ」と日ごろの忙しさを反映する一方、映画・演劇・音楽・美術鑑賞、スポーツ、絵画、演奏、手芸、料理、園芸、語学、茶道、華道等

多彩な意欲も。

6. 運輸一般婦人部「91春闘大きくジャンプ、もうだまっていけない！アンケート」

1990年11月に春闘に向けて実施した7都道府県の131名の賃金実態・生活費の個人別資料、90春闘妥結の評価と91春闘賃上げ要求額（5万44％、3万20％、10万14％）、残業時間調査（1週5時間以下回答の半数12名、6～10時間11名）を収録。

7. 全労連生活時間調査中間まとめ （1990年9月）

24単産、一般単産1051名、教員1271名の24時間の行動を詳細に1週間分毎日記入したものの集計。男女別になっているので比較ができる。専門家の分析を加え、近く発表。家事・育児等は男性28分、女性2時間40分、通勤を含む仕事の時間が10時間を越えると睡眠・食事・身の回りの生理的生活時間や子どもの世話・団らんが切り詰められるなどおもしろい集計がある。

8. 全労連婦人部・均等法5年男女平等調査

均等法5年にあたり実施。今後集計・分析する。

※トータルな女性労働者の実態把握や異なった業種・他の単産との比較等ができるよう全労連婦人部として共通項目を整理して、労働・健康・生活実態調査を実施したい。

（全労連・婦人部長）



英国の日系企業と労働組合

—スコットランド労働組合会議大会に参加して感じたこと—

筒井 晴彦

はじめに

スコットランド労働組合会議(STUC)第94回年次大会が1991年4月15～19日、市制確立800周年を祝うダンディー市(エジンバラ市の北部)で開催され、全労連から矢ヶ崎武人副議長と筆者が参加した。

STUCが日本の労働組合を大会に招待したのは今回がはじめてである。わけでも全労連を招待したのは、STUCが左翼の立場を鮮明にし、湾岸戦争にあたって全労連の戦争反対のたたかいに連帯を表明するとともに平和的解決にむけ国際的に奮闘してきたこと、世界労連のイニシアチブで発足した「平和と軍縮をめざす国際労働組合委員会」(通称ダブリン委員会)の議長を務め、世界労連と密接な関係を維持してきたことなど、湾岸戦争反対のたたかいへの連帯と世界労連の場での交流をつうじて日本の労働組合運動における全労連の存在と活動を重視したからにはほかならない。このことは、海外9代表のなかでILOと全労連のみに大会で発言させたSTUC指導部の配慮にもはっきりとしめされている。

海外からはこのほかキューバ労働者中央組織(CTC)、仏CGT、ソ連「連合」、マルター一般労組、国際自由労連、ILO、全米電機労組(UE)、

世界労連という多彩な組織が代表を派遣した。国内からは代議員431名(代議員総数は550名)と英労働組合会議(TUC)、ウェールズTUC、アイルランドTUCの代表らが参加した。

STUCの組織構成

1897年に結成されたスコットランド労働組合会議は現在、56単産のスコットランド地方組織と48地域協議会で構成され、組合員数は約80万人である。世界労連と密接な関係を維持しながらも、いずれの国際組織にも加盟していない。

英労働組合会議(TUC)の構成組織にもなっていないが、これには、同組織の結成の経過が関係しているようだ。簡単にふりかえておくと、1895年大会にあたり英労働組合会議(TUC)は、地方の労働組合協議会のあいだに勢力を拡大していた独立労働党(とりわけ非熟練労働者の組合が中心になって1893年に結成)のTUC内への影響力を弱めることを目的に労働組合協議会を排除したが、これに抗議したスコットランドの労働組合協議会がスコットランドに独自の地方組織としてのSTUCを創設したのであった(富沢賢治『労働と国家』岩波書店)。同じ地方組織のウェールズ労働組合会議(WTUC)がTUCの構成組織になっているのにSTUCがそうでないのは、こうした結成の経過が関係して

国際・国内動向

いるといえよう。

この経過がしめすように、またスコットランドという地方が伝統的に労働党の強力な支持基盤になっている地域性からも、STUCは労働党なかでも「左派」と呼ばれる勢力との結びつきが強い組織である。大会の諸決議が労働党の政策への支持を随所で表明したり、大会4日日夜に開かれたSTUC主催のレセプションで労働党のニール・キノック党首が「次期首相」と紹介され演説したことにもこの組織と労働党との関係が読みとれよう。なおイギリス共産党もSTUC内に一定の影響をもっていると聞いている。

日系企業での組織化の問題

STUC指導部は、全労連を大会に招待するにあたり、英国における日系企業での労働者の組織化の問題で意見交換することを重視した。

周知のとおり、日本企業は英国進出を加速させている。85年末で37社だった進出企業が現在では4倍の約160社に増え、進出先も北イングランドやスコットランドなど周辺部へ（朝日新聞3月21日付）、また投資先も自動車や電子工業だけでなく、金融や不動産、建設業にまでひろがっている。

なぜ英国への投資が顕著な伸びをしめしているのか。一般に指摘され、私たちが現地で会った労働組合幹部の多数が指摘しているのが、英国の労働コストの低さである。一説によると英国の労働者賃金は西独のその70%であり、フランスのそれより20%低いといわれている（ジェフリー・マレー『大英帝国の日本企業事情』PHP研究所）。

加えて重要なのが政治的要因としてのサッチャー政権の積極的な日本企業誘致政策であった。こうして日本企業は、各国で保護主義がつかよ

るなかで、統合後のEC諸国に対する生産拠点として英国への投資を増大させているのである。

日本企業の進出は、日本的労使関係・労務管理の輸出と一体のものである。例えば、合併企業をのぞいた日系企業のうち3分の1の企業に労働組合がなく、ある場合でもすべてシングル・ユニオン（1企業1労組）だという（日本労働協会編『イギリス日系企業の労働事情』日本労働協会）。私たちと懇談したSTUCのキャンベル書記長も、「スコットランドに進出している日系24社に組合がなく、そこで働く1万人の労働者を組織することができていない」と語っている。私たちがロンドンで交流したMSF（製造・科学・金融労組）で自動車産業を担当するトーマス全国委員は、「日産もトヨタもシングル・ユニオンでホンダは労働組合すら認めていない」と話していた。

労働組合を認めるかどうか、認める際にはどの労働組合を選択するかは、ひとえに進出する企業の判断に委だねられている。例えば日産が50カ所以上の候補地からニューキャッスル南方のワシントンという小さな町に立地を決定したのは、労使紛争を避けやすい土地だという観点からなされたものだといわれている（石田光男『賃金の社会科学』中央経済社）。矢ヶ崎副議長は、タイサイド地方の産業関係事務所を訪問したおりに、日系企業の進出にあたって賃金や労働組合の承認問題などの条件を提示しないのかと質問したが、担当者は、「失業問題が深刻で私たちは弱い立場におかれている」と話して、日系企業の要求を受け入れざるをえない理由を説明していた。もちろん問題はこれだけでなく、より根本的には、「80年雇用法」「82年雇用法」「84年労働組合法」とあいついで労働組合を規制する法律を制定し労働組合敵視の政治をとってきたサッチャーによる日本的経営・労務管理

の積極的な導入にあるのは広く指摘されているところである。

さらに東芝や日立、三洋などの大手企業はノー・ストライキ協定を組合と結んでいる。これは労使双方が企業の繁栄のためにストライキやロックアウトに訴えるのではなく、協議や交渉、仲裁によって問題を解決していこうという内容のものであり、明白にイギリスの労使慣行に反する性格のものである。

その他QCやTQCなどの小集団管理運動あるいはインフォーマル組織の育成で労働組合の弱体化がすすめられており、後者の問題は、大会でも全国公務員労組（NUCPS）の代議員が発言し、「雇用者が労働者に直接コミュニケーションして労働組合を形骸化している」とうったえていた。

こうしたなかでSTUCは、日系企業での労働組合組織化で困難をかかえており、キャンベル書記長とベル書記次長は、この問題で特別に全労連代表団との懇談をもった。矢ヶ崎副議長は、懇談のなかで質問に答えながら、組合を認めないことで有名なIBMで全労連加盟のJMIUの組合が存在し活動していることをはじめ、日産での差別反対のたたかい、三洋電機でのパート労働者のたたかい、日立の田中さんの解雇撤回闘争などを紹介し、大企業における専制支配にた

たする日本の労働者のたたかいを説明した。先方はこれらのたたかいに関心をしめし、今後この面でも交流をつよめていく希望を表明した。

共通する課題での国際連帯の重要性

今回のSTUC大会への参加、同組織やMSFとの懇談をつうじて痛切に感じたのは、世界中に進出しそこでの労働者を苦しめている日本的経営・労務管理への反撃が国際的に切実な課題になっているということ、そしてそのことが日本の労働組合にとって意味するのが、日本の労働組合による大企業の民主的規制と、日本国内で大企業の横暴を許さないたたかいを強化することの重要性である。MSFのケン・ギル書記長が「主体（日本）と客体（英国）の問題だ」と語っていたが、まさにそうであろう。日本の労働組合に課された責務は大きい。

全労連は、多国籍企業の横暴と日本的労務管理にたいするたたかいで国際連帯を提起しているが、STUCは、このたたかいに積極的に参加する意思を表明し、共通する要求と課題で国際連帯活動を強化していくことの重要性を相互が確認しあった。

（全労連・総務財務局）

インド労働者のたたかいにふれて

岸本 直美

たたかうナショナルセンターとの連帯

インドには6つのナショナルセンターがあるが、もっとも戦闘的にたたかっているインド労

働組合センター（CITU）の全国大会は4年毎に開催される。CITUは組合員約230万人、ここ1～2年の間に50万人程の組合員が増えている。CITUはどこの国際的労働組合組織にも加盟し

国際・国内動向

ていない。

今年2月、古都カルカッタにおいて、第7回全国大会が行われた。インドでは一番大きい都市とあって、どこへ行っても、おどろくほどの人、人、人があふれ、活気があった。

インドの人口は約8億人、21世紀のはじめには中国を追い越して世界一になるのではないかとという予測もされている。すさまじい人口急増の一方で、国民1日あたりのGNPは約300ドルと極めて貧しい。人口の35%が「貧困線」以下というのだから、貧しさとたたかいはいかに深刻な課題であるかがうかがわれる。しかし、その一方では、国産の核兵器や通信衛星をつくる技術も持っており、工業生産の大半は国産でまかなえるという力もあり、他の発展途上国とは異なる一面もある。

CITUのたたかいはこうした国内情勢を反映しているのか、なかなか理解しがたいものもあったが、湾岸戦争に対するとりくみやアメリカと多国籍企業べったりの中央政府とのたたかいは徹底して戦闘的であった。

CITUの労働者は、世界一の経済大国・日本の状態や労働組合運動、とりわけ全労連の発足や日本の労働者のたたかいに大きな関心をもっていることが、短い交流の間にも伺えた。

インド労働者の誇り

CITU全国大会は、2月15日から5日間にわたって、約7,000人が参加して開かれた。大会初日から、方針討論にさきだっていくつかの決議文が執行部から提案された。直面している重要闘争について、つぎつぎに決議がおこなわれたが、湾岸戦争に反対し「インド国土上での米戦闘機への燃料補給に関する決議」もその一つであった。

CITUの湾岸戦争に対する態度は明確で全労

連のたたかいと共通するものがあった。湾岸戦争は、イラクのクウェート侵略がはじめにあったことを糾弾し、インド中央政府が湾岸で残虐な戦闘行為を続けるアメリカを援助していることを厳しく抗議していた。アメリカへの援助は、中東の石油を支配しようとしているアメリカ豪商の策謀への服従であり、「非同盟運動の創立国の一員としてのインドの威信が汚された」こと、「かつてインドは帝国主義大国が提供するパン屑に手をのべたことは一度たりともない」と中央政府に抗議し、非同盟運動を堅持してきた労働者・国民の誇りをあきらかにしていた。

インドでは、湾岸戦争前には1バーレル16ドルだった石油が一举に40～60ドルにはねあがり、2ケタ台のインフレが国民生活を直撃していた。中央政府にたいする抗議運動は、数百万規模にひろがり、カルカッタでは港湾労働者が湾岸戦争に使われる麻袋の輸出を阻止する行動に立ち上がっていた。

CITUはこれらの抗議行動を倍加すること、石油労働者に米戦闘機への給油ボイコットをよびかけ、また、すべてのインド人民が燃料補給センター前の示威行動に参加するよう訴えた。執行部の訴えにこたえて、会場内から何人かの手があがりアメリカ帝国主義とのたたかいを強めるべきだとか、各地のたたかいを発言、それにまた執行部が答弁をしていた。決議を拍手で採択するのではなく、行動方針として議論し全員の挙手で確認していたのが印象的だった。全労連がこの間、国民各層と共同してたたかった「国連平和協力法」廃案や自衛隊の海外派兵阻止のたたかい、アメリカへの戦費協力90億ドル支出に反対するたたかいは、湾岸戦争に反対しインド政府とたたかう労働者を大きく激励するものとなり、この面でもたたかうナショナルセンターどうしの連帯を深めることになった。

CITUの全インド的なたたかいの中で、ついに中央政府はアメリカ軍への燃料補給を中止せざるをえなかった。私たちはそのことを日本にもどってから知った。

中央政府の悪政とのたたかい

インドの25州のうち、西ベンガル州とケララ州は、インド共産党（マルクス主義）を与党とする革新州政府が確立している。

大会の冒頭であいさつした西ベンガル州のジョティ・バース首相は、CITUの副議長でもあり、CITUは中央の反国民的な悪政とたたかい、革新州政府をささえる重要な勢力でもある。

インドでは中央と州にはそれぞれ議会と政府があり、州政府は、治安維持、保健衛生、農林業、地方行政一般を専管している。中央政府の役割は国防、外交、運輸通信、全国的な財政経済面などで、1947年の独立以来、政権は国民会議派が担当してきた（正しくは1977年から約3年間は、国民会議派が下院で少数となったため、連合政権となった時期がある）。

中央政府はたえず革新州政府の行政や施策に介入し、失敗させようとしいるとCITUの幹部は言っていた。CITU大会が開催されているさなか、カルカッタでは国民会議派の青年労働者が全国から集まり10万人規模の抗議集会を開催しており、英字新聞はこれを大きく報じていた。

また、中央政府は運輸（鉄道）労働者を大量に解雇したり、製造業など基幹産業の労働者のたたかいを弾圧するなど、労働者・労働組合への攻撃も強めており、国民会議派一党支配の国政に反対して、CITU大会はつぎのような大会決議を採択している。

「チャンドラ・シャハール政府の退陣を要求する決議」では、いま政府は「欠陥だらけ」で、「独裁政党（国民会議派）に依存しきっている」

と指摘している。その決議の内容をみると、「5閣僚を含む国会議員8名が無資格」の不信任閣僚であり、それを認めている中央政府を糾明した下院議長が脅迫されたり、妻の殉死制度を公然と擁護するエネルギー相を首相が黙認したり、さらにはヒンズー教徒の圧力に屈して、多数の死者を出した暴動や、汚職事件でのなまぬるい対応をするなど、相つぐ政治腐敗が極に達していることを明らかにしている。

「経済面でも完全に失政をさらしている」インド経済は、「二桁のインフレ率は生活必需品価格を日毎に上昇に導き、工業生産はおどろくべき水準で停滞したまま……、わが国は借金の落とし穴にまさにはまり込もうとしている……民営化への動きも急速にすすんでいる」「もし、この政権が今後とも持続すれば、インドの経済発展の展望ならびに、自立へのたたかいは著しい攻撃をこうむる」ことになり、「道徳的権利のすべてを失っている欠陥政府」にたいして、CITUは「即時退陣」を要求しているのである。

そして、政府が退陣を余儀なくするよう、国内全域からの強力なキャンペーンに立ちあがるようよびかけ、これがインドの労働者階級と国民を破滅と、危機から救う道だと訴えている。

長い間の1党支配が、自らつくりだした政治腐敗と失政によってゆらぎはじめ、インドはいま大きな局面をむかえていることがこの決議の内容からも感じ取れた。

実際、CITU大会の直後の3月、任期を半分以上残して下院が解散に追い込まれており、5月20日が投票日となっている。この選挙の結果がこれからのインドの政治を大きく左右することになるだろう。

日本のODAを利用して建設されるナルマダ溪谷ダムの問題も深刻である。住民の保障問題が解決しないうちから建設がはじまり、住友商

国際・国内動向

事、日立製作所、東芝など日本企業も受注している。大小あわせて3000ヶ所以上のダムをつくるという巨大な規模のダム建設は、流域に住む2000万人もの人々に影響し、広域にわたる森林や農地と、254の村落が水没するため100万人以上の人々が強制移住させられるなど、失われるものはあまりにも大きい。環境破壊、生活破壊に反対するたたかいが大きくひろがっているが、中央政府は電力と灌漑を要求する資本家や地主に應えてダム建設を強行している。インド政府と一体になって、インド国民に災厄と自然破壊をもたらしているのが日本政府・独占大企業であり、両国労働者の連帯したたたかいが必要なことを痛感させられた。

労働組合組織の統一をめざして

大会方針の提案でCITUの書記長は、ソ連の混迷が社会主義をめざす運動に大きな弊害をあたえたこと、アメリカ帝国主義やソ連の「新思考」についての批判の中で、「社会主義に反対する帝国主義者やその同調者のキャンペーンにもかかわらず、CITUは社会主義をめざし、公然とたたかう。労働者階級が戦闘にたって、社会主義建設のたたかいを準備するために、引き続き努力する。」と宣言していた。

また、社会主義建設にむけて労働者階級の教育の重視、労働者の意識を経済主義の枠内から

引き上げ、「社会主義的自覚を高める」必要があることを何度も強調していた。

副議長のジョティ・パス氏も、「帝国主義者や資本家階級の裏面工作者が何を宣伝しようと人民の問題をすべて永久に解決できるのは社会主義だけ」「団結とたたかいの旗を高くかかげ、資本家の外からの影響や、労働者階級のなかになお残る封建的思想を切り崩し、労働者階級を一つのプラットフォームに統一させなければならない」と全組合の連盟結成をよびかけていた。

CITU大会には他のナショナルセンター代表も参加し、連帯あいさつをのべていた。すでにこれらの労働組合と共同して「50万人集会」や、1990年には全国的な規模の共同闘争委員会を結成してたたかってきた実績もあり、CITUのイニシアチブのもとに統一が前進しつつあることと、社会主義インドの建設にむかって第7回大会が跳躍台となること、いまがその時だということを確認するようだった。

インドはいま激動の時を迎えている。労働者・国民のねがいとインドの明日をかけてCITUは全力でたたかっていた。全労連との交流に大きな期待を寄せていた。労働者に熱い連帯を感じながら、私たち自身が直面している闘いを前進させることこそ、両国労働者の真の連帯をひろげることになることを確信することができた。(監事・全労連事務局次長)

成長・連帯の欲求と「自己啓発セミナー」

中原 学

「セミナー」にひかれる青年の思い

労働者教育協会が先ごろ開いた労働組合幹部との懇談会で、「赤旗」の連載記事(90年度末から91年初め)が発端となって、「自己啓発セミナー」(以降「セミナー」と略)の青年労働者への浸透ぶりが話題になったという。職場で「セミナー」への参加をすすめる青年の姿が目立つ、ある労組婦人部の学習会に「ぜひこの人の話し聞きたい」といって「セミナー」の講師が推薦されてきたなどなど、その浸透ぶりは、公務から福祉、民間の職場さらには労組にまで及んでいた。

もちろん最近になってにわかに話題になったというものではない。東京医労連の機関紙が「看護婦さんだまされないで」の見出しでこの種のセミナーの特集をしたのは86年であった。この年の11月には和歌山市で20代の青年を含む女性7人が教祖の後を追いつつに焼身自殺をするという事件があり、若もののあいだでの『小さな神々』ブームがマスコミの話題になりはじめた。赤旗「連載」もその第1部で「霊」や「超能力」が青年の関心を集めている問題をルポしている。

青年の間の「新宗教」ブームと「セミナー」の浸透とを同一視はできないが、いずれの現象も、今日の青年がその一見「リッチでハッピー」にみえる暮らしや言動の内側に「心の飢え」とでも呼ぶべき満たされない思いをつのらせていることを予測させるものである。

その「思い」とはどのようなものか。「セミナー」を中心に見てみよう。

勧誘にあたってのキーワードは、「自分を変えるチャンス」という言葉であり、「このまま人生を終わらせていいのか」という問いである。その言葉が青年の心に響く。

「何がやりたいのかも分からず、ダラダラと過ごしている自分がすごくいやだった」

「この一年、新しい体験をしたのかと問われ、考えてみると何もしていなかったから」

「セミナー」側の言い方では、「ありのままのあなたに価値がある」「ありのままの自分を大切にし、それに向かい合うように教える」のだというが、「セミナー」に参加した青年たちの多くは、そこで次のような感想を持つ。

「ボクのようなものでも見ず知らずの人にこんなに受け入れられる。安心した。勇気がわいた」

「他人の前で自分をさらけ出すことができた。自分でつくっていた壁を乗り越えたときに得られる仲間との信頼。ことばでいえないほどうれしい」

それは「人生ではじめての感動的な体験」であったという。

「連載」は、その第3部、専門家による座談会と合わせて一冊にまとめられ(『霊・超能力と自己啓発―手さぐりする青年たち』新日本新書)、浅見定男氏が「赤旗」にその書評を書いているが(91年5月6日付)、氏によれば、「霊」

国際・国内動向

「超能力」、「セミナー」さらには統一協会＝原理運動に引き寄せられる青年の「思い」は同じである。

—「あなたは変わりたくないか。もっと感動的な人間関係がほしくないか。だれかの役にたちたくないか。世の中はなんとかならないか」。平凡な自分でもこういうささやきに反応するものがある—。

いま何が労働運動に問われているか

「セミナー」に参加する青年の「思い」がそのようなものであるとすれば、それは、今日の青年の状況についての、私たちの次のような認識を再確認させてくれるものといえるだろう。

(拙著『現代の青年と労働組合』第2章4節参照、学習の友社)

第1にそれは、いま多くの青年が、現状を肯定しその生活を楽しんでいるようにさえ見えるとしても、けっして現在の生活、現在の生き方、いまの自分に心から満足しているのではないということである。多くの青年が、心のどこかで、いまとは違った自分、もっと別のよりよい生活、もっとはりのある生き方があるのではないか感じ、それを求めているのである。

そして第2に、多くの青年が、それまでの生活で「人間のやさしさ」や「他者による肯定的な受容」「友情と連帯」の体験を持てずにきたということ、そして他者との関わりや連帯を煩わしいとする青年の多くも、そのような体験を感動として受けとめる感受性をもっているということである。青年は「友情と連帯」を求めているのだ。

こうした青年の「思い」は、本来、労働組合運動や民主的な運動においてこそすくいとられるべきものである。「セミナー」などに引き寄せられる青年の多くは、私たちの誘いかけをこそ

待っているのだ、と受けとめるべきであろう。

「連載」には、原水爆禁止運動に参加したことのあつた「セミナー」参加者が、「あ、この感動を、私はすでに知っている」と感じ、そのときの感動をよみがえらせるなかで「そうなんだ。人間の心や連帯感とかは、受講料を払って手に入れたりするものじゃないんだ」と考え、その後の「セミナー」に参加する気がなくなったことが報告されている。

仲間が「セミナー」にのめり込んで行ったあつたサークルのメンバーたちは、その仲間の話しを「親身になって聞くことから始めよう」、サークルに「本物のあたたかい人間関係を作っていこう」と話しあつたという。「セミナー」に夢中になっている同僚や仲間の姿に、不規則で多忙な長時間労働や選別と競争をあおる労務管理のもとで、本音を語りあう機会も仲間もない職場の状況や、そんななかで「仲間の実情をよく知っていなくてはならないはずの労働組合も、会議の時間を設定するのがやっつ」という状況に追い込まれていることに、あらためて気づかされた…。そんな紹介もある。

本来、民主的な運動と組織、その連帯の中でこそみとめられるべき青年の「思い」、「そこへ『心』と『宗教』の産業がしのびよる。そして多くの人々の精神を傷つけ、金と財産を奪う」(前出、浅見定男)。こうした状況への真剣な反省が必要なのだと思う。

「自分への信頼」と成長・発達の欲求

ところで、「ありのままのあなたに価値がある」というセミナーの「最初の言葉」と、世界中のどんな記念碑よりも、どんな記念日よりも、あなたが生きている今日はどうにか素晴らしく、意味があるだろう、「トレイン、トレイン」というロック・バンド、ザ・ブルー・ハーツの

呼びかけは、ひどくにかよっている。

この類似から知るべきことは、今日の青年の多くが自分の価値や可能性、自分への信頼をもちえない状況に追い込まれているということ、にもかかわらず否だからこそというべきであろう、そのような呼びかけを痛切に待ち望んでいるのだということである。

堀尾輝久氏の適切な指摘を借りれば、『先が見えている』ということと『自分の居場所がない』というこの二つの言葉は、今の学校秩序、競争と選別のなかで挫折して行く子どもたちの共通の気持ちであり、他方「エリートたちもけっして本当の誇りをもって、人間的な意味での自分の力を信じることができるような仕方で教育を受けてはいない」のである（『教育入門』岩波新書）。

真の意味での「自信」がもてないのは、今の青年たちがその育ちの過程において、自立と連帯への人間的な力を獲得することができずにきた、言い換えれば、成長と発達の条件を歪められ、その権利をうばわれてきたということの結果である。人間的な力とは、基礎的な知識や経験、それを通して培われる学ぶ力、働く力、生きる力である。それこそが人に真の意味での自信をもたらすのであろう。

と同時に「自分の力を信じる」ことなしに「成長」も「発達」もない。奪われた人間的な力を取り戻す努力へ向かって足を踏み出すことができないからである。

自分の価値、可能性、力を信じることができないということを、青年たちは何よりもつらく感じている。だから、ブルー・ハーツが青年を引きつけ、青年に「セミナー」が浸透するので

あろう。「成長・発達」への欲求が青年をそれらへ引き寄せるのだともいえる。

青年の「成長・発達」の欲求を青年の運動において重視すべきである、と私はこのところ折に触れて考えさせられている。その欲求を満たすことによって私たちの運動は青年を引きつける力をもつだろう。成長しつつある青年のエネルギーは青年を引きつける。成長しつつある青年以上に青年にとって魅力的な存在はないからである。

非人間的な現実の変革をこそ

そこに「セミナー」の誘いがもつエネルギーもあるのだが、「セミナー」が青年に与える「自信」や「友情と連帯」は作意によって与えられたものであり、従って、一時的主観的なものである。青年が現状に満足していないのは現状が満足できるものではないからである。「別の生活・生き方」を求めるのは、単なる「青い鳥」願望ではない、今日の非人間的な状況を変えたいという要求につながる思いをこめてのことなのである。であるのに「セミナー」はそれを心のもちよう、自分のあり方の問題としてしまう。それでは青年の「思い」が真に満たされることはない。

真の「自信」「友情と連帯」は、非人間的な現実、青年の成長と発達を歪め、妨げている現実を変革する闘いをとおして、その闘いを共にするなかでこそ生まれるのだ。そしてその中で青年は奪われた「成長・発達」の権利を取り戻すのである。

（会員・労働者教育協会理事）

プロジェクト研究部会報告

「労働時間問題」研究部会

西村 直樹

労働時間研究部会は90年7月24日の第1回の会合以来、来る5月の例会で第8回を迎えることになる。顔ぶれは、部会長に辻岡靖仁先生をいただき、大御所の藤本武先生以下、大場秀夫（労働運動）、山科三郎（哲学）、松尾邦之（法律、早稲田大学）、吉田健一（弁護士）の各氏と私（西村一労働運動）、会員以外から全労働省労働組合の矢崎英敏さん（労働基準監督官）、全労連嘱託の清水明さん（かつての総評の時短担当者）だが、フルメンバーが顔を合わせたことは残念ながらまだない。

第1回目は全労連大会に「労働時間、休日・休暇についての全労連の政策」（中間報告案）がだされたところであったので、私が討議の経過を含めて報告し、意見を交換した。「世界でもっとも高い水準の要求を掲げた訳だが、もっと現実的な要求でスタートしたほうがよいのではないか」との意見を藤本先生からいただいた。2回目は、その藤本先生から労働時間の国際比較を論じていただいた。内容は11月にだされた「国際比較日本の労働者」（新日本出版社）にあるとおりのもので、たいへんな情熱を傾けたご報告であった。3回目は各人が今後の研究テーマをもちよってどうするかを議論しようということにしたが、これが集まりが悪く、具体的な提案も「これでいこう」というところまではまとまらなかったが、それ以降の研究テーマについてその都度みなで相談してきめていくこととなり、結果としては大事な節目の会議となった。

第4回は山科先生をわずらわして「労働時間と社会生活との関連、その哲学的意味」。山科先生はミヒャエル・エンデの「モモ」に出てくる「時間泥棒」の話をもちだされ、これを退治する少年たちの目を大切にし、その目線でこの課題に迫ろうと提案された。ヨーロッパ労連の79年のミュンヘン大会での統一要求の意義にも話が及んだ。

第5回は、90年秋以来の独占企業での労務管理—時間管理の変化、たとえばトヨタ自動車の新しい労働時間制度の提案をめぐる問題、松下電器の1,800時間をめざす新たな提案をめぐる評価などについての討議とした。

トヨタ自動車は90年9月、1ヶ月単位の変形労働時間制度を導入し、1日の実働時間9時間30分、残業手当なしで3組2交代制をいれ、週当たり38時間、21日サイクル12勤9休の勤務をとりいれ、12月1日から一部工場で試行にはいった。もちろん労組は合意している。これで実働時間、年間1,881時間、年休をきちんと消化すると、政府公約の1,800時間は達成可能な枠内である。これで残業手当がなくなるから、交替勤務手当をいれても平均月28,000円の賃下げである。この件について「赤旗」が90年10月からキャンペーンを張っていたので、第5回研究部会では「赤旗」記者の岡清彦さんを招いてこの新たな「合理化」について報告をいただき議論した。

岡さんの報告は62頁の表にある内容の解説的な

報告と松下電器がキャンペーンしている年間1,800時間、24時間稼働、365日操業でソニーに打ち勝とうという会社提案。討論のなかで、変形労働時間制と交替勤務の組み合わせによる24時間稼働体制への「合理化」こそ、労働基準法「改正」の真の狙いではあったのではないかということや日経連の「労働問題研究委員会報告」がでた直後だったので、それにそって、24時間稼働への労働力不足対策としてのコメ自由化による農家労働力の解放、大店法による零細商業労働力の解放、さらに女性労働力対策としての育児休業法促進や保育所設置の日経連の主張などまで検討された。

結論として、92年度中に1,800時間という政府の公約はとてできないだろうという私たちのあいだにもある認識では、独占資本の狙う新たな「合理化」にたいして私たちが後手を踏むことになるということであった。

第6回の研究部会では、第5回の時に議論にはなったが、深めるにいたらなかった交替勤務についての勉強を行うことにした。このために、90年7月の末に開かれた労働科学研究所の創立69周年記念シンポジウム「現代の交替制勤務を考える」の報告者であった労研の酒井一博先生にきていただいた。

この研究部会での報告では、常識とはまったく相容れないことだが、夜勤をやっている交替勤務労働者の方が常日勤労働者よりも年間の休日日数がすくないという驚くべきことが明らかになった。

また4組3交替制ではどうしても年間実働時間1,800時間は不可能である。そこで5組3交替制への移行が必至なのだが、そして先に紹介したヨーロッパ労連の統一要求でも、夜勤を含む連続操業の場合には5組3交替制を最低の条件とするべきであるとなっているのであるが、こ

れを人員増なしに乗り切ろうという、すごいとしかいいようのない提案が労働組合からだされている事実が衝撃であった。

4組3交替の基本的枠組み

組／直（直の時間）	
A	1（8時～16時）
B	2（16時～0時）
C	3（0時～8時）
D	休

上のA～Dの組がかりに10人とする。この組をA、A'、B、B'…とわけて5人の組を8つづくる。もうひとつ、E組5人をつくり（5人の組9つができる）、その内の2組づつが一つの直をこなすというのが研究されている交替勤務のシフトである。これで1サイクルすぎると、次はE・A、次にA'・B、B'・C…と組のメンバーが変わる。このE組を夜勤専用のパートタイマー労働者で埋めようというのである。夜勤専用で、E・E'・E'…といくつもつくれるから、年間数百時間の雇用でいいというのだ。これで本工を増員せず、現状の定員のままで1,800時間体制へもっていこうというわけだ。この提案を組合側がしているのである。そこまでいってもこの組合を労働組合とよんでいいのだろうか。

問題はこうした鉄鋼労連の提案もさることながら、現在、365日連続操業をしているのは製鉄、鉄軌道、石油化学、合成化学、1部の食品、電力、ガス、病院等の業務で、日本ではまだ5組3交替制が全く導入されていないこと、そこへ前回討議したトヨタ自動車の3組2交替制などが新たにはいりこみだして、コンピューター管理による24時間稼働社会へむけて、一層非人間的な労働条件が広がりがねないということである。

第7回は法制度の現状を問うとのテーマで松尾邦之先生が報告を行ない論議を進めた。松尾

報告の骨子は、労働基準法「改正」前後の変化に対して法制度がどのように機能しているかを検討しようとするもので、第1に、時短がすすまないのは週休2日制の遅れと無制限の残業の許容に理由があること。第2に一層の「弾力化」が不規則・過密労働蔓延の原因となり、ただ働きをますますみえにくくしていること。さらに第3に「弾力化」の対象決定・理由づけ・最長労働時間規制・導入に当たっての労組や労働者のチェック機能について有効な規制がもうけら

れていないこと。したがってこの規制措置を労組・労働者が民主的にコントロールすることが重要となっていることが指摘された。そこでこの機会に労働省当局が何をどう考えているのかを少し系統的に見て行くことが必要であろうということになった。

次回5月の例会はその立場から労働基準監督官である矢崎さんから報告をいただき、議論しようということにしている。

(会員・全労連調査政策局)

大企業に広がる3組2交代制

(注)○は昼勤●は夜勤(調)は、生産調整日。通常は前日の土曜日と同じ勤務)

		月火水木金土④月火水木金土④…………
日立製作所	1 勤務	●●●●●休休調○○○○休休調(以下繰り返し)
(小田原工場のデ	2 〃	○○休休●●調●●休休○○調(〃)
ィスク製造部門)	3 〃	休休○○○○調休休●●●●調(〃)
		└────────── 1 サイクル ─────────┘
1985年導入 1日の労働時間9時間30分		

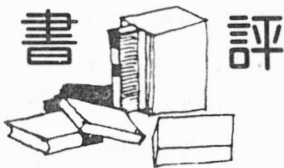
		月火水木金土④月火水木金土④…………
住友軽金属	A 勤務	○○○●●●●休休休(以下繰り返し)
(名古屋製造所)	B 〃	●●●●休休休○○○(〃)
	C 〃	休休休○○○●●●(〃)
		└────────── 1 サイクル ─────────┘
86年導入 1日の労働時間7時間45分に3時間30分の残業を組みこんでいる		

		月火水木金土④月火水木金土④…………
大同特殊鋼	甲 勤務	休●●●●●休休○○○○休(以下繰り返し)
(愛知県知多工場	乙 〃	○○○休休●●●●●休休○(〃)
など。4組3交代	丙 〃	●休休○○○○休休●●●(〃)
制もある)		└────────── 1 サイクル ─────────┘
87年導入 1日の労働時間8時間25分に残業を組みこんでいる		

		月火水木金土④月火水木金土④…………
ダイハツ	A 勤務	○○○○休休●●●●●休休(以下繰り返し)
(滋賀県竜王工場	B 〃	休休●●●●●休休○○○○(〃)
への応援の場合)	C 〃	●●●休休○○○○休休●●(〃)
		└────────── 1 サイクル ─────────┘
1日の労働時間8時間45分		

		月火水木金土④月火水木金土④月火水木金土④…………
トヨタ自動車	A 勤務	●●●●●休休休○○○休●●●休休休休○○○休
(会社提案の一	B 〃	○○○休●●●休休休休○○○休●●●●●休休休
例)	C 〃	休休休○○○休●●●●●休休休○○○休●●●休
		└────────── 1 サイクル(これを繰り返す) ─────────┘
90年12月から一部で試行 1日の労働時間9時間30分		

『赤旗』91年1月21日付



片岡昇・萬井隆令編

『労働時間法論』

脇田 滋

1. わが国では近年2000時間をはるかに超える長時間労働を背景にした「過労死」問題が社会的に大きくクローズアップされている。経済大国日本の労働者生活には、余裕がなく、問い直されている「豊かさ」のなかで共通して指摘されるものが労働時間の短縮、有給休暇の確実な取得である。時短問題がわが国労働者の切実な課題になっているにもかかわらず、大企業労働組合をはじめ労働運動の取組みは遅れた。ヨーロッパ諸国の時短問題の進展との大きな違いである。

しかし、国際的経済進出のなかで、日本の労働者の異常な働きぶりに対する疑問や批判が、日本に対する「外圧」として強まってくる。そうしたなかで労働行政としても避けて通ることができない課題として労働時間短縮問題が位置づけられることになった。

その結果、労働時間関係の労働基準法改正(新労働時間法)が、法定時間の短縮、時間規制の弾力化、年次有給休暇制度の改変を内容として行なわれ、1988年4月1日に施行された。そして、現在、週40時間制を目指す本法は施行後3年を経過したが、段階的に時間短縮をめざし、1991年4月からは原則として週44時間制が実施されている。

この改正によって、戦後40年にわたって維持されてきた労働基準法の1日8時間、週48時間を軸とする労働時間法制度が大きく修正されることになった。

2. しかし、今回の法改正は立法技術的にみて、最近制定された労働者派遣法などと同様にきわめて複雑で技術的な諸制度を導入し、規定化するという点で新たな労働立法の傾向を反映している。

なかでも法律の条文からは分りにくい漸次的な段階的時間短縮措置、関連する諸制度との整合的な説明がきわめて困難な「弾力化」など、従来の労働時間法の基本的な考え方では理解しがたい制度が数多く導入されたことは労働者保護法としては大きな問題点を含むと言えるのである。

要するに、労働時間法は、従来より以上にきわめて分りにくいものになったのである。本来、労働時間制度はすべての労働者にとって重要な意義をもつ制度である。従来からも例外規定が少なくなく労働時間法はわかり易いものではなかったが、それでも1日8時間、週48時間制度など比較的単純な最低基準が設定されていた。

ところが、新法は、複雑な変形制や、フレックスタイムによる賃金の精算などをめぐる法解釈問題は、法律専門家の「論理の遊戯」とっては、これ以上望めないほどの格好の素材を導入したのである。実際、新法をめぐっては、法制定に関与した一部の労働法学者や労働省の官僚による観念的でペダンチックな論議がまかり通っている。こうした状況は、労働法を、とくに労働者保護法を、多くの労働者からかけはなれたものにしていくおそれがあると言わざるを得ない。

えない。

3. こうしたなかで片岡昇・萬井隆令両教授の編著による『労働時間法論』（法律文化社）が公刊された。本書は、とくに次の点で注目すべき書物になっている。

第1に、新労働時間法については、有権解釈を中心に解説した行政や経営者サイドからの実務書・解説書が数多く出版されているが、本書は、法改正に批判的な基本的立場から、新法の内在的な法解釈を体系的に試みた、数少ない貴重な書物である。

前述のように今回の改正は複雑で、法解釈については労働行政サイドの有権解釈が支配的な論議になっている。そうしたなかで、法改正についての批判を前提にした本格的な解釈論を展開した点は、本書の特徴である。

本書は、89年5月の日本労働法学会シンポジウム（北海道大学）の報告グループの中心メンバーが執筆している。つまり、学会での最新の論議を反映しており、有権解釈と対立する論争的な主張を少なからず含んでいる。

第2に、本書は、関西を中心にした労働法研究者が数多くの討議の機会を経て論述したものである。大家から中堅、若手までの研究者が、日ごろの労働法理論研究や比較法研究の蓄積を背景に問題を深く掘り下げており、定評のある共同研究労働法シリーズの第4作と位置づけられている。各人の分担執筆ではあるが、全体的に統一した主張を貫くことが基調になって編集されている。

4. 本書は、総論と各論の大きく二つの部分に分けて論じられている。

まず、労働時間の考え方と時間短縮問題という副題の総論では、「労働時間をめぐる国際的動向とわが国の実態」、「労働基準法改正の概要と問題点」、「諸外国・ILOの労働時間規制」、「労働

時間の意義と現代的課題」、「労働時間短縮の目的と課題」の各テーマが論じられ、労働時間をめぐる問題状況が比較法の視点を含めて整理され新労働時間法の立法政策の背景が明確にされている。

労働法研究者のなかでは、労働時間短縮に向って現実的な道を開くとして、それを肯定的に評価し、従来の解釈との整合性など技術的問題に自らの課題を設定する立場があるなかで、本書の総論では「週40時間制は、それ自体が独立して達成されるべき基準なのであって、弾力化を通じて実現すべき性質のものではないといわなければならない」（80頁）と、名ばかりの短縮と引換えに「弾力化」を導入することによってかえって労働者の負担を大きくする問題点を指摘して否定的、消極的な立場を表明して立法政策自体を批判する。

さらに、外国との比較は、すでに山口浩一郎・菅野和夫編『変容する労働時間制度』（日本労働協会、1988年）で詳しく紹介されており、それを大きく超えることはないが、各国の状況が要領よく整理されている。

また、労働時間の短縮を、「人間らしい労働、労働生活の人間化」という視点から、わが国の企業のあり方についての批判的視点を含めて考えるべきであるという論議は的確であり、説得力に富んでいる。労働法学者研究者は、単なる解釈技術的な問題を論じるだけでなく、こうした広い視点から立法の意味を考えることが必要であることを感じさせる。

5. 第二章以下では、新労働時間法についての詳細な法解釈が試みられている。

第二章は「労働時間制の原則」では、労働時間について従来の客観的統一的判断によるという通説に対して、労使の個別の合意による労働契約上の労働時間の概念を認める判例などに見

られる新たな考え方を批判する。

第三章では焦点の「弾力的労働時間制」が取上げられ、各種の変形制やフレックスタイム制について、その複雑な内容を図表等を多く用いながら整理して分りやすく解説する努力がみられる。とくに、行政サイドの解釈に対抗して、労働基準法の理念にたち戻った解釈論を展開している。

「弾力化」は、経営者が時間短縮を抵抗少なく受入れるためには必要なものとして導入されたが、従来の最低の労働基準という法規制の枠そのものをこわすことになりかねないもので、現実の例がまだ少ないなかで法解釈というよりも、立法論として論じるべきものも少なくない。

第四章は、「みなし労働時間制」では、新たに導入された労使協定によるみなし労働と裁量労働をめぐる問題等を、第五章は「年次有給休暇」では、計画年休等を中心に問題点が検討されており、第六章の「労使協定の性格と効力」とともに、新法の特徴である労使協定の法的な効力等との関連が検討されている。第六章では、労使協定を三つに類型化し、その法的効力に限定を加えた解釈を提示している。

6. 本書はこのように、わざわざ一章をさいて「労使協定」の問題を論じている。つまり、今回改正の大きな特徴の一つが、事業場内の「労使協定」に大きな役割を与えたことがその理由である。労働法学では現在この点に多くの研究者の関心が集中しているといってよい。

新法では、弾力的な規制を導入する場合に、事業場の過半数組合または過半数代表を協定の締結者として、一定のチェック機関の役割を果たそうとしている。従来から、36協定による無制限の残業がわが国の長時間をもたらす原因の一つと言う指摘があった。今回の改正では、弾力化の歯止めとして、36協定と類似した労使協

定に大きな意味を与えている。

諸外国の法制度では、事業場内の労働者、労働組合の代表との協定には重要な役割を与えない。企業別の労使協定に大きな意味を与えることは、使用者の意思を強く反映し、労働者保護に反することが少なくないからである。企業別に組織されたわが国のほとんどの労働組合は、大企業を含めて、十分に労働者の声を反映した労働条件規制をすることが困難である。残業を野放しにしてきた一つの要因である労使協定の現実をみたと、弾力化によって大きな問題がより一層大きく拡大するのではないかと不安にならざるを得ない。

7. 最近あいつぐ労働法の改正は経営側のイニシアチブを反映し、従来の規制を緩和する傾向をもっている。労働法学の研究者として、こうした立法に対しては一つのジレンマに直面する。すなわち、立法の過程では、反対の立場から法律の問題点を数多く指摘して労働政策批判、イデオロギー批判が先行することになる。しかし、いかに「悪法」とはいえ国会の議決を経て成立し、施行されたときに、それを一概に憲法違反、国際条約違反として無効であると言いきることは困難である。

ところで、科学的な労働法学者の課題としては、(1)法のイデオロギー批判、(2)法の運用、慣行等についての法社会学的な研究、(3)内在的法解釈論の三つの分野を明確に区別しつつ、法改正の後には、法律の規定が拡大解釈されることのないように抑制的な解釈論を提起することが必要である。つまり、労働法学者としては、そうした今回の労働時間法のもつ本質的問題点を批判するとともに、その現実的な運用を現実的に把握して、憲法、労働基準法の基本理念に合致させるべく論理的な作業、すなわち法解釈の努力が重要となるのである。

本書は、前述したように、行政サイドの論者による技術的な細密な論議に、より精密な論理によって対抗しようとする点で、きわめて意義のある書物となっている。ただし、問題は、本書の論理が、それとしてきわめてよく考察された解釈理論であるとしても、現実になんかそれを行為規範として受け止め、支持する主体があるのかという点である。労働組合の主流が十分に労働時間短縮に取り組めない、むしろ取り組まないなかで、その存在意義さえ問い直される状況があるからである。

まだ現実には解釈問題がそれほど多く提起されているわけではないが、将来、労働時間をめぐる裁判等で本書の提起する解釈理論は、労働者にとって貴重な論理を提供することになるこ

とは間違いがない。

たしかに、本書は本格的な理論書である。しかし、労働時間短縮が重要問題であると真剣に考える人、そのために法律問題を考察する必要がある人には、格好の書物であると断言することができる。労働時間をめぐる法制度が複雑で技術的になったといっても、その理解を一部の「専門家」にまかせてはならない。本書ができるだけ多くの人、とくに労働組合の活動家に読まれ、自らの経験や現実認識から時間問題を批判的に考察するときの、大きな手がかりになることを期待したい。

(龍谷大学教授)

(法律文化社・1990年5月刊)

読者のひろば

労働組合運動では、「政治闘争」「経済闘争」「思想闘争」の3つの大きな課題で取り組む必要性を実感しています。このことを抜きにした運動では、働く者の地位向上、生活向上には、根本的に結びつかないと思っています。私のまわりの大部分の労働組合は、企業内組織です。産業別に結集していても、どちらかといえば、企業内の殻にとじこもった、限定した取り組みがほとんどをしめる組合活動の内容です。私たちの産別の上部組織では学習会が開かれています。

労働運動の分野のオーソリティーの方や経済学の学者の方を招いて開かれています、どうしても時間的な制限のある中での講義であり、もっと知りたいことへの欲求は満たされません。

その点、この「労働総研クォーター」の内容は、私たちが、思っていること、知りたいことが、数多く取りあげられていて、新しい発見、知識を豊かに与えてもらっています。

(M・T/大阪)

本誌のとじ込みハガキにて、あなたもご感想・ご意見をお寄せ下さい。



江尻尚子・杉山紀一郎・宇和川邁著
『看護婦をふやして』

書名からの感じでは、看護婦の手記集かと思ったが、読んでみると、そうではなく、深刻な看護婦の生活と労働の実際と、そのよってくるところを突き、結局「看護婦をふやして」が、看護婦だけの叫びでなく、患者とその家族つまり国民すべての要求であることを痛感するのである。

つい、先日の5月12日は、日本で第1回の「看護の日」であり、看護婦が全国で総決起したことが報道され、マスコミも「看護婦確保に大学設立」(朝日新聞記事)、「天使たちが飛べるように」(毎日新聞社説)と、医療や看護婦の問題をとりあげている。

とくに、毎日の社説は、結びでこうのべている。「12日はナイチンゲール生誕の日、厚生省は今年から『看護の日』と定めた。クリミヤ戦争の、血と泥の野戦病院で、この女性は、時に20時間も立ち続けた。だが献身の人であっただけではない。看護婦養成所を設立し、近代看護の基礎を固めた。その知性に学ぶべき事もある。」

本書は、そのナイチンゲールをはじめ、ヘンダーソン、キャベルなどの看護婦の先駆者の言動にもふれて、看護婦の社会的位置づけと、責任のもてる看護と看護水準の引き上げを求めるたたかいについてふれている。

本書は具体的に内容を紹介すると、6章で構成され、①の看護婦の怒りで、看護婦不足をなら解決しようとしめない政府への怒りが語られ、

②の看護婦の24時間で、看護婦の人不足から来るすさまじいまでの悪戦苦闘ぶりがのべられ、③の看護婦の願いでは人間としての権利を求め、責任のもてる看護とその水準の引き上げを求める姿が語られている。④の看護婦数の推移、⑤よい看護がしたい、⑥看護婦をふやしてでは、歴史的に看護婦とはなにかを考察している。いずれも実際に立脚した説得力のあるものである。

私は昨年9月末から10月はじめに、西ドイツ、スウェーデンに年金・医療の視察に赴いたが、そこには、完全とはいえないまでも、老人を寝た切りにしない人間尊重の上にたった行き届いた看護介護の体制と、医療福祉関係者を大切にしている実態があった。

それと比べ90億ドルの戦費をアメリカの要請に応じてやすやすと差出すわが国が、60年代なかばに決められた1カ月8日以内の夜勤日さえ実施していない看護婦の状態を放任していることには、今更ながらあきれざるを得ない。

しかし、それを許さぬ戦いが続けられているのだということを、本書は教えてくれる。

多くの方々にどうしても読んで頂きたい本である。

(引間 博愛・年金者組合委員長)

(新日本出版社・1200円)

労働問題実践シリーズ編集委員会編

『労働問題実践シリーズ』(全8巻)

『労働問題実践シリーズ』(全8巻)が完結した。内容は、①就職・転職・失職、②人間らしく働く、③賃金とくらし、④福祉と労働組合、⑤労働組合を創る、⑥組合運動の新展開、⑦組織と運営の活性化、⑧社会・文化活動に取り組む、である。

全労連が結成され、「連合」との二つのナショ

ナルセンターが存在する新しい労働運動の時代へ90年代は入った。そして、いま、日本の労働組合運動はおおきな発展と飛躍がもたらされている。

この時期に、今までの全国の職場、地域のすばらしい創意あふれる運動、たたかひの経験を集約・整理し、今後の運動に生かしていけるかたちにしてまとめ上げたこのシリーズが完結した意義は大きい。

このシリーズの特徴は、企画、編集、取材、執筆のあらゆる過程で、労働運動活動家と研究者・弁護士・専門家との共同作業ですすめられ、協力者は200名を超えて、文字どおりの協力・共同の成果となっている。そのため、本書は、全国の先進的な労働運動のたたかひと運動、とりくみを事例として紹介しつつ、これからの運動の具体的な方向や方法について示唆をあたえてくれるものとなっている。すぐれた実践を共有財産として学ぶことができる内容となっている。

このことは、また、研究者にとっても日本の労働運動のすぐれた到達点を生きたかたちで「教材」として呈示されているので、研究や理論の創造的発展のためにその内容は大いに活用できるものであると思われる。私も協力した一人とし実に多くのことを学ばせてもらった。

このシリーズが、今後の日本の階級的民主的な大きな潮流をつくりだす実践的な武器として活用されることを期待したい。また、本書の完結は全国のすぐれた実践を集約・整理し、広げることと労働運動活動家と研究者・弁護士・専門家の協力・共同が広がることの重要制を示したのではないと思われる。

このシリーズの個々の内容については、今後共同で検討し、さらに充実したものにする必要性も求められている。このシリーズの完結は、今までの労働運動の一つの到達点であると共に、

今後の新たな出発点となるものであるに違いない。

(佐々木 昭三・会員・愛知労働問題研究所)
(大月書店・各1500円)

岩波書店編集部編

『シンポジウム・新しい世界秩序とアジア』

90年代のアジアはどこへいくのか。さまざまな矛盾をかかえつつ、豊かな伝統と多様な民族文化をもつアジアは、激動する現代世界のなかでどのように自立し、発展していくことができるのだろうか。

ソ連、東ヨーロッパの激変と湾岸戦争後のアメリカを唯一の超大国とする今日の国際情勢のもとで、日本の真の国際貢献とはなにか、日本がアジアでどのような役割をはたすべきかが問われている。

本書は、その明快な日米安保廃棄論が注目をひいている浅井基文日本大学教授の基調報告「変化の構造とアジアの将来」をふまえ、国際政治、経済文化人類学の各分野の俊英6人が、アジアの現在と90年代の展望をめぐって、白熱の議論を展開するシンポジウムの記録である。

昨年12月12日、岩波書店が「同時代ライブラリー創刊記念」として企画したこの公開シンポジウムの後半では、アジアの人口、発展、環境問題、日本の援助の実態とあるべきODAをめぐって、また、アジアからの外国人労働者問題と日本人のアジア観、歴史認識をふかめ、アジアの諸国民との連帯の条件を探り、「共通の家」を求める熱っぽい討議のなかから、アジアの可能性と日本の役割をあきらかにしていく。

労働組合が、組合員、とりわけ青年や婦人の、世界に向けられた関心と国際的な課題・協力と連帯に対するエネルギーにこたえる具体的な行動を提起し、すすめていくうえで考えておくべ

きたいせつなことが各分野のリーダーたちによって論じられている。

なお、前日に行われたもう一つのシンポジウム「ほんとうの豊かさとは」の記録も同じく「同

時代ライブラリー」に収められ、発刊されている。

(加藤益雄・全労連国際局)
(岩波書店、新書版・950円)

№4 (秋季号) の主な内容

〔巻頭論文〕

アジア経済圏と労働組合 佐々木洋

〔特集〕

【労働時間問題と日本の労働者】

労働時間問題の現代的課題 高橋祐吉

労働時間短縮と労働組合運動 西村直樹

交通労働者の労働時間と生活時間 柴田悦子

〔座談会〕男女労働者の生活時間

〔国際・国内動向〕

アメリカ労働運動と社会保障闘争 小森良夫

イギリス労働組合運動の最近の動向 浅見和彦

内職者運動と労働組合 神尾京子

全労連「未組織実態調査」から 中島康浩

(題はそれぞれ仮題)

ほかに、プロジェクト・研究部会報告、書評、新刊紹介など

☆ ☆ ☆

発行予定日 1991年9月15日

編集後記

第3号をおとどけします。巻頭の安藤論文は、戦費抛出が平和日本の進路にかかわるものであるとともに国民生活にも直接かわる重大な問題であることを指摘しています。「労働力不足」時代の政府・財界の労働力政策として女性労働力は一つの焦点になってきています。本号の特集「女性労働と今日の政策課題」は、こうした現実に関心をあてて当研究所の女性労働研究部会の調査報告もふくめて構成しました。国際・国内動向の欄は、インド労働者のたたかい、英国の日系企業と労働組合、「自己啓発セミナー」と青年を扱っています。 (K・S)

労働運動総合研究所

(略称・労働総研)

〒114 東京都北区滝野川3-3-1
ユニオンコーポ4F

電話 03 (3940) 0523
FAX 03 (5567) 2968

労働総研クォーターリー 第3号 1991年6月15日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

~~〒105 東京都港区新橋6-19-23~~

~~平和と労働会館6F~~

~~TELおよびFAX 03 (5472) 5780~~

印刷 有限会社 なんぶ企画

〒112 東京都文京区小石川3-33-6

TEL 03 (3813) 9163

FAX 03 (3813) 9162

頒 価 1 部 1,000円 (郵送料 210円)

定期購読 (年4冊分) 4,000円 (郵送料含む)

振 替 東京 4-191839

いま好評の書



脳は中年からでも鍛えられる
「ボケないで、元気に
長生き」の秘訣！
寺田公明
定価1200円

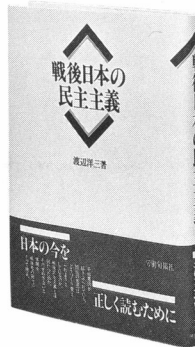


45歳から老化をふせぐ
熟年期を積極的に
生きる知恵！
若月俊一
定価1300円



豊かな社会日本の構造
明快な分析——ロングセラー——
渡辺 治
定価2500円

●好奇心・探求心と知恵を育てる
**自然がくれた
“ときめき”人生**
今井通子
自然と遊び
自然に学ぶ
定価
680円

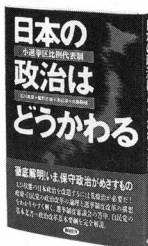


平和憲法がゆさぶられている。国民の意思はど
うつくり変えられようとしているのか——。
戦後民主主義とは、何だったのか。どこへゆこ
うとしているのか。
そのせめぎあいと展開を戦後史の節々にそつて
検証。今の日本を正しく読むために。

《新刊》

渡辺洋三「渡辺洋三民主主義選集」 戦後日本の民主主義

定価2500円



編著
石川真澄
渡辺 治
鷺野忠雄
水島朝穂

日本の政治は どうかわる

小選挙区比例代表制

定価1500円