

季刊

# 労働総研

クォーターリー

1995年秋季号

No.20

## ●規制緩和と労働市場

### 特集 戦後50年と日本労働運動

日本の社会運動50年

労働組合運動の50年

日本の労働組合運動の現状

戦後50年—労働法に問われるもの

加藤 佑治

塩田庄兵衛

塚田 義彦

大江 洗

片岡 昇

## 国際・国内動向

ILO世界労働報告書—「高齢労働者の諸問題」—

イギリス女性と低賃金

最近の過労死認定問題

〈投稿〉パートタイム労働と社会保障問題

小林 勇

桜井 絹江

佐々木昭三

相澤 与一

## 書評

脇田滋著『労働法の規制緩和と公正雇用保障』

早川征一郎著『国・地方自治体の非常勤職員』

長井 偉訓

伊藤 良文

# 労働総研クォーター

第20号 (1995年秋季号)



## 目 次

|            |       |   |
|------------|-------|---|
| ●規制緩和と労働市場 | 加藤 佑治 | 2 |
|------------|-------|---|

### 特 集 ●戦後50年と日本労働運動

|                   |       |    |
|-------------------|-------|----|
| ■日本の社会運動50年       | 塩田庄兵衛 | 9  |
| ■労働組合運動の50年       | 塚田 義彦 | 16 |
| ■日本の労働組合運動の現状     | 大江 洸  | 23 |
| ■戦後50年—労働法に問われるもの | 片岡 昇  | 29 |

### 国際・国内動向

|                          |       |    |
|--------------------------|-------|----|
| ■ILO世界労働報告書—「高齢労働者の諸問題」— | 小林 勇  | 36 |
| ■イギリス女性と低賃金              | 桜井 絹江 | 39 |
| ■最近の過労死認定問題              | 佐々木昭三 | 42 |

|                      |       |    |
|----------------------|-------|----|
| 投 稿 ●パートタイム労働と社会保障問題 | 相澤 与一 | 45 |
|----------------------|-------|----|

|                            |       |    |
|----------------------------|-------|----|
| 書 評 ●脇田滋著『労働法の規制緩和と公正雇用保障』 | 長井 偉訓 | 48 |
| ●早川征一郎著『国・地方自治体の非常勤職員』     | 伊藤 良文 | 51 |

|                                                                                                                                  |  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|
| 新刊紹介 ●清山洋子著『高齢社会を考える視角』 唐鎌直義 ●横田茂・永山利和編『転換期の行財政システム』 草島和幸 ●新婦人茨城県本部編『知らなきゃそん言わなきゃそんそん』 小島妙子 ●全商連婦人協編『全国業者婦人の実態調査～仕事・くらし・健康』 池田靖子 |  | 53 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|

|         |   |       |    |
|---------|---|-------|----|
| ●読者のひろば | 8 | ●次号予告 | 57 |
| ●編集後記   |   |       |    |



# 規制緩和と労働市場

加藤 佑治

## はじめに—本稿の視角と問題の限定—

わが国財界の戦闘司令部といわれる日経連は昨年11月永野会長名で、「政府規制の撤廃・緩和要望」を政府に提出した。「要望」はまず「日本の経済社会を健全に発展させるためには、日本経済が抱える構造問題にメスを入れるほかはありません。この構造対策の核心をなすものが規制緩和であります」と述べ、さらに「日経連に関係の深い人事労務分野におきまして、緩和・撤廃が必要な規制は多々あるように思います。また何でも法律で規制しようという、企業経営の実態から乖離した法制化の傾向は改めてもらわなくてはなりません」と述べて、12項目にわたる「労働分野の要望」をおこなっている。そこには「産業別最低賃金の廃止」、「労働者派遣法の適用対象事業の拡大」、「労働基準法の女子保護規定の撤廃・緩和」、「裁量労働制の適用範囲の拡大」、「有料職業紹介の取扱い対象事業の拡大」等、わが国の働くものにとって見過ごすことのできない項目がならべられている。

また東京商工会議所も昨年7月「労働政策に関する要望」を作成し、日経連とほぼ同様の項目を並べて政府に要望している。そこでの「労働力需給調整機能の拡大」という項目のところをみると「就業構造の変化、就業形態ならびに働く者の価値観の多様化等により、労働市場に

も多種、多様な求人・求職ニーズが生じるとともに、女性の職場進出の進展、そして最近特に厳しいものがある中高年齢層の雇用確保ということ进行を考えると、今後雇用の流動化が一層進むものと想定される」と述べる。そしてこれへの対応として「労働力需給調整機能の一層の拡充が不可欠であり、民間の労働力需給調整機能が十分に発揮できるよう職業安定法の規制を緩和すべきである」と述べている。

いうまでもなく財界による労働条件、労働市場等に対する“規制緩和撤廃”の要求は今日にはじまったものではない。その要望の多くが政府によって容れられ、実行に移されてきている。それは労働基準法の改革による労働時間配分を資本の恣意にゆだねさせられる“労働時間の弾力化”・長時間変則労働であり、職業紹介、職業斡旋の営利事業化に大きく道をあける労働者派遣法の制定およびその適用対象事業の拡大等々であった。

このような労働市場の“規制緩和”の進行は実際にさまざまな問題をひき起こして来ている。すでにわれわれは派遣労働の実態を検討し派遣法にも違反する二重派遣がかなり日常的におこなわれていること、そしてこうした実態の中で労働者の権利が著しく侵害されていることを見た（加藤監修・労働運動総合研究所編『フレキシビリティ・今日の派遣労働者』新日本出版社

刊、拙稿「労働の“フレキシビリティ”化とわが国の派遣労働」三輪芳郎編『現代日本の産業構造』青木書店刊所収参照)。また「派遣先での仕事が派遣元でいわれたものと全く違っていった」、「契約を途中で打ち切られた」、「組合をつくったら解雇された」などの話は数えるにいとまがない。

ところで労働市場とは「労働力」という商品の取引の場であるが、この商品取引の過程でこのようにさまざまなトラブルが生ずるについては他の商品一般の市場と異なる一つの特殊な性格を持っていることに由来すると思われる。これまで労働市場それ自体について論じられた研究は存在する。しかしながら規制緩和とのかかわりでこれを論じたものは存在しない。本稿では労働市場の規制緩和の実態解明から、ひとまず離れて、この規制緩和の対象となる労働市場が特殊な性格を持っており、労働力商品の売り手である労働者は、一般にその買い手である資本家に対して不利な立場に立たされている、とりわけ労働市場の規制が「緩和」された派遣労働などにおいては特に激しい形で現れることを明らかにする。そしてそれ故に歴史的に見てもこれまでも労働市場には特別な公的な保護規制がおこなわれて来たことを明らかにし、今日もなおこれへの「規制緩和」は歴史の進歩に逆行するものであり、この規制緩和政策のもとにつくられつつある制度たとえば労働者派遣法のもつ問題点を抜本的に改めさせるのみならず、この法のもとでつくられつつある制度そのものの再検討の必要性のあること、当面この制度からくる弊害が十分に除去されなければならないことを明らかにしたい。

このためにまず次の第1章ではわが国政府・財界のいう規制緩和の本質を明らかにした上で、第2章で労働市場の特質と労働市場規制の歴史

的な経緯を明らかにし、第3章で“労働市場の規制緩和”問題の今日的意義を考えることにしよう。なお、この論稿は労働市場の規制緩和問題に関する私自身の研究の予備的作業の一環であることをお断りしておきたい。

## 1. “規制緩和”論とその本質

今日政府・財界はわが国経済を活性化させ国際競争力をつけさせる最良の処方箋として“規制緩和”を叫んでいる。ところでこの“規制緩和論”の本質は何であろうか。すでに指摘したようにこの規制緩和政策は、わが国においてのみ見られるものではなく、それはアメリカをはじめとする主要先進国においてとられて来た資本主義経済が直面している諸困難への対応としてとられた資本主義の再組織化・再資本主義化戦略の一環をなすものであった。すなわちそれは主として市場経済化をとるアメリカの新保守主義経済学とその理論的な根拠を持ちサッチャーリズム、レーガノミックスとして大々的に実行に移されたものであった。それはわが国においては中曽根イズムとして、いわゆる臨時行革路線として実行に移され、日本国有鉄道、電電公社の民営化、医療施設の“民営化”の名による福祉切捨て政策となってあらわれた。労働者派遣法の強行的成立とその後の対象業務の拡大、「求人情報誌」の自由化など営利事業としての職業紹介をほとんど野放しにすることによって労働市場への“規制”緩和をおこない、さらにその撤廃に向けて道をあけることとなったのも、こうした再資本主義化戦略の一環をなすものであった(前掲『フレキシビリティ・今日の派遣労働者』第1章参照)。

わが国政府・財界は今日いわゆる日米経済摩擦が深刻化する中でとくに円高が進行する中で、大企業の輸出の前途が危ぶまれるとし経済の



## 規制緩和と労働市場

「規制緩和」を日本経済再生の唯一最大の処方箋としてこれをおしすすめようとしている。そしてこの場合注目すべきことは政府・財界はこのために国内の産業構造を一挙に転換しようとしていることである。日経連永野会長はいう「円高を是正し、産業の空洞化を回避するには、内需拡大を実現する経済構造、新社会資本の整備、新規事業の育成といった新たな目標を掲げて、一刻も早く産業構造の転換に取り組まなければならない」（平成7年『労関研報告』序文）。そしてそれは日本経済に残っている農業、食料品、運輸、通信、水道など「生産性の低い部門の効率化」をはかること。具体的には「一人当たり人件費を下げるか、人減らしをするしかない」として「賃金引き下げか首切りか」を労働者につきつけ、財界のいう「規制緩和」の意味するところの一つが労働基本権という労働者保護のための「規制」への攻撃であることを自ら明らかにしている。つまりわが国独占資本は、かつては過剰労働力を誘導するとしていたこれら低生産性部門を今度はリストラ対象にするという。このこと自体大いなる矛盾といわざるを得ないのであるが、ともあれ独占資本は労働者の犠牲によって、さらにはまた低生産性部門の企業を犠牲にすることによって、日本の産業構造を独占の利益にしたがって変革しようというのである（規制緩和の本質については徳重昌志『『規制緩和』論のねらいと日本経済』『労働運動』1994年12月号、角瀬保雄「政財界の21世紀戦略と経済民主主義」本誌前掲号をも参照）。

そしてこのような産業構造改革によって日経連は実に約2000万人の過剰人口が出ることを予想するのであるが「今後は、産業構造の転換、働く側の意識の多様化という両面から企業・産業を越えた広がりの中での雇用確保という問題に発展せざるを得ない」と。「企業・産業を越え

た広がり」での「雇用確保」とは創出された相対的過剰人口の「流動化」であり、ここに本稿冒頭でふれた労働者派遣法の適用対象事業の拡大、有料職業紹介の拡充といった労働市場への規制緩和策となってあらわれる理由の一つがある。日経連は更にこのような過剰労働力の吸収の場として①社会資本の建設を中心にした住宅・建設関連産業、②情報通信を中心にしたマルチメディアなど情報通信関連の高度技術部門、③環境リサイクル、健康、余暇、スポーツなどの関連分野をあげている。日経連はこうした「ハイテクをこなす労働力の重要性」の高まりとともに「従来型の労働力」の必要性も強調するのではあるが、ともあれ日経連はこのような「新産業」発展の展望のもとに労働市場の一層の「規制緩和」に血道を上げるであろうことは疑いないであろう。ところでこの労働市場とはなにか。以下この問題について検討しよう。

## 2. 労働市場における規制緩和について

### (1) 労働市場と一般商品市場の違いはなにか

まず「市場」としての両者の共通性を確認しておこう。労働力という商品を売買する市場＝労働（力）市場は一般商品市場たとえば自動車やテレビや靴や洋服といった商品を売買する市場もともに市場としての性格をもち、一般商品市場としての共通性をもっている。すなわち、労働力商品の所有者としての労働者は「自由な労働者」としてその労働力を商品としてどこに売ろうと自由な商品販売者として労働力商品の買い手である資本家と向かい合っている。この限りにおいては労働力商品所有者と「貨幣所有者とは市場で出あい同じ身分の商品所有者として相互に関係を結ぶのであって彼等の異なるところは一方は購買者であり他方は販売者であるという点だけであり、かくして両者は法律上平

等な人格」(資本論)なのであって、この点では労働市場は他の一般商品市場の場合と変わりはない。まさに労働市場たるゆえんである。

だが労働市場は他の一般商品市場とは異なる独自の性格をもっている。第1に前述した自分の労働力を商品として処分しうる自由な労働者は他面また生産手段から切り離された労働力以外に売べきものを持たない二重の意味で「自由」な労働者である。こうした労働者が労働力商品の購買者と市場で取引を結ぶのである。やや結論的にいうならば労働市場は他の商品一般市場の場合と異なって、商品の買い手と売り手は資本家と労働者として資本主義的生産過程における搾取・被搾取の関係を前提として商品取引がおこなわれるということである。すなわち労働市場における商品購買者は搾取対象である労働者の労働力商品の使用価値を用いて新しい価値＝剰余価値を生み出させる。つまりかれは労働力商品の販売者＝労働者から剰余価値を搾取する。他方労働者＝商品の販売者の側からすれば商品購買者＝資本家のために剰余価値を生み出す。このことが労働力商品の販売者とその購買者の「平等な」取引の前提条件となっている。このことをマルクスは次のように指摘している。「労働市場においては、貨幣は常に資本の貨幣形態として彼に相対する」「資本家および労働者としての彼等の関係は買い手と売り手としての彼等の関係の前提である」(傍点原文のまま)、『直接的生産過程の諸結果』邦訳『国民文庫』版)と。つまり労働市場とは生産過程において資本家と労働者の搾取・被搾取という関係を前提にして商品取引がおこなわれるという独自の市場なのである。

資本家は生産の過程において労働力商品の売り手であり搾取材料としての労働者の労働時間の延長、労働の強度の増大、相対的過剰人口の

創出といった方法によって剰余価値率を高めようとする。したがって資本家は労働力商品の買いのそもそもからこのような意図をもってその販売者に対応するのであるが、この場合労働力商品以外に売べきものを持たない労働者は、労働市場において資本を有する資本家に対して「不利」な立場におかれる(下山「労働市場と賃金」講座『現代・賃金論』I所収)。労働力商品売買が打ち切られたとしても、労働力以外に売べきものを持たない労働者は直ちに困ってしまうが、生産手段と労働力商品を買うための貨幣を持っている資本家は困らない。ここに労働力商品の特殊性などその他の後に述べるような諸要因も加わって、労働力商品の売買のそもそもからこの商品の価値つまり賃金が、価値以下におし下げられる傾向が存在する。つまり労働力の商品は、その売り手である労働者の団結によって支えられない限り、そもそもから買いたたかれるという可能性を持っている。

以上見たような賃労働の基本的特質からくる労働市場の独自性に加えて労働力商品のいくつかの特質たとえば、供給制限の困難性、つまり労働者が生活を続けている限り労働力の生産はなされ需要に応じて供給を調整することはできない。また、一般商品の場合売れなければ商品所有者はひどい目に会うが商品そのものは保存されるのに「労働力の場合商品そのものもひどい目に会う」。「労働力は保存できないから市場をみて販売量を調節できない」(以上の論点については、下山・同上論文参照)。また労働市場は単純な商品関係ではなく資本賃労働関係の存在を前提しているという第一に述べたところと重複し、労働市場の独自性という視点からも副次的ではあるが、労働力商品と労働者との不可分離性・「統一体」(竹中『現代・労働市場の理論』)という問題も労働力商品の担い手である労働者

## 規制緩和と労働市場

がその商品とともに生産過程におもむき剰余価値を搾取されることを前提に取引をおこなうという労働市場の独自性を確認する上で留意しておく必要がある。

以上労働市場を一般商品市場と対比した上でその独自性を見てきたが、このような労働市場の独自性は労働力商品の売り手である労働者をしてその買い手である資本家に対して不利な立場におく。このことは例えば雇用権と指揮命令権を分離し、しかも使用者権限が事実上派遣元と派遣先の両方にある派遣労働の場合には労働力商品の売り手のハンディーは倍加されることになる。このこととも関連して指摘しておく必要があるのは賃金後払いの問題である。つまり労働者は、資本家に労働力の対価の「信用貸し」をおこなうのであるが、このことは、労働者により低い生活費での食いつなぎを強いることになり、賃金の労働力価値以下への低下の一因となるが、この「信用貸し」の問題は後述するように派遣労働においては労働者により大きな不利をもたらす。

派遣労働で極めて頻繁に起こり、しかも大変やっかいな問題なのが、派遣労働者が派遣元で提示された業務とは違った業務を派遣先で指示されたというものである。この直接的理由には、派遣ではない一般の企業では契約の一方の当事者である労働力商品の購買者とその使用者が同一であって、そこでは当初の契約内容と実際の内容の間に違いが起きる可能性が無いが、少ないのに反し、両者が分離しているためこうした違いが頻繁に起こることになる。つまりこの場合派遣元の契約担当者、派遣先の受け入れ担当者、現場の管理者の責任の不明確さ、連絡の不十分さが指摘される。だが、このような責任の「不明確さ」や連絡の「不十分さ」をあえて引き起こさせるものこそ、これまで見てきたよう

な他の一般商品市場と異なった労働市場の独自性によるものである。言い換えるならば、派遣労働はこのような労働市場の傾向にいつそうの拍車をかけるものとなっているのである。また前述した労働力商品の信用貸しの問題点も、派遣労働においては「賃金未払い問題」という形でより明瞭に現れるのである。さらに規制緩和政策のもとで激増した、営利を目的とした就職情報誌においては、上述の問題点は労働者派遣業の場合に比してさえも一層極端な形であられる。

以上労働市場の独自性を考察し、そこにおいては労働力商品の売り手である労働者は常にハンディーをおわされており、従来の労働市場保護規制を廃止ないし「緩和」した制度、例えば派遣労働においてはそれが特にドラスティブに現れるのである。

労働力商品の売り手が買い手に対して対等な取引をするためには売り手側にとって有利になるような方策がとられなければならない。ここに労働市場においては失業保険や公営職業紹介機関その他の社会政策的な保障、労働組合などの支えを必要とする理論的根拠があるのである。

### (2) 労働市場規制に関する若干の歴史的考察

以上われわれは労働市場を考察しそのそもそもから、それが他の一般商品市場と異なった独自性を有するものであり、これが商品の売り手である労働者をしてその買い手である資本家に対して一般に不利な立場におくことを見てきた。したがって労働力の売り手がその買い手と対等な取引をするためには売り手を有利にするためのなんらかの措置を必要とするものであることを指摘した。

そしてこのような労働市場への労働者保護の側面からの対応は、社会政策の一環として歴史

的にも実際におこなわれたということを見ることが出来る。

周知のように1919年ILO失業に関する第2号条約は、これを批准する各締盟国に対し「中央官庁の管理の下に在る公の無料職業紹介所の制度を設」(傍点引用者)けることを義務づけていた。また同時に出された失業に関する勧告(第1号)は「総会は、国際労働機関の各締盟国が職業紹介にして手数料を徴する又は営利の爲其の事業を經營するものの設立を禁止する措置を執ることを勧告す」と営利職業紹介の禁止を明確に勧告していた。もちろんのことながらこれら条約、勧告の作成者達が、労働市場における労働者の不利性を経済学的・理論的に擱んでいたとはいえないにせよ、このような私的職業紹介の弊害を経験的に把握していたことは疑いない。1909年の世界最初のイギリス国営職業紹介制度もまた直接的には「労働の売り歩きを職業紹介所による労働市場の組織化」(ベヴァリッジ『自由社会における完全雇用』(上)井手訳)に変えることにあった。そしてまた職業紹介法の通過に力のあった「多数派」の報告は、「職業紹介所による労働市場の組織化をもって失業を処理するためのかれらの基本的な勧告とし、またその政策の礎石とした」(同上)とされるように、イギリス職業紹介制度は明らかに労働市場の保護的規制として現れた。そしてまたさらに「私的募集方法は往々にして公正ならざる労働条件を労働者に課する」こととなるといった反省のもとにつくられたということもまた否定することができない。

日本においてもこの点は同様である。すなわち日本における公的職業紹介制度は1921年(大正10年)につくられるのであるが、国際的には前記ILOの条約および勧告に促進されて、また国内的には激化しつつあった失業問題への対応

として創設されたものであった(拙稿「戦前における失業対策の形成と変質」中央大学『経済学論集』95年2月参照)。だが同時に見落とすことのできないのはこの制度が以前から絶えずその弊害が指摘されて来ていた私的職業紹介への対応でもあったということである。換言すればわが国、国営職業安定所制度の創設はILOからの圧力と国内の激化する失業情勢および私的所業紹介の弊害とその是正への労働組合・世論圧力の増大という三つの側面からの促迫があったということである。すなわちわが国における私的職業紹介への取締りは1881(明治14)年山口県で公布された「職工募集取締規則」をもって嚆矢とされるがその後「事業場と遠く隔たった土地にある応募者の無知または不案内を悪用し不当な雇用条件を押しつけること」等、数々の弊害が指摘され各地方毎に取締規則がつくられて来ていた(労働省『労働行政史』第1巻)。したがってわが国国営職業紹介所制度のつくられる1921年頃にはこれへの全国的な取締はまさに避けて通れない実態に立ち至っていた。日本自体における失業情勢の悪化に加えて、私的職業紹介を禁止し、公営の職業紹介所を設けようというILO条約および勧告はまさにこの時点においておこなわれたものであった。

1947年成立の現行の職業安定法ももちろん例外ではない。すなわちそれはかの戦時経済下に全くの労働力政策的なものに変質してしまった「現行の職業紹介法を廃止して」、制定されたものであって、「憲法第22条の職業選択の自由の趣旨を尊重しつつ、各人の有する能力に適当な職業につく機会を与え…以て職業の安定を図る…」(政府による法案の提案理由、労働省『労働行政史』第2巻)とされていたことから明らかなであろう。



## 規制緩和と労働市場

### おわりに

以上われわれはまず労働市場を一般市場との対比において考察し、労働市場の独自性はそのそもそもから労働力商品の売り手である労働者をしてその買い手である資本家に対して不利な立場におくことを見た。このことは労働力商品の売り手である労働者にとって殊更に有利な労働市場政策がとられなければならないことを示唆していた。問題は今日、以上考察したような理論的・歴史的状況に、なんらか変化があるであろうかということである。答えは否といわざるを得ない。労働者の不利な状況は変わっていないといわざるを得ない。最近ILOも労働市場の「規制緩和」への論調を強めているように見える。この動向についての検討は今後の課題としたいが、こうした傾向はすでに述べたように再資本主義化のもとでの国際独占体の近年の動向とヨーロッパ、日本などの労働組合運動の体制内化の動きに同調しているとも見られにわかに肯じ得ないものがある。日本においても連合に代表されるような労働組合の体制内化が一層進行し全労連に結集する戦闘的労働組合の奮闘にもかかわらず最近の不況も手伝って、なお全

体としての労働組合運動の劣勢は労働市場における労働者をめぐる問題性を強めているといわざるをえない。

これまでも述べてきたように職業紹介の営利化の推進はあれこれの面で労働者の「便宜」を図りながらも、全体として労働者の不利な面を一層強めるであろう。そしてさらには労働者の搾取を前提とした「平等な」取引はこのような雇用システムのもとにあっては、これにとどまらず、剰余価値取得以前の不等価交換（現実に派遣元の言った、ないし求人情報誌に記載された条件とは全く違った条件で働かされたという例は枚挙にいとまがない）、人権侵害さえもおこなわれるに至るのである。このことは労働運動を一層強めるなかで、売り手側を有利にするこれまでの保障＝規制の取りはずし、緩和といった歴史に逆行する政策は可能な限りこれを抑止しなければならない、こうした政策の推進にはきわめて慎重でなければならないことを意味するであろう。

大企業本位の労働市場をよりましなものにするためにも、労働組合運動を一層活性化させることは急務であろう。

（常任理事・専修大学教授）

### 読者のひろば

4月より西宮に通うようになり、震災による被害の大きさをあらためて実感させられるとともに、その後の「復旧」の様子を見て、行政は何をしているのかとのもどかしさを募らせています。No.19の震災特集は、被害の中

で暮らし苦しむ人々の目線から、人間らしい生活の回復をめざした提言として、興味深く読みました。

（石川康宏／京都府・大学教員）

本誌のとじ込みハガキにて、ご感想・ご意見をお寄せ下さい。

## 特集／戦後50年と日本労働運動

# 日本の社会運動50年

塩田庄兵衛

### 1. 敗戦の意味

1945年8月15日、天皇制軍国主義がポツダム宣言を無条件受諾して敗戦したことは、日本人の自由と民主主義のためのたたかいに、きわめて有利な条件をつくりだした。治安維持法と治安警察法が廃止され、日本共産党がはじめて公然と活動できるようになり、労働組合法が制定されて、労働組合がタンコーからギンコーまで組織されて、大きな社会的影響力をもつようになり、農民、中小業者、被差別部落民、婦人、青年、学生、知識人などの諸階級、諸社会層が、それぞれの自主的組織に結集して運動にたち上がった。

しかし同時に一方で、敗戦の主導権を握ったのが、「国体護持」にしがみついた天皇制陣営であり、その利用価値をよく理解しているアメリカ帝国主義の軍隊が、事実上日本を単独占領したことは、戦後の社会運動を強く制約した。

敗戦を迎えたその日の感慨を述べた二人のすぐれた知識人の記録がある。共に共産主義者であったが、その率直な声は、戦後日本の出発点の特徴について改めて私を考えさせる。

天皇のラジオ放送をきいたマルクス主義経済学者河上肇は、その日に歌いあげた。

あなうれしともかくにも生きのびて

戦やめるけふの日にあふ

夫顕治を網走刑務所に囚われてた作家宮本百合子は、その瞬間の情景を、小説「播州平野」に描いた。

「寂(せき)として声なし。全身に、ひろ子はそれを感じた。8月15日の正午から午後1時まで、日本じゅうが、森閑として声をのんでいる間に、歴史はその巨大な真な音なくめくったのであった。……ひろ子は、身内が顫(ふる)えるようになって来るのを制しかねた。」

戦後日本の社会運動は、この地点から改めてほとんど新しく出発したのであった。そして翌46年の戦後最初の(戦前から通計して第17回の)、皇居前広場に50万人が参集したメーデー集会では次のように「宣言」したのであった。

「わが日本の労働階級は11年ぶりでメーデーに参加した。今日のメーデーこそ、日本に初めての大きさと、初めての自由とに輝く歴史的メーデーである。だが同時に、現在のわれわれは歴史上はじめての苦しみをも味はっている。住むに家なく、着るに衣服なく、食ふに米はない。しかも、戦争をたくらみ、戦争で儲けた憎むべき資本家、地主、官僚どもは、われわれの苦しみを平然と眺めて、何の手も打とうとしない。……われわれは政府をとりかへなくてはならない。働く者の民主人民政府を打ちたてなくてはならない。そのためにまづわれわれは労働戦線

## 特集・戦後50年と日本労働運動

を強固に統一しよう。そして世界の労働階級と手を握って、その固い団結のもとに、再び世界に戦争の種をまく専制主義、封建主義、ファシズムを叩きつぶすのだ。」

50万労働者、市民のデモ行進は、日本ではじめてのできごとであった。その壮観に若い私は強い感銘を受けた。

### 2. 戦後第一の反動期

「どうやらまた“回れ右ツ”が来たようである。回れ右をすると、それまで先頭に立っていたものが殿(しんが)りになり、殿りのものが先頭になる。」と作家広津和郎が感想を述べたのは、1952年4月6日の朝日新聞紙上であった。戦後7年近くたった。

それまでに米・ソ二超大国の「冷戦」の展開とともに、日本の左翼勢力にたいするアメリカ占領軍の圧迫は厳しくなっていた。1947年2月1日の吉田内閣打倒・社共を中心とする民主人民政府樹立をめざすゼネラル・ストライキは、マッカーサー占領軍司令官の命令で禁止された。48年7月には、もっともよく労働組合が組織されていた部隊である公務員労働者からストライキ権が剝奪された。そして49年のドッジ・プランによって、100万人の首切「合理化」が強行された。さらに、50年6月にはじまった朝鮮戦争のなかで、日本共産党は半ば非合法化され、職場から、多数の労働者がレッドパージされた。この自由と人権をふみにじる反民主主義の攻撃のなかで、労働運動の内部に、占領軍、政府、財界がバックアップする反共「民主化同盟」が組織され、それはやがて指導権を握って、50年7月に、数百万労働者のナショナルセンター「総評」を結成するに至った。こうして「戦後第一の反動攻勢」は「反動期」として定着し、51年9月、サンフランシスコで、「片面講和」(単独講和)

条約と、旧「日米安保」条約がセットで結ばれた(52年4月28日発効)。

さきに紹介した広津和郎の発言は、以上に要約した歴史の激動を踏まえたものと判断される。

### 3. 松川裁判闘争

ところで先に述べたドッジ旋風が吹き荒れた1949年夏、作家松本清張がいみじくも“日本の黒い霧”と名づけた下山・三鷹・松川などの鉄道を舞台にした謀略事件が続発し、反動攻勢に利用された。その中で、東北本線松川駅近くの列車転覆事故を使って、(当時の)国鉄と東芝電気の労働者20人を犯人に仕立て、死刑、無期をはじめとする全員長期刑で脅かした松川事件が起こされた。「無実の労働者を殺させるな」「公正な裁判を行なえ」という声があがり、それはやがて労働者、市民、学生、知識人のあいだに広がり、全国的運動となり、マスコミを動かし、司法権力を包囲した。いま事件現場に建てられている記念碑には次のように刻まれている。

「この官憲の理不尽な暴圧に対して、俄然人民は怒りを勃発し、階層を超え、思想を超え、真実と正義のために結束し、全国津々浦々に至るまで、松川被告を救えという救援運動に立上ったのである。この人民結束の規模の大きさは、日本ばかりでなく世界の歴史に未曾有のことであった。救援は海外からも寄せられた。

かくして14年の闘争と5回の裁判とを経て、終に1963年9月12日全員無罪の完全勝利をかちとったのである。

人民が力を結集すると如何に強力になるかということの、これは人民勝利の記念塔である。」

この松川運動の末端に参加して微力を尽くす機会に恵まれたことは、私の人生にとってきわめて貴重な経験であった。

#### 4. 60年安保闘争

これと並んで、戦後日本の社会運動のなかで特別重要な意義を持つと私が評価し、私自身の人生とも切り離すことが出来ないのは「60年安保闘争」の大統一戦線運動であった。

アメリカ占領軍によって巣鴨プリズンから釈放されたA級戦犯岸信介は、まもなく自民党総裁として首相の座につき、日米安保条約の改定に着手した。その狙いは、これまでのアメリカ軍による軍事基地保持をそのままにしたうえ、あらたに日本の軍事力を増強し、日米共同作戦の義務を負って、日米軍事同盟体制国家を築き上げることにあった。

広範な国民が立上がって、この新安保条約反対の運動を展開した。運動は1年半持続し、日本歴史始まって以来の規模に広がった。労働組合が主役を演じたが、農民、中小業者、家庭婦人から大学教授、演劇人にいたるまで、街頭に出て、国会議事堂や首相官邸、アメリカ大使館にデモ行進し、これを包囲した。マスコミは、安保闘争の主役は学生であるかのように意図的にセンセショナルに報道した。たしかに学生たちのエネルギーな行動力は目立ったが、権力側と内通していた一部の指導者が、善意の学生大衆を扇動して、統一行動を乱す分裂主義路線に誘導する策動とも戦う困難があった。それにしても当時の日本社会党は、安保反対を唱えて、積極的に戦った。こんにちの社会党の姿をみると夢のようである。いずれにしても安保闘争は、23回にわたる全国的統一行動を組織して全国で数千万の民衆を立ち上がらせ、国鉄労働者を中心に数百万の3回にわたる抗議ゼネストをつるべ打ちに成功されて国際的反響をよんだ。政府は、国会での審議打切り・強行採決・はては自然成立という議会制民主主義を破壊す

る卑劣な手段を駆使して、条約は成立したと強引に主張した。このような忌まわしい経過を踏まえて、現在、日本国民の運命を左右し、世界の平和を脅かしているのが、60年に強行された安保条約である。そしてそれは、固定期限とされた1970年を自動延長という頬冠りで通り過ぎ、その後“防衛力”を着々と強化し、「日米運命協同体」のもとで世界有数の軍事大国に発展した。

ところで、60年安保闘争の直接の成果としては、政治的土産（みやげ）を期待して、日本訪問の旅行に出発したアイゼンハワー米大統領に玄關払いを食わせ、岸内閣を総辞職に追い込んだという大きな出来事があった。しかし、あの国民的体験の歴史的意味を考えると、統一戦線運動の決定的重要性について、私たちが、体験を通じて学んだことをこんにち改めて深くかみしめる必要があると考える。

#### 5. 核兵器廃絶のたたかい

あらためて振り返る迄もなく、戦後50年は被爆50年である。1945年8月6日広島に、つづいて8月9日長崎に、アメリカ空軍によって投下された原子爆弾によって、人類は「核の時代」という新しい忌まわしい時代に生きることを運命づけられた。それから半世紀、人類の絶滅を賭けた核戦争準備の強化と、それに反対する核兵器廃絶をめぐるたたかいが国際政治の焦点としてつづけられ、日本はその中心に立ち続けてきた。

但し、原爆の被害・悲劇について語ることは、アメリカ占領軍によって固く禁止されていたから、いま広島市の平和公園に建てられている誰もが知る峠三吉の詩も、はじめは秘密に印刷されて、手から手にわたって読みつがれるほかなかった。

特集・戦後50年と日本労働運動

ちちをかえせ ははをかえせ  
としよりをかえせ  
こどもをかえせ

わたしをかえせ わたしにつながる  
にんげんをかえせ

にんげんの にんげんのよのあるかぎり  
くずれぬへいわを  
へいわをかえせ

日本の反核運動が大衆運動としてスタートしたのは、1950年に始まった朝鮮戦争を画期とすると見ていいだろう。当時すでにヨーロッパでは、「冷戦」が「熱戦」に転化する危険を予測して、知識人や婦人の間から平和擁護の声が上がりはじめていた。日本の国内からもこれに連帯する動きが生まれてきた。1950年3月、スエーデンのストックホルムで「原子兵器使用禁止と国際管理」を要求する人民の決議が発表された。それは、次の4項目であった。

1. わたしたちは、人類にたいする威嚇と大量殺戮の兵器である原子兵器の絶対禁止を要求します。
2. わたしたちは、この禁止を保障する厳重な国際管理の確立を要求します。
3. わたしたちは、どんな国であっても、今後最初に原子兵器を使用する政府は、人類にたいして犯罪行為を犯すものであり、その政府は戦争犯罪人としてとりあつかいます。
4. わたしたちは、全世界のすべての人々にたいし、このアピールに署名するよう訴えます。

この「ストックホルム・アピール」への賛同署名という大衆運動の新しい方式は、朝鮮戦争が開始された危機的状況のもとで活発にすすめられ、占領軍の妨害をくぐり抜けながら日本で645万、全世界で約6億の署名があつめられた。そして原子爆弾使用を計画していたアメリカ政府の手をしる力となった。

ところで“不幸にして光栄なことに”とでも言うべきか、日本人民の原水爆禁止運動が全世界の中心に立ち、先頭を歩みつづける役割を担うことになったきっかけは、1954年3月1日ビキニ環礁付近でアメリカの水素爆弾実験によって“死の灰”を浴びせられた第5福竜丸の悲劇であった。

広島、長崎につづく3度目の核兵器による被災は全国民を衝撃し、世論を沸騰させた。署名運動がひろがり、この運動を足場に原水爆禁止日本協議会(日本原水協)が組織され、世界大会を主催するまでになった。

1955年8月6日、10年前のこの日にちなんで、広島で第1回原水爆禁止世界大会がひらかれた。14か国からの52人の外国代表をふくめて全国から5000人があつまり、最終日の8日に、次のように結んだ「広島アピール」を採択した。

「私たちの運動はむしろ今日が出発点であります。私たちは原水爆が禁止され、その貯蔵が破棄され、更に軍備が縮小されて、人類の上に真の平和が来る日まで、広く世界の憂いを同じくする人々と手をつないで、この運動を展開して行かねばなりません。世界平和への望みは未来に輝いております。」

このように、全人類共通の安全の目標として組織され、前進を図ったはずの原水禁運動であったが、その後の内外の政治情勢の複雑な変動のなかで、くりかえしさまざまな障害がつくりだされ、混乱がひきおこされ、運動の困難は小



さくなかった。いくつかの政治勢力が、初心を裏切って脱落し、あるいは別組織をつくって対立と混乱を作り出した。しかし多くの試練に鍛えられて、人類の運命を守りぬく使命感を堅持する勢力は正確な路線を探索、開拓し、影響力を却って強めつづけ、毎年8月、そのときどきの情勢に焦点を合わせた一貫性のある方針を明らかにして、東京、広島、長崎での大規模の世界大会をくり返している。

そして、戦後40周年の1985年2月、「核兵器全面禁止・廃絶のために、ヒロシマ・ナガサキからのアピール」と題された国際署名の訴えが発表された。その短いが力強い文書には、次のような言葉が盛られている。

「核兵器の使用は、人類の生存とすべての文明を破壊します。

核兵器の使用は、不法かつ道義にそむくものであり、人類社会にたいする犯罪です。

人類と核兵器は絶対に共存できません。」

このアピール署名運動は、全世界で10億、日本では総人口の過半数の6000万を目標としてスタートしたが、いま一層“草の根”に広げる課題を追求しつつ、たゆみなくつづけられている。

このようにして、現代の社会運動の最重点課題に位置しているというべき核兵器廃絶の目標を、ことばの正しい意味で政治課題として追い求める国民運動として「非核の政府を求める会」が1986年5月に誕生した。約束事は以下の「非核5項目」につきるから、本来いわゆる思想的・政治的立場を超えて最も広い国民的ひろがりをもつことが出来るはずの新しい運動である。そして、これらの要求が実現されるならば、「冷戦は終わった」などと唱えながら、依然としてアメリカをはじめとする核大国が、核兵器を脅迫の道具に使って地球の主人公のように振る舞い、わが日本がつねに目下の同盟者として卑屈な態

度をとらねばならぬような、戦後長くつづいてきた情けない状態に大きな変化を生み出すことは疑いない。この運動が掲げる目標は以下のとおり明快である。

1. 全人類共通の緊急課題として核戦争防止、核兵器廃絶の実現をもとめる。
2. 国是とされる非核3原則を厳守する。
3. 日本の核戦場化へのすべての措置を阻止する。
4. 国家補償による被爆者援護法を制定する。
5. 原水爆禁止世界大会のこれまでの合意にもとづいて国際連帯を強化する。

すでにこの運動は、日本国政府の核兵器政策の不当を、そのつど当局者に直接具体的に批判する行動を重ね、また全国各地に組織網をひろげ、非核平和宣言自治体づくりの拡大に成果をあげつつある。しかし全国民的規模の大衆運動に拡大することによってはじめて、世界を真の平和の方向に動かす力となることが保障される。被爆50周年の今年はとりわけ重要な節目として、NPT(核不拡散条約)無期限延長、中・仏・米などの核実験実施などの反動的動きをきびしく批判して、国際的にも連帯がひろがり、運動の拡大・充実に見るべき成果があげられつつある。まさに正念場というべきである。

## 6. 社会運動とは何か

ところでいまさらのような話になるが、本稿のテーマの「社会運動」という用語は、もともと曖昧な言葉である。しかし私はそのことを意識しながら、自分の流儀で執筆を進めてきた。以前私は、岩波全書の一冊として「日本社会運動史」と題する通史をまとめあげたことがある。そして、研究者仲間の合評会で、「社会運動」の定義を求められたとき、私は定義しないと答えて、

## 特集・戦後50年と日本労働運動

次のように説明した。

人間の社会には必ず矛盾・対立が発生し、人々はその苦しみ・悩みの緩和・解決を求めて、そのときどきの条件に応じて集団的に運動してきた。それが一般的にいつ「社会問題」であり、「社会運動」である。要求のあるところ運動あり、と言ってよからう。

さて日本は、明治維新を画期に「近代化」を進めてきたが、その内実は資本主義の発展に他ならぬから、資本家階級と労働者階級の共存が主軸であり、労働運動ないし労働組合運動が社会運動の中心となる。しかも資本主義の大規模化、複雑化とともに、その役割は、ますます重要になる。しかし、現代の社会には、農民、漁民、中小業者、被差別部落民、婦人、青年・学生、知識人などなどのそれぞれ独自の生活様式と社会に対する要求をもつ階級や社会層が存在しており、多くの場合、労働者階級の動向と結びつきながら、それぞれの特色をもった社会運動を展開する。「生命を生みだす母親は、生命を育て、生命を守ることをのぞみます」のスローガンをかかげて、1955年以来、原水禁大会とならんで、毎年夏の年中行事として大規模につづけられている日本母親大会は、その代表例である。「高度経済成長」が必然的に生み出した公害・環境破壊に反対するさまざまな目標と形態の住民運動もそのあらわれである。したがって、歴史の変化・発展にともなって、今後もさまざまな新しい社会問題が発生し、社会運動が展開する可能性があるから、その性質や形態をあらかじめ固定的に型にはめておくことは適切でない。

そこで改めて重要な意義を持つてくるのは統一戦線運動である。平和・民族独立・民主主義・国民生活が危機にさらされ、あるいは犯されたとき、広範な人民の力を結集してこれを克服し、

新しい局面を切りひらくことをめざす政治闘争としての統一戦線運動は、戦後日本の社会運動史を貫く太い柱である。

この視点から戦後の50年をふりかえると、そのときどきの情勢に対応して展開された民主人民戦線運動、民主主義擁護同盟、革新自治体運動などの経験の検討と評価を忘れてはならないし、さきに紹介した「非核の政府を求める会」の運動もリストに加えることが出来ようが、紙面の関係で本稿では60年安保闘争を代表に選んだ。しかし現在進行中の「全国革新懇運動」の意義が、きわめて重要性を増す必然性が認められるので、このことへの言及を省くわけにはいかない。

いわゆる高度経済成長のもとで、日本の階級構成にも労働者の生活や意識にも大きな変化が起こり、やがて階級間の力関係に制約されて、労働組合運動の弱点が表面化するような情勢が拡大すると、自動連動装置が作用して、これまで「革新勢力」の一翼を担っているように見られていた日本社会党の体質的弱点がもろに表面化し、1980年を境に無残な右転落を遂げた。その行く手はこのたびの参議院選挙の予想された惨敗であり、それに続くのは流れ解散の運命である。

この情勢に直面した日本共産党を含む革新勢力は、ただちに新しい統一戦線の方式を生み出して局面を前向きに切り開く体制づくりに着手した。その基本文書が、1982年11月に定式化された「全国革新懇が提起している共同目標」3項目である（この文書にはその後の情勢の変化を踏まえて小さな技術的修正が加えられたので、ここには、現在のものを引用しておく）。

1. 軍備拡大や大企業・財界の利益のために国民のくらしを犠牲にする政治に反対し、軍事費の削減と福祉・教育の充実を実現すること。

2. 憲法改悪をはじめ軍国主義復活のあらゆる策動、金権・腐敗勢力の政治支配に反対し、自由と人権、民主主義を守る清潔・公正な政治を実現すること。

3. 核兵器の全面禁止を緊急課題として、アメリカの核戦略への協力・加担に反対し、日本を核戦場にする日米軍事同盟をやめ、平和で真に独立した非核・非同盟・中立の日本をめざすこと。

このようにして、社・共を中心とする革新統一戦線というこれまでの方式は、現実の条件に合わなくなり、既成の政党政派を超えた新しい革新勢力の共同をはかる運動の探求が展開されるようになった。しかしその際、根深い反共主義の克服は依然として大きな国民的課題である。

## 7. 警察による電話盗聴事件を究明する運動

1986年11月27日に東京都町田市に居住する日本共産党国際部長緒方靖夫氏宅の電話が盗聴されていたことが発覚した。そしてこの違法行為の犯人は、日本の秘密警察の特殊部隊であることも突き止められた。しかし、強大な警察力に遠慮した検察庁も裁判所も、この犯罪行為をもみ消そうとした。だが心ある国民は声をあげ、行動に立ちあがった。とりわけ、緒方氏一家の居住地・町田市玉川学園地域の家家庭婦人を中心とする住民の行動は目覚ましかった。

運動はついに国際化した。国連人権委員会が問題を取り上げるようになり、緒方氏を先頭に、私を含む数十人のボランティアが、スイス・ジュネーブの国連当局に事情を直接訴え、理解と同情を得るに至った。

日本国内で残された法的手段として、緒方氏一家が東京地裁に訴えた損害賠償請求の裁判は、

1994年9月6日、完全勝利の判決を勝ちとった。日本国民の人権闘争が、国際舞台の注視のなかで権力の不正を打ち負かした画期的勝利であった。

自由と民主主義の代表選手・緒方靖夫氏は、本年7月の参議院選挙で東京選挙区から当選して、国会議員として活動することになった。

戦後50年、日本の社会運動は次々に新しい局面を開拓して前進をつづけている。

(1995・7・23)

(理事・東京都立大学・立命館大学名誉教授)



# 労働組合運動の50年

塚田 義彦

## 1. 戦後の民主化と第1の反動攻勢

1945年8月15日、日本帝国主義はポツダム宣言を受諾、米ソなどの連合国に無条件降伏した。この状況は日本の労働者階級と人民の解放闘争の条件を大きくかえ、戦前の天皇制暗黒政治のもとで破壊されていた労働組合運動を再建し、闘いを大きく前進させる道をひらいた。

アメリカ帝国主義は、その世界支配の野望を実現するために、日本を全面占領し、その単独支配におき、日本の政治・経済の全権をにぎった。52年のサンフランシスコ条約発効後、形のうえでは独立したが、首都東京はじめ全国に米軍基地が配置され、日本はアメリカ帝国主義が世界戦略を展開するうえでの重要な地域であり、事実上、アメリカの従属国の位置におかれている。アメリカ占領軍は、まず軍事力を撤去し、ついで財閥の解体、治安維持法など弾圧法規の廃止、政治活動・労働運動の自由、言論出版の自由、農地改革の推進など一連の民主化をすすめた。これは、第2次世界大戦での反ファシズム・平和民主勢力、日本人民の民主化闘争の力によるものでもあった。しかし、それはアメリカ帝国主義の対日支配に必要な範囲に限定されていた。

47年5月、主権在民、恒久平和、基本的人権、議会制民主主義、地方自治を柱とする日本国憲

法が施行され、すでに制定されていた労働法もあり、一層民主化はすすんでいった。敗戦直後のわが国は、猛烈なインフレ、極端な食糧不足などで飢餓状態におこまれており、労働者・国民はこれとたたかうことと結びつけて嵐のような勢いで企業（工場・事業所）ごとに労働組合を結成した。組合員数は45年12月労組法制定時38万人、46年6月368万人、組織率41.5%、49年戦後最高の組織率55.8%、665万人に達した（戦前組織人員の最高は36年の42万人、組織率の最高は31年の4.5%）。

そういう前進のなかで46年8月、全日本産業別労働組合会議（産別会議、163万人）、日本労働組合総同盟（総同盟、85万人）という二つの全国組織がつくられたが、産別が「政党支持の自由」を方針としていたのにたいし、総同盟は社会党支持の立場を明らかにしていた。産別会議は、敗戦による混乱のなか、生活を守るために生産にも責任をもつ「生産管理」闘争もたたかい、47年大幅賃上げ、反動政権打倒をせまって2・1ゼネストを組織するなど戦後初期の運動を中心的に指導し発展させた。2・1ゼネストは占領軍の弾圧で中止させられた。しかし、共闘のもりあがりのなかで、しぶる総同盟もふくめて446万人（組織労働者の84%）を結集した全国労働組合連絡協議会（全労連）が結成された。同時に、政党、労組、民主団体の参加する

民主主義擁護同盟が結成され統一戦線運動が前進した。そのころ、米ソの対立がしだいに表面化し、47年マーシャルプランというアメリカ主導によるヨーロッパ復興計画が実行される一方、49年の中華人民共和国成立はじめアジアでも情勢が大きく変化しはじめた。そのためアメリカは占領政策を転換し、たたかう労組・労働者への弾圧、分裂攻勢にのりだすなど、わが国をアジアの「反共の防壁」とする政策にそって、49～50年にかけて米日支配層による「戦後第1の反動攻勢」が開始された。48年、マッカーサー（総司令官）書簡にもとづく政令201号によって官公労働者のスト権が剥奪され、49年下山・三鷹・松川の謀略事件を利用した首切り、弾圧、50年朝鮮戦争のさなか、日本共産党中央委員の公職追放、集会・デモの禁止、レッドパージという12,000名以上の共産党員の職場からの追放、全労連解散というなかで、占領軍の支持のもと、「民主化同盟」勢力を中心として、50年、日本労働組合総評議会（総評、276万人）が結成された。この時期、たたかう労働組合は一時的な後退を余儀なくされ、産別は後に解散するにいった。

しかし、その総評が早くも51年の大会で、反共的な国際労働団体、国際自由労連への一括加盟を廃案とし、平和4原則（全面講和、中立堅持、軍事基地反対、再軍備反対）を決定した。これには50年原子兵器禁止をうったえるストックホルムアピールに600万名をこえる支持署名が集まるなど、朝鮮戦争、原爆反対などの国民的な盛り上がりが基礎にあった。そして全面講和運動（51年）、破壊活動防止法・労働法規改悪反対闘争スト（52年）、軍事基地反対（53～55年）、勤務評定反対（56～58年）、警察官職務執行法改悪反対（58年）などの諸闘争もすすめられた。炭労、電産、三井鉱山、日産自動車、尼

ヶ崎製鋼、日本製鋼室蘭、近江絹糸、病院さらに多くの中小企業などで52～54年にかけて長期に賃上げ、首切り反対がたたかわれ、「幹部闘争から大衆闘争へ」とさげばれ、職場活動（闘争）も重視された。労働組合も参加して、ひろく国民的な原水爆禁止運動、母親運動、うたごえ運動なども前進した。

## 2. 安保・三池闘争

55年からは総評系、中立単産が「春闘」というかたちで、「定期昇給」のみで賃金ストップをねらう資本に対抗してストで対抗し、一定の時期にまとまってたたかう共闘をはじめ、しだいに各産業にひろがった。そして、60年を頂点とした安保闘争と三池闘争とは日本労働運動史上これまでにない政治闘争と経済闘争だったといえる。安保改定は、軍事基地提供にくわえて「日米共同作戦」を義務づけ、日本の軍事力増強、日米経済協力の強化などを内容としていた。岸内閣は国会に警官隊を入れて条約批准案を強行採決し、広範な労働者・国民が安保闘争に参加して連日国会を包囲し、労働組合はストでたたかった。これにおそれをなした岸首相は、デモ弾圧のために自衛隊導入さえもくろんでいたが、閣僚の同意がえられず、実行できなかったことが最近NHKで報道されたところである。安保は自然承認となったが、アイゼンハワー米大統領の訪日を阻止し、岸内閣を総辞職においこむことができた。これは、安保改定阻止国民会議（共、社、総評など多くの団体の中央組織、全国2000ヶ所の地域共闘）が結成され、戦後はじめて安保廃棄をめざす持続的な共闘が形成されて事実上の政治的統一戦線が成立し、国民的政治闘争に発展した成果であった。そして公務員に6年ぶりに2ヶタの人事院勧告をださせ、それが61年春闘の14%賃上げにも反映するなど



## 特集・戦後50年と日本労働運動

経済闘争の前進にもつながっていった。

そのころ、日本独占資本はエネルギー源を石炭からアメリカなど国際石油資本が支配する石油に転換する従属的エネルギー政策を推進するために国内の石炭切り捨てにのりだしていた。とくに、三井鉱山三池炭鉱で1200名の指名解雇という攻撃に直面した三池労組は炭労、総評の支援をうけて59年から60年にかけて200余日の空前の英雄的な大闘争をたたかいぬいた。このたたかいは安保闘争とお互いに励まし合うかたちで前進したが、組合分裂もあり最終的には指名解雇をくいとめることはできなかった。三池労組は職場闘争を基礎にたたかう戦闘性をしめしたが、共闘を全国にひろげることは不十分だった。総評、社会党の指導も統一戦線、政治革新を追求する観点にはたっていなかった。

さらに総評は、「日本的組合主義」（60年1月発表）ということで、経済闘争のうえに政治闘争を位置づけ、政治闘争では政党を前面にたてるとして「特定政党（社会党）支持」の路線をとる誤りをつづけ、労働組合運動における「経済闘争と政治闘争との結合」という観点をゆがめる弱点をもっていた。

### 3. 「高度成長」と労働組合運動

朝鮮戦争での「特需」をきっかけとして日本独占資本の復活・再編は軌道にのりはじめ、60年以降、本格的な「高度成長」の時期に入り、60年代をつうじて年率10%以上の経済成長をつづけ、68年にはアメリカにつぐ「経済大国」となった。これには、低賃金労働力の利用、資本、技術、原材料での対米依存、国家独占資本のテコ入れなどがあつたし、技術革新を利用して「カンバン方式」など日本型生産様式の推進があつた。

安保・三池闘争から米日支配層は、社会党、

共産党と総評を中心とした共同行動・統一戦線への前進を恐れ、この分断のために、労働組合運動の内部に新しい反共・親米・労資協調の潮流育成に総力をあげた。アメリカ政府は、総評系をふくむ多くの組合幹部を政府資金で招待して「洗脳」につとめ、アメリカAFL・CIO（総同盟・産別会議）や国際自由労連幹部も来日して、活発な工作をおこなった。鉄鋼・自動車・電機・造船重機などの大手組合を中心に労働団体の枠をこえて64年5月に反共・労資協調を旗印に大産業別組織としてのIMF・JC（現在の金属労協）が結成された。同年11月、同盟会議、総同盟、全官公（官公労の第2組合）が合同し、右翼的ナショナルセンターとして全日本労働総同盟（同盟、166万名）が結成された。この時期から総評、中立労連、新産別とならんで「労働4団体」時代がつづいた。

同時に、安保・三池闘争できたえられ成長した幹部、活動家も全国にうまれ、こうした右翼的潮流に抗して、階級的潮流は統一労組懇運動などに結集していった。

「高度成長」で莫大な利潤を手にいれた独占資本は「会社派」の組合幹部育成に力をいれた。こうして育成された組合幹部は、労働者の利益を守るべき組合を企業への協力組織に変質させ、少なくない企業別労働組合が前記のJC・同盟による右翼的潮流の基礎となった。これを容易にしたのは、まず一般労働者の数倍もの収入をうけとる作業長など「労働貴族」が組合幹部となつていったことがあつた。さらに、農民から流入してきた層の自覚のおくれ、家庭への電化製品・マイカーの普及などもあって「高度成長」による「繁栄」への幻想も生まれ、マスコミも動員しての反共・労資協調の宣伝、ZD、QCなどの小集団活動によるとりこみ、「能力主義」労務管理、職場から社宅・寮にいたるまでの生活の

全面的管理の強化など、「会社人間の育成」があった。それは、当時いわれた「大きいことはよいことだ」というGNP信仰をうみだした。そういう「企業意識」育成の基礎には、大企業の正規労働者以外に社外工、臨時・下請け、パート労働者との格差増大があった。

しかし、生産第一の「高度成長」は、労働強化、労働災害、インフレ、劣悪な社会保障、水俣病などに象徴される公害、環境破壊、住宅難、交通戦争などをもたらし、その矛盾が激しくなっていた。春闘は一定の実質賃金の向上を確保したが、70年代初頭から、こういう分野にも闘争の領域をひろげて、賃金以外の要求をかかげる「国民春闘」の方針をとり、73年「年金スト」では年金の物価スライド制をかくとくした。74年春闘では第1次石油危機による狂乱的な物価上昇にたいして、労組、政党、民主団体が「インフレ阻止共闘」を組織して大企業の反社会的行為を追求する共同行動を展開するとともに、大規模なストの力で32.9%の大幅賃上げの成果をあげた。60年代後半から70年代前半には多くの地方で革新自治体を誕生させ、政治の民主化、自治体が住民にとって身近の存在となるなど地方自治の運動も前進させた。

また、75年の公労協のスト権回復をめざしたストも戦闘的な運動ではあったが、支配勢力との本格的な対決を意味する要求の実現にあたって、国政革新の統一戦線問題を軽視するという弱点をしめした闘いとして、重要な教訓を残した。

#### 4. 戦後第2の反動攻勢—労働戦線の右傾化、階級的潮流の前進—

70年代にはいて、20年近くつづいた高度成長が破綻するにいたった。アメリカがベトナム戦争でドルをたれ流してきた結果、71年には

「ドルショック」がおこり、ドルを中心とする為替の固定相場制が変動相場制に移行するなど、「IMF（国際通貨基金）体制」とよばれる国際通貨体制が崩壊した。第1次石油危機をきっかけに74～75年には世界的スタグフレーションといわれる恐慌がおこり、75年には危機打開のため資本主義主要国首脳によるサミットもはじまった。

政府・独占資本は、はじめてゼロ成長という危機打開のため、一層の対米従属、赤字国債発行による公共投資増大をはじめ、大企業本位の経済・財政運営を強めた。また政府・独占は、60年代後半から70年代にかけて前進した日本共産党と革新勢力、階級的労働運動をおさえこむために、反共キャンペーンをはり、70年代後半以降「戦後第2の反動攻勢」にのりだした。それは政治を軸として、生活、文化、イデオロギー、労働組合運動などすべての分野にわたり革新の分断、日本共産党の孤立、野党の体制内化をねらうものであった。国家独占資本は、総力をあげて労働組合運動への攻撃を開始した。その典型として、教育の反動的再編、財政危機を理由にした地方自治破壊、国鉄へのマル生運動攻撃から分割民営化へむけての攻撃などがあった。この間、日本共産党は74年民主的教師論、75年自治体労働者論、スト権ストへの対応、76年「職場に自由と民主主義」をの提言など、労働組合運動の国民的指導性の強調などの政策提起をおこない、労働組合運動に影響をあたえてきた。

80年代以降支配層は、第2次臨時行政調査会による「臨調行革路線」にそって労働者・国民に多くの犠牲を強いてきている。そういう情勢のもとで社会党は、80年共産党排除を「政治原則」とした「社公政権構想」を公明党との間でとりきめ、以後社会党の右転落が急速にすすん

## 特集・戦後50年と日本労働運動

でいった。独占大企業は、右派組合幹部の協力のもとで、徹底した「減量経営」、つまり「ヒト、モノ、カネすべての節約」を行い、とくに人減らし、「合理化」、賃金抑制、下請け単価の引き下げなどを推進したが、75年から80年の5年間に製造業の雇用は5.2%減少したのに、生産は42.8%も増加した。日経連は75年春闘対策として15%ガイドラインを設定し、76年以降は1ケタ台に抑えようという決意をしめして賃上げ抑制に全力をあげ、JC幹部の協力をえて、75年13.2%、76年以降1ケタ台に抑え込み、以後春闘の連敗がつづいている。これは、76年春闘以降、8社懇（新日鉄など金属大手社労務担当の集まり）とJC幹部とが密室で春闘相場を規制する「管理春闘」といわれたものである。

さらに臨調「行革」路線は、政府・財界の「21世紀戦略」の柱であり、「21世紀戦略」のもう一つの柱は、「経済構造調整」政策である。それは対米従属のもと、軍事関連をふくむ先端技術部門を軸とした産業構造への転換、石炭や農業の切り捨て、大企業の海外進出、多国籍企業化の推進、全産業でのME「合理化」の展開をすすめている。それにたいする労働者・国民の抵抗を抑えるために、反共主義の思想攻撃とともに、労働戦線の右翼的再編を推進して階級的労働運動に対する攻撃を本格化させてきており、労働組合のナショナルセンターの選択をめぐる二つの道でのたたかいが展開されることとなった。80年社公合意を推進した総評は、支持する社会党の運命共同体として右転落の道をたどっていき、81年労働4団体の合意で「統一推進会」をつくったが、「統一推進会」は反共、労資協調、選別再編による「基本構想」を発表した。そして、統一準備会—全民労協—民間「連合」をへて89年、官公労をふくめて総評、同盟を解体させ「連合」を結成した。

これに対抗し、階級的ナショナルセンターをめざす運動が統一労組懇（74年結成）を中心にすすめられた。この運動は「労働組合は労働者の生活と権利をまもるためにこそ生まれた」という労働組合存立の原則を堅持し、右翼再編に警告を発してナショナルセンターのあり方を提起し、賃金自粛路線に反対し、健保・年金改悪反対、消費税反対などの制度要求にとりくんだ。沖電気、日産厚木、池貝などの争議を支援し、総評・同盟などの妨害をのりこえて勝利させた。さらに「国民春闘再構築」「革新統一」「核兵器全面禁止」などをかけ、階級的ナショナルセンター確立をめざして不屈の運動をすすめた。

### 5. 全労連と「連合」—2大ナショナルセンター時代—

89年11月、性格も目標もまったく異なる二つのナショナルセンターが、同時にわが国に生まれた。

一つは、階級的ナショナルセンターとして結成された全労連であり、もう一つは、政府・財界の「21世紀戦略」の一環として、革新分断の役割をになって結成された「連合」である。その後の6年間の運動の経過は、この二つの潮流のいずれが真に労働者・国民の利益をまもるナショナルセンターなのかを如実にしめしたし、未来がどちらにあるかを明らかにした。

日本経済は、円高不況（86年）、バブルをふくむ好況（87～90年）、長期大不況（91年～）さらに超円高として現在にいたっているが、労働者の状態は全面的に悪化しており、93年の平均給与は名目的にさえ前年比マイナスを記録、94年全世帯の消費支出も名目で初めて前年を下回り、実質は2年連続減少した。低賃金・長時間過密労働は変わらず、不況、リストラ「合理化」、海外進出、産業空洞化で、失業率・失業者数は過

去最悪となった。独占資本は、日本経済の「行き詰まり」打開のために、賃上げ抑制、首切り「合理化」、さらに終身雇用・年功賃金の縮小・解体、雇用柔軟型と称する不安定雇用・低賃金層拡大をはじめとする「新・日本的経営論(95年5月)」提起など全面的犠牲転嫁で乗り切りを策し、これに抵抗する労働者・国民の闘争抑圧のため、労資協調路線の一層の強化をはかっている。

「連合」春闘は年々ワースト記録を更新し、95年は3%を割込んだ。「春闘」はタブーであり、「連合」は「生活闘争」と称しているが、賃金、労働条件は「産別自決」で「連合」は「政策・制度に責任をもつ」方向をめざしてきた。

中小単産の抵抗もあって一挙にはいかず、自粛要求ながら率から額での要求基準設定となっている。しかし、結成以来の「ストなし一発低額」は年々ひどくなってきた。人減らし「合理化」は抵抗どころか積極的に協力して労働者におしつけ、「政策・制度」面でもすべて政府・資本の改悪に加担し、まさに「政・労・資」三位一体の路線である。消費税増税、年金改悪、小選挙区制、コメ輸入自由化、規制緩和を推進し、安保・自衛隊、原発なども容認から積極的に評価する立場をとるにいたり、憲法改悪もみとめてきている。労働組合の原点を踏み外してしばしば政党に介入し、地方政治でオール与党化をすすめて東京、大阪はじめ各地で批判をうけ、国政では新旧連立勢力を補完し、悪政を推進して、労働者との矛盾を深めている。このような大企業労組を中心とする動向は年々全労働者の組織率の低下をうみ、94年24.1%となるにいたった。

全労連は、こういった「連合」とはまったく対照的に、労働者・国民の利益をまもって奮闘してきた。全労連は結成以来、労働組合の「資

表 賃上げ率の推移 (%)

| 年  | 春闘共闘 | 連 合  |
|----|------|------|
| 90 | 6.40 | 5.90 |
| 91 | 6.35 | 5.70 |
| 92 | 5.90 | 5.08 |
| 93 | 4.70 | 3.99 |
| 94 | 3.83 | 3.12 |
| 95 | 3.48 | 2.78 |

すべて加重平均、国民春闘共闘委員会調べ

本からの独立」「政党からの独立」「一致する要求にもとづく行動の統一」という基本的な原則を堅持し、すべての労働者を視野にいたした運動を展開している。まだ、春闘全体の流れをかえさせるにはいたらないとはいえ、全労連をはじめとする国民春闘共闘は、政府、資本、「連合」による春闘つぶしに抗し、その賃上げ率は6年連続して、「連合」相場を上回ってきた(表参照)し、「連合」がなげすめた国民春闘路線をまもり、リストラ「合理化」に反撃して、産業ごとに、地域でもたたかう労働者を支援し、大企業の社会的責任を追及し、中小企業にたいする提言をしてきている。制度要求でも悪政推進勢力が90%以上をしめている国会の現状では容易ではないが、年金スト(94年)などで改善に影響をあたえ、さらに国政革新と革新統一戦線の結成をすすめている。組織的力量をたかめ、すべての労働者を視野にいたした労働組合運動の一層の前進をめざすことが、これからの課題である。

(会員)

友愛会 1912.8

総同盟 21.10

第1次分裂

評議会 25.5

28.4 弾圧で解散

全協 28.12

33.2 中央機構弾圧

36.12 組織活動壊滅

総評議会 31.4

全評 34.11

37.12 弾圧で解散

全労 30.6

26.12 第2次分裂

29.9 第3次分裂

全総 36.1

総同盟 39.11

40.7 解散 産業報国会へ合流

1945. 8 第2次世界大戦終結

46.8

産別民同 48.2

新産別 49.12

総評 50.7

50.8 弾圧で解散

全労連 47.3

50.12

新産別 51.7

全労会議 54.4

同盟会議 62.4

同盟 64.11

統一準備会 81.12

全民労協 82.12

連合(民間) 87.11

連合 89.11

87.10 解散

88.10 解散

87.11 解散

89.8

たたかうNC結成準備会 89.11 解散

全労連 89.11

70.3 進退

74.12 組退

解散

— 22 —

# 日本の労働組合運動の現状

大江 洸

## 1. はじめに

1989年11月21日、日本のたたかう労働者・労働組合は幾多の試練をへて「百年にわたる日本の労働運動の積極的なたたかひの伝統をひきついで」(結成宣言)、全労連(全国労働組合総連合)の結成を勝ちとった。

結成大会で全労連は「大いなる可能性への第一歩を踏み出した今日この日、決意をあらたにして、すべての働く人びととの共同の壮大なたたかひの先頭に立つことを誓い」(よびかけ)日本の労働運動の新たな発展をめざし、その基本的立場を高らかに宣言した(結成宣言)。全労連の運動をみていくうえで重要なのでその主要部分を掲載しておこう。

全労連は、思想・信条の違いをこえて労働者の生活と権利を守るためにこそ生まれたという、労働組合の原点に立って、

1. 「資本からの独立」「政党からの独立」「一致する要求での行動の統一」の三原則を堅持します。
2. いかなる政党の支持も排除もせず、組合員の政治活動・政党支持の自由を完全に保障します。
3. 「みんなで決めて・みんなでたたかう」という、労働組合民主主義の徹底をはかりま

す。

4. 産業別労働組合と都道府県別の労働組合とを対等平等の構成単位とし、産業別のたたかひと地域のたたかひを調整して、全国的な統一闘争を組織します。
5. 組合員の利益だけでなく、労働組合に所属しない3000万人をこえる労働者の生活と権利を守るたたかひを重視し、労働組合への組織化に力を注ぎます。
6. 組織の大小にかかわらず互いに意見を尊重しあい、要求実現のためにたたかうすべての労働組合を結集して、日本の労働戦線の統一をめざします。
7. 労働者を中心に、農民や中小業者をふくめたすべての働く人びとを結集して、国民的規模の統一闘争を組織するために力をつくし、革新統一戦線の樹立をめざします。

## 2. 統一労組懇の運動について

全労連の結成はいうまでもなくわが国の労働組合運動の階級的潮流による長く困難なたたかひのうえに、はじめて結実したものである。その経過をふり返るとき統一労組懇(統一戦線促進労働組合懇談会)の果たした役割が決定的に重要な位置にあるということは歴然としている。

その歴史的事実にもとづいて統一労組懇運動をふり返ってみておきたいと思う。



## 特集・戦後50年と日本労働運動

何故ならここに先進的な日本の労働組合運動の到達点を見出すからである。

統一労組懇は1974年に発足するがとくに1980年2月に総評が「社会党・公明党政権構想合意」を支持推進し、革新的立場を放棄し右転落が決定的となった状況のもとでの活動は、全労連の基本的立場や国民的共同のたたかいにかかわる豊富な経験をつくり出した。

統一労働懇は総評の誤りと右転落によっていっそう急迫する労働戦線の右翼的再編に反対するたたかいを本格的にすすめた。同時に「労働組合の資本、政党からの独立、一致する要求にもとづく行動の統一」の三原則に立つ階級的ナショナルセンターの確立を提案し、「労働組合は労働者の生活と権利のためにこそ生まれた」という労働組合存立の原点をふまえ、独占資本や政府の反動攻撃と対決し切実な諸要求の実現をめざす実践的な活動をつよめるようになった。

同盟や総評の指導部は統一労組懇のたたかいの進展のなかで、不当な組織的攻撃を加えてきたが、それは労働戦線の右翼的再編へのかれらの思惑のあらわれであり、階級的ナショナルセンターをつくらせないという政治路線をしめす以外の何ものでもなかったことは、その後の展開のなかでも明らかになってくる。

1987年11月には右翼再編の新しい段階、つまり既存のナショナルセンターのすべてが解散に向うことを決める状況のもとで、統一労組懇は「階級的ナショナルセンター確立の展望と骨格(案)」を提起した。

他方では88国民春闘をはじめとする労働者・国民の切実な諸要求実現のたたかいの発展に力を注ぎ、右翼再編に反対する広範な労働者・労働組合との共同を拡大した。この当時すでに統一労組懇の組織勢力は23単産・2部会(教職員、自治体)、47都道府県に確立した地方統一労組

懇、そして600に達する地域統一労組懇、それは200万人に近い組織となっていた。また追求されてきた共同のひろがりには270万人以上の労働者の参加する春闘でのたたかう戦線を築きあげた。

右翼再編の具体的進行に屈服した総評解体方針の確定のなか、88年12月中央・地方・地域すべての統一労組懇の代表一万人(7千組織)を総結集し、階級的ナショナルセンター確立を真正面にかかげた総決起集会が開催された。ここから歴史的大事業達成への第一歩が踏み出されたものといえる。

89年春闘、第60回メーデーなどでのいっそうの共同拡大の努力が重ねられ、89年8月、「たたかうナショナルセンター結成準備会発足総会」が参加単産26、オブ参加単産2、地方組織では12準備会、オブ参加5準備会の出席のもとに開催された。こうした準備過程をへて、同年11月に結成大会を迎えることになったのである。

全労連結成への大事業はこうした歴史的経過からも明らかなように、統一労組懇の10数年にわたる「3原則」にもとづく統一へのたゆまぬ運動を軸にしながら、広範な共同をなしとげたたたかう労働者・労働組合がつくりあげた大きな団結の力によってのみ可能であったというべきである。ここに全労連の発展を基本的に保障する条件の到達水準の高さをみることができると思う。

### 3. 全労連の基本的立場

全労連の基本的立場を要約すれば行動綱領にも、また各年次大会議案に明確にしめしているように、つぎの3つだといえる。

1つは、すべての労働者を視野に入れた運動を追求すること。

2つは、国民的共同を追求し、中心的役割を果たすこと。

3つは、複雑な国際労働運動の現状においても、独占資本の攻撃に対する労働者の要求にもとづく国際連帯を追求する。

全労連はこれらを基本課題として追求する立場に立って諸活動を展開してきているが、それはナショナルセンターとして、全労連にして初めて可能となったもので、わが国労働組合運動がなしとげた重要な、高水準の内容であるといわねばならない。

この3つの基本課題の立場から全労連のたたかいをみてみよう。

### ① 春闘をつうじて

95春闘で財界や大企業は春闘を「企業の業績や生産性を無視した賃金決定」であるとして「横ならび」賃金決定方式を解体し「賃金抑制」と「生産性の向上」に向けて労働者・労働組合を財界のリストラ「合理化」「21世紀への生き残り」戦略に組み込む本格的な攻撃をうち出してきた。バブル経済の崩壊から円高によるいっそうの矛盾の深まり、経済の行き詰り状況を反労働者的・反国民的に（財界・大企業本位に）打開しようとするかれらの攻撃に「連合」は同調し「春闘リストラ」論を唱え、春闘解体への道をつきすすみ、春闘否定への立場に転落した。

全労連はこのような攻撃と真正面から対決し、賃金闘争の重要性、大幅賃上げ要求の正当性を明らかにして、生活と労働の実態にもとづく切実な要求を土台に「国民春闘路線の旗をより高く」かかげて、すべての労働者を視野に入れた「労働組合レベルはもとより中央・地方での広範な国民的な共同の強化発展」（運動方針）をめざしてたたかった。

このたたかいのなかで、切実さをます労働者の要求や雇用不安の拡大のもとで、労資一体の「連合」路線と要求実現に「執念をもって」た

たかう全労連との違いを鮮明にした。そのなかで未組織労働者の組織拡大が「これまでになく」前進し、また「連合」単産からの新たな結集などをみるようになった。

これまでの数年間の春闘をふり返ってみると、国民春闘路線の再構築と前進をいかにきりひらくか、管理春闘をどうして打破するかなど、連合春闘による「自粛・抑制」路線の影響をのりこえてのたたかいは大きな困難にぶつからざるをえなかった。しかし、組織面では現状少数派であっても、要求と運動の面では多数派になろうとする大きな努力がつけられている。それが要求との関連で国民的・社会的に必要な政策活動を旺盛になしとげていることにもあらわれているといえる。

「大企業の内部留保の国民への還元と税制改革の提言」や「大企業の反社会的横暴に対する民主的規制についての提言」（93年春闘に向けて）

「異議ありリストラ合理化―大企業の社会的責任を求める全労連の提言」（94年11月）

「産業空洞化に反対し、国民生活が大切にされる日本経済再建のための全労連の政策（案）」（95年2月）

「規制緩和で日本はどうなる」（95年5月）などはその代表的な政策・提言といえることができるだろう。

さらにつけ加えるならば争議支援と連合系大企業職場の交流活動があげられる。争議支援では18単産・396争議、40地方、444争議（95年6月現在）となっている。これは全労連の組織加盟の如何を問わぬ活動の実現といえるであろう。

### ② 国民的共同の追求について

全労連は結成と殆ど同時に国際情勢の激変、国内における憲法違反の自衛隊の海外派兵に道

## 特集・戦後50年と日本労働運動

を開こうとするPKO協力法の強行可決という暴挙など、日本の進路がするどく問われる重大な情勢に立ち向う必要を経験した。全労連はこれに対し、ナショナルセンターとしての役割をいかに発揮し、国民的な大闘争につながっていったものと評価できるだろう。(92年)

また自民党を中心にした金権腐敗政治の一掃を求めるたたかいや小選挙区制反対の国民的なたたかいなど、広範な諸団体との共同の中心的役割を担ったということが出来る。(93年～94年)

さらに年金制度改悪阻止のたたかい(94春闘)では春闘要求や小選挙区制反対としっかり結びつけてたたかい、最も特徴的には1600万枚の文書宣伝の大行動をなした。これは殆んど全戸配付規模の初めての活動で、今後のたたかいへの確信を深めることになった。

全労連はすべての労働者の利益を確保するために必要な全国一律最低賃金制の確立をもとめているが、こんにちの労働と生活の全面にわたっての攻撃に対しては、ナショナルミニマムの確立を追求する必要があるのではないかという立場からの議論をよびかけている(95年現在)。

そのための諸団体との協議の場もつくられてきているが、ナショナルミニマムを本格的に追求するならば、それは国民的諸要求実現の突破口としての意義をもつものになるのではないだろうか。

全労連のすべての組織が、企業主義克服の課題でどれ程の水準に達するかが問われる共同のたたかいでもある。

さらに最も新しい国民的共同の活動としては阪神大震災への救援・支援活動がある。このとりくみは救援物資の運び込み、カンパ活動、労働相談所の開設など多くの人手と大きな労力、しっかりした体制を必要とする活動であったが、

それを見事にやり通してきていることでの、兵庫県労連と全労連への期待も評価も大変大きくなっている。

また、神戸港問題を含む復興への提言、雇用・失業問題での提言など、共同でおこなった活動も重要な役割を果たしている。

救援活動、労働相談活動に参加した多くの組合員は「これだけのことができるのは兵庫県労連がここに存在し、全労連があるからだ」と感想をのべている。また「ナショナルセンターというものの大切さをはじめて実感した」との意見も出てきた。

兵庫県労連は「復興闘争はこれからが本番」とのかまえをとり、全労連も「現地事務所」をひきつづき活動させ、労働相談活動など必要な活動を旺盛にやりぬくことになっている。

この活動のなかで兵庫県労連と全労連は不動の位置をしめ、住民の信頼を高め、1000件をこえる相談活動が労働者との連帯をつくり、組織拡大の実績もうまれてきている。

阪神大震災への救援・支援の活動は全労連の組織全体に大きな影響を及ぼしている。組合活動に無関心だった青年労働者が生き活きと活動に参加したと多くの単産・地方組織からよせられている。ここでもまた「連合」のとりくみとの対比で、全労連の路線への共感がひろがり多くの組合員の確信が深まったようだ。この活動に参加したすべての組織と個人に多くの教訓をのこした活動となっている。

### ③ 国際連帯の活動について

全労連の国際連帯活動は、労働者の生活と権利擁護、反核・平和・民族自決権擁護での国際連帯・支援の活動強化、日本独占資本の「経済侵略」に反対したたかう諸外国の労働者・労働組合との国際連帯の強化を基調とした方針を掲

げてきた。

この5年間に全労連としては15ヵ国・26組織・5国際組織に、国際会議・大会・調査などで代表を派遣した。海外からは14ヵ国・20組織・4国際組織の代表が国際シンポ・大会・交流をつうじて全労連を訪れている。全労連のたたかいは海外に紹介する「ニューズレター」(月刊)は現在450組織・個人に発送している。阪神大震災に際しても海外より17ヵ国・20組織から見舞電がよせられている。

全労連はこの5年間に2度にわたる国際シンポを開催した。

最初は91年11月に「日本の労使関係と労働組合の権利」をテーマとして開催したが、海外からは7ヵ国8組織、15名の参加であった。

第2回目は94年6月に開催した「労働者の権利、人権と多国籍企業の民主的規制」をテーマにしたアジア・太平洋労働組合シンポである。これには7ヵ国9労働組合組織・3国際組織の代表が参加した。

これらの活動をつうじて、労働者と労働組合のたたかひの基盤が拡大しており、情勢についての交流の必要が確認され、また各国での孤立したたたかひではなく国際的に連帯するたたかひによってのみ成功の展望をもちうることが確認された。

全労連のイニシャチブで開催されたこれらの国際シンポは、世界の労働組合の共通課題をつうじて、世界の労働者・労働組合を戦闘的にはげましているとの評価を得、確信を深めるものとなった。

#### ④ 政策活動について

階級的ナショナルセンターと密接不可分のシンクタンクの確立の課題は統一労組懇も重視してきたが、全労連の結成と同時に具体化した。

労働総研がそれである。全労連は労働総研と共同を深めながら、必要な政策活動を大きく展開している。先にごく一部紹介したが、労働総研との共同で毎年シンポジウムを開催すると共に、日常的に政策・研究活動を深めている。「大企業の民主的規制の追求」(92年11月)「ナショナルミニマムの確立を」(94年10月)などである。

政策活動は、すべての労働者を視野に入れると同時に、より広範な団結・共同を追求する武器として大きな役割を果たしている。少数派から多数派への全労連の積極的な運動の構えを支えるものである。

#### 4. おわりに

最後に全労連の組織拡大の活動にふれておこう。

全労連は当初より「200万全労連・600地域組織」をめざしているが、この目標は活動の第一歩として統一労組懇の到達水準をまず達成し、より大きな目標へと進む計画となっている。

しかし、政・労・資一体となった全労連シフトはたいへん根強く突破できずに推移してきている。「中労委、各種審議会、I.L.O代表などから全労連を排除し、対政府、労働省交渉でもまともな対応をしていない。このことは労働者の要求実現にとっての重要な障害となっています。全労連のナショナルセンター機能の発揮も損なっている、といわねばなりません。

組織拡大を飛躍的に前進させること。かつて階級的ナショナルセンターの確立をすべての組織に共通する団結の中心に据えて、総力をあげて全労連を結成した5年前のことを思い出すことが、今日改めて重要となっていると思います。結成から5年を迎えるいま、200万全労連、600地域組織を全労連の団結の要に据えて、何よりも優先課題として、すべての単産、地方組織が

特集・戦後50年と日本労働運動

一体となって全労連結成時に集中して傾けた情熱、大衆的エネルギーをさらに発展的に発揮をして、組織拡大を前進させる。このことが大変重要になっています。」

少し長い引用だが、これは昨年の11回大会での熊谷事務局長による方針（案）提案における一節である。

この提起は基本的に今年においても必要かつ重要な内容である。

いいかえれば全労連の活動水準で最も遅れた分野であり、その克服なしには全労連の本格的な前進はかちとれないといっても過言ではない重要な問題提起であるといわねばならない。

この2年間の活動では数万人単位での増加がみられ、未組織の職場で132組合が結成された。

たいへん大きな成果である。今日の政治・経済の行き詰り状態、社会的不安の増大などの条件は、全労連のすべての組織が奮起すれば組織を大いに拡大できるものといえる。現に昨年からの努力、春闘での努力のなかから大きな組織的成果をつくりあげて来ているのである。

全労連・140万人の結集が、500万人の日本の労働者の現状から見て満足できる水準でないことは明らかであるが、組織的多数派へ向けての展望をひらくことは可能である。

戦後50年を経た今日、日本の労働組合運動の積極的、戦闘的伝統の継承は着実に、そして力強く前進していることが確認できるのである。

（代表理事・全労連顧問）

自治体研究社

〒162 東京都新宿区矢来町123  
☎03・3235・5941 FAX03・3235・5933

分権・リストラシリーズ

解説と資料 地方分権  
自治体問題研究所編 A5判 1500円(〒310)  
資料と解説 自治体リストラ  
自治体問題研究所 A5判 2000円(〒340)  
地方分権の検証 46判  
遠藤宏一・加茂利男著 1700円(〒310)

新刊

リストラの戦略・手法と展開を読む

続・自治体リストラ

小沢辰男・二宮厚美監修 A5判 300ページ  
自治体問題研究所編 2000円(〒310)  
「自治体リストラ」とは何か? なぜ分権化・規制緩和と一体となって進むのか? 自治体の仕事・職場、住民生活はどうなる?  
第1部 解説編  
シンポ 自治体リストラの現段階  
論文 「公立と民間のコスト比較」論をさる 小沢辰男  
「行革」を担う職員づくりといかに 福田行夫  
開うか  
第II部・第III部 資料編 全国自治体の行革提言ほか

# 戦後50年—労働法に問われるもの

片岡 昇

## 1. 労働法の国際的發展と動揺

今日の労働法は、欧米先進資本主義国において前世紀末頃から第一次大戦後にかけて形成され、第二次大戦後に人権保障の国際化の潮流と結合して国際的發展をとげた。ことに第二次大戦後は、それ以前の労働団体法(団結権など労働組合の権利保障に関わる法)および労働者保護法(労働条件の保護を目的とする法)に加えて、新たに雇用保障法(雇用の維持促進を目的とする法)の領域をも含むに至っている。これは、戦後の主要資本主義国において国が経済過程に積極的に介入して、経済成長と雇用の維持拡大を促進する政策課題を追求するようになったためにもたらされたものである。このような体制のもとで、労働組合もその組織と勢力を飛躍的に拡大し、一国の経済や政治に対して大きな影響力を行使するまでになった。

しかし石油ショックを契機に、1970年代後半から80年代にかけて主要資本主義国は軒並み不況や経済停滞、大量失業等に見舞われ、深刻な危機に陥ることになる。これに対応してイギリス、アメリカなどでは、市場競争原理の復権と民営化・規制緩和等の「再資本主義化戦略」が強行され、労働組合についても、市場や経済に対する規制力の排除をねらって立法その他による数々の権利制限政策が採られるに至った。ま

たそれ以外の諸国でも、雇用や労働時間等に対する法的規制の緩和・弾力化を求める経済界の圧力が強まり、これに対して、労働法の伝統的成果である公正労働基準と労働者の権利とをどのように維持発展させるべきか、の困難な課題が生じてきている。

一方わが国では、第二次大戦後の大幅な民主的社会改革の一環として、欧米に類似した労働法の体系的整備が達成された。戦前の日本では、大企業内部で前近代的・専制的労働関係が支配し、また労働組合の追求した団結権確立の要求に対しても、一貫した体制的否認の状態が持続した。戦後労働法は、戦前期体制を労働面から支えた前近代的労働関係と国家的労働支配体制の解体、および労働基本権の確立と労働関係の近代化・民主化という二重の課題を担って登場したのである。これを受けて、戦後早期に日本国憲法による労働基本権の保障(労働権・労働条件の保護<27条>、団結権・団体行動権<28条>)、並びに労働組合法・労働基準法等の立法や法制度の整備が行われた。ただこうした占領下の労働改革は、当初から一定の制約を免れず、冷戦の激化と共に官公労働者の争議権剥奪、労組法の大幅改正等の激的な政策転換を招くことになる。大局的にみてこれらの措置は、組合勢力の分断・組織率の低下・企業別組合の固定化など、発展途上の組合運動に大きな制約を与え、



## 特集・戦後50年と日本労働運動

労働関係の近代化・民主化の達成を著しく困難にしたといわざるをえない。

爾来50年を経て、わが国の労働法も幾多の変容を重ね、また上記諸外国と同様に重要な転換期に立たされている。以下紙数の許す範囲内で、労働法をめぐる問題状況や課題などについて、概要の検討を試みることにしたい。

### 2. 構造変化と労働法の改編をめぐる問題

1. 戦後10余年を経てわが国は高度経済成長期に入り、再び経済・社会の大規模な変革に遭遇した。技術革新と産業・労働市場の構造変化が進み、雇用労働者数の著しい増加や労働者意識の大幅な変動が生じた。これに伴い、公害問題と共に労働災害が深刻化し(労災の多発・大型化、新型職業病の続出等)、労基法の規定を独立発展させた労働安全衛生法(1972)の制定、労災保険法の相次ぐ改正(給付の年金化、自営業者の特別加入・通勤災害制度の導入等)などが進行する。同時に注目されるのは、政府の積極的労働力政策に基づく労働力の確保・流動化のための雇用立法の増大である(雇用対策法<1966>、職業能力開発促進法<69>、高年齢者雇用安定法<71>、雇用保険法<74>等々)。その発展は、労働者保護法の改編にも重要な影響を及ぼすことになるが(後述)、問題はそれらが真に「雇用保障法」の名に値するか否かである。ILO雇用政策条約(122号・1964)等にも示されるように、労働権保障の今日的意義は、単に就労機会の確保に尽きるものではなく、労働が人間の自己実現であること(労働の尊厳性)に配慮して、各人に適職の選択・就労の権利を保障し、そのために職業訓練や求職中の生活保障に対する権利、雇用政策への関与権等を保障することにある。上記雇用立法は、雇用保障法に不可欠なこうした原理(理

念・原則)が明確でなく、内容不十分な個別立法の併存とみられてもやむをえないものがある<sup>1)</sup>。

その上わが国では、ヨーロッパ(EC)諸国に普及している一般的な解雇制限法規(正当理由のない解雇の禁止)を欠いている。近時不況、急激な円高、リストラなどを背景に完全失業率が急上昇し、欧米のような「高失業社会」への転移が危まれているが<sup>2)</sup>、これら雇用立法の数々の問題点の克服は、わが国労働法の差し迫った課題といわねばならないであろう。

2. わが国でも、石油ショックを契機に低成長期(1975~80年代)への移行が始まり、労働法の一層大幅な改編が促進されることになった。

(1) まず深刻な国の財政危機を打開するために、臨時行政調査会の答申に基づいて臨時行革路線が強行され、市場競争原理に基づく民間活力の活用と国家活動の抑制を基本に、公企業の民営化、公共事務・施設の民間委託、公務員の定数・給与の削減・抑制等の措置が相次いで導入された。三公社(専売・電電・国鉄)の民営化の結果、これらの職員は労組法・労調法の適用下に移されて、形の上では戦後以来のスト権問題に一応の決着がもたらされたことになる。しかし国労・全動労等の組合員の大量採用差別事件が物語るように、民営化は、日本型福祉社会の理念のもとに、スト権奪還など権利闘争の主力組合である国労等を民間大企業労組主体の協調路線に組み入れ、組合運動全体の路線転換をもねらったものといわざるをえない。実質的な労働基本権の回復実現は、なお運動主体の担うべき今後の課題として残されている<sup>3)</sup>。

(2) 一方、ME化や産業のサービス化に伴う不安定雇用労働者(臨時・パート・派遣等)や女子労働者の雇用増大、経済の国際化・貿易摩擦の激化等の要因が重なって、保護法分野の改編が大きく進展した。

① まず労働者派遣法・男女雇用機会均等法(いずれも1985)など、雇用保障と結合した新たな保護法規の出現がある。派遣法は、戦後以来の労働者供給事業の禁止(職安法44条)を緩和し、派遣事業による労働力の流動化・不安定化を促進すると共に、派遣労働者の労働条件の保護を図ったものであるが、労働関係の不明確さや団結権等の権利確保の困難性等の理由から、労働に関する規制緩和の危険性を象徴するものとして、強い批判を浴びている<sup>4)</sup>。また均等法は、雇用上の男女の均等待遇と女子の就業促進とを併せ目的としているが、努力義務や罰則のない禁止規定を設けて保護基準の弾力化・多様化を容認し、また紛争の予防・解決のための有効なシステム作りを欠くなど、諸外国の立法例に比べて多くの問題点を残している。なおILOは、国際的に増加傾向にあるパート労働者に関して、(比較可能な)フルタイム労働者との同等待遇を原則化した条約(175号・1994)を採択している。これに対し、わが国のパート労働法(短期間労働者雇用管理法・93)は、通常労働者との賃金の均衡や通常労働者への応募機会の優先的付与などの重要事項を、すべて事業主の努力義務とするにすぎない。

要するにこれらの立法は、労働力流動化を主眼とする労働力政策法の性格が強く、派遣や女子労働者の平等待遇を権利として確立する姿勢に乏しい。女子労働者の雇用差別が一向に改善されない現況から見て、何よりも家事・育児を男女の共同責任とするILO156号条約(家庭責任条約・1981、批准済み)の趣旨をふまえつつ、均等法の努力義務の禁止規定化(罰則付きをも含め)、簡易迅速な紛争解決機関の設置等の改正が早急に実現されるべきであろう(なお育児・介護休業法にも種々の問題があるが割愛する)。

② 80年代に入ってわが国の長時間労働への

国際的非難が高まり、遂に週40時間労働制を原則とする労基法の改正(1987)が実現した。だがわが国の時間短縮は、EC各国のようなストライキを含む強力な組合運動の下支えを欠き、政府主導で進められてきたために、多くの限界を含んでいる。実際に40時間制に移行したのは昨年4月からで、その際にも広範な猶予・特例措置のために原則通りの適用を受ける労働者は、全体の2割程度にとどまった。また変形制の拡大、フレックスタイム制・みなし労働時間制(裁量労働など)等の大幅な弾力化措置が導入され、しかもこれらの要件とされる労使協定について、協定当事者となる従業員の過半数代表の資格・選出方法等の規定が全く欠けているために、労働者側には弾力化による不利益を阻止する有効な規制手段がなきに等しい有り様である。93年製造業労働者の年間総実労働時間数は、不況等の影響もあって漸く2000時間を割り(1996時間)、英米並みになったが、ドイツ(1529時間)、フランス(1678時間)などよりなお400時間以上も長い<sup>5)</sup>。失業率の上昇傾向に対し雇用確保の観点からも、法規定の整備と共にドイツのような労働組合による積極的な時短への取組みが強く要請される次第である。

- 1) 松林和夫『労働権と雇用保障法』、片岡「現代労働法の展開」152頁以下参照。
- 2) 労働省『平成7年版労働白書』13頁以下。
- 3) 佐藤昭夫『国家的不当労働行為論』、石川元也・片岡・本多淳亮編『反転攻勢—国労運動45年に学ぶ』、公務共闘編『臨調行革10年』等参照。
- 4) 脇田滋『労働法の規制緩和と公正雇用保障』83頁以下参照。
- 5) 労働白書・上掲9頁参照。

### 3. 労使紛争の多発化と労働契約法制の改正問題

1. 戦後の労働組合運動を通じて労働関係の身分制が払拭され、戦前の雇用制度は、性格・

## 特集・戦後50年と日本労働運動

内容を変質化させながら再編整備されることになった。例えば、職員・工員の賃金・退職金制度の均一化、「年功」と「温情」に基づく賃金・退職金が組合との団交事項となり、その決定に客観的基準（年齢・家族数・勤続年数等）が付与されたこと、解雇自由の留保のもとに行われてきた終身雇用制が、組合の解雇反対闘争を通じて使用者の解雇権を制約する慣行として定着したこと、等である。しかし、こうした労働関係の近代化（権利義務化）・民主化の流れは、上記のように占領下の労務管理政策の転換や経営者側の失地回復運動によって大きく阻害され、不徹底に終わらざるえなかったのである<sup>1)</sup>。

その後高成長期にかけても、労働組合による職場活動（三池争議等）・春闘・スト権闘争などが活発に行われたが、組合運動の流れは次第に変質化し、低成長期には、企業の繁栄を前提に労働条件の向上を目指す「企業主義的組合主義」が運動の主流を占めるに至った。それは、労組の対抗的紛争処理行動を自制させ、組合主体の権利闘争・裁判闘争の大幅後退、争議件数・労働損失日数の著しい減少を招いたが、これを支えに80年代日本経済は大きく躍進をとげた。いわゆる「企業社会」の問題も、こうした組合運動と密接に関連している。さらに、人格的要素（企業への忠誠や貢献度等）を重視する企業の人事管理制度が重なって、労働者の間には企業共同体意識や、自己を独立の契約主体としてよりも企業共同体の一員とみる発想が根強く定着している。資本主義が高度に発達した今日、なおもこうした一種の前近代的な意識や労働関係が残存しているところに、日本的労使関係なり企業社会の特質をみることができる。労働関係の近代化・民主化は依然重要な課題であり、法的には労働基準法の定める「人たるに値する」労働条件の原則（1条）および労使対等原則（2

条）の一層の具体化を目指して、労働契約法制の整備と解釈理論の発展を図ることが必要と考えられる。とくに労働者の人格的独立性の尊重の観点から、労働者の私生活と自由の領域に対する使用者の労働指揮権の介入を規制すること、人事管理について考課基準決定への労働者の関与と成績評価の開示を認めること、などの思い切った措置が講じられるべきであろう<sup>2)</sup>。

2. 労働組合主体の権利闘争の後退の反面で注目されるのは、個々の労働者ないしグループを主体とする新しい形態の労使紛争の多発化である。高成長期から低成長期にかけて産業・雇用・労使関係等の構造転換に伴い、こうした法的紛争が増大してきているのであるが、90年代からはバブル経済の崩壊や急激な円高などのために、終身雇用や年功制等の伝統的雇用システムそのものが縮減解体の道をたどっており、こうした紛争多発化傾向は一層促進されることが予測される。労働裁判事件をみても、とくに1992、3年の年間の新規受付事件数が急増してきている（全審級では92年2400件、93年3230件、地裁段階では1500件、2000件である）<sup>3)</sup>。

これらの労使紛争は多種多様で、雇用形態の複雑多様化に応じて労働契約の存否や権利義務の内容を争点とするもの、配転・出向命令の根拠・限界を争うもの、労働災害の業務起因性と使用者の責任を問うもの、その他性差別撤廃を求める紛争、就業規則の不利益変更の効力を争う紛争、などがある。これらの紛争は、労働弁護士の間では組合主体の大衆的裁判闘争と区別して「市民的労働裁判」と呼ばれているが、確かにその多発化は労働者の契約意識・権利意識の伸長を物語るといえることができる。しかし国民一般の裁判回避の傾向や労働者の根強い企業意識などからみて、個々の労働者が公然と企業を相手に裁判事件を争うことはきわめて困難

であり、多くは自からの上司に解決を依頼することにならざるをえないであろう(ちなみにドイツでは、1年間に労働裁判所に提起される事件数は30万件をこえる)。この点から考えて、労働組合の紛争解決機能の回復と並んで、労使紛争の簡易迅速な解決のための公的機関の整備が強く求められるのである<sup>4)</sup>。

3. 労使紛争の多発化は、労基法の労働契約規制の改正問題をも誘発した。具体的には、労働基準法研究会(労働大臣の私的諮問機関)から報告書(1993)が提出され、これを受けて目下中央労働基準審議会で改正案の審議が行われている。この問題についてはすでに幾つかの点に言及したが、基本的な考え方として二つの方向がある。第一は、当事者の自主決定を基本とし、労働契約関係の多様化に応じた自主決定の促進と契約内容の明確化・適正化を図ろうとするもので、上記労基研の報告書もこの立場に立っている。第二は、当事者自治に依拠することは労働者保護法の根本原則の逸脱であるとし、労働契約に基づく権利義務関係を規律する要件や権利義務の内容について明確な法的規制を設けるべきだとする立場である<sup>5)</sup>。

労使自治を重視する第一の立場は、情報化・ソフト化の進展等により個人の能力や創意性の発揮を望む労働者の比重が増大し、また雇用・就業形態の多様化が進んでいる状況をふまえて、当事者の自由意思を基本に労働契約法制的弾力化と多様化を促進しようとするものである。しかし労働者は、基本的に法の支援なしには使用者(企業)と対等の立場で労働契約を締結する自由を享受しうるものではない。労使間に眞の自主決定が保障されるためには、契約の自由に対する一定の制約が不可避であり、労働者保護法は伝統的にこうした基本的立場から労働基準の確立と労働条件の保護を図ってきたのである。

また当事者自治に依拠して労働契約内容の明確化・適正化を図ろうとすれば、結局労働者は使用者の作成する就業規則等の規制に服することにならざるをえない(「自由の名による自由からの逃避」)であろう。これらの点から、労働契約に基づく権利義務の要件・内容をも含めて最低限の法定基準を整備することは不可欠と考えられる。ただ、これらの点をすべて刑罰的取締を基本とする現行労基法の規制対象とすることは必ずしも妥当ではなく、法技術的に別途の考慮が必要ともいえるであろう<sup>6)</sup>。

- 1) 片岡『現代労働法の展開』87頁以下参照。
- 2) 片岡「労働時間短縮と企業社会の変革」労働法律旬報1309号、同「労働者の思想信条の自由と人格保護」同1321号参照。
- 3) 片岡・萬井隆令・西谷敏編『労使紛争と法』13～4頁。
- 4) 同上16～8頁、254頁以下。
- 5) 各立場について、中山慈夫「労働契約法制的あり方」、徳住堅治「労働契約法制的あり方」、ジュリスト・1066号所収参照。
- 6) 労働契約法制改正の具体的問題点については、片岡・西谷「労働契約・就業規則法制的立法論的検討」労働法律旬報1279・80号にゆずる。

#### 4. 規制緩和と労働法の役割

上述のように、石油ショック後の資本主義活性化の基本戦略として登場した規制緩和は、各国の労働法に種々の影響を及ぼしてきている。その上今年1月には、広範囲の貿易自由化を取り込んだWTO(世界貿易機関)が登足し、国際競争による規制緩和の圧力は、一層強まろうとしている。ILOのように、国際労働基準の確立と労働者の権利保護を目的とする機関はもとより、労働組合、各国政府の責任はきわめて重大といわねばならない。

1. 第2次大戦後の国際法には、注目すべききわめて重要な変化がみられる。それまで国内問題として国際法の舞台に登場することのなか

特集・戦後50年と日本労働運動

った人びとの人権が直接取り上げられ、国連憲章を始め世界人権宣言、国際人権規約などによる国際的な保障の対象となったことである（人権保障の国際化）。そのほかにもヨーロッパ社会憲章等の地域的人権条約などがあって、国連の人権条約を補充している<sup>1)</sup>。これらの人権のうちに、労働権と公正労働条件を享受する権利、団結権・ストライキ権等が含まれることはいうまでもない。こうした労働者の基本的諸権利を含む国際的な人権の尊重と保障は、反ファシズム戦争としての第2次大戦を通じて獲得された貴重な成果であって、経済上の構造調整や規制緩和によっても侵害しえない社会的・人間的価値を形作っている。

すでにILOは、三者構成の専門家会議の提議に基づく「多国籍企業及び社会改革に関する三者宣言」（1977）を採択し、関係国政府や多国籍企業が維持促進すべき雇用・労働条件上の処遇、団体行動の諸権利等の具体的内容を明らかにしているが、さらにWTOの発足に伴い、94年の理事会や総会などにおいても、国際貿易システムのなかにこれらの「社会条項」を含めることについて論議し、規制緩和に基づく弱肉強食の法則に対抗して労働者の基本的人権と発展の権利を擁護することの重要性を確認している<sup>2)</sup>。なおOECDの労働組合諮問委員会(TUAC)も、先進諸国における労働市場の弾力化による雇用創出策について、「良質な雇用の創出には役立たない」と批判し、WTOの憲章中に社会条項を盛り込み、加盟国に労働基本権の遵守を約束させるべきだと声明を発表している<sup>3)</sup>。

もっともILOは、国際労働基準の定立に際して、その内容を時代のニーズによりよく反映させる必要があることを認め、拘束力の緩かな基準（勧告や決議、マニュアル、指令等）の活用をも考慮する方向で検討中といわれる。

2. 労働法に対する規制緩和の影響は、国によって必ずしも同じではない。例えば雇用の弾力化について、ドイツ・フランスでは厳格な立場をとり、短期雇用が解雇規制の脱法化に利用されることを防止するために、正当な理由（試用期間・季節労働・正規労働者の欠勤時等）がある場合以外はこれを認めないとか、反覆継続される短期労働契約は期間の定めのない契約として扱うことになっている。そのためより徹底した規制緩和を追求するイギリスとの間に衝突を生じ、80年代のECは、労働者保護のための指令の採択などの統一的活動を取りえない危機的状態に陥ったのである<sup>4)</sup>。

わが国では、不安定労働者の雇用や女子の雇用平等、労働時間などに関する規制の弾力化に種々の問題があることは、上記のとおりである。とくに重要な点は、規制緩和の方式の問題である。労働条件の形成が広く労働協約に依存する諸国（ドイツ・フランスなど）では、弾力化も協約を介して行われることが多く、その場合ある程度労働者保護との調整が期待されるであろう。これに対し組合組織率25%以下のわが国では、大多数の労働者（非正規労働者や中小企業労働者）はこうした方式に依存できず、このような場合を想定して労基法は、従業員の過半数代表との労使協定による方式を採用しているのである（その問題点は上述のとおり）。しかしこれら多数の労働者こそ、法によるより厳格な保護を必要とするのであって、むしろこれについては現行の基準監督制度を含めて一層厳格な法規制に向けた法改正が検討されるべきであろう<sup>5)</sup>。

最後に、日本企業の海外進出に関する問題がある。全労連は、昨年アジア・太平洋労働組合シンポジウムを開催し、「労働者の権利、人権と多国籍企業の民主的規制」に関する国際的討議

を行っている。その背景説明によれば、日本の独占的大企業が海外と日本の双方の労働者を競争にかり立て、労働者の権利侵害や環境破壊を行っている事実を重視し、労働条件の改善のために国際的連帯の運動を強化する必要を強調している<sup>6)</sup>。最初に述べたILOの活動とも関連して、このような国際的連帯と活動をおし進めることは、先進国の労働組合運動の重要な責務というべきであって、今後もこのような取組みが継続して一層活発に行われることが要請されるであろう。

- 1) 片岡「国際化における労働者の権利問題」労働法律旬報1296号参照。
- 2) 「ILOジャーナル」、1994・1.2.6.9.10月号参照。
- 3) 「週刊労働ニュース」、1995・6・19号。
- 4) ハナウ＝アドマイト『ドイツ労働法』手塚和彰・阿久澤利明訳327～8頁、その他、片岡「規制緩和と労働法」労働法律旬報1353号、宮前忠夫「欧州各国で強まる『規制緩和』と労組の対応」、労働運動356号等参照。
- 5) 片岡・萬井・西谷編『労使紛争と法』207頁以下参照。
- 6) 全労連『アジア・太平洋労働組合シンポジウム』12頁以下。なお連合は、TUACの声明に沿ってWTO憲章に社会条項が盛り込まれるよう環境整備を首相宛に申し込んでいる。

(龍谷大学教授・京都大学名誉教授)

MaーるいMuすびあいMeロディにのせて  
Happiness is Sharing



### 【主な内容】

もういっぺん、まちづくり見直ししようか  
(延藤安弘) / 自分たちのまちは自分たちで  
守る(宮西悠司) / 人のつながりこそ復興の  
力(岸野賢治・山花雅一) / 震災の危機を乗り越える  
カーコミュニティとボランティア(西堀喜久夫) / 真野  
まちづくりと震災からの復興(林泰義) / 意志・協働・希望を  
キーワードにした蘇生まちづくり(延藤安弘) / 真野  
カードボード工房奮戦記(木下勇) / 真野っ  
こがんばれ! 布絵づくり(及部克人) / [災害対策本部  
ニュース] 長かった1日・1月17日の体験談 / 避難所のおはなし

自治体研究社

〒162 新宿区矢来町123 矢来ビル4F  
Tel 03-3235-5941 Fax 03-3235-5933

新刊

## 真野まちづくりと 震災からの復興

A5判・160頁・定価1400円(送料310円)

阪神復興支援NPO 編

住民主導のまちづくりをすすめて30年。神戸・真野地区はまちづくりの「地域力」でつくりあげた力で、大震災の火災に立ち向かい奇跡的な消火に成功。救援物資を弱者・高齢者にもれなく配給する地域危機管理体制を実現した。実感を余すところなく伝える。





## ILO世界労働報告書 —「高齡労働者の諸問題」—

小林 勇

国際労働機構 (ILO) は4月発表の1995年版「世界労働報告 (World Labour Report 1995)」で、工業国での高齡労働者の諸問題を取りあげ、労働者の早期退職をとりやめて、高齡者の雇用を保障すべきだと提言している。

先進工業国では、90年代に入って深刻な失業問題にみまわれているが、これとならんで、急速に高齡化しつつある労働者の雇用問題がさかんに論議されるようになった。これは一つには、労働者自身の就業要求のたかまりによるものだが、同時に、労働者の早期退職にともなう公的年金など社会福祉費の増大で、制度自体が行き詰まりにおちいるという懸念の強まりにもよる。

「高齡化する社会—高齡労働者の諸問題と展望」と題するこの報告は、いくつかの図表をとり入れた、かなり長文のものだが、ここではその要点だけを紹介することにする。

### 早期退職は転換のとき

報告はまず世界の人口の急速な高齡化に注目している。「世界の人口は全体として増大よりも早く高齡化しつつある。とりわけ多くの先進国では、今世紀末までに人口の4分の1以上が60歳以上となるであろう。人口の高齡化は繁栄のしるしであるが、それはまた不安を高めている。西欧では2025年までに高齡者を1.5人以下の活動人口で支えることになるかもしれない。国によっては出生率の低下もまた移住を強めたり、

若年労働力の豊富な国への工業の再配置を強めることになりかねない。」さらに報告は、高齡者の労働参加率が重大なまでに減少したことにより、高齡扶養者の負担がますます重くなったと指摘している。「これは部分的には、早期に退職することによるが、多くは退職の圧力をうけたり、余剰人員にさせられたり、帰休にさせられることによる。実際に高齡労働者はリストラクチャリングの第一の犠牲者である。かれらが若年労働者より報酬が高いとか、先任権とか、追加給付などのためである。」そして報告は、ほとんどすべての研究者や政策策定者が、社会支出、とりわけ年金コストの面から、また人的資源の損失という立場から、早期退職を変えるとときが来ているという点で意見の一致をみていると指摘している。ただしそのさい退職は弾力的に実施されなければならないとし、この点はOECDやEC評議会も賛成しているという。

ついで報告は、高齡化が高齡者の労働にあたえる影響についての研究の注目すべき成果の一つとして、年齢の概念それ自体を問題とするようになったとして、次のようにのべている。「暦年齢はもはや労働者の退職時期を示すものとは見られていない。技能年齢や労働能力のほうが、仕事上の要求に高齡者の能力が応えられる表示として、もっと適切と考えられている。老化のしるしと考えられている多くの肉体的変化も、いまでは病気や生活スタイル、あるいはその両

方のせいだとするほうが、もっと適切とされている。」そして「労働能力を引き上げる最善の道は、健康の増進、仕事の再検討、訓練、ならびに高齢労働者の必要を考慮した、職場での弾力性を保障する労働条件の改善を結合することである。しかし使用者はこうした投資の用意がなく、高齢労働者は自分の能力にたいする様々な偏見に依然直面している。しかし、たとえばアメリカでは、いくつかの研究は、こうした態度に変化があらわれていることを示している。」と、報告は指摘している。

### 段階的退職への道

ついで報告は段階的退職についてのべている。「退職してからの寿命の割合は年々ふえてきている。大多数はその生涯の4分の1以上を年金でくらしている。その半数は自分自身の条件で経済的活動をつづけることを望んでいる。たとえば、短い、弾力的な労働時間で、しかも自分の好きな仕事で、ストレスを感じることをなしに働くことを望んでいる。」

「高齢労働者の第一の関心事の一つは、仕事から退職に移るのをうまくコントロールすることである。段階的退職、労働時間の漸減、もっと軽度の仕事への配転、こうしたやり方は仕事から退職への移行を楽にする方法である。

「段階的退職は、おそらく高齢労働者の必要に最も適したやり方である。こうした退職はとりわけスウェーデンで成功を見ているが、その他の国では成功しなかった。その主な理由の一つは、収入の部分的損失を埋めあわせる代わりの所得が不十分だったことである。さらに老齢年金の水準を最終年の収入にもとづくとした国では、労働者は最終年金を低くするような計画をおそらくは嫌がったのだ。スウェーデンでは、段階的退職の期間、うけとる部分的年金は、国

の所得関連年金で受給できる所得として査定されている。そして国の所得関連年金は、労働生活最後の何年間かを基礎とはせず、最高の十五年間を基礎として計算されているのである。」

### 「第三年代の雇用」について

最後に報告は「第三年代」の雇用について提言している。「この数年来、退職者の間に退職後の雇用への要求と、一部の雇用者の間に退職年齢の人々を一定のタイプの仕事に従事させることについての関心が高まっている。退職者の技術をパートタイムや短期契約など弾力的な取り極めで役立てることに利益を見出している使用者もかなり多い。不安定な経済状態のため、仕事をつづけねばならない高齢者もいるけれども、退職や早期退職の機会に、これまでと全く違ったタイプの活動に就いて、新しい生活のスタートを切ったり、あるいは自分自身で商売に入るものさえいる。」

「『第三年代』の雇用の発展は、壮年賃金労働者の雇用機会を脅かしかねないという恐怖を強めるかもしれない。実際にも、働く意思があり、また働くことのできるすべての人に雇用を提供できるほど、労働需要が成長しないという可能性も排除すべきではないだろう。こうした環境のもとでは、労働時間の全般的短縮、労働のライフサイクルの弾力性をもっと大きくして、世代間の労働配分の改善を認める必要がある。」

「年金制度も、満額受給の資格を、拠出の時期にかかわりなく、拠出の年数にもとづいて生じよう調整されねばならない。だれもが一定年数働くことが求められ、年金報酬の水準も最高の年月を基礎とするようにする。」

「もし社会が人口の一定部分の退役を維持し、それになんらかの形態の収入を提供する余裕をもつことができるならば、だれもが年齢に関係

## 国際・国内動向

なく、こうした可能性から利益をうける権利をもてるのではなからうか。それは、働く準備をし、そして働き、それから退職するという生涯の伝統的3分割を打破する全く新しい考えを必要とするものだ。たぶんこれは、労働者の利益にこたえ、使用者に必要な弾力性をあたえ、来るべき数年のうちに年金制度が直面しなければならない財政危機の克服に役立つよう政策が向かっていかなければならない方向である。」

「それはすべて、高齢化社会とは何か、という問題に帰着する。それは生涯にわたって蓄積された経験と知恵とが社会全体の前進に貢献する社会か、それとも一定の年齢の人々が逆の勢力を形成するような社会か、という問題ではなからうか。」

### 高齢者が安心して暮らせるために

国連の定義では、「高齢化社会」とは65才以上の高齢者の人口に占める割合が7%をこえる社会のことをいい、14%をこえるばあいを「高齢社会」という。このILO報告は、55才から60才で退職したあと、自主的に自由な立場で活動できる期間を「第三年代」とよび、病弱や扶助を特徴とする「第四年代」と区別している。この「第三年代」の高齢労働者は、「たんに扶助を必要とする弱者のカテゴリーに入る労働者、差別の犠牲者、あるいはまた使用者の都合にあわなくなったときにはいつでも、労働市場から押し出したり、ひきずり出したりできる、自由な処理にまかされている資源ではない。かれらもまた変化する社会の重要な行為者なのだ。たんにその数の規模だけからいっても、平等の取り扱いや経済活動にとどまる権利をますます強く求めるかれらの要求に考慮をはらわなければならない」と、ILO報告の提言は強調している。

日本では60才定年制が定着してきたが、高齢

者自身の希望では望ましい退職年齢は65才ぐらいというのが4割近く、70才ぐらいというのが3割近くもいる。60才ぐらいが望ましいというのは一割しかいない(総務庁「老人の生活と意識・国際比較調査」91年9月)。その理由として、収入がほしいからというのが5割に近い(同調査)。それというのも年金支給額が低かったり、医療制度の改悪で老人医療費の自己負担が重くなったりしているためである。

当面の最大の問題は、企業の8割以上が60才定年制を採用しているにもかかわらず、不況のひろがりとともに、終身雇用制の見直しで、中高年者の首切りを進める企業が相いついでいることだ。高齢労働者は働く意欲をもち、生活のために働かなければならないのに、企業から排除されているのである。しかも他方で、年金支給開始年齢を65才におくらせるという改悪まで強行されている。ILOの提言では段階的退職の工夫が強調されているが、60才定年までに「段階的退職」を実施し、旧来の定年後の数年間を実質タダ働きさせている悪質な企業さえある。

ILOの提言は、ILOの条約と異なるのはもちろん、各加盟国への指針とされる勧告ほどの重みをもつものでさえもないが、国際労働基準へのガイドラインとしてみることができる。安心して暮らせるという高齢労働者の要求実現のために、この提言は活用できよう。

(理事・国際労働運動研究者)

## イギリス女性と低賃金

桜井 絹江

イギリスの男女平等法は、1970年に成立し84年に改正された同一賃金法、1975年に成立し86年に改正された性差別禁止法がある。性差別禁止法にもとづき、男女平等を実現するために行政機関の中心に位置するのが機会均等委員会 (Equal Opportunities Commission 略称 EOC) である。機会均等委員会は、討論シリーズとして、『女性労働者と訓練』、『両親の労働の権利と保育』、『社会保障改革と女性の独立した収入』などを出版しているが、その第9号として『女性と低賃金』(WOMEN AND LOW PAY: IDENTIFYING THE ISSUES)を1994年に出版した。この中では、異なるいくつかの低賃金の定義によって、低賃金におかれている女性労働者数をそれぞれ算出し、低賃金の定義についての問題点、低賃金に関する研究文献、女性と低賃金に関する供給側・需要側の特徴、2000年の女性低賃金労働者の予測、問題解決のための調査と戦略など、女性の低賃金に関して、多面的な解明をおこなっている。以下はその概要である。

### 低賃金の定義と女性労働者中の比率

イギリスの女性労働者中少なくとも400万人は低賃金労働者である。これは全女性労働者の3分の1よりもっと多い。EC諸国の中でも、イギリスは低賃金の女性の比率が高い国の1つである。低賃金の定義によって低賃金労働者数

は異なる。もっとも一般的な定義は、Low Pay Unit (ロンドンにある低賃金についての研究・調査、教育・宣伝などをおこなう団体、以下LPUと省略) と欧州審議会 (Council of Europe) <sup>1)</sup> の定義である。LPUの定義は、低賃金を男性週賃金の中間の3分の2以下と規定している。一方、欧州審議会の定義は、成人フルタイムの週賃金の中位の68%以下と規定している。低賃金労働者数と比率は、フルタイマーとパートタイマーとは区別されて計算され、フルタイマーは週賃金を基礎とし、パートタイマーは時間賃金が基礎となって計算されている。この他、TUC、労働党などが低賃金の定義をだしている。

LPUと欧州審議会の定義にもとづき、女性労働者中の低賃金労働者の比率の推移を表でみると、LPUの定義では、91年にフルタイムの44.7%、パートタイムの76.1%は低賃金労働者である。欧州審議会の定義では、92年にフルタイムで50.7%、パートタイムで78.9%である。いずれをとっても低賃金労働者の比率はかなり高い。欧州審議会の定義はLPUの定義よりもやや高い水準に境界線が引かれているので、女性低賃金労働者の数は、LPUよりも多い。女性低賃金労働者の比率の推移をみると、91年と92年は80年代に比較して、減少傾向がみられる。また、パートタイムは、フルタイムに比較すると、約30ポイントほど、女性低賃金労働者の比率が高くなる。

国際・国内動向

表 全女性労働者にしめる低賃金労働者の比率推移

| 年    | Low Pay Unitの定義による<br>低賃金女性労働者の比率(1) |                       | 欧州審議会の定義による<br>低賃金女性労働者の比率(2) |             |
|------|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------|
|      | フルタイム<br>(残業含む)<br>%                 | パートタイム<br>(残業除く)<br>% | フルタイム<br>%                    | パートタイム<br>% |
| 1976 | 43.2                                 |                       |                               |             |
| 1979 |                                      | 76.0                  | 57.6                          | 79.0        |
| 1982 |                                      |                       | 55.6                          | 80.5        |
| 1986 |                                      | 80.3                  |                               |             |
| 1988 |                                      |                       | 55.0                          | 82.2        |
| 1989 | 47.9                                 |                       |                               |             |
| 1990 | 47.2                                 | 78.8                  |                               |             |
| 1991 | 44.7                                 | 76.1                  | 51.6                          | 78.8        |
| 1992 |                                      |                       | 50.7                          | 78.9        |

出所)

(1) 1979, 1986 Hurstfield (1987) 1976, 1977 Sloane and Siebert (1980) 1989, 1990, 1991 New Review of Law Pay Unit

(2) New Review of Law Pay Unit 1993, no.23 p.16 Table 1  
EOCT WOMEN AND LOW PAY: IDENTIFYING THE ISSUES<sub>1</sub>

低賃金の定義の問題点の一つは、計算の基礎となる男性の賃金に残業代が含まれるかどうかである。残業代が含まれた場合は、そうでない場合に比較して、低賃金の女性労働者数は3ポイントほど多くなる。もう一つの問題は、低賃金の定義はもともと、フルタイムの男性の週賃金を計算の基礎としており、女性のパートタイムを問題にしていなかった。男性の週賃金は成人2人、子供2人の4人家族の賃金とみなされていた。しかし、パートタイムの数が著しく増大してくると、計算方法の改善が必要になる。男女平等の観点から、女性の経済的な独立は、低賃金の定義の大きな要素である。低賃金の定義は、もっぱら労働市場での賃金率の問題として、とらえられるべきである。

## 女性と低賃金に関する供給側、需要側の特徴

供給側の女性労働者の特徴を低賃金との関係であきらかにするために、年令別、婚姻の地位別、教育別、経験別、訓練別などの内容でそれ

ぞれ女性低賃金労働者の比率を表にしている。

その特徴は、年令別にみると大変若いか高年令であること、既婚者であること、教育を必要とする資格に乏しいこと、不熟練か未熟練であること、個人的なサービスの職業であること、経験の少ないこと、教育訓練をあまり受けていないことであり、高賃金の女性労働者は、この反対の特徴をもっている。

また、需要側の要因別に、女性低賃金労働者の比率を次の内容でそれぞれ表にしている。町、地方など地域別、仕事の場所別、産業のグループ別、民間・公共部門別、企業規模別、長期・一時的など契約期間別、労働組合の影響別、ボーナスなどの賃金システムや団体交渉のレベル別、シフトワークや深夜業など労働の状態別、職場における性別職務分離のレベル別など、需要側のさまざまな要因別に女性の低賃金との関係を明らかにしている。女性の低賃金労働者は、ロンドン以外の地域に多く、産業では農業、卸売業、その他の製造業、その他のサービス業に多い。公共部門よりも、民間企業に多く、メリットが関係したボーナスなどの賃金システムのあるところで多い。また、未組織労働者に低賃金が多く、性別職務分離は低賃金と深い関係がある。

## 2000年における低賃金の仕事の予測、低賃金女性を減少させる戦略

90年代に、低賃金の仕事につく女性労働者の数は増大することが予測される。それは、卸売業とサービス業のパート労働の増加による。また、女性の低賃金の重要な要因は、健康と社会サービスの分野におけるパート雇用の増大から生じるであろう。労働市場の再編成において、組合主義の衰退は低賃金労働者を増大させるであろう。

女性の低賃金労働者を減少させるための戦略は、政府が雇用主に対して、高い生産性をもたらす人的・物的資源の投資を増大する戦略を採用することを奨励することが必要である。雇用主は、高度なパートの仕事を創造すること、保育施設の改善、出産の権利、介護政策の拡大をとおして、若い女性の労働市場への定着を促進すること、女性の仕事の評価を改善すること、最低賃金を一定レベルの賃金率にすること、教育、昇進の機会、仕事の評価などについて、女性のための平等な機会にむけて積極的な態度をとること、女性労働者の組織化と、女性の問題を労働組合の目標に高く位置づけることなどが必要である。また、調査と政策をさらに発展させることが重要である。

## おわりに

性差別禁止法に規定されて設置された機会均等委員会は、イギリス内務省の付属機関で、8～15人の委員によって構成され、約180人の事務局をもつ。同法の実効性を確保するための行政機関である機会均等委員会は、差別を排除し、男女間の機会均等を広く助長し、性差別禁止法と同一賃金法の実施状況を監視し、また、二法の改正案を提出するという重要な任務をもつ。具体的な活動として、個人、組織への提言、公式調査をおこない差別停止通告を発すること、教育活動、関連法規にたいする調査・報告の提出など、差別撤廃についての諸活動を活発におこなっている<sup>2)</sup>。この討論シリーズの発行は、これらの活動の一環である。差別がもっとも明確に示されている女性の低賃金問題に多面的に焦点をあて、問題点を明らかにし、低賃金をなくすための戦略を提起している。

ふりかえって均等法下のわが国の状況を見ると、行政側は、男女差別を拡大している民間大

企業のコース別管理制度を認め、都道府県婦人少年室を窓口にした機会均等調停委員会も、形だけの存在となっている。女性の低賃金を正面からとりあげたイギリスの機会均等委員会の討論シリーズ『女性と低賃金』は、実質的な男女平等にむけて、イギリスの機会均等委員会の積極的な姿勢を強く感じさせる。

注)

- 1) 欧州審議会は、1949年に西欧、北欧の10ヵ国によって創設された。政治的、社会的分野における協力のための機構。本部はストラスブール。かつての東欧諸国も加盟し、加盟国は現在32。EUとはまったく別の機構。
- 2) 浅倉むつ子『男女平等法論—イギリスと日本』ドメス出版 1991・7 565～566頁、(EOC『女性と低賃金』の文献は、三富紀敬氏よりご提供をいただいた)

(常任理事)





## 最近の過労死認定問題

佐々木昭三

被災者・遺族、弁護士、支援組織、労働組合などによる過労死の労災認定のたたかいと過労死をなくす共同した国民的運動が、あいつぐ裁判での勝利判決をつくりだした。そして、過労死認定のあり方が社会的に批判され、労働省は今年2月に「過労死の新認定基準」を出し、3月には人事院・地方公務員災害基金も「新認定基準」をだした。

また、この動きと関連して、今年にはいり日本労働弁護団から「過労死労災認定基準の見直しに関する意見書」（1月）が労働大臣宛に出され、日本産業衛生学会「循環器疾患の作業関連要因検討委員会」からは、「職場の循環器疾患とその対策の提言」（2月）が出された。それに、労働行政をになう全労働省労働組合（全労働）からは、過労死等問題検討委員会から、『過労死「認定基準」のあり方と過労死の予防対策』の報告（3月）が出された。いま、過労死の認定基準とそのあり方が大きな社会的論議となっている。ここでは、これらの論点を整理して紹介したい。

### 労働省の新認定基準

労働省は、昨年12月「脳・心臓疾患等に係る労災補償の検討プロジェクト委員会検討結果報告書」を発表し、これに沿った認定基準改定通達（基発38号労働省「脳血管及び虚血性心疾患等の認定基準について」2月1日）を出した。

しかし、それはこれまでの「認定基準は、基本的な考え方においては妥当である」として、「認定基準の抜本的な改善」ではなく、「運用上の改善」ととどまっており、重要な問題点を含んだままである。

労働省は、業務以外の要因と業務という要因を比較して、業務のほうが相対的に重要な比重をしまっている場合、すなわち、事実上、業務が最有力原因である場合のみ、業務上と認定するという考え方に固執して、それを徹底化しようとしている。

全労働も指摘しているように、労災保障制度の趣旨、目的にたがって、労働との間に合理的関連性が認められる場合は、業務外であることの明らかな事由が認められない限り、すべて業務上とするとの考え方に労働省は立脚すべきである。

また、当面、労働省の相当因果関係説に立つとしても、最近の判例の到達点にしたがって「共働原因説」をもって相当因果関係を認めることが、労災保障制度の目的に合致するし、労働者側の要因（過失）を問わず労災保障の対象にしている法の趣旨に添うものである。しかし、労働省は、共働原因の中で業務が相対的に有力でないと相当因果関係が認められないとして、最有力原因の立場をとっている。

さらに、過重負荷が認められなければ相当因果関係が認められない立場を維持し、日常業務、

同僚労働者に比べ過重でないとの因果関係を認めない立場をとっている。それに認定基準を医学的知見に基づいて認定要件を定めたとするが、日本産業衛生学会の委員会報告を真摯に受けとめているのだろうか。

## 人事院・地方公務員災害基金の新認定基準

人事院は、国家公務員対象の脳心臓疾患の認定基準を改定（人事院事務総局職員局長通知・職補102号「心・血管疾患及び脳血管疾患等業務関連疾患の公務上災害の認定について（通知）3月31日」し、同日、地方公務員災害基金もほぼ人事院基準に準じる基準を発表した。これらの公務員の新認定基準は労働省の新認定基準に準じてはいるが、それに比べ前進面、違いがある。

それは、第1に、労働省新基準にはない「心臓性突然死(致死性の不整脈が原因)、肺梗塞栓症」が医学的知見が反映して追加・明記され対象病名を広げた。

第2に、業務過重性の評価要因として、「通常の日常の業務」（残業を必要としない）と被災前1週間～1ヵ月を比べて質的量的な業務の過重性の有無を判断することを明確にし、発症前1ヵ月の勤務状況を取りあげた。労働省の新基準は、発症1週間前の業務の考慮の場合、業務が日常業務を相当程度越えるときに限っているのに対し、蓄積疲労を正當に評価する方向がみられる。それに、自宅での報告書作成、単身赴任の場合を総合評価に含め、通勤状況も調査対象としている。

さらに、「過重負荷」は日常していない肉体的労働を過重にせざるを得なかったとき、週数十時間に及ぶ過重な長時間勤務を1ヵ月以上したとき、暴風雨・豪雪・猛暑などの異常気象下で

長時間働いたときなどを公務災害の例として明示している。

第3に、高血圧などの基礎疾病があっても「過重負荷」が相対的に発症の有力原因であると医学的に認められればそれで足りると明記している。第4に、過重性評価の際に、同僚労働者との比較をことさら要求していなく、過重性の評価は当該労働者本人を基準とする判例理論の影響が感じられる。第4に、労働省は、継続的心理負担や急性心不全などについて本省りん伺を求めているが、新基準は人事院との協議条項を明示していない。第5に、今までより迅速適正に認定するための「調査票」を使うことにしている。

しかし、高血圧などで医師が治療を指示しているのに放置しているものは総合評価に不利に反映させることがあったり、また、調査票のなかに、趣味、し好、本人の性格などが入って個人責任に結びつける懸念を感じさせる。さらに、指針は予防についてはふれておらず労働者本人の責任に課している面が強い。

人事院新基準も前進面はあるものの労働省の新基準が基準となっており、実際の運用をみると評価が定まらないが、労働省と人事院の認定基準の違いが明るみになり、人事院が世論や判例の求める方向へ一歩踏みだした印象をもちださせる。

## 日本産業衛生学会の提言

循環器疾患の作業関連要因検討委員会は、「職場の循環器疾患とその対策」を発表し、「循環器疾患の認定基準の見直しと改善」を提言した。

その内容は、第1に、発症直前の「過重負荷」の存在のみを根拠としている現行認定基準に加えて、長時間にわたって継続する長時間労働や仕事のストレスによる疲労蓄積や過労を誘因と

## 国際・国内動向

した発症も業務上の根拠とするよう認定基準を改善する。

第2に、現行認定基準が、脳血管疾患や虚血性心疾患の発症と「過重負荷」の時間的関連について、『「発症前1週間以内に過重な業務が継続している場合」は「関連が認められる」とする部分は、医学的知見に乏しいため削除する。

第3は、高血圧など基礎疾患を有する患者のストレス耐性が、正常者に比較して低いことなどの医学的知見から、労働過重性の判断では、同性、同世代、同職種の労働者との比較だけでなく、基礎疾患の有無や程度を考慮するよう改善する。

さらには、循環器疾患の業務上外認定業務の改善の提案もされている。

### 全労働の認定基準（案）の提案

全労働は、「認定基準（案）」を提案して、考え方の基本を次のように示し、職場討議と組合員の合意形成、さらに関係団体との意見交換もすすめようとしている。

第1に、この間の司法判断を真摯に受けとめ、裁判の到達点にしたがって、共働原因でもって相当因果関係を認める立場にたち、業務が被災者の素因や基礎疾病とともに共働原因となって発症した場合は業務上とするという考え方をすすめる。その際、「著しい過重負荷」や「災害的出来事」ということまでは求めない。

第2に、業務が共働原因であるかないかの判断は、被災者の発症前の業務内容が、現在の医学からみて、発症の原因となる蓋然性（たぶんそうなるであろうと思われる可能性）が認められれば、共働原因によって発症したと推認することである。「経験則に照らして、公務と死亡との間に高度の蓋然性があることを証明することが必要であり、かつそれをもって十分である」

（94年5月16日最高裁で確定）。こうした考え方に立って判断すれば、業務処理上も負担軽減され、迅速な業務上認定にもつながる。

第3に、労働負担の評価にあたっては、当該労働者の労働内容が、本人の発症原因となるかどうかの蓋然性が認められるかどうかであり、他の健康な労働者との比較も当然必要がなくなる。

第4に、労働によるストレス等精神的・心理的負荷の判断にあたっては当該労働者の責任の範囲、仕事の要求される範囲、サポート体制等を考慮して判断することとする。

第5に、事業主の被災者に対する、健康診断や保健指導等適切な予防措置、事後措置の欠如、適切な医療機会が奪われなかったか、発症後の救急措置の遅れによる症状の悪化等についても考慮の対象とする。

それに、過労死の予防対策としては「過労死の予防対策をすすめるために」もあわせて提言している。

以上みてきた日本から過労死をなくすための過労死の認定基準についての積極的な論点を、労働省は真摯に受けとめ、認定基準の抜本改正と労働者保護の労働行政を積極的にすすめるべきである。

（会員・愛知働くものの健康センター事務局長）

## 〈投稿〉

# パートタイム労働と社会保障問題

相澤 与一

### 1. 女性パートタイム労働とその社会保障問題の一分析視角

#### —寄生的労働搾取とナショナルミニマム—

資本主義的市場経済においては、本来の女性労働も、女性を中心のパートタイム労働も、資本による寄生的な分業編成・結合労働と労働搾取形態として充用されてきた。女性のパートタイム労働は、二重に寄生的なものとされやすい。

ここで寄生的ということの意味は、資本が労働者を自由な自立した労働主体として雇用せず、一人の労働者として生活できる賃金を支払わず、夫または父親の賃金によって多少とも扶養されるものと想定して不当に安い賃金を支払い、その低賃金に見合わない不当に多くの労働を搾取することを指す。その概念は、直接にはウェッブ夫妻が名著『産業民主主義論』において、いわゆる苦汗産業におけるチープレーバーの搾取や、年少者や女性の労働の過度の搾取について述べ、それを是正するために国家を介入させ、工場法や最低賃金制度などによるナショナルミニマムを制定させ規制させることが必要であるとした故知に依拠し、この考え方を拡充しようとするものである。ただし、私見によれば、その寄生性は、個々の資本家の恣意によるものでなく、資本制的生産様式が作業場内分業と社会的分業の両面において社会的な結合労働として組織される際に、剰余価値法則に基づく労働搾

取強化競争のために、女性労働や年少労働（あるいは外国人労働）などの差別的低賃金労働を組み込んで寄生的分業として編成する本来的傾向に根ざすものである。このようにこの寄生性は資本主義の本質に根ざすものであるが、独占資本主義の発展は独占の寄生性をそれに付加してそれを強めるのである。伍賀一道氏『現代資本主義と不安定就業』（御茶ノ水書房、1988年）の第12章第1節「現代資本主義の寄生性と不安定就業問題」は、とくに後者の側面を強調されたものであろう。

と同時に、資本主義の経済と社会の発達、労働組合とナショナルミニマムによる保護規制によってその寄生性を規制し是正させるための民主的規制の運動と立法および行政の成果の発達をも必然的にする。女性労働は、もともと労働者生活の必要に迫られて窮迫販売される女性労働力を資本家や小雇い主が雇用し彼女らの労働を寄生的分業に編成しつつ寄生的に搾取するものとして出発しながら、次第に、労働運動と民主主義の発達のなかで、社会的労働への参加を通じての男女平等への接近を支えるものに発展する。

一方、女性のパートタイム労働は、イギリスなどでは19世紀末葉から記録をたどることができ、第一次大戦時に拡張されたりしたようであるが、現代のパートタイム労働は、むしろ第二次大戦後の高度経済成長期に低賃金の「労働力不足」に対応する代替的追加労働として使用さ

## パートタイム労働と社会保障問題

れ、労働者家族の家計費の急増によって産業予備軍化された主婦労働力の押し出しがパート雇用の拡大を可能にした時以降のものであろう。そのパートタイム労働は、70年代後半以降、世界的な経済危機と低成長のもとでの熾烈な国際間のME化競争と産業構造調整、リストラクチャリング競争と、一方で失業と雇用不安の増大を利用しての労働市場・雇用の弾力化競争のなかで、正規フルタイム労働にとって代えるフレキシブルな寄生的・非自立的低賃金労働の雇用形態として、本格的に拡大されてきた。

もちろん、パートタイム労働は、他面では、短時間就業による私的・家庭内生活と両立させての社会的労働への参加と労働能力の自己実現に役立ち、ひいては経済的自立にも役に立つものとして追求される側面をも有し、この側面が資本による寄生的労働搾取形態としての側面と対抗しながら展開する可能性も発達する。現に、国際的には、パートタイム労働にたいする寄生的差別を排除することによってこの側面の実現を支えようとするパートタイム労働立法も進み始めている。

女性労働とパートタイム労働雇用への差別的寄生を排除するためには、自主的・民主的な労働組合による組織化と規制の努力とともに、ナショナルミニマムの導入・改善が必要である。具体的には特に男女平等と女性の経済的自立を支援するに足る全国・全産業一律の最低賃金と男女同一賃金の強制、そして一方で社会保障や福利厚生等の差別の排除が重要である。それらの差別が、女性労働とパートタイム労働への寄生的差別の重要な根とされているからである。

### 2. パートタイム労働における社会保障問題

最近のこの方面での発展として特に重要なも

のは、ILOが1994年6月の第81回総会において採択した「パートタイム労働に関する条約（第175号条約）」と「パートタイム労働に関する勧告（第182号勧告）」であろう。なかでも重要なパートタイム労働条約は、制約はあるが、できるだけパートタイム労働に対する差別をなくし保護しようとしており、前年に成立したわが国のパートタイム労働法とも対照的で、わが国の現状に照らせば十分に活用可能なものである。

同条約は、パートタイム労働者を「通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者のそれよりも少ない就業者を意味する」と定義したうえで、第4条から第7条にかけて、各国は雇用保障と基本賃金、労働基準と労働基本権、法定社会保障と企業内福利厚生について、フルタイム労働者と同等の条件を保証するように国内法令の改定を含め必要な措置を構すべきであるとした。とりわけ、第6条では、「職業活動に基づく法定社会保障制度は、パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者のそれと同等の諸条件を享受するように調整されるべきである。すなわち、これらの条件は、労働時間や保険料提出や稼ぎ高に比例させて、または国内の法令と慣行に沿うその他の方法を通じて決定されなければならない」、と規定された。ただし、それには制限も付された。第8条の1項で、「加盟国は彼らの労働時間や稼ぎが一定の限度を下回るパートタイム労働者を、(a)労働災害給付に関するものを除き、第6条で言及された法定社会保障制度のいずれの適用範囲からも、(b)略除外することができる」とされた。この除外が問題なのであり、除外範囲が広ければ平等化規定は実効性を失う。そこで、同条の2項で、「1項で言及された限度は、不当に大きな割合のパートタイム労働者を除外することのないように十分に低いものとされなければならない」と枠をはめ

たのである。

ちなみに、イギリスでは、1975年に労働党政府が国民保険加入資格と雇用保護を受けられる就業時間数を週22時間から16時間に短縮したのであったが、使用者側はその後負担を免れるために就業時間がその16時間さえ下回るパートを増やした。筆者もその点を含めてかつてイギリスのパートについて少々紹介したことがある(拙稿「パートタイマーとは何か—国際比較研究のための予備的考察」『賃金と社会保障』1987年4月上旬号21~22ページ)が、もっと近年の高島道枝氏の「現代パート労働の日英比較(上)」(『経済論叢』第31巻第1・2合併号)中の紹介によれば、16時間未満の女子パートが全女子パート中に占める割合が、1987年現在で、現業で約40%、非現業で約30%にも達していたそうである(231ページ)。

なお、激増する不安定労働者の社会保障問題については、イギリスなどを素材とした研究論文集、Social Security and Social Change - New Challenges to the Beveridge Model, 1994に優れた分析が含まれている。より詳しくは拙稿「ベヴァリジ・モデル社会保険方式への一反省—ジェンダーおよび不安定雇用問題との関連を中心に—」(上)(下)『週刊社会保障』49巻1839、1840号所収を御覧いただくことにして、一言触れておこう。

ベヴァリジ・モデルとしての社会保険主体の社会保障は、フルタイム成年男性労働者を典型被保険者として想定し、既婚女性は被保険男性労働者の雇用・保険料拠出歴から派生するものとしてのみ社会保障受給資格を得るものとしているが、このモデルはその後女性を中心に非典型労働諸形態の激増のなかで実態と合わなくなっている。そこでパートなどに社会保険を拡張適用する改革も必要だが、抜本的には「就労歴

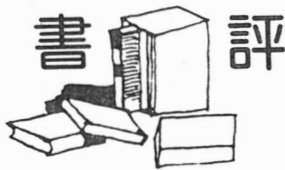
やその時点での職業的地位と関係なく斉一の給付が支給される」最低所得保障制度が必要であるとされたのである。わが国の社会保障差別にも基本的に当てはまる知見であろう。

### 3. 日本のパートタイム労働者と社会保障差別

日本のパート労働は、他国に比べ製造業という基幹的・生産的産業でも就業労働者中大きな比重を占めるほど基幹的な地位を占め、そしてフルタイム・パートタイマーなどという雇用身分としてのみ差別される特異なパート労働者がかなりの比重を占めている。これらの点にわが国パート労働雇用の特異な強められた寄生性を見ることができる。日本の社会保障制度は、女性パート労働者にたいし、基本的にはベヴァリジモデル同様、被扶養者として扶養者の被保険者の雇用および拠出歴から派生するものとしての社会保険受給資格を付与する立場を取っている。健康保険における扶養家族扱いや、国民年金保険における第3号被保険者としての扱いなどである。その際、使用者に保険料拠出を免除し被扶養配偶者として本人の拠出をも免除する限度は、もっぱら年130万円未満という所得限度だけであり、就業時間数の限度を設けていないことに注目すべきである。これは、フルタイム・パートなどという奇怪な寄生的雇用身分差別を容認するためであろう。

1993年制定のわが国の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」は、読んで字の如く雇用管理の合理化を指導し推進するための法律であり、雇用身分的差別の根柢とされている社会保障差別については、まったく言及がなく、放置する立場に立っている。ILOパート労働条約の批准に絡み、この点も抜本改定を迫られているのである。(理事・福島大学教授)





脇田 滋著

## 『労働法の規制緩和と 公正雇用保障』

長井 偉訓

### 1

本書は、労働法を主たる専攻分野とする著者がとくに労働者派遣法を巡る法的諸問題に関連して、約10年間書きためてこられた約20編に及ぶ論稿を整理し、一冊の研究書にまとめあげられた大著である。本書の方法論的特徴は、単なる法解釈論という狭い分析枠組みではなく、法運用状況に関する詳細で丹念な実証分析を基礎においた立法政策批判を全面展開されている点にあり、現在のところまだ十分な研究蓄積がない労働法学の新しい分析枠組みである立法政策論的労働法学の先駆的研究でもある。

本書の全体を貫流している著者の最大の問題意識は、現在進められようとしている労働市場の規制緩和が産業構造の変化や雇用形態の「多様化」等を論拠として、必然的方向であるかのような主張に対して、1970年代までの時期に、労働者権を拡大する労働立法を具体化し、全国的労働協約を締結する労働組合がともかく健在であったヨーロッパ諸国と比較して、労働組合による規制を基本的に欠いた我が国において、そうした労働市場の規制緩和を進めることはできないはずであるという点に置かれている。

したがって、本書の中心的な課題や論点は、我が国において1980年代後半に成立した労働者派遣法が何故に、戦後の労働法制の基本枠組みの変動・再編を意味するのか、そしてそれが従来までの「終身雇用慣行」に特徴づけられる日

本的労使関係にとっても重大な影響を及ぼし、ひいては我が国の労働者全体の雇用不安を増幅することになるのか、という点にある。

### 2

本書は基本的に6つの章から構成されているが、巻末に1970年代後半以降の労働立法・労働行政の主たる動向が一瞥できるよう年表が付されている。

各章の内容を簡単に紹介しておこう。第1章「1980年代以降の労働立法と『公共性』の後退」では、労働者派遣法の成立を中心に展開された1980年代以降の労働立法・行政が「労働者保護から労働者福祉法への後退」として特徴づけられるが、それは戦後形成された労働者保護の法理念に基づいた労働行政・労働立法の基本的枠組みが臨調行革の下での規制緩和と、労働組合運動の弱体化による規制力の後退によって変質・後退させられたことが明らかにされている。

第2章「公正かつ良好な労働条件と不安定雇用」では、すでにILOや国際連合の各種条約によって確認されてきた国際人権規約、とくに「公正労働保障」と「団結権保障」を主内容とする「国際的な労働者権の保障原則」が、基本的に不安定雇用形態の立法的規制の評価を与える上で無視できないという基本的スタンスから、それらの原則の内容を具体的に検討されているだけでなく、それが具体的に適用されてきた「場」の展開がこれまでの西ヨーロッパ諸国の労働運

動の発展を踏まえて分析されている。すなわちこれらの国では、歴史的に公正な雇用や労働条件の保障を求める労働運動によって、職種や産業別に締結された労働協約が国家の労働立法として発展してきただけでなく、同一事業所で働く未組織労働者にも拡張適用されてきたこと。それに対して、我が国では、こうした西ヨーロッパ諸国の労働法において前提となっている労働者団結のこうした役割が、我が国特有の企業別労働組合主義の下で、正規従業員だけを対象とした極めて特殊な企業内労働協約としてしか展開されてこなかった過程が明らかにされている。

第3章「労働者派遣法の制定・施行と労働法の形骸化」並びに第4章「労働者派遣法施行を巡る問題点」では、労働者派遣法の基本性格が戦後の労働立法、とくに職安法の立法趣旨との関連で詳細に展開され、従来までの労働法の基本原則であった労働者と使用者についての使用従属を中心とした労働関係の把握とそれを基礎とした労働者保護が、雇用関係と使用関係の分離という異質な原理を法認した労働者派遣法の成立によって、現実的に否定されたことが明らかにされている。そして、そうした労働者派遣形態や系列企業への派遣・出向を余儀なくされている労働者、そして最も無権利な状態に置かれている外国人労働者などの不安定雇用形態の労働者が労働者派遣法施行後、多くの派遣労働者を需要している派遣先企業の「リストラ合理化」の展開の中で、雇用並びに使用責任の多くを免責されている上に、極めて安上がりで雇用調整の容易な労働力としてますます利用されてきている実態と、そこでの格差の雇用・労働条件の問題性が明らかにされている。

第5章「労働者派遣法施行の総括と法見直しの課題」では、労働者派遣法施行「3年目」見

直しの論点と今年予定されている第2回目の法見直しの特徴が「ネガティブ・リスト方式」による適用対象業務の枠撤廃による派遣の「原則自由化」にあること。そして、すでに60歳以上の高年齢者の派遣に関しては「原則自由化」が法認されることになったが、併せて現在、とくに在宅介護サービスの派遣事業化が検討されていることやその問題点が指摘されている。そうした財界、業界団体あるいは労働行政側からの法「見直し」案に反対して、派遣労働者の集团的労働関係を巡る問題点と派遣労働者の権利確保や公正な雇用・労働条件の保障のための積極的な見直しの課題が提起されている。

第6章「労働法における規制緩和と公正雇用保障」は、本書の総括的部分をなすと位置づけられているが、これまで展開されてきた1980年代後半以降の労働立法や労働行政の規制緩和政策がとくにバブル経済崩壊後の90年代における「終身雇用慣行」を中心とする日本的雇用制度の再編成とどのように連動して展開されているかが明らかにされている。とくに90年代に、経営サイドから新たに提起されている「新・日本的経営システム等研究プロジェクト」(1994年8月)の概要とその特徴が紹介されている。ここでの大変興味ある点は、とくにホワイトカラー労働の生産性向上を目的として展開されている近年のコンピュータ・ネットワーク化の進展が、従来までの集団主義を原理として組織化されてきた労働編成とその下での労働のあり方を大きく再編成するものであるという指摘である。すなわちネットワーク化が進んだ職場では、個人が労働組織において「自立」する現象が現れていると同時に、雇用管理の方向性としても全体的に雇用の流動化が進展している中で、個人の重視や自助努力によって特徴づけられる個人重視の雇用管理が展望されているが、そうした労

## 書 評

働組織における「自立化」現象は一方では集団への埋没から脱し、個々の労働者に一定の「自主性」を認めるものであるが、しかしそれは決して雇用保障や労働条件決定における労使対等の決定を可能にするほどの「自立」を意味するものではない。むしろ我が国の現状においては、公正な雇用保障や労働条件のための労働立法が80年代後半以降の労働立法再編成の過程において形骸化され、また労働組合による規制も不十分な状況では、労働者の「自立化」ではなく「孤立化」が進んでいることが強調されている。

本書の最後に、基本的な視点である公正労働条件の確立と公正雇用を保障するための適正な労働の規制と統一的な労働基準として、労働者憲章の立法化による企業権力に対する規制強化、同一職場における同一待遇保障の明確化・公正労働基準適用の労働立法による強制的措置の必要性が指摘されている。

### 3

最後に、本書の積極的な論点紹介とそれへの問題提起として、労働法理解の新たな潮流と不安定雇用形態の労働者も射程にのびた公正な雇用・労働条件実現を巡る労働運動の今後の課題と展望について触れておきたい。

まず労働法理論の新たな潮流として、以上分析されてきたような労働立法や労働行政の「公共性」の後退に伴って、労働者権の軽視と理論の厳密性のみを追究する「法律」実証主義や個別労働者と使用者との間の合意や個別契約の重要性を強調する「労使自治論」が台頭してきている現実が示されている。こうした理論や考え方は支配従属関係という労働関係の特殊性を前提とすることなく、団体交渉や労働争議に基づく集团的労働関係よりも個別的労働関係を優先する結果、市民法理の修正としての労働法理の

後退を引き起こしている点が強調されている。

このような労働関係や労使関係における個人主義化傾向を特徴とする新たな理論的潮流や日本の雇用管理の方向性に対して、著者は「労働者権を擁護するためには、個人の意思だけでなく、何よりも団結力の行使を権利として承認することと、保護的な立法と行政が基本的な前提となる」（「団結権承認の原則」）という基本的スタンスから、新たな運動の方向性を追求している。とくに従来までの企業別労働組合主義に代わる運動の展開として、地域・職種単位を活動拠点とした未組織労働者が一人でも加入できる地域の合同労組としての「コミュニティ・ユニオン」や、労働組合による労供事業活動の展開が紹介され、未組織労働者を含めた労働協約の地域的拡張適用を目指した運動等が積極的に評価されている。

評者も、著者が公正労働基準適用の立法化の必要性を積極的に提示し、それを実現するための運動やそれを理論的・実践的に方向付けるための社会科学の総合的・政策論的課題を追究していくことの必要性を強く主張されていることに基本的に賛成である。

しかし他方で、そうした運動の原動力や基軸となるものが一体何か、という課題を明示していくことも重要であると思われる。なぜならば、労働運動を支える明確な条件・基盤を新たに構築していかなければ、新たな運動の展開も生まれてこないと思われるからである。評者はこうした新たな運動は「日本型企業社会」のくびきから全労働者を解放し、真の意味で労働者の自立を促すことのできるようなものでなければならないと考えている。その一つのオタナティブとして、「会社人間」ではなく、普遍的な「職業人」（「普遍的人間」）として、資本から自立するための「職務権」の確立とそれを実現するた

めの公的な教育訓練機関の設立を目指した運動が、今こそ求められている時代はないのではないかと考えている。

(法律文化社・1995年4月刊)

(会員・愛媛大学助教授)

早川征一郎著

## 『国・地方自治体の非常勤職員 一制度・実態とその課題』

伊藤 良文

2

1

非常勤問題に取り組んでいる活動家や研究者にとって待望の書である。

「非常勤職員」とは、一般に勤務時間が短い職員をさすように思われがちだが、正規の「定員内の公務員」以外の職員の総称と考えた方がむしろ実態に近い。国だけで正規の定員内職員約50万人にたいして、約20万人の非常勤職員が存在する。勤務時間も正規の公務員と同じでありながら、賃金など劣悪な処遇のもとにおかれるケースが多い。雇用も不安定であるが、身分上は一般職の公務員であり（但し地公は特別職＝民間並みの身分も多い）、国公法、地公法が適用され、正規職員同様の服務規律に従いながらも労働基本権は制約され、争議行為などは厳禁される。

だれがみても不合理なこうした仕組がなぜ生まれたのか。さしあたり、公務部門の硬直的な定員管理の強行が増大する行政ニーズとの関係で、非常勤職員の任用による弾力的な要員確保を不可避としたということ、この抜け穴的な制度の運用が処遇とともに各省・各自治体にまかされ、統一的な管理の枠外におかれたこと一を指摘する必要がある。したがって、国、地方と

もに定員管理の実態、非常勤の任用制度上の位置づけ、賃金などの勤務条件の決定方法と実態などについて、歴史的経過も含めて一つひとつ解き明かす地味な作業なしには、非常勤問題の全体像が正しく見えてこない性格をもっている。

さて、本書はこのような大変な苦労を要する非常勤職員問題の研究に真正面から取り組んだ本格的な労作である。全体の構成では、公務労働論を扱った序章に続いて第1章が国の非常勤問題を、第2章～終章が自治体のそれを扱っており（第2章 最近の地方自治体と地方公務員をめぐる諸問題、第3章 地方自治体と非常勤問題、第4章 政府、自治体の政策動向と非常勤職員の組織化・労働組合、終章 自治体の非常勤職員問題解決の基本的観点と課題一からなる）、量的には第1章に相当の分量が割かれている。国のケースが基本形であり、自治体のモデル的な役割を果たすためである。そこで、第1章（国の場合の非常勤問題）を中心にみていきたい。主な柱は定員管理の手法や法制上の変遷、非常勤制度の変遷、その他の任用形態、非常勤職員の実態と労働条件、組織化と労働条件改善に向けての提言などからなる。

まず、国の定員管理について、1949年の定員法成立を契機とする行政整理による定員の大幅縮小が50～60年代の非常勤職員の大量発生の一因となり、人事院規則によるその制度的認知に結びついていったこと、50年代半ば以降には定員管理に一定の弛みが生じるが（61年の国家行政組織法の改正一各省ごとの定員決定方式に弾力化一にともない定員法は廃止される。非常勤

## 書 評

職員の定員内への繰り入れも図られる)、60年代後半からは一転して抑制策に転換する(いわゆる現在まで続いている定員削減計画と総定員法による定員管理がこの時期からスタートする)一などの経過がていねいに跡づけられ、問題点が実証的に明らかにされている。

この部分をよむだけで、厳しい定員抑制策への転換が非常勤問題発生の原因となったことが理解できよう。ただ、高度成長が本格化し、行政ニーズも高まらざるをえなかった60年代後半に定員管理が抑制政策に「転換」したことの意味と背景をどのように理解すればよいのか。おそらくこれは、わが国の「福祉国家」の未成熟さとも関係するだろうが、せっかく序章で公務労働論を展開しているだけに、国家の機能との関係でその点をどう理解すべきかについて、ぜひ掘り下げてほしかった。

次に、非常勤職員の制度的規定について、国のそれが国公法付則13条によっていわば例外扱いとされ、任用や労働条件についての具体的規定は人事院規則にまかされたことが、地公との違いであることが明らかにされる。結局、国の非常勤職員は、パートにあたる短時間勤務職員と、勤務時間においては常勤と差がなく事実上の長期勤務も可能な「日々雇用職員」の2つの基本類型に分かれる。さらに、別種の任用形態である定員内の期限付任用(3年を限度とする研究公務員の任用)、臨時的任用(郵政省に例が多い)などについてもふれるが、定員外では常勤労働者や、なぜか指摘がないが基幹作業職員(林野庁)などもある。これらの形態は量的には一般の非常勤職員とくらべれば数も少なく、つい見過ごされがちだが、非常勤職員もこれらを含めた多様な任用形態のうちの一つと理解することによって、任用形態についての全体的視野もえられ、今後の変化にも的確に対処できよ

う。とくに、高齢者雇用との関係で相当数の再任用制度が検討されている現在、短時間勤務や定員概念の見直しも含め、国家公務員の任用制度にも重大な影響を与えかねないものであり、今後の動向には十分警戒を要する。

問題は、こうした非常勤職員が定員削減の継続のなかで増大傾向にあり、しかも処遇が劣悪なうえに各省不統一で、むしろ悪化の動きすらあることである。本書でも限られた資料を用いて、非常勤職員の処遇の実態に迫ろうとしている。賃金の統一的基準がなく各省バラバラで、勤続が継続してもそれが正当に評価されず(定昇も2年に1回とか頭打ちがあるとか)、退職手当も支給されず、休暇でも正規の定員内職員と差をつけられるなどの実態も紹介される。

最後に、非常勤職員問題への運動的対応について、著者はその処遇改善のために、定員削減計画のみなおし、定員外職員の常勤化防止についての閣議決定廃止、恒常的な業務は定員内の常勤職員に限り、臨時的・一時的な業務に限ること、予算上の措置と常勤並みの労働条件、実態の公表などを提言している。そのための人事院の活用などにも触れている。運動的観点からいえば、これにまったく異論はない。しかし、著者も指摘しているように、現在の定員管理手法との関連ぬきにこの問題を語れないことからいえば、現在の国の定員管理のあり方についての見直し方向について、一定の示唆がほしいところである。とくに、各省の行政内容についての価値判断が事実上不可能な「縦割り行政」の中であって、業務の定期的な見直しを行いつつ定員の再配置をはかる仕組みを確立することは、公務部門の肥大化をさけ国民に対する効率的な行政の保障の観点からも必要なはずで、われわれもつい口にしがちな一般論ではすまされない世界がそこにあるのではないだろうか。

3

紙数に余裕がなくなったので、地公についてふれた部分(2~4章)については詳しく紹介できない。ただ、地公の非常勤問題の顕著な特徴は、自治体ごとの運用の実態が地公法が想定している本来の趣旨からはずれ、しかもいわば歯止めなく拡大してしまっているところにあるという点の指摘は重要である。特別職の非常勤職員(3条3項3号。身分上は民間並み)、臨時の任用職員、(22条2項・5項)、さらには常勤職員の正式な任用原則をさだめた17条を理由とす

るそのほかの一般職の非常勤職員一などのいずれを適用して任用するかは自治体まかせという。当然、処遇もばらばらで劣悪であり、勤続が継続するケースも多い。ここでは、国以上に複雑な問題が山積している。

いずれにしても、資料の制約など困難な条件の中で、非常勤問題をここまで体系的に整理された努力には敬意を表したい。あらためてこの問題の重要性を認識させられ、組合の独自調査による資料の整備の必要性を痛感した。

(自治体研究社・1994年12月刊)

(国公労連調査部)



清山洋子著

『高齢社会を考える視角』

70年代末葉から自由民主党政府や厚生省を中心に、いわゆる「高齢化社会危機論」が喧伝され、国民のあいだに将来の生活展望をめぐる漠然とした不安が広がるようになった。この「危機論」は、「現役の勤労者が定年退職した高齢者の生活を支えるはずのものだ」という、企業や金持ち層の負担を始めから免除する立場に立脚した主張である。社会保障の負担をめぐる国民を年齢で分断するあたり、かなり巧みな仕掛けのものとといわねばならない。一見したところ没階級的に見えながら、本当は大企業の利益には忠実であるという、強い階級的性格を「仮面」の下に隠した主張である。人口論の面目躍如たるものが感じられる。

こうした想定に対しては、単に「非科学的」というレッテルを「仮面」の上に張ったとしても、それで十分ではない。むしろ、その誤りをひとつひとつ科学的に証明し、「仮面」そのものを剥がして真実を暴露するという地道な研究が必要であろう。こうした研究姿勢は、川口弘・川上則道両氏の著作『高齢化社会は本当に危機か』を代表として、幾人かの良心的研究者によってそれぞれの専門分野から追及されてきた。清山洋子氏の手になる本書は、こうした研究姿勢の延長線上にあって、さまざまな角度からの「危機論」への反証を体系的に取り上げたところに、第一の特徴がある。

「第I部、高齢者問題を考える分析視角」では、「豊かな」日本の扶養負担問題・家族の変容・福祉国家体制の現状・高齢者福祉の領域への市場経済の浸透という4つの重要な問題点が、4つの章にわたって統計資料を駆使して論じられている。

「第II部、高齢者の生活実態分析」では、高齢者世帯の所得・生計・資産の状況が階層的に、統計分析において把握されていると同時に、施設入居高齢者の属性や生活歴が在宅高齢者との



## 新刊紹介

比較において把握されている。これは調査研究の報告としてまとめられている。

「第Ⅲ部、高齢者と家族」においては（多分、この第Ⅲ部が著者の研究の核心部分を形成していると思われる）、「真に人間的な家族関係」＝「人間関係としての親子関係にもとづく双系的な家族関係」を形成することへの模索が、ケース・スタディを通じて考察されている。また、独居老人および軽費老人ホーム入居者からの貴重な聞き書きが5ケース掲載されており、「双系的家族関係」の考察を補足するものとなっている。

最後の「第Ⅳ部、補論」では、イギリスの高齢者向け対人社会サービスの現状が紹介されている。これは1989年に、著者らがイギリスの3地域で調査した結果の報告であり、保守党政権下において在宅高齢者を対象とした社会サービスの民営化がどのように展開されたのか、その状況が分析されている。

清山氏が本書を通じて最も主張されたかったことは、「国民の老後生活を『見苦しくない—decentな』水準で保障すること」は国家の責務である、ということであろう。“decent”には「慎ましやかな」という意味もある。この豊かな日本社会で、沢山の高齢者が自らの家計消費を切り詰めながら、事実上生活保護基準以下の生活を送っている。こうした高齢者に、たとえ慎ましやかでも安定した老後生活を送らせたいと思うのは、福祉という学問を専門とする人間の当然の要求であろう。「豊かな高齢者」像を前提に、福祉の市場化を推し進める日本の厚生行政に、またひとつ力強い批判の書が登場した。

最後に、本書が非常にすぐれた文体の書であることを指摘しておきたい。簡潔でわかりやすい。著者の思考に迷いやごまかしがないからであろう。

（学文社、1995年4月刊）

（唐鎌 直義・会員・大正大学助教授）

横田 茂・永山利和編

### 『転換期の行財政システム』

80年代初期からの臨調行革は93年7月の総選挙後から続く“オール与党体制”の“はしり”でもあった、といえよう。なぜならば当時は野党であった社・公・民がこぞって“臨調与党”を競いあっていたからであり、「連合」に至る政推会議・民間連合が財界と手を組んで応援団となってきた。バブル崩壊・異常円高・産業空洞化など日本の政治と経済、財政と行政、雇用と生活が大きな転換期に直面しているもとの、労働者・国民の立場から臨調行革の“総括”をめざした本書は時宜を得たものである。

全体の構成は、第1部「行財政改革の構図」として、政策決定方式の変容・財政構造の変容・税制改革の課題と現実・金融再編と行財政改革の4章であり、第2部「行財政改革の展開」として、民活と公共投資・地方分権と財政・高齢者福祉制度の分権化・労働政策の転換の4章である。各章は編者である横田茂関西大学教授、永山利和日本大学教授をふくむ8人の研究者が執筆している。

第1章では、戦後の日本経済の急速な成長過程の特質としての「企業国家」、宮本憲一氏の定義する「独占体である大企業の利益が最優先し、その利益に国家が結び付いて資本蓄積を最優先し、経済成長を国民のアイデンティティにするような国家」を踏まえつつ展開される。財政・税制・金融はもとより国と地方の行政がアメリカと財界のために総動員されてきたし現在から将来にも続くであろうことの問題点が解明され

る。

この視点の延長であろう第2部の「民活と公共投資」「地方分権と財政」は今日的な課題であり読者により深めた分析の方向を示唆するだろう。「高齢者福祉制度の分権化」「労働政策の転換」は「社会福祉行政と労働行政を担っている公務労働者の立場からの行財政改革批判でもある。」とされているが内容は国民と労働者が当面している課題そのものであり、それはまた臨調行革の日常的に直面する反国民的現実でもある。

本書が国公労連の研究機関である「行財政総合研究所」の活動における成果であるが、その視点と展開はすべての国民と労働者におかれており、財界と政府が「臨調行革の総仕上げ」をめざしているもとでその対決点と問題点を明らかにする国民的運動発展への貴重な労作である。  
(行財政総合研究所叢書・大月書店・1995年2月刊)

(草島 和幸・労働総研理事)

新日本婦人の会茨城県本部編

『知らなきゃそん 言わなきゃそんそん  
—新婦人パートアンケートからみえた  
不況のなかのパートタイマー—』

茨城は、日立製作所の“城下町”。日立の景気次第で県民の生活も左右されてきた。長引く不況や円高を口実にしたリストラ「合理化」で大量出向や一時帰休、パート労働者の解雇があいついでいる。その影響は深刻で、系列企業や下請企業、商業などをまきこんで、商店街も店をしめるなど、町全体が火が消えたようになっていく。新婦人茨城県本部は、第5回新婦人春の行動で全国的にとりくんだ「第4回パートタイマーアンケート」(94年)に独自の項目を加え

て、「パートで働くあなたに～損をしていませんか」とリーフでよびかけ、500人の女性からアンケートを集めることができた。

本書は、パートアンケートの結果と、「大企業の金儲けのためなら何をやってもいい?これはおかしい」と声をあげ、行動している女性たちのたたかいを紹介したものである。

内容は、『胸のなかのつぶやきを声に』、『500人の「パートアンケート」にとりくんで』、『I. パートアンケートの結果』、『II. 人間らしく働きつづけたい』。

Iでは、1.リストラ「合理化」とパートの解雇と移動、2.劣悪な労働条件、3.雇用契約、労働条件の明示、4.家計のためにパートで働く、5.これからの運動と課題、IIでは、1.仕事も家庭も大切に、個別事例のヒヤリング、2.日立製作所におけるリストラ「合理化」と地域経済、3.パートタイム労働者のこれからの運動、となっている。

県本部では、アンケートになぜとりくむのかを繰り返して討論し、単にパート労働者だけの問題ではなく、フルタイムの女性労働者、ひいては男性、労働者全体にかかわる問題だと位置づけてとりくんできた。アンケート結果は、解雇問題が深刻で県全体で「自分が解雇」と「職場で解雇があった」をあわせると約2割で、全国の2倍。日立製作所の工場が集中している日立市と勝田市(現ひたちなか市)でみると、両方あわせて50%、2人に1人という異常に高い比率になっており、不況の影響を直接受け、パート労働者が景気の調整弁としてつかわれていることが明らかになった。そのことがいっそう際立つのは、「真っ先に犠牲になるのはパートの女性」「罵声に追いたてられて」など8人からの個別事例のヒヤリングである。パート労働者は全体として低賃金、人権無視、社会保障もなくフ

## 新刊紹介

ルタイム労働者と差別されながらも、5年、10年と働き続け、しっかり仕事も家庭も支え、そして社会参加の意欲も強いという姿が浮き彫りになっている。

県本部では、アンケート結果を発表するとともに県婦人少年室と交渉し、「パート労働者の権利を行政が啓蒙していくことを約束させる」など、是正のため奮闘している。

本書は、パート労働法の改正や、ILOのパートタイム労働条約の批准など、パート労働者の権利を拡充していくための運動に役立つと思う。

(新日本婦人の会茨城県本部・1995年3月刊)

(小島妙子・新日本婦人の会中央本部)

全国商工団体連合会婦人部協議会編

### 『全国業者婦人の実態調査

#### ～仕事・くらし・健康』

本書は、94年に全商連婦人部協議会が実施した全国の業者婦人の仕事・くらし、健康の実態調査をまとめたものである。全商連婦人協は3年ごとにこの調査をして業者婦人の実態を把握していることを知り、実態を客観的に捉えて運動をすすめるその姿勢にまず敬服した。本書は、単なる全国の業者婦人の実態報告ではなく、不況のなかで苦しむ中小零細業者のくらしの告発であり、ぎりぎりまで追いつめられた業者婦人たちに新たな運動の課題や方向を提起する原点として、まさにたたかいの書でもある。

この調査は、営業と仕事に関する項目と業者婦人のくらしと健康に関する項目にわかれているが、営業と仕事についてみれば、まさに長く不況がいかに深刻に営業を困難に陥れているかが手にとるようにわかる。全国的に93年の売上状況が悪化し、特に大規模開発や大型店など

大資本の進出による特定地域は、急激な売上悪化を招いていると9割近くの人が回答している。この状況で仕入れ金額の増大が経営をさらに悪化させ、土地・建物の固定資産税の引き上げ、借地・借家の地代・家賃の引き上げ、消費税の引き上げ、先行き不安など追い打ちをかけ、業者の極限の苦しみが浮き彫りになる。しかし、さすがに全婦協は特定地域を除く地域では運動とたたかいかた次第で新たな展開が切り開けると指摘している。

くらしと健康に関する項目では、業者婦人の悲鳴が聞こえてくる。まさに私たち雇用労働者と共通した苦しみである。業者婦人の働く時間が平均8.2時間、今や補助的仕事ではなく主要な働き手となっているが、経営の悪化のなかでパート・アルバイトに出る人が増え、4人に1人の割合で営業外の収入を得ている。健康を害する女性が多く、特に精神的ストレスを感じる人がなんと7割にのぼっている。営業の資金繰り、仕事、先行き不安そして家族のことと息つく暇がない。業者の家族形態も核家族化が7割にもすすみ、育児・家事・介護なども営業を担いながらの業者婦人の肩にかかっている。家族が病気になるったら直ちに仕事が立ち行かなくなる不安、子どもの進路・進学問題に不安を感じ(約7割)、老後のくらし、年金・健康保険の不安など心配は押し寄せている。営業上もくらしや健康上も深刻な不安を抱え、それでも、各種団体の役員をしている人が43.6%という数字に驚く。特にその中で70.5%の人が民商(婦人部)の役員をやっている。「全婦協があったから生きてこれた」ということばを聞いたことがあるが、全商連婦人協が果している役割の大きさに改めて感動している。

(全商連・1994年12月刊)

(池田 靖子・全労連女性局長)

## 編集後記

敗戦から50年がたった。それは単なる節目の年というだけでなく、日本を含む発達した資本主義国全体が程度の差はあっても、その政治・経済・軍事の全側面に亘って危機的状態ともいえる状況のもとにある。かかる状況のもとで資本主義が資本主義体制を維持・強化しようとするれば、それは当然に労働者・国民の強く激しい抵抗にあい矛盾は深化せざるをえない。歴史の大きな変わり目、転換点にあるとも言える。

No20秋季号では、企画「特集・戦後50年と日本労働運動」で社会運動、労働組合運動、戦後の労働法の展開過程等について、それぞれの執筆者が持つ豊かな経験・蓄積をベースにして階級的歴史観にたち、分析を行い、現状と問題点を明らかにしている。これを縦系として、「規制緩和と労働市場」「パートタイム労働と社会保障問題」「労働法の規制緩和と公正雇用保障（書評）」等を横系として全体が雇用・労働力市場問題、最低労働条件問題に大きく集約されている。（T.U.）

### 次号No.21（1996年冬季号）の主な内容（予定）

・第4回世界女性会議がしめたもの

伊藤 セツ

〔特集〕日本資本主義の現状と労働者

米田 康彦  
熊野 剛雄  
丸谷 肇

〔国際・国内動向〕

・貧困問題と国際連合  
・産業空洞化地域破壊—福島—

小森 良夫  
小川 英雄

〔書評〕

・猿田正機著『トヨタシステムと労務管理』  
・岩田正美著『戦後社会福祉の展開と大都市最底辺』  
・木元進一郎監修・労働総研編『動揺する日本の労使関係』

平沼 高  
庄谷 怜子  
平尾 武久

（題はそれぞれ仮題） 発行予定日 1995年12月15日

季刊 労働総研クォータリー No20（95年秋季号）

1995年10月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒114 東京都北区滝野川3-3-1 TEL 03(3940)0523

ユニオンコーポ403 FAX 03(5567)2968

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 1,250円（郵送料240円）

年間購読料 5,000円（郵送料含む）

（会員の購読料は会費に含む） 振替 00140-5-191839

The Quarterly Journal of  
The Japan Research Institute of Labour Movement

---

RODO SOKEN NO. 20 Autumn Issue

**Contents**

- \* Deregulation and Labour Market Yuji Katoh

**Special Article: 50 Years after War's End and Japanese Labour Movement**

- \* 50 Years of Social Movement in Japan Shobei Shiota  
\* Trade Union Movement in Its 50-Year Course Yoshihiko Tsukada  
\* The Present Stage of Japanese Trade Union Movement Takeshi Ohe  
\* Labour Laws—What is in Question of Them Now? Noboru Kataoka

**Information at Home and Abroad**

- \* ILO Report on World Labour Report 1995  
—“Problems of Aged Workers” Isamu Kobayashi  
\* British Women and Their Law Wages Kinue Sakurai  
\* KAROSHI—Recent Standards of Authorization Shozo Sasaki

**Contribution**

- \* Social Security Problems related to Part-time Work Yoichi Aizawa

**Book Review**

- \* “Deregulation of Labour Laws and Fair Employment Security”  
by Shigeru Wakita Yoritoshi Nagai  
\* “Part-time Staves in State and Local Governments”  
by Seiichiro Hayakawa Yoshifumi Itoh

**Introduction of New Publications**

- \* “An Angle of Vision to Study the Aging Society” by Yoko Seiyama Naoyoshi Karakama  
\* “Administrative and Financial Systems in the Transitional Period”  
by Shigeru Yokota and Toshikazu Nagayama Kazuyuki Kusajima  
\* “Know Nothing is a Big Loss, Keep Silence is a Bigger Loss”  
by Ibaragi-ken Headquarters of Shinfujin (New Japan Women's  
Association) Taeko Kojima  
\* “Actual Circumstances of Trademen's Wives”  
by Zenshoren (National Trademen's Federation) Yasuko Ikeda

---

Edited and Published by

The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)

Union Corp. 403

3-3-1 Takinogawa, Kitaku, Tokyo 114

Phone : 03-3940-0523 Fax : 03-5567-2968

季刊 労働総研クォーターリーNo.20 頒価1,250円 (年間購読料5,000円)

(会員の購読料は会費に含む)