

季刊

労働総研

クォーターリー

1996年秋季号

No.24

●介護保障と労働運動の課題

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

世界の労働組合運動の現状

膨大な未組織労働者をどう戦列に加えるか

日野 秀逸

芹沢 寿良

宮前 忠夫

酒井 謙彌

国際・国内動向

第83回ILO総会家内労働条約を採択する
—条約批准、家内労働法抜本改正の運動を—

都市銀行「リストラ」と金融労働者

日本農業と農協労働者

豊田 太一

山崎 豊

中沢 善治

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』

笹谷 春美

浜岡 政好

労働総研クォーター

第24号 (1996年秋季号)



目次

●介護保障と労働運動の課題	日野 秀逸	2
---------------	-------	---

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	10
■世界の労働組合運動の現状	宮前 忠夫	19
■膨大な未組織労働者をどう戦列に加えるか	酒井 謙彌	30

国際・国内動向

■第83回 I L O総会家内労働条約を採択する 一条約批准、家内労働法抜本改正の運動を—	豊田 太一	40
■都市銀行「リストラ」と金融労働者	山崎 豊	43
■日本農業と農協労働者	中沢 善治	46

書評 ●木本喜美子著『家族・ジェンダー・企業社会』	笹谷 春美	50
●坂本重雄・山脇貞司編著『高齢者介護の政策課題』	浜岡 政好	52

新刊紹介 ●坂本修・坂本福子著『格闘としての裁判』	清水 明	●柴田嘉彦著『世界の社会保障』	原富 悟	●渡辺貞雄編著『21世紀への社会政策』	布川日佐史	●法政大学大原社会問題研究所編『証言・産別会議の誕生』	西村 直樹	●増田れい子著『看護—ベッドサイドの光景』	江尻 尚子	54
---------------------------	------	-----------------	------	---------------------	-------	-----------------------------	-------	-----------------------	-------	----

●読者の広場	9	●次号予告	49
●編集後記	59		

介護保障と労働運動の課題

日野 秀逸

はじめに

この小論のテーマは、介護保障を総合的に確立するために、労働運動が何をなすべきかを検討することであり、老人保健福祉審議会最終報告（4月22日）、厚生省「試案」（5月15日）、厚生省「修正試案」（5月30日）さらに6月には厚生省介護保険制度案大綱というように、2ヶ月足らずの間に、猫の目のように変転して完全に迷走状態に陥っている厚生省の「介護保険」構想についての詳細な検討が主題ではない。それは、すでに各団体が最近、機関誌類で特集を組んでいて、細部に亘る議論をすでに行っている。ここでは、実践的課題を提示することが目的である。また、小論では紙数の制限もあり、ひとつひとつの論点の出所を明記はしていない。

1. 介護保障が問題である—対抗軸の整理

考察を進めるにあたって、いささか論点あるいは用語の整理が必要である。それは、厚生省の論議が（老人保健福祉審議会の論議を含む）、介護保障への総合的な目配りなしに、「公的介護保険」という表現を、いわば「先に厚生省流の介護保険ありき」の形で進めたからである。そして、労働運動をはじめ社会保障関連の諸団体の論議も、いくぶんかは厚生省の論議の枠組み

に引きずられたことは否めないからである。

われわれが実践的論議を進めるための前提として、介護保障には、介護費保障と介護サービス保障（医療の場合では医療費保障制度と医療サービス供給制度）の2つの側面があることを確認しておく。医療や福祉のようにサービスという現物の給付が、費用の保障と不可分な領域では、この両面に目配りをして論議と運動を展開することが、ことの性質上から不可欠である。

ところが、論議が「介護保険」に集中しすぎて、いわば「蚤取り眼」になってはいないだろうか。もちろん、こういう状況を意識的に作り出しているのは政府・厚生省なのだが。

次に、厚生省流の「介護保険」とオランダやドイツの公的介護保険は違うものだし、介護保障と「介護保険」もイコールではないことを確認しなければならない。厚生省流の「介護保険」はおよそ公的な介護保険の名に値しないし、上記のように老人保健福祉審議会や厚生省が構想する「介護保険」の内容自体も不明なところが多い。

したがって選択肢が「介護保険」だけでないことは自明であるし、公費負担制度か「介護保険」かでないことも、公費負担制度か介護保険かでないことも自明である。問題は介護保障制度を総合的に確立することである。

なお、論理的には公的保険も公費も介護保障

の財政的仕組みとしては存在し得るし、両者の併存もありうる。また、現実にはオランダやドイツなどを含めて、併存の例は存在している。また、わが国の介護と同様にサービスという現物給付が不可欠な医療において、医療費保障制度は、公的保険と公費負担と生活保護法による医療扶助とが併存している。なお、筆者は、経済的自立が困難な高齢者を中心とする介護保障においては、補足性原理に立つ生活保護法による扶助は好ましいとは考えていない。

介護保障制度は現実には、白紙にデザインするわけではないし、日本の場合、医療と介護の連携・連続を考えると、公的保険を排除する理由は無からう。また、福祉との関連からも公費による措置制度を否定する理由もない。

公費による制度をベターとしても、イギリスの国民保健事業(NHS)のように予算を締められることによって、財政的に「立ち枯れ」や「安楽死」させられかねない。また、公的保険だとしても、スウェーデンの国民健康保険のように保険料(税)の85%が企業負担で、15%が国の負担という事態も、運動の力量や歴史的経過によっては、ありうるのである。これらのことから、公的保険か公費負担かという費用負担方式によって一義的に決まるものではない。

ここで言いたいのは、以上の私見を含めて介護保障の総合的確立に向けて、大いに論議すべき課題が多々残っているということである。

この項の最後に、「介護保険」論者についての規定を試みておく。現在までの論議では、少なからぬ人たちが、公的介護保険を否定しない人々を指して、「介護保険論者」として一括してしまう傾向が見られるからである。

筆者は、「介護保険」論者とは、①措置制度を否定して公的「介護保険」を強要する、②民間保険の活用を前提として公的「介護保険」を設

計する、③公費の削減を前提として公的「介護保険」を設計する、④本人の少なからぬ自己負担を前提として公的「介護保険」を主張する、このような人たちのことと考えている。

以上のような、理論的あるいは制度論的な問題では、社会保障運動の内部にも、少なからぬ意見の拡散状態が見られる。この点で、労働運動が福祉や医療の専門職を組織している優位性を発揮し、積極的に意見交換の場を設定し、国民的合意を形成する牽引車の役割を果たすことが望まれる。

2. 介護要求の緊急性・切実性の確認と厚生省案への批判

介護保障を考える大前提が、わが国における公的介護の立遅れ、正確には公的介護不在が、介護を受ける多くの高齢者から人間らしい生活・人間としての尊厳を奪っており、私的な家族介護を負担させられてきた家族、特に女性に深刻な犠牲を強いていて、「介護地獄」からの脱却が切実な国民的要求になっていることである。

この現実には、一つは何らかの公的介護制度を切実に求める世論を生みだしている。昨年11月から12月にかけて実施された総務庁の「高齢者の経済生活に関する意識調査」では、現在の貯蓄額では老後の備えとして不足とする人が52.5%、そして貯蓄を「病気や介護が必要な時など、万一の場合以外は取り崩すべきではない」とする人が50.5%を占め、「病気と介護」に備えて貯蓄せざるを得ないという、介護費不安が示された。

今年3月の『朝日新聞』の世論調査では、「公的介護保険制度」の創設に60%の人が賛成している。また、7月の『中日新聞』の世論調査では「公的介護保険制度」の導入に79%以上の人が賛成している。もっとも『朝日新聞』の世論

介護保障と労働運動の課題

調査では、「お年寄りの保険料負担」について、「負担するのがよい」は35%であり、「負担しなくても良い」が51%と過半数である。

一方で、最近では厚生省の「介護保険」構想の迷走ぶり、端的に表現して「保険あって介護なし」の本質が知られはじめるにつれて、世論にも微妙な変化が生じている。「日本経済新聞」が6月に実施した世論調査では、「公的介護保険制度を設けることについて、どう考えるか」という設問に対して、「早急に実現すべきだ」は26.6%であり、「もっと十分に議論すべきだ」が62.3%を占めている。また日経産業消費研究所が6月に実施した世論調査では、厚生省の強制的加入の公的介護保険と任意加入の保険の支持者が、それぞれ37.7%と38.3%であり、世論も必ずしも厚生省流の「介護保険」一辺倒ではなくなっている。

いずれにしろ、厚生省自身の無策がもたらした厳しい現実が、「今よりましなら少々の負担をしても公的介護保険」を望む、という世論を生みだし、またこうした世論を利用してこそ、厚生省の「介護保険」構想の登場が可能になっている。しかし、厚生省の「介護保険」構想は、介護保険制度の導入がどのような介護サービスを保障するのか、保険料負担は誰がどのくらいするのか、保険者はどこになるのか、などの介護保険の中心的内容については、次々に見解が変更される、およそまともな構想とはいえないものである。

国民が切実に感じている介護保障の緊急性が含意することは、1つは現実の介護サービスの量と質を大幅に改善することであり、もう1つは介護費保障の改善であり、全体としては国民の介護要求に適う制度、すなわち介護を受ける人と、介護に当たる人（看護・介護労働者と家族を含む）との人権が尊重される、介護保障制

度の早期確立である。

厚生省の「介護保険」構想が、こうした労働者・国民の真の介護要求とは全く相反するものであることを明らかにし、要求に応える具体的な改善を国と自治体に迫る場と運動を、ナショナルセンターとして、地域センターとして、単産レベルとして、また自治体レベルでも、多様に重層的に展開することが急務である。

3. 政府の強行的国会提案を阻止し 情報を公開させる

2と連動することがらであるが、現在、政府・厚生省は国民的論議・合意が形成されないうちにこそ「介護保険」を強行的に制定しようとしている。これを阻止する運動が緊急度の高いものであり、阻止するためにも1、2で述べた課題への取り組みが有効だという関係にある。

最近の動向を若干みておこう。橋本首相は7月20日、福岡市で開かれた自民党九州ブロック国会議員総決起集会で、「介護のシステムを作るため、市町村に大きな役割を担っていただかないとならない。権限もカネも地方に渡す。住民が身近に求める仕事を、住民に一番身近な行政に背負っていただく。これが地方分権だ」として、「介護保険」の導入に反対や慎重論の多い市町村を説得することを強調した。また、菅直人厚生大臣は、大臣就任後最初の「一日厚生省」が7月29日に仙台市で開かれた際に、終了後の記者会見で、「臨時国会に向けて出したい」と述べ、早期提出に改めて意欲を示した。しかし、「一日厚生省」では、市町村側から、赤字財政の国民健康保険を例に、「第二の国民健康保険」になるのではないかという不安から、「介護保険」の導入には慎重にならざるを得ないとの意見が出された。厚生大臣はその後の記者会見で、地方自治体を含む関係者から財政面での理解を得

る、日本の社会保障制度全体の見直しをつける、の2点を課題として挙げた上で、「7、8、9月に努力して、この2つをクリアし、臨時国会に法案を出したい」と述べている。

もっと実務的には、7月17日に厚生省が都道府県高齢者介護主管課長会議を開き、羽毛田老人保健福祉局長は「市町村の理解を得るためにもまずは都道府県が制度内容に精通し、理解してほしい」と訓示し、次期国会への法案提出については「医療保険制度や社会保障制度の改革を進め、制度を安定化させるためにも、第一歩として介護保険制度を仕上げなければならない」と述べた。すなわち、医療保険制度改革の観点からも、社会保障制度全体の「介護保険」化という戦略からも、「介護保険」制度の早期実現を位置づけている。また、香取高齢者介護対策本部次長は、市町村が必ずしも制度の基本的な仕組みを理解していないケースが多く、市町村との「意志疎通を欠いている」場面もみられたとして、市町村への説明を十分行うよう求めた。

つまり、厚生省の「介護保険」構想が都道府県の担当者にも、市町村の担当者にも理解困難な代物であることを自認したのであり、それだけに7月から9月にかけて精力的に「説得」と「周知徹底」に務める構えを、首相、厚相、厚生省幹部が示しているのである。

ここで留意すべきは、まず市町村が十分理解できていない制度を、国民に理解しろといっても無理だということである。しかも、国民の間の理解や合意を形成せずに、都道府県や市町村という行政サイドさえ説得すれば、法律を作ってもよいということにはならないということである。

さて、厚生省がなすべきことは、既定の「介護保険」構想を押しつけることではない。都道府県と市町村に対する以上に、国民全体に対し

て情報を公開することである。まずは、「介護保険」構想について、政府部内でも確たる方針を（「介護保険」の名において新たな収奪機構を作るということでは確固としているが）持っているとも言えないのであるから、政府部内の論議を公開することから始めなければならない。例えば、連立与党内部でも自民党は一般に慎重論、新党さきがけと社民党は早期実現という構図である。しかし、上述のように橋本首相も最近は早期実現の姿勢を示している。また、厚生省の一連の案では、在宅先行だったが自民党の山崎政調会長は最近、施設介護と在宅介護の同時実施を語っている（7月26日）。政府としての統一の方針を明らかにすることが第一の情報公開であろう。それなくして、国民や自治体に「ご理解を願う」といっても無理な話である。

また、厚生省の案ではおおよそのところ、老人医療費の総額（1995年度）8兆4600億円のうち介護的要素の大きい部分を8500億、6ヶ月以上の長期入院を1兆200億円とし、「介護保険」の導入によって2兆円弱が削減できる計算になる。また、老人医療費には健康保険、共済組合から拠出金が約30%あるのでこの扱いによって削減金額は変わるし、企業・健保連の負担の減少もありうるが、いずれにせよこれらの金額がどの程度になるのか、そして老人医療費の浮いた分もどのように使うのか情報は公開されていない。

連立与党内部からも情報公開の声は出ている。自民党情報調査局長の伊吹文明衆議院議員は厚生省の制度案大綱に関して、「今の制度案では、65歳の人で50人に1人、85歳で4人に1人程度しか介護を受けられない。『それでもやりますか』という情報の公開が欲しい」（『朝日新聞』7月17日）。

日経連側からも、介護保険制度の導入によっ

介護保障と労働運動の課題

て、財政危機が深刻化している医療保険制度の負担状況がコスト面でどう変化するのか、具体的に示すべきだとの意見が出されている（8月1日の厚生省と日経連の定期懇談会）。

自治体関係者も情報の公開を求めている。「介護保険」の早期導入の立場をとる山形県西川町横山万蔵町長は、「介護保険」に関するこれまでの論議で不足していることとして、介護保険を知らない首長が多く、厚生省がもっと説明すべき」だと述べている（『朝日新聞』7月27日）。

マスコミにおいても、公費の削減分をどのように使うのかが不明であることか指摘されている。『朝日新聞』シリーズ「負担増の前に」（4月5日）では、厚生省の試算によると新ゴールドプランが想定する2000年度の介護費用のうちの公費負担は約3兆円、一方、「介護保険」構想では2000年の公費負担は約2兆3千億円で、7000億円が浮く勘定であることを伝えている。この7000億円を何に使うのかは公表されていない。

この項から出てくる実践的帰結は、労働運動が、社会保障運動とともに、国民各層はもちろんのこと、「理解しがたい介護保険構想」を押しつけられて難儀している市町村さらには都道府県とも共同して、あるべき介護保障の構想を論議し、「介護保険」構想の問題点を明らかにし、わが国の現実に適合した合理的な制度に関する国民的合意を形成するための運動を、重層的に展開することである。そのためにも、政府・厚生省に情報の公開を迫ることである。

4. 企業負担の明瞭化 （オランダの例に触れて）

一般的に見て、公的保険に企業が負担をしないというのは不思議な話である。ところが「老人保健福祉審議会」の最終報告では、企業側委員の強硬な反対で、企業負担については両論併

記にとどまっていた。企業側の立場はその後も変わっていない。

日経連と厚生省の幹部の定期懇談会（8月1日）で、日経連の根本二郎会長は、「介護保険」制度について、必要性は評価するが、保険料の事業主負担を法定化することは容認できない、と述べている。つまり、労使の交渉に委ねて企業内福祉の枠組みにとどめておきたいのである。

これは、公的保険としては致命的な欠陥といわざるをえない。この点で、おそらくは世界で最初の実質的な公的介護保険と目される、オランダの制度について紹介をしておくことは無駄では無かろう。ドイツについては少なからぬ文献がでているがオランダについては極めて少ないので文献名を挙げておく。それは、アラン・メイナード著、日野秀逸他訳、『欧州共同体諸国の保健・医療』（形成社、1979年。オランダの翻訳は日野）、The Reform of Health Care; A Comparative Analysis of Seven OECD Countries, OECD, 1992および『我が明日の「医療」「介護」を考える』（東京保険医協会、1996年）である。

オランダの社会保険は、被用者保険と国民保険に分かれている。国民保険には、一般老齢年金法（AOW）、一般寡婦孤児年金法（AW）、一般児童給付法（AKW）、一般労働者社会年金法（AAW）と介護保険として紹介されることの多い一般特定疾患手当法（AWBZ; The General Special Sickness Expense Act; Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten）があり、被用者保険には疾病法（Ziektewet=ZW、これは疾病、災害、出産、精神・身体障害による短期の労働不能に対する現金給付）、労働不能保険法（Wet up Arbeidsongeschikt-beidswerzekering = WAO、これは長期の疾病の際の現金給付）、失業給付法（WW）及び健康保険法（Ziekenfond-

swet=ZW)の4つがある。国民保険は、オランダ居住の全住民が法律で加入を義務づけられているから、被用者は国民保険にも強制加入させられる。

一般特定疾患手当法は1967年に制定され1968年に施行された。この法律は全国民を対象とし、長期間治療を要する(52週以上)疾病への医療と介護をカバーしている。特定疾患手当一般法は、年齢や国籍に関係なくオランダに居住するどんな人にも保険補償を供給する。特定疾患手当一般法が運用される疾病基金へは、国から補助金が出ている。その他の財源は保険料である。1973年には保険料が24,300フローリン(3,721.28ポンド)までの収入の労働者に対して賃金の2.8%であった。1974年段階までは保険料は全額雇用者によって支払われていた。しかし、18歳以上の人々に毎月保険料を支払わせるという新しい法律ができ、現在は労働者も保険料を拠出している。オランダの国民保険全体に言えることだが、被保険者は所得の一定率を所得税とともに徴収されるが、所得が一定額以下の者と65歳以上の者は拠出の義務を負わない。また被用者は一般特定疾患手当法と一般老齢年金法については拠出額(1995年7月1日現在で所得の8.85%+6.3%=15.15%)のうち一定限度(11.75%)までを使用者から償還される。

被用者保険では、保険料は労使が分担しているが日本やドイツと異なり、折半ではなくて使用者負担分の方が高い(使用者7.25%、被用者1.10%)。オランダの例のように社会保険でも、低所得者や高齢者、労働者の負担軽減措置が行われている国もあり、公費負担と公的保険を一般的に比較するわけにはいかない。スウェーデンの国民健康保険もそうであるが、そこには、基本的には労働運動を中心とする政治的・社会的力関係が作用しているのである。

5. 消費税引き上げ反対闘争と連携する

社民党と新党さきがけが「介護保険」導入に熱を入れているのは、消費税引き上げと連動した話である。特に社民党は、かつて社会党時代には反対した消費税の3%から5%への引き上げを決めた当事者である(村山内閣時代)。彼らは、その理由として福祉、とりわけ介護費用の財源とするための引き上げという「大義名分」を掲げた。「高齢者介護サービス基盤整備の着実な推進」(消費税率引上げおよび新ゴールドプラン決定にあたっての大蔵、厚生、自治三大臣合意文書)という謳い文句は、その代表である。したがって、来るべき総選挙対策のためにも、消費税引き上げのアリバイとも言うべき「介護保険」の創設を急がざるを得ないのである。

慎重論と伝えられる自民党にしても、五十歩百歩である。例えば、前記の伊吹代議士は2%の消費介護目的税を制定することを主張している。

このように、「介護保険」構想は、消費税率引き上げと連動している。したがって、「介護保険」強行に反対する運動は、きわめて広範な消費税引き上げ反対闘争と密接に関わる性格のものであり、相互に運動を前進させあう関係にある。この意味で、「介護保険」強行制定反対運動は、消費税に反対する国民的運動と連携して展開される根拠を持ち、労働運動としても両者を統一的に把握し、運動を構築することが要請される。

6. サービスの量的・質的向上は一致した要求

実践的におそらく最も取り組み易く、国民の介護要求に現実に応える運動は、現行の制度のもとでなすべきことを達成させることであり、さらに超過達成させることであろう。

「介護保険」構想が、新ゴールドプランの達

介護保障と労働運動の課題

成水準にも及ばないことはすでに広く批判されている。ここでは、今年2月に東京都高齢福祉部の在宅サービスモデル研究会が発表した「在宅サービス提供モデル策定に関する報告書」の中の「ウィークリープラン」と、老人保健福祉審議会が1月に発表した「要介護高齢者等に対するサービスモデル」の比較だけを出しておく。なぜならば、「介護保険」構想では、在宅からスタートすることになっているからである。

特養入所待機中の単身者の場合、老人保健福祉審議会モデルでは、ホームヘルプサービスの合計時間は7時間40分であり、朝のホームヘルプサービスは週4回であるから、週3回はヘルパーが来ないのである。深夜の巡回は老人福祉審議会モデルでは、毎日1回なのに対し、東京都モデルでは、毎朝のホームヘルプサービス、深夜の巡回を含め、毎日5－6回程度のサービス提供を想定している。東京都モデルのように、1日に複数回のヘルパー派遣が行われれば、特養待機者でも在宅生活が可能と思われるが、老人保健福祉審議会モデルでは、特養待機者の在宅生活は困難である。

虚弱高齢者のケースでは、東京都モデルでは、1人ぐらしの要サービス者には、朝食と夕食の準備にすることが想定されて、毎日ヘルパーを派遣するようになっている。老人保健福祉審議会モデルでは週1－2回程度である。現在でも都市部では、ホームヘルプサービスを受けている虚弱高齢者が多数存在している。週3－5回程度のサービスを受けている人も珍しくはない。しかし、「介護保険」構想ではサービス水準が低下する恐れが濃厚である。

また、現在の全国各地のサービス供給体制を見るならば、介護保障の最も確実な支えとなるサービスの量の、当面の最低保障とも言うべき「新ゴールドプラン」を達成できると考えてい

る自治体は3割程度でしかないのである（日弁連調査）。

現在よりもサービス水準が下がるような介護保障制度は不要である。運動の緊急課題としては、各自治体における介護サービスの水準と、地域老人保健福祉計画の内容と、その進捗状況を調べることで、そしてこの計画の完全実施を求める運動が挙げられる。

サービスの量と質を確保するという点で、われわれは、介護保険の「基盤整備」に公費を投入する点では大方の意見が一致していることに着目すべきであろう。例えば、老人保健福祉審議会の鳥居泰彦会長は、公的介護保険に関する最終報告を取りまとめるさいの論点の一つとして、「介護のインフラ整備から説き起こしたい」と述べていた（『日経』4月5日）。自治体側も、サービス提供というインフラ整備に公費を投入することを要求している。

まさに、供給量の絶対的不足の解消こそ急務であることは、誰の目にも明らかである。そして、介護サービスの供給量確保が、「介護保険」構想の大前提であることは衆目の一致するところである。これについて厚生省内部では、介護保険とは別に施設整備のための特別立法を作ることが考えられていたようであるが第二次報告では一般的に国、都道府県、市町村の責任について触れられているにとどまる。しかし、現在進行中の老人保健福祉計画ですら、達成が危ぶまれているのが現状である。

しかし、厚生省が「介護保険」構想の妥当性として常に持ちだす、「多様な老人介護ニーズに対応する」ためにも、利用者の選択権が働くためには、介護サービス供給体制が需要を上まわらなければならないのであり、サービス供給体制は、目的に応じた多様性を持たなければならないのである。

そのためには、非営利法人（医療法人、社会福祉法人、生活協同組合など）が、地方公共団体直営と並んで、サービス供給を担いうる財政的裏付けが必要になる。

新ゴールドプランの達成と市町村高齢者保健福祉計画の達成なくして、「介護保険」の約束を信じるわけにはいかない。この点での地域的運動において、医療、看護、福祉、介護の専門職を構成員とし、国家公務員、地方公務員を構成員とする全労連の役割は大きいと言わざるをえない。

ケア・マネジメントは介護保障に不可欠な作業である。その際に、医療と福祉と介護は切り離せない。「判定基準」や「判定プロセス」の策定は、医労連、福祉保育労、自治労連、また労働組合ではないが、保団連や民医連や医療生協なども参加し、障害者団体、介護を行っている

家族を含んで、利用者の権利をベースにし、かつ各分野の専門家の知恵と経験を結集して行うことがらである。どのような費用調達方式をとるにせよ、医療や福祉と連続した介護サービスの量的、質的整備が実際の介護水準を決めるのであり、いかなる民主的かつ公正で客観的な要介護判定基準と手続きを採用するかが鍵である。ここには労働組合の大きな活動の分野が待っている。

繰り返しになるが、「介護保険」は医療保障改悪、社会保障改悪の突破口と位置づけられている。消費税引き上げの口実でもある。それと闘い、国民的介護要求に応える具体的運動と政策的論議において、労働運動が果たすべき役割と、可能性は極めて大きい。

(常任理事・東京都立大学教授)

読者のひろば

夏季号で『超氷河期だって泣き寝入りしない!』を紹介していただきましてありがとうございます。

今年の春の段階で22万人の就職浪人として若い私達が働きたくても働けません。企業の採用計画をみても、見合った数字ではありません。6月18日に労働省に要請にいきましたが、労働省は就職難の原因に「学生のプラン

ド志向もある」という返答をしました。そもそも働き口がない、そのなかで労働者全体が多く苦しめられているのに個人の意識の問題にする姿勢に怒りを感じました。今後ともよろしくおねがいします。

(杉山恵子/学生・就職難に泣き寝入りしない女子学生の会代表)

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／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

はじめに

1897年6月(昭和30年)、わが国に近代的な労働組合が誕生して100年、1945年8月の敗戦を契機とする占領体制の下で労働組合運動が大衆的な規模で再建されてからは半世紀が経過した。この間、先進諸国の労働組合運動の歩みと同じように、勝利と敗北、飛躍と停滞、前進と後退といった法則的で複雑な過程を幾度となくくりかえしながら、全体的には、国民諸階層のさまざまな社会的運動と関わりあって衰退することなくその基本的力量を保持して今日にいたっている。

1995年以降の民主的革新的勢力の新たな高揚は、たたかう労働組合運動が一定の積極的な役割を果たす中でもたらされたものであり、労働組合運動の今後の前進にとって有利な情勢となっているが、一方、独占資本の「21世紀戦略」に基く労働者階級に対する既得の諸権利やルールを破壊しようとする本格的な挑戦が開始されており、すべての労働者と労働組合運動はかつてない厳しい試練に直面しているといつてよい重大な状況下にある。そうした挑戦をはね返し、職場に民主的諸権利を拡大し、人間的な労働と生活のルールを社会的に確立していくためには、あらゆる傾向の労働者、労働組合間の統一行動

と国民諸階層の幅広い共同闘争を組織化し、発展させていくことがますます差し迫った運動課題となっている。

全労連を中心とするたたかう労働組合運動は、中央、地方、地域、職場において労働者、労働組合本来の要求課題と国民的な共通課題に取り組み、このような今後の労働組合運動の発展、前進につながる注目すべき新しい団結と統一の諸関係と運動をつくりだして、連合とは対照的に労働組合運動への社会的信頼感を高めつつある。

本稿では、全労連第15回定期大会で採択された「1996年度運動方針」が現代日本の労働運動に求められている基本的課題を設定しているものとして基本的に賛成し、その積極的、攻勢的な実践と重要な成果の獲得、全労連を中心とするたたかう労働組合運動のさらなる前進と発展を期待する立場から、方針との関連で、日頃地方において労働者教育運動に関わり、また民間大企業の労働組合運動に深い関心を持ち続けている者の一人として、わが国のたたかう労働組合運動が飛躍的に主体的力量を強めていく上で必要な運動課題のいくつかについて感じていることを率直に述べてみたいと思う。私の意見のいくつかについては、現実の運動状況に照らして、異論や疑問があると思われるが、それらの点に

については、運動の内部で研究し、討論を深めて御批判をいただければ幸いである。

1. 労働者階級、労働組合運動の状況と、全労連第15回大会

わが国の労働者階級は、戦後の「産業構造の高度化」の過程とともに増大し、1993年に労働力人口の74.8%、絶対数は4,950万人と日本社会の圧倒的な多数勢力となっている。その労働者階級の内部構成はサラリーマン層、生産的労働者層、不生産的労働者層の3つに区分すると、労働者階級全体の中で専門的・技術的職業従事者、事務従事者のサラリーマン層は、1993年には37.1% (1835万人)、生産的労働者層 (農林漁業従事者、鉱業・工業・運輸業・通信業従事者) は、39.3% (1944万人)、不生産的労働者層 (販売従事者、サービス職業従事者) は、23.7% (1171万人) である。生産的労働者層は、比率は低下しているものの、絶対数としては増え続け、サラリーマン層と不生産的労働者のなかの技術者、電子計算機等操作員や情報サービス・調査・広告業の労働者を生産的労働者に加えて計算すると全労働者の4割を超えている。しかし、産業別・職業別労働者数に関する調査は、代表的な職種がブルーカラーではなく、高学歴の専門的・技術的職業従事者、事務従事者のホワイトカラーとなっていること、女性労働者、とりわけパートタイム労働者、派遣労働者など不安定雇用の、しかも中高年齢の労働者が大幅に増大していることが明らかとなっている。

労働者階級の労働組合への組織率は、20年間「戦後最低」を更新し続けて、1995年6月現在、労働者総数は5,309万人、労働組合員数は1261万4千人、労働者総数に占める労働組合員数(推定組織率)は前年比0.3%減の23.8%である(労働省「1995年度・労働組合基礎調査結果」)。

主要団体別労働組合員数は、「連合」の組合員数は772万5千人、前年比9万8千人減(1.3%減)、「全労連」は86万人で、前年比3000人増(0.4%増)、「全労協」は27万4千人(前年比2万4千人減)となっている。全労連の組織人員数が全労連の公表数字と著しく食い違っていることは周知のところである。連合の組合員減が、傘下の主要な民間単産が大量人減らしのリストラ「合理化」を容認した結果であることはいうまでもない。

労働組合の組織形態は、労働省の『労働組合基礎調査報告』(1994年)によると、企業別労働組合が全体の95.6%を占め、職業別組合、産業別組合、その他はともに僅か1%台で、従来からの基本的状況に全く変化はない。近年、リストラ「合理化」の攻勢が厳しくおそいかかるなかで、従来労働組合に距離をおき、その多くが未組織であったホワイトカラー、技術者、中間管理職、女性労働者、パートタイマー、派遣労働者、下請労働者、外国人労働者たちが抵抗に立ち上がり、地域の「駆け込み寺」的な組織に相談を持ち込み、さらには過労死問題や雇用調整問題等の電話110番運動を利用するなかから、企業の枠を超えたさまざまな連帯と団結を形成して活動を進めている。これらは、今後も増大が予想される労働組合運動の注目すべき動向のひとつである。最近の主要都市における管理職ユニオンとそのネットワーク、各地の女性ユニオン、被災労働者ユニオン、そうしたユニオンの全国ネットワーク、地域合同労組、一般労組などなどである。また、一定の歴史を持った各種の争議団、権利擁護のために闘う労働者の原告・提訴団、裁判闘争等の支援の会、労働者協同組合運動、民間大企業組合内部の自主的活動家集団の運動組織も今日の情勢のもとで労働者の生活と権利を守る連帯と団結の組織であり、

特集・現代労働組合の基本問題

たたかう労働組合運動の重要な一翼を担っている。

労働争議は、労働省統計でも半日以上の争議が、件数、参加人員、損失日数いずれも1975年以降一貫して減少しており、今日では限りなくゼロに近い状況となっている。

全労連は、以上のような労働者階級と労働組合運動の基本的な状況、そして「はじめに」の部分で指摘した情勢の展開の中で、1996年7月24日から26日まで、第15回定期大会を開催し、「1996年度運動方針」を決定した（大会スローガンは「人間らしく生き、働くために憲法を力に、労働者・国民の共同を広げよう」）。方針は、情勢の重要な特徴について「…今日の情勢が混沌とした状況から大きな変化と社会の進歩的発展にむけての新たな可能性を生みだしており、21世紀にむけての重要な転機を迎えていることを明らかにしている」とし、同時にこのことは「…労働者のなかに潜在的に拡大している不満や怒り、たたかうエネルギーを結集し、こうした変化に攻勢的に対応できる全労連の主体的な力量、組織強化の緊急性、重要性をも明らかにしている」という認識のもとに、「21世紀を前に転機にたつ内外情勢」のポイントを分析して、「この一年間の運動の総括」、その成果と教訓を明らかにするなかから「運動の重点と基本的な構え」として「広範な労働者・労働組合とともに」「広範な諸団体・国民諸階層とともに」「全労連の主体的力量の強化にむけて」「国際連帯活動を重視して」という4つの重点を提起している。それを踏まえた「具体的課題と運動展開」の柱は以下の5つである。

- ①賃金・雇用破壊を許さず、権利擁護と「働くルールの確立」を
- ②消費税5%中止、臨調路線反対、大企業の横暴を規制し国民生活の擁護を

③軍国主義復活・政治反動を阻止し、民主主義と国民主権を守るために

④国際連帯活動の強化のために

⑤「総対話」と多数派形成、組織拡大・強化と教育・学習活動の強化のために

このように全労連は日本の労働者階層と国民諸階層の利益擁護を最優先させ、先頭に立ってたたかう左派ナショナルセンターとしての運動路線を設定し、新たな活動を開始したのである。

2. 独占資本の挑戦と闘う労働組合運動の基本的課題

(1) 労働者状態の綿密な調査による全面的な把握と分析、職場状況の日常的な交流の必要性

全労連は労働総研と協力してバブル経済の末期に大がかりな労働者階級の総合的な状態調査を実施し、『現代の労働者階級―「過重労働」体制下の労働と生活』（1993年10月）をまとめた実績をもっているが、それから5年が経過し、バブル崩壊後のリストラ「合理化」と長期不況下の労働者状態の総合的な調査は行なわれていない。新方針は「労働者の全面的な状態悪化は、生活や労働にかかわる要求をいっそう切実にしている」ととらえ、「広範な労働者に共通する課題でのナショナルセンターとしての要求・政策提起を重視する。そのため、労働者の状態と要求などを正確に分析し、運動を発展させるために、くらしや労働・健康状態を含めた『総合調査』を実施する」ことを決定している。このことは時宜にかなった取り組みである。労働者階級（組合員）の状態調査と分析把握は、労働組合運動の基礎的な基本課題であり、それによって労働者の労働と生活の実態、不満と要求、気分や感情その他が明らかとなり、労働組合はそこから要求を統一し、労働者の闘争意欲を結集するとともに、適切な戦略戦術を設定して資本に対す

る抵抗と闘いを組織、発展させることが可能となるのである。

「総合調査」の具体的な内容や実施方法は、今後検討決定されるものと思われるが、支配層の21世紀へ向けた雇用、賃金、権利への全面的な破壊攻撃と闘う要求、政策を設定するための「総合調査」としていくためには、労働者の職場における労働と地域、家庭における生活の実態、また労働者の意識状況と共に、資本の労務政策全般、労務管理、人事管理の制度的内容と実態、さらに労使関係の諸制度と実態、民間大企業の労働組合の組織と機能までを含めたものにするのが是非とも必要ではないか。これを全産業的な規模で実施していくためには、全労連（単産、地方労連、単組）、労働総研、関係分野の多くの研究者、専門家、連合系組合内の活動家集団などの多数の協力関係による充実した調査体制の確立が必要であろう。

しかし、労働者の状態の把握は、日常的に行なわれることが必要である。今日、この点が弱まっていることが多方面で指摘されている。組合の諸会議では常に職場と労働者の状態を問題にし、話し合うこと、また、それぞれの職場や単組、単産、地域のレベルで職場労働者が参加できる職場状態の交流会議、共同の調査活動なども労働者の連帯形成、統一要求・共同要求の作成、確認のために有益な方法である。

(2) あらゆる傾向の労働者、労働組合との共通する課題に基づく協力共同と統一行動のねばり強い追求の重要性

国内外の労働組合運動における大きな勝利と前進の歴史的教訓は、独占資本を中心とする支配層に対する広範な労働者、勤労諸階層の闘争への参加とこれを実現、保障させるあらゆる傾向の労働者、労働組合間の幅広い協力共同関係の確立と統一行動の持続的な展開である。今日、

欧米諸国における労働組合運動が支配層の労働者に対するリストラ「人減らし」合理化と、既得の諸権利の剥奪、国民諸階層の社会福祉、社会保障の切り下げ、切り捨てに対して久々に広範な抵抗と闘争を持続的に展開しているが、その基本的な特徴は、これまで同様に既存の労働組合の組織枠を超えた共同の運動を中心としてその周辺に未組織労働者や勤労諸階層の人々が参加して展開されているところにある。

全労連は結成後まもなく、「あらゆる傾向の労働組合との共同行動」を提起し、以来それを追求して部分的には一定の前進を勝ちとり、最近、この新しい状況はさらに広がっているが、新方針でも「広範な労働者・労働組合とともに」「広範な諸団体・国民諸階層とともに」という運動の基本的な構えを明らかにし、「“総対話”を軸にしたあらゆる労働組合との共同の追求を」実践していくことをあらためて第一義的に設定している。わが国の労働組合運動の全体的状況を前進的に転換させ、新たな発展のおおきな道を切り開いていく上で決定的な重要性をもつ運動路線であることは明白である。

バブル経済の崩壊と国際的な経済環境の変化のなかで、財界団体は「これからの経営と労働のあり方」について全面的な検討を進めていたが、日経連はそれらを総括する形で1995年5月に「新時代の『日本的経営』」を公表した。96年春闘においては、引き続きリストラ「合理化」の推進と雇用、失業状況のいっそうの悪化を背景に「新時代の『日本的経営』」の路線に立って、国際競争力の低下による日本経済の危機を強調し、生き残りのためには規制緩和、労働市場の柔軟化、雇用創出等による構造改革が必要であるとして、僅かの賃上げと引き替えに連合春闘を屈伏させたのであった。そして今日、連合主要単産を巻き込み、「規制緩和」のための労働法

特集・現代労働組合の基本問題

制の改悪を柱に、日本の労使関係の「根幹」とされてきた「終身雇用慣行」と賃金・昇進・昇格の「年功序列制」を放棄し、すべての労働者の雇用破壊、賃金破壊、権利破壊をめざして全面的に挑戦しようとしていることは周知の通りである。

このような独占資本の本格的な大攻勢は、日本の労働者と労働組合運動にとってかつて経験したことのないきわめて厳しいものであり、したがって、それに反対し、既得の諸成果を守り、基本的権利の保障の上に公平で納得的な、雇用、賃金、人事などの諸制度を闘いとるためには、労働組合運動に広範な労働者を結集し、国民各階層の支持を得て強力な統一闘争で総力を発揮して闘うことが求められることになる。一労働者や一労働組合、一単産の力をもってしてはとうてい実現できるものではない。

広範な労働者、労働組合との協力共同と統一行動は、多くの歴史的経験が教えているように、全労連のような闘う労働組合からの誠意のある執拗な、粘り強い呼び掛けと可能なところからの具体的な行動の組織化が必要である。今日、この取り組みでとくに求められていることは、ナショナルセンター、ローカルセンターのレベルにおいて「広範な労働者に共通する課題」に基づく共同要求、統一要求を基礎にした明確な協力共同と統一行動の明確な組織的協定を実現させ、それによる運動と闘争を展開することであろう。

このような協力共同と統一行動の組織化の協定が全労連と連合の中央レベルにおいて成立する現実的な可能性はきわめて小さいが、連合内の組織や職場組合員から安保沖縄問題、女子労働者保護規定撤廃問題など方針修正の要求が高まっている状況、その他運動の動向なども踏まえ、全労連としては全労働者の利益擁護の立場

からあらゆるレベルで必要な努力をくりかえし続けることが求められることはいうまでもない。

反連合の基本的姿勢を堅持し、闘う労働運動の強化をめざしている全労協との間には情勢と運動について共通の認識と課題設定があり、特定政党支持をめぐる問題なども「押しつけの政党支持路線はとらない」という変化が進んでいる。すでに、地方的には、春闘問題、国鉄・JR問題をはじめかなり重要な運動課題において共闘的關係も積まれてきているという状況を考えるならば、今日の情勢のもとで中央レベルでの対資本、対政府の統一行動の協議と協定締結の現実的可能性は極めて大きなものがあると思われる。ナショナルセンター間において、部分的にせよ協力共同と統一行動の諸関係が確立されれば、闘う労働者と労働組合を勇気づけ、また連合内の職場の一般労働者にも期待が生まれ、全般的に闘う意欲が高まって、労働組合運動をめぐる社会的雰囲気と流れを変えていくことは確かであろう。

(3)民間大企業の労働組合運動の改革と新たな可能性の探究の必要性

わが国における民間大企業の労働組合を主力とする主要な全国単産は、そのほとんどが連合傘下であり、全労連の「民間基幹産業労働者の組織化は目にみえる形では、進んでいない状況である」(『平成8年度版・労働運動白書』)とされている。この状況を変え、民間大企業に運動拠点を組織化していくことは全労連運動の基本的問題点の1つである。

全労連は結成後、民間大企業の労働者の状態と労働組合運動の現状に深い関心を寄せ、そこで独占資本の労働者に対する搾取と抑圧に反対して職場を基礎に不屈に闘い、協調主義的労資関係と右翼的労働組合運動の民主的な改革をめざしている自主的な活動家集団との交流を組織

してきたが(6回にわたる「大企業・関連労働者全国交流集会」の開催など)、新運動方針は、「春闘解体を許さず、まともな労働組合運動を追求する労働者と労働組合、国民世論の総結集をめざし、組織内はもとより大企業労働者や職場・地域の未組織労働者をも視野に入れた大規模なアンケート活動」に取り組むと同時に、「地域の未組織職場の労働者や大企業労働者などに『春闘を強める会』(仮称)の組織化など職場や地域から春闘をたたかう労働者の拡大を積極的に働きかける」という運動方向を提起した。

わが国における民間大企業の労働組合運動の根本的な問題点は、第1に労働組合の「資本からの独立」の原則、第2に労働組合と政党との関係が不正常で労働組合の「政党からの独立」の原則が確立されていないこと、第3に組合民主主義が正しく実践されていないことなどである。いまなお労働組合を独占的に支配している反共、労資協調主義グループは、労資関係のあらゆるレベルで独占資本、政府との癒着を一段と強め、労働者と国民の利益をまもる闘いを事実上放棄し、また反共主義を大前提に特定政党の支持範囲を自民党、新進党新保守グループにまで広げ、さらに組合民主主義をいっそう形骸化させ、中央集権的な組合運動を強化しているのである。

こうした点で民間大企業の労働組合とその結集体としての連合は、連合発足前後に強調された「もはや労働組合とはいえない」という実態がその極に達して、職場組合員に耐えがたい状況となり、様々な矛盾を広げている。

民間大企業の労働組合内の自主的活動家集団は、これまで相当長期にわたって、組合役員選挙制度の民主的改革、職場組織とその団体交渉権の確立、職場の民主的な大衆討議と組合機関の民主的な運営、自主的な組合活動権の保障な

どを中心的要求として、裁判闘争も含めて労働組合の民主的改革の取り組みを不屈に続けているが、その直接的な成果はほとんどあがっていないといつてよい。こうしたなかで、運動経験を積んだベテランの活動家の高年齢化が進み、定年退職者が相次ぐという状況が生じている。活動家集団の労働者の利益を守り、労働組合を変える献身的な奮闘は文字通り不屈に続けられているが、こうした活動家のなかに、もっと幅広く労働者を結集できる自分たちの民主的な労働組合をつくり、要求実現の団体交渉も会社側とやり、組合民主主義を貫いた組合活動を進めてみたいと真剣に思っている人が少なくないのも事実である。

全労連の民間大企業の労働組合内の自主的活動家集団、少数派組合との交流と連帯をいっそう強め、春闘など共同の運動を発展させようとする方向は、前進的な意義をもつものである。同時に私は、一步進めて全労連内に職場、単組、単産レベルの活動家集団の協力、参加を得て恒常的な民間大企業の労働組合運動の民主的な改革と強化をめざす調査研究、交流指導のセンターを設けていくことが必要となっているのではないかと思っている。そして今後の交流集会等の諸活動においては資本の攻撃や職場の労働者状態の報告、交流にとどまらず、さまざまな運動の経験と現状を出し合い職場、単組、単産レベルにおける「企業別労働組合運動」をいかに変えていくかの議論も系統的に深めていくことが必要ではないか。

大企業内の活動家集団も、新しい情勢の展開のもとで変化が生じている企業、職場の状況を踏まえて、これまでの活動を総括し、その成果と問題点を確認して、新たな活動の課題と方向を明らかにすることが求められているといえよう。私は、そのなかで現在の労働組合に対して

特集・現代労働組合の基本問題

は、引き続き労働者の既得の利益擁護を最優先させる運動を強く要求していくことは必要であるが、企業の利益を優先させ、一体となって労働者に重大な犠牲を強要し続ける場合に対する中長期的な対応策も検討し、その方針を持って活動を進めていくべきではないかと考えている。例えば単産レベルにおける各職場、単組の活動家集団相互の情報交換と連帯組織の結成から、労働者の団結権の行使による新たな労働組合の結成、あるいは団結権の1つである労働組合選択権の行使としての他の労働組合への加入までを視野に入れた方策であることが求められよう。わが国の労働法制と労働法理論、労働判例の下で労働者の自主的な組織が団体交渉をはじめ労働基本権の行使を保障された労働組合として存在し活動が続けることが労働者の利益を組織的に守り続ける上でもつ意義は極めて大きなものがある。

長い歴史のなかで、活動家集団の団結と活動の形態についてもかなり多くの経験が蓄積されてきており、それらから引き出されるべき有益かつ積極的な教訓は少なくない(「労働組合を面白くする法」『賃金と社会保障』1995年10月上旬号など)。しかし、その方策を現実実践していく場合には、労働組合運動の全体的な情勢はもちろん、主体的力量、時期、方法、形態など関係する諸要素を総合的に考慮にいて慎重に進められるべきことはいうまでもないことである。

(4) 権利闘争の全面的な強化と「職場の自由と民主主義を守る運動」の再生

全労連の新方針は、権利闘争の重要性を認識し、具体的課題の筆頭に「賃金・雇用破壊を許さず、権利擁護と“働くルールの確立”を」にかかげ、直接権利擁護に関わる課題として「労働者・労働組合の権利を擁護するために」として労働法制の全面改悪反対、官民一体の労働基本

権確立のたたかい、争議支援と労働者・労働組合の権利闘争の強化、労働委員会などの民主化闘争、「女子保護規定」撤廃反対、均等法の実効ある改正、国鉄闘争の勝利をめざす闘いなどを設定し、幾つもの重要な意義ある取り組みを提起した。

わが国の労働組合運動は、戦後労働法制の改悪反対をはじめ権利闘争を積極的に展開した貴重な歴史的経験をもっており、1975年の「スト権スト」まではかなり大がかりな反対闘争が組織されたことがある。しかし、その後支配層の戦術的な転換と労働組合運動における右翼的潮流の台頭、それらを統合包括するコーポラティズム体制のなかで極度に弱まり、労働組合運動の大衆的な権利闘争はほとんど組織されることなく今日にいたっている。そうしたなかでも統一労組懇運動の時代にたたかう労働組合運動は、法律家集団や民主的大衆組織と協力共同し、労基法の改悪に反対する共闘組織を結成して運動を展開しており、今回もまた広範な階層を結集して「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」が結成されたことは重要である。

これまでの運動の諸経験と教訓を活かし、労働者と労働組合の権利の決定的な重要性、労働法制改悪の狙いを明らかにしながら、職場における労働条件のチェック、確保のたたかいと結合させて運動を発展させ、労働法制改悪反対で一致する労働組合間の共同行動を追求し、解雇規制立法とともに広範な国民の支持と理解を獲得してそれを背景にストライキを中心とした多様な大衆行動の展開をもって闘うことが必要であろう。

私は、20年を超す不屈の人権闘争の勝利によって、申し立て労働者と家族、守る会、弁護士、憲法学者、労働法学者などの協力と努力とともに

に、1970年代後半から困難を極めた時期に全国的に運動を支えた「職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議」の運動が果たした役割は非常に大きなものであったと思っている。この運動は、その後結成された全労連の運動に引き継がれた形となり、中央レベルの独自の運動は解消されていったが、今日なお労働組合の支援もなく、さまざまな妨害をうけながら国家機関を利用して解雇、差別、抑圧と闘う労働者がいろいろの傾向の労働組合の周辺に存在している。これらの労働者の交流と連帯、支援の運動をさらに強めてともに勝利させていくために、かつての「職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議」のような活動を中央、地方に再生させ、残されている多くの闘い、また新たな闘いを結集し、ひとつひとつの闘いを勝利させていく必要があるのではないかな。近年の電力企業における反共労務政策の違憲性を糾弾した最高裁判決などこれらの闘いの勝利は、とくに民間大企業の労使関係と労働組合運動の民主的な環境、条件を広げる契機となろう。

(5) イデオロギー攻勢に対する教育学習活動の系統的な強化と推進

支配層は、労働者、国民の反動的諸政策の相次ぐ推進に対する不満と怒り、抵抗と闘争が生み出している今日の情勢の展開に脅威を感じ、民主的革新的勢力の高揚を抑え、分裂をはかるイデオロギー攻勢を21世紀に向かう日本社会の危機論を中心にしてあらためて強めつつある。

「新時代の『日本の経営』」を武器に、連合春闘を「構造改革春闘」路線に引き入れた日経連は、引き続き労働者に対して「規制緩和」の必要性、能力主義的な雇用、賃金、人事の在り方を合理化、正当化するイデオロギー攻撃を多様な方法で開始している。

全労連の新方針は、学習・教育活動を今年度

は特別に重視し、「安保」「憲法」などの学習運動月間を設け、職場や地域での総学習に取り組むとしている。こうした独占資本のイデオロギー攻撃の内容と方向が、雇用、賃金、権利など労働者階級が歴史的に闘いにとってきた獲得物を根底から覆し、資本主導による労働条件決定のシステムを確立することに置かれていることに対して、労働問題、労働組合運動の原点に立った理論と政策の教育活動を系統的に強化、推進していくことがこれまで以上に重要である。

今日求められている重要な闘争課題に関係した学習教育のテーマとしては、雇用、賃金、権利の基礎理論、ILOなどの国際的条約をはじめ広範多岐にわたるが、なかでも女性労働者の直面している今日的諸問題にかかわる基礎的理論の学習は、男女労働者全体の学習課題として取り組まれる必要があろう。

わが国には国際的にも稀な大衆的学習運動を担う専門的な労働者教育協会とそれと協力共同の関係にある各地方、地域の学習運動組織がある。たたかうまともな労働組合運動との関係を密にしながら、労働組合運動の階級的民主的発展に寄与しようと雑誌の発行、通信教育、労働学校の開催などの諸活動を40数年にわたって進めていることはよく知られている通りである。多くの経験と実績の豊かな専門家を結集した日本労働弁護団、自由法曹団、そしてこのような大衆的学習運動組織が周辺に存在していることは労働組合運動の力量の形成と発揮にとってきわめて有利、有意義な条件といえよう。学習教育活動の特別の強化を打ち出した全労連が労働者教育協会や地方学習運動組織と多面的な協力共同の関係を確立し、労働者の階級的自覚という基礎的な力量の強化と労働組合としての教育力の発展に役立てていくことを期待するものである。

特集・現代労働組合の基本問題

おわりに

今、高知県では「教育改革」が県政の重要課題となり、教育界をはじめ各界の代表32名で構成される「土佐の教育改革を考える会」がスタートしている。その特徴は、これまで保守県政が長期にわたって敵視してきた現在の全教加盟の県教組、高教組の代表も参加し、しかも県知事、副知事、教育長、教育委員会関係者がオブザーバーとして出席し、県民はだれでも傍聴できる全面公開の形で進められ、1回3時間半という県レベルの会議では考えられない長い時間をかけておこなわれているところにある。最も県民の関心の高い「教員研修」「教員採用」「管理職登用」から論議が開始され、その実情と在り方をめぐって活発にさまざまな意見が出されている。

私はこれまで全ての会合を最後まで傍聴してきたが、そのなかで感じていることは、県民の教育の現状に対する不満、批判が強く、民主的な改革への要求と期待がきわめて高いということであり、それに対して保守県政に差別され、敵視されながらも、一貫して現場の教育実践を基礎に粘り強く、着実に民主的な教育改革の運動に取り組んで県民にさまざまな提言をしてきた県教組、高教組の存在感が光り、具体的で建設的な発言の一つ一つに幅広い共感と支持を集めているように思われ、原則を曲げずに教育労働者と国民の利益を守る立場に立った運動が蓄積してきた力量の高さを教えられている。両教組代表の優れた人間的資質もあるが、議論において決して自己の組織の主張を通すという姿勢はとらず、多くの委員の意見を聞き、一致点を広げる方向で発言し、また、明らかに誤解に基づく意見には適切に批判し、重要な問題提起には基本的な考え方と対策を率先して示し、全体

の議論を発展させるという柔軟な態度で対処している。高知県では政治のレベルでも、注目される民主的革新的な幅広い協力共同の関係が発展しており、県労連を中心とする労働組合運動はこうした中で、教育改革にしても「土佐の教育改革を考える会」のレベルにとどめず、地域の教育と文化を変えることを視野に入れた運動を進めている。

以上の「土佐の教育改革を考える会」に対する県教組、高教組の姿勢は、今日、全労連が提起している広範な労働者・労働組合、広範な諸団体・国民諸階層と協力共同した運動の組織化と運動の発展にとって多くの示唆をあたえているものと考え、あえて本稿のおわりに紹介した次第である。

(会員・高知県立短大教授)

世界の労働組合運動の現状

宮前 忠夫

はじめに

「グローバル化」、メガ・コンペティション(大競争)の時代とよばれる激動が続くなかで世界の労働組合運動が、新たな対応を迫られ、ある意味で重大な試練に立たされている。こうした激動は本質的には、20世紀末の独占資本主義の矛盾の展開、多国籍企業と国家独占資本主義の今日的戦略の展開に起因していることはいまでもないし、従って運動の発展を追求する者の立場からすれば、労働組合運動の対応もそのような激動に遅れをとらないものであることが望まれる。それは別言すれば、運動の主体的担い手としての活動家が、試練をいかにして攻勢への転機に変えるかということである。

そうしたなかで、昨年後半から今年の年末にかけては、世界の多くの労働組合組織が大規模な交渉や闘争にとりくみ、また大会や重要な会合をもったか、または、もとうとしている。そうした豊富な内容のうち、おおむね昨年末までの分は、47カ国をカバーした、全労連の『世界の労働者のたたかい——1995年』にまとめられている。

今年、96年に入ってから7月までの主なものをあげれば、たとえば、次のような取り組みがある(日本を除く。以下同様)。フランスのFO

(労働者の力)の大会(96年2月)、「世界労働組合運動の刷新をめざす円卓会議」(カイロ、4月10～11日)、アメリカのGM〔ゼネラル・モーターズ社〕闘争(6月～)、ドイツの社会福祉破壊に反対する35万人・ボン大行動(6月15日)、ICFTU(国際自由労連)第16回大会(6月25～29日)、イタリアのCGLL(労働総同盟)第13回大会(7月2～5日)。

本稿では、許された紙幅のなかで、焦点を絞っての現状紹介を行ないながら、最近の世界の労働組合運動の特徴を素描してみたい。なお本稿中の〔 〕内は宮前の補足である。

1. 「グローバル化」攻勢に抗する 世界の労働組合運動

「企業戦略としてのグローバル化」という題名の論文(Hans-Erich Müller, “Mitbestimmung” 1994. No.5)がある。その内容では、「経済的強者〔大企業あるいは経済的大国〕のバランスが変化しはじめた」とのイギリス紙『フィナンシャル・タイムズ』の言葉を引用しつつ、「80年代に国際化は新しい質を獲得した」、グローバル化が生産と市場拡大の「推進力」になっている、と指摘されている。こうした例に表現されているように、「グローバル化」は多国籍・独占企業を先頭にした多くの企業の今日の戦略の一環に

特集・現代労働組合の基本問題

なっている。そして、経済の「グローバル化」¹⁾はそれ自体、詳細かつ具体的に分析されなければならないが、ここでは独占資本による世界市場再分割の、20世紀末における表現形態、「規制緩和」や民営化、世界最適地戦略などを軸とした国家独占資本主義の競争政策であることだけを指摘しておきたい。そして、「グローバル化」は企業や一国の財界全体の経済戦略であるにとどまらず、労働者、国民への思想攻勢、思想的動員の手段にもなっている。従って、労働者と労働組合はこうした「グローバル化」攻勢に対応した戦略を練ることを迫られている。

ICFTU（136カ国、196組織、1億2,700万人。96年7月現在）の第16回大会が「グローバル市場—労働組合運動の最大の挑戦」を最優先テーマとして開催されたのも、こうした状況の反映といえる²⁾。また、ドイツのDGB（ドイツ労働組合同盟、940万人）の原則綱領案（11月開催予定の大会に向けて、3月に改めて出された正式の提案文書・A4版40頁）の「序言」が「経済のグローバル化—その結果を含む—、ドイツ統一、東西対立の終焉、欧州の統一過程、人間の価値観の変化—これらの少数のキーワードをあげただけで、われわれ労働組合の政策に関わる基本条件の根本的变化が浮き彫りになる」という書き出しで始まっているのも、同様である。ここでは、便宜上、ICFTUの関係文書を—そうした現況の一例であるという限りで、紹介・検討することにする。

ICFTUの、上掲のスローガンと同名の、大会への執行委員会報告文書（A4版74頁）は「序言」で、次のように強調している。「各国レベルの労働組合はこれまで獲得した成果の多くがグローバルな金融界、産業界による決定によって掘り崩されているのを目の当たりにしている。各国・各地域・国際の労働組合の効果的な反応

の必要性がかつてなく高まっている。従って、1996年のICFTU大会は、わが加盟組合がこのグローバルな挑戦に対応するために、どんな政策と戦略が必要かを明確にするのと同様、労働組合運動にとって歴史的な重要性をもっている。21世紀における国際連帯はスローガン倒れに終わってはならない」。さらに大会の第1決議声明の中にも「グローバル化—多国籍企業と市場の力」の節が設けられた。

ICFTUの月刊機関紙『自由労働世界』（“FREE LABOUR WORLD”）96年4月号も、こうした観点から、「グローバル化は労働組合の弔鐘か」と題した特集を組み、AFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産別会議）の経済学者・ウッド・ヘッド氏の次のような意見などを紹介している。

「新しいグローバル経済は多国籍投資の移動性増大、雇用をめぐる世界的規模での競争と失業の増大を特徴としている。多国籍企業誘致が各国間の激しい競争の源になり、各国とも外国企業に多くの優遇措置を提供しており、その1つが安い労働力である。

こうした投資獲得競争が各国を、賃金、社会保障、先輩たちが1世紀にわたる闘争で獲得した諸権利を犠牲にするという悪循環に陥れている。」

特集はまた、グローバル化の問題点は競争領域を拡大するだけでなく、その関連領域内で社会的〔＝労働・福祉条件などの〕一致を確保するためのルール（規制）を課する者が誰もいないことである、とグローバル化が「ジャングルのルール」を増強すること、さらに、「規制のある世界貿易は全労働者に恩恵をもたらし、雇用を創出し、生産を増大させ、生活・労働条件を改善する」と規制のもつ積極的役割をも指摘している。

〔この大会は「グローバル化」が国際競争を激化させ、不平等を拡大するとの認識にたって、国際労働基準、とくに ILO (国際労働機関) 条約の普及(批准)、順守、また労働条件の最低基準の協議・設定などの促進を決定した。〕

2. 守勢のなかの10数年

——その背景と長期・大量失業

こうした情勢の下で、労働組合運動の現況はどうか。

OECD (経済協力開発機構) が7月15日に発表した「雇用年次報告書」は、OECD 加盟27カ国の失業者は3,380万人(96年見込み。95年は3,320万人。ただし、現在の加盟国数は28)で、短期的にはこの状態の改善は見込めないと報告した。95年の失業率は OECD 全体の平均で7.6%で、前年の7.9%よりわずかに改善されたものの、97年も7.6%の高率にとどまると、同報告書は見通している。地域別ではEU (欧州連合) 諸国が10.4%と特に高く、1年以上の長期失業者の割合も高くなっている。

また、UNDP (国連開発計画) が7月17日に発表した「人間開発報告書1996」によると、世界人口の4分の1にあたる16億人の人々の生活水準が15年前に比べて低下し、国際的・世界的にも、また、各国の国内的にも貧富の差の拡大(いわゆる両極化)が進行した。

この14年間、ドイツの労働者の実収・実質賃金(租税公課控除後の実質賃金)はほとんど上がっていない(DIW 経済研究所)。「この15年間で、賃金が良くなったかと労働者に聞けば、皆、なってないという」(イタリアのベルティノッティ共産主義再建党党首)、などと指摘されるように、労働者の実質賃金もこの10数年間、ほとんど上がっていないという、実態が相次いで明らかになっている。

『平成8年版 海外労働白書』も最近の世界の賃金動向について、次のように指摘している。

「1995～96年には、一部の例外はあるものの賃金上昇率は縮小し、落ち着いて推移している」
「G7 諸国では、賃金の上昇率は縮小傾向にあり、安定して推移している。その中では、イギリス、ドイツの賃金の伸びが3%台～4%程度とやや大きい、フランス、カナダでは2%前後と小さな伸びとなっている」「雇用・失業情勢との関連で、アメリカの賃金の動向が論議的となった。アメリカの雇用者数は大幅に増加したが、その大部分は賃金が相対的に低いサービス業と小売業における増加であり、さらに雇用者総数に占めるサービス業労働者の割合が上昇していることから、アメリカの労働者の実質賃金の水準は低下しているとの見方もある」「アジア NIEs [新興工業経済地域] では、6%台の台湾から11%台の韓国まで、賃金の上昇率の水準は異なるものの、各国・地域とも伸びは低下傾向で落ち着いて推移している」(このあと、中国、東欧諸国についての記述が、続くが省略)。

こうして、「賃金の世界一だから」「労働コスト世界一だから」国際競争力が阻害されている、とコスト・ダウンを叫び立てている国を先頭に、実質賃金は10数年の長期にわたって停滞したままなのである。こうした実態の経済的要因、賃上げへの重しとして、発達した資本主義国での長期にわたる大量・高率の失業があることは明らかである。G7 諸国の平均失業率は、75年以降は79年の4.9%を例外として、5%以上であり、80年以降の15年間では、5%台は3回のみで、他は6%台以上に高止まりしている。

2,000万人以上の失業者がいるEU 諸国の中でも、比較的高い方に属するイタリアでは、「政労使協調」による所得政策協定下の3年間(93～95年)、政府統計によっても、生計費の上昇率が賃

特集・現代労働組合の基本問題

表1 労働組合組織率の推移

(単位・%)

	1970	1975	1980	1991
アメリカ	30.0	28.9	24.7	16.1
イギリス	44.8	48.3	50.7	33.0
イタリア	36.3	47.2	49.3	39.0
ドイツ	33.0	36.6	37.0	41.6
フランス	22.3	22.8	19.0	12.0 ⁽¹⁾

資料出所・欧州労働組合研究所ほか

(注) (1)1988年

金の上昇率を上回った。

次に、この間の労働組合運動の力量を測る目安として、幾つかの国の労働組合組織率と「労働協約の保護下にある労働者の比率」の推移をみよう。

まず、組織率だが、その程度に違いがあるとしても各国共通して減少し続けている(表1)。

アメリカの労働組合組織率は1945年と54年をピークにして戦後は一貫して減少しているが、減少の度合いは70年代末から80年代前半が大きい。95年には14.9%まで下がっている。

イギリスの組織率は70年代に上昇し、80年代前半は減少しつつも50%台を保った後、ほぼコンスタントに減少し続け、93年には40.3%になった。

ドイツは、90年の東西ドイツ「統一」と東独にあったFDGB(自由ドイツ労働組合同盟)の解体・西独部労組への再加入という特殊事情がある。しかし、70年代から85年までは徐々に上昇し(85年37.4%)、80年代後半は減少傾向、以後は「統一」直後の急上昇を挟んで、減少傾向に逆戻りした状態にある(94年は37.2%)。

イタリア、フランスには労組に関する公式統計はないが、労組関係者による推計は表のとおりである。両国とも60年代末から70年代にかけ

表2 労働協約の保護下にある労働者の比率

(労働協約によって保護されている労働者の全労働者に占める比率。単位%)

	1980年	1990年
ドイツ(西独部)	82	82 ⁽¹⁾
イギリス	70 ⁽²⁾	47
日本	28	21 ⁽³⁾
アメリカ	26	18

(注) (1)WSI研究所による推計。独連邦労働省統計では80年90%、90年91% (2)78年の数値。(3)89年の数値。

資料出所：独IGメタル“direkt”96年No.2から。

ての高揚期に上昇し、80年代に入る前後から減少するが、減少の度合いには大きな開きがある。イタリアでは現在も40%弱を維持しているのに比し、フランスでは8%前後と推定されている。

こうして、アメリカを除き、欧州4国では共通した傾向があり、各国とも一産業構造の変化や財界と政府の政策を考慮しても一大きな統一的闘争の発展と並行して組合員の増減がみられる。組合員の減少傾向とも関連して、労組の交渉力を増大させる目的で、米、独、英、仏、伊などで労組合併が増えている³⁾。

次に、「労働協約の保護下にある労働者の比率」(表2)をみよう。

各国別にみれば、ドイツが最も高くかつ安定である。これが、直接的には、労働協約法で保証された産業別・地域別労働協約(広域労働協約)と一般的拘束力宣言の制度、さらに戦後行なわれた、いわゆる「統一労組」方式による大産業別労組での比較的高い組織率に支えられていることは論をまたない。逆に、個人契約が多くて集団協約が少なく、最低賃金を除き、労働条件の最低基準の規制がほとんどないアメリカでは4カ国中最低である。ドイツを除いた各国に共通していえることは——そして、この点が重要だが——80年から90年までの10年間に、

労働協約の適用下のある労働者の比率が大きく減少していること、アメリカとイギリスでとくに急激で、レーガン、サッチャー政権下での政策、とくに「規制緩和」と「弾力化」、労組攻撃政策が影響したことがうかがわれるという点である。

こうして、世界的におおまかにいって、労働組合運動は60～70年代の高揚期の後、70年代後半から、また特に、80年代以降、独占資本側の反攻にあって守勢に立たされているといえる。そして、その裏には、深刻な不況と並行した支配層のグローバル化攻勢と、大量失業（産業予備軍）の重圧がある。

3. 「政労使協調」の流布とその限界

組織的運動の伝統を比較的に多く蓄積している西欧の労働組合運動だが、その指導部が激変の下での守勢という状況下でとっている最近の戦略の一つに、各種「政労使協定」（「社会協定」と訳されることも多い）を軸とした「政労使協調」⁴⁾がある。

「政労使協調」はいわゆるネオ・コーポラティズム（新協調主義）の一形態であり、その中核をなす考え方は、「雇用確保」を優先条件にし、その見返りとして賃金・労働条件の切下げに応じるというものである。ここでは、欧州で、ブームの観を呈してさえる「政労使協定」の紹介を通じて、現在の労働組合運動の形態と問題点をとらえておきたい。

(1) 西欧における政労使協定の経験

近年、西欧では労働関係の雑誌などでも政労使協定の特集がかなり頻繁にみられ、この問題を扱った単行本も出版されている。それらの筆者が、政労使協定がブームの観を呈して行なわれる背景としているのは、おおよそ次のような内容である。

90年代始めに、深刻な経済危機が西欧その他の国々を襲い、財政赤字と大量失業を拡大しつつ、これらのすべての国々を、第2次世界大戦後例をみない緩慢な、あるいはゼロの成長に導いた。こうした背景の下で、マクロ経済目標に関する「政労使協定」の調印をめざして、政府、使用者、労働組合の間での交渉が相次いでいる。これまでのところ、それらは政府のイニシアチヴで行なわれている。協定内容は、各国の状況と労使関係の実際によって異なった形態をとっている。

最近の、西欧での政労使協定の調印状況と内容は表3のとおりだが、ここでは、ILO(国際労働機関)の雑誌“International Labour Review”の1995. No3に掲載された論文(以下、論文)を借用しつつ、政労使協定の特徴を紹介する。

論文は「政労使協定とは？」の項で次のようにまとめている（下線は引用者）。

「政府が労使関係当事者に、以下にあげる諸目標の一あるいは複数のものを達成することをめざして、政府が達成し、計画する改革を支持する——ないしは妨害しない——こと、および相互的な譲歩(concessions)をよびかけるのである。

——失業を減らすこと。

——インフレを抑制し、競争力を高めるために賃金要求を緩やかなものにする。

——公的および福祉関係支出における赤字を削減すること。

——労働市場弾力性を増大すること。

——EU(欧州連合)への加盟のため、単一市場完全開放などの発展に備えて、あるいはマーストリヒト条約にうたわれた収斂基準に応じるためにといった——欧州統合のための一定の要請に応じる。

——生産性利得と(経済)成長の恩恵を獲得す

特集・現代労働組合の基本問題

表3 西欧各国における政労使協定一覧

	イタリア	ドイツ	アイルランド	ポルトガル
表題	所得・雇用・労働協約制度に関する全国協定（政労使協定）	雇用と立地に関する同盟	競争力と雇用に関する計画	社会対話に関する短期計画
内容及び目的	所得・雇用政策。新労使関係制度。労働市場政策。生産体制の奨励。公務員に関する所得政策	投資による雇用の確保と創出。競争と生産の改善。2000年までの登録失業者数の半減と追加雇用120万の創出	目標に沿った部門別産業政策による雇用と競争。マクロ経済的安定。税制改革。労使のパートナー関係。福祉上の平等	雇用、競争、生活条件の促進。所得・雇用・労働市場政策。社会保障。税政策
調印の時期	1993年7月	1996年1月	1994年1月（第1回協定は87年）	1996年1月
有効期間	規定なし。97年末までに新労使関係制度の検証あり	規定なし。見通しとしては3年	3年。96年末まで	1年
協定の監視	年2回の3者会談。春会談ではマクロ経済目標を決定。秋会談では国家財政政策の具体的対策と目標を検討。政府は雇用に関する年報を提出する。正式の監視ではない	産業別労働協約での具体化の〔各当事者の〕相互義務	中央に設置された委員会が計画目標の達成を点検	監視委員会に調印当時者の代表が参加。委員会は最低、月1回会合する
賃金	交渉結果としての基本賃金は計画インフレと調和しなければならない。有効期間中（2年）に、現実のインフレ率と関連させた賃金見直しの条項あり	産業部門段階での、雇用と競争のための適度の賃金政策。金属産業労働組合（IGメタル）は次期労働協約交渉に向け、インフレ分の賃上げ（生産性向上分はなし）を提案	インフレ予測7.5%下での、向こう3年間の交渉による累積賃上率8%	勧告賃上率4.5%（予想インフレ率を1%上回る）。企業の経済・財政状況により、上回ることも下回ることもありうる
労働時間	——	弾力的労働時間。「労働時間口座」。早期年金入り。時間外労働の解消。パートタイム就労の拡大	労使当事者間の協議によるEU（欧州連合）労働時間ガイドラインの具体化	週40時間制、弾力的労働時間の導入。パートタイム労働の定義に関する法案（労使関係当事者に呈示）
青年の失業問題	職業教育労働契約の改善と、雇用連結の職業教育	（職業教育の項を参照）	社会奉仕の拡充。職業経験、教育、人間形成の結合	実質雇用創出の確実な手段にするための、青年の採用を支援する法的基準の（労使関係当事者を含めた）検討
職業教育	職業教育及び実習教育の近代化という目標での労使関係当事者の共同	1997年まで職業訓練ポストの10%増加。職業教育近代化措置の継続。企業の職業教育費用負担軽減。二元的職業教育制度の改善	就労者の職業教育、職業教育、職業教育生を採用する際の平等待遇に関する改善の、政府と使用者への義務づけ	短期的雇用政策に関する勧告

表 3 (つづき)

	イタリア	ドイツ	アイルランド	ポルトガル
失業対策	雇用危機克服へ以下の法的規定——継続職業教育基金、失業者・臨時労働者の待遇改善、「連帯協約」、CIG (所得保障金庫) 制度の改善	長期失業者と労働市場での「弱者」集団への特別配慮。産業別労働協約での特別協定の義務づけ。失業手当の3%削減(「目的」の項も参照)	困難のある企業への支援、解雇以外の可能性の発見という目的で、競争と雇用の統一性確保。失業克服の基本計画を立案・採択	失業者支援期間拡大。失業者個人々々への支援強化という視点での職業仲介の改善
社会保障	1995年秋の労使関係当事者間協議をうけた年金制度の改革	社会保険の改革。2000年までに社会保険料を軽減。年金年齢の段階的引き上げ。社会保険費用引き下げへの一般的義務づけ	社会保険サービスの3%引き上げ、福祉サービス給付の質的改善。治療費の特別徴収	社会保険制度(年金、家族支援、病休手当、労使の保険料軽減)の改革の準備措置
生産の改善と促進	研究開発・テクノロジー投資の促進のための法律準備、政府への義務づけ。売上・輸出支援の財政手段導入。EU構造基金の利用の改善。公共投資の活発化	投資(とくに中小企業向け)の改善。公共部門の発展。経済活性化のために国家支出を削減。行政と税制の簡素化。産業別労使対話	加工産業、農業、サービス部門のための部門別産業政策諸手段を協約化	中小企業と構造的な弱体地域の投資活性化のための税制措置。貿易対策。EU構造基金の利用に際しての労使関係当事者の参加
税制改革	——	成長と雇用に配慮した税制改革措置の論議促進	低所得層の税負担の軽減。所得税軽減。(企業税の増加)。ヤミ労働対策	家族と労働者への所得税減税。脱税対策の強化。EU指針に沿った付加価値税の調整

るために負担を分担すること。」

論文はさらに、内容上の特徴として、「これらの諸目標は……厳しく困難な時期における労使間平和という規準の確立を目的としたもので、譲歩の主な負担が典型的に賃金労働者にかかることは明らかである」¹⁾と述べている。

以上の説明で政労使協定の目的は明瞭だと思われるが、下線を付した「相互的な譲歩(concessions)」が、70年代末以降、アメリカで行なわれた、労働組合側の使用者側に対する譲歩(concessions)を想起させるものだけのことだけを、補足しておきたい。

(2) 中・東欧での政労使協定の制度化

中・東欧の諸国はいわゆる市場経済、つまり資本主義への移行期にあるが、ここでも「政労

使協定の制度化」といえる状況が進行している。

全国段階の政労使協定が実行されているのは、ブルガリア、ハンガリー、スロヴァキア、ロシア連邦の各国であるが、ここでの特徴は、国際組織(とくにILO)、世界銀行、IMF(国際通貨基金)などのからの圧力が推進要因になっていることである。

1989年以降、移行途上の国々において、「自由市場」構造、および労働組合と使用者の独立という制度の導入にともなって、経済改革に関する必要な政労使間の合意をうちたてるために、3者間の協力の基盤を創出することが不可欠になった、といわれている。

(3) EUレベルの政労使協定、安定協定への動き

こうした各国段階での政労使協定の進展と並

特集・現代労働組合の基本問題

行して、サンテール欧州委員長は96年1月、ドイツのIGメタルの「雇用同盟」提案との明確な関連を示唆しつつ、欧州雇用・政労使協定を提案した。欧州委員会、欧州産業連盟(UNICE)、欧州労連の3者による「雇用同盟」の提案である。

一方、ドイツのヴァイゲル蔵相は共通通貨政策を補完するものとして、95年11月、「欧州安定協定」を提案した。これには税制統一も含まれるという。

また、同国のシュタルク大蔵事務次官は、ドイツの安定協定と欧州安定協定はワンセットであるとしつつ、ドイツ協定はマーストリヒト条約基準を堅持するよう州・地方自治体を含む財政を強化する、SPD(社民)与党の州も国の財政緊縮計画を妨害できなくなる、欧州安定協定は痛みをともなう、などと強調している(ハンデルスブラット紙96年7月17日)。

安定協定は単一通貨制度に安定性を与えるための約束で、「信頼協定」ともよばれる。それ自体は政労使協定と同一物ではないが、両者は、たとえば、「インフレ抑制」を共通項として含んでいる。連動的に作動させられる可能性を秘めたものであり、現に並行してとりくまれているのである。

(4) 労働組合側の対応

こうした、財界の要請に応じた各国政府とEU委員会の攻勢に労働組合側はどう対応しているのだろうか。

シュルテ DGB 委員長はドイツの月刊誌“Mitbestimmung”【共同決定】95年9月号に寄せた論文「適合するか、没落するか」のなかで、次のようにのべている。

「〔労働組合はフォーディズム(分業にもとづく大量生産)の落とし子であり、フォーディズムの終焉とともに労働組合もその歴史を閉じる、というのは誤り、とした後〕とくに、ドイツの

労働組合の成功は安定した職業教育制度、多種多様な賃金制度、経営に関する強力な共同決定権に関する法的拘束性での闘争に成功したことにある。これらを達成するために労働組合は、資本主義的労働社会の形成に、生産性向上に賭けた労働協約当事者関係と経営体制づくりに、積極的に関わってきた。」

「〔フォーディズム後の〕今日の労働社会は紛争に決着をつけるための拘束力ある規制手段と強固な利益代表制を必要としている。そうであればこそ、ここから将来の労働組合の政策の中心問題——労働組合は労働社会の転換に適合していくべきなのか、それとも没落していくべきなのか——が生起してくる。」

「企業が弾力性を要求してくるのは……(需要の多様化と)競争圧力が国際的に強まり、……とくに、東南アジアの売り手が近代的製品やサービスをより安い価格で提供できるという事情がある。……〔ドイツは近代的生産方法や職業教育で競争に應じてきた〕したがって、われわれは弾力性と機動性——これらが生産性と競争力を強化するのだから——を高める必要がある。」

「個々の労働者にとって、全体としてチャンスとリスクのどちらが勝つかは、労働組合が労働時間・雇用政策の今後の展開のなかで、労働協約の拘束力を保証できるかどうかが決定的である。」

労働組合は資本主義の時代はもちろん、労働者がいるかぎり存続する。また、政労使協定自体は状況と内容によっては労働者、国民の利益になり、必要な場合があることは誰も否定しない。さらに、労働協約の拘束力が労働組合の影響力にとって重要な要素であることは——とくにドイツやイタリアのような伝統と制度の国で重要であることは——明らかである。しかし、シュ

ルテ委員長の論文の全体としての趣旨は、真の労資（使）協調主義で貫かれている。賃金理論の分野からいえば、分配論、生産性理論の現代版である。こうした「適合」論、「順応」論では、労働組合運動が守勢から脱却できないばかりか、1国あるいは、1経済ブロック（ここではEU）の「競争力」という狭い立場から、他の国あるいは、経済ブロックの労働者と競争力を争う結果になり、限りなく「コスト・ダウン」に協力していく危険性ははらんでいる。欧州労連に参加しているイギリス、フランス、スペイン、ドイツ、イタリアなどの主要労組センターの多くの指導者が政労使協調の方向をめざしている時だけに、その内容が厳しく問われるべきである⁵⁾。

4. 守勢から反撃へ

——階級的・国際的運動への展望

世界の労働組合運動のなかには、こうした「適合」論に反対し、進歩的で、自主的な運動で攻勢に転じようとする動きも——現状では少数派ではあるが——活発である。

(1) 妥協路線に未来はない——ドイツ

たとえば、ドイツでは、「雇用同盟」提案論議と並んで、11月に開催される DGB 大会にむけての15年ぶりの DGB 原則綱領全面改定をめぐる討論が盛んであるが、昨年末から今年頭にかけて、次の3つのイニシャチヴが発揮された。まず、メディア産業労組と I G メタルの活動家が主催した自主的な討論集会（200人参加）は「フランクフルト宣言」を発表し、その中で、「実用主義的な適合路線」拒否を表明した。また、5労組共同会議（通称「5頭の小さなタイガー」）主催の討論大集会が開かれ、原則綱領草案の「誤った妥協」路線批判が行なわれた⁶⁾。第3に、メルセデス・ベンツ社の事業所委員会委員ラートゲブ氏

が「雇用同盟」を現場から見るという視点からの、同社取締役会あての公開書簡を発表し、大企業労働者の実態と要求を明らかにした。

メディア産業労組の月刊誌“IG-Medien FORUM”1996年1月号によれば、3つのイニシャチヴのうち、第2の討論大集会では、次のような論議が行なわれた。（小見出しは宮前）

●福祉立地の国際連帯を

市場のグローバル化が政治と経済の流行語になっている。より少数の有力『グローバル・プレイヤー〔世界的大資本〕』が決定権をもてばもつほど、その行方を知る者は少なくなる。一国単位の政治の無境界化（国境なき政治）が進行している。世界の強者としてのドイツの企業が競争力を維持できるように、労働組合は分別のある政策によって、結局、「産業立地ドイツの保全」を支える単なる補助者になるべきなのか。そうではなく、福祉立地と労働者の権利を世界中で強化するために、全力をあげて、労働組合の国際協力を強化すべきではないのか。

それは労働者にとってどんな結果をもたらすのか。労働組合の占める場所はどこにあるのか。労働組合はどんな目標にむかって進むのか。経営者団体と保守政党が要求している規制緩和をどうやって阻止できるのか、また、必要な場合には新しい規制を実施していくのか。福祉国家における国家の任務はなにか、個々人は何をしなければならないか。

●企業内主義に陥らず産業別的視点を

職場の技術上、労働組織上の変化、労働時間弾力化、パートの増大が起こっている。そのなかで、いかに労働組合活動を、仲間との連絡・意志疎通をしていくか。

労働協約に開放条項が設けられ、事業所別規定が拡大。事業所別労組主義（企業内組合化）の危険は看過できない。『労働組合にとって、か

特集・現代労働組合の基本問題

みそりの刃のうえでのダンス』である。産業別の討論と解決が誤った方向への発展をくいとめる。

●行動し、闘う労組を

中心的問題は、労働組合は基本的に、市場経済を受け入れるべきなのか、それとも経済の他のあり方をめざすべきなのかということである。この問題と結合しているのが、経済権力の集中とその規制である。

わが国の状態を不可避な運命のように叙述してはならない。反対に、行動への問題点と必然性を指摘することである。闘争できない者、あるいはしたくない者は、自らの目標をそれに適合させるものである。

現状への適合は問題解決を芽生えさせる肥沃な土壌ではない。労働組合が労働者の利益代表組織として将来性を見いだそうとするなら、保守的解決策に自らのモデル（解決策）を対置しなければならない。

(2) 政労使協調に反対し、労組の階級的強化を——イタリア

イタリアでは、93年7月の政労使協定に象徴される政労使協調に反対する、労働組合運動内の意見が強まっている。

6月中旬のFIOM(CGIL=イタリア労働総同盟=傘下の金属産業労組)の大会では、ギブ・アンド・テイク政策の政労使協調よさらば、18年前(78年のいわゆる「エウルの転換」)以来の協調路線に決着を、と主張するサバティーニ書記長が、同氏への「批判派」を破って再選された。また、6月下旬のCGIL第13回大会では、「労組革新派」の議案が提出され——否決されたが——次のように主張した。

「マーストリヒト条約が欧州諸国の経済に課した義務は福祉国家の解体となって現れている。……スカラ・モービレ〔=一定の計算方式によ

る賃金の物価スライド制〕の廃止と所得政策に関する92年7月31日と、93年7月23日の両協定、次いで年金協定によって、イタリア労働組合、とくにCGILはこうした現状を受け入れてきた。政治的枠組への適合と従属の路線であることが確認された。

……福祉的な欧州のためのマーストリヒト条約の見直しを」

「この提案において、われわれは全組合員に、CGILに闘争的で階級的な、連合的で民主的な側面を回復するための合意をよびかける。」

(3) 世界の各地で国際連帯の胎動

今年4月、「現在の難局を打開し、すべての大陸で統一した労働組合運動の土台を作るために」、カイロで非公式国際会議が開催され、5大陸から8労組センターが参加した。この会議に参加したCITU(インド労働組合センター)のパンデー氏は、同センターの機関誌『労働者階級』で次のような趣旨の報告をしている。

旧ソ連、東欧を主要基盤としていたWFTU(世界労連)は著しく弱体化した。「ICFTUはこの〔独占資本の〕攻撃に真っ向から立ち向かう立場になっていないし、これらの政策に反対する圧倒的な労働者を奮い立たせていない」との認識にたって、カイロの非公式会議は開催された。会議ではCOSATU(南アフリカ労働組合会議)の代表が「これは世界労働組合運動刷新の方向におけるほんの手始めに過ぎないと全員が感じている。同様の努力が全ての大陸において、様々な労働組合によって進められなければならない」とのべた。

一方、カナダとともにNAFTA(北米自由貿易協定)に組み込まれているメキシコでは、米国と大企業の利益優先の政策をとる政府と、その政府を支持している同国最大の労組センターであるCT(労働会議)指導部への批判が噴出する

形で闘う潮流への合流が行なわれた。今年のメーデーでは、C Tの一部組合が「メーデー労組間調整委員会」に加わり、メーデー当日にはC T傘下39組合のうち、10労組が参加した。

本稿でとりあげた例は、世界の労働組合運動の全体からみれば、ごくわずかな例にすぎないが、国内、国際の各段階で、各地域で、真剣な階級的、自主的立場でのたたかいや国際連帯の構築をめざすとりくみの胎動が起こっていることを示している。こうした動きにも示されているように、独占資本主義の下で、技術革新や労働組織の変化が進められ、労務管理が強化される限り、労働組合とその運動の必然性が「衰退」することはありえない。現状は情勢の激変と一賃金・労働時間をはじめとする労働条件、労働法制、社会保障制度、税財政制度などの生活内容・その政策の面と、独占資本と各国国家独占資本、その国際組織である WTO (世界貿易機関)、IMF、G 7 による各種の対策をも動員した組織・戦力という面—2つの面での労資間の総合戦の規模に比して、運動は立ち遅れている。世界の労働組合運動における反共主義の克服も大きな課題である。

しかし、資本の側のグローバル化の攻勢は労働者と労働組合をもグローバル化させずにはおかない。今、世界の労働組合運動に緊急に求められてるのは、総合戦にふさわしい視点、行動、組織力の構築であろう。

紀における自由な労働組合運動—ICFTU の活動の優先諸課題、②労働組合の代表制のための労働者の諸権利の擁護—ICFTU の役割、③雇用と社会福祉の公平のための国際戦略—持続的成長のための ICFTU の計画、④ILO の強化、⑤女性の平等をとおしてのグローバル市場の改造、⑥国際労働基準と貿易、⑦児童労働の撲滅、⑧労働組合と環境—安全な職場と世界的な持続的雇用のための行動、⑨平和のための活動、⑩グローバル経済における組織化—ICFTU の役割、⑪労働組合の開発協力と教育、⑫地域諸組織をとおしての ICFTU の強化、⑬労働組合と青年—次世代のための提言。

3) 「『グローバル化』の下で加速する労働合併—イギリスの例を中心に」(宮前、『うんゆ一般理論版』96年夏号参照)

4) 本稿で、「政労使協調」はイタリア語で concertazione (concertare=コンサートする：の名詞。concerto=コンサートとも同根語)、英語で concertation (「利害の異なる者の間での協調、共同歩調」の意) の訳語である。

5) フランス、ドイツ、イタリアの労働組合運動の現状に関しては、宮前の以下の小論を参照されたい。①「フランス労働者のジュベ計画反対闘争」(『労働法律旬報』96年4月上旬号、②「特集・比較・日本とドイツ」の関連部分(『経済』96年9月号)、③「イタリア労働組合運動の新たな転機」(4回連載。『労働法律旬報』95年10月上旬号、下旬号、12月下旬号、96年7月下旬号)

6) 5 労組共同会議には商業・銀行・保険労組、食品・嗜好品・飲食店労組織維・被服労組、木材・合成材労組、メディア産業労組が参加している。また、この時期に討論対象になっていた原則綱領草案は今年に入って撤回され、改めて「原則綱領案」が3月に発表された。

(会員・欧日問題研究者)

1) ここでは、さしあたり、グローバリゼーション(英語=globalization)の訳語としての「グローバル化」を「地球的・世界的な+全般的・包括的な」といった意味で使用する。

2) ICFTU 第16回大会には、約800人の代議員(日本は「連合」から代議員15人、代議員顧問4人)が参加。大会は次の13の決議声明(運動方針)を採択した。①21世

膨大な未組織労働者をどう戦列に加えるか

酒井 謙彌

はじめに

雇用・賃金破壊、健康破壊、社会保障の解体など、独占大企業による労働者の生活と権利をめぐる全面的な攻撃の強まりのもとで、労働組合運動の強化がさしせまった課題である。しかも沖縄・基地・安保問題や「住専」問題など、わが国の戦後社会を動かしてきた基本的な矛盾、対米従属と財界、大企業奉仕の政治の枠組みがゆきづまりをみせ、社会進歩をめざす国民的な運動が新たな発展段階を迎えつつあるなかで、国民諸階層のうちの圧倒的部分を占める労働者階級の、そしてその「組織化の焦点」である労働組合の果たさなければならない役割はたいへん大きい。

労働組合運動の現状は、「連合」のもとで民間大企業の労働組合の多くが会社派幹部におさえられ資本の制圧のもとにおかれて、とくに1970年代後半以降、労働組合運動の社会的力量と組織率は年々低下し、4分の3をこえる労働者が未組織状態に置かれている。全労連や国民春闘共闘に結集する労働組合をはじめ階級的潮流の前進は明らかであるが、求められている役割を果たすために一層の奮闘が必要である。民間大企業での労働組合運動の階級的前進をかちとる問題や官公労働組合の運動の強化とともに、とくに

中小零細企業や不安定雇用層を中心に、4000万人にも及ぶ膨大な未組織労働者の組織化を飛躍的に前進させることが重要な課題となっている。

1. 労働組合の組織化の状況

(1) 組織化の現状

労働組合の組合員は1250万人、総体的な組織率23.8%で雇用労働者の4分の1を割り、4000万人の膨大な労働者が未組織状態におかれている。しかも500万人をこえる民間大企業の労働組合のかなりが会社派幹部、資本の支配のもとに置かれ、労働組合組織の形骸化、変質がすすんでいることをみた場合、実質的な組織率は20%をかなり下回るものとも言える。

産業別にみると、組織率が特に低いのは卸売・小売・飲食店10.2%、サービス業14.7%、建設業19.1%、農業・林業・漁業7.8%などで、未組織労働者の量からみるとサービス業1100万人、卸売・小売・飲食店1000万人につづいて製造業930万人、建設業450万人となる。中小零細企業やパートなどの不正規雇用の多い産業の組織化が遅れており、これは一面では企業規模による組織化の状況を反映している。(表1)

民間の企業規模別の組織化の状況は、1000人以上の大企業で60%、これは公務労働者の組織率62%とほぼ同じであり、100～999人で21%、99

表 1 産業別組織化状況

産 業	労働組合員数	構 成 比	雇用者数	推定組織率	推定未組織数
	人	%	万人	%	万人
全 産 業	12,495,304	100.0	—	—	—
農 ・ 林 ・ 漁 業	34,326	0.3	44	7.8	41
鉱 業	13,993	0.1	5	28.0	4
建 設 業	1,056,781	8.5	554	19.1	448
製 造 業	3,922,238	31.4	1,324	29.6	932
電気・ガス・熱供給・水道業	235,827	1.9	54	43.7	30
運 輸 ・ 通 信 業	1,623,821	13.0	381	42.6	219
卸売・小売業・飲食店	1,172,379	9.4	1,153	10.2	1,035
金融・保険業・不動産業	1,123,864	9.0	253	44.4	141
サ ー ビ ス 業	1,928,341	15.4	1,314	14.7	1,121
公 務	1,336,321	10.7	215	62.2	81
分 類 不 能 の 産 業	47,413	0.4	—	—	—

労働省「労働組合基礎調査」(1995年)より 「推定未組織数」は推定組織率により逆算。

表 2 民間企業規模別組織化状況

企業規模	労働組合数	労働組合員数	雇用者数	推定組織率	推定未組織数	一組合当り 平均組合員数
		人	万人	%	万人	人
計	58,379	9,882,493	4,759	20.8	—	163
1,000人以上	20,352	5,872,342	981	59.9	394	289
300~999人	8,242	1,513,444	1,173	21.2	925	184
100~299人	10,584	968,413	—	—	—	91
30~99人	10,867	363,222	2,592	1.6	2,550	33
29人以下	5,175	53,662	—	—	—	10
そ の 他	3,159	1,111,414	—	—	—	352

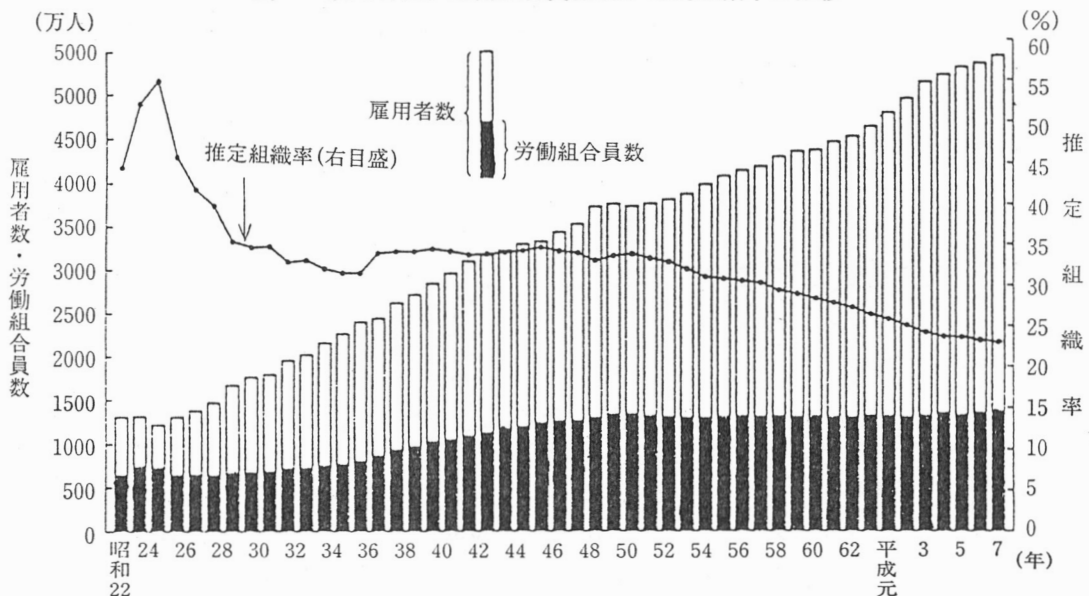
労働省「労働組合基礎調査」(1995年)より 「推定未組織数」は推定組織率により逆算。

表 3 労働組合数、労働組合員数、推定組織率および新設・解散数(実質的)の推移

年 代	各期末数		対前期差		各期末数		新設(実質的)		解散(実質的)		新設・解散	
	労働 組合数	労働 組合員数	労働 組合数	労働 組合員数	雇用者 数	推 定 組織率	労働 組合数	労働 組合員数	労働 組合数	労働 組合員数	労働 組合数	労働 組合員数
		人		人	万人	%	年 平 均					
①1947~49年	34,688	6,655,483	5,683	481,652	1,193	55.8		人		人		人
②1950~54	18,127	6,075,748	-1,388	-157,451	1,712	33.5						
③1955~74	32,734	12,461,799	731	319,303	3,676	33.9	2,484	200,048	1,684	95,508	801	104,540
④1975~95	32,065	12,513,582	-72	7,228	5,309	23.8	1,235	92,681	1,347	63,387	-123	29,309

労働省：「労働組合基礎調査」から作成

図1 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



人以下で1.6%と、中小零細企業での組織率が極端に低く、未組織労働者が圧倒的に多い。(表2)

99人以下の小零細企業だけをみても労働者は2550万人、労働者総数の48%を占め、パート・派遣・臨時労働者など膨大な非正規、不安定雇用の労働者とあわせて、ここでの労働組合の組織化がたいへん重要な課題であることを示している。

(2) 戦後の労働組合組織化の推移をふりかえって

① 戦後の4つの段階

戦後の労働組合の組織化の推移をみると、政治、経済、社会情勢の変動の影響を受けながら、大まかにみて4つの段階を経てきた。(図1)(表3)

第1は、1945年の敗戦直後から49年にかけて。敗戦により戦前からの支配体制が崩れ、労働組合の組織化がゼロから飛躍的にすすみ、組織労働者の多数を結集する全労連の結成へむかった。49年には組織率が55%をこえた。

第2は、1949年から50年代始めにかけての戦後第一の反動期といわれる時期。占領政策の転換、そして朝鮮戦争のもとで、レッドパージ、

全労連の解散、「民主化同盟」による労働組合分裂、総評結成、そして一方で企業「合理化」大量解雇などが強行され、労働組合数、労働組合員数ともに大幅に減った。50年代後半には労働組合数の増加が始まるが、雇用労働者数の増加に追いつかず組織率も59年には32%にまで低下した。

第3は、1950年代の半ばから70年代の前半にかけて。総評のニワトリからアヒルへの転換、春闘の開始、60年安保闘争、沖縄返還、ベトナム侵略反対などのたたかいの昂揚、革新自治体のひろがりなどを反映しながら、とくに60年以降労働組合の組織化がすすんだ。そして高度経済成長期での雇用労働者の急速な増加を反映して労働組合員数も増加した。この間に組織率も一時期35%台に回復した。

第4は、1970年代後半から現在に至る。高度経済成長の終息と経済危機の激化、社公合意による社会党の変質、中間政党の自民党との合流、戦後第二の反動攻勢ともいわれる支配層の一大反動攻勢のもとで、労働戦線の右翼的再編成、

連合の結成と保守政治への合体がすすんだ時期。民間大企業での会社派幹部による労働組合の掌握、労働組合への資本の支配の確立がその基礎となった。労働者の組合離れがすすみ、労働組合運動の社会的影響力が低下し、労働組合数の減少、労働組合員数の停滞、組織率の継続的な低下がすすみ、95年には23.8%にまで落ち込んだ。このなかで、70年代半ばからの統一労組懇の運動を引き継いで89年、連合の結成と同時期に階級的潮流を結集して全労連が結成され、労働組合運動の新たな発展の道を用意する。

そしていま第5の、新たな発展の時代を迎えつつある。経済危機の深化、輸出拡大を基本とした経済政策のゆきづまり、リストラ「合理化」、失業の激化、そして「住専」、沖縄・基地・安保問題などを軸とした対米従属、大企業本位の政治の矛盾の激化のなかで、社会進歩をめざす多様の運動が広がり、労働組合運動の前進の条件が熟してきている。

② 労働組合の組織化をめぐる問題として

第1に、戦後の推移をふりかえってあらためて実感することは、他のさまざまな社会運動とも重なり合いながら、労働組合の組織化も政治・社会情勢の大きな波のなかで、その影響をうけながら推移してきているということである。今日の情勢が社会の基本矛盾の新たな展開の時期となっているだけに、労働組合運動の大きな前進をめざす新たな構えがいま問われているのだと言えよう。

第2に、わが国の労働組合の大部分を占める企業別労働組合という組織形態の問題である。敗戦直後の一時期の労働組合運動と組織化の大きな昂揚がアメリカ占領軍の直接的な弾圧によって後退を強いられながら、その後60年安保闘争などの発展とむすんで労働組合運動の前進をかちとってきたのだが、結局その組織化が労働

者の3分の1程度以上にすすむことができないままその後4分の1以下に後退してしまった。それは公務労働者を含めて大企業では60%の労働者を組織しているが、中小零細企業や非正規・不安定雇用の労働者は組織率がきわめて低いということの結果である。そしてここでの組織化の展開を阻む大きな問題が、労働者を個別企業の従業員という枠で分断し、企業をこえた労働者の連帯と組織化、あるいは非正規雇用の労働者の組織化に目が向かない、むしろ企業間の競争に労働者を巻き込む企業別組合の組織が定着していったことにあった。この企業別組合の弱点をどう乗り越えるかは、1958年の総評の「組織綱領草案」をはじめこれまでもいろいろ論じられてきたところであるが、いまなお大きな課題である。また中小企業の未組織労働者の組織化の努力も、50年代後半からの総評の中小オルグの配置と合同労組の組織化、60年代半ば頃からの産業別個別加盟労組や個人加盟地域労組の試み、さらに70年代に入ってから一般労組(ゼネラルユニオン)、産業・業種の柱を立てながらその枠を越えて組織化をすすめる方式が、運輸一般や建設一般などで展開してきている。これらの経験を分析、総括しさらに発展させる必要がある。

2. 労働組合組織化の前進のために

(1) 労働組合の組織化を前進させる情勢の展開

① 労働者の生活と権利をめぐる攻撃の広がり

ここしばらく労働問題をめぐる相談が、労働組合だけでなく労政事務所や労働基準監督署などをふくめて、たいへん増えているという。労働相談では解雇、退職金、賃金の未払など、個々の労働者がぎりぎり追いつめられたなかでの相談で、その労働者個人の権利救済に終わってしまうことが多いといわれてきたのだが、近頃はそうした相談とともに、人員削減による解雇や

特集・現代労働組合の基本問題

配置転換、人件費削減のための賃金体系改悪、賃金切下げ、労働時間などの労働条件の切下げなど、労働者の集団的な相談で、労働組合の組織化につながるケースが増えてきている。経済危機の深まりのもとで、リストラ「合理化」の攻撃があらゆる労働者の上に、「雇用破壊」、「賃金破壊」、「健康破壊」など多様な形できびしく強行されてきている結果である。大企業では、能力給や年俸制、大幅査定による賃下げ、サービス残業がひろがり、中間管理職など中高年労働者の出向や退職強要が横行し、会社やそれに同調する連合系組合への労働者の不信がつもっている。中小零細企業で働く労働者も、大企業の下請条件の切下げや競争の激化のもとで賃金や労働条件の切下げ、人員の削減、解雇、企業閉鎖など、労働と生活の激変にみまわれている。臨時、パート、派遣などの非正規雇用労働者は、雇用破壊のしわよせをさらに厳しくうけている。失業も敗戦直後を除くと戦後最悪の事態となっている。財界はさらに、日経連の「新時代の日本的経営」に示されるように、大競争時代に対応する経営の再構築をめざして、これまでの「終身雇用制」や「年功賃金制度」を縮小解体し、長期雇用の正規雇用労働者を一部に限って、あとは期限付雇用の専門職やパート、派遣労働など不安定雇用の活用を進めようとしている。そして政府はこの方向に沿った労働法制的改悪を企図している。こうした雇用政策の展開は、一面では労働者の企業への帰属意識をうすめ、大企業を中心とした労働者の資本の支配、それと一体となった会社派幹部の企業別組合による労働者支配を掘り崩す条件にもなっている。このような労働者の労働と生活をめぐる状況は、切実な要求にまともに応える労働組合の運動を構築し強化することができさえするならば、大企業のなかでたたかいを発展させ、また中小零細

企業や非正規雇用労働者のなかで労働組合の組織化を大きく前進させる条件を広げている。

② 政治、社会情勢の展開

いま政治、経済、社会のあらゆる面で矛盾が激化し、住専やゼネコン汚職、沖縄・基地問題、消費税問題など、いわゆる「オール与党」の対米従属、大企業奉仕の政治にたいして国民多数の不信と怒りがつもり、無党派層が広がり、HIV薬害など多様な問題で、また青年や女性、農民や業者など各階層で運動が昂揚し、たたかいの新たな発展段階をむかえている。国民のなかで多数を占める労働者は、このなかでさまざまな関わりをもちながら労働し生活している。地域の福祉や教育、環境の問題、民主的な自治体を求める運動など、住民運動の広がりもある。こうした政治、社会の状況の展開が、労働組合の運動と組織化の活力を強め、その条件を広げていることも明らかである。このなかで労働組合運動をめぐる、連合やその主要単産が「オール与党」政治体制の構築に重要な役割を果たすとともに、これまでの社会党あるいは民社党一党支持を自民党を含む「オール与党」支持に広げて組合員との矛盾を深めている。一方で全労連と地方労連、地区労連の確立がすすみ、連合傘下や未組織労働者を含む全労働者を視野に入れた運動への努力がすすんできている。

(2) 組織化の障害となっている問題

今日のこうした労働組合の運動と組織化をめぐる条件を本当に生かし前進を勝ちとるためにも、とくに未組織労働者が圧倒的に多い中小零細企業や非正規・不安定雇用労働者の組織化がなぜすすまなかったのか、その主要な障害は何だったのかをみておく必要がある。

① 中小企業労働者の分散、流動性と企業別労働組合の弱点

わが国の労働組合の組織化の状況は独特の構

造をもち、その組織率は国・地方自治体関係や民間大企業は60%に達しているのにたいして、企業規模が小さくなるほど低く、小零細企業では圧倒的に未組織労働者が多い。組織化をめぐるこのような大きな格差が生じる原因の一つは、当然のことであるが小零細企業になるほど労働者が分散しており、また企業への定着の度合が低く流動性が高いことである。そしてわが国の労働組合で主流を占めている企業別組合という企業ごとに分断された運動と組織形態では、こうした労働者の組織化を大きくすすめることはなかなか困難だということである。

中小零細企業の多くは、大企業の系列下請に直接くみこまれているところはもとより、全体として大企業の支配のもとできびしい経営を強いられている。賃金、労働条件も企業規模による大きな格差がつくられている。ここでの賃金、労働条件の改善をすすめるためには、個々の企業のなかでの努力とともに、下請、委託単価などをはじめ経営をめぐる条件の改善が基本的な問題となる。中小企業分野で労働組合が力をもち労働者への影響を広げ組織化をすすめるためには、企業別労働組合の枠をこえて、その産業、業種、地域に労働者の団結をつくり、力を発揮できるような運動と組織をつくる必要がある。とくに小零細企業では、きびしい経営条件のもとで経営者・親方も労働者とともに汗水たらして働いており労働と資本の関係がみえにくく、企業の中だけの視野での組合づくりは経営者・親方との対立をいたずらに激化させ、労働者の合意もえにくい。また建築職人や1人1車のダンプ、トラック、生コン、タクシーなど、直接的には企業に籍をもたない道具持ち、車持ちの労働者も増えている。臨時、パート、派遣などの非正規雇用の労働者についても同様で、同じ職場で働いているこれらの非正規雇用

労働者の加入を認めていない労働組合が依然として多い。また企業別組合は、はげしい企業間競争のもとで企業ごとに分断され、企業の外にいる労働者の組織化に力を発揮しにくい状況におかれている。この企業別労働組合の弱点をどうのりこえていくか、企業の枠を越えて横断的な運動を構築し労働者を結集していく方向、対策を明らかにし具体化することが必要である。

② 労働基本権の否定と労働組合の社会的地位の未確立

労働組合の組織化をめぐるたえずぶつかるのは、資本の側の労働組合否認の攻撃である。組合結成の中心になった活動家の解雇、徹底した差別、団体交渉の事実上の拒否、組合脱退工作など、組合つぶしの攻撃が強行される。大企業の場合はしばしば会社と連合系単産との連携で第二組合をつくり資本の支配下におくやり方がみられるが、中小企業では経営者が結成された企業内組合を認めようとせず、労働組合そのものの存非をかけた妥協の余地のないたたかい、争議になることが多い。長期間のたたかいで労働委員会や裁判所で不当労働行為を認定させ勝利するが、労働者の多くが組合から離脱し運動と組織が大きな後退を強いられることになる。労働者にとって労働組合の結成、参加には職業生活をかけた「決死の覚悟」が求められ、労働組合の組織化を大規模にすすめるうえでの障害となっている。これは中小企業、とくに小零細企業分野で労働組合がなおまったくの少数派であるなかで、企業にとって労働組合をつくられることは異常な事態であり、企業競争に不当なハンディを負わされると受け止められる状況があるからである。

労働組合法が制定されたのが1945年敗戦の年、つづいて憲法で団結権、団体行動権が労働者の基本的権利として確認されてからすでに50年が

特集・現代労働組合の基本問題

たった。市民社会での基本的ルールの一つとして確認された労働者が団結し労働組合をつくる権利について、今なお否認してはばからない風潮がはびこっている。いうまでもなく労働者の団結権は、世界的な規模での労働者階級の長年にわたるたたかいによって確立され維持されてきたものである。わが国でも敗戦後の数年間、資本の支配力が大きく崩れるなかで、労働組合の運動と組織化が飛躍的にすすみ労働者の半数以上が結集した。アメリカ占領軍の弾圧とそれに支えられた独占資本の復活強化のなかで労働組合は後退を強いられたが、とくに1970年代の後半以降、大企業のなかで会社派幹部による労働組合の乗っ取りと資本の労働者支配が強化され、「職場に憲法はない」と戦闘的活動家にたいする差別、排除が、そして労働者の基本的権利の侵害が公然とおこなわれた。労働戦線の右翼的再編成、連合の結成のなかで労働組合の社会的影響力はいっそう後退し、それは国鉄民営化のなかでの1047名の解雇、国家による労働基本権の侵害、不当労働行為が強行されるまでになった。また中央や多くの地方で労働委員会の連合による独占が続き、その機能を阻害している。そして一方で全労連を中心とした労働基本権を擁護し、国民的な課題での運動を広げ、労働組合の社会的役割を高めるとりくみもすすんできている。憲法で確認されている労働者の団結権、団体行動権を基本的に保障し、労働組合の組織化が公然と進む状況をつくることは、わが国の社会の民主的改革をすすめる上での重要な課題の一つである。そして中小企業分野での労働組合の政策、組織のあり方もふくめて、この障害を乗り越えていく対策の強化が重要である。

(3) 今何が求められているか

膨大な未組織労働者を労働組合に結集するた

めに、いま何をなすべきか。これは極めて実践的な問題であり、全労連を始め各単産、地方労連が力をあげて努力をしているわけで、その経験を掘り下げ方向を整理し全体のものにしていくことが求められている。一般的な方向とともに産業、業種、地域、雇用の形態など労働者のおかれている実情と、組織の現状を踏まえた具体的な方針の確立と推進が重要になっている。ここでは主として民間の中小零細企業、非正規雇用労働者など、とくに建設、運輸、自治体周辺などでの経験を土台にみてみたい。

① 未組織労働者の要求に応える労働組合の力量と機能の強化

労働者が労働組合に結集するのは、自らの切実な要求の実現をのぞみ、労働組合によって解決が可能だと考えるからである。この未組織労働者の要求に応え企業の枠をこえて働く労働組合の力をどうつくり機能をどう充実させるかが、組織化を前進させる上で重要な第一の問題である。

まず1つは、賃金、労働時間など労働条件の規制、改善について。労働組合としてこの基本的な労働条件の改善に不断に努力することは当然であるが、産業、業種、地域で未組織労働者を含めて規制し改善する方向を政策的に明らかにし追求することが重要である。わが国では企業別組合が主流を占めているため、賃金や労働時間などの基本的な労働条件について、ヨーロッパなどにみられる労働組合と経営者団体の産業別協定等によって企業をこえた横断的な規制をする仕組みがつくられていない。労働組合の運動の成果は、直接にはその個別企業の範囲にとどまり、春闘や産業、業種の統一闘争の努力はあるのだが、とくに未組織労働者へのつながりが絶たれ、中小零細企業やパートなど不安定雇用労働者の賃金、労働条件の格差をつくりだ

している。しかも春闘解体の動きや下請・委託単価の切下げなど大企業の収奪が強まるもとで、この格差は拡大する動きをみせており、これを規制するたかひの強化が課題となっている。春闘による賃金水準の全般的な引上げの追求とあわせて、最低賃金制闘争の強化、単産の統一交渉・集団交渉の強化、業種別・職種別最低賃金協定など横断的な労働協約の拡大、公共工事での職種毎の積算労務費単価（三省協定）通りの支払いを要求し発注官庁等の介入で実現をめざす建設一般の運動、大工、左官など職種別の賃金を労働組合で決めて社会的にアピールしながら実現を追求する全建総連の協定賃金運動など、産業、業種の条件に応じた運動がすすめられているが、こうした労働条件を横断的に規制する産業、業種の統一闘争を強化することが求められている。

第2に、産業、業種での労働条件向上の条件をつくるために、大企業の横暴に対抗して中小零細企業の経営条件の改善をめざす政策・制度要求の運動である。トラック、ハイタクなどの規制緩和に対する運動、過積載をおさえる道路交通法の改正、メンテナンスなどの過当競争によるダンピングを防止する入札最低価格保障制度の要求など、産業、業種の民主的改革をめざす運動が追求されているが、これらの運動の発展は経営者を含めて業界のなかでの労働組合の権威と影響力を高めている。

第3に、社会保障や共済活動を充実させること。労働組合の始まりは病気や死亡などへの共済活動からだったとよく言われるように、これは労働組合の本来的な活動であり、とくに中小零細企業や不安定雇用労働者にとってこの充実が重要である。大企業では企業内の福利厚生制度がそれなりに整っているが、小零細企業や不安定雇用労働者はまったくこの枠外におかれて

おり、要求は切実である。全建総連の土建国保が大規模な組織拡大に力を発揮していることはよく知られている。たとえば建設一般のダンブ部会をみても、労災保険特別加入、国保、自動車共済、建設業退職金共済、傷病慶弔などの組織共済、燃料カード（共同購入）、労金融資、税金相談など多彩にわたっており、これらは組織化の武器にもなっている。技術要求に応える講習、訓練なども重要である。

ここにあげたのはごく一部分で、労働組合に結集した労働者の多様な要求に応える努力のなかで企業の枠をこえた横断的な運動と機能を強化し、産業、業種にあわせた統一的運動を発展させてきており、これは未組織の労働者をも巻き込む内容となっている。重要なことはこうした運動が追求されるなかで、組合に参加している労働者自身、要求の実現をめざすこれらの運動を前進させるためには労働組合の力の強化、未組織労働者の組織化が必要だという認識が、幹部だけでなく大衆的に広がり、組織化の運動が大衆的なとりくみになってくることである。

② 未組織労働者の結集を進めるための組織体制

中小零細企業や非正規雇用の労働者の組織化をすすめるには、労働者が労働組合に参加しやすい組織の体制を考え、つくりあげていく必要がある。

いまわが国では一般的に労働組合といえは企業別組合が圧倒的に多数であり、その集合体として単産があり、地域の労連がある。この企業別組合の多くは企業に在籍する正規雇用労働者に対象を限定し、要求実現の運動も企業内が基本となっているため、他企業の労働者や臨時・パート・派遣など非正規雇用の労働者を直接組織することはないし、また企業の外の未組織労働者の組織化を追求する直接的な必然性を組織自体としてはもっていない。こうした弱点をの

特集・現代労働組合の基本問題

りこえる努力がいろいろ積み重ねられてきたのだが、その経験をふまえて組織方針を具体化する必要がある。

第1に、企業別組織を基礎とする組織化でも、統一労働条件の確立を追求する集団交渉、統一協約締結などの運動を重視し、産業・業種の線に沿った計画的な組織化を追求することが重要である。組織化をすすめる場合、その企業と労働者の状態を的確につかんで対策を立てられるようにするために、できるだけその産業・業種に関わる単産に結びつけること、また地域的に支える体制をつくることが重要になる。

第2に、業種ごとに労働者を企業の籍にとられないで企業の外に横断的に結集する、一人でも入れる個人加盟の労働組合の確立を進めることである。ビルメンテナンス、建築設計、測量の下請など小規模企業の労働者やダンプ、トラックなど一人一車の車持ち労働者、建設工事現場を渡り歩くトンネル坑夫などの建設労働者、一人親方など正規雇用でない労働者を含めて、また大企業の少数組合の労働者なども、地域的に、そして全国的に結集することができる。業種と労働の状況、労働者の要求をあきらかにし、実利の追求とともに、労働、生活条件の改善をめざす業種の統一闘争を具体化することが重要である。このなかで組織もいっそう活性化し、未組織労働者への影響を広げ、組織化も前進する。また特定企業に一定数の組合員が結集された場合も、地域支部のもとに企業・職場組織を確立するようにし、企業別組合としての分離は避けるべきである。

第3に、地域の小零細企業や地場産業、非正規雇用労働者などを、産業、業種、企業に関わりなく組織化し結集する個人加盟の地域労組の確立である。全国一般、運輸一般や建設一般の地域支部、地域労組などがあるが、地区労連の

確立とあわせて組織化をすすめる全国的な組織体制の確立が求められている。専従オルグの配置、運動を支える拠点組織、単産との結びつき、地域の公務関係をはじめ労働組合はもとより弁護士、民主団体などの力を結集した支援体制をどうつくるかが重要である。

第4に、こうした産業・業種と地域の組織、運動を、資本の攻撃に負けない力をもつものにするためにも、それぞれをばらばらにではなく、一つの全国単産の運動として結集することが検討されるべきである。複数の産業・業種別と地域組織で構成される全国規模の単一労働組合、一般労働組合（ゼネラルユニオン）の運動を追求することである。これまで運輸一般と建設一般などがそれぞれ独自に、イギリスの運輸一般などゼネラルユニオンの研究をしその経験に学んで、一般労働組合の方向を追求してきている。今日、産業構造が大きく変動し、産業・業種・企業の盛衰が激しくすすみ、また企業が多様な業種に業務を広げるなど、産業間の区分けが流動的になっている。労働者の職種も技術革新で激しく変動し、雇用形態も多様化している。これらは労働組合の組織にも大きく影響し、炭鉱、金属鉱山や海運・港湾などの組織の減少、失業対策事業廃止の全日自労への影響など、きびしい事態を生じている。こうした産業構造などの変動に対応しながら労働組合の力を維持し運動と組織を発展させるためには、単一の産業・業種別労働組合から複合的な産業・業種に基盤をもちまた地域に基盤をもつ労働組合への発展が必要だったのである。そしてこの一般労働組合の組織と運動が、今日の未組織労働者の大規模な組織化をすすめる上でも重要な役割を果たすものと思われる。

③ 組織化にむけての力の集中

労働組合の組織化は、労働者の要求獲得をめ

ざす努力の不断の積み重ねとそのなかで蓄積される組織の力量が基礎であることはいうまでもないが、それとともに組織化に向けての独自の力を集中したとりくみが必要である。とくに中小零細企業や不安定雇用労働者の組織化が、労働組合運動改革の重要課題の1つであることをあらためて明確にし、ナショナルセンター、ローカルセンターの視野に立って、単産の合意と協力をつくり、労働相談、拡大宣伝、統一行動、争議対策など多様な経験をいっそう発展させる必要がある。

全労連の提唱する「総対話・大規模アンケート」や宣伝行動、労働相談などのなかで未組織労働者との接触を大きく広げ、労働者の状態、要求を具体的につかみ、組織化の方針をたて、単産の組織化方針と結びながら力を結集してとりくむこと。それをすすめる人と財政の集中、宣伝組織者・オルグの配置。かつて総評が中小企業組織化のカンパを徴収しオルグを県評に配置して合同労組・全国一般の組織化を進めたことがあった。社会党一党支持で選挙運動にはまりこむなど問題があったが、組織化を前進させる力になったのも事実である。

④ 単産間の共同と組織合同

いま新たな情勢の展開のもとで全労連加盟の各単産、とくに民間単産は、それぞれの産業、業種の中小零細企業や不安定雇用の膨大な未組織労働者の組織化を、これまでのテンポをこえて大規模に進めるという重要な課題を負っており、この達成のためには力の集中が必要とされる。そのために、類似の関連する産業、業種の単産間で未組織労働者の組織化についてどう共同できるか、検討し具体化することが必要なのではない。

さらに求められている力の集中強化を飛躍的に進めるために、その意志のある単産間で組織

の合同を、単独組合の結集もあわせて、具体化したらどうか。建設一般は1980年に全日自労と全国建設などと、さらに91年に農村労連と、これまで2回にわたり組織合同をし運動領域を広げ組織を発展させてきた。そしていま運輸一般・全動労と建設一般との間で組織合同の協議が進められている。情勢に対応して運動を強化し、全労連の民間の分野を中心に役割を果たせるようにということからである。

むすびにかえて

連合は、「労働運動の地盤沈下を食い止めるためには組織率の低下に歯止めをかけることが必要」だとして、1000万人体制の実現を目標に組織拡大を当面の最優先課題とするとしている。産別組織の統合・再編、クラフトユニオン、地域ユニオンの確立強化などが柱とされている。連合の結成とその運動が「労働運動の地盤沈下」を生み、それがまた「組織率の低下」をもたらしているわけで、この克服こそが労働運動の発展のために求められている。しかし連合がクラフトユニオンや地域ユニオンの推進を打ち出したのは、中小企業や非正規雇用労働者の組織化を本格的に進めたいということであり、資本系列の支配を梃子に下請企業などの組織化を広げようということである。安易にみることはできない。全労連は「総対話」と共同を大きくひろげながら「第2次組織拡大3カ年計画」を追求しているが、中小企業の分野こそ全労連の力を発揮しなければならないところであり、一層の奮闘が求められている。組織化を飛躍させる力の結集と体制など、単産や地方労連の運動を分析し問題を提起する組織方針の練り上げがさらに求められているように思われる。

(建設一般委員長)

国際・国内動向

第83回 ILO 総会家内労働条約を採択する —— 条約批准、家内労働法抜本改正の運動を ——

豊田 太一

はじめに

ジュネーブで開催された第83回国際労働機関 (ILO) 総会は6月20日、家内労働に関する国際条約と、これを補足する勧告を採択した。この条約の目的は家内労働者の劣悪な労働条件や無権利状態はかねてから国際的にも大きな問題とされ、ILO でもさまざまな取組がなされてきた。その結果、昨年と今年の2回にわたる討議を経て、画期的内容をもつ家内労働条約と勧告がつくられた。

この条約が採択されたことは、先進国、途上国を含めて数億人に達すると見られる家内労働者の生活向上と権利擁護に大きく貢献するものであり、また世界の労働運動前進のためにも重要な役割を果たすものと思う。

日本における家内労働者の役割は

家内労働者という言葉はなんとなく耳慣れない言葉だが、要は職場で働く雇用労働者ではなく、自宅や自分が選んだ作業所で仕事をしている人たちのことである。勿論、自分が商売をするために仕事をしている人は除かれる。典型的な例は内職に従事している人たちだが、それとは別に専門的・家内労働者と呼ばれる人たちも多数存在している。例えば東京・浅草を中心とした靴の製造に携わる「職人」がそうだ。靴工家内労働者は主に自宅で事業主から原材料である

皮革を支給され、事業主の仕様通りに加工して決められた期日までに納品し、工賃は一足あたりいくらかと予め決められた額（実際は支払い時に一方的に決められることが多いが）に従って、通常1ヵ月毎にまとめて支払われる。この加工は完成品の製作でなく、製甲とか底付けなどの部分加工である。加工に必要な工具や設備、糊や糸などの副材料はだいたい家内労働者が調達し、多くの場合、配偶者など同居の家族も補助者として作業に参加している。

丹後、西陣など機業地の出機（でばた）、賃機（ちんばた）なども基本的には同様に家内労働者である。こうしてみると、家内労働者と呼ばれる範疇に属する人たちは内職者以外にも多いことがわかる。労働省の概況調査でも、業種別にみて衣服の縫製、テレビ・音響機器部品のコイル巻・組立て・ハンダづけ、玩具、漆器、陶器、人形、造花、洋傘、織物、ニット編み、金属研磨・加工などなど広汎に分布している。また最近ではワープロタイピング、テレワークなど在宅作業の労働者が増加してきている。

家内労働者の特徴は一口でいえば低賃金、長時間労働、無権利、無保障が際立つ分野の労働者である。

内職者はあながち長時間労働といえないかも知れないが、周知のとうり極端な低賃金で、日本の労働者の低賃金構造の下支えになっているともいえる。労働省の調査でも工賃階級別にみ

ると1時間当たり「200円以上400円未満」のものが最も多く、36.3%を占めると報告されている。

専門的・家内労働者の場合は一定の収入を確保しているとはいえ靴工組合の調査によれば経験年数30年以上の男子で、1日平均12時間以上、補助者の女子は家事、育児のあいまに1日8時間以上の長時間労働を余儀なくされており、これを1人当たりに換算すると1時間800円ないし900円の低工賃である。無権利、無保障は家内労働者を労働者とみていないことの証であって解雇予告もなく仕事を打ち切られたり、雇用保険もなく、また社会保険に加入もできない。もちろん退職金もなく老後の保障は貧弱な国民年金に頼るほかはない。

このような家内労働者の現状に対して、1970年に制定された家内労働法は、全くといっていいほどなんの救済策も講じないまま26年を経過した。政府は昨年家内労働制定法25年を記念して何の行事も開催しなかったが、かわって浮上したのがILO家内労働条約問題だった。

ILO 家内労働条約と日本の家内労働法

採択された家内労働条約は10ヶ条からなっている。まず条約の本文はいわば綱領的な規定を表現し、個々の具体的内容は勧告に譲っている。勧告には家内労働者の労働条件の改善にとって重要な部分が盛り込まれている。

条約の1条は家内労働の定義に関する条項である。ここでは家内労働者を定義の対象とせず、家内労働を定義している。すなわち「家内労働」という用語は、家内労働者として規定される者が次により行う労働を意味する、として(i)使用者の職場以外で、自宅又は自ら選択した建物内において、(ii)報酬のために、(iii)使用される設備、材料またはその他の投入物を誰が提供

するかを問わず、使用者が定めた製品又はサービスにつながる労働、と規定している。なお、これにはただし書きがあって、同人は国内法令、規則または判決にもとづく独立労働者とみなされるために必要な一定の自立性及び経済的独立性を有しないものとする、と付記している。また「使用者」について同条(C)項で直接に又は、……仲介者を通じて……家内労働を割り当てる自然人または法人を意味する、と定義している。この定義をわが国の家内労働あるいは家内労働者の実態に照らしてみるとi、ii、iii項はいうに及ばず、ただし書きについてもまさに実態に適合しているといえる。

一方「家内労働法」ではこの点を次のごとく定義している。家内労働法第2条は「委託」、「家内労働者」、「委託者」、「補助者」、「工賃」および「労働者」を定義を規定している。まず「委託」だが、この法律で委託とは他人に物品を提供して、その物品を部品、付属品若しくは原材料とする物品の製造又はその加工、改造、修理、洗浄、選別、包装もしくは解体（以下加工等という）を委託することとされている。

つぎに「家内労働者」については、物品の製造、加工若しくは販売又はこれらの請負を業とする者であって、その業務について同居の親族以外のものを使用しないことを常態とするものをいう、とされている。「委託者」以下の定義は省略するが、以上いろいろ詳細に定義しているように見えるが、要は条約でいう使用者（ここでは委託者）と家内労働者の関係は請負契約の一種である委託契約に基づくものとされ、しかもその業務の範囲は物の製造、加工に限られていることが特徴である。ことに、「委託」の定義の後段にある買い取り特約の販売に係わる製造まで家内労働の範囲に含ませていることはこの法律の性格を端的に示すものといえる。

国際・国内動向

家内労働者は、自営業者であって、しかも雇用労働者と類似の側面をもつという二面性を有すると位置づけ、これを土台に組み立てられたものが家内労働法である。労働省の解説によれば、家内労働者は自営業者であるが、経済的には委託者に従属しているので、労働者に準じたものとして労働保護立法の対象にする、としている。しかし、実際には同法は労働保護立法の役割を果たしているとはいえない法律で、むしろ労働者の非労働者化策を担っているところが大きい。

これに対して ILO 家内労働条約は家内労働を定義するなかで、わが国をはじめ多くの先進国で国内法の適用範囲を製造加工業に限定している現状を改め、サービス業や自営業者と見られる零細業者にまで拡大した。これはテレワークなど在宅労働者が激増している実情に対応したものであり、同時に多種多様な家内労働の実態を踏まえながらその労働者性に着目して保護していこうという現実的な規定として歓迎すべきものだ。

また、条約はこのような家内労働者の団結権や家内労働政策に対する発言権を認め、勧告においては賃金の団体交渉による決定を奨励している。

最も注目された家内労働者と雇用労働者との平等待遇を促進するとの条項は、日本政府の提案により「出来るだけ促進する」との修正の上可決された。「出来るだけ」の意味は「促進」を強めるようにも受け取れるが、政府の意図は「可能な限り」、つまり「やれるだけやる」ということで、促進を弱める狙いである。早速異論が出されたが条約の成立を重視する労働者側の賛成によって承認された。

この他、採択された条約は細部の修正を除き大筋で昨年の第1次討議を土台にした事務局原

案と変わりなく、家内労働者にとってその画期的内容と意義はいささかも弱まってはならず、最低基準としての画期的なものとなっている。

無視できなかった家内労働者の現状とたたかい

日本政府は条約案に対して、当初から強い難色を示し、勧告にとどめるべきであると主張、勧告についても社会保障の適用に関する条項の削除を求めているが、結果的には前記の修正を提出しただけで条約、勧告とも賛成した。

家内労働者の運動や、国際的な家内労働運動が与えた影響も無視できないものと思われる。家内総連は ILO で家内労働条約が審議されることを重視し、全国の家内労働者とその団体によびかけて家内労働者交流集会を組織し、条約の選択・批准をめざす大運動を呼びかけながら、政府、労働省に再三交渉を行い、条約案に対する当事者団体の意見聴取や ILO への代表派遣などを強く要求してきた。「家内労働条約を審議するということに当事者の意見を聞かないというのはどういうわけか」という詰問に労働省は答弁に詰まったが「連合が同意しない」ことを理由に要求をしりぞけた。家内総連はやむをえず2名の代表をジュネーブに派遣し、用意した500部の英文リーフを武器に現地活動を展開した。また、国際的に活動している NGO の「ホームネット」や「SEWA」など家内労働者団体とも交流し、意見を交換した。彼女たちは精力的に活動し、各国政府代表にも接触して影響を与え、条約の採択に少なからず貢献しているようであった。

採択を確信に、たたかいの正念場はこれから

家内労働条約と勧告は採択されたが、問題はこれからである。一部報道によれば政府は早くも「当面批准は見送る」などのコメントを流し

ているが、従来の政府の手口からすると国内法との相違を理由に批准しない国際条約が山ほどあるので、今回についても同様な経過を辿ることが予想される。しかし条約に賛成した日本政府は批准する国際的責務を負っているわけだから、これを採択させた家内労働運動の成果に確

信を持ち家内労働者の現状と要求を広く世論にアピールし、家内労働法の抜本的改正、家内労働条約の批准を求める運動を手を緩めずに発展させることが重要になっている。

(家内総連委員長)

都市銀行「リストラ」と金融労働者

山崎 豊

住宅金融専門会社(住専)の処理にともなう6850億円の財政資金投入などを盛り込んだ住専処理、金融関連法案は、国民多数の反対を無視して、無修正で6月19日参院で与党3党の賛成多数で原案どうり可決、成立した。国民世論の圧倒的動向からみても、「道理も根拠」もない、許しがたい暴挙といわなければならない。住専処理の審議を通してきわだっていたのは、大銀行・母体行の徹底した責任回避の対応と、政府・与党のこれへの追従である。これは国会審議の内容とも逆行するものであるが、現在、銀行に吹き荒れている「リストラ合理化」の嵐は、この「強者」の論理と住専処理を追い風、守り札にして進行している。ではこの「リストラ合理化」は銀行が今まで進めてきた、「強靱な経営体質の構築」とか、「経営の抜本的効率化・高収益の確保」などの方針と何が異なるのか。若干の考察をこころみることにする。

銀行リストラの現状

都市銀行大手20行のうち半数近い銀行で、新

しい中長期経営計画をスタートさせた。バブル経済の崩壊後、住専処理や不良債権の解決にあたり、失われた国民の銀行への信頼をどう回復するのか、行員のモラルアップをどうはかるのか、重い課題が横たわっている。しかし、新しい中長期計画からこれらの回答を得ることはできない。

計画から読みとれるのは、まさに収益第一主義の貫徹で、より本格的な「リストラ合理化」をおし進めるという方針である。

各行の経営戦略に共通する特徴は、高収益構造、高生産性の達成(第一勧業)。事業のリストラチャリングを通じた収益性の抜本的改善(さくら)。コスト競争力の確立(富士)。経営のクオリティの重視と収益構造の確立(三和、住友)である。そして、どのように実現するのかという重点課題、施策は、次の4点に集約される。

第1、収益第一主義の立場から、事業分野の選択的重点の設定、絞り込みをする。収益の上がない分野の思い切った切り捨てである。第2は事業構造の変化への対応で、重点的力の配

国際・国内動向

分と、その分野での競争力強化である。第3は、営業経費の徹底した削減で、最大の目標が総人件費の削減である。第4は、資産内容の改善(不良債権の早期処理、良質資産の増強)などと財務体質の強化(自己資本比率の引き上げ、株主資本利益率の向上)などであり、計画を実際に実現する「実行への挑戦」が急務であるとしている。以下、「リストラ合理化」の状況をヒト、モノ、カネを中心に若干具体的に追跡してみることにする。

本格化する都銀の人員削減

96年3月末の都銀11行の行員数は、14万5443人(うち女子4万7970人)と、91年3月末以来の14万人台に減少した。(有価証券報告書ベース)

91年3月比では、全体で3434人の減少だが、女子は1277人の増加となっている。これは91年度から92年度にかけ、女子の採用が多かったことに加え、女子の平均勤続年数が6年4ヵ月から7年6ヵ月へと大幅に伸びたことが上げられる。しかし、最近5年間の行員数のピーク時(93年～94年3月末)と96年3月末の各行の行員数を比べると全行が減少した。11行合計では、総体で1万649人(6.8%)、女子は5206人(9.7%)それぞれ減少した。この2年間の人員削減がいかに急ピッチで進んだかを示している。

公表されている従業員数は、非正規労働者を除く、銀行在籍者数で出向者も含まれている。しかし、「出向者」はすでに本来の銀行業務から離れており、したがって、銀行業務での実質稼働人員は現実にはいっそう圧縮されていると見なければならない。

では、実際の人員削減はどのようにおこなわれているのか。その方法は定年退職者の不補充と早期退職制度、新規採用者の抑制、業務の外部委託・分社化、女子高齢者行員の早期退職の

促進、中高年者の出向(出向時年齢の繰下げ、離籍出向年齢の繰下げなど)などである。こうしたなかでパート派遣労働者が、あるときは正規労働者同様に削減の対象にされ、あるときは、正規労働者の代替要員としてつかわれ、総体として、流動化しつつ増加、銀行業務の欠かせない人的構成部分として定着している。営業店女子行員の50%以上をすでにパート派遣労働者で代替している都銀もめずらしくない。

「経営資源」の再配分、店舗の統廃合

リストラのヒト、モノ、カネの合理化という点で、第2にふれておきたいのは、店舗の統廃合である。都銀各行ともバブル時代に新設した空中店舗などの不採算店舗、重複店舗を大巾に整理、統廃合した。生産部門でいえば工場の縮小、閉鎖である。当然、従業員の配転を機会に人員の削減が進んだ。

過去3ヵ年で旧三菱が31ヵ店、三和10ヵ店、富士29拠点、第一勧業は国内25ヵ店の廃止と支店長の兼任制を約10ヵ店で実施した。この他、さくら62ヵ店、住友24ヵ店を廃止93年度以降は新設の有人店舗は開設を凍結した。こうした統廃合の結果、都銀11行の国内有人店舗数は93年3月末比108ヵ店減少し、逆に無人店舗は1050か所増え、有人店舗3,459店にたいして、無人店舗5,411ヵ所となり、無人店舗比率は63.9%にまでになった。

4月12日付「読売新聞」は、さくら銀行の清瀬旭が丘出張所の無人化計画に対し、住民が撤回を求め署名運動を行っていることを報じた。

「団地出張所を無人化し、業務を清瀬駅前支店に集中させ、あとはATM」におまかせするというもので、住民の反対運動によって、計画は1年間延期という事態になった。銀行の住民無視の計画が、地元の反対と怒りをかった結果であ

る。

能力主義、業績重視の人事制度

リストラ3本柱の第3が賃金の切下げである。収益率を高めるもっとも手とり早い方法こそ賃金・一時金など人件費の削減である。

この基本はいまも昔も変わらないが、最近進行中の賃金に対する攻撃は、日本の独占資本、財界の21世紀経営戦略、先に日経連が発表した「新時代の日本的経営」に代表される、あらたな労働者支配の方針を住専処理策とからめ、先取りして強行してきているところに攻撃的な性格と特徴がある。

都銀各銀行はこの数年の間に「新人事制度」に移行しつつある。その基本は「能力主義の強化と業績に応じた支払い」ということだが実態は「総人件費の抑制・引き下げ」であり職務、資格、ランクの細分化により、労働者間の競争と差別を一層広げるものとなっている。

さくら銀行はこの7月から新人事制度と賃金体系をスタートさせた。同行の「給与制度」は、支店長、課長などの職務に対応してきまる職務給、行内の資格によってきまる資格給、年齢とともに増える年齢給の3本立になっていた。しかし、7月以降、総合職については年齢給を廃止し、自動的な昇給はなくなり、1年たっても資格や職務が変わらなければ、賃金も据え置きになる。

住友銀行の場合、賃金は本給と職務手当での2つであり、本給は資格にリンクして決まる。職務手当はポストによって決まる。同じ資格でも上位の職務(ポスト)につけば職務手当もあがるという仕組みである。新しい体系から年功序列的にアップする「本俸」が廃止された。三和銀行の場合も、住友銀行と同様に「本俸」が廃止された。特に資格と職務給がまったくリン

クせず、資格が下でも職務によって、賃金は逆転することがある。

住友信託銀行も97年度から、年功部分を廃止し、資格給と職務給だけとし、「賞与」についても、固定賞与のほか、会社と個人の業績できまる変動賞与で構成する。

第一勧業銀行も賞与をこの夏から成功報酬制にした。業績評価に個人とともに支店の業績も加え特別加算する徹底した業績主義の導入である。

こうしたなかで、96年度の都銀、信託などの賃上げは凍結ゼロ、一時金も8%から20%の削減となった。不良債権の一括処理、赤字決算など経営環境の悪化を理由にしつつ、この状況を新人事制度導入の絶好のチャンスにしている。

銀行労働者のたたかい

労働者は労働組合が会社の言いなりという現状のなかで、リストラ攻撃に反撃することは大変なことである。きわめて悲観的ですからある。しかし、「リストラ合理化」を肯定的に認めてしまうのか、それとも、これからの銀行、業務のあり方も含めて、大銀行の民主的規制を視野に入れ闘うという問題はさけようのない課題である。この課題は銀行労働者の賃金や労働条件の改善という問題にとどまるものではない。さしあたり、銀行労働者個々の問題としても今後自分自身の全生活にかかわる問題なのだ。そこから、労働組合運動の再生をめざす活動が、様々な形をとってうまれざるを得ないのである。「変化」の始まりである。

今年の春闘では、銀行は新しい能力主義、業績主義強化の方針を掲げ、人事制度の変更をもなう、賃金凍結、一時金カット、支給方法の大幅な変更を押しつけてきた。

ある都銀が最近おこなった「モラルサーベ

国際・国内動向

イ」の調査結果をみると、「給与・賞与削減について」、給与や賞与の削減もやむを得ないと回答したのは積極的賛成14.7%、消極的25.3%合計して40%の結果。逆にたとえいかなる理由でも、給与や賞与が下がるのは反対と回答したのは44.9%、「どちらともいえない」とした人は14.5%である。「会社の調査」に対して、明快に約45%が反対し、保留という形で会社の方針に賛成しなかった14.5%の人たちの意思表示の意味は大きい。

ある職場では、会社の人事制度変更の提案をそのまま認める組合執行部案を大差で否決した。職場で自然発生的に活発な議論が起きた。非組合員である管理職の人たちからも「がんばってこい」と声がかかったという。いままでにない変化なのだ。

ある都銀では、こうした職場の変化を敏感に察知して、動きを封じるための支店長会議が急拠招集されたところもあった。

職場では今かなり公然と「経営トップ」の責任を問う声が高まっている。住専不良債権問題での責任放棄、展望のない経営戦略、ひたすら

犠牲を行員に押しつけるリストラ。

都銀が展望する「21世紀戦略」は、それを支える、労働者の企業へ信頼、忠誠心を急速に崩しているのである。

前記「モラルサーベイ」の結果、人事制度について行員の能力を十分引き出すような人事運営がなされている(2.80)、組織体制について当行の組合の仕組みや運営体制に満足している(2.80)、企業経営、経営の現状(方針、施策)などに満足しているか(2.85)など、平均点以下となった。(注・スコアは5段階評価で最高5点から最低1点。3点が平均点。)

「当銀行にずっと勤めていたい」イエスはわずか54%で60%に達しなかった。

都銀各行的「リストラ合理化」はより加速する。約2万人の人員削減がこれから3年以内を目標に実行されようとしている。金融再編成という大きな動向をも視野に、金融労働者の生活と権利を守り、「国民のための銀行」をめざす「挑戦」が本格的に組織され、運動としてはじめられなければならない。

(労働問題研究者)

日本農業と農協労働者

中沢 善治

日本農業の現状

(1) 農業の危機的状況

日本農業の衰退を象徴的に示しているのは、食料自給率である。供給熱量自給率は、90年以

降5割を切り、今日(94年度)、46%になっている。手元に最近の資料がないので、少々古くて恐縮だが、90年度の供給自給率(47%)は、国連加盟国で145位に相当する低率である。世界で飢餓が伝えられている。日本も北朝鮮などに

食糧の支援をしている。しかし、その日本の食料自給率は飢餓国並みである。

食料自給率が低下しているのは、農業生産基盤が崩壊していることと表裏一体である。

1960年に1196万人もあった農業就業人口は、95年には335万人に減少している。そのうち65才以上の就業者は約4割を占めている。作付け延べ面積も60年の813万haから95年の505万haへと300万haも減少している(注、60年の数値には沖縄県が含まれていない。)

農業就業人口の減少と農業就業者に占める65才以上の者の割合の増加は90年代に入ってから、より顕著である(86年から90年の5ヵ年間で、農業就業人口は36万人減少、65歳以上のものの割合は7.2%増加、91年から96年の5ヵ年間で、農業就業人口は64万人減少、65歳以上のものの割合は10.3%増加)。

バブル経済の崩壊、不況、就職難のなかで、離農が進み、農業の担い手の高齢化しているところに、農業をめぐる情勢の厳しさが示されているといえる。

(2) 政府、財界の農業破壊政策の特徴

日本農業を存亡の瀬戸際に追い込んだのは、日米安保条約の経済協力条項をタテにした、アメリカの不当な圧力と、これを利用して農業を犠牲にして世界に進出する大企業の経済活動、そしてこれを擁護する政府の農業破壊政策である。近年の動きをみても、そのことは明白である。政府、財界の農業破壊政策のネライは、農業を「規制緩和」の最重点産業の対象に挙げ、農畜産物輸入を拡大する一方で、食料の生産、流通の「規制」を撤廃し、大企業による食料、農業支配を強化することにある。

「農業は過保護」「市場原理で農業は活性化」「自由貿易の恩恵を受けている以上、農業も例外なき自由化を」などといった、おびただしい

イデオロギー攻撃が繰り返されたのは、ついこの前のことである。そして、コメ輸入自由化を含む、WTO協定の強行、食糧法の廃止、新食糧法の施行、圧倒的多数の農家を切り捨てる「新政策」(「新しい食料、農業、農村の基本方向」農水省)にもとづく政策など、農業切り捨て政策が3年余の間に次々と進められた。

その結果、食料輸入、とりわけ、果実、野菜、肉類の輸入が急増し(90年を100として、果実類136、野菜類154、肉類1147——いずれも94年度)、国内産品は価格の暴落など深刻な打撃を受け、コメも減反を強制されながらの自由化、低米価を押しつけられている。前述した農業生産基盤の崩壊をとどめるには、農畜産物輸入の規制や生産者米価の抜本的引き上げなどの政策が緊急かつ不可欠になっている。

農協のリストラ「合理化」

(1) 農協経営の悪化とリストラ

農協は、農民が組合員になって構成している協同組合である。農業生産基盤の崩れが、農協経営の土台を揺るがすことになるのは、当然のことである。事実、農協事業の伸び率は、共済事業を除けば停滞ないし落ち込みを示している。特に、農畜産物を扱う販売事業は、90年をピークに低落し、94年に若干の回復があったものの、90年対比で93.8%にとどまっている。組合員に供給する生産資材の取扱いも、91年以降低落し、94年の取扱高は、91年対比で96%になっている。

系統農協(農協グループの総称)は、農業の衰退のもとで、金融、共済事業にウェートを置くことで、農協経営の維持を図る方向を積極的に追求してきた。しかし、それも他金融機関との激しい競争を覚悟しなければならない。

これを乗り切る「生き残り戦略」として、系統農業は、農協の広域合併を進めるとともに、

国際・国内動向

単位農協—県連—全国連という3段階組織を2段階にする方向を進めている。また、これと合せ、現在35万人の労働者を本年から5ヵ年間で5万人削減する方針を打ち出している。

系統農協の組織再編、リストラ「合理化」は、住専処理をめぐって強まった、政府、財界からの「改革」要求を背景に、急テンポで進められようとしている。全国農協中央会は、7月5日、各県段階の組織に対し、組織2段への移行時期の明確化や人員削減の具体化をふくむ計画の策定を9月末までに終了させ、それを報告するよう求めている。

(2) リストラ下の労働者

労働者は激しい「合理化」にさらされている。早期退職優遇制度、役付定年制、職能給人事システムの導入によって、ふるいにかけられ、退職に追い込まれる事態が急速に広がっている。特に、管理職層は、役付定年制によってラインから離れると、出向や金融・共済の専任外務員に回されるか、早期退職の道を選ぶかが問われる状況になっている。農協経営が、金融・共済にシフトするに伴って、営農指導員などの専門技術を持った労働者や営農販売活動の要員までも、金融・共済の専任外務員（営業職員）化されてきている。これらの労働者を待ち受けているのは、厳しいノルマである。地域の条件や農家の所得いかにかわらず、「労働生産性」基準なる尺度でノルマが課され、はなはだしい場合には、県内で業績順位が何番目であるか発表されるような管理を受け、職能給で厳しく査定される。こうしたことに耐えられなければ一人前扱いしない職場のふんいきの中で、ここでも労働者は退職を余儀なくされる。

組織2段の焦点になっている県連では、全国連との合併に向けて、不採算部門の切り離し、統廃合が進められており、労働者の別会社への

出向、移籍が広がっている。単位農協への「人的支援」と称する出向・移籍も進んでいる。

農協労働者のたたかい

以上述べた情勢のもとで、全農協労連に結集する農協労働者は、政府・財界の農業破壊政策と対決し、農業の再建をめざすとともに、農協を農民の利益を擁護する協同組合として発展させることと権利、雇用を守ることを一体的に実現することをめざし、たたかっている。

それは、農協の構成主体である農民の利益を守るための協同業務を担い、国民のいのちの源である食糧の供給や国民経済のバランスのとれた発展、生活環境の保全など、農協が課すべき役割を実現していく労働を担っている農協労働者の願いであり、責務があるからに他ならない。

(1) 農業の再建をめざして

国連農業食糧機関（FAO）は、大規模化、特定農産物への特化などを内容とする「現代農業システム」は持続不可能であるとして、家族経営を基本とした「持続可能な農業の確立」が必要と警鐘を鳴らしている。

全農協労連は、政府、財界が唱えている経営規模拡大や農畜産物輸入の拡大など市場原理の拡大は、家族経営を破壊し、企業による農業参入を広げ、結果的に、農業の持続を不可能にするという見地にたっている。

こうした見地から、WTO協定改定批准反対のたたかいを進め、今日、全国食健連とともに、WTO協定の改定、セーフガードの発動などさまざまな要求を掲げてたたかっている。農協、生協、漁協などを含めた広範な共闘組織の結成し、運動を進めている県も10数県に達しているが、これをさらに広げようとしているところである。

96年度運動方針では、国民に日本の農畜産物を食べ続ける楽しみを知ってもらい、農民の農

産物を作り続ける喜びが一体となる交流の場を、様々な団体とともに、日本の隅々で作りだしていく「食と農を守る国民大運動をめざす運動」を提起している。豊かな食事を通じて、国民とともに農業の多面的発展をめざす息の長い運動を起こそうというのが趣旨である。

(2) 農協運動の原点を守り、雇用と権利を守る たたかい

系統農協が住専に貸し込んだのは、農協が広域化し、金融・共済に傾斜して、「もうけ」に走ったためである。こうした誤りを正すことなしに、農協の広域化や組織2段を進めれば、集中した大量の資金が、金融市場に流れ、再び誤りを犯すことになる。

全農協労連は、営利を目的としないという農協法で定められた農協事業の原点を守るため、

改革の方向を明らかにしてたたかっている。農協の組織再編、リストラ「合理化」は農協を営利を目的とした団体に変質させる内容を伴っている。全農協労連はこれに反対してたたかっている。こうした全農協労連の主張は農協関係者の共感を呼んでいる。

住専に貸し込んだ原因を明らかにし、原点に立ち戻るよう訴えた宣伝チラシを配付しはじめたところだが、早速、信連経営層が管理職への配付を指示したり、全農協労連未加入労組がこれを交渉に活用し、経営者の賛意を得ている。農林中金・信連の統合の方向を打ち出した農政審議会答申が発表されたが、全農協労連はこれに抵抗する力を作りだしつつあるといえる。

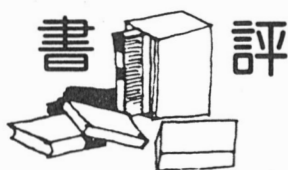
(全農協労連書記長)

次号No.25 (1997年冬季号) の主な内容 (予定)

- | | |
|-----------------------|-------|
| ・日本における財政民主主義と国民生活 | 内山 昭 |
| 〔特集〕レギュレーションとは何であったのか | |
| ・レギュレーション理論とは何であったのか | 下山 房雄 |
| ・レギュレーションと現代経済学 | 北原 勇 |
| ・レギュレーション理論と日本の労働者 | 小泉 宏 |
| 〔国際・国内動向〕 | |
| ・ニューヨークタイムスの雇用調査 | 仲野 組子 |
| ・豊島区母子餓死事件 | 小川 政亮 |
| ・いま沖縄は | 嶺間 信一 |
| 他 | |
| 〔書評〕 | |
| ・桜井徹著『ドイツ統一と公企業の民営化』 | 玉村 博巳 |
| ・ジェレミー・リフキン著『大失業時代』 | 加藤 佑治 |

(題はそれぞれ仮題)

発行予定日 1996年12月15日



本本 喜美子著

『家族・ジェンダー・
企業社会 —ジェンダー・
アプローチの模索—』

笹谷 春美

本書は、大企業トヨタをフィールドにした数年に及ぶ共同研究の中で著者が突き当たった課題—いかにしたら今日の〈企業社会〉日本の労働者家族の実態とその内在論理をリアルに分析しきるか—という強い熱望から生まれた理論的成果である。著者は当初、「労働から家族」を追い上げる。しかし従来の労働社会学の分析枠組では不十分であり、「家族から労働」を追い上げるという「迂回作戦」「2足のわらじ」という戦略をとるにいたる。さらに、このような試行錯誤の過程で邂逅したのがまさに80年代後半、わが国にも紹介されつつあったフェミニズムの理論であった。著者は特にイギリスのマルクス主義フェミニズムの文献に直接当たり、その〈近代家族〉の分析視角であるジェンダー・アプローチの現代家族分析への有効性と可能性を発見するにいたる。

こうして本書は、労働社会学、家族社会学、生活問題研究、フェミニズム論、家族史研究等の多様な領域における家族論の批判的検討を通しての豊富なアカデミックバックグラウンドと同時に地道な実証研究に裏打ちされた、今日のわが国の労働者家族論の1つの到達点を示すものといえよう。

本書の構成は、以下のごとくである。

第I部 「家族の危機」と家族研究

第1章 「家族の危機」と家族社会学

第2章 ジェンダー・アプローチによる家族研究

第II部 現代家族論の諸相

第3章 マルクス主義フェミニズムの家族論

第4章 「家族賃金」という概念と現代家族

第5章 生活変動のなかの現代家族

第6章 〈主婦の誕生〉と家事

補論1 家事と女と男と「愛」

第III部 家族と〈企業社会〉

第7章 家族と〈企業社会〉という視角

第8章 家族と〈企業社会〉の現在

補論2 家族の物質的生活基盤と企業内統合

各章とも刺激に満ち読みごたえがあるが、詳しく紹介する紙幅は無い。本書の今日的な意義と成果を考える上で、筆者が着目する第I部第2章、第II部第3章と第4章、そして現代日本への適用としての第III部第7章、8章のポイントを紹介し、合わせて問題点を提示したい。

第2章で著者は、今日、「家族の危機」の時代に対応して家族研究的方法的革新がめざされているにも関わらず既存の家族論は「家族変動に対する理論射程が狭い」と指摘する。とりわけ戦後日本家族社会学が多くを負ったアメリカ社会学のパラダイムは当時支配的な家族を家族の本質として敷衍したが、アリエス等の家族史研究により、そのモデルとした〈近代家族〉は歴史的産物に過ぎないことが明らかにされている。一方、〈近代家族〉論に合流したジェンダー・アプローチは、そこに内在する性別役割の問題を析出し、人々が長い間囚われていた女性性、母性、「愛」の神話性をはぎ取った。現代家族の原型を〈近代家族〉をとられる著者は、このジェ

ンダー・アプローチこそ、女性の家庭内の地位・役割を起点として家庭内の性別・世代別諸関係のあり方を解明し、さらに家族をめぐる外部環境との相互連関をも射程に入れ、かつその歴史の変動をも分析しようという、豊かな視角であり、今日の家族変動や「家族危機」現象を解明しようのオールタナティブであると指摘する。第3章では、興味深い2つの論点が展開される。1つは従来のマルクス主義家族論の批判的検討であり、他は、その欠陥を乗り越えようとするマルクス主義フェミニズムの家族論から得られる知見である。著者は、全体社会や階級・階層との関連を問うマルクス主義家族論を評価しつつ、その「共同体アプローチ」の方法的欠陥を指摘する。それは、家族を「本来の人間のありよう」の発露の場としてアプリオリに前提し、それと資本主義的経済システムとを対抗関係にとらえる二元論に立ち、後者が前者を破壊するという単純な構図であるからである。そうして、マルクス主義家族論のわが国の代表論者である布施晶子氏の「愛の生活共同体」論の問題点を鋭く喝破する。その理論的問題の1つがエンゲルスの家族論における伝統的家父長制と近代家父長制の区別のあいまいさにあるとする著者は、その欠陥を乗り越えようとするマルクス主義フェミニズムとりわけM.バレットとM.マッキントッシュの家族論に注目する。そこでは、何故中産階級の家族モデルである〈近代家族〉像が強力な伝播力を持ち労働者階級にも浸透したか、労働者家族はどのように新たに「家父長制」を受容したか、が解明される。その過程で決定的役割を果たしたのが「家族賃金」観念＝男性ブレッドウィナーイデオロギーであり、その成立、担い手、現実性とその帰結について論じたのが第4章である。欧米の議論をふまえてわが国初出の知見も提起される。賃金、税制度など多様

な面に「家族賃金」観念が入り込み、その矛盾が露呈しつつあるわが国において本章の指摘は示唆に富み興味深い。

ところで、著者の意図する所は単なる理論紹介ではなくあくまでも現代家族の現状分析に耐えうる理論の構築である。第7章では、現代日本の家族分析には欠かせない〈企業社会〉という視角と家族の関連が論じられる。従来の〈企業社会〉論における家族のブラックボックス化、一方での従来の家族論の経済・社会との二元対置化の弱点はジェンダー・アプローチの導入によってこそ克服されようとする。第8章はその応用編である。そこで明らかになるのは、現代日本の家族と企業社会の共犯関係である。日本型〈近代家族〉モデルは企業社会のバックアップに支えられて形成され、労働者・家族はその物質優先主義価値観を共有することで企業社会を下支えしてきた。それは父親＝夫の家庭不在、「苦患労働」と引き替えではあったがそれによってのみ可能な「豊かな生活」は家族解体にシフトするよりむしろ性別役割、ジェンダー規範を主体的に受け入れてきた。このようなモデルは今日も社会的ヘゲモニーを握り、〈企業社会〉の論理による多少のねじれこそあれ、相対的に安定し現代日本の家族は解体の縁にあるとは言いがたい、という結論に著者は達する。

筆者が本書を通じて疑問に思うことの1つは、この結論である。現代日本の労働者家族をジェンダーアプローチで分析した場合果たしてこのような結論になるのであろうか。本書を貫く問題関心の1つは「他の先進工業国に比して家族の相対的安定性が見られるのは何故か」ということであつた。しかし、ここでの「安定性」や「危機」とは何であろうか。著者は欧米の「家族の危機」が離婚や未婚等〈近代家族〉モデルの構造的崩壊とそれへの危機意識であるのに対

書 評

し、日本で語られるそれは、いじめや過労死、家庭内離婚、介護問題等個人の病理的現象であり、〈近代家族〉モデルを揺るがすものではなく、欧米とは一定の距離があるとする。この場合欧米の「家族危機」論が尺度であることは否めない。しかし、〈近代家族〉モデルが容易に揺るがないことこそが日本的危機ではなかろうか。企業の論理、ジェンダー規範、「伝統的共同体意識」が組んずほぐれつして日本型〈近代家族〉の安定化装置として全社会的に機能しているため、そこから逃れたくても逃れられず問題が内訌化するメカニズムが近代から現代にも続いているのではないか。著者が提起したジェンダーアプローチこそ、このプロセスを解明し「見えない」現代日本の家族危機に光を与えることができるのではなかろうか。著者の今後の実証研究の積み上げに、この点を期待したい。

(ミネルヴァ書房・1995年11月刊・3,500円)

(北海道教育大助教授)

坂本重雄・山脇貞司編著

『高齢者介護の政策課題』

浜岡 政好

本書は静岡大学のスタッフを中心とする静岡大学地域保健・福祉研究会が7年間にわたって高齢者介護の問題に取り組んできた共同研究の成果である。この共同研究グループはすでに『高齢者生活保障の法と政策』（坂本・山脇編著、多賀出版刊、1993年2月）を上梓しており、本書では前著で取り上げられなかった「高齢者保健・医療の側面」の政策課題に切り込むことが企図されている。この共同研究には、単に高齢者介

護のさまざまな仕組みを検討し、政策批判を行うだけでなく、高齢者のケア体制を確立するには、「社会の仕組みのありよう」の見直し、すなわち「わが国が明治以来歩み続けてきた産業優先・生産優先の社会から決別し、人間のくらしや社会的に弱い立場におかれてる人たちを大事にする社会をつくっていく」という基本的視点が据えられている。

本書は大きく8部から構成されている。第1部には「保健・医療・福祉政策の基本的課題」を取り扱っている諸論考が配置されている。これらの各論考では、現在進められている政府の高齢者介護政策、または福祉政策の検討を通して、公的介護保険の導入、保健福祉行政における地方分権、費用負担の公平性、在宅福祉サービスの公的責任などのいずれにおいても、標榜されている理念とは逆に権利性の拡大や実質的参加、公平性などが損なわれかねないことを摘出している。これは国の財源保障の責任を全体的に後退させながら、保健・医療・福祉の「連携」の名の下に「他分野へ責任転嫁」させるという方策をとっているからである。したがって、ここでは国または地方自治体における行財政システムの民主化の課題が浮き彫りにされている。

第2部では政府の高齢者保健福祉政策が地域社会においてどのように展開しているかという問題意識で、医療・保健活動の地域比較（静岡県と長野県）、静岡県内のデイサービスセンターの整備状況、在宅要介護老人の事例分析、静岡市を事例にした高齢者保健福祉計画の実施にともなう財政状況などが取り上げられている。ここでは住民の自発的活動の力量が地域の医療・保健の水準を左右することが析出されている。また実態調査を通じて住民の「福祉に対する偏見」が福祉諸サービスの利用を妨げているなどの興味深い事実も明らかにされている。

第3部ではスウェーデン、フランス、イギリスの在宅介護政策とヨーロッパ生活労働諸条件改善財団による「在宅介護者のためのヨーロッパ勧告」の紹介がなされている。スウェーデンにおける保健・医療・福祉行政の分権化に向けての改革の状況、フランスの高齢者介護政策の現況、イギリスでの在宅介護者の実態やそれに対する各種対策の現状などが取り上げられており、日本の高齢者に対する保健・医療・福祉政策のあり方を考える時に参考になる活動も少なくない。特に、分権化におけるナショナルミニマムの確保と地方自治の強化との調整の仕方については、今後の日本における分権化を推進する際に直面する課題とその解決の方向性を示唆しているように思われる。

また日本においては在宅介護者の問題は家族介護の側面として取り上げられることが多く、専門的な介護スタッフと並ぶ、1つの独立した社会的カテゴリーとして取り上げられることは少ない。家族問題や私的な営みとしてではなく、在宅介護者をこのように施設等の専門的介護スタッフと並ぶ社会的活動の担い手として明確に位置づければ、それに対する支援はいっそう社会的性格を持ったものとして位置づけることが可能になる。「介護手当」の拡充の問題なども専門的スタッフの賃金との対応関係が論議できるようになるものと思われる。以上、350頁を超える大部の著作を評者の関心にそってごく短くまとめた。補論を含め16の論考からはそれぞれ多くの示唆を受けた。日頃、労働・生活に関する政策批判や生活実態調査を手がけている者として、共感を持ちながら読むことができた。

とはいえ、『高齢者介護の政策課題』という本書のタイトルとの関連では、もう少し取り上げるポイントをしぼり、争点を明確にして構成すべきではなかったかという感がする。また「政

策課題」の受け止め方も論者によってかなりの差異がある。これは共同研究メンバーの専門性や個人的研究関心に配慮したためと思われるが、そのために「高齢者介護の政策課題」というメインテーマに沿って読み通そうとすると、かなりの努力を強いられる構成になっている。

もう1つの注文は第2部の地域研究が対象としている静岡県的位置づけなり、またはそこを取り上げることの介護政策課題との関連性や意味があまり明示的に示されていないことの問題である。介護政策において静岡県を研究対象に据えることにどのような一般的な意味があるのか。この点を積極的に提示すれば、第2部の分析と第1部の全体的な政策批判との関連性ももっと理解しやすくなる。さらに第1部の政策批判のリアリティーが一層増すことになったと思われる。

最後に、評者も含めた今後の研究課題として、政策批判の仕方にかかわる問題を取り上げることにする。すでに紹介したように本書は個々の政策を批判するだけでなく、「社会の仕組みのありよう」の転換まで視野に入れた政策批判を構想している。こうした政策批判の仕方は評者も大いに同感するが、「社会の仕組み」の見直しを含む政策批判をより説得力を持つものとして彫琢していくには、いくつかの課題があるように思われる。

その1つは「人間のくらしや社会的に弱い立場におかれている人たちを大事にする社会」を作るという政策理念や価値判断の現実的説得力を増進させるという政策の前提条件を作り出す課題である。社会保障制度審議会の95年勧告を含めて、理念や価値レベルでのせめぎ合いが熾烈に行われており、政策以前の領域での国民的合意形成のイニシアティブを発揮することが重要になっている。そのためには勤労国民の生活

書評・新刊紹介

実態を調査等を通して明らかにし、そうした社会的事実を共有する活動を進める必要がある。それは国民生活の実態についての共通認識こそが、上記の生活や社会的弱者を大事にする政策理念のリアリティの担保になるからである。

2つは、現実の政策決定過程における影響力をどのように発揮するかである。現在のように国政レベルにおいて対抗的政策を推進する政治的勢力が弱い場合には、ラジカルな政策批判はかえってリアリティを失うかのようにみえる。公的介護保障制度の財源論における租税方式か社会保険方式かの論議などはその一例といえる。また地方自治体のレベルでは国レベルの政策の枠組みが前提となっており、改革的な政策批判がかえって空論と見なされることもある。したがって政策批判のリアリティを喪失させないためには、国民生活重視や社会的弱者擁護の立場からのよりましな対抗的政策を絶えず用意することが求められる。

3つは総合的な政策批判力の形成の課題である。これまでの支配的な政策に対する政策批判は、絶えず部分的・一面的との誹りを受けて反

撃されてきた。政府などの政策立案セクションでも縦割り行政の悪癖によって政策全体の調整がうまくいっているわけではないが、それでも人や情報の交流、財政などを通じて調整が行われている。これに対してもう1つの「社会の仕組み」を展望した政策批判は、依然としてまだ部分的・個別的である。政党レベルでの『新・日本経済への提言 国民本位の日本経済再建の道』（日本共産党、新日本出版社刊）のような試みもあるが、大企業のシンクタンクを除けば、研究者グループもさまざまな運動体も対抗的な総合的政策を提示し得ていないように思われる。そのためには集団的・組織的な共同研究が必要になっている。

以上、本書に刺激されて、政策批判の課題のいくつかを思いつくままに書き連ねてきた。本書が高齢者介護政策に関心を寄せる多くの人々に読まれ、大いなる知的刺激となり、高齢者介護政策の前進に寄与することを期待して筆をおく。

(勤草書房・1996年3月刊・4,635円)

(常任理事・佛教大学教授)



坂本修・坂本福子著

『格闘としての裁判』

「格闘としての裁判」はまさに豊富な経験と深い本質的な洞察をもった名著である。私は総評初期の時代から法規対策、争議対策、組織部長などと長期に亘って担当してきたこともあって

坂本弁護士夫妻とはその登録時代からご交際を願っている。総評弁護団・全労連法対委員会でもお2人は貴重な存在である。

この著書の内容にふれてみたい。まず重要なことは「真実と虚偽」つまり労働裁判の本質をつらぬいていることである。私は死刑を含む松川事件を世界に類例のない大衆裁判闘争で被告・弁護団とともに完全勝利した経験をもつがこの勝利の要因に「科学性（虚偽と真実、先進性と大衆性、弁証法的理論構成、政治的謀略と物的証拠など）」を高く評価し総括をした。それが民主主義の金字塔をつくったのであると思っている。労働裁判はどの例をあげても結局は労

働者の基本的人権を侵害するために「虚偽」をつくり、最近特に顕著であるが国の支配権力に盲従した司法反動はこれを是認し、このことが法廷での労使の対決になっている。民事・刑事を問わず労働者と弁護士は動かし難い証拠と明確な法理論でこれを粉砕しなければ勝訴することは難しい。団体交渉、実力行使、大衆行動が争議の基本であるが、いま裁判（労働委員会も含んで）は労使対決の主要な戦術となっている。

第2に一般民・刑事と異なって労働裁判はすぐれて当該者の団結と弁護団の共闘を必要とする、訴状・準備書面、尋問、証拠など裁判に欠かせない高水準の技術があることはいうまでもないが、巨大な権力と対等に闘えるのは残念ながら労働者には団結しかない。この著書は御両人の貴重な実践を率直に述べながら労働裁判の本質は団結力とそれを基礎とした心からの共闘を主張している。大衆的裁判闘争を構築しなければ勝てないと断言しているし、多様な場面を紹介しながら、労働運動と労働裁判の本質を指摘している。

著者が最後に強調しているのは「科学的社会主義」を基本にしなければ、団結も共闘も裁判も共通の目的である勝利に到達しないという点である。私は数えきれない争議指導を経験しているが多様な個々人の思想をどのように統一できるかが常に鍵となっている。この点では弁護士も同様である。

最後に私はこの著書を2つの点から読んでほしいと思う。まず両著者が表現したい労働裁判の全体像である。平凡なしかも見失いがちな「真理」がどこにあるかをしっかりと把握してほしい。もう一つは各章・各論に述べられていることを紙面の裏まで読みとり、必ず実践に役立ててほしい。著者の闘争経験から述べているからこんなに解り易い本はない。できれば各項毎

に大衆討議するのも大切である。いま争議団も若い弁護士も現場の実践に不足している。これは私たち労働運動の側の責任でもあるが、労務支配が複雑になってきていることにもよる。「現場・地域、産業別」一体となった労働運動・特に労働争議の再構築は焦眉の急であるし、その発展の方向は判然とみえている。このようなときに理論構成も大切であるが、私は職場からの権利闘争の実践の積み重ねをより重視する。壁につき当たればまた突破する力をつくる。労働運動・民主主義運動の歴史は確実にこのことを証明している。

(大月書店・1996年1月刊・2,800円)

(清水明・全労連法規対策委員)

柴田嘉彦著

『世界の社会保障』

80年代の臨調「行革」以降、社会保障の改悪が重ねられてきた。雇用不安や実質賃金の切り下げ、過重労働下で労働者・国民の生活不安は広がっている。政府は、財政危機を最大限に利用して増税と社会保障のいっそうの改悪を策し、それは新たな段階に入ってきている。さまざまな社会保障切り下げの口実を重ねてきたのだが、国民の生活不安と切実な要求の前に、社会保障についての理念的な整理と「解釈改憲」を試みる必要に迫られているようだ。「社会保障の再構築」を宣言する社会保障制度審議会の95年勧告はそのことを表現している。それだけに、社会保障の改悪に反対しその拡充を求める運動をすすめる側も、世論を結集し運動の国民的な発展をつくっていくために、個々の問題に対する防衛的なたたかいを超えて、社会保障の到達目標を提示して行く必要に迫られている。

著者は「いまの政府・独占資本の社会保障へ

新刊紹介

の攻撃は、社会保障の基本原則への挑戦である」と指摘している。社会保障は資本主義とともに形成され、その基本原則は労働者階級のたたかいによって歴史的に発展させられてきた。たたかいの中で守るべきもの、目標とすべきものを明らかにしていくうえでも、世界の主要国の社会保障の歴史、政策、制度、運動を学ぶことが必要であろう。

本書は「資本主義の発展のそれぞれの段階、時期における、労働者・国民の貧困化の深化・拡大・変化」と「生活保障の要求とその実現を求める労働者・国民の運動の力の増大、生存権思想の広がりのもとで制度が前進してきた」戦後50年の社会保障の歴史から「一定の法則性」を明らかにしようとする労作である。各国の歴史的な制度の変遷と現在の制度の紹介とともに、80年代の社会保障への攻撃が世界的な傾向であり、その多様な手法にも各国の支配層の思惑に共通のものが読み取れることも有益である。

介護保障をめぐる新たな制度論も様々な立場から行われているときだけに、運動家にとって今必読の書と思われる。

なお、著者も指摘しているとおり、一定の法則性、共通性ととともに、各国には特殊な諸条件があり生活保障の歴史的発達を一般的に形式化することは避けなければならない。その点では、本書と2冊セットで出版を予定しているときれる「わが国の社会保障」がより実践的な武器になるであろうことが楽しみである。

(新日本出版社・1996年4月刊・3,800円)

(原富悟・埼労連事務局次長)

渡辺貞雄編著

『21世紀への社会政策』

21世紀を目前にして、賃金・労働時間はもと

より、雇用、年金、医療・保健・福祉、介護など社会政策全体の再構築をめぐる議論が高まっている。しかし、シミュレーションやイラストが交じった多色刷りの流行のテキストを何冊読んでも、次世紀を展望した社会政策像を思い描けない人が多いのではないだろうか。

「あとがき」によれば、本書を貫くのは「21世紀に向かって生きる若者達を念頭において、日本の戦前、戦後の経験に根ざしつつ世界史の現局面において社会政策を学ぶことの意義を説くことがわれわれの歴史的責任でもあるという共通の認識」である。こうした目的に向かって編者を含む11名が取り組んだ共同研究の成果がこの労作である。「21世紀の社会政策」ではなく、「21世紀への社会政策」と題した本書は、地味に見えるが実は20世紀全体を問い直すという壮大な課題に挑戦したものである。この労作を読むなら、21世紀を展望するにはこうしたアプローチこそ必要かつ有効だと痛感するだろう。

序章と1章は、社会政策の定義と20世紀を通じた展開をまとめ、日本の社会政策の特徴を明らかにしている。2章以下各論の展開となるが、紙幅の関係上、本書に特徴的な章の要点のみ紹介する。6章は日本の社会政策を基底から特徴づけてきた労働力政策と農業・農地政策の関連を明確に説いている。80年代末以降の「新政策」に対する評価が興味深い。7章では、非農林漁業自営業者を対象に、労働力構成の変化や存立構造が分析され、零細企業政策に社会政策的視点を導入し自立化させることが提起されている。11章は、社会政策の公共性を確保する上で公務労働の果たす役割がいかに位置付けられ、実践されてきたか検討している。以上の章は、20世紀日本の社会政策を理解し、先を見通す上で必要不可欠であり、これらが含まれている意義は大きい。

さらに、サッチャー政権下の社会政策解体(2章)、社会政策の出発点としての労働時間規制と最低賃金制(3章)、不安定雇用の理論と実態(4章)、日本型企业社会(5章)、日本の医療保障、年金保障(9章)、貧困と社会福祉(10章)を扱ったいずれの章も、日本における制度の展開や複雑な仕組みをコンパクトに整理した上で、新たなアプローチに挑戦し、理論的問題提起を積極的に行なっている。

(法律文化社・1996年3月刊・2,987円)

(布川日佐史・会員・静岡大学助教授)

法政大学大原社会問題研究所編

『証言・産別会議の誕生』

大原社研の叢書「証言・産別会議の誕生」は、大原社会問題研究所がその雑誌「研究資料月報」のち「大原社会問題研究所雑誌」に、研究所のメンバーが産別会議結成の当時の歴史的事実を当時の幹部から聞き取りを行なって、かなり長期にわたって連載していた証言をとりまとめた1冊の本に仕上げたものである。聞き取りを行なった幹部は、石村海三、後藤順一郎、辻英太、永田明子、春日正一、細谷松太、長谷川浩、吉田資治、椎野悦朗の9名。他に19名もの聞き取りが行なわれているが、今回は上記の9名についてのみまとめられている。

産別会議を結成するに当たって、その中心になった人や、それを日本共産党の側から「指導」する立場にいた人たちだから、そしてその人たちがそのとき自分はどういうつもりでやったかなどという、〇月〇日なにが起こったかというのではない歴史だから面白くないはずはない。筆者の場合は一気に読みあげてしまった。

読後の感想の第1は、戦前の全協や評議会の関係者が工場代表者会議や労協組織の結成を進

めていったことに産別会議結成の起源を求める見解が多いのだが、今度の「証言」によると、とくに、その後、国民救援会で活躍されていた石村さんの「証言」では、日本共産党がそのためにどんなオルグ活動を行なったかを明らかにされ、労働省の「資料労働運動史」によって定説的にされてきたものにつけ加えられるべき内容があるということが明らかにされていること。第2は吉田資治さん。賃金交渉などの関係で企業別組織へと流されていく組織の実態にたいして、どのようにして産業別組織を発展させるのかという課題を押さえ、そのためにみなみなならぬ努力を払っている事実と、長谷川さんなどは遅れた部分を組織するのに「企業連には入れと訴えた方がよかったのです」という調子の説明の差である。企業別労組、企業主義が今日の労働組合運動に与えている否定的役割の大きさを考えると、事の重要さは明らかである。のちに日本共産党幹部としても大きな仕事をされるに至った吉田さんと運動から脱落していかれた幹部の差がこんなところにあられている。歴史は人間をためすとてもいうのであろうか。

そういう読み物としても1級である。ただ筆者は運動の真実はやはり要求を基礎としての大衆闘争にあったはずで、それを追加して充実させる仕事はまだ残されていると感じている。

(総合労働研究所・1996年3月刊・5,500円)

(西村直樹・会員・金属労働研究所)

増田れい子著

『看護ーベッドサイドの光景ー』

心待ちにしていた同書が今年1月に発刊された。「看護」や看護婦をテーマにした本が、数多くあるなかで、女性として、ジャーナリストとしての著者がどんな視点でみってくれるのか、看

新刊紹介

看護婦自身が気づかなかつたり、目に見えないものを洞察して、「看護」の本質にせまるものを描いてくれるのではないかと、看護婦仲間で話題になっていた。看護婦はだれでも「看護」はすばらしい、看護が好きだと感じている。しかし、看護そのものは数量で計ったり、言葉で言い尽くすことは困難である。増田さんはそれをみごとにわかりやすく著わしている。

本には16人の看護婦が登場するが、実際には50人以上を取材し、病棟での3回もの密着取材など、その粘りづよさはさすが。

冒頭は著者の友人でもあり歌人の女性が思いもよらない「脾臓十二指腸切除」という大手術のあと、麻酔による幻覚幻聴症状、脾臓切除による副作用の糖尿病併発など、死と生の間をさまよう入院生活を一身同体となってささえた看護婦Aさん。患者の心身の動きを冷静に詳細にさらに科学的に観察し、患者と心をかよわせ信頼を勝ちとることによって、病氣とたたかう力と呼び起こしていくさまが、患者と看護婦の両方からあざやかに描かれている。

2つ目の特徴は、看護婦の資格制度や就業者数、業務内容、配置基準、低い評価の看護技術料や賃金、外国との比較などの全体像。

3つ目の特徴はB～Kさんの呼称で個々の看護婦像がつづられている。4人の子供を生み育てながら、循環器内科病棟に勤務、3交替もする看護婦。救命救急センターの勤務は1分1秒を争う仕事。そこでは交通事故、脳血管障害、心疾患、薬物中毒、自殺行為などの救急患者が運び込まれる。効率至上主義のもとで、心身ともに疲弊し、精神的なパニックに陥り、心を病んで運びこまれる患者は死の危機を脱しても、精神的な治療・看護を必要とする。社会の裏面を知るのも看護婦ならではのこと。

ガン末期の「緩和ケア病棟」看護や HIV にい

たるまで、さまざまな場で働く看護婦が登場して、それぞれに看護の本質を語らせている。「病氣とたたかっている患者さんをわたしは尊敬します。命を大切にするのは、何といても患者さんその人です。看護婦の仕事とは、そういう患者さんのたたかいを全面的に支援すること」「うるおいのある心からうるおいのある看護の花が咲くように思う」「看護婦に必要なのは、看護の技術の習得だけでなく、人間世界を広く知るチャンスではないかと思う」「人間が最後の死を迎える時にあたってなお、人間らしい尊厳を保って生きられるかどうかは、医療と看護にとって最重要のテーマではないでしょうか」などなど。最後に著者は、『看護とは、人間を人間らしく生かし、また人間らしい死を可能とする人間の仕事である』と結んでいる。

一人ひとりの看護婦の心意気と輝きを引き出した著者の人間性にあらためて感動させられた。

(岩波新書・1996年1月刊・650円)

(江尻尚子・日本医労連委員長)

——前号 (No.23) の訂正——

P.43 左段1行目～5行目

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、



センターAFL-CIOの指導部が最近変わった労働組合にたいしてもっと積極的な反響を望んでいること、

P.61 右段13行目

進めたい→勧めたい

編集後記

いつ、解散・総選挙になってもおかしくない秋。オール与党体制への国民の不信はつのるばかりである。本号は巻頭論文に秋から来春にかけての焦点となる介護保障をめぐる問題を労働組合運動に視点をすえて課題を整理、提起していただいたが、特集のテーマとも関連して好タイミングであった。

特集ではまず、“会社組合”化した「連合」と各単産幹部への職場労働者の不信と不満が高まるもとでの階級的労働組合の責任と役割が強調されるのが第1論文。EU通貨統合をめざす諸国での直近の労働組合大会等を素材にして「政労資協調」と労働者の反撃に焦点をあてたのが第2論文。雇用流動化のもとでの未組織労働者の組織化、とりわけゼネラルユニオン論を展開、強調したのが第3論文である。国際・国内動向、書評とも関連して、当面する労働組合運動の課題そのものとし読みごたえのある特集となった。

次号では2年前からの宿題であった「レギュレーション」批判、労働総研ならではの特集の予定である。乞御期待！
(K.K.)

季刊 労働総研クォーターリー No.24 (96年秋季号)

1996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

ユニオンコーポ403

TEL 03(3940)0523

FAX 03(5567)2968

印刷 有限会社 なんぷ企画

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.24 Autumn Issue

Contents

- * Nursing of Sick Family Members and the Task of Trade Union Movement Shuitsu Hino

Special Article : Fundamental Problems of the Present-day Trade Unions

- * Fundamental Problems of the Present-day Trade Unions Hisayoshi Serizawa
* Present Situation of World Trade Union Movement Tadao Miyamae
* How to Win Massive Un-organised Workers into Unions Kenya Sakai

Information at Home and Abroad

- * 83rd ILO General Meeting Adopts a Convention concerning Family Labor—Let us Develop an Extensive Movement for Its Ratification and the Revision of Japanese Family Labor Law Taichi Toyoda
* Restructuring Offensive in Banking Business and the Workers Yutaka Yamazaki
* Japanese Agriculture and Agricultural Cooperative Workers Yoshiharu Nakazawa

Book Review

- * "Family, Gender, Corporate Society" by Ms. Kimiko Kimoto Harumi Sasatani
* "Policy Problems in Nursing of Aged Persons" by Shigeo Sakamoto and Sadashi Yamawaki Masayoshi Hamaoka

Introduction of New Publications

- * "Trials are Grappling" by Osamu and Fukuko Sakamoto Akira Shimizu
* "Socias Security System in the World" by Yoshihiko Shibata Satoru Haratomi
* "Social Policy in the 21st Century" by Sadao Watanabe Hisashi Fukawa
* "Attestation : Birth of Sanbetsu (Industrial Trade Union Congress)" by Ohara Institute for Social Research, Hosei University Naoki Nishimura
* "Care of the Sick—Bedside Scenes" by Ms. Reiko Masuda Hisako Ejiri

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.24 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)