

季刊

労働総研

クォーターリー

1996年夏季号

No.23

●日本の労働組合をどう見るか

大木 一訓

特集 女性労働者の状態と男女平等要求

—均等法の見直しにあたって—

女性労働者の状態と均等法闘争の課題

笹沼 熙子

男女雇用機会均等法改正の課題

今野 久子

ドイツの男女雇用平等法制

齋藤 純子

均等法をたたかって

岸本 直美

国際・国内動向

アメリカとメキシコの労働者の国際連帯

ロビン・アレクサンダー

ジョン・マニング氏研究所訪問

金田 豊

ドイツの労働協約交渉で何が起きているか

宮前 忠夫

全労連の「解雇を規制する法律制定」運動

佐原 忠連

書評

角瀬保雄著『現代会計基準論』

筒井 晴彦

労働総研クォーター

第23号 (1996年夏季号)



目 次

- 日本の労働組合をどう見るか……………大木 一訓 2

特集 ●女性労働者の状態と男女平等要求—均等法の見直しにあたって—

- 女性労働者の状態と均等法闘争の課題……………笹沼 熙子 20
- 男女雇用機会均等法改正の課題……………今野 久子 27
- ドイツの男女雇用平等法制……………齋藤 純子 32
- 均等法をたたかって……………岸本 直美 37

国際・国内動向

- アメリカとメキシコの労働者の国際連帯……………ロビン・アレクサンダー 42
—UE-FATの戦略的組織化同盟—
- ジョン・マニング氏研究所訪問……………金田 豊 46
- ドイツの労働協約交渉で何が起きているか……………宮前 忠夫 49
—「雇用・立地同盟」下で急速に推し進められる
企業負担・労働条件の切下げ—
- 全労連の「解雇を規制する法律制定」運動……………佐原 忠連 53

- 書 評 ●角瀬保雄著『現代会計基準論—批判から提言へ—』……………筒井 晴彦 57

- 新刊紹介 ●益子純一編著『検証レッドパージ—電力産業労働者の闘いと証言—』 二瓶 英 60

夫 ●民主法律協会派遣労働研究会編『がんばってよかった—派遣から正社員へ—』 中山 徹 ●就職難に泣き寝入りしない女子学生の会編『超氷河期だって泣き寝入りしない!—女子学生就職黒書—』 村越 洋子

●次号予告

62 ●編集後記

63

日本の労働組合をどう見るか

大木 一訓

1. 最近の労働組合運動にみる諸特徴

① 昂揚する全労連・春闘共闘の運動

96春闘はまだ継続中であり、春闘共闘に結集する組合のなお過半は未妥結であるが、これまで（4月末）の経過を見るかぎりでも、今年の春闘にはいくつかの注目すべき特徴が見られる。

① 沖縄や住専など運動の全般的昂揚のなかで、組合員が例年以上に確信をもって、意欲的に運動に参加していること、② 中央春闘共闘の賃上げが今年も額・率とも連合のそれを上回り、賃上げでも全労連・春闘共闘の影響力が増大していること、③ 春闘アンケート、労働相談等をつうじて、連合傘下の組合・労働者と全労連・春闘共闘傘下の組合・労働者との交流や協力・共同が広がりはじめたこと、④ マスコミによる春闘共闘運動の報道が格段に増大し、徐々にではあるが、労働委員会労働側委員の連合による独占が打破されつつあること、⑤ 春闘の進行とともに組織拡大が例年になく前進していること、⑥ 大企業の職場で、春闘共闘や民主的活動家の活動との連帯が職制層までふくめ強まっていること、⑦ 中央・地方における全労連、全商連、農民連、新婦人の4者共闘や、全国各地で広範な住民層の参加する地域おこしの統一運動が進展しつつあるように、国民春闘の新たな発展が見られること、などの特徴がそれである。今春

闘におけるこれらの特徴を見るとき、幾多の困難に直面しているわが国労働組合運動も、全労連・春闘共闘を中心に、新たな昂揚の局面を切り開きつつあるように思われる。

② 衰退し右翼化する「連合」運動

しかし、他方で、わが国労働組合組織の大半を結集する「連合」の運動を見るとき、状況はまったく異なる様相を呈する。「画期的な労働戦線の統一」を成し遂げたとする「連合」の運動も、すでに結成後6年を経過したが、この間われわれは、運動の成果らしい成果をほとんど見いだすことができない。それどころか「連合」は、①「経済整合性」論による賃上げ要求自粛政策の推進、② ストなし・一発回答・超低額妥結による経営側賃金抑制政策との協調、③ 産別自決や内外価格差は正の強調による統一的賃上げ闘争の事実上の放棄、④「やむを得ない場合の円滑な労働移動の支援」等を理由としたリストラ「合理化」への協力とその積極的推進、⑤「連合」はナショナル・センターの役割を主として「政策・制度」要求実現においているが、その「政策・制度」問題（規制緩和、消費税、行財政改革、住専処理、さらには小選挙区制、海外派兵、WTO協定、沖縄、安保など）での、保守政権諸政策の事実上の黙認・支持、⑥ 労働組合活動の範囲をはるかに超える「永田町」政治へのコミット、といった政策を展開し、組合

員の期待を裏切ってきた。事態は、一般紙の社説が、「連合は組合本来の役割を果たせ」と繰り返し叱責するほどの深刻さである(例えば、「日経」1995年9月17日付社説「労働組合は自己変革して責任を果たせ」参照)。

当然のことながら、職場・地域における「連合」の大衆運動は極度に衰退してきている。職場集会は、組合員からの質問や批判を忌避して、一方的な報告に終始するか、まったく開かれなくなってきた。メーデーをふくめて、要求をかけた大衆集会やデモはほとんど皆無となった。組合員向けの機関紙・誌発行が削減されたり廃刊されたりし、大会・中央委員会等の議案も、一般組合員には入手困難となっている。役員や代議員の選挙が形骸化し、選挙管理の民主的手続や選挙結果公表の「手抜き」、代議員選挙の省略と職場委員(下級職制が多い)によるその代位、立候補および選挙活動の更なる制限強化、などが見られるようになっていく。そして、何よりも職場労働者の「組合離れ」が急速にすすんでいるという問題がある。「連合」の幹部たちも、「組合員の組合離れに歯止めがかからない」「組合活動への関心も参加行動も衰えている」ことを自認している(例えば、後述の「労働問題リサーチセンター」調査参照)。

しかし「連合」は、従来の労資一体的翼賛的な政策をさらに徹底して推進する方向に歩もうとしている。とくに95年を春闘の(正確にいうと、連合がすすめているのは「春季生活闘争」であって春闘ではないが)「改革元年」と位置づけていらいの「連合」は、電機労連、自動車労連、鉄鋼労連など民間大単産を中心とする春闘解体への模索や、日経連とIMF・JC(金属労協)の共同提言「円高是正、空洞化阻止にむけての労使10大提言」(95年9月)に見るように、労働組合運動のあり方そのものを自己否定するよう

な右翼転換をすすめている。96年「連合」メーデーへの橋本首相の招待は、その象徴的な出来事であった。

今日の日本には、上記のような、明らかに異質な2つの労働組合運動がある。日本の労働組合をどう見るかというとき、主として上記のどちらの労働組合運動を念頭において論じるか、どちらの運動がわが国労働組合運動を代表するものとするかによって、その評価はまったく異なるものとならざるをえない。

2. 混迷する労働組合にかんする現状認識

日本のアカデミックの間での労働組合にかんする現状認識は、その相当部分が主として「連合」運動を念頭においたものである。否、そこでは主として「連合」を念頭におくというよりも、全労連・春闘共闘の存在を事実上無視してもっぱら「連合」を念頭におき、事の善し悪しは別にして「連合」運動がわが国労働組合運動の必然的な発展結果だ、と前提する議論がほとんどである。そこからは、さまざまな屈折した労働組合の現状認識が生み出されている。

①労使関係を否定する労使関係論の登場

この点で、もっとも端的な理論的反応を示しているのは、萩原進氏の場合であろう。氏は、最近の論文「現代日本経済と労使関係論」(大原社会問題研究所雑誌、95年11月号)で、「戦後日本社会は、経営者対労働者という社会の階級的構成を根底から解体してしまった」「かくして、労使の階級的敵対を前提にして組み立てられた労使関係理論のすべてが、理論仮説としての有効性を失うハメに陥った」と主張されている。この立論の論拠としてもちだされている議論はあまり科学的とはいえない。とくに、①大企業

日本の労働組合をどう見るか

では、従来の経営者－職員－工員の身分制的成層化の影すら薄くなり、単一身分制ともいえる平等社会になった、②大企業における生産労働者はいまやホワイトカラー化している、③経営者は、上層のホワイトカラーにすぎない、といった議論は、労働者たちの日常的経験によって確認されている事実をあまりにも無視する主張である。ホワイトカラーや職制層がリストラ「合理化」の対象になっている時代に雇う者と雇われる者との間に現に存在する対抗関係を否認するという荒唐無稽な議論である。しかし氏の主張は、ある意味では非常に的確である。つまり、それは「連合」に体现されている「労使関係」なるものの本質を見事に言い当てているからである。実際、「連合」が日本の労働組合の全てであり、その状況が長期に持続すると想定するならば、萩原氏の主張にも現実的根拠があるということになろう。

②労使関係から共生関係への転換か

萩原氏のような極論ではないが、「連合」が示す労働組合の現状をやむを得ない現実として容認し、そこに何らかの積極的意義を見出そうと「努力」されている論者に稲上毅氏がいる。氏は最近の編著『成熟社会のなかの企業別組合』（日本労働研究機構、95年7月）の冒頭部分で、「労働組合の現状は、組織率の低下のみならず、それと平行して企業別組合内部でのなにか質的な『腐食』がすすんでいるのかも知れない。もしそうだとすれば、その重苦しい現実から目をそらせるわけにはいかない」と問題提起されている。そして、1,050の「企業別組合」（その圧倒的多数は連合傘下「企業別組合」）から回答をえた、労働問題リサーチセンター調査「労働組合の現代的課題とユニオン・リーダーの養成」（1992年度）の調査結果を分析して、「連合」傘下の企業別組合の大多数が、もはや従来の意味

での労働組合とは言えなくなっている現実を「発見」されるのである¹⁾。

注目されるのは、調査結果に示された、とりわけ次の2つの事実である。

①日本の企業別組合の委員長は平均50歳前後でその役職を退き、その後大方の者が直ちにあるいは2～3年して管理職あるいは役員になっているのが、いまではごく普通のケースになっている。その比率はおそらく7～8割といったかなり高い数値になるだろう。現行の労働組合法によれば、組合メンバーシップから「使用者の利益代表者」は排除されている。しかし、委員長は組合メンバーシップから排除している当の「使用者の利益代表者」（役員・管理職）になる形で職場復帰していく——これが紛れもない日本の企業別組合の実態である。

②企業別組合役員の「経営参加」（経営への参画というべき—筆者）が非常に深まっており、今日では、労使トップによるインフォーマルな会合の定例化(64.0%)、経営機密情報の組合トップへの公開(57.7%)、経営戦略にたいする組合役員の実効力ある発言(56.5%)、組合による管理職の意向の実質的代弁(42.2%)などが広がっている。「企業別組合によるこうした経営参加の累進的な実態に照らして、もはや企業別労使関係を基本的に対立的なものとみる見方は成り立たなくなったといってよい」（前掲書P.11）と稲上氏は指摘されている。

この2つの事実から浮かび上がるのは、企業別労使のある種の「地続き構造」であり「共生関係」である、と氏は総括するのであるが、問題は、そこからどういう結論を引き出すかである。この現状を稲上氏が望ましいと考えておられるとは必ずしも思わないのであるが、実際にはここから、氏の「開き直り」ともいうべき現状肯定論が始まるのである。

第1は、「対立的労使関係の『理想』を追求めることは空しい」「ア・プリオリに経営に敵対的で戦闘的な労働組合という『理想像』を思い描き、『理想』から乖離した現実を叱るというステレオタイプの理想主義には賛同できない」(前掲書P.2)という批判である。しかし、こうした批判の仕方そのものが、全労連・春闘共闘の実態についても「連合」批判論の実態についても氏が十分な知見を得ておられないことを示しており、説得力のない、まさにア・プリオリでステレオタイプな批判にとどまっている。

第2は、「ウチ(経営中枢)への切り込みはさらに深まっていくつも『自主規制』や『譲歩』を含みもつある種の『共生的』な労使関係を産み落とし、ソトに広がっていく波紋は企業グループや地域社会を包み込み、さらに政策制度要求の高まりをもたらし、企業別組合による国際交流への視界さえ切り拓かれた」(前掲書P.P.25~26)とする「連合」運動の成果の評価である。いささか意味の判然としない文章だが、要するに、①「共生的」な労使関係が、今日では企業レベルから企業グループ、地域社会、国政、更には国際関係のレベルにまで広がってきているが、②それは多くの問題をはらみつつも、全体としては労働組合の発展に役立つ成果を生み出していると言われたいのだろう。これはかなり無理をした現状肯定への「努力」である。

いったい「共生的」関係といわれるものの内実は何であろうか。稲上氏は、先の2つの事実に加えて、「日本の企業別組合の役員は対立候補なしで選ばれ、しかもクルクルと入れ替わる。経験は蓄積されず継承もされない」という事実も調査結果から確認しておられるのであるが、そうだとすれば、「連合」傘下の大半の組合には、すでに運動組織としての独自基盤が失われていることになる。真の意味の「共生的」関係

など成立しようがないのである。「共生」の内実は企業による組合の統合にはかならない。「共生的な企業別労使関係の成熟」などという曖昧な用語法で今日の労働組合を特徴づけることは、自己欺瞞に陥ることにならないだろうか。

③問題なのは「連合」ではなく労働者意識？

稲上氏にくらべると、栗田健氏の場合はもっと率直である。「連合」発足時に、多数組合の「連合」への再編がとにかく組織決定を通じて承認されてきたという事実を直視しなければならない、多数の労働組合員がこの潮流に対して否定的行動をとらなかったのは事実である、として、「連合」による「労働戦線統一」を容認された栗田氏であるが、今日では「連合」の実態に当惑して次のように言われる。「(連合の発足による労組運動の再編は)にわかに画期的ともいえない不透明感を残している。これほどの大規模な再編成が行われたにもかかわらず、労働組合が労働者生活にとっての存在感を減退させ、『労働組合は役立っているか』という疑問がかえって広がっている」「(国鉄問題の不当労働行為を労働委員会が繰り返し認定しているにもかかわらず)連合がこれに積極的な取り組みをしていないという現状は…この再編成による労働組合運動の発展がどのような組合機能を担うのかという点で、われわれを困惑させる要素をもっている」と(栗田健「日本労使関係研究の系譜と課題」、栗田健編著『現代日本の労使関係』労働科学出版部、92年8月、所収)。つまり栗田氏は、「連合」結成＝「労働戦線統一」が日本の労働者たちの自主的な選択として行われたのであったなら、はたして今日のような「連合」の実態が生み出されうるだろうか、という根本的な疑問を提起されているのである。

残念ながら栗田氏は、自ら提起したこの疑問に答えられていない。むしろ答えることを回避

日本の労働組合をどう見るか

して、こうした実態を生み出す労働者の価値観が問題だという一種の労働者文化論を展開しておられる。氏の近著『日本の労働社会』（東京大学出版会、1994年）に従えば、日本の労働者にとって第1に問題なのは企業内における自己の位置（地位）であり、賃金や労働時間など経営者との契約内容は二の次の問題である。そういう価値観のもとでは、労働者たちは企業内の昇進をめぐる激烈な競争を展開する集団であり、職場とは管理者と労働者とが協力して他の職場に対して公平な処遇を獲得する場である。したがって、そこでは、労働者たちのつくる労働組合が企業の「批判的パートナー」となることはあっても、階級として資本に対抗する組織にはならない、というのである。

この議論は、特定の時期の一部の労働者層や労働組合について、例えばいくらまだ牧歌的な時代の大企業本採用労働者や労使協調的企業内組合について、ある程度妥当するかも知れない。しかし、栗田氏の著書が刊行された1994年の時点で、日本の労働者・労働組合は階級的にはなりえないと主張できるものであろうか。最近の大企業本採用労働者が直面している状況に照らしてみても、事態はむしろ逆に進んでいると言わねばならない。

いわんや、戦前から今日までの、広範な労働者諸階層の参加する日本労働運動史を、こうした労働者の価値観を基準に説明しようとするのは、壮大なる観念論の体系構築におわらざるをえない。それに栗田氏の議論では、今日の「連合」がなぜ労働者たち自身の不利益となる言動を取りつづけるのか、説明しえないであろう。大企業の支配体制も労働運動諸潮流間の対抗関係も保守政治や労働組合官僚による民主主義抑圧の問題も、氏の理論的フレームワークのなかには入ってこないからである。

④反共主義攻撃への怯懦（きょうだ）

栗田氏が「連合」運動の現状に批判的であり、労働者の意識変化がその現状の改善・改革につながることを期待しておられることは明らかである。だが、その期待を实らせるためには、自覚的な労働者・労働組合のたたかいを発展させることが必要であり、全労連・春闘共闘の運動強化が不可欠である。日本のアカデミックの中には、この客観的事実を直視しようとしぬ論者が少なくない。そこには、マスコミによる情報規制の問題だけでなく、日本の知識人の間に根強く浸透している反共主義と反共攻撃に対する怯懦の問題がある。全労連・春闘共闘の大衆的性格とその運動の発展に目をつぶり耳をおおっているのは、労働委員会ばかりではない。関西電力事件最高裁判決いらい、大企業職場における反共主義の克服が大きく進展しはじめている今日、労働問題研究者による積極的な反共主義克服の運動が求められていると言わねばならない。

3. 「企業別組合」の現段階

ところで、今日のわが国労働組合を的確に評価しようとする場合、組合運動にかんする的確な現状認識とともに、いま一つ、重要な要件がある。それは、従来のいわゆる「企業別組合」論を再検討して、日本の労働組合の実態をよりリアルにとらえることである。あるいは、今日における「企業別組合」の内実を、その多様性とともに具体的に把握することである。さきに私たちは、労働者の価値観を基準とする超歴史的な労使関係論を問題にしたが³、従来の「企業別組合」論も、多かれ少なかれ超歴史的なシェーマ論におちいる傾向がつよく、労働組合運動の動向を現実には左右する歴史的要因に十分な席を空けてきたとはいえないように思う。そのこ

とを痛感するのは、今日の労働組合を把握する際にも、それを「企業別組合」論の延長線上でとらえようとする議論が少なくないからである。

①「企業別組合」論の問題点

「企業別組合」という用語は、戦後日本の労働組合に支配的な特質を示すものとして用いられてきた。その特質とは、①個人加盟の産業別・職業別組織を基本単位とする労働組合とは異なり、個別企業または事業所ごとにつくられる組合が基本単位となる労働組合であること、②職員も工員も同じ組合に加入していること、③本採用の従業員が一括加入する形態をとっていて、臨時的労働者は組合から排除されていること、④全国にいくつかの工場・事業所をもつ企業では、単位労働組合が企業ごとに全国的な協議体や連合体を形成し、その活動がしばしば産業別組織よりも大きな影響力をもつこと、等である。日本の労働組合運動には、①その活動が企業内にとどまり、全体として企業主義におちいりやすいこと、②労働者の組合員としての自覚が弱いこと、③組合員間の利害の対立が起きやすく、組織分裂をまねきやすいこと、④組合の役員体制と労務管理機構とが表裏の関係になりやすいこと、⑤不安定雇用労働者や失業者の問題をかえりみない、本採用労働者の独善的セクト的な運動となりがちなこと、等の弱点がみられるが、これらの弱点も、主として「企業別組合」の上記特質との関連で説明されてきた²⁾。

戦後日本における労働組合や労働運動の特質を把握するうえで、このような「企業別組合」論が一定の有効性をもつことは疑いない。しかし、戦後50年の今日の時点に立ってみると、その特質把握には明らかに限界があり、いくつかの補足を必要とする重要な問題点が存在する。

第1に、この議論では、歴史的にも実態的にも、同じ「企業別組合」の間にいくつかの質的

に異なる労働組合が存在してきたし、存在しているという事実を説明できない。第2に、「企業別労働組合」論では一企業一組合を事実上の前提としているが、実際にはわが国でも、同一企業内に複数の労働組合が（事業所別に、あるいは第一、第二組合といった形で）存在する事例が少なくない。また、中小企業や日雇労働市場の分野では、民間大企業に典型的な「企業別組合」とは異質の労働組合が形成されてきた。これらの事実を「企業別組合」論は過小評価してきた。第3に、出稼ぎ型などわが国労働市場の特質が「企業別組合」成立の根拠とされたが、「高成長」期いらいの経済構造の激変にもかかわらず「企業別組合」が存続している事実を、従来の「企業別組合」論では説明できない。第四に、巨大企業の多国籍化＝グローバル化にともない、海外でもシングル・ユニオン協定などによる「企業別組合」が形成され、一定の広がりを見せており、この面からも「企業別組合」をわが国特有のものと見る概念把握に疑問が生じてきたことである。

そして最後に、「企業別組合」論による組合把握は、主としてその組織形態の特徴に偏重して行われてきた。だが、労働組合の特質把握は、組織上の特徴ばかりでなく運動上の特徴をも視野のうちに入れて、総体的に行うべきなのであろう。否、組織とは運動の恒常的形態にほかならないという視点からすれば、運動上の特徴こそが第一に考慮に入れられるべきであろう。この観点の欠落した「企業別組合」論は、労働運動の運動路線には無関心な客観主義や、労働組合運動の後退は不可避であるとする宿命論に、容易に陥るのである。わが国労働組合の特質も、具体的な労資の対抗関係、生きた階級闘争全体の状況によって歴史的に刻印され規定されてきたのであるが、「企業別組合」論ではそうした歴

日本の労働組合をどう見るか

史のダイナミズムが欠落してしまうのである。さらに、歴史における主体的要因の重要性を軽視して、もっぱら客観的な経済的条件や組織的特徴から運動の特質把握を行うことは、矛盾に満ちた複線的な運動展開の現実から遊離してしまうことにもなる。

②区別されるべき「企業別組合」の3段階

大づかみに見ても、「企業別組合」は戦後50年の歴史的経過のなかで、およそ3つの質的に異なる発展段階を経てきている。

第1は、敗戦直後の、産別会議を中心とする戦闘的な労働運動が発展していた時期の、事業所別労働組合である。そこでは、工員・職員をふくむ文字通りすべての従業員が、事業所単位に一つの労働組合に組織されていた。この段階の単位労働組合は、企業の枠をこえた産業・地域の生活防衛闘争を展開し、そのなかからローカルセンターや産業別組合への階級的結集をすすめていった。大衆運動の発展は、全国的にも、反共主義・協調主義の総同盟をもまきこんで、一つの統一された全国組織＝全労連の結成を生み出していった。産別組織やナショナルセンターの上部組織は、加盟組合の対等平等な連合体であって、事業所別の単位労働組合は、みずからの運動課題についてはすべて自主的に方針を決定し、それぞれ独自に労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）を行使していたのである。

だが、この時期の労働組合は運動経験も浅く、労働者・労働組合の間には戦前・戦中からの封建思想や反共主義も根強く残っていた。支配階級は敗戦直後から、軍国主義に協力した戦前からの組合幹部を支援して、総同盟を中心とする反共主義・協調主義の組合づくりに力を入れていた。そうしたなかで、急激な社会的危機の発展、労働組合の特定政党支持の活動、占領政策の労働運動抑圧政策への転換、レッドパージの

強行、等の要因が、組合員大衆の分裂と労働運動後退をひきおこす契機となっていくのである。

第2に、本採用労働者を中心とする、高成長期の企業内組合である。労働運動に対するアメリカ占領軍の弾圧・介入（全労連の解散、産別会議の解体、レッドパージ、総評の結成、など）を契機として事業所別組合が衰退し、代わっていわゆる本工組合が企業の高成長とともに形成され、急速に広がっていった。その形成過程はまず、政治権力による企業の経営権の擁護、一連の労働法規規定や行政指導による労務供給業禁止の緩和と臨時工・社外工制度導入の認可、労働組合改定による労働組合におけるレッドパージの容認など、労働政策の反動的転換によって、戦後期事業所別組合の枠組みが大きく変えられるなかで開始された。また、差別的な雇用形態の広がり、企業内身分制度の再構築、職階制度の導入、労使協議制の設置・普及、持ち家政策の推進、社員教育の強化など、財界・保守政権の指導による一連の労務対策の強化のもとで、「企業別組合」の存立基盤は大きく変容していった。さらに、「高成長」下の不安定雇用の増大、下請け・関連企業の系列化、中小零細企業を中心とする膨大な未組織労働者の堆積、等がすすむなかで、企業内組合が全産業的な労働者の差別的階層構造を前提として成立するようになる。そして、大企業組合の労資協調主義が労働運動主流の基調となるなかで、大多数の企業別労働組合は、本工・社員（本採用労働者）を組織するにすぎなくなり、事実上、不安定雇用労働者を組合組織から排除することとなっていく。また、その運動も、企業の枠をこえた産業別地域別結集の強化というよりも、本採用労働者による個別企業および企業グループごとの運動として展開される傾向を強め、企業内の運動も、日常的な要求事項の多くが労使協議会に

委ねられるなかで、職場労働者の組合活動への参加も形骸化する傾向を示すようになった。

とはいえ、この時期の企業内組合の運動のなかには、産別会議いらいの闘いの伝統がなお生きていたし、「本工組合」といえども、全体として組合員の要求実現のために努力する組合であった。そして60年代末から70年代前半に見られたように、国民春闘を軸とする大衆運動が進展し、組合員大衆の間での階級的潮流の影響が強まっていくと、「本工組合」も「低賃金構造打破」をめざして不安定雇用労働者や失業者・貧困者の諸問題に取り組む必要を認めるようになり、企業別組合からの脱皮が運動課題として掲げられるようにさえる。こうした企業内組合の革新的変化の可能性を徹底的に摘み取ってしまう「企業別組合」として登場するのが、次に見る会社組合である。

第3に、今日におけるもっとも支配的な「企業別組合」は、早くも60年代初めに登場し、石油ショック不況いらい民間大企業を中心に一般的となった会社組合である。そこでは、労働組合役員が企業の労務管理機構のスタッフと重なり合い、組合が企業の「合理化」政策や賃金抑制策に協力し、組合員の配転・出向や解雇を容認・推進するようになるなど、事実上、労働組合が、一種の労務管理組織として機能する傾向を強めてきた。会社組合としての「企業別組合」は、実質的に一部の本採用労働者の利益を代表するにすぎなくなってしまい、全体としては従業員の利益よりもむしろ会社の利益を尊重する、「労資一体」路線と評される組合に変質してきた。大衆的支持基盤の弱まりのもとで、組合員（さらには従業員）に対する組織的統制を強めているのも会社組合の特徴である。

高成長期企業別組合の会社組合への変容の背景には、次のような事情がある。すなわち、①

70年代後半だけでも、雇用労働者の4分の1以上が何らかの労働異動を経験しなければならなかったほどの、「減量経営」による大規模な「合理化」が実施され、多数の労働運動活動家が配転・出向・解雇等の対象となったこと、②大企業の生産過程のなかに、幾種類もの多数の不安定雇用労働者（派遣労働者、逆出向者、下請け労働者、パートタイマー、嘱託など）が組み込まれるようになると同時に、定年以前の本採用労働者のなかに、出向者、応援労働者、窓際族（中高年格下げ労働者）などの「企業内産業予備軍」が生み出され、新たな差別的労働力編成が作り出されるようになったこと、③従来の企業別組合の幹部・活動家が、協調主義的幹部の場合もふくめ、ともかく労働運動のなかで育ってきた幹部・活動家であったのに対し、会社組合の中心的な幹部・活動家は、企業が労務課や勤労課をつうじて選抜・育成し、労働組合に送り込んできた役員たちによって占められるようになったこと、④会社組合は、会社派幹部によって支配されているだけでなく、企業の組織する各種のインフォーマル組織（なかでも職制別組織）の活動によっても監視され支配されるようになってきたこと、⑤選挙制度の改悪、組合員の権利制限、特定政党・候補支持の強要をはじめ、組合民主主義の諸ルールの蹂躪がみられるようになってきたこと、等の事情である。こうして会社組合は、労資一体の立場に立つ反労働者的な「企業別組合」として登場している。

今日、「連合」（1989年結成）を構成している「企業別組合」のうち、少なくとも大企業組合のほとんどはこの会社組合である。そこでは、少数の巨大単産幹部が圧倒的な発言権をもち、上部組織は下部組織の人事・財政を左右する強大な権限をもっている。会社派幹部たちはその統制力に物を言わせて、単組、企業連、単産レ

日本の労働組合をどう見るか

ベルでの御用組合化をすすめたばかりでなく、既存のナショナルセンターを解体し新たな全国組織を設立して、全産業にわたる制度的な御用組合化をすすめてきたのである。ナショナル・センターとしての「連合」は、企業内組合に対する独占のより直接的な統合がすすむなかで誕生したのであり、その内実は、労働組合という形態をとった翼賛団体である。

③「企業別労働組合」のいま一つの潮流

ところで、以上にみた事業所別労働組合、企業内労働組合、会社組合という「企業別組合」の歴史的展開は、わが国労働組合の主流についてのものである。見落としてならないのは、わが国の労働組合運動には、この主流の歴史的展開に必ずしも組み込まれてこなかった運動潮流が存在することである。産別会議・全労連iraいの戦闘的な運動の伝統を受け継ぎ、高成長期企業内組合の企業主義・協調主義に対抗して形成されてきた、自主的階級的な労働組合運動の存在である。そのなかには、階級的な産業別労働組合、民間大企業における「第一組合」や「少数派」組合、企業の枠をこえた産業・地域の一般組合、地域を組織単位とする不安定雇用労働者の組合の活動、さらに広い意味では、「企業別組合」内部における自覚的批判的労働者の活動や解雇・在職労働者による争議団の活動、等の運動がふくまれる。

そこでは多くの労働組合が「企業別組合」の弱点の克服を意識的に追求し、あるいは無意識のうちに推進している。企業の枠をこえる個人加盟方式や全国単一組織方式の採用、本採用労働者以外の労働者への組合員資格の拡張、臨時的労働者や失業者の組織化、個人業者（事実上の労働者）・年金労働者・労災患者の組織化、あるいは同一企業・事業所における複数労働組合の活動、企業をこえた労働者・労働組合の産業・

地域統一闘争の推進、未組織労働者との多様な連帯と協力・共同の追求、基礎組織としての地域組織・地域センターの重視などを通じて、「企業別組合」の概念をこえる運動と組織を発展させてきた。

これらの運動や組織のなかにも、事業所別組合から企業内組合、会社組合にいたる「企業別組合」の諸特徴が色濃く残存していることは事実であり、自主的階級的な労働組合といえども、なお全体として「企業別組合」の枠組みから抜け出ているとはいえないかもしれない。しかし、そこで追求されてきているのは、「企業別組合」とは異質な労働組合であり労働運動である。そして、この「脱皮しつつある企業別組合」の運動が、60年代iraいの全国的な労働者・労働組合の自主的交流を積み重ねるなかから、今日では全労連・春闘共闘の運動として明確な姿を見せるにいたっていることは周知のとおりである。全労連の規約が、産業別全国組織と地方組織（ローカルセンター）を対等な基本的加盟組織としていることや、大会議決にイギリスTUCに見られるような代議員採決と単産採決の二重採決方式を採用し、単産間平等と大単産・大企業組合によるナショナル・センター支配排除を志向していること、等を見ても、その運動が企業内組合や会社組合とは異なる労働組合の構築をすすめていることは明らかであろう。

以上に概観したように、一口に「企業別組合」といっても、その内実は戦後50年の間に大きく変化してきており、今日の時点で見るなら、そこにはとうてい「企業別組合」として一括することのできない異質の御用組合＝翼賛団体と自主的大衆的な労働組合とが包含されている。今日の日本の労働組合は、会社組合と自主的階級的組合、それに両者の対抗関係のもとで帰趨を

迫られている組合から構成されているのである。そして今問題なのは、戦後資本主義の構造的矛盾がかつてなく深まり、その蓄積様式の大々的な転換が進むなかで、会社組合がさらなる大きな変容をみせつつあるという事実である。

4. 「新日本的経営」の登場と会社組合の変容

①会社組合の機能

会社組合の最近の変容をはっきりさせるために、まずそれが企業の労務管理・人事管理に協力しつつ展開している諸機能を、愛知労働問題研究所におけるわれわれの聞き取り調査事例から列举してみると、次のようである。

(1) 「労使共同宣言」などにより労使協調主義(労使の相互信頼、企業・産業の繁栄あつての労働者の生活安定、企業の成長にむけての労使の協力)を称揚している。

(2) 搾取と抑圧に反対してたたかう組合運動を古臭いとして排し、仕事の中に生きがいを見いだす運動として労働組合運動を位置づけなおし、組合員の意識改革を推進している

(3) 労働者・労働組合の基本的な諸権利にかかわる労働協約に、労働側に不利だと思われる内容・形式をもちこんでいる。

具体的には、①労働組合活動、苦情処理、争議行為については細かい規定をもうけるが、②労働条件については具体的な規定をもうけず、企業側の制定する就業規則や会社の決定にゆだねている。(たとえば、ライン労働のサイクルタイムやラインのスピードについても、会社と組合との間にはルールが設けられておらず、会社による自由な決定・変更にまかされている。) また、③団体交渉の当事者は会社と当該企業別組合に限るとして、産業別労働組合との団体交渉を否定し、④「会社と組合は労働条件等に関す

るすべての労使交渉を労使協議会において行う」とし、労使協議会場で「自主的かつ平和的に解決する最大限の努力をする」義務を負うことで、労働組合の団体交渉権を空洞化させている。そのうえ⑤「平和維持」条項をもうけ、争議防止のシステムを細かく規定して、事実上争議はできない状況をつくりだしている。さらに、⑥休憩時間中をふくめて、会社施設内における組合活動・政治活動を労働協約によって制限・禁止しており、組合活動の自由も制約されることとなっている。⑦協約では、組合員の組合からの脱退を防ぐため、会社の解雇権をてこに従業員の組合への結果を強制するユニオンシヨップ制が採用されている。この点では、今日の会社組合は、労働者の自主的組織というよりも一種の強制加入団体としての性格をもつようになってきているといえる。

(4) 従業員の企業への忠誠をもとめるような「社員就業規則」を、容認し遵守する立場に立っている。

「社員就業規則」では、従業員のモラル向上を義務づけるとともに、「会社の不利益となる事項を他にもらさないこと」「会社又は会社に所属する個人の名誉・信用を傷付けないこと」「会社の許可なく会社内で、政治活動又は宗教活動をしていないこと」などの規定がもうけられているが、労働協約の細則では、「組合および組合員は、組合活動といえども、就業規則を遵守するものとする」と規定している。

(5) 組合役員選挙において、会社派候補の圧倒的当選を確保し、批判的反対派候補の落選・排除をはかること。会社組合の活動の中で、この点は非常に大きな比重を占めている。その目的を達するために、①たとえば50人以上の組合員連署による推薦がなければ立候補できない等、立候補についてのさまざまな制限をもうける、

日本の労働組合をどう見るか

②立候補者の選挙活動を制限する、③職制組織が会社派立候補者の推薦・応援活動を展開するのを黙認する、④投票方法を連記制等にして、会社派候補が組合役員を独占できるようにする、⑤投票の秘密や投票結果の公開を十分保障しない、などの政策をとっている、会社派役員候補は、組合と企業の労務政策担当課との話し合いで決められ、選挙結果も、組合役員のほとんどが班長、組長などの職制によって占められることとなっている。

(6) 賃金・労働時間など労働条件の改善課題への取り組みや、企業の「合理化」政策・リストラ政策への対応では、ほとんど何の条件もつげずに企業の政策に協力している。

そこで特徴的なことは、企業側の回答や提案主旨説明を詳細に組合員に伝達することに力をいれていること、賃金抑制や人員削減など組合員の利益を損なう会社提案であっても、それが企業の繁栄に必要なだとされる政策については組合も「理解」をしめしていること、労使の主張の異なる諸問題についても労使協議会での話し合いをつうじて合意に到達し、組合は会社側の「一発回答」を受け入れていること、組合が合意した「合理化」政策等については、コスト低減活動、職場の要員削減、日常的な配置転換・応援・出向、人員整理、などについて積極的に協力していること、企業の業績が悪化した場合には賃金要求を「自粛」していること、を挙げることができる。

(7) 一般組合員や組合役員に対して、共産主義・社会主義批判の教育・宣伝を繰り返し行っている。その目的はイデオロギー教育というよりも、企業内から批判的な労働者・労働組合の活動を排除することにおかれている。それを全面的に排除することが困難な場合には、そうした運動の影響から職場労働者＝組合員を隔離す

ることが重視されている。

②会社組合における矛盾と困難の増大

当然のことながら、会社組合がこのような「労資一体」の活動を展開するにしたがって、組合は組合員や従業員のつよい批判を招いている。企業の人事管理の網の目のなかで公然と口にするとはなお限られるとはいえ、企業に対する以上に組合に対して批判をもつ労働者が増大している。最近では、職制層や組合下部役員の間においてさえ組合批判の声が聞こえるようになっており、組合は職場労働者多数の支持を得られなくなってきた。

組合運動の衰退と空洞化も目立ちはじめている。職場委員が組合方針を十分説明できず、職場労働者質問に答えられないことから、職場集会が開かれなくなったり、組合員集会を開催しても一方的な執行部説明のみで質疑討論の時間は設けない、といった事例が増加している。

また、上部機関会議への傍聴制限、組合機関紙の廃止、組合文書の配布制限など、一般組合員の耳目から組合活動の実態を隠蔽する動きも広がっている。他方で、上部機関の指示によらない組合員の自主的な組合活動に対しては、従来以上に厳しい統制を加えるようになった。

会社組合は、組合活動の衰退・空洞化を補完する形で、特定政党支持の政治活動を強化し、政策・制度課題での活動を売り物にしてきたが、最近では保守諸政党の離合集散や連合諸政権のめまぐるしい浮沈にまきこまれ、組合員間・組合間の矛盾がきわめて先鋭化するようになり、活動の成果も容易に得られなくなった。汚職議員や経歴詐称議員を支援した会社組合が、組合員や地域社会から鋭い批判をあびる、という事例も多発している。

会社組合にとっても深刻なのは、労働者の組合離れであろう。事業所間および企業間の労働

異動（出向、配転、移籍など）が日常化し、しかもその異動が企業系列や企業グループを越える規模で広がるなかで、会社組合はすでに本採用労働者さえ十分組織できなくなってきた。それに加えて青年層など新規入職者の著しい組合離れである。それは、組合の動員力、財政、役員確保などの点で困難を生み出しており、組織合同によってそれらの困難を解決しようとする単組・単産の動きも出ている状況である。

こうしたなかで、会社組合批判勢力への職場労働者の支持が増大しているのが、最近の特徴である。批判的活動家へのさまざまな日常的協力の広がり、かれらの配布するピラ・新聞への共感と賛同の広がり、組合役員選挙での批判的活動家候補への著しい支持拡大にそれを見ることができ。会社組合はこの面からも何らかの対応策を講ずる必要にせまられてきた。

③「新日本的経営」と会社組合

会社組合がさらなる変容を迫られているいま一つの要因は、財界・大企業が最近、日本的労資関係の抜本的改革に乗り出していることである。日経連の提言「新しい時代の日本的経営」（1995年5月）に示されるその内容は、採用人事（とくに新規学卒定期一括採用）や「終身雇用」についても、人事制度や資金体系にみる年功制についても、従来の政策基準の価値転換を迫るものとなっている。実際、日経連や業者団体が各地で経営コンサルタント等を招いて提言内容の普及に努めているなかでは、日本の「労使関係」を国際化時代に通用するよう転換させねばならないと、アメリカ的モデルを示しながら、経営者たちに頭の切り替えを迫っている。それを、従来からの「日本的労使関係」改悪の「集大成」とか延長線上にあるものと捉えるのでは不十分なのである。

たとえば、雇用制度についていえば、「提言」

の主たる狙いは、ストック型（長期蓄積能力活用型）とフロー型（高度専門能力活用型および雇用柔軟型）への労働力・労働市場の「二分化」にあるだけではない。ストック型・フロー型をふくめた全体の「人材の流動化」を徹底させ、必要な数の必要な種類の労働者を必要な期間だけ雇用する「雇用ポートフォリオ」制度へと、従来の日本的雇用制度全体を移行させようというのである。現在問題となっている労働契約法制の抜本的改悪がこれと連動していることは言うまでもない。

また、年功制度の改革についていえば、そこで中心的な問題となっているのは、学歴・年齢・勤続年数に代わって、能力＝業績や職能資格をさらに徹底して重視する、という問題ではない。従業員に対する処遇を、集团的画一的なものから個別的複線的なものに変えること、いいかえれば、集团的労働契約を徹底して弱め排除していくところにこそ、日経連「提言」の最大の眼目がある。定期昇給およびベースアップの廃止も、業績反映型賞与や年俸制も、職能資格制度にもとづく新人事制度の導入も、団体交渉による資金・労働条件の決定を空文化させ、労働者による団結力の行使を雲散霧消させていく手立てなのである。

それでは「企業別組合」についてはどうか。「提言」は「企業別組合」の尊重をうたっており、労働問題研究者の間でも「企業別組合」は「新日本的経営」のもとにおいても引き続き重視され存続するであろうと見られている。しかし、「日本的労使関係」の基盤と枠組みがドラスティックに変化し、雇用の「流動化」や集团的雇用契約の空洞化がすすむなかで、労働組合にのみ変化が見られないと考えるのは不自然であろう。「企業別組合」が存続するとしても、問題は、どのような意味での存続なのかである。

日本の労働組合をどう見るか

「提言」のなかでは示唆されているだけであるが、「新日本的経営」は明らかに労働組合の変容を想定している。1つは、会社組合の企業グループ組合への再編である。リストラ「合理化」の円滑な推進と、企業の枠をこえた恒常的な労働力「流動化」に対応しうる、広い意味での「企業連」組合づくりである。2つは、労資協議制、職場懇談会、苦情処理機関など、労働組合以外の多様な「労使関係」の活用を推進し、労働組合・団体交渉（春闘もその一つだが）による労働条件決定の比重を引き下げていくことである。最近、ノン・ユニオンの「労使関係」研究が海外でも国内でも盛んになりつつある（たとえば、佐藤博樹「未組織企業における労使関係」、マクローリン&ゴーレイ『組合のない企業』など）こととも、それは無関係ではない。さらに3つには、これは「提言」では触れられていないが、「譲歩団交機関」および経営戦略推進機関としての「労働組合」の重視である。つまり、財界・大企業が期待しているのは、労働者がかちとってきた権利や成果を合法的かつ円滑に剥奪していく仕組みとしての「労働組合」＝「譲歩団交機関」であり、経営戦略を率先して推進・実現していく大衆的翼賛団体としての「労働組合」である。今日の財界・大企業のみからみると、その点では、会社組合でさえも十分その役割を果たしているとはいえないのである。

財界・大企業が以上のような日本の労資関係の「改革」に乗り出した背景には、事務部門を巻き込んで急進展する技術革新、経済の国際化・情報化と多国籍企業化、内外市場における「大競争」がある。それは、支配層の思い付きでも一時的な対応策でもなく、「経営環境」変化への中・長期的な戦略対応として提起され、すでにきわめて具体的実務的に推進されているものである。

④トヨタ新「労使宣言」が意味すること

会社組合にとって、直面する内部矛盾の増大と「新日本的経営」による新たな役割要求とに同時に対応し、変身を遂げていくことは、容易ではないと思われよう。しかし、実際にはそうした「変身」を、会社組合はすでに着々と（これまでのところ、かなり円滑に）すすめているようにみえる。

そのもっとも典型的な事例の一つは、最近「新労使宣言」（1996年1月）を発表したトヨタ労組の場合である。トヨタ労使は、1962年の「労使宣言」いらい、労使の共存共栄と相互信頼を繰り返し確認し強調してきているが、34年ぶりに調印された今回の「新労使宣言」（「21世紀に向けた労使の決意」）には、次のような従来にない特徴がみとめられる。

(1) トヨタをグローバル企業として発展させることを、組合が自らの目的にかかげたこと。場合によっては、国民経済や地域社会を犠牲にすることもありうることを、組合としても認める、というのが、暗黙裡の含意である。

(2) そのためにも、「より高い付加価値の創造に向けて」労使が「それぞれの役割を全うする」として、組合が「国際競争力の向上に向けて自ら精進・努力し、会社諸施策に積極的に協力する」と約束したこと。これは、企業の増益のため組合が率先して会社諸施策の推進役をはたす約束をしたもので、従来の企業繁栄や生産性向上への一般的協力とは質的に違うと見なければならぬ。場合によっては、組合が自ら組合員を犠牲にすることもありうる、という含意があるといつてよいのである。

(3) 組合がこれらの活動をすすめていくうえでの拠り所として、労使関係の基盤としての「相互責任」という理念をもちだし、「相互の責務の履行と権利の尊重」を掲げたことである。「責務

の履行」とは組合自らが会社施策推進の先頭に立って所期の成果をあげるということであり、「権利の尊重」とは組合がグローバル企業トヨタの経営権を認めることだ、と読むことができる。賃金・労働条件改善等の要求や交渉は、これらの「責任」をまず果たしてから行われるべきだ、というのがその含意であろう。

(4) トヨタ労使が「企業活動・組合活動のあらゆる分野において、日本の進路を切り拓く気概をもち、リーダーシップを発揮していく」決意が表明されていることである。経団連会長職を担う会社側とタイアップして、「連合」=会社組合全体のイニシアティブをトヨタ労組が握り、ここに提起された新たな会社組合のあり方を全体に広めていくつもりである、と言うのである。

(5) しかし、問題は国内ばかりではない。新「労使宣言」の調印式が、ドイツ、イギリス、オーストラリア、台湾、タイ、インドネシアから招かれた労使代表の前で行われたことを見ても、トヨタ労使には新「労使関係」を国際的にも普及していく意図があると見てよい。

(6) 注目されるのは、新「労使宣言」締結にいたるプロセスである。トヨタ労組は、創立50周年を機に「将来に向けた組合活動のあり方」を検討することにし、まず組合費や組合活動に対する組合員の不満をプロジェクト委員会や機関紙で積極的に取り上げ、その不満に答える形で「組合が変わり始めます!」「新たな労使関係を築いていこう!」というキャンペーンを展開し、会社側に雇用を守ることを最優先させたものという意義づけをも加えて、新「労使宣言」の締結にいたっている。従業員の間では、(1)~(3)で指摘した問題点もほとんど知られていない状況である。

⑤「企業別組合」から「企業グループ別組合」へ
さて、会社組合変身の過程は、上記のような

組合理念の転換にとどまらず、組合の活動や組織の実態においてもさまざまな形で進行している。

前出の「連合」傘下「企業別組合」にかんする労働問題リサーチセンター調査は、すでに見た組合役員の経営内容への深い参画と企業役員・管理職への昇進が一般化してきている事実に加えて、次の諸点を明らかにしている。

第1に、これらの会社組合の役員はほとんどが対立候補なしに無投票で選ばれており、対立候補があるのは、本部委員長8.8%、本部書記長7.8%、本部執行委員12.3%、支部委員長8.3%、支部委員10.4%にすぎない。しかも、そうした状態が第一次石油危機以前から続いている組合が約4割、10年位前から(約2割)と合わせると約6割の組合が10年以上にわたってそうした状態におかれている。

第2に、「企業別組合」書記長の交際範囲(普段付き合っている人:複数回答)をみると、他の組合役員を別とすれば、自社の経営トップ(59%)と地方・地元議会議員(31.8%)が突出しており、下部組合員や市民運動家と付き合っている役員はほとんどいないことが明らかになったことである。つまり、今日の会社組合の役員はその日常生活からしても、経営者や保守系議員と同じ上流階層に帰属し、庶民の労働と生活からは隔離された生活をしているのである。

第3に、これら役員の最近の活動のなかでは、出向・配転など「企業グループの準内部労働市場の成長」に呼応する形で、企業グループ別の労使関係が急速に形成されてきていることである。すでに1992年時点で、組合レベルの「企業グループあり」が全体の4分の3にのぼり、そのうち企業グループ労連・労協のあるところが6割に達している。そこでは、企業グループでの賃上げ要求に関する話し合いや調整(73.7

日本の労働組合をどう見るか

%)、合同研究・講演会等の開催(76.5%)、定期的労使協議(44.7%)、グループ独自の福祉プラン(29.7%)、統一的労働協約の締結(約1割)等が強められてきている。この点について稲上氏は、「率直に言って、ナショナル・センターや産業別組合・地方組織の強化といった『伝統的』なアプローチよりも、この企業グループ労連・労協の充実のほうに企業別組合のリーダーたちはより熱い思いを寄せているようにさえ思われる」(前掲書P.P.22~23)とコメントしているが、たとえば新日鉄労連1996年度運動方針(95年7月大会採択)も「合理化・複合経営の推進や雇用形態の多様化などに伴って、新日鉄グループ内における新日鉄労連の役割発揮や系列組合との連携強化はますます重要となっている」と述べ、この点を裏付けている。階級的な連帯よりも、資本支配への労働者の統合を重視する経営の視点からすれば、「企業別組合」から「企業グループ別組合」への移行は今日緊要の課題であろう。

⑥会社への「協力」から「従属」へ

都立労働研究所の報告「転換期における労働組合の役割」(1991年10月調査)は、組合員がもはや労働組合には「労使関係における問題解決を期待しなくなった」こと、組合員の間での組合のイメージとしては会社への「協力」というよりも会社への「従属」というイメージの方が強いことを示したが、こうした一般組合員の意識は、会社組合の最近の政策によってさらに鮮明に裏付けられつつある。

1つは、財界の「春闘解体」政策への会社組合の対応である。定期昇給・ベースアップ廃止の会社側提案をうけ、協議に応じている三井鉱山労組の事例や、春季闘争の隔年化を推進している鉄鋼労連の動きなど、多くの会社組合・「連合」傘下有力単産が今日では春闘解体・廃止に

同調する政策をとりつつある。

2つは、これまで団体交渉事項であったものを協議事項に、更には団交・協議事項を報告・情報提供・懇談会話題事項に移していく傾向が顕著に強まっていることである。特に、採用・配置、人事異動、賃金配分、企業内教育、「合理化」関連事前協議、生産計画、海外進出をふくむ投資計画について、組合がこれまで行ってきた(形式的なものになっていたとはいえ)関与・規制が縮小・廃止されてきていることである。

3つは、「連合」傘下单産が次々と企業のリストラ「合理化」やグローバル戦略に積極的に参画する産業政策を展開するようになったことである。たとえば、電機連合「創造と革新への挑戦—電機産業の発展と新しい労使関係—」(1995年7月、第43回定期大会)は、電機産業をめぐる情勢についてきわめて楽観的な見直しを述べながら、経営者団体かと思まちがうばかりの提言を打ち出している。すなわち、焦点の空洞化問題については、「成長が期待できるマルチメディア産業、情報サービス産業等での新たな雇用ニーズの発生によって、新たな電機産業全体としての雇用への影響は軽微な内容にとどまるものと予想される」「空洞化によって人材が余剰になれば、新たな分野への起業に貢献できるという前向きな側面もある」「知恵と活力があればいっそうの発展が期待できる」としながら、次のような政策提起をしている。すなわち、

a) 雇用については、①雇用の確保という概念を、企業内だけでなく、グループ内、産業内という枠組みまで拡大して考えていく、②移動の自由を高めていくための企業内システムの見直しをすすめる、③労働組合自ら再就職斡旋や「職業開発センター」などの事業をすすめていく、④多様な雇用形態のあり方について積極的な論議を労使間でしていく。

b) 職場政策については、①労働組合としても「仕事に対するやりがい」を喚起していくこと」に大いに関与していく、②中間管理職への対応にあたっても、中堅層のモラル・アップと企業活力をはかっていく、③多様な雇用形態が進行していくなかで増えていく中途採用や期限付き契約社員など外部から導入した人材と、内部で育成してきた人材との間における処遇、評価のバランスをはかる新たな「ものさし」を検討していく。

c) 政策・制度問題では、規制緩和に政労資で積極的に取り組む、というものである。

そして、これからの組合は、①裁量労働や年俸制の導入などにより働き方も資金体系も異なる様々な考えかたをもった組合員が増えてくることを前提として運営しなければならない、②企業内という狭い枠組みの中だけの労使関係は、いい意味での緊張感を欠くとして、企業グループ組合への移行の必要を提起している。

見られるように電機労連の産業政策は、大企業経営戦略の実現を第一義的に重視するものであるが、同様の性格は、自動車や鉄鋼など他産業の単産産業政策にも共通しているといえる。

最後に見ておかなければならないのは、最近の会社組合の組織化方針である。企業の枠をこえた多様な雇用形態を想定する会社組合は、当然、パートや派遣労働者をふくむ不安定雇用労働者の組織化にも積極的に取り組むであろう、と思われるかも知れない。しかし、事実はむしろ逆である。労使協議制常任委員会の調査報告「2000年の労使関係にかんする意見調査」(日本生産性本部、1991年)は、「企業別組合」が社内が増える「非社員」の組織化には総体的に冷淡であり、在籍社員の組織化維持には熱心である実態を明らかにした。非社員ではあるが基幹的な労働者となっているパートタイマーやスタッ

フ管理職・専門職については、必要なぎり「一部組織化している」ものの、アルバイト、季節労働者、外国人労働者等については全体に「全く組織化しない」政策をとっている。この実態は今日も変わっていない。

この点に関連して注目すべき最近の議論に、組織率の高さは労働組合にとって必ずしも重要ではない、という主張がある。会社組合関係者のこうした発言をこれまでの脈絡のなかで開くとき、そこには、組合離れの自己弁護とともに、組合を、企業グループ戦略実現の「親衛隊」組織として、長期雇用継続者を中心に企業を超えて組織していこうとする意図が感じられる。労働戦線の右翼的再編をつうじて「連合」が形成されていく過程では、企業内外にまたがる反共的インフォーマル組織が重要な推進力となったが、いま問題となっているのは、多数の不安定雇用労働者を指揮・統合する企業グループ社員組織(つまり経営組織)としての組合ではないだろうか。

「連合」は1992年に策定した「組織方針」で「一産業一組織」の方向を打ち出し、現在78の産別組織を1998年頃までに半数程度に整理する具体策が論議されている。それは、大単産による中小単産の吸収合併であり、巨大企業グループ組合による全国組織および産別組織支配を意味する。まさに、そこでの目標は、現代的日本的な、民間版「産業報国会」の確立である。

①今日における「連合」傘下組合との「共闘」の意義

以上に見た会社組合の一種の経営組織への変身の過程は、決して円滑にすすんではない。その過程では、労働組合の公然たる自己否定についていけない役員や組合員や中小企業労組が多数生み出されており、要求・政策や組合運営をめぐる内部矛盾も強まっている。その端的な

日本の労働組合をどう見るか

表れが、今春闘における全労連・春闘共闘と「連合」傘下組合との協力・共同や共闘の増大である。それは、全労連が批判的な「連合」評価を改めたから生じているのでもなければ、「連合」が労働組合としての存在価値を高めたから生じているのでもない。むしろ「連合」傘下の職場で、事実上の未組織状態（自主的階級的結集の欠如）と「連合」運動に対する批判と抵抗が高まっているからこそ生じているのである。あるいはまた、職場における反共労務支配が、長年にわたる職場活動家と地域共闘組織のたたかいによって最近次々と打ち破られてきている中で、それは発展し始めているのである。今や「連合」職場においても、全労連・春闘共闘運動との連帯のもとに、労働者大衆の「自主的結集の場」＝労働組合を再構築していく必要性和可能性が、かつてなく高まっているといえる。

5. 自主的階級的労働組合の現状と課題

労働組合運動をめぐる状況は、全労連・春闘共闘運動のイニシアティブ強化を切実にもとめている。そこで問題は、自主的階級的労働組合の現状について、その直面する困難と先進的な可能性について分析し、今後に向けて課題を明らかにすることであるが、この点については、独自の実態調査にもとづく具体的多面的な分析を必要とする。ここでは、いくつかの論点を提示するにとどめたい。

(1) 正規従業員以外への組合員範囲の拡大や産別としての組織整備に見るように、「企業別組合」からの脱皮がすすんでいることは事実であるが、それがどの程度すすんでいるのか、その点での今後の改革目標がどのように設定されているのかは、必ずしもはっきりしていない、明確な組織方針の欠如している組合が多いという問題もある。今日的時代状況のもとでの産別組

織や一般労組の位置づけをも含めて新しい労働組合像の構築が求められている。

(2) だが、すでに全労連・春闘共闘の運動は、「企業別組合」運動の通念や伝統的な職業別・産業別労働組合運動の概念ではとらえきれない諸特徴をもつにいたっている。

①さまざまな形態の不安定雇用労働者を多数組織していることである。単産によっては、不安定雇用労働者を中心とする要求と活動が労働組合運動の主流となっている。この傾向は、情報革命やリストラ「合理化」の進展にともないいっそう強まるであろう。

②さらに、労働組合運動の隊列のなかには、失業者とともに、年金生活者、障害者、労災被災者など、賃金労働者以外の労働者住民も多数参加してきている。これを一時的経過の状況だと見ることは困難である。むしろ、予想される社会的矛盾の深まりとともに、これら労働者住民の組合運動への参加は拡大すると思われる。

③労働組合の組織化の過程では、当該労働者の自主性を尊重する柔軟な組織方針がとられており、学習会、懇親会、懇談会など、さまざまな形態の「未成熟組合」が産別・地域の組織労働者と連帯して活動をすすめる事例も多く見られる。

④地域センターの運動には、労働組合以外の個人・組織によるさまざまな運動（争議団、地域総行動、職場活動家集団、学習組織、健康センター、平和団体、文化集団など）が合流し、一つの総合的な運動を発展させてきている。実態から見た地域センターの運動は、組織された賃金労働者の運動だけでなく、組織・未組織をふくむ労働者住民（労働住民および居住住民）の運動という性格をもつようになってきている。

(3) 労働組合としての社会的機能から見るとき、自主的階級的労働組合の社会的力がなお非

常に不十分な水準にあることは明らかである。賃金・労働条件の改善と社会的水準の形成力という点でも、組織化の拠り所となる政策・制度の成果獲得という点でも、あるいは民主主義や平和問題での社会的アピール力という点でも、それは期待される水準からはほど遠い。ウェブが示した3つの基準(共済、団体交渉、政策・制度)に照らしてもそうである。

しかし、同時にそこには、従来の組合による企業別・産業別団体交渉を中心とする社会的力の行使にとどまらない、多様な社会的力の行使形態が形成されてきていることに、注目する必要がある。具体的には、①労働者個人または労働者グループと企業との「交渉」、②民間労使「交渉」への官公労組合の参加など「官民統一闘争」の発展、③地域総行動などによる地域労働運動・住民運動と企業・経営者団体との「交渉」、④公的機関(基準監督署、職安、労働委員会、裁判所、不服審査委員会、ILO、国際人権委員会など)を活用した多様な運動、⑤地域住民や背景資本職場への宣伝活動による「社会的包囲」の運動、等である。したがって自主的階級的労働組合の交渉力を評価する場合にも、フォーマルな団体交渉制度の実態を把握するだけでは十分ではないのである。

いずれにせよ、今日における労働組合の社会的機能を全体として強化していく戦略展望が求められているのである。

(4)「国民春闘」はわが国労働組合運動に特有のものであるが、それは旧総評時代の、労働組合が社会的弱者を代位した運動から、地域に根差した民主的諸団体の対等平等な統一闘争へと転換してきている。先進的な地域共闘運動のなかでは、地域住民の要求を第一に取り上げてたかう労働組合運動が発展し定着してきている。そこには、60年代や70年代の統一戦線運動とは

質的に異なる協力・共同の運動が発展しつつあるように思われる。

(5) 中長期的に見て、今日の自主的階級的運動が独自の発展基盤を確立しえるかどうか、その存立基盤を確保しうるにしても、それがどの程度強固なものとなりうるかは、なお未知数である。そのことは、この運動潮流にとっても、「情報化革命」やグローバリゼーションに対抗する政策や運動の構築は今後の課題であること、急速にすすむ幹部・活動家の世代交替に対応する後継者養成になお成功していないこと、青年層をはじめとする組合員にたいする体系的教育や経験継承活動がきわめて弱いこと、職業技術教育への取り組みが欠落していること、そして何よりも、その担っている社会的責務の大きさに比べて、組織実勢があまりにも弱小である、等の問題点をかかえているからである。

しかし、われわれは、こうした困難や弱点をかかえた状況におかれながらも、今日の自主的階級的労働組合が人々を励ます前進をとげつつあるという事実こそ注目すべきであろう。

(注)

- 1) 民間大企業労組の実態については、われわれが1985年に実施した「大企業労働組合役員選挙実態調査」(大木一訓・愛知労働問題研究所『大企業労働組合の役員選挙』、大月書店、1986年、参照)によっても、すでに基本的な諸特徴が明らかにされていた。しかし、この労働問題リサーチセンター調査は、「ユニオン・リーダー養成」問題を軸に、90年代における「連合」系組合の実態に迫った本格的調査として、注目すべきものである。
- 2) 企業別組合論は、各種のバリエーションをふくめ枚挙に暇がないが、たとえば白井泰山四郎『企業別組合』中公新書、1968年、参照)。また、大友福夫『日本労働組合論』(未来社、1981年)は、労働運動の観点から企業別組合論を鋭く批判した諸論稿をふくんでおり、今日読み返してみても教えられることが多い。

(常任理事・日本福祉大学教授)

特集／女性労働者の状態と男女平等要求 —均等法の見直しにあたって—

女性労働者の状態と均等法闘争の課題

笹沼 熙子

はじめに

女子差別撤廃条約批准および男女雇用機会均等法（以下均等法）施行から10年を経過した。

労働省は昨年10月から婦人少年問題審議会で均等法並びに労働基準法の「深夜・時間外・休日労働の禁止・制限」の女子保護規定見直しの作業を開始している。7月に中間的まとめを出し、今秋に答申、来年の通常国会には「改正案」提出の予定といわれている。

見直しを機にザル法といわれた均等法を差別是正に役立つ内容に改正できるかどうか、財界の目論む女子保護改悪を許さず、女性の働く権利を守れるかどうか、いま問われている。

この課題は21世紀にむけ、日本社会の男女平等実現と女性の地位向上に深く関わる問題であり、人権、民主主義、社会進歩に関わる問題である。志を同じくする人々の力を総結集して、幅広い共同行動を組織し、世論を広げて要求を前進させるための運動と、その運動で女性労働者が担うべき役割についての考えを述べてみたい。

1. 財界の21世紀戦略と女性労働者

女性の地位向上を阻む大きな要因として、政府・財界のすすめる21世紀戦略がある。

大企業はこの間、円高・不況を口実に国内では首切り・リストラ「合理化」を進める一方で生産の海外移転を行い、産業の空洞化と地域経済の破壊を進めながら高利潤をあげつづけた。そのため労働者には雇用不安と賃金抑制、業者には倒産・営業破壊がもたらされているが、パートの解雇、業者婦人の二重働き等特に女性への犠牲が大きい。

財界はさらなる搾取・収奪による利潤増大と国際競争力の強化を狙って21世紀にむけた新たな戦略を打ちだした。日経連の新・日本的経営システム研究プロジェクト報告（1995年5月）「新時代の『日本的経営』」では、労働者が長年のたたかいで築いた賃金・雇用・労働時間の権利をすべて破壊し、歴史を100年も逆行させるあからさまな労働力政策が描かれている。報告の第2章「雇用・就業形態の多様化と今後の雇用システムの方向」では、雇用は好むと好まざるに関わらず流動化の動きにあるとして、今後の雇用形態を①長期蓄積能力活用型（ストック型）②高度専門能力活用型（フロー型）③雇用柔軟型（フロー型）の3グループに仕分けし、①の正規社員（管理職・総合職等）を1～2割に削減し、専門職を含めて圧倒的な部分を、臨時・パート・派遣・契約・家内労働など様々な雇用形態の低賃金、無権利なフロー型に変える

ことを狙っている。第3章「賃金決定システムの見直しと職能・業績に基づく人事・賃金管理の方向」では、能力・業績を重視する人事評価制度の整備が重要で、計画的な総人件費管理を徹底化し、従来の定期昇給、ベースアップによる賃金決定を再検討すべき時期だと断じている。同じ章で労働時間管理は業務内容に応じて考え、仕事についての評価は働いている時間の長さでなく、成果を重視すべきであると主張している。政治・行政改革と並んで経済改革も実行の段階にあり、「労使も率先して痛みを分かちあい、お互いに血を流す覚悟での真剣な取組みが必要」といっている。見るとおりこれは労働者に企業の儲け本位の働かせ方を押しつけ、総人件費を徹底して抑制するための労働力政策である。

このシステムの実現のために労働分野の「規制緩和」が、政府・財界一体で進められようとしている。人転がし・ピンハネの派遣労働の業種拡大、募集・職業紹介を企業の営利にまかせる有料職業紹介、実質若年定年制をもたらす5年有期雇用の導入、休息時間の一斉付与規定の廃止、8時間労働を崩す裁量・みなし労働の業種拡大、女性の深夜・時間外労働を青天井にする女子保護改悪とメジロおしの労働法制全面改悪が進行している。

この21世紀戦略におけるターゲットに位置付けられているのが女性労働者である。少子化、高齢化による将来の労働力不足を考慮に入れるなら、膨大な低賃金労働者の供給源としては、正規雇用女性労働者の不安定労働者化と主婦層の労働市場への吸引が第1の課題となる。女性労働者を戦力化し、企業の必要に合わせて、必要な時間帯に必要な時間、必要な雇用形態で働かせ、必要がなくなればいつでも首を切るという雇用の自由化が狙われている。女性の深夜・時間外・休日労働全面解禁を狙う女子保護改悪

はそのための布石であり、その結果は男性も女性もフル操業の24時間型社会を実現する。その結果家族的責任を負う女性労働者は正規雇用では働き続けられず、不安定雇用を増大させることが必至である。均等法見直しにあたっての政府・財界の真の狙いはここにあることを見抜く必要がある。

2. 女性労働者の実態

女性労働者は2,034万人、全雇用労働者の38.8% (1995年版「働く女性の実情」労働省) を占め日本経済の重要な担い手となった。

この10年、男女平等の世論が広がり、女性の職域拡大がすすみ、女性総合職や女性係長など役職者の増加、昇格・賃金差別や解雇に対する裁判闘争での勝訴、育児休業・介護休業の制度化等女性労働者のたたかいは一定の前進をみた。

しかし差別はなくなっていない。

均等法をめぐるたたかひの争点を明らかにするために、均等法下で横行する差別と過密労働の実態を少し述べてみたい。

①女性差別の実態

女性の平均賃金は男性の2分の1という日本の賃金の男女格差は、先進14カ国最低と国連やILOから厳しい指摘を受けている。

募集・採用、昇進・昇格、賃金差別、コース別等の間接差別、パート・臨時等の雇用形態による差別と、救済措置の不備を示す実態を例示してみよう。

「平成7年度女子雇用管理基本調査」によると、募集について、4大卒事務・営業系で「男女とも募集」した企業が69.7%で「男子のみ募集」22.7%だが、技術系でみると「男女とも」56.3%、「男子のみ」が43.0%と格差は大きい。採用についても「男女とも採用」は55.1%、「男女募集したが採用は男子のみ」が36.2%ある。転居

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

を伴う配置については「男性のみ対象」の企業が61.4%で、これは昇進差別に直結する。昇進についても女性の係長以上職のいる企業は58.8%だが、女性の比率をみると部長相当職では1.5%、課長相当職で2.0%、係長相当職でも7.3%と言いつ程度の数である。

また平成6年の労働省調査によると、均等法第13条に定める「企業内の苦情処理機関」がある事務所はわずか20.3%、個人的処遇について「不平・不満を述べたことがある」労働者は26.5%、「ない」が73.2%である。苦情処理機関がほとんど設置されていない、あっても頼りにならない状況を証明している。

調停制度については、1995年3月までの9年間に103件（1人1件とカウント・企業数11社）の申請に対して婦少室長の判断により調停不開始が3社・61人、会社の同意が得られず不開始が2社・22人、ただ1件調停が開始されて注目を集めた住友金属工業の例も、差別を具体的に是正する内容でない企業よりの調停案が出され、女性たちは提訴して争う結果となった。

差別を是正したいと多くの女性が裁判でたたかっている。昇進・昇格、賃金差別で芝信用金庫、野村証券、住友3社、日立製作所等が、臨時社員という雇用形態による賃金差別で丸子警報器が、コース別雇用による間接差別で兼松等が、子育て中の遠距離配転・解雇の既婚女性差別でケンウッドが等々、女性の争議が「花盛り」なのは人権後進国の証明ではないか。支払基金、山陽物産、三洋電機、松蔭学園等は勝利したものの、長年を要する裁判闘争による原告・家族、支援団体の物心両面にわたる犠牲と苦労ははかりしれない。もし均等法が差別禁止、違反には制裁・罰則、強制力ある救済機関など、すみやかに差別は正が可能な実効ある法制度であったら、裁判をせずともすんだはずである。

女性の完全失業率は3.5%（1月・労働省労働力調査）でワースト記録を更新し、女性が雇用調整弁にされていることを示している。超氷河期といわれる女子学生の採用差別はひどいものである。「就職差別に泣き寝入りしない女子学生の会」によると、資料請求しても送ってくれない、面接では親の職業を聞いたり自宅通勤の条件をつける、さらにセクハラ面接まで横行している。その結果を今春卒業者の内定状況調査（96年3月末・労働省）でみると、短大卒では男子90.9%、女子84.7%、大卒では男子97.0%、女子92.4%と数字上も女性が低い。12月の調査では大卒女子は75.5%であったから、3月までにやっと内定にこぎつけた女性たちの苦労がしのばれるし、希望する職種や職場につけた女性は果して、どれだけいるのであろうか。均等法で募集・採用を企業の「努力義務」としているため、このような差別が横行している。

差別の実態は、全労連女性部が民間・公務30万女性の声を集めた「一言証言集」でも数かぎりなく告発されている。「男性と同じに昇進するには家庭を犠牲にする覚悟が必要」（地銀連）、「勤続28年、仕事を教えた後輩男性は次々と役職になったが、自分には声もかからない」（郵産労）、「賃金はAB体系だが実態はA－男性B－女性で差別。女性の昇格はゼロ」（全労連全国一般）、「コース別人事が女性だけに適用され、総合職転換試験が実施されたが、試験内容への不満・不信から受験者はゼロ」、「飲み会等で『処女かどうか』『胸の大きさ』など上司がセクハラ発言」（民放労連）、「女子の給与規定が35才で頭打ち、重要なポストは男性が占めている」（全信労）、「同期の男性と昇格で5年の差。実力があっても女性は上の職につけない」（生協労連）、「2年間女子事務員の採用がない。窓口業務に派遣を導入」（医労連）、「総務庁統計センターで

は、1961年採用の同期・同学歴で男性は課長、女性は係長相当職で年収470万の格差」(国公労連)、「NTTでは104オペレーターに強引に希望退職者を募り100名を削減し、社内に置いた「別会社」に業務委託、辞めさせた退職者に同じ仕事を時給680円でやらせている」(通信労組)等々、枚挙にいとまがない。

またマスコミ報道等で注目を集めたアルバイト・スチュワーデスの採用や一般事務職の契約社員化など新しい雇用形態による新しい差別は財界の21世紀戦略そのものである。

②過密労働の実態

1985年に均等法とセットで労基法的女子保護規定が改悪されて「深夜・時間外・休日労働の規制」が大幅に緩和された。さらに1987年の裁量労働拡大や変形労働の導入、1994年の1年単位の変形労働導入など、たび重なる労基法の労働時間改悪が行われた。その結果8時間労働の原則が崩され、技術革新によるME化とあいまって女性にも超過密・長時間労働が広がり、20代のカロシや異常出産が多発している。さらに労働者派遣法、実効性のないパート労働法等が、男女ともに労働者をかつてない苛酷な働き方に追い込んでしまった。ここでもいくつかの実態をあげると*国立医療機関では17時間30分の夜勤を強いる2交替制が導入されようとしている。戦前の「女工哀史」をしのぐ長時間夜勤に看護婦たちは悲鳴を上げている。*郵便局では仮眠廃止・17時間の新夜勤制度ですでに23人がカロシし、この立ち作業に女性も従事している。*出版の職場には裁量労働、フレックスタイムが導入され残業手当が定額の裁量手当に置き換えられ、一層の労働強化がもたらされた。*民間放送では女性も深夜労働に組み込まれ、夜勤あけは疲労で子宮が痛み、生理が止まってしまった。*教員は部活・風呂敷残業で不妊や

死産が増えている。*国家公務では男性は月に100～150時間も残業、女性でも60時間はやっている。*自治体リストラで福祉施設や保健所等の人員削減と民間委託がすすみ、労働者には過密労働、住民には暮らしの切捨てがもたらされている。

このような労働実態が異常出産を多発させている。全労連の妊娠・出産調査(1992年10～11月)によると、異常出産が平均で29.8%、日昼勤は28.0%、深夜勤のある交替制職場では39.3%となっている。残業が慢性化するなかでの異常出産の激増は、残業や深夜労働の弊害と思わざるをえない。生理休暇については、生理時は非常に苦痛14.7%、苦痛30.7%、苦痛はあるが軽い41.4%、苦痛でない12.2%と、多くが苦痛を訴えながら、取得率は毎潮時17.7%、時々が16.6%、取っていないが64.8%と取りたくても取れない職場状況で、35.6%が鎮痛剤を使用しながら勤務している。

政府・財界は母性保護は妊娠出産に直接かわる休暇等に限定すると主張しているが、これらの数字は長時間・過密労働や深夜労働の改善、休暇の取れる人員配置なしには、母性が守れないことを証明している。

3. 闘争の課題

次に全労連の要求と方針を述べて見たい。

①全労連の要求

全労連の均等法改正要求は、①均等法の積極的改正の要求、②女子保護廃止に反対し、労基法の積極的改正の要求の2部で構成し、併せて、これらの法改定を審議する婦人少年問題審議会の民主的運営を求める要求もかかげている。①の均等法改正については、第1に均等法の理念、目的として、基本的人権としての真の平等の考え方と、その実現が国、事業主等社会的責務で

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

あることを明確にすることを求めている。第2に差別に対する規制を強化するために、現行法にはない間接差別やセクハラも加えて、募集・採用から退職に至る雇用の全ステージのすべての差別を禁止規定とし、違反に対する制裁・罰則規定を設けること、またポジティブアクションの規定導入も求めている。第3に差別の救済措置を実効あるものにするために、企業内での苦情処理機関による救済、各都道府県婦人少年室長による行政救済をそれぞれ民主化、強化する方向と、実効性が乏しい現行の調停委員会を改組して強制力をもつ救済制度の確立を要求している。女子保護改悪反対、労基法の積極的改正については、出産休暇など母性保護の充実と、男女労働者の労働時間短縮、時間外、深夜労働の規制強化など労働条件の抜本改善を要求し、女子保護だけを廃止することに反対している。

②全労連の取り組み

全労連はこの課題を'96春闘方針の柱に据え女性部を中心にさまざまな取組みを強めてきた。上記の要求を「男女ともに人間らしく働くために、実効ある均等法改正と女子保護規定の緩和・撤廃反対、労働時間にかかわる労働基準法改正を求める全労連要求第1次案」として提起し、職場・地域から討論を組織し、意見を集約して4月23日の全労連評議員会で要求として確立した。またパンフ・リーフ・ビデオ・チラシ等の宣伝物を作成して学習を組織し、労働大臣宛3084団体分、婦少審委員宛各委員1989団体分の団体署名を集約、4月19日には全国から400名が参加して中央集会を開催し、労働省交渉と銀座デモを行った。来年の国会闘争に向け100万個人署名の取組みも開始している。

③全国的な統一闘争の発展をめざして

10年前と違って均等法問題はまだ女性労働者の関心も薄いし、まして国民的な関心事にはな

っていない。職場を変え、地域を変え、世論を変える運動を早急に組織する必要がある。また連合が「女子保護」撤廃の方針（時間外・休日労働の規制は撤廃、深夜労働の撤廃は結論先のばし）を決定するなど、労働組合の中にも厳しい状況がある。しかし政府・財界の狙いを知るならば連合傘下の組合員も含めて労働者の要求は一致する筈である。

全労連はそのために全国的な網の目学習を提起している。その場合の大切な観点として*職場の差別、権利の点検と学習・宣伝の結合、*財界の21世紀戦略、労働法制の全面改悪の狙い、女子保護改悪の背景を掴める学習内容、*公務員と民間それぞれが、自分の職場にかかわる課題であることを学習するなどである。

全労連はすでにさまざまな宣伝物を作成しているが、さらに「職場討議の進め方」についての参考レジュメの作成や、講師団の養成など、誰もが取り組める講師活動の手立てをしたい。また学者・弁護士等専門家の方々に力を貸して頂きたいと思っている。

つぎに世論を変えるような運動の広がりはどうしたら作れるかという問題がある。世論を変えるカギの一つは地域からの運動にある。「均等法の実効ある改正」と「女子保護改悪反対」「労働時間の短縮で男女ともに人間らしく働こう」という要求を男性も含めた討論で職場・地域で浸透させることが運動のカギを握っていると思う。その上で活動家だけの運動でなく全員参加の運動にしていくことが大切である。中央だけでなく、地方でもとりくめる運動（集会・デモ・街頭宣伝・署名・婦少室交渉）、小さい職場や未組織の仲間にもできる行動（署名・地方の行動への参加等）、1人でもできる行動（家族や知人の署名・カンパ、新聞投書等）等創意工夫した行動を提起し、また婦人部だけの運動にしない

で、職場の男性にも参加を働きかけていく。

またこのたたかいは制度要求であるから、宣伝・署名・集会・デモ・交渉・議員要請等、地方から中央へ、国会へと、政府・財界を包囲する全国的な統一闘争を発展させる中で要求前進の道が開ける。全国的な統一闘争には、ナショナルセンター・ローカルセンターの役割が不可欠であり、全労連は中央・地方で中心的な役割を担う決意で女性部に中央闘争委員会を設置した。

さらにすべての女性の地位向上に関わる課題として、一致する要求での大きな共同行動をひろげることがいま求められている。財界・政府の攻撃の矢面で苦しむ女性労働者の要求は組合の違いを超えて共通である。また女子学生の採用差別やセクハラ、パートの解雇など、女性差別が立場を超えて女性の怒りと関心を集め「これ以上差別を許さない」という女性の共通認識はひろがっている。全労連女性部も参加している「国際婦人年連絡会」での幅広い共同も広がって女性が大きく手をつなぐ客観的な条件はある。したがって共同闘争の中心的役割を担う主体的な条件を早急に作り出さねばならない。雇用平等と女性の働く権利をめぐるたたかいであるから、労働者が主力を担わないと運動にならない。主体は女性労働者と労働組合婦人部である。全労連と連合という労働組合の枠をこえて、女性労働者が地域から一緒にたたかうことが大切である。現に労働組合の枠を超え、労働者と幅広い女性が連帯した均等法問題での集会が、全国各地で取り組まればじめており、私もいくつか参加したがどこも会場あふれる参加状況で、「頑張れば運動は広がる」と確信することが出来た。攻撃が厳しいからこそ一致する要求で共同する条件がひろがっている。あらゆる組織と個人を幅広く結集し、「実効ある均等法の改正と

女子保護改悪反対」の要求で一致する共同行動の組織を検討し中央・地方で運動を一回りも二回りもひろげたい。未加盟・未組織の労働者・労働組合、争議団、連合組合員と、男女平等を願う多くの女性・女性団体、学者・弁護士、学生、業者、農民、主婦等の要求で一致する全ての人と連帯した運動を広げ、世論の力で政府・財界を包囲していくことが運動発展のカギを握っている。

また、国民春闘共闘委員会、日本マスコミ文化情報労組会議、自由法曹団、日本婦人団体連合会、新日本婦人の会、全労連、国公労連、東京地評、東京労連のよびかけで「労働法制の全面改悪に反対し、働く権利とルールの確立をめざす中央連絡会(仮称)」の準備会が発足し、共同行動が準備されている。この場でも均等法・女子保護改悪が当面する課題に位置づけられている。

また安保・沖縄、住専、薬害エイズ、阪神被災者救援問題等が象徴する大企業本位、アメリカいなるの政治に国民の批判が吹き出している。男女平等の課題は、独自の運動とともに、国民的な共同の中でたたかうことが大切な観点であることもおさえて運動したい。

おわりに

母性機能を有する女性労働者は、母性を保護されることなしに男性と平等に働くことはできない。男女平等は「母性の保護」を前提にすべきであるし、差別撤廃条約も「そのために各国がとる特別措置は差別と見なさない」ことを明記している。また昨年の世界女性会議では「リプロダクティブヘルス・ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)が大きく取り上げられた。「出産の意志決定権」が論議を呼んだが、正規で働き続けようとする「産めない体」になったり

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

「産まない選択」をさせるをえない日本の現状にあてはめるなら母性保護の拡充と長時間・過密労働の改善が課題である。母性破壊・健康破壊をストップしないと女性は働きつづけることさえ困難であり、憲法が保障する人間らしく働く権利、生きる権利を脅かす。まして深夜・時間外・休日労働の規制を緩和して青天井にするなど許されないことである。

政府はILO「家族的責任を有する男女労働者の機会均等および均等待遇に関する」第156号条約を批准したが、男女役割分担が根強い日本では家庭責任が女性の肩にかかって働く障害になっている。男女労働者が仕事と家庭を両立させて人間らしく働くためにも、時間外・休日・深夜労働は男女ともに規制される必要がある。さらに育児・介護休業制度の改善や保育・福祉・

医療等の公的充実等仕事と家庭の両立をはばむ社会的条件整備の遅れを早期に克服する施策こそ求められている。

20世紀後半、男女平等、女性の地位向上は人権の問題、人間としての尊厳の問題として世界的な課題となった。21世紀には現実のものにすることが北京会議の合意である。日本政府は均等法見直しにあたって、「日本国憲法」の理念にたち、また「女子差別撤廃条約」、「ILO156号条約」、「世界人権規約」、国連世界女性会議の「ナイロビ戦略」および「行動綱領」（北京会議）等の国際的な到達点をふまえた実効ある法改正を行うべきである。私たちの要求は正当であり、平和で自由な未来をきりひらくものであることを仲間たちの確信にしながら運動をすすめたい。

（全労連女性部長）

自治体研究社
〒162 東京都新宿区矢来町123
☎03-3235-5941 FAX 03-3235-5933

V IV III II I

「年輪」は戦場

— 痴ほうのお年寄りに寄り添う —

これからのホームヘルプサービスをつくる

家族とい関係をつくる

ホームヘルパーの仕事ってなに？

24時間365日のケアサービスを実現させた



24時間365日
在宅ケアに挑戦して

これからのホームヘルプサービスを考える

安岡厚子著 定価750円 240

● 時間に制限を設けない在宅ケアサービスの民間組織「年輪」をつくった著者が、巡回型などこれからのサービスを考える

男女雇用機会均等法改正の課題

今野 久子

1. 全面的な労働諸法制改悪の動きのなかで——すすむ均等法見直し作業

昨年10月25日に、婦人少年問題審議会は、97年国会への改正案提出をめざし、男女雇用機会均等法（均等法）の見直し作業を再開した。かなりの頻度で、審議がすすめられているとのことである。

資本の側の動きははやい。政府・財界は、21世紀にむけて、労働者を、少数精鋭のストック型労働者と圧倒的多数の不安定なフロー型労働者へと仕わけようとしている（昨年8月に日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」参照）。財界の長期戦略は、正社員を削減し少数精鋭化し、一方専門職も含めて多様な雇用形態を利用しながら、総額人件費を抑制することにある。

そして、この戦略は、すでに着々と実行されつつある。女性労働者についていえば、現在でも、女性雇用者の実に3分の1以上はパートタイム労働者であり、その他派遣労働者、契約社員、臨時社員、アルバイト、嘱託等々、名称はさまざまだが、「雇用形態の多様化」は急ピッチですすんでいる。また、正社員についても、雇用不安をあいながら、リストラによる労働条件の切下げや、労基法違反の不払残業、大幅な裁量労働制の採用、さらには出向や分社化など、資本の側の目にあまるような人権侵害、いわば

アウト・ロウ的な働かせ方が進行している。

このようなときであるからこそ、政府は、憲法27条が保障する労働権を国民にいかにも保障するのかという政治責任が問われているのであるが、政府は全く逆に財界の「規制緩和」の要求にあわせ、法的枠組みをつくりかえようとしている。労働者派遣法の対象業務の拡大、有料職業紹介事業の原則自由化、最長5年の有期雇用を認める労基法の改定など、全面的な労働諸法制の改悪をねらっているのである。

均等法や労基法の改定についても、このような大きな動きの一環であることをしっかりととらえた議論と運動が必要と思う。

2. 均等法改正の基本的視点

均等法改正を検討するにあたって、その基本的視点として、次の点を指摘したい。

第1に、いうまでもないが、労働者の実態と要求にあった内容であること。第2に、女子差別撤廃条約にたちかえり、さらにILOの諸条約、国際人権規約等によって確立された国際的な労働基準に基づくことである。

これら国際的に確立された労働基準を遵守せよと主張するのは、単に「外圧を利用せよ」ということではない。日本が批准している国際条約を誠実に遵守することは、国の憲法上の義務であるばかりでなく(98条2項)、使用者側にも

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

それをまもるべき社会的責務があるといわなければならない。政府が外に対し遵守を約束しながら、内では、条約の実施に消極的であるという不誠実な対応を許すかどうかは、この国の民主主義にかかわる重大な問題である。

日本の雇用面での男女差別については、国際的にも、厳しい批判を受けている。たとえば、国連の女子差別撤廃委員会は、日本が提出した女子差別撤廃条約の実施状況に関するレポートについて、1995年に最終コメントをまとめたが、それでは次のように指摘している。

委員会の最重要憂慮事項は、「国連によれば、総合的な資源開発の面では世界第2位であるにもかかわらず、日本の女性の社会的経済的地位を勘案したときは世界第14位に落ちてしまうこと」であり、日本政府の報告は条約の実施を妨げる障害についての批判的な分析を欠いている。今回の報告では、私企業等が均等法を遵守するように保証し、かつ、「私企業等において、昇進および賃金に関して女性が受けた間接的差別に対処するために執られた措置について報告しなければならない」、と。

昨年6月、日本はILO156号「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」を批准した。この条約の目的は、男女ともに家庭生活と職業生活を両立させることにある。本来仕事と家庭を両立させた人間らしい生活、人間らしい労働は、憲法13条が保障する人間の尊厳と幸福追求権や14条の法の下での平等の具体的な中身であり、かつ労基法1条の定める「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」条件である。同条約は、第1に、家族的責任を有する男性労働者と女性労働者が均等に、第2に、家族的責任を有する労働者とそうでない労働者が均等に、働くことが可能なことを目的としている。そのためには、①家族的責任を

有する労働者のための政策や措置、及び②労働者全体の労働条件の向上等がはかられるべきであるとしている。

大切な視点は、この条約が、①だけでなく、②の労働者全体の労働条件の引き上げが家庭と仕事の両立のために不可欠であるとしてとらえている点である。

均等法の改正は、このような労働基準の実現をめざすものでなければならない。

3. 均等法の問題点

それでは、具体的に現行の均等法にはどのような問題点があるのか。

女子差別撤廃条約は、締約国に対し、「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」（11条1項(a)）を保障し、職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障の権利などを確保するため、「女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。」こととしている。

ところが、均等法は、この要請には十分答えていない。均等法施行後10年間の実態は、法の不備を証明している。

第1に、均等法が女性のみを対象とする片面的効力しかもっていない点である。均等法は、勤労婦人福祉法の改正として制定されたために限界がある。目的としては「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の機会均等及び待遇の確保……」とうたっているものの、具体的な規定をみると、あくまでも女子労働者の福祉の増進が基本である。そのため、たとえば、均等法12条に基づき定められた「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」では、募集・採用に当たって「募集・採用区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子

を排除しないこと」とされている。すなわち、女性を排除しなければよいというのである。たとえば「正社員・男女、パート女子」という募集・採用、あるいはコース別雇用管理制度をとる会社での「総合職・男女、一般職・女子のみ」の募集・採用も、「女性を排除するものではないから、均等法には違反しない」というのが行政の解釈である。

これでは、採用区分をわけることにより、男女を差別することが事実上許されることになり、結局、女性は賃金など低い処遇の差別的雇用形態やコースにおしこめられることになる。

第2に、雇用のあらゆる段階における性差別を禁止する規定となっていない点である。

均等法では、募集・採用及び配置・昇進については、事業主の均等取扱いの努力義務を定めるのみで、女性差別を禁止する規定にはなっていない。また、均等法の違反については罰則もなければ、なんらの制裁規定もない。

募集・採用での女性差別の禁止は、女性の働く権利を保障するうえで、不可欠である。「超氷河期」といわれる就職難に苦しんでいる女子学生に対し、「女子には募集要綱が送られない」といった差別的取扱いがおこなわれるのも、募集・採用での女性差別の禁止規定がないことが要因となっている。

また、昇格・昇進は、賃金にも直接関連するとともに、労働者が生きがい、働きがいを感じて自己の労働者としてのキャリアをのばしていくためにも重要な労働条件である。日本は先進国中でもっとも男女賃金格差が大きい（労働省「賃金構造基本統計調査」によると、94年の女性の所定内給与はパートを除いても、男性の62%にすぎない）が、これを解消していくためにも、配置・昇進での女性差別の禁止は、不可欠である。

第3に、均等法で定める救済制度では、男女差別の解消には実効性が乏しい。均等法には、男女差別が行われた場合の救済制度について、①企業内での自主的解決（苦情処理機関等）（13条）、②都道府県婦人少年室長による解決のための援助（助言、指導または勧告）（14条）、③労働大臣の職権に基づいて婦人少年室長が実施する助言、指導または勧告（33条）、④機会均等調停委員会による調停（15条以下）、が定められている。

②による行政指導は、毎年2千から3千件あり、また③による助言なども、受理件数は毎年平均40件前後ではあるが、定年・退職などについての女性差別については一定程度の効果をあげている。

しかし、④の機会均等調停委員会は、機能していないといっても過言ではない。裁判は、一般に長い時間がかかるし、精神的経済的負担も決して軽くはない。「簡易、迅速に費用もかからず女性差別から救済される機関を」というのは、女性たちの切実な要求である。だが、現行の機会均等調停委員会は、調停が申請されても、開始されるには、①調停対象事項であること、②婦人少年室長が当該紛争解決のために必要があると認めること、③他の関係当事者の同意、という要件を満たさなければならない。そもそも、婦人少年室長が調停は必要でないと判断すれば、企業の同意を確認するまでもなく調停に付されない。また、室長が必要と認めても、企業の側が同意しなければ、調停は開始されないという制度なのである。実際、均等法施行後95年12月末までに、人数にして103人（関係企業数にして11社）の申請がなされているが、調停が開始されたのは住友金属に関する1件のみである。調停が開始されなかった理由は、企業の同意を得られなかった2件を除いて、他は婦人少年室長

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

の「調停対象事項ではない」という判断による。ここでも、均等法に関する指針や通達がネックになっており、たとえば、コース別人事管理制度は実質男女別管理ではないかと問題にしているにもかかわらず、室長は、前記の指針をもとに、総合職の男女間あるいは一般職の男女間の差別でなければ対象としないといってとりあげようとしなど、問題点が多い。

このため、差別された労働者が、裁判以外に救済を求める道はないという結果になっている。最近、昇格・昇進・賃金での差別の是正を求めて、訴訟提起が相次いでいるのも、この均等法の致命的欠陥によるものである。

4. 均等法改正にむけて

以上のような情勢と問題点を踏まえ、均等法改正の方向については、次の点が不可欠と考える。

第1に、抜本的には、均等法を男女平等を確保するための法律として「雇用平等法」（名称は「性差別禁止法」などでもよい）に改正する。なお、そのような抜本的改正までいらない場合でも、少なくとも現行のような「女性を排除しなければよい」といった片面的な規則や指針・通達は廃止する。

第2に、募集・採用及び配置・昇進をふくめ雇用のあらゆるステージでの女性差別を禁止する規定とする。セクシャルハラスメントの禁止も明記する。違反については、罰則を課すことを原則とし、違反した企業名の公表等の制裁措置をも定める。

第3に、「間接差別の禁止」を明記する。均等法以降、かつてみられたような男女別建賃金表のようなあからさまな女性差別は解消されつつある。しかし、依然として世帯主であることを手当等の支給基準として、女性に支給しないと

いう事例も多い。また、転勤の可否などを採用区分の基準とするコース別人事管理制度のもとで、家族的責任のために転勤できない女性は、昇格・昇進・賃金などで不利な状況におかれ差別されている。このような表面上は直接性別を理由に差別するものではないが、実質的には間接的に女性を差別する巧妙な差別の仕組みや制度を改めていかなければ、実際に男女平等はすすまない。「間接差別の禁止」は、各国が法律上明記したり、あるいはその取組みを強めている原則であり、法理論としても熟してきている。前述のとおり、女子差別撤廃委員会の指摘もあり、間接差別の禁止を法定する時期にきているといえる。

第4に、「同一価値労働・同一賃金の原則」を明記する。この原則をうたった「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、ILO100号条約および女子差別撤廃条約を、日本は批准している。批准の際に、特に国内法の改正がなされたわけではないから、労基法4条はその趣旨をふくんでいるという解釈もある。だが、最近の丸子警報器判決（長野地裁上田支部96・3・15）でも、この原則について法律上明記されていないと判断している。この国際的に確立した原則を均等法（および労基法）に明記すべきである。

第5に、救済機関の整備である。抜本的には、救済命令を発する権限のある独立の行政委員会の創設が検討されるべきである。当面の最低限の改正としては、調停委員会の権限を強化する。具体的には、事業所立入り、出頭命令、関係書類の提出命令等の権限を与え、応じない場合の制裁措置を定める。委員会には裁定の権限を与え、その裁定には法的拘束力を与える。調停の開始は、婦人少年室長の裁量や相手方の同意なしに、申立により開始する。

5. 労働基準法の改正——男女ふくめた規制を

今回の均等法改正を前に、またもや「保護か平等か」の論議が再燃している。財界は「女性の能力をのばし、男女平等を実現していくためには、労基法上の女子保護規定の時間外、休日、深夜業の規制は取り払うべきである」と主張し、さらに「個の尊重」「個人の選択のはばをひろげる」という生き方論にまで踏みこんで、労働者を揺さぶっている。婦人少年問題審議会に出された婦人局長の私的研究会である「男女雇用機会均等問題研究会」の報告でも、「母性保護を除く女子保護規定については、男女労働者の機会及び待遇の確保という観点から将来的には撤廃すべきもの」という見解にたち、政府もその方向をとるものと思われる。

ILOでは、1990年に「夜業条約」が採択されて、工業的業種についても、母性保護などに一定の措置をとることを条件に、女子の深夜業の禁止を解除し、その上で男女共通の基盤で深夜業について必要な制限をしていくことがうちだされている。こうした状況のもとで、最近では、深夜業が、健康や家庭生活、市民生活に障害を与えるのは男女でかわりがないのであるから、女子のみの保護をやめて男女共通の基盤で考えればよいという主張がみられる。しかし、これは、実態を無視した議論といわなければならない。

男性には、現行法では深夜・時間外労働等の上限規制がない。そのため、過労死するほどの長時間労働や深夜労働におわれている。それに、女性が従事するようになったら、どうなるのか。しかも、専門職でも管理職でもない、一般の女性労働者の保護をはずそうというのである。すでに一部深夜業の制限が解除されている民間放

送の職場や、郵便の区分の業務の実態をみるならば、労働者の健康や家庭に深夜業が深刻な影響を与えることは顕著である。結局は、「強い人間」だけが生きのこり、「ふつうの人間」は、たえられずに、正社員として働くことを断念せざるをえなくなるであろう。

女子差別撤廃条約は、女性の労働基準を男性の労働基準にあわせることを求めているわけではない。基本は、健康の保護と安全を確保し(11条1項(f))、育児等を男女が担うことが可能である労働基準を実現することにある。女性の保護を削除するのではなく、ILO156号条約の内容に則した1日の労働時間の上限規制(同165号勧告18項)など、男性に保護をひろげることこそ、いま求められているのである。

6. 雇用形態別の差別の是正を

均等法を抜本的に改正したとしても、非正規労働者として働く女性が急増している状況のもとでは、これらの労働者の労働条件の向上を放置しておいたのでは、ほんとうの女性の地位向上ははかられない。「雇用形態がちがう」ということが、女性差別の隠れ蓑とされるならば、均等法も尻抜けとなってしまふ。これは、男性にもいえることであり、「現代版身分差別」ともいえるべき差別が是正されなければ、公正で合理的な労働基準は実現しない。そのためには、ILOパート条約の批准を求める運動をおおきくひろげ、「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」(「パートタイム法」)を抜本的に改正するなど、法整備が必要である。非正規社員の不合理な差別を是正していくことは、女性の地位向上だけでなく、男性をもふくめた公正な労働基準をかちとっていくための、重要な課題である。

(弁護士)

ドイツの男女雇用平等法制

齋藤 純子

1. 男女平等法制の基礎

ドイツの憲法である基本法には、1949年に制定された時から男女同権の定めが置かれていた。すなわち、基本法第3条は第2項で「男女は同権である。」と定め、さらに第3項で「何人も、その性別、門地、種族、言語、故郷及び家系、信仰、宗教的若しくは政治的見解によって不利益を受け、又は優遇されてはならない。」と定めた。しかし、特に雇用に関してこれを具体化する法規定が置かれることはなかった。ただ、事業所内の待遇に関しては、1952年の事業所組織法によって、使用者及び事業所委員会は従業員がその性別の故に異なる取り扱いを受けることがないように監視しなければならないと定められた(第51条)。この規定は、同法を全面改正した1972年の事業所組織法でもその第75条に受け継がれている。

1980年になってようやく、EC理事会の男女平等待遇指令(76/207)及び男女同一賃金指令(75/117)への対応として「職場における男女平等待遇法」が制定された。これによって初めて、民法典第611a条に雇用(採用、昇進、指図、解雇)における性差別を明確に禁止する規定が置かれたのである。募集に関しては内部におけるものを含め男女を問わずに行うことが使用者に努力義務として課せられた(同第611b条)。また、同

612条に第3項として、同一労働又は同一価値労働については性別により異なる賃金を約定してはならないことが明記された。そして、差別の違法性に関する証明責任については、違法でないことを証明する責任が使用者に課せられることとなり、使用者側への転換がなされた。差別禁止の違反に対しては、損害賠償の請求権を認めることとした。

しかし、差別禁止の例外が認められていること、差別の証明責任の使用者側への転換が完全でないこと(労働者側がまず当該措置についてそれが性差別であることを推測させる事実を主張しなければならない。)、損害賠償義務が信頼利益の侵害の賠償として応募に要した費用(通信費・交通費など)に限定されており不十分であること、また性中立的な募集が努力義務規定とされたこともあって、男女平等待遇法の制定はそれほど効果を挙げるができなかった。

2. 女性の地位向上政策の展開

一方、1980年代には公務部門において男女平等政策が積極的に進められた。その際のキーワードが「女性の地位向上(Frauenförderung)」である。この言葉は、「女性育成」や「女性活用」などとも訳されているが、英語の「アフーマティブ・アクション」や「ポジティブ・アクション」に相当する言葉である。

女性の地位向上政策は、女性が低賃金の職種、職域、下位のポストに集中している構造を問題視し、差別構造そのものの改革を目指す。その際、2つの手段が用いられる。一つは、男女の実質的な平等を実現するための措置である。具体的には、性別を問わない募集、伝統的男性職域への女性の参入促進、職業教育・研修への女性の参加促進、管理職への女性の登用の促進、女性が一定の割合に達するまでの採用及び昇進の際の女性の優遇、男女平等の現状と進捗状況についての報告の義務づけなどである。そのうち特に、数値目標を定めている優遇措置をクォータ制(割当制)という。

もう一つは、家庭の職業の両立を容易にするための措置であって、家庭生活に配慮した労働時間制度(パート勤務、再雇用保証付きの休業など)の導入の促進を主なものとする。後者の措置が積極的差別是正措置に含まれていることは奇妙に思われるかもしれないが、ドイツにおいては、実質的な男女平等を達成するための手段としてこれらの措置も重要視されている。

そして、これらの政策の実施のために組織内において「女性の地位向上計画」を策定し、「女性問題担当者」や「平等問題担当者」などの監督者を任命する。

この政策は、まず大学で採用され、各州・地方自治体の公務部門に広まっていった。各州政府は、相次いで州及び地方自治体の公務員を対象にした女性の地位向上のためのガイドラインを定めた。さらに、1989年以降は、これらのガイドラインの法制化が進められた。統一後は、旧東ドイツの各州でも平等法が制定され、1995年11月までに全16州のうち13州で同様の法律が制定されるに至っている。

3. 基本法改正及び第2次同権法制定

女性の地位向上政策、そのうち特にクォータ制に関しては、導入当初より「逆差別」との非難がつきまとった。州の平等法のクォータ規定の適用に伴い、採用又は昇進の際に「男性であるが故に」差別されたとして男性公務員から多数の訴訟が提起された。「法の前の平等」という大原則のもとで女性の地位向上政策はどこまで許されるかが問われたのである。

これに一つの回答を与えるのが1994年10月の基本法改正であった。ドイツ統一に伴う憲法改正作業において女性の地位の改善もテーマの一つとして検討され、第3条第2項の「男性と女性とは同権である。」の後に、新たに「国は、女性と男性の実際の同権の実現を促進し、現に存する不利益の除去を目ざして努力する。」という第2文が加えられた。この改正により、実際の男女同権の実現は国の責務として位置づけられた。厳格なクォータ制までも許容されるかどうかは必ずしも明らかではないものの、女性の地位向上政策の法的根拠がより明確にされたといえる。

基本法改正と同時に、連邦の第2次同権法の制定作業が進行した。そもそも同権法の制定は政府の公約であったが、統一条約によって、男女同権法の発展及び家庭と職業の両立促進のための立法が議会に義務づけられ、また、EC委員会の勧告(91年11月)によってセクシュアル・ハラスメント対策の立法措置が各国に求められていたこともあった。連邦政府の提出した第2次同権法案は、わずかに修正された上で、1994年6月に制定され9月1日から施行された。

1994年の基本法改正及び第二次同権法制定によって、ドイツの男女雇用平等法制は、単に機会均等を保障すればよしとする段階から実質的な平等を目指す新たな段階にはいったといえる。なお、「第2次」というのは、1957年の「民法の分野における男女同権法」に対してである。

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

4. 第2次同権法の内容

第2次同権法は、3つの新法(「女性の地位向上法」「就業者保護法」「連邦委員会委員配分法」と民法典・事業所組織法・連邦職員代表法など8つの現行法の改正から成る。このうち、中心部分を成す「女性の地位向上法」は、連邦の公務部門にのみ適用される。

第2次同権法の内容は次のとおりである。

(1)女性の地位向上(女性の地位向上法、連邦官吏法改正)

連邦の直接行政機関及び裁判所の就業者を対象とする規定である。公務員任用の原則である「適性、能力及び専門的業績」(基本法第33条第2項)の優先を尊重した上で、女性の少ない各領域において女性の比率を高めるために以下の措置を定める。

①すべての事業所に「女性の地位向上計画」の策定を義務づける。この計画は、現状についての統計的分析と拘束力のある目標設定を含むものとする。計画期間は3年とするが、毎年改定される。

②200人以上の事業所に「女性問題担当者」の選任を義務づける。女性問題担当者は、公募又は選挙に基づき就業者の中から3年の任期で任命される。女性問題担当者は、事業所内における女性の地位向上法の実施を監督する。活動のためには一定の勤務免除を受けることができ、人事記録も含め必要な情報の入手権及び女性の地位向上計画違反の人事について異議申立権を有する。

③「適性、能力及び専門的業績」の優先を尊重した上で女性の地位向上計画の目標に従い、女性の少ない各領域において採用し昇進させる女性の比率を高めることを事業所に義務づける。

④性別を指定した募集は禁止する。

⑤連邦政府は、女性の現状と女性の地位向上法の実施状況に関する報告書を3年毎に連邦議会に提出する。

(2)仕事と家庭の両立の促進(女性の地位向上法、連邦官吏法改正、官吏法大綱法改正、ドイツ裁判官法改正)

連邦の直接行政機関及び裁判所の就業者、特に家庭責任を有する者を対象とする。職業と家庭の両立をより容易にする労働時間の条件を整えることを目的とする。

①「家庭責任」は、「満18歳未満の子を1人以上又は医師の意見に基づき介護を要するその他の家族を実際に看護し若しくは介護する場合」に存すると定める。

②家庭責任を有する就業者には必要に応じて勤務時間の変更を認めなければならない。家庭責任を有する官吏には管理職ポストを含めパートタイム勤務^(注)及び休職の請求権を原則的に認める。

③管理職ポストを含め、パートタイム職の十分な提供を各職場に義務づける。

④家庭責任を有する者が参加しやすいように継続教育を行う場所及び時間、その間の保育について配慮するとする。

⑤家庭の理由による休職については、復職を容易にするために休職中及び休職後の研修を用意しなければならない。家庭責任を有するパートタイム就業者のフルタイムへの転換希望は優先的に考慮するとする。

⑥パート勤務、家庭のための休職による不利益扱いは禁止する。

(3)共同決定制における女性の地位向上の促進(事業所組織法改正、連邦職員代表法改正)

男女平等の実現を事業所委員会(民間部門の場合)又は職員委員会(公務部門の場合)の任務の一つとする。また、これらの委員の選挙を

監督する選挙管理委員会には男女の代表が含まれるものとする。

(4)性差別に対する制裁の強化(民法典改正)

損害賠償請求権を、最高で月収3か月分まで認める。また、男女を指定した募集の禁止を絶対的義務規定とする。

(5)セクシュアル・ハラスメント対策(就業者保護法)

民間企業並びに連邦、州及び地方自治体の公勤務の被用者、官吏・裁判官・兵士、家内労働者を対象とする規定である。

①就業者をセクシュアル・ハラスメントから保護することは、使用者及び所属長の義務と定める。

②セクシュアル・ハラスメントとは、「刑法上の規定によって処罰される性的行為及び行動様式」と「その他の性的行為及びその要求、性的意図による身体の接触、性的内容の発言、並びにポルノグラフィを見せること及び見えるように示すことであって、相手が明確に拒絶しているもの」と定義する。

③職場のセクシュアル・ハラスメントは、労働契約上の義務違反又は服務規律違反であると明記する。

④被害者には、事業所の担当機関に対する苦情申立権を与える。使用者及び所属長は、警告・異動・配置転換又は解雇等の措置をとらなければならないとする。

⑤被害者には、適切な措置がとられない場合に勤務を拒否する権利が与えられる。被害を申し立てた者に対する不利益扱いは禁止する。

⑥公務部門の就業者のための研修においては、セクシュアル・ハラスメント問題を研修内容として考慮するとする。

(6)委員会における男女平等の促進(連邦委員会委員配分法)

連邦の影響下にある公の委員会について、女性委員の比率を高めることを目的とする。

①候補者を推薦する機関に対し、1つのポストに対し男女それぞれの候補者を指名すること(二重指名)を義務づける。

②任命機関は、男女の同権の参加が実現するように任命しなければならないとする。

5. 第2次同権法の意義

連邦の第2次同権法の内容は、州レベルでの平等政策のこれまでの展開状況と比較するならば、それほど先進的なものではない。多くの女性がこの立法には期待を裏切られたと言っている。

最大の欠陥は、この法律の大部分の規定が連邦公務員にしか適用されないことである。民間労働者にも適用される「女性の地位向上法案」を提出していた野党社会民主党は、政府案では「女性就業者の1%しか対象にならない」と批判していたほどである。

第2次同権法のうち民間部分に影響を及ぼすのは、セクシュアル・ハラスメントに関する就業者保護法の他は、民法典の改正と事業所組織法の改正である。しかし、民法典の改正により性差別に対する制裁が強化されたもののECの水準からすればなお不十分である。また、事業所組織法の改正により、共同決定制においても女性の地位向上の促進をはかるため、男女平等の実現が事業所委員会の任務として明記された。しかし、事業所委員会も従来、「男の世界」である。女性の利益が十分に代表されることは直ぐには期待できそうにない。民間部門で働く女性にとっては実際の効果は大きくない。

とはいえ、連邦レベルで初めて女性の地位向上政策が法制化された点では意義がある。法制化された事項は、いわば男女平等政策、女性の

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

地位向上政策に関するコンセンサスと見ることができよう。例えば、各州法と共通して、連邦の第2次同権法は、①女性の地位向上政策（女性の地位向上計画と女性問題担当者）、②家庭と職業の両立促進（育児・介護を理由とするパートタイム勤務・休職）、③セクシュアル・ハラスメント対策、④委員会における男女平等に関する規定を設けている。これらの項目こそ現時点で平等実現のために必要な施策と考えられている訳である。

また、これまでの各州の平等法の経験からは、女性の地位向上政策が少なくとも人事手続の透明化をもたらすことが明らかになっている。第2次同権法によっても同様の効果は期待することができよう。

6. おわりにードイツの法制から何を学ぶか

女性の地位向上政策の核心であるクォータ制に関しては、最近、ブレーメン州平等法の絶対的クォータ規定について欧州裁判所及び連邦労働裁判所においてECの男女平等待遇指令違反との判決が下され、完全否定されたかのようにわが国では報じられた。しかし、否定されたのは一切の留保なしの絶対的規定である点である。もちろん、政治的效果としてはマイナスであるが、ドイツのマスコミの反応の多くは判決に批判的であって、ここ数年の論議を通じてクォータ制に対する社会の理解はむしろ進んだことが窺われる。

一方、平等政策の担当者や理論的リーダーの間には、州法のクォータ規定の実践を経て、厳格なクォータ制の適用による個别人事の成否にこだわるよりも、組織全体としての男女平等の実現をめざす志向が見られることは興味深い。その際の主な手段は、拘束力のある目標を含む

平等計画の策定である。このような傾向は、最近制定されたいくつかの州の平等法や連邦の第2次同権法にも反映している。

実際のところ、第2次同権法はクォータ制は採用していない。しかし、女性の少ない領域において女性の数を増やすこと自体を目的として明記している。つまり、男女不平等が現実存在することを認め、男女同数を究極の目標としているのであって、クォータ規定はなくともアフーマティブ・アクションの考え方が大前提となっている。これはわが国の状況とはかなり異なる点だろう。

わが国でもクォータ制について議論することが、構造的な男女差別の問題を発見する契機となることを期待したい。

(注)ドイツのパートタイム労働は、本来、単に勤務時間を短縮した労働という意味であって、一定の時間・所得以上のものであれば基本的にはフルタイムと同等の権利を有する。もちろん、実際には女性が従事することが多いため、低い評価が伴いがちであるが、連邦政府は、労働市場政策の観点からも、ジョブ・シェアリングとしてのパートタイム労働や管理職ポストも含む良質なパートタイム労働の拡大を目指している。なお、パートタイム労働とは別に、社会保険の対象外である「僅少労働」という労働形態があって、低賃金及び無保険状態が問題となっている。

(ドイツ研究者)

均等法をたたかって

岸本 直美

1. はじめに

実効ある男女雇用平等法制定をもとめる女性労働者を中心とするたたかい、国際婦人年(75年)からの10年、国際的な女性の地位向上のたかまりや国連での婦人差別撤廃条約の採択(79年12月)など、男女平等が世界の趨勢となるなかで、これに呼応してたたかわれた。また労使協調勢力による労働戦線の分断攻撃に抗して階級的ナショナルセンター確立と並行したたたかいでもあった。政府は差別撤廃条約の批准に不可欠の雇用における男女平等を保障する法制度とともに、財界の要求する母性保護を縮小・廃止する労基法改悪をセットにした「均等法」を国会に提出してきた。保護か平等かの資本の攻撃にたいして、母性の尊厳を守ることは男女平等の前提であることを明らかにし女性たちの熱い長いたたかいが全国にひろがったのである。成立した「均等法」は女性労働者の要求してきた法制度とは程遠く、雇用の男女差別を禁止するには不十分であり、不満だらけであった。が、雇用における全ステージにわたり男女差別是正を明記した法律は、我が国では「均等法」が初めてであった。30歳若年定年制や結婚退職制、女性なるが故の賃金や昇格差別などに悔し涙をのんできた女性たちが、男女平等への重い扉をこじあけるようにして頑張った画期的なたたか

いだった。

均等法は86年4月に施行された。その年の6月、政府・労働省は労働時間を弾力化する労基法改悪や労働者派遣法制定などの労働法制の全面攻撃の法案検討をはじめた。女性の働く基盤を掘り崩すこれらの攻撃にたいして女性労働者は、男女とも人間らしく生き働くための労働条件確立と、労基法・均等法の民主的改善の新たなたたかいへと力を合わせた。

当時の総評、同盟など労働団体は、男女差別是正の法制度を要求したが、「現実的な対応」を一致してかけ、資本の狙いである労基法改悪にはまともにたたかうことができなかった。統一労組懇・婦人連絡会は、職場・地域の草の根からの運動を基礎に、広範な労働者・労働組合との共闘、婦人団体、民主団体、法律家、学者・研究者等との協力・共同を力に、男女平等の積極的な法制度確立と労基法改悪阻止を一体化させたたたかいとは際立った違いをみせた。

2. 保護抜き「男女平等」攻撃に抗して

①母性保護を前提にした男女平等法の実現を

労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会は78年11月「婦人労働法制の課題と方向」と題する報告書(いわゆる労基研報告)をまとめた。この基本的な考えかたは「男女平等の徹

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

底は男女が同じ基盤にたって就業することが必要」だとして、労基法上の女性労働者に対する保護規定を一般女子にかかわるものと妊娠・出産等にかかわる措置にわけ、前者の保護は解消すべき方向が示唆されていた。同時に「募集・採用から定年、解雇にいたるまで機会と待遇の全般の差別を禁止」する新規立法の必要性が提起されていた。保護か平等かの巧みなイデオロギー攻撃が資本の側から強められた。

統一労組懇談下の単産・婦人部は、ただちに「労基法改悪に反対し、真の男女平等をめざす学習討論集会」(79年1月)を、真新しい埼玉県武蔵嵐山の国立婦人会館で開催した。医師や法律家、女性労働問題の専門家、研究家、労働行政の担当者などとともに、各分野から「労基研報告」の問題点を徹底して明らかにした。真の男女平等とは母性を尊重し母性保護を前提としてこそ実現でき、男女平等は民主主義の原点でありまた社会進歩の課題でもあることを学習・討論のなかで確認できた。この討論集会によって、政府・財界のねらいをあきらかにし、同時に「母性保護を前提とする真の男女平等」実現への合意を大きくひろげた。この集会の直後に、単産・婦人部の運動連絡組織として統一労組懇談婦人連絡会が発足した。

②要求で団結し、たたかいを全国に

労基研報告につづいて当時の野党4党(社会、共産、公明、民社)や日本弁護士連合会が男女平等法案要綱を発表した。共産、社会両党は母性保護拡充を内容とする労基法改正案を提出した。立法化への動きが具体化するなか、統一労組懇談婦人連絡会は「男女平等を考える学習討論集会」を全国的な規模で開催した。差別是正・雇用の平等の実現は男女労働者の課題とした統一労組懇談のこのとりくみは、労働組合運動の歴史のなかでも重要な提起であり、女性労働者に

とっても画期的な意義のある集会となった。婦人連絡会はこの集会でこれまでの運動やたたかいの到達点をふまえ、男女平等法がかかげるべき原則基準(案)を提起した。

この内容は、①母性の尊厳と保護を前提とする真の男女平等の理念を明確にすること、②公務員もパートもすべての女性労働者に摘要されること、③募集、採用から定年、退職間であらゆる形態の不当な差別を禁止、是正の対象とすること、④差別の是正を迅速に、適切におこなう措置を確立すること、⑤法律の実効性をたかめるため厳重な罰則規定を設けること、などである。当時、総評や同盟など特定政党支持の方針をとる労働組合が、支持政党が提起した法案を支持、その実現をかかげるなどといった運動を支持政党毎に分断する動きにたいして、一致できる原則的な要求で団結し、真の男女平等を求める力を大きく合流させながら統一してたたかうという統一労組懇談の提起は重要な役割を果たした。

③女性労働者の状態悪化と「酷書」運動

男女平等要求と運動の高まりのなか、関西経営者協会は「男女差別の禁止は……母性保護(妊娠・出産)を除いて女子を有利に扱うことも禁止することにある」と主張し、時間外労働の規制緩和、深夜業禁止の廃止、生理休暇制限など労基法についての意見書を労働省に提出した。同時に男女平等を逆手にとった「能力開発」や「戦力化」を口実にした女性の労働強化や母性保護の権利侵害が急速に職場にひろがった。深夜に及ぶ長時間残業やフロシキ残業、生休の無給化、産休・育児時間の取得を理由にした賃金、ボーナス査定での差別、パート女性の増大も目立った。統一労組懇談婦人連絡会はこれらは男女平等に逆行するものと抗議し、実態を告発する「酷書づくり運動」を提起した。女性労働者

の仕事や職場の実態を「婦人労働酷書」(学習の友社・1982年9月刊)として発行した。実態告発の運動は他の分野でもとりくまれ、新婦人の「5000人差別証言運動」、民青同盟の「若い女性の全国総証言運動」となっておりがった。女性労働者にたいする差別の洗いだしや労基法違反の実態を社会的に告発すると同時に、職場からの平等要求、労働条件改善のとりくみを重視した。法律家や女性労働の専門家の協力をえて「はたらく女性の悩み110番」が中央で、地方でとりくまれた。

また婦団連、新婦人、統一労組懇婦人連絡会が署名推進事務局となって、「国連の婦人差別撤廃条約批准と雇用平等法の確立をめざす要求署名」が全国のはたらく女性のなかに、職場や組織、階層の垣根をこえてひろげた。

「男女平等問題専門家会議」(労働大臣私的諮問機関)が「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」の報告を82年5月にまとめ、労働省に答申した。労働省はこの年の7月に「男女平等法制化準備室」を設置した。いよいよ立法化への具体的な動きがはじまった。

83年9月、統一労組懇婦人連絡会は第3回総会で「労基法改悪阻止と実効ある男女平等法統一要求(案)」を提起した。この内容は、実効ある男女平等法制定のための統一要求と、労働基準法の改悪に反対し、母性保護の拡充を含む労働基準法改正要求の2つの柱からなり、禁止すべき差別の内容は12項目にわたって具体化した。この統一要求案の討論・学習を全国にひろげながら、政府・労働省の法制化作業に統一要求を反映させるためのとりくみを強めた。83年暮れもおしつまってから婦人少年問題審議会(婦少審)・婦人労働部会が「男女雇用平等法審議・中間報告」を発表した。雇用における男女平等のために何等かの法律をつくること、労働基準法

の女子保護規定については、妊娠・出産にかかわる母性保護規定をのぞいて見直すことが必要という基本点では、労(総評、同盟、中立労連から各1名)・使・公益側委員は合意したが、禁止規定や保護規定部分では意見がわかれた。公益側委員は合意事項にもとづき「たたき台」と称する男女平等法「試案」を作成し、84年通常国会への法案提出を明らかにした。

「日経連タイムス」は早速「容認できぬ男女平等試案」を主張でかかげ、差別撤廃条約の批准はなんら事前に相談なかったと政府への質問状を出し、経団連会長と経済同友会は男女平等法は時期尚早の意見書を発表した。財界・経済団体からの猛烈な圧力がかけられた。婦人連絡会は、募集・採用差別の是正が事業主の努力義務に委ね、その他の差別も罰則抜きでは実効性の確保に乏しいうえ、現行労基法の女子保護規定を大幅縮小することは男女平等への逆行であること、社会的機能たる母性の尊厳を前提にした平等の機会、権利を確保していくことでの奮闘を労働者側委員に集中するとりくみを強めた。

3. 全国にひろがるたたかひの炎

①はたらく女性との連帯、共同のたたかひ

政府・労働省は、労基法改悪と骨ぬき平等を一体にした平等法案要綱づくりをすすめていた。統一労組懇婦人連絡会は「労基法改悪に反対し、実効ある男女平等法」の制定をめざすとりくみを最重点課題にすえ、84年3月、男女平等法闘争本部を設置し、臨戦体制を確立した。本部長に江尻尚子・現日本医労連委員長、事務局長に岸本、大阪府職労の中居多津子さんが上京し事務局次長として専従に座った。

この年29回目をむかえる「はたらく婦人の中央集会」の実行委員会は、「労基法改悪反対、実効ある男女雇用平等法制定運動推進委員会」を

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

発足させた。婦人連絡会は職場からのたたかいと同時に、真の男女平等を求める、自営業者、農村、家内労働、婦人団体、広範な労組・婦人部と共同してたたかうことを重視した。推進委員会の名で「母性保護縮小・廃止の労基法改悪に反対し、実効ある男女平等法を求めます」のアピールを発表、「国連差別撤廃条約の批准や平等法制定に反対する財界の圧力で、平等法は骨抜きに、平等を口実にして母性保護を縮小・廃止を強行しようとしている」危険な情勢と全国からの総決起を訴えた。ごく短期間にもかかわらずアピールには各界の女性代表225氏が連名した。統一労組懇婦人連絡会とはたらく婦人・推進委員会は、政府の法案提出前の決起集会の開催を全国によびかけ、そのための準備実行委員会を発足、わずか1カ月間の準備期間で84年4月14日の日比谷野音集會を開催した。

②7000人が結集した4・14中央決起集会

「労基法改悪反対、実効ある男女平等雇用平等法の制定」を求める中央総決起集会には、45都道府県から7000人をこえる参加者があった。会場の日比谷野外音楽堂は全国の参加者であふれかえった。神奈川からはバスが10台、宮城の代表は名物「ささかま」を持参し会場内で売りながら交通費を捻出をした。九州、関西からは職場でカンパを訴え旅費をつくっての参加だった。「労基法の改悪を許すな!」「婦人差別撤廃条約の精神にそって男女雇用平等法をつくれ!」などのシュプレヒコールが法案準備中の労働省をつつんだ。とぎれることなく続く国会請願デモの隊列は圧巻だった。この日、第1次請願行動には、提起されたばかりの請願署名が15万人分も積み上げられた。緊迫する情勢を宣伝し、職場・地域から財政づくりをとりくみ、自主的な参加目標をたて、燃えるような全国集会を成功させた。予算もない、準備時間もない、

むちゃな計画だとの批判もあった。男女平等法への熱い思い、労基法大改悪への怒りを法案提出前に全国から結集させるためにはこの時期をのがさず決起することは必要だったのだ。ここで頑張らなければあとで悔いが残る、この力がこのあとの1年余の長期にわたる国会闘争をたたかい抜き、男性労働者ぐるみの運動へと大きく前進させた。

③法案審議はじまる一史上空前の連続国会行動

4・14決起集会から1カ月後、政府は7カ年にわたる審議結果を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律」案として国会に提出した。いわゆる「男女機会均等法」案で、労基法の大改悪がセットになっていた。国会会期末まで1週間しかなかったが、健康保険や年金改悪法案の成立をたくらむ政府・自民党は大幅会期の延長を強行してきた。春から夏、猛暑にも負けず、雨の日も風の日も審議日には国会をとりまいた。23都道府県に労働組合、女性労働者を中心に各分野の団体・組織を結集させた「共同」の運動組織が発足した。平等法講師団による学習会、婦人連絡会製作の「均等法スライド」が活用され、街頭宣伝などが全国規模でひろがった。

85年2月、「均等法」の審議入りの動きに労組、婦人団体、自由法曹団など200組織をこえる団体が参加する「中央決起集会」が東京・浅草公会堂で開催された。労基法改悪とセットの「均等法」は反対、労基法改悪なしの実効ある男女雇用平等法の制定と、婦人差別撤廃条約の即時批准の要求を確認し、正念場をたたかいぬく決意を固めた。

この集会の成功をふまえ、参加した各団体は共同して国会闘争をとりくむための「共闘実行委員会」を発足させ、運動を継続させた。均等

法の審議日の国会行動は、この共闘実行委員会が中心となってとりくんだ。

「長いこと国会にいるが、こんなに女性がかけつけたのは国会はじめて以来」と、すっかり顔なじみになってしまった衛視が言っていた。法案審議日には大規模な国会行動がとりくまれた。500人から800人、1300人という日もあり、国会はどこも女性たちであふれた。102国会は「均等法」のほかに、「年金改悪」「補助金カット一括法」「労働者派遣法」などが目白押しだった。これらの悪法を許さないたたかいとむすんで、実効性ある男女雇用平等法の制定を求めてたたかった。衆議院社会労働委員会は3年後の見直し規定を付則に追加し4月25日、自民党の賛成多数で可決した。5月17日の衆議院本会議で採決、自民党、新自由クラブの賛成多数で政府案の「均等法」が可決成立した。「均等法」の最大の問題点は、母性保護を大幅に後退させる労基法改悪が含まれていることであるが、この内容は、成立と同時に「均等法」「労基法改悪」の2つにわかれた。

この日、労組・諸団体が結集し一丸となって国会闘争をたたかった「共闘実行委員会」は、「たたかいはこれからが重要な局面を迎える」との声明をだし全国を激励した。

4. 真の男女雇用平等をめざして

「共闘実行委員会」の声明は、自覚的労働組合婦人部を中心に、婦人団体、民主団体など広範な労働者・国民の参加で築かれた共闘の輪を、今後の運動に発展させる立場から、①婦人差別撤廃条約の即時批准、②労基法改悪による職場の労働条件を後退させない、③母性保護拡充、労働時間短縮など労働条件の大幅な改善をよびかけた。

統一労組懇婦人連絡会は、均等法の細部を委

ねている省令・指針策定にむけて「法の施行にあたっては均等法の実効性をたかめる」ための要求や署名、政府への要請行動を中央・地方ですすめた。労働省が決定した省令・指針は、そうした要求に答えないばかりか、労基法の「女子労働基準規則」はこれまでの水準を大幅に後退させた。日経連は「均等法企業側対応策」を作成し、改悪された労基法の水準にまで就業規則や労働協約を引き下げる攻撃を強めた。婦人連絡会は職場の権利の実態調査や就業規則、労働協約の点検ポイントを提起しながら、たたかいとってきた労働条件を下げさせない職場からのとりくみ、女性国家公務員への母性保護後退を許さない10-7改悪反対のとりくみを全国から集中させた。均等法成立を機に、生理休暇の廃止や時間外労働の規制緩和、就業規則改悪や職場の権利侵害、均等法を逆手にとったコース別雇用など新たな攻撃が男女労働者に急速にひろがっていった。「コース別人事や能力主義管理」や権利の実態を討論集会や、「婦人の権利白書」(学習の友社)で明らかにしながら、「均等法」の内容をつかみ、これを職場の男女差別是正に積極的に活用するたたかいを提起した。均等法は不十分な法律ではあったが、定年・退職・解雇などの差別を禁止している。職場の差別是正に活用しながら実効性をたかめていくことと同時に、法の持っている決定的な欠陥を改正することが今後の課題となった。雇用における男女平等確保というわが国労働者にとって歴史的な立法闘争を、組織された女性労働者は自らの切実な要求を重ね、戦線や共同を広げながら闘い抜いた。そして「真の男女雇用平等法」実現のために、闘うナショナルセンター確立を我が闘いとして広げていったのである。

(監事・全労連事務局次長)

国際・国内動向

アメリカとメキシコの労働者の国際連帯 —UE-FATの戦略的組織化同盟—

ロビン・アレクサンダー

この論文は3部からなっている。すなわちアメリカの労働者が当面している状態、メキシコの労働者が直面している状態、およびアメリカのUE(United Electrical, Radio and Machine Workers of America)とメキシコの真正労働戦線(Frente Autentico del Trabajo, FAT)を結びつけている国際連帯である。

アメリカ労働者が当面する状態の概観

アメリカの労働者の生活水準は低下し続けている。わずか数年の間に、アメリカ労働者の賃金水準は世界第1位から13位に転落した。そのためヨーロッパと日本の企業はアメリカに注目し、自分たちの国の労働者の賃金を切り下げようとねらっている。実際1964年以来、わが国の労働生産性は52.2%高くなっているのに、インフレと税金の分を調整した1990年代の賃金は、1960年代と同水準である。

アメリカの労働長官ロバート・ライシュは、「わが国の所得は、どの工業国と比べてもきわめて低い」といっている。しかもこの格差は開き続けている。大手500社の重役が昨年得た収入は100万ドルをこえていたが、これはその他の者が1年かかって得る収入を、1週間たらずで稼いだことになる。この点は日本とはいちじるしく違っている。アメリカでは重役の平均所得は、普通の労働者の179倍だが、日本ではこの比率が20倍だから、公平な分配という点ではまだまだ

ましである。また注意を喚起したいのは、アメリカの大手数千社の重役のうち女性はわずか2人であり、上級管理職についているのはたった5%である。

全体的にみて、アメリカでは1%の富豪が、国の富のおよそ40%を所有しているのである。しかもアメリカでは、億万長者の数がこの8年間に3倍になった。他方、企業は労働者の数を減らし賃金を切り下げて、激しい労働に追い込んでいるため、賃金は生産性からまったく切り離されるようになった。

組合への組織化率はきわめて低く、小売・サービス部門の6%から製造業の18%、公的部門ではおよそ40%とさまざまである。しかしそれでもアメリカでは、労働組合があると、がぜん違いがでてくる。

組合に加盟していない労働者に比べて、組合員の週給はおよそ160ドル高いのだ。組合のあるところで仕事をすれば、人種や性の点でもずっと公平な待遇を得られている。また組合員数は一貫して減少しているが、この数年にこの点で変化があらわれ、統計では特に公務部門で、過去1年に10万人の組合員が増えたのである！

そのうえ、組合は労働者が権利を主張し、仕事の上での尊厳を要求し、もっと広範な政治的分野でも権利を主張できる、数少ない手段の一つを提供している。

アメリカの唯一最大の労働組合のナショナル

センターAFL-CIOの指導部が最近変わった働者の179倍だが、日本ではこの比率が20倍だから、公平な分配という点ではまだまだましである。また注意を喚起したいのは、アメ組合にたいしてもっと積極的な反響を望んでいること、組合破壊の激しい攻撃に抗して組織化と組合維持のためにたたかっている勇敢な労働者グループがたくさんあることを意味していると、私は考えている。

私たちが生きている世界は、ますます小さくなっている。経済統合や技術革新で、相互の接触ははるかに多くなっている。これは相互に学び合うすばらしい機会を与えてくれるが、教えている内容について注意深くなければならない。

おそらく私たちは、間違っただけをお互いに教え合ってきたのではないだろうか。この10年間、アメリカのビジネス界では、日本的経営と呼ばれるものが圧倒的に普及した。これはいろいろな名前と呼ばれているが、目的とすることはまさに同じで、仕事を減らし、残っている労働者の労働を一段と強化することである。昨年日本に来た時、私はアメリカ型経営の横暴さを聞いて驚いた。つまり、日本企業は仕事を減らし、実に多くの労働者をレイオフするというわが国のやり方に習っているのである。

今読んだばかりの小さい記事によると、1995年1-6月にアメリカで発表されたレイオフは1ヶ月に平均28,654人であり、この削減が同年7-12月には37,930人に増えたのである。しかし、今年は1月だけで97,378人の仕事が削減され、1日平均では4,637なのだから、上の数字はまだ控え目である。

私たちがいわゆるリストラの中心的推進者のひとりで、経営コンサルタントのアラン・ダウンズが最近本を書き、リストラは会社の士気お

よび地域における仕事の喪失など、一連の理由からきわめて破壊的だといっているのは興味深いことである。皮肉なことに、何年もの間リストラのやり方を諸企業に助言することで生計をたててきたダウンズが、これを企業拒食症であって、企業と社会にとんでもない弊害を及ぼしてきたというのである。

このコンサルタントが、自分の助言は有害だったと認めたのは歓迎するのだが、仕事を削減されてしまった多くのアメリカ労働者にとっては、この告白は遅すぎた。皆さん方はきっと、遅れをとらずに私たちの誤りから学ぶことだろう。

メキシコ労働者の当面する情勢の概観

私はメキシコという特定のケースを検討したいと思う。それは、アメリカで失われた仕事はメキシコ労働者の利益になっているとの誤解が各方面にあるからであり、組合での私の仕事を実際の効果的連帯の戦略を発展させることだからだ。昨年だけで、マキラドーラ（関税免除）地域では460の工場が増え151,000人の労働者が雇われ、これでマキラドーラ産業の労働者総数は751,000人になった。これらの工場の大多数はアメリカに本拠をおく企業の所有で、ご承知のように、日本の資本もかなり投下されている。

メキシコは新自由主義的な経済開発戦略を追求しており、IMFや世界銀行の指示をこれ以上忠実に実効している国は、ラテンアメリカにはほとんどない。

他の国の同様、メキシコでも、この開発モデルは外国資本の必要性を強調してきた。その内容は数百という国営企業を民営化し、賃金を引き下げて平価切下げ以前の10年間における購買力を80%引き下げ、外国資本を誘致するため高い利率を維持することである。メキシコ国民は、

国際・国内動向

最終的にはみんなの利益になるとの説明を受けた。しかしチアパス州のサバティスタ（先住民系農民）の生活はまるで違うのだ。かれらの食糧も民主主義もないという問題をめぐって、ついに公然と反乱を起こさざるを得なかった。

サバティスタは経済的弱点と政治的腐敗をさらけ出した。実際これらは北米自由貿易機構（NAFTA）を私たちに売りつけるため、ふんだんにドルを使った宣伝キャンペーンで包み隠されていた。

サリナス・デ・ゴルタリがメキシコ大統領であった6年間、およそ700億ドルが主として株や債権の形でメキシコに流れ込んだ。しかし、工場や設備に投下された外国資本はせいぜい15%です。バブルが崩壊した時、外国の投資家はその資金を引き上げてしまい、経済開発戦略の根底にあった弱さが暴き出された。

その代価を支払ったのは誰か。それこそ働く人たちであり国内の産業である。1995年には、1,677,000人のメキシコ人が仕事を失ったと推定されるし、雇用されている者の賃金は大幅に低下した。同時に購買力は40%下がり、日常必需物資の価格はある場合には100%上昇し、最低賃金を上回った。その影響はとくに子どもに表れた。UNICEF（国際児童基金）の最近の調査では、30%の子どもが栄養失調にかかっている。

これがアメリカとメキシコの労働者にとって何を意味するのか。両国で生活水準が低下しているのはなぜだろうか。そして、所得と富をもっと公平に分配する上で私たちに何ができるだろうか。

ある意味でNAFTAは民主党にとって転換点だったと思う。NAFTAが多国籍企業と投資家の利益のためであって、メキシコ、カナダ、アメリカの労働者の利益を考えていないことは、はじめから明白であった。「自由」より「公平」

が大事だと市民団体がすさまじい勢いで活動したのは、最初はクリントンがアメリカ議会の通過に必要な票をもっていなかったからである。彼はNAFTA承認に必要な票をうまく買い取った。62人の国会議員に対して、100以上の約束をした。もっとひどいのは、C-17貨物輸送機をテキサス出身議員の地盤にある業者に建造させるためと、テネシーとノース・カロライナの議員の地盤にある都市からロンドンに2本の国際線を通すために、3億ドルを配ったり、マサチューセッツ出身議員の地盤にある造船所に100万ドルを渡したことだ。リストはまだまだ続く。

私たちは正しかったと言えるのが、せめてもの慰めである。アメリカはひきつづき工場を南部に移動しており、NAFTAがアメリカの仕事をつくっていると主張しているが、これは間違いである。事実、NAFTA関連で仕事を失ったために失業・再訓練手当を受け取る資格をもつ労働者は、最近の統計によると、1994年1月1日から1995年9月30日の間に、42,221人でした。昨年このうちおよそ32,000人が、その資格を認められた。ワシントンの調査グループである政策研究協会は、これは氷山の一角だといっている。さらに、かれらの分析によると、有害物資を排出しているきわめて多数の企業が、環境問題をかかえたまま、生産設備をメキシコに移している。反NAFTA勢力の最低限の予測がこのデータで証明されたと、かれらは結論づけている。つまり、メキシコはNAFTAによっていっそう大きな環境問題を引き継いでいるが、ますます地球規模で移動する企業が環境に残す負の遺産を、効果的に処理する機関はまだ存在しない。しかも海外に移転した生産施設の労働者にみじめな賃金を払っている一方で、販売する価格は大幅には下がってはいない。例えば、アメリカで非常に人気のある衣料店の一つである

ギャップはいまだにTシャツを20ドルで売っているが、サルバドルの労働者には16セントしか払っていない。

UEとFATの戦略的組織化同盟の概要

UEは他国の労働組合員との間に意義のある関係を打ち立てるため、先頭にたって努力している。私たちの活動は2つの時期に分かれる。第1の時期、FATはアメリカとメキシコの国境に近いチファア州にあるGEとハネウエルにむけての、2つの大きな組織化キャンペーンに参加した。いずれの場合にも、会社は運動がすすんでいることに気付き、労働者を解雇したので、アメリカのチームスター（運輸労働組合）とともに、NAFTA労働条項にもとづいて最初の提訴を行った。

ハネウエルのキャンペーンは承認を得るまでにはいたらなかったが、FATは十分な支持を得ることができ、日本の労働委員会にあたるところへ必要な文書を出した。メキシコの法律では、現在組合のない工場で労働者を組織しようとする組合は、協約案を提出しなければならない。つまり、組合は協約に署名し、経営者が署名を拒否する場合にストライキを開始する日付を付した、いわば要求書のようなものだ。この段階でメキシコ労働担当当局の唯一の仕事は、受け取りを拒否した経営者にこの文書を伝達することである。

かれらはまず組合にたいして、書類が委員会ではなく委員会議長に出されているので受け付けられないといった。いわれる通りに書類を作り直して再提出した後で、かれらは組合にたいし、またも法律的根拠のないまま、この合法的書類を処理できない理由をさらに2つ伝えた。ここでFATは、労働者を合法的でないストライキにたたせるか、合法的やり方を通すために、

何カ月、何年も必要なだけ時を過ごすか、あるいは第3の選択について交渉するかというむずかしい決定を迫られた。メキシコでの組織化運動とアメリカからの国際的圧力のためだと思うのだが、かれらが勝ち取ることができたのは、メキシコの労働運動史上はじめての秘密投票だった。

残念ながら、この後会社側がいまわしい反労働組合のキャンペーンを行ったので、結局組合側は負けてしまった。それにしてもこれは勇敢な努力であったし、私たちはこれから多くのことを学んだ。

第2段階の活動は、第1段階の強さと弱さの分析にたって行われた。私たちはメキシコ内部で組織化活動を続けたが、国境地帯での次の行動では、工場ごとにここを基礎にした運動を行うより、労働者センターを設立して本拠を設けることを決めた。うれしいのは、センター開設のために十分な資金を集めることに成功し、数カ月のうちに開所の運びとなることである。

第2は、私たち2組織の労働者の間の理解をいっそう深め、さらに広く他の組合や地域の諸組織、一般市民にも働きかけるために、教育活動を広げたことだ。私たちは2つのプロジェクトをすすめており、これはこの夏と秋に実施される。一つは草の根レベルの女性代表団の交流である。もう一つは、国境の壁にかんするプロジェクトである。アメリカの労働者壁画家とメキシコの市民壁画家という2人の芸術家が、国境をこえた労働者の連帯という共通のテーマで、2つの壁画を一緒になって書く。2人の芸術家はすばらしい壁画を書く約束してくれたし、予算の約3分の1が集まったし、今後の見込みもある。

最後に、私の今年の目的一つは、コンピュータ通信を始めることで、この途方もない夢がす

国際・国内動向

でうまくいっていることをお知らせする。私たちはホーム・ページをもつだけでなく、いまメキシコに住んでいるダン・ラ・ボツがメキシコ労働運動について記事を書いており、これを2週間ごとにホーム・ページに出している。

「[HTTP://WWW.igc.apc.org/unitedelect](http://WWW.igc.apc.org/unitedelect)」でこれを開くことができる。

多国籍企業が増大し低賃金戦略を追求しているが、もしいたところで健全な経済とまともな生活水準を確立しようとするなら、すでに挙げたような、国際的経済統合や所得配分の諸問題のいくつかに問題を絞り始めることは絶対に必要である。労働組合員である私たちとしては、どのようにして他国の労働者や労働組合と一緒に活動するか、かれらをどのように支援するかを真剣に考えなければならない。もし多国籍企業が低賃金戦略をとり私たちを相互に対立させるのを許すなら、お互いの未来はぞっとするようなものになるだろう。それはすでにアメリカ

で始まっている状況、つまり製造業や農業は海外に移り、所得配分はますます歪み、若者は仕事を見つけられるかどうか、どうやって家族を養っていくのかを心配し、人間の疎外と犯罪が増え続ける社会である。

しかし、私たちには選択する道がある。私の組合UEは、組織化に基礎をおく、力強く实际的な国際連帯計画をすすめているし、ここアジアでも労働組合員が同じような関係を発展させるために活動していることを知っている。そこで皆さんに呼びかける。世界のすべての人にとって、この地球をもっとすばらしい住みよい所にするために、力を合わせて活動しよう。

(ロビン・アレクサンダーは、アメリカの独立した全国組合である、アメリカ・ラジオ・電機・機械労働組合 (UE) の国際部長である。)

(訳: 坂本満枝・全労連国際局)

～なお、この原稿は、今年2～5月に来日中の多忙な中で執筆していただいた。(編集部)

ジョン・マニング氏研究所訪問

金田 豊

訪問・交流の趣旨

プラハ在住のアメリカ人労働運動活動家で、1990年まで世界労連本部書記局で働いていたジョン・マニング氏が、昨年12月16日労働総研を訪問され懇談・交流したことについては、「労働総研ニュース」70号(96年1月1日)に、佐々木昭三会員が報告された通りである。懇談・交

流には、明治大学教授木元進一郎氏、愛知労働問題研究所佐々木昭三氏、労働総研事務局長宇和川邁氏と私が参加した。「オートメーションの社会的影響に関する委員会」の活動と95年9月に開かれたこの委員会のシンポジウム「人間的な技術を基礎にしたオートメーションシステム—技術と組織の共同設計」について紹介し、この課題での情報交流も進めたいというのがマ

ニング氏の総研訪問の趣旨であった。

先端技術開発と情報化の進展がリストラ合理化を促進し、労働者への影響を深刻にしているのが現状の中で重要な課題である。

マニング氏の提起

——技術への民主的なコントロール

技術開発は大企業によってコントロールされ、利潤の拡大の方向に向けられているために、労働者の利益を損なうものとなっている。それに対し、労働者に役立ち社会の発展に資する方向での技術の開発・利用がなされるべきであり、技術者もその見地に立つことが必要である。同時に、正しい方向への発展には、労働運動の側からの発言が不可欠であることをマニング氏は強調された。これまでも、労働者の側に自由とコントロールを与えようとする試みもあった（例えば、自動車のアウディやボルボのように）が、近年は国際的に無制限な競争が強まり、反労働者的方向を資本家側が追求めて、多くの混乱と破壊を生ずる危険が増大していることを指摘された。これに対して、オートメーションを労働者に対する犠牲を強いるものでなく、労働者の地位の向上は科学技術の発展と結びついているものとして、その有用性や労働者の可能性に向け直すことを追究しているのが、「オートメーションの社会的影響に関する委員会」の仕事であり、その活動に注目してほしいとマニング氏は述べている。そして、その方向での取り組みがすすめられていることをシンポジウムの報告から示された。

ヘルスケアデザイン・インフォメーション・システムでは、看護婦の負担が増えるのに、経費を減らすために看護婦の削減が計画されていることに対して、看護婦を減らさないよう要求した。死亡率も看護婦がよい作業条件のなかで

努力することと相関関係にあることも示して、医療・看護への新技術・設備の導入で看護労働の負担を軽減しうること、それらのヘルス・ケアをすすめるプロジェクトへの政府からの支援も申し入れて取り組んでいる。

造船業の企業では、企業再建には技術革新が不可欠とマリンテクノロジー計画をすすめているが、それには労働者の多数の参加がなければならないとし、研究開発への政府の援助も要請し、労働者参加の実践について検討をすすめている。

部品製造の中小企業では、技術革新のために資本も不足しており状況もきびしい。労働者も団結の強い組織をもっている50人未満の企業の例では、組合と企業側で、技術委員会をつくり9つの文書で計画を定めて取り組んでいるが、労働者がプログラム全体を学んでからでなく働きながら学ぶようにすること、熟練労働者の技術を低下させるような機械は作らないこと、機械は柔軟性をもつべきで使い易い機械をどう作るかを考え、熟練技能の強化をはかること、作業環境の改善をはかること、技術的なアプローチだけになりがちだが経済的・組織的・文化的関心を大切にすること、それらによって人間的な技術と作業条件を形成すると共に、経営としても成功させる方向を追究することに取り組んでいる。

また、事業の国を超えた展開のなかで、技術水準の低い部分や先進国の労働者が嫌う仕事を発展途上国にもって行って、労働者に負担を強要し、利益をむさばるようなことに対して、工場間での労働条件の違いをなくしていくことも検討の課題としている。

これらの事例もふまえて、めざす方向を実現するためには、労働組合の介入、技術革新への労働者側からの批判が不可欠だが、まだそのた

国際・国内動向

め準備が不十分であること、つまり、現場労働者ははっきりした問題意識をもっているが、それを技術革新のなかに具体化するのには技術者の課題だと考えて、労働組合は労資協定、労働契約の問題しか関心をもっておらず、働き方が技術と深くかかわっているのに、技術への民主的なコントロールを取り上げるまでに至っていない。一方、技術者は技術的なアプローチしかしていないという状態があるが、技術に対する職場からの民主的なコントロールが重要なことであり、こうした方向への、まだ小さいが、大切な動きとして、受けとめてほしいこと、労働者の取り組みをすすめる上で研究者との連携をひろげる必要を、マニング氏は提起された。

懇談の内容

マニング氏の提起をめぐっての懇談のなかで相互に指摘された主な点をあげてみよう。

資本にとって利益をあげることが目的であるから、技術の開発や生産工程の設計も利益に結びつくものが優先され、労働者の立場が犠牲にされて行くことは避けられない。従って、労働者と労働組合が、そこに介入し、規制して行くことが不可欠である。それは企業の持つ社会的責任を明らかにすることであり、それを、企業側が守らなければならないものとして追求していく立場に立つことが必要である。雇用を確保すること、労働者と労働組合の権利を認め、労働者の生活を人間らしいものとするのは企業の社会的責任をなすものだから、技術開発そのものに対して、この観点に立ったものとさせて行く方向で規制と参加を検討して行くことである。それには、資本の利益に一体化した労資協調体制ではだめで、それをねらってくる資本の側の策動と闘い、労働者の立場に立った取り組みでなければならない。そして“競争”とい

うことを基礎にするような考え方に立ち向かっていかなければならないことが重要である。

先の造船企業の場合でも、現場労働者が参加しない計画、現場労働者が承認しない計画は出させない体制になっており、企業としては小さくても、労働組合は産業別労働組合に所属しており、労働者の立場をふまえた参加への力をもっていることが基礎にある。

また、新たな技術開発をすすめるとき、伝統的な技術による熟練労働者を職場から追い出さないことを前提としたものとして行くこと、労働者を追い出すようなデザインには反対し、伝統的な熟練労働者をスクラップ化するのではなく、それを包含し、新たなシステムのなかに組みこんでいく技術開発がありうることを、企業側にも技術者にも理解させていくことが必要になる。

もし、企業競争と利益増大が優先し、技術開発が、コスト削減の観点から行われ、労働者の整理が資本の側の意のままに行われる体制にあるならば、このような技術開発の姿勢がとらえることはむずかしいわけで、雇用保障と、それに逆らう資本家側の行動が、職場からも社会的にも批判され、闘いがおこるという権利をめぐる体制の構築と不可分である。そういう社会的な力をふまえて、熟練労働者を使い捨てにせず、新たなシステムのなかに組み込んで行くことで、より人間的な技術と生産の体系が形成されるわけで、労働者の権利の確立が不可分の課題であることも示された。

日本ではリストラ合理化が、情報化とコンピューター制御の自動化の展開のなかで、ホワイトカラー労働者を含めて、熟練労働者とくに中高年層が整理の対象として犠牲を強要されており、しかも、それが自己啓発の能力開発、多能工化や成果・業績重視の能力主義管理と結びつ

いて新たな過密労働と不安定雇用の拡大となっている。しかも、それが「人にやさしい生産方式」といった欺瞞的表現（例えば「工場管理」96年5月号のトヨタ生産方式についての特集など）で強行されつつあるなかで、人間的な技術を基礎にしたオートメーションシステム設計の課題は極めて緊急のものとなっていると言える。

ILOの「世界労働報告95年版」では、高齢労働者が若い労働者よりコストがかかり生産性が低いという認識を批判し、若い労働者が高齢労働者を代替できると言う認識は誤りであり、労働市場に新規に参入する労働力はしばしば高齢労働者が残していった仕事に必要な経験を欠き、このような仕事は通常失われることの社会的損失を指摘し、「労働者が生産的であり続けるため

には少なくとも5年置きに訓練の更新を受ける必要があり、高齢労働者の訓練は若年労働者と同じくらい効率的であること、技能の定期的な更新、労働条件の適応、健全な労働環境の整備を通じて高齢労働者の生産力を認知することを提起している。

こうした観点も含め、労働者に犠牲を押しつけるのではなく、より人間的な労働と環境をつくり出すものとしての技術進歩とシステムの検討が大切であり、その経験と具体的な展開についての情報交流をすすめることの意義を確認し、短時間であったが、有意義な交流と懇談を終わった。

(会員・労働問題研究者)

ドイツの労働協約交渉で何が起きているか —「雇用・立地同盟」下で急速に推し進められる 企業負担・労働条件の切下げ—

宮前 忠夫

ドイツの労働協約交渉はしばしば、日本の春闘に——日独それぞれの側から——対比され、関心が払われている。ところで、今年（96年）のドイツの労働協約交渉では多くの点で、従来のそれとは異なる変化が起き、しかもそれが非常に急速に進んでいる。本稿執筆の時点（5月下旬）では、まだ交渉中の所もあるが、ここでは、すでに妥結したところの例を素描しながら、「変化」の意味を探る仕事の端緒としたい。

96年労働協約交渉の経過と構図

まず、96年労働協約交渉に直接的に関係する

と思われる重要な経過的な事項の中から、いくつかを挙げれば、以下のようなものがある。

- ①フォルクスワーゲン社の新労働協約（95年9月12日、以下、VW95年協定）
- ②ドイツ経済界共同委員会（経済界16団体で構成）が「1995年ペータースベルク宣言」採択（95年10月9日）
- ③金属産業労組（IGメタル）の「雇用のための同盟」提案（第18回定期大会開催中の95年11月1日、ツヴィッケル委員長が冒頭発言で提起し、後に中央委で承認。以下、雇用同盟提案）

国際・国内動向

- ④ヘンケル・ドイツ産業連盟会長「解雇でなく負担軽減を——2000年までに200万人追加雇用のための構想」を発表（96年1月15日、以下、産業連盟構想）
- ⑤「（雇用同盟に関する）首相主催円卓会談」（Kanzlersrunde）で政労使「代表」が「雇用と産業立地保全のための同盟」合意（96年1月23日、以下、雇用・立地同盟合意）
- ⑥政府が「投資と雇用のための行動計画」発表（96年1月30日、以下、投資・雇用行動計画）
- ⑦繊維・被服産業の96年全国労働協約（通称「雇用と職業教育のための同盟」）締結（96年3月20日、以下、繊維産業労働協約）
- ⑧化学産業のラインラント・プファルツ地区96年労働協約締結（96年3月31日、以下、化学産業労働協約）
- ⑨政府が（97年度）包括財政節減計画決定（96年4月25日、以下、財政節減計画）。公務・公共部門の労働協約交渉開始（同日。交渉は第4回目の5月23日に、初めて回答が提示されたが労組側が拒否し決裂。調停にもちこまれた）。

（以上のうち、③⑤⑧については『労働法律旬報』5月下旬号に資料として訳出してあるので参照されたい。）

こうした経過からみても、また、その後これまでの協約交渉の実績からみても、96年労働協約交渉は全体としては、③の雇用同盟提案を主軸に展開しているとみられる。

ちなみに、雇用同盟提案の要点は次のようなものである（詳しくは、『労働運動』誌96年1月号の左藤一美「『雇用のための同盟』提案とは」を参照）。

金属産業の経営者側が96年から3年間、(1)経

営都合による解雇をしない、(2)毎年11万人の雇用増（うち1万人は長期失業者）、(3)毎年5%の職業訓練ポスト増をする。

政府が、雇用促進法の改定にあたって、失業手当、失業扶助、社会扶助などの給付基準を改悪しないことなどを約束する。

以上を前提に、金属産業労組は97年の賃上げを物価上昇の範囲内に抑える。

また、①から⑨の「共通項」は、大まかにいえば、経済のグローバル化、国際競争の激化のもとで、ドイツ企業の国際競争力を強化し、雇用を保障するためという大義名分と、その背景にある、93年から本格化したコール政権と財界が一体となった「産業立地」強化攻勢、EU（欧州連合）の「成長、競争力、雇用に関する白書」（いわゆるドロール白書）やEUの経済・通貨同盟計画などの推進政策である。そして、こうした「共通項」——より正確には「首相主催円卓会談」参加政労使の「共通項」——を公式に確認したものが⑤の雇用・立地同盟合意である。

雇用・立地同盟合意は、たとえば、次のような確認をし、最後に「展望」で締めくくられている。

- ・経済界と労働組合の代表者は、雇用保障の労働協約政策と同時に、競争力の確保を支持する。その際、一方では、与えられた全ての可能性の枠内で雇用保障を実現し、他方では、穏健な労働協約政策で雇用創出と失業解消のための諸条件を改善する。

- ・具体的方策の一つとしての、労働時間のいっそうの弾力化と労働時間口座の活用

*労働時間口座は、特にこの目標に役立ち、年金生活への漸次的移行の側面援助を含め、労働時間編成の新しい形態を可能にする。

*時間外労働を、できる限り回避し、その分を雇用拡大に転換すべきである。そのためには、たとえば期限付雇用や労働時間口座というような方法を利用する。

「展望 産業立地ドイツの将来保全は産業立地ヨーロッパの将来保全と不可分である。欧州連合(EU)の加盟諸国は経済的、社会的にますます強く合体しつつある。経済・通貨同盟と政治同盟は中心の位置を占める画期的事業である。共通通貨“ユーロ”は欧州における経済的成長と雇用の増強のための基盤を創出し、われわれの大陸のグローバルな競争力を強化するであろう。それゆえ、経済界、労働組合、連邦政府の代表者は、欧州経済・通貨同盟という〔欧州統合の〕第3段階が時宜を得て発足するよう、大いに努力する。」

繊維、化学産業の先行例—賃上げ停止も

次に、こうした「雇用同盟」の、産別のものとして最初の例にあたるとされる繊維産業労働協約の内容を見ておきたい。この産業分野(繊維・被服産業)では、他の産業部門以上に人減らしが激しく、過去3年間に全体の3割弱にあたる約10万人の人員削減があった。

3月20日に締結された「雇用と職業教育のための同盟」とよばれる繊維産業労働協約は、事業所当事者(事業所委員会と事業所の経営側代表)に労働協約で規定した賃上げの実施延期さえも含む大きな裁量権を与えるなど、これまでにない「弾力化」を多く含んでいる。

繊維産業労働協約の要点は以下のようなものである。

有効期間 地域により5月または6月から発効し、期間1年。

賃上げと「雇用保障」 賃上げは1.5%。この賃上げは経営状態が困難な企業にあっては、事

業所協定によって、全部または一部を最長1年間停止できる。ただし、この期間中は経営都合による解雇は行ってはならない。反対に、業績良好な企業にあっては3%まで——とくに財形貯蓄基金にあてるなどの形で——上積みするべきである。

労働時間弾力化と「雇用保障」 *年間労働時間口座制(個々人の労働時間実績や過不足を記録・管理するための「口座」制度。清算期間1年)を前提として、労働協約上の週労働時間37時間を、時間外割増なしに週8時間まで延長できる。*合計労働時間は、時間外も含めて1週48時間、1日9.5時間を超えてはならない。*土曜日も所定労働時間に含まれるので、労働時間規定上の設備・機械稼働時間は6日または144時間となる。*困難がある分野では、国際競争力確保のために、日曜も労働できる。任意の労働協約締結により、労働協約上の週労働時間を——1年につき、6.75%または130時間——増加または減少させる例外を設けることができる。これに対応して個々の労働者の報酬も増加または減少する。この労働時間回廊(労働協約上認める労働時間の上下幅)の利用期間中は経営都合による解雇は行ってはならない。*時間外労働および同割増分は、できるかぎり現金ではなく)代償休暇で清算する。口座上の貸方分(労働時間の超過分の計)の代償有給休暇による調整が調整期限(1年)内にできなかった場合、翌年最初からの3カ月(例外的に6カ月)以内に調整できる。

職業教育に関する事項 職業教育条件改善のための労働協約当事者双方による共同機関の創設。

以上にみてきた繊維産業労働協約の特徴は次のような点にあり、大きな変化を含んでいると

国際・国内動向

同時に、全体的、客観的に労働者にとっての改悪である。

- ・94年新労働時間法の例外規定もフル動員し、労働時間「弾力化」を大幅に拡大。
- ・休暇手当・特別手当の削減は回避したもの、連続4年目の実質賃下げは確実。
- ・いわゆる開放条項（地域・企業毎の例外を認めるなど）を設け、事業所委員会や事業所段階の決定権限を拡大し、産業・地域別労働協約の拘束力を緩和・空洞化。
- ・「経営都合による解雇をしない」と確認しているものの、人員増には至らないばかりか、これ以上の人員削減を回避することも完全には保障せず、真の雇用保障になっていない。
- ・政府がとりつつある措置（社会保険料や税負担の軽減、早期年金制の廃止など）とあいまっての、経営側にとっての大幅な労働コストの削減。

これらの特徴点は繊維産業労働協約締結後の関係当事者の発言によっても確認されている。しかも、当事者であるブランデス被服産業使用者団体会長は「他の部門への模範」といい、シェラー全繊維産業使用者会議長は次のように公言している。

「唯一の理性的解決だ。雇用同盟というものによって現存の雇用以上のものをもたらしうと考える者は、幻想にふけているのだ。」

そして、「雇用同盟」のもう一つの先行例といわれ、フレイ化学産業使用者団体事務総長が「本当に、その名に値する雇用同盟」と賞賛する化学産業労働協約（第1章に挙げた⑧）も、より包括的である点を別とすれば、全体としては同じ傾向の内容である（賃上げは6%要求で、結果2%）。なお、ここでは、とりあげる紙幅がな

いが、VW95年協定（前章①）は内容的には、企業別段階の「雇用同盟」の先行例の一つである（VW95年協定について、詳しくは『労働法律旬報』95年11月上旬、96年2月上旬の各号を参照されたい）。

「変化」の意味と行方

ムルマン・ドイツ使用者団体連盟（BDA）会長は警告ストを背景とした公務部門での交渉が開始されてまもない5月2日、バーデン・バーデンで開かれたBDA事務局長会議で早くも今年の動向について、労働協約、社会保障、税財制各分野の政策の「路線転換の開始を歓迎する」と公言した。ムルマン会長はそのなかで、労働協約政策に関して次の諸点をあげた。

①賃上げが、95年平均3.7%に比し、今年的主要部門での結果は繊維・被服1.5%、化学2%である。これは公務部門に対して非常に好都合な条件である。

②労働協約上の労働条件の明確な弾力化傾向が強化された。とくに、繊維産業労働協約では、初めて本当の年間労働時間が協定され、賃金でも初めて開放条項が設けられた。

③労働協約当事者間の雰囲気は顕著に改善された。

④労働時間弾力化でもすでに多くの前進がみられるが、まだ、企業の現実におくれをとっている。

⑤（段階的年金入りのための、早期年金制に代わるものとしての）高齢者パート制についての政労使合意ができた。化学産業労働協約はすでにこれを先取りしたものになっている。

⑥（清算期間が）複数年にわたる労働時間口座制も検討・実施が開始された。

ドイツではその後もひきつづき、労働組合、財界、政府のそれぞれが目標と数字をあげて、

雇用・立地同盟合意の履行、あるいは実現に取り組んでいる。労働組合は雇用保障を第一に、財界は産業連盟構想（第1章の④）を中心とした競争力・コストダウン強化を、それぞれ掲げている。政府は投資・雇用行動計画（第1章の⑥）に山盛り・目白押しの諸課題（たとえば30件の社会保障関係削減、「500億マルクの歳入不足を補うための公務員人件費13%削減」）を背負いこみ、その第1弾として財政節減計画を打ち出した。

レックスロート経済相は「何千もの雇用同盟を」と発言し、全体を「雇用同盟」に包摂していく意向を示した。こうして、「雇用同盟」をめぐる流れは——利害の対立、産業界内での意見の相違、労働組合運動内の批判的潮流の活動などをはらんだまま——依然と続いている。こうしたなかで、印刷産業の交渉では、繊維産業労働協約が「他の部門の模範」として、また、

見習うべき圧力手段として使用者側によって利用された。

繊維産業や化学産業の労働協約といった「先行例」によって、すでに、「雇用同盟」の限界と行方が示唆されているようにもみえる。しかし、全体的経過のなかで、とくに注目し、その行方を追わなければならないのが、IGメタルは、今年は労働協約交渉の予定をもたないが、そのIGメタルが提案した雇用同盟提案が主軸になっているという問題である。IGメタルはドイツではもちろん、発達した資本主義国で最大の単産である。

そうした位置からみて、97年に控えたIGメタルの労働協約交渉の結果が、急激な「変化」と「雇用同盟」の意味、さらには、その政治的・歴史的意義について、一定の結論をもたらすことになるであろう。

（会員・欧日問題研究者）

全労連の「解雇を規制する法律制定」運動

佐原 忠連

全労連は、96国民春闘時に「解雇規制立法要求大綱（案）」を発表し、解雇を規制する法律の制定を求めて運動を進めている。その取り組みの一つとして「解雇を規制する法律の制定を要求する請願署名」（個人と団体署名）運動を推進している。また、全労連は、96年3月19日、労働大臣にこの「大綱（案）」に基づいて解雇規制法を制定するよう要求書を提出した。

そこで、全労連運動の重点的な課題の一つで

ある「解雇を規制する法律制定」運動を成功させるために、これまで行ってきたリストラ「合理化」反対、解雇規制・雇用・失業対策の改善を求める運動にも触れながら、この運動の意義など幾つかの点について述べたいと思う。

危機的な失業・雇用情勢

最近の失業・雇用情勢は戦後最悪の事態に直面している。一昨年度、大企業がリストラ「合

国際・国内動向

理化」の名によって削減した労働者は30万人、中小企業を含めると60万人に及び、また、「就職氷河期」といわれるもとで、高校や大学を卒業しても就職できない「就職浪人」は増加し社会問題化している。

日本の失業統計は失業者数・率を極端に少なく見せるという国際的にみて特異な概念を使用しているが、それでも95年の平均完全失業率は3.2%、完全失業者は210万人と言うように調査開始以来、最悪を記録している。

こうした危機的な失業・雇用情勢が生まれた原因は、大企業が円高になれば労働者の首切り「合理化」を強行し、国際的にみても異常な輸出競争力で再び円高をつくりだすという「悪魔のサイクル」をとめどもなく加速化し、生産拠点の海外移転による産業「空洞化」などによって日本経済を破局に追込みながら、国民の犠牲のうえで大もうけをつづけていることにある。

さらに、自・社・さきがけの連立内閣は新進党とも一体となって、この国民・労働者犠牲の大企業を全面的バックアップする政策を推進している。

このような大企業の横暴と大企業奉仕の政治を変えることが、どうしても必要である。

全国統一行動の柱として 雇用確保・解雇規制の運動

全労連は、職場・地域から首切り・人べらし「合理化」攻撃と直接的に対決し、「事前協議・同意協定」の締結、「労働条件・権利チェックリスト」にもとづく点検運動など不当労働行為と「一人の首切りも許さない」運動を重視してきた。また、地域を守る運動とも結合しつつ大企業の「社会的責任」の追及を前面に、生産拠点の移転や縮小による労働者・下請けいじめを許さない地域からの労働者・労働組合、業者団体

などとの連帯・共同した運動をすすめてきた。

全労連は、こうした運動とともに今日のリストラ「合理化」攻撃が全産業的、国家的規模で推進されているもとで全国的な統一闘争として雇用確保・解雇規制の運動を強化してきた。その軸として政府にたいして「解雇を規制し、雇用・失業対策の改善を求める署名」運動にとりこんできた。

署名の柱は①臨時・パートを含むすべての労働者への退職強要や解雇をやめさせること。解雇を法的に規制すること、②労働時間短縮で雇用を拡大すること。国や自治体の責任による雇用の創出と失業保障の充実をはかること、③大企業などの工場・事業所の一方的な縮小や閉鎖を規制すること、④阪神大震災により深刻な打撃を受けている地域経済復興のため、住民参加と地震に強いまちづくりを基本に、すべての被災者の生活保障のための「失業手当」の新設や被災中小企業への助成・融資などの拡大と緊急就業事業などで雇用創出をはかること、というものであった。

この署名は、第1項目の後半にあるように「解雇を法的に規制すること」を求めるとともに、4項目全体をみても明らかなように解雇規制を主として行政指導に力点を置いて規制を求めているという位置づけをもったものであった（この署名数は今年の4月時点の集計で約32万人となっている）。

5項目の「解雇規制大綱（案）」

同時に、最近の失業・雇用助成の深刻な事態、これを打開するための運動の到達点は「解雇を規制する法案」の提起を強く求めている。

全労連は昨年の定期大会で「解雇規制の行政指導だけでなく、すでに判例でも確定している整理解雇の4要件などを含む、解雇を規制する

法案を提案して、この運動を強化すべきである」と決定した。この定期大会の方針にもとづいて具体化したのが「解雇規制立法要求大綱 (案)」である。

「大綱 (案)」は5つの柱からできている。

- ① 正当な理由のない企業の身勝手な解雇は禁止する。

経営者による解雇権の濫用は厳しく禁止し正当な理由のない解雇は無効である。ILO156号条約や158号条約に違反する解雇が無効であることは当然である。資本関係や取引関係などで支配的地位にある「親企業」の取引停止などを原因とする下請け・中小企業の倒産などにもとづく解雇問題に「親企業」が責任を負うことはいうまでもない。

- ② パート労働者、派遣労働者にも適用される。

圧倒的に女性の比重が高いパート労働者・派遣労働者を含む、すべての労働者に適用される。

- ③ 退職強要は禁止。出向・配置転換は本人の同意、労使交渉を前提におこなう。

事実上の退職強要にあたる「希望退職」強要は禁止し、また、事実上の解雇につながる強制的な出向・配置転換は本人同意と労使交渉が前提でなければならない。

- ④ 判例でも確立している経営上の理由による「解雇規制4要件」を法文化する。

- ⑤ 解雇予告期間を延長し、解雇予告手当を大幅に増額する。

現行労働基準法は、1カ月前の解雇予告と解雇予告手当を支払えば、自由に解雇できるかのように悪用されている。これを、勤続年数に応じて、解雇予告期間を延長し、解雇予告手当も大幅に増額する。

憲法とILO条約からも当然の要求

このような内容をもった「大綱 (案)」は憲法

の正当性と国際的世論の支持を受ける根拠をもっている。

① 憲法は、第25条で「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と国民の生存権を保障している。また、第27条で「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。賃金、就業時間、休息その他の労働条件に関する基準は、法律でこれを定める」と、国の労働権保障義務と国民が労働条件の保護を受ける権利を保障している。

「解雇規制立法」はこのような規定を含む憲法を根拠にして制定される法律である。労働基準法にも「解雇制限」(第19条)や「解雇の予告」(第20条)などが規定され、また、「雇用均等法」の第11条でも女性を理由として差別的解雇を禁止している。しかし、今日の深刻な社会問題となっている解雇問題を解決する上で、これではきわめて不十分であり、憲法の原理に則って「解雇規制立法」を制定することが緊急に必要である。また、ILO156号条約(いわゆる均等待遇条約)の「家族的責任のみをもって雇用の終了の妥当な理由としてならない」(第8条)ことはいうまでもない。

② 大企業が利潤追求のため労働者の首を身勝手に切る「自由」など、発達した資本主義諸国で日本以外には考えられない。解雇を規制・制限する法律はドイツやフランスなど少なくない国で制定されている。こうした国際的動向を反映して、ILOは、「使用者の発意による雇用の終了に関する勧告」(第119号勧告)を1963年に決定し、82年、第158号条約として確定した。

EU(ヨーロッパ連合)は、94年にEU域内で1000人以上を雇用し、かつ2加盟国以上でそれぞれ150名以上を雇用する企業と企業グループにたいして、「再配置や事業所等の閉鎖、大量解雇等」従業員利益や企業全体に重大な影響を

国際・国内動向

およぼす可能性のある問題についての協議をおこなう協議会の設置」を義務づけている。このように「解雇規制」立法によって、企業の身勝手な解雇を規制し、労働者の開発とはたらく権利を守るという流れが国際的に主流となっている。

労働者・国民の共通の要求

全労連は、「解雇規制立法」実現のために、各政党への要請行動、国会議員への要請行動、個人署名と団体署名の推進、国会請願行動、自治体から「解雇規制立法制定」決議・意見書を上げさせるとりくみ、学習活動などを強化する。

最近の失業・雇用情勢は戦後最悪の事態に直面し労働者の生活が根底から破壊されるとともに、このことが日本経済が不況から脱出できない重要な要因となっているもとで「解雇規制立法」の制定は労働者・国民の共通の要求となっている。また、潮流の違いをこえて労働者・労働組合の共通の要求となっている。

全労連はこの条件を生かして、生活権、基本的人権を守るために連合を含むすべての労働組合、広範な国民各界層との共闘を重視して大きな共同の運動を旺盛に展開する考えである。

(全労連事務局次長)

自治体研究社

〒162 新宿区矢来町123

☎ 03-3235-5941

FAX 3235-5933

9 地域自治の 住民組織論

山崎丈夫著 四六判 1800円(〒310)

災害時に地域組織が果たした役割や地方分権論の動向を見ると、あらためて地域住民組織のあり方が問われている。

現代自治選書

10 ごみ問題の政策争点

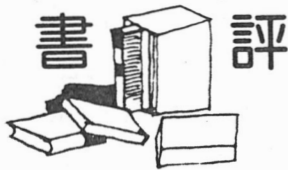
田口正己著 四六判 定価2500円(〒310)

「指定袋」の導入や「有料化」でごみ問題の何が解決するのか、ドイツ・フランスの廃棄物処理制度から学ぶべきことは何か、「容器包装リサイクル法」の課題は何かなど、議論となっている現代のごみ問題を検証する。

主な内容

- ・「有料化」の政策争点と自治体の動向
- ・ドイツの選択と日本の選択
- ・「容器包装リサイクル法」の課題と評価
- ・循環型リサイクル社会への展望





『現代会計基準論 —批判から提言へ—』

筒井 晴彦

1

ドイツの文豪ゲーテは、『ウィルヘルム・マイスターの修業時代』のなかで、複式簿記を「人間精神が生みだしたもっともすばらしい発明のひとつである」と賞賛した。封建制社会から資本主義社会への移行期に生まれたこの複式簿記は、19世紀における株式会社の発達とともに会計へと発展をみた。

ところで今日の資本主義会計は、自主的経理、真実の主観性・相対性、会計処理の多様性という主張を展開しながら、大企業の蓄積を促進する役割を果たすようになっていく。とりわけ利益の圧縮表示をつよめ、資産の拡大と負債の拡大をつうじた費用の過大計上と利益の過小計上をもたらしている。この「利潤の費用化」は、商法と企業会計原則、税法上の諸制度などをつうじて国家によって推進されている。

こうしたもとで資本主義会計がもつこの階級性にたいする批判の展開と、それに代わりうる会計の探求をめざす批判会計学派と総称される潮流が発展しつつある。この学派はまた、公表会計が企業活動の実態を反映しない術策となっているもとでも資本活動の実態の分析を積極的に展開してきた。著者はこの潮流の伝統のうえにたって、生々しい現実と切り結びながら長年にわたって会計学研究を展開し、科学的会計学のあり方を探求してきた。

本書は、会計にたいする社会的信頼の喪失と

会計学の混迷が今日ほどはなはだしいときはないといわれるなかで、「会計はいかにあるべきか」と問いかけている。

全労連は『検証・大企業の内部留保』（ビクトリー・マップ）を毎年発表し、大企業の社会的責任を追及してきたが、著者のこの問いかけは、私たち労働組合にとっても大切な意味をもっていると考えられる。

著者の意図はつぎのとおりである。第1に、会計制度とその中核をなしている会計基準の具体的分析をとおして、資本主義会計の構造とその矛盾を明らかにし、現在転換を迫られているそのあり方への提言をおこなうこと、第2に、会計基準の産物としての一定の限界をもつ会計数値の利用可能性を科学的に追求すること——である。

2

本書の構成に沿いながら各章の内容を紹介しておこう。

第1章「社会科学としての会計学の方法と課題」では、明治6年に福沢諭吉が『帳合の法』を翻訳・紹介してからはじまった日本の会計学が昭和期にはいって社会科学としての基礎を確立したこと、戦後になって独占資本の会計政策の批判を大きな特徴とする「批判会計学」が新たに展開しはじめたことなど、会計学の学問的伝統が、批判会計学の形成・発展を軸に整理されている。

書 評

第2章「批判会計学の国際的展開」では、欧米における批判会計学派の形成とそこにいたる背景の分析をととして、国際的にみて批判会計学には3つの源泉——(1)資本主義会計学そのもの (2)マルクス主義 (3)労働運動との結合——があることを明らかにしている。なかでも日本の批判会計学が研究内容の多様性と水準の高さにおいて国際的に抜きん出しており、日本の批判会計学が果たすべき国際的役割の大きさが指摘されている。以上の2つの章をととして、批判会計学の伝統のうえに立つ著者の方法論を知ることができよう。

第3章から第7章までの5章が、本書の中心的部分を構成し、会計制度と会計基準の基本問題の解明にあてられている。すなわち会計数値の真実性をめぐる問題が歴史的、構造的に分析され、それにもとづく日本の「企業会計原則」のあり方の再検討がなされている。第3章「会計的真実の制度的構造」では、戦後日本の会計制度の形成に大きな影響をあたえた主要資本主義国の会計にかんする法的規範、会計規範および会計理論のいずれもが、会計的真実の確保について企業の「自由経理」を認めてきており、その結果、国際的規模でますます会計的真実の相対性と主観性の度合いが深まっている事実を明らかにしている。

第4章「会計方法の多様性と統一性」では、会計報告の操作の問題が論じられている。経営状況が変化するのにしたがってあれこれの会計方法が使い分けられるという操作的会計が依然として一掃されていないのは、「企業会計原則」が会計方法の多様性を認めているからであり、それゆえに会計方法の統一化はさし迫った必要事となっていることが考察されている。

第5、第6の2章では、資本主義会計制度の問題点の分析(第3章と第4章)をふまえて日

本の会計基準としての「企業会計原則」への具体的提言がなされている。大企業はこの間、ディスクロージャーの拡大に反対し、「自主的経理」を拡大するという会計民主主義に逆行する方向をつよめてきた。したがって今日、「企業会計」は会計民主主義を発展させる道をすすむのか、それとも大企業の要求に妥協し、その「合理化」の道を歩むのかという、重大な岐路に立たされている。こうした認識に立って第5章「『企業会計原則』への提言」では、真実の主観性と相対性の問題について、真実の客観性をつよめるために会計処理の選択の範囲をせばめ、統一化する努力をおこなうことが提起されている。恣意的な会計操作の手段として多用されている引当金の問題では、適正な損益計算をおこなうという立場から、公正な会計慣行の形成に役立たない引当金については廃止すべきだと提言されている。引当金の経済実体が利益留保以外の何物でもなく大企業の資本蓄積を促進する手段となっている現状に照らせばもっともな提言である。

ディスクロージャーの問題では、経団連が商法会計と証券取引法会計の「一元化」の名のもとに有価証券報告書の簡略化を要求しているなかで、国民の知る権利をまもる立場からディスクロージャーの拡大を明確にうちだしている。

第6章「『企業会計原則』の存在意義」では、「企業会計原則」のあり方として、会計研究者による諸提案の批判・検討をおこない、証券取引法会計の実践規範形成のためのガイドラインとして「企業会計原則」を位置づけることが提起されている。

第7章「バブル経済と会計ディスクロージャー」は、80年代後半のバブル経済と90年代におけるその崩壊が提起した現行会計基準の限界と問題点の解明となっている。

第8章「大小会社区分立法と中小会社の監査制度」は、会計基準・公開制度と表裏一体となっている監査制度の分析である。ここでとりあげられている中小会社の監督の制度化は、いったんは流産したものの、徴税体制の強化と「危機管理」の要請から、その復活への動きが今日もなおやむことなく続いており、依然今後にむけての重要な課題となっているものである。

第9章、第10章、第11章は、会計基準の産物としての会計数値を利用した経営分析の実践的適用にあてられている。第9章「大企業の内部留保の構造」、第10章「内部留保概念の検討」の2章では、80年代から90年代にかけ労働運動の分野において重要な問題となった内部留保の理論的な考察がなされている。著者は、貸借対照表の資本の部に記載されている資本準備金と、負債の部に記載されている特定引当金、固定負債性引当金（その代表的なものは退職給与引当金）、および資産の部に評価性引当金としてマイナスの形で記載されている貸倒引当金を「隠し内部留保」として集計し、これを公表内部留保（利益準備金、諸積立金、未処分利益）にくわえたものをもって実質内部留保としている。内部留保の概念やそれにふくめるべき勘定科目についていまだに定説が確立しておらず、一義的な解答をしめしうる状況にはないが、著者の主張は大いに参考になろう。

また減価償却費の問題で著者は、特別償却引当金を内部留保に加算すること、同時に個別具体的な分析にあたっては過大償却分の修正計算をおこなうことを提案し、その過大部分は普通償却の30%だとしている。企業の減価償却費が

経常利益を上回り、GNPの8%強（法人企業統計）にものぼる巨額に達しているもとで減価償却費をどうおさえさせていくのかが今日問われているなか、全労連のピクトリー・マップの発展にとっても参考となる提言である。

第11章「『経営危機』と整理解雇の必要性」では、整理解雇裁判における会社側による会計数値の利用への批判がおこなわれている。

3

レーニンは、株式会社の貸借対照表の文字の下にあるほんとうの記号を解読することの重要性を強調し、「決算報告書を、なおよく見ると、ことに通曉した人は、これが利潤のすべてではないこと、(……)利潤の相当大きな部分が巧妙に他の項目にかくされていることに直ちに気づくであろう」（「資本家諸君は利潤をどうやってかくしているか」全集第25巻）とのべたことがあった。資本主義会計の階級性を見抜き、粉飾してごまかされた経営資料にだまされないよう戒め、正しい会計的知識を身につけることの必要性を示唆したのであった。企業の経営分析にたいする労働組合のとりくみがつよめられている今日、この指摘はますます重要になっている。

同時に、会計が資本蓄積のための手段として機能しているもとで、企業活動の実態を明らかにすることのできる会計の再構成がもとめられている。本書は、この課題にとりくんだ意欲的な書である。

（大月書店・1995年10月刊・4,300円）

（全労連調査政策局）

新刊紹介



益子純一編著

『検証レッドページ
—電力産業労働者の闘いと証言—』

私達の先輩である電力労働者が、第2次大戦後電気産業労働組合を形成し、労働者の生活と権利向上を目指し戦闘的に闘い、画期的な労働条件を勝ち取ったこと。その組合がレッドページをされて中心的活動家が職場を追われ労働組合も分裂させられたことは、断片的知識として知っていたが、今回「検証レッド・ページ」を読ませていただき、本書は豊富な資料と当時活動した人々の証言を駆使して系統的に編集されており、改めて当時の闘いと活動が生き生きとよみがえる感を与えてくれた。同時に当時のアメリカ占領軍と日本の政府、資本が結託してレッドページを強行したことが鮮明にされている。

私達レッドページ以降に電力会社に入社し、労働組合運動に加わり活動した者にとって、多くの教訓を含むものになっている。私が東京電力に入社した1956年当時の職場は「共産党」と口にするものもはばかりれるような雰囲気だった。労働組合幹部の多くは反共的、右翼的な人達で、労働組合の方針も労資協調的であり、労働条件も次々と切り下げられていった。しかし、1960年の安保改訂阻止闘争へは多くの青年労働者が闘いに立ち上がり、労働組合運動においても階級的な前進の傾向を見せはじめた。電力資本はこのような状況を見逃さず攻撃を加えてきた。その攻撃の特徴は活動家に対する「反共労

務政策」をテコとした「差別」だった。反共御用学者を招いての反共教育をはじめ、労働組合役員選挙への支配介入、公安警察を使った私生活への監視などあらゆる手段を使った攻撃だった。

私達はこのような攻撃は許せないと考え1976年10月に東京・横浜・千葉・前橋・甲府・長野の1都5県の各地裁に対して「共産党員及びその支持者に対する人権侵害、賃金差別の撤廃」を求める訴訟に立ち上がった。

1976年は「電産復職同盟」の皆さんの裁判闘争が最高裁で上告棄却された翌年にあたり、この闘争を引き継ぐ形ともなっている。後輩の私達の闘いは、1993年には前橋・甲府、1994年には長野・千葉・横浜の地裁で勝訴し1995年には東京地裁で継続中の事件も含めて全面一括解決し、解決金の支払と賃金及び処遇の是正を勝ち取り、今新たな闘いの出発をしている。当時レッドページと闘った諸先輩の闘いが今活かされていると思っている。

(光陽出版社・1995年6月刊・2,500円)

(二瓶英夫・東京電力争議団団長)

民主法律協会派遣労働研究会編

『がんばってよかった—派遣から正社員へ』

労働者派遣法は、1986年7月に施行されて、今年7月で10年になろうとしている。「リストラ」が展開される中で同法による派遣だけでなく、それに近い派遣的な労働関係で働く労働者も増加している。最近規制緩和論の中で、財界、行革委員会などの労働者派遣事業の適用対象業務の拡大（ネガティブリスト化を含む）の求めに応じて、昨年12月中央職業安定審議会建議において、対象業務の原則自由化へ道を開く「ネ

ガティブリスト」採用は見送られたものの新たに介護業務を含む12業務の追加が適当とされた。今年3月には、同法の見直し結果に基づく派遣先の違反行為に対する是正・改善措置、派遣事業許可の有効期限を5年間へ延長すること、育児・介護休業取得者に関わる特別措置などを内容とした改正案が閣議決定された。同法の改正が日程の俎上にある時期に、派遣労働者の実態に迫った本書が刊行された意義は大きい。

本書は、派遣労働者をめぐる実態や問題点を「派遣労働者の手紙」といったかたちで分りやすく指摘している上に、表題に示されているように、派遣労働者がまわりの労働者と連帯した取り組みによって、「派遣」という不安定で、差別された地位を改善した先進的諸事例を紹介し、同法見直しの課題を明らかにした好書である。

本書は、以下の3章からなっている。

第1章「派遣労働者からの手紙」では事務処理関係の派遣労働者から聞き取りによるなまなましい実態を紹介している。第2章「がんばってよかった」は、①ある放送局での「正社員化」(エフエムX事件)、②厚化粧はがして雇用是正(ステージ・シー事件)、③病院にも派遣労働者が(晓明館病院労務供給違反事件)、④スチュワーデスの派遣をストップ、と4つの派遣労働者自身の闘いの実験の経験を紹介している。①、②は放送局という職場で派遣労働者の雇用の継続を勝取ったり、労働基準局を活用した事件である。③は、少数組合が、病院の派遣会社の形式を利用した「労務屋」と闘うことにより、職安の雇用是正勧告を引出し、派遣労働者の正社員化と病院経営の正常化を実現した注目すべき事例である。④は社会的に大きな注目されたスチュワーデスのアルバイト化・派遣社員化問題を阻止した事件である。第3章では、1章、2章を踏まえて、登録型労働者派遣の廃止、内容

のあいまいな業務の廃止、高齢労働者の労働者派遣の廃止などの法見直しの課題や労働組合の同問題の是正にできること、なすべきことを提示している。

本書で、強調されているのは、派遣労働者の雇用や労働条件の改善における労働組合の果たす役割である。「問題を受け止めてくれる労働組合が少ないため、派遣労働者の悩みを実際に解決することがきわめて困難です」「労働組合は派遣労働の拡大がどういう課題をもたらすかを真剣に考える必要があります」と指摘している。

研究者のみならず、労働組合活動家に是非一読を進めたい。

(かもがわ出版・1995年12月刊・1200円)

(中山徹・会員・大阪府立大学助教授)

就職難に泣き寝入りしない女子学生の会編

『超氷河期だって泣き寝入りしない！ —女子学生就職黒書—』

「あなたは子どもが生まれても働き続けるか」というマイクにむかって何度応えただろう。「続けます。仕事は自由へのパスポートだから」と。保育園のまだ少なかった昭和40年ごろの大不況の、女子学生就職難のために結成した「女子学生の会」の初代会長の私は。私自身、この信念を貫くために生きているように思う。その後、1、2度女子学生の就職難があって今回に至っている。

つまり、女子学生は不況時の雇用の調整弁にさせられていることは明白である。人間として生きていくための働く場を奪われることが、どれほど残酷なことか男女平等を宣言している憲法や、女子差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、そして昨年4月に批准したILO156号条約をも

新刊紹介

つ現在、それは政治の最重要課題である。

本書には、その悲痛な女子学生の実態と残酷な企業の論理と無力な行政が具体的に指摘されている。資料請求のはがきをのべ500通送り、かえってきた3分の1は、「女子は一般職」と限定していたり、「自宅通勤以外お断り」だったり、「女子採用なし」だったり。また今年度の特徴は、受験させといて落とすという寸法。「友人のなかには親から50万円借金して東京でのセミナーに何度も参加した者もいる」とのこと。何度も落とされて、自信を無くしていく姿。セクハラ的人権侵害的面接での屈辱感。「女子」というだけでの門前ばらい。否、結果として落とすことがわかっているのに試験を受けさせていく新方法。

文部省の調査では、この3月1日現在、大学・短大生の7万6千人が就職先がきまってないこ

とを發表している。本書では企業の社会的責任まで言及している。また、労働省も彼女たちの身をきるような提言や活動の中で少しずつだが動きは始めている。

ともあれ、この基本的人権である「就職」を個人と企業の論理にまかせておいていいのだろうか。もっと行政指導が必要ではないか。女性が国会議員の41%を占めているスウェーデン。20歳から64歳までの女性の85%がなんらかの職業についているという。女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい職場だという意識の下で改革は進められているという。本書は女子学生の就職難の実態から出発して日本の企業の国際的影響まで懸念している。

また、多くの女子学生への激励書でもある。

(大月書店・1996年3月刊・1,300円)

(村越洋子・大月短期大学教授)

次号No.24 (1996年秋季号) の主な内容 (予定)

・エイズ薬害問題と日本の労働者

日野 秀逸

〔特集〕現代労働組合の基本問題

・現代労働組合の基本的課題

芹沢 寿良

・世界労働運動の現段階

宮前 忠夫

・膨大な未組織労働者をどう戦列に加えるか

酒井 謙弥

〔国際・国内動向〕

・ILO第183回総会家内労働条約を採択

・銀行リストラと金融労働者

・日本農業と農協労働者

〔書評〕

・木本喜美子著『家族・ジェンダー・企業社会』

・坂本重雄・山脇貞司編著『高齢者介護の政策課題』

(題はそれぞれ仮題)

発行予定日 1996年9月15日

編集後記

本誌での女性特集号は、3号「女性労働と今日の政策課題」、14号「家族・保育政策—国際家族年と労働者階級」につづいて今号で3回目である。労働諸法制の改悪の一環としての均等法の見直しは、女性労働者と労働者階級にとって重要な問題である。10年前の均等法制定時、保護か平等かの二者択一をせまった資本の論理は、今回の見直しにあたって、労働基準法的女子保護規定のさらなる緩和・撤廃として、貫徹されている。女性をフロー型の使い捨て労働力として最大限に活用することをねらう財界の21世紀戦略にとって、女子保護規定の撤廃は戦略の要となっているからである。

連合は女性労働者の要求に背を向けて、女子保護規定を撤廃する方針という。巻頭の「日本の労働組合をどう見るか」は、連合の運動の特徴にもふれ、時宜をえた論文となっている。特集の論文に、均等法制定時の「暑いたたかい」の再現をねがって、「均等法をたたかって」を掲載した。運動の盛りあがりを期待したい。(K.S.)

— 前号 (No.22) の訂正とお詫び —

表紙・目次 島田晴夫「新産業雇用創出論」批判

→島田晴雄

P. 2 左段最終行 1970年代→1870年代

P.23~27 見出しおよび本文中および注

島田晴夫→島田晴雄

以上、訂正して、お詫びいたします。

季刊 労働総研クォーターリー No.23 (96年夏季号)

1996年7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

ユニオンコーポ403

TEL 03(3940)0523

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.23 Summer Issue

Contents

- * Japanese Trade Unions as We See Them Today Kazunori Ohki
- Special Article : The Present Situation of Women Workers and Their Demand for Equality—In Revising the Equal-Opportunity Employment Law—**
- * Circumstances of Women Workers in Japan and the Problems to be Solved through Struggle for a Law Revision Hiroko Sasanuma
- * Problems to be Attended to in Revising the Equal-Opportunity Employment Law Hisako Konno
- * Equal-Opportunity Legislation in Germany Junko Saitoh
- * Lessons Learned from the Past Struggle for a Genuine Equal-Opportunity Employment Law Naomi Kishimoto

Information at Home and Abroad

- * International Labour Solidarity between the US and Mexico —UE-FAT Strategic Organizing Alliance— Robin Alexander
- * Mr. John Manning's Visit to Rodo Soken's Office Yutaka Kaneda
- * Problems Brought to Light in Labour Contract Bargainings in Germany—Drastic Cut in Employers' Share and Working Conditions for Workers under "the Alliance for the Preservation of Employment and Industrial Integrity"— Tadao Miyamae
- * Zenroren Acting for "A Law to Regulate the Dismissal of Workers" Tadatsura Sahara

Book Review

- * "The Present-day Theory of A Yardstick for Accounting" by Yasuo Kakurai Haruhiko Tsutsui

Introduction of New Publications

- * "Verification of Purge Cases" by Junichi Masuko Hideo Nihei
- * "Glad We Have Stood Firm till the End" by Minshu Houritsu Kyokai on Manpower-dispatching Business Tohru Nakayama
- * "We'd Never Yield to Despair in Ultra-difficult Days in Job-Hungry!" —Report of the Association of Girl Students in Serious Job Shortage" by the Association of Girl Students Who Never Yield to Despair Yoko Murakoshi

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.23 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)