

季刊

労働総研

クォーターリー

2000年冬季号

●21世紀に向かう日本の経済政治状況と労働運動

～1つの覚え書

大木 一訓

No.37

特集 「3つの過剰」論と21世紀戦略

過剰雇用と流動化政策

白井 邦彦

産業構造の転換と産業・雇用政策の問題点

藤田 実

市場原理主義と労働法制

脇田 滋

国際・国内動向

全労連女性部結成10周年記念国際女性シンポジウム

田中 洋子

新農業基本法と日本の食料

真嶋 良孝

大きな成功をおさめた第1回職場革新懇全国交流集会

藤吉 信博

書評

竹内真一著『失業時代を生きる若者』

浜島 勇

齊藤隆夫著『戦後イタリア労働組合史論』

宮前 忠夫

新刊紹介

建設一般50年史編纂委員会編『建設一般の50年』

丸谷 肇

佛教大学総合研究所編『ジェンダーで社会政策をひらく』

津田美穂子

塚田義彦・太田正史編『太田薫—太田ラッパ鳴りやまず』

草島 和幸

「日本的経営」の 崩壊と ホワイトカラー

牧野 富夫 著

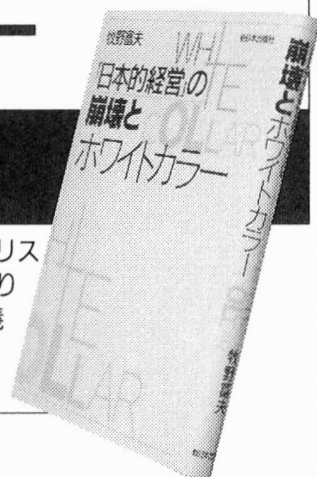
【四六判・上製】本体1900円(税別)〒310

好評
発売中!

なぜ、ホワイトカラーは
リストラの標的にされるのか!

過労死の淵に立たされてきた労働者、とりわけホワイトカラーが、いま、リストラの嵐のなかで自殺にまで追いやられている。そこに隠された大がかりな雇用システム・「日本的経営」の変換とは何か? 「個別管理」「成果主義賃金」など、財界が主導する新しい手法と論理、変遷する財界戦略のもとでのホワイトカラー層の受難と分解の過程を解明する!

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6
☎03(3423)8402[営業] 郵便振替00130-0-13681



死の商人

好評発売中!

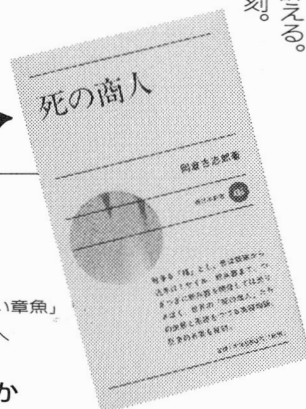
【新日本新書】

本体950円(税別)〒240

岡倉古志郎 著

目次

- I 「死の商人」とは何か
- II サー・バシル・ザハロフ
——「ヨーロッパの謎の男」
- III クルップ——「大砲の王者」
- IV IGファルベン——「死なない章魚」
- V デュボン——火薬から原水爆へ
- VI 日本の「死の商人」
- VII 恐竜は死滅させられるか



戦争を「糧」とし、敵も味方もなく兵器を売りさばく「死の商人」たちの生態と系譜を生々しくつづる実録読物。南北戦争や明治維新から説き起し、鉄砲から核兵器まで次々と新兵器を開発して暴力をむさぼり、独占資本や帝国主義の胎内で飛躍的成長をとげた戦争の黒幕を追ひ、その「絶滅」を訴える。歴史的名著をあとかきを付して復刻。

戦争の黒幕たちの
本質と実態、非人間性を
生々しく暴く!



新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6
☎03(3423)8402[営業] 郵便振替00130-0-13681

労働総研クォーター

第37号（2000年冬季号）



目 次

- 21世紀に向かう日本の経済政治状況と労働運動～1つの覚え書…………… 大木 一訓 2

特 集 ● 「3つの過剰」論と21世紀戦略

- 過剰雇用と流動化政策…………… 白井 邦彦 13
■ 産業構造の転換と産業・雇用政策の問題点…………… 藤田 実 21
■ 市場原理主義と労働法制—労働市場法制論の矛盾を中心に—…………… 脇田 滋 32

国際・国内動向

- 全労連女性部結成10周年記念国際女性シンポジウム…………… 田中 洋子 41
■ 新農業基本法と日本の食料…………… 真嶋 良孝 43
■ 大きな成功をおさめた第1回職場革新懇全国交流集会…………… 藤吉 信博 46

- 書 評 ● 竹内真一著『失業時代を生きる若者』…………… 浜島 勇 49

- 齊藤隆夫著『戦後イタリア労働組合史論』…………… 宮前 忠夫 51

- 新刊紹介 ● 建設一般50年史編纂委員会編『建設一般の50年』丸谷 肇 ● 佛教大学総合研究所編…………… 53

『ジェンダーで社会政策をひらく』津田美穂子 ● 塚田義彦・太田正史編『太田薫—太田ラッパ鳴りやまず』草島和幸

- 総目次（第33号～第36号）…………… 56 ● 編集後記…………… 57

- 次号予告…………… 57

（本文中の書籍等の価格は、全て本体価格です。）

21世紀に向かう日本の経済政治状況と 労働運動～1つの覚え書

大木 一訓

はじめに

編集部からの注文は、21世紀を目前にした「大状況」¹⁾の特徴について労働運動の視点から述べよ、というものである。しかし、情勢が月日を繰り返すような猛スピードで進展している今日、情勢について歴史の流れを見すえた包括的な特徴づけをするのは、とても浅学な筆者の手に余ることなので、「1つの覚え書」にさせていただきます。お許しいただきたい。

1、21世紀にむけての課題をどうとらえるか

20世紀はそれを全体として見れば、民主主義の前進、科学技術の進歩、生活様式の発展などをつうじて、人類が人間的な歴史への扉＝可能性を開いた世紀として評価されるべきであろう。そして、それは日本社会についても、基本的には妥当する評価であろう。しかし、この100年間は振り返ってみると、それが実に多くの戦争と狂気と貧困の歴史だったことに、あらためて驚かされる。しかも、それは過去のこととはなっていない。現に世紀末の日本では、人々の生きる望みを打ち砕くような生活・営業破綻や失業・リストラの嵐が吹き荒れ、社会生活のあらゆる面で、20世紀資本主義がゆきついた狂乱と腐敗が一気に噴出している。事態の悪化にはなお終わりが見えず、もはやこの社会には健全な発展への活力も独立国としての気概も失われたのではないか、と疑いたくなるほどである。

こうした世紀末の暗い世界から抜け出し、1

日も早く明るい展望のもてる新世紀に移り住みたいという、人々の切実な願いが反映してであろうか。あるいはキリスト教のミレニウム(2000年祭り)やコンピューター2000年問題の影響であろうか。21世紀は正確に言うとも2001年からのはずであるが、最近はその2000年から始まるかのような雰囲気さえ広がっている。

そのなかで、各種の21世紀論もさかんに議論されるようになってきているのであるが、注目されるのは、最近では労働者たちの間でも、21世紀論や日本改革論が関心をよび、論議されはじめていることである。きびしい独占の大攻勢がづくなかで、非現実的な夢を語ってみても始まらない、というのではなく、労働者こそは21世紀に向けて日本改革論を語る必要があるし資格もあるという自覚が、広がりをはじめていることである。「人々の希望も吸い取ってしまうような厳しい情勢だからこそ、21世紀の豊かな可能性をどう実現するかについて、リアルに、創造的に語る必要がある」、「支配層が21世紀に向けての反動的な社会改造政策を展開している状況のもとで、民主的な日本改革論は労働者たちの当面の雇用や生活を守るうえでも不可欠だ」、「21世紀社会の建設を中心的に担うのは自分たち労働者だ」という自覚である。それはまだ小さなうねりではあるが、次第に大きくなるとなって盛り上がりつつある気配が感じられる。

日本社会にとっても、確かに21世紀は豊かな可能性を秘めている。そこでは、われわれは、少なくとも次の4つの課題をなしとげていくこ

とになるにちがいない。²⁾

第1は、民主的改革への国民的選択を実現していくという差し迫った課題である。自由と民主主義を社会の隅々まで徹底させることによって、経済や政治やマスコミ・文化の基調を、国民本位のものにつくり変えていくことである。

第2は、20世紀からの負の遺産を解決し、新しい社会構築への条件整備をはかっていく課題である。具体的には、農業や中小企業や地域経済の再興、莫大な財政赤字の解消、教育・医療・福祉などの貧困と歪みの是正、交通・防災・景観など都市問題の改善、環境の保全や廃棄物処理問題への取り組み強化、といった、20世紀の日本資本主義が累積してきた極度の矛盾や歪みを是正する取り組みである。

第3は、自然や他の生物と人間とが共生する、20世紀にはなかった高次の豊かな世界を構築していく課題である。環境破壊とのたたかいをさらにすすめて、自然・生物・人間がつくり出す「複雑系」の世界についての研究を発展させ、地球全体をより豊かな惑星に創造していく活動を展開し、人間生活の質を飛躍的に高めていくことである。

第4は、新しい時代にふさわしい倫理の確立や人格的向上とともに、情報をはじめ科学技術の多面的発展を日常生活に活かして、人々の人間的な自己教育力を高め、高度の参画型社会を創り上げていく課題である。新しい世紀を担えるような人間に、組織に、私たち自身、自己革新し成長していく必要がある、ということである。

以上4つの課題は、はたして首尾よく達成できるかどうか、どのぐらいの時間がかかるかどうかはともかく、21世紀にはどうしても本格的に取り組んでいかなければならない課題である。そして、さきに見た労働者たちの「自覚」からすれば、それらは労働運動が21世紀に向け、自らの課題としても取り組んでいく必要のあるものであろう。

新世紀における上記諸課題への取り組みが歴史的必然だとしても、その取り組みの過程は決して容易なものではあるまい。取り組みの重点は、おおむね第1から第4へと移っていくことになろうが、それらは相互に深くむすびついた課題であり、取り組みは同時平行的に体系的包括的におしすすめられねばならないであろう。また、これらの課題への取り組みは日本国内だけでは十分ではなく、世界的な合意と国際的な地域協力にもとづいてはじめて成果を期待できる性格のものであろう。諸課題が達成できるかどうかはあらかじめ約束されているわけではなく、なによりも労働者・国民のたたかいかにかかっている。

われわれにとって、21世紀社会構築の出発点となり土台となるのは、20世紀社会、とりわけ20世紀末の日本社会である。労働運動は、今日直面している日本社会の危機的状況のなかに、新社会構築への可能性を現実的具体的に見いだすことができればならない。累積された負の遺産がはきわめて大きいとしても、悲観主義や無気力を克服して国民の革新的共同を作り出し、同時に国際社会の信頼を回復してアジアの地域協力を発展させ、すでに見た諸課題への取り組みを可能なところから直ちに強めていく必要に、労働運動は直面しているのである。

2、アメリカの覇権主義・「狂乱資本主義」の行方

日本社会はいま経済的にも政治的にも重大な岐路に立っているが、来るべき総選挙をはじめ、ここ数年のうちに国民がどのような選択をするか、21世紀初頭にむけてどのような社会的経済的民主改革を実現できるかによって、次世紀の日本とアジアと世界の歴史は大きく異なってくるに違いない。

民主的な改革実現への条件を明らかにするうえで、まず検討しておく必要があるのは、唯一の超大国として地球規模的な覇権主義を展開す

21 世紀に向かう日本の経済政治状況と労働運動

るアメリカの動向である。

1990年代初めまでのアメリカは、産業競争力の衰退に歯止めがかからず、莫大な双子の赤字を抱え、通貨不安に絶えず悩まされている、衰退しつつある資本主義＝帝国主義であった。それが、90年代半ばから後半に入ると、奇跡的な経済力の回復で「永続的な好況」を謳歌するようになり、財政赤字を解消し、経済の面でも世界的な覇権を確立するようになってきている。その要因は何であろうか。

ニュー・エコノミストたちは、情報通信革命、金融イノベーション、企業改革等によって、アメリカは、本格的な新産業革命を実現し持続的な経済繁栄を可能にした、と主張している。しかし、アメリカ経済が過剰消費の状態で経常収支赤字を肥大化させつづけ、海外からの借入金への依存をますます強めていることは動かしがたい事実であり、新産業革命による価値増殖＝経済成長が「繁栄」をもたらしている主たる要因でないことは明らかである。

また、一部で信じられているように、ソ連・東欧の崩壊がアメリカの経済的復権に導いたというのも、事実ではない。いわゆる冷戦終結は、むしろ反共軍事体制と軍需産業の維持・拡大を困難にし、「西側世界」に新たな矛盾と負荷をもちこむこととなって、アメリカ経済をも厳しい試練に直面させたのである。

アメリカの覇権と「繁栄」の背景に、①「冷戦」後も、軍縮への動きに抗して軍事体制の強化に努め、情報作戦力をふくむその軍事力を経済戦争に動員するようになった、②相対的高金利を維持してドルを還流させ、水爆以上に威力があるといわれる投機資金の運用で莫大な収益を確保するようになった、③日本企業の対米進出やそれとの合併事業をつうじて、日本的な生産システムや労務管理の導入につとめ、独自にリストラクチャリング、リエンジニアリング、ダウンサイジング等の経営手法を発展させ、生産性向上に成果を上げた、という要因のあるこ

とは、周知のとおりである。

しかし、それらの要因（とくに①②の要因）の背後にある事情を検討してみると、日本の異常な対米貢献が浮かび上がってくる。異常円高、超低金利、アメリカの国債・株式・社債の大量購入、対米直接投資の拡大、アメリカ軍事費の分担や「思いやり」予算、等々、の「対米協力」である。いいかえればアメリカによる大規模かつ恒常的な日本収奪策の展開である。それがなければ、アメリカはソ連・東欧崩壊後も今日のような突出した巨大軍事力を維持・発展させることはできなかったであろうし、妖怪のような巨大ヘッジファンドが群生することもなかったであろう。今日のアメリカ覇権主義を生み出し支えている最大の要因は、日本の対米屈従政策なのである。この点では、日本がいぜんとして世界一の債権大国であることを忘れてはならない。

覇権主義強化のもとで、アメリカ経済は急速なカジノ経済化をすすめてきた。そして1997年のアジア経済危機とそれに続くロシア投機破綻を通じて明らかとなったのは、いまやアメリカ政治経済の実権を握っているのは、巨大な金融投機資本であり、世界経済はその国際独占体によって牛耳られているという厳しい現実であった。アメリカは一握りの巨大金融投機資本集団の要求にしたがって、国内についてばかりでなく海外諸国についても、金融投機資本の自由な活動を保障するような市場開放、規制緩和を要求し、さらには企業、行政組織、法制度などの全面的な改革、つまり社会改造までを要求するようになってきている。「カジノ経済化」の推進からさらにすすんで、その全面的な体制化を図るまでになったという意味で、アメリカを中心とする世紀末資本主義は、「狂乱資本主義」ともいべき新たな局面に入っているのである。

この「狂乱資本主義」のもとでは、資本の搾取・収奪欲は、莫大な現金収益を求める際限のない渴望の中で飛躍的に高まっている。そこで

の主たる収益の源泉は、国際的に差別化された不安定な通貨制度を利用した、投機収益であり、途上国から先進国への貿易・投資を通じての不平等な国際的価値移転である³⁾。それらのもたらす中世貿易のような異常な高収益が株価のバブルをよび、国民生産を超える過剰消費を恒常化させる条件となっている。いいかえれば、アメリカ経済の繁栄は、途上国および日本に対するその覇権主義的支配と収奪を維持しえているかぎり、成り立っているのである。だが今日ではそのことが、すでにアジアをはじめ多くの途上国・従属国で自覚されるようになってきている点が重要である。⁴⁾

搾取・収奪欲の異常な高まりは、アメリカ本国の実体経済を担う企業の資本蓄積過程にも大きな影響を与えており、企業経営がまるで株の売買のようにM&Aされ、経営基盤が流動化するなかで、労働者たちの雇用や賃金・労働条件も非常に不安定で、劣悪なものとなっている。アメリカにおける労働運動がメキシコなど途上国の運動と呼应しながら再興しつつあること⁵⁾、また、実体経済を荒廃させる大企業中心の市場経済に対して、中小企業を中心とする「アメリカ経済の民主的再建」を追求する運動と政策が大きく前進しつつあること⁶⁾は、「狂乱資本主義」に対する批判がアメリカ国民の側からも本格的に発展しはじめたことを示している。

アメリカの覇権主義や「狂乱資本主義」に対する批判は、すでに今日の時点でも全世界的に高まっている。そのなかで最近とくに注目されるのは、①アメリカの意のままになってきたIMFやWTOにたいする批判が厳しくなり、その政策が途上国をはじめ多くの国によって受け入れられなくなってきたこと、②アジア経済危機後、アジアとEU諸国との国際交流・経済協力が急速に進展するようになったこと、③また、中国経済の国際的影響力が飛躍的に高まってきたこと、④ASEANを中心に、アジアでも共通通貨の創設をふくむ国際的な地域経済圏づくりが真

剣に検討されはじめたこと、である。これらの動きは、アメリカの株価暴落の危険が切迫した現実的可能性として感じられるようになってきた昨今の情勢のもとで、いっそう加速されている。「ブラック・ホール」のように、絶大な力で世界中から価値を吸収しつくしてきたアメリカ経済が、いよいよこれまた絶大な破壊力をともなって爆発する時期を迎えているのではないかと危惧する各国が、できるだけ「ブラック・ホール」からの距離を遠くにとろうとしはじめた、といってよい。ユーゴ空爆問題をテコにEUをアメリカの世界軍事戦略に巻き込んだり、日本にインフレ政策を迫ってアメリカへのドル還流を強引に確保しようとするなど、アメリカによる巻き返しも過小評価できないが、これ以上の覇権主義による「狂乱資本主義」の組織化は容認できないという世界の大勢は、動かしがたいものとなってきている。

このように見てくると、アメリカの覇権主義が21世紀に入ってから世界に君臨し続けることは、ますます困難になってきたといえる。ローマ帝国のように自壊することになるのか、異質の価値体系をもつ経済圏との壮絶な経済戦争の中で克服されていくことになるのか、支柱となってきた日本の民主的転換とアメリカ国内の運動が連動してアメリカ経済も生まれ変わることになるのか、はともかく、アメリカ覇権主義の未来は明るくも長くもないと思われる。われわれは「アメリカに対しては、抵抗しつつ受け入れるしかない」⁷⁾という悲観的立場に陥る必要はないであろう。日本は、自らの民主的改革によって覇権主義と「狂乱資本主義」の行方を左右できる国際的位置を占めているのである。

3、世紀末資本主義における日本の位置

そこで次に、日本資本主義が世紀末の世界資本主義およびアジアの中でどのような位置を占めているのかを、いま少し検討しておこう。

日本経済と国際経済との一体化が、従来にな

21 世紀に向かう日本の経済政治状況と労働運動

く格段に深く広く急速にすすんできた、というのが、1990年代後半いらい、とりわけここ数年の経済情勢の特徴の1つであるが、その「一体化」の内容として重要なのは、とりわけ次の諸点であろう。

第1は、情報通信技術の発展にともなって、国や企業を超えた労働・生産過程の協業や「工場内分業」が発展するようになったことである。技術の海外移転が容易となるなかで、生産過程における生産計画や協業・分業が、国際経済の動きと直接結びついて地球規模で（とりわけアジア的規模で）組織されるようになり、製品開発や部品の共通化・共同生産についても、従来の企業・資本系列の枠を超えた協業・分業が組織されるようになってきている。また、これまでの製品開発から生産、販売、事務にわたる労働過程の区分や、本社企業と関連・下請け企業・海外事業所の間の分業・役割分担が、非常に流動的・相互浸透的になってきており、ここでは、親企業・下請け企業・海外事業所の技術者が共同で製品開発などの共同作業に従事したり、製品開発と生産システムの構築を同時にすすめるといった思い切った作業範囲の拡大も推進されている。今日では、下請け企業の直接的生産過程における工場内分業でさえも、アジア的・地球規模で組織される1つの労働・価値増殖過程に統合されるようになってきており、しかもその分業の編成内容は、海外生産の「現地化」・「一貫体制」構築や「世界最適地経営」追求のもとで、時事刻々変化するようになった。

第2は、世界的な過剰蓄積を背景として、巨大多国籍企業相互のM&Aや合従連衡をテコとする新たな国際独占形成が嵐のような勢いですすむようになり、その過程に、ほとんどのわが国巨大企業が参加し組み込まれるようになったことである。その結果、日本経済におけるそれら巨大企業の経営政策も、日本企業の立場からというよりも、国際独占に参画する多国籍企業の立場から展開されるようになってきている。

そこでは、①これまで大企業の経営政策を左右してきた銀行を中心とする企業集団が、株式の相互持ち合い・金融支援体制・役員派遣等の解消や関連・下請け企業の選別淘汰とともに、再編・解体されてきており、②大蔵・通産を中心とする大企業に対する国家独占資本主義的「行政指導」も、その社会的力が著しく減殺されるようになり、③財界も、国内大企業の共同委員会というよりも、国際独占体の利害調整と対外要求のための共同委員会という性格を強めるようになってきている。日本の労働者・国民は、国際独占が構築・展開する国際的な搾取・収奪関係の網の目の中に、より直接的に絡み込まれることとなった。こうして、たとえば、わが国巨大企業のアジアへの生産移転と国内のリストラ・不況とは、メダルの表裏の関係で展開されることとなっている。

第3に、日本経済全体に対する金融投機資本の支配力が飛躍的に強まり、アメリカを中心とする資本主義経済のカジノ経済化が日本経済の隅々まで強い影響を及ぼすようになったことである。とくに「金融ビッグ・バン」後の日本経済において注目されるのは、①産業資本と金融資本との融合・一体化が急速にすすみ、大手メーカーをふくむほとんどの大企業が内外金融市場での資金運用＝投機活動に参加するようになった、②国際金融資本・投機資本が本格的な日本進出をすすめるようになり、大手銀行をはじめ日本の金融機関の大半が業務提携や投資コンサルタントの受け入れなど、さまざまな形でその影響下におかれるようになった、③国際金融資本の組織する企業の格付け機関が、株式・公社債市場の動向やメーカーをふくむ大企業の経営政策に大きな影響力をもつようになった、④企業の買収や転売をビジネスとする金融資本が日本にも上陸し、本格的な営業をはじめた、⑤行革や規制緩和をテコとして年金基金や預貯金を投機資金として動員・運用したり、従業員に株の売買をさせたり、サッカーくじで青少年まで

ギャンブルに巻き込んだりして、国民をカジノ経済に深く巻き込む政策が、次々と具体化され推進されるようになった、ことである。日本は先進諸国の中でも例外的な、手放しのカジノ経済化を急テンポですすすめているのである。

第4に、上記の情報通信技術、国際独占、金融・投機資本で優位に立ったアメリカが、その対日経済戦略を、それまでの日本経済に対する間接支配から大きく転換してきたことである。とりわけ日本に金融をふくむ市場の全面的解放を受け入れさせてからは、①世界でも有数の豊かな国民経済を自ら搾取・収奪すること、また、②日本をスプリング・ボードとしてアジア経済に対する、さらには世界経済に対する支配力を格段に強めること、③そのためにも日本の優れた技術や経営ノウハウをわがものにし活用すること、を狙って、日本への資本進出を本格的におしすすめるようになった。具体的には、株式市場における外人買いの膨張、新規・合併の企業進出、有力企業の買収など、アメリカ系多国籍企業の進出は、金融部門をはじめとして、情報産業、メーカー関係、流通部門、建設関連、農業など広範囲にわたって展開されるようになった。それとともに、日本の会計基準、税制、商法・独禁法・中小企業基本法・農業基本法などの経済法制、それに労働法制、などの「社会的インフラ」を、全面的に「改革」してアメリカ化する政策が、急テンポで推進されることとなった。日本の企業は、日本にいながらあたたかもアメリカで現地企業と競争するような状況の中におかれることとなってきたのである。

以上の状況変化が示しているのは、従来の資本蓄積構造を解体・再編されつつ、国境を超えて構築される「アメリカ経済圏」の一構成部分に改造されてきている日本経済の姿である。日本資本主義は、「狂乱資本主義」のサブ・システムとして、あるいはアメリカ覇権主義の番頭国家として、アメリカと一体となってアジアや「第三世界」を搾取・収奪する支配機構のなかに、

組み入れられてきている。多国籍的なその支配機構のなかでは、日本もまた搾取・収奪の対象となるアジアの一国なのである。日本の労働者・業者・農民たちは、米日一体となった国際独占と、国内でも海外でも直接的に向き合うこととなった。

この変化を通貨・経済危機後のアジアの状況と重ねてみると、そこからは3つのことが浮かび上がってくる。1つは、アメリカがソ連・東欧崩壊いらい力を入れてきたアジア・日本を標的とした経済戦争で、圧倒的な勝利をおさめつつあるという事実である。2つには、日本の支配層が、この「第二の敗戦」のもとで、90年代初め頃まで模索していた独自の帝国主義的発展への道を転換し、アメリカへの全面的な屈従・一体化のもとで帝国主義的膨張の条件・可能性を確保していく戦略を、採用するようになっていくことである。3つには、アメリカはこのアジア・日本に対する勝利・支配を、IMFやWTOなどの国際機関をも動員しながら、国際独占による経済・社会支配体制として構造化し定着させ、それをグローバル支配の土台に据えようとしていることである。⁸⁾

しかし、上述の米日支配層の戦略は、すでに見たように多くの矛盾・障害に直面しており、21世紀にもそのまま思惑通りに事態を進展させることは困難であろう。ここで資本蓄積過程との関連で中長期的に指摘しておかねばならないのは、次の点である。

①増大しつづける莫大な貿易赤字に見るように、アメリカ国内製造業の衰退はいぜん続いており、アジア通貨危機後、さらにその傾向は強まっている。アメリカとアジア・日本との経済戦争はまだ終わってはいないし、中長期的にはアメリカの「勝利」も経過的なものにすぎなくなる可能性が高い。

②日本経済の再生産構造は、いまや日常的にアジア経済のなかに深く根ざしたものとなっており、日本経済とアジア経済の利害はアメリカ

21 世紀に向かう日本の経済政治状況と労働運動

に対抗してますます一致する傾向をつよめている。とくに最近、「ものづくり」日本の中枢を担う中小企業が多数アジアに進出し、アジアでの労働力や技術がなければ国内の地域経済もなりたないような、国際的な「ものづくり」のネットワークを構築するようになってきている。この過程は、巨大多国籍企業の海外進出とは異なり、アメリカの覇権主義に抵抗・対抗して、対等平等の国際地域経済協力を発展させる性格を内包している、と言ってよいだろう。

③カジノ経済化の進行にもかかわらず、「ものづくり」を中核とし強みとする日本経済の構造は、依然として存続しており、それはアメリカの推進する「狂乱資本主義」制度化の政策と基本的な点で対立する性格をもっている。

こうして、近年の日本経済変化の主要な側面はアメリカナイズーションであるが、21世紀にむけてのアジア経済発展のなかでは、アジア化とも言うべき日本経済国際化の進展が、次第に重みを増していくことになると思われる。そこには、アジアと世界における日本資本主義の矛盾した位置がしめされている。アメリカと一体となってアジア・途上国を支配する側にたつのか、それともアジア・途上国とともに歩む側に立つのか。現状は前者を選択したとってよい状況となっているが、決着はまだついていないし、そう簡単に決着がついてしまう性格の問題ではないと見るべきであろう。最近、一部財界人によって展開されているリストラやアメリカン・スタンダード（たとえば国際格付機関の評価基準もその一つ）に対する批判⁹⁾には、金融投機資本と生産資本との矛盾、日米独占間の矛盾とも重なりあって、日本資本主義の進路をめぐるそうした矛盾が反映されていると見てよい。

事実は頑固であって、市場万能論や規制緩和と政策に支えられた多国籍企業戦略がすでに時代遅れであること、日本経済の再生にはアジアとの共生の道しかないことは、今後ますます鮮明になっていくに違いない。同じ資本主義である

にはしても、21世紀初頭にはどのような資本主義経済であろうとするのか、そのぎりぎりの選択は、なお日本の労働者・国民の手に握られているのである。

4、支配層の社会改造計画＝「競争社会」とはどんな社会か

それにしても、日本の支配層は、21世紀の日本社会をいったいどのような社会として構築するつもりなのだろうか。後で見るように、今日の支配層に、この点で考え抜かれた体系的な構想があるのかどうかは、大いに疑わしい。しかし、ともあれ財界や政府が現実推進しているのは、21世紀の日本社会を徹底した「競争社会」にする政策である。¹⁰⁾

注意しなければならないのは、財界・政府が推進するこの「競争社会」は、従来の競争社会とは性格を異にする、という点である。競争社会は、ある意味では日本資本主義とともに誕生し発展してきたし、とりわけ高成長期以降の「企業社会」では社会生活の隅々まで競争原理が貫徹されてきたとも言えるのであるが、今日問題となっている「競争社会」は、そうした従来の競争社会を次のような諸点で質的に転換させる「競争社会」である。

第1に、これまで「競争」の前提となってきた憲法の諸原理とそれに基づく国民の民主的諸権利を、無視したり空洞化させたりするだけでなく、公然と別の諸原理＝法規範に置き換えてきていることである。¹¹⁾

第2に、では「競争社会」は、現行憲法に代わるどのような価値体系に基づいて構築されるのか。検討してみても驚くのは、この「競争社会」には、一貫して適用される体系的な原理というものがないことである。経済政策について見ても、新自由主義・市場至上主義を唱えながら、他方では平然と、金融機関への公的資金導入や巨大企業リストラへの公的支援の必要を主張する。市場原理による中小企業・農業経

営の整理淘汰を当然視しながら、アメリカの反市場的覇権主義的要求には唯々諾々と応じる、といった具合である。¹²⁾「競争社会」の政策は、その時々支配層の利益にとってどんなイデオロギーや政策が役立つかという、きわめて便宜の場当たりの基準によって決定されており、そこでは理論的政策的な整合性も国民に対する説明責任も問題とならないかのようなのである。

第3に、「競争社会」の構築は、国内ばかりでなく国際的にも展開することを想定していることである。そのことは、海外で巨大企業のためのさまざまな「権益」(そのなかには市場開放等の「社会的インフラ」もふくまれる)を構築すること、経済進出した国々の政治や社会生活に外部干渉していくこと、獲得した「権益」を守り拡張するために、「戦争をしない国」から「戦争をする国」への転換を公然と押し進めること、要するに帝国主義的政策の推進をとまなっている。それは、「新ガイドライン」関連法や有事立法への画策に見るように、リベラリズム(自由主義)よりもミリタリズム(軍国主義)と結びついた「競争社会」であり、「君が代・日の丸」や戦争責任問題をふくめ、戦前・戦中からの反動的価値体系がゾンビのように息を吹き返すことを容認し、奨励さえしている「競争社会」である。¹³⁾

さて、このように見てくると、「競争社会」は、その特徴からしてファッショ社会に限りなく近いように見える。しかし、それは次のようないくつかの重要な点でファッショ社会とは異なっている。

①反共主義や民族的排外主義の狂気を全社会的に組織することは、できていないし、不可能である。かえって、それらの偏見は急速に克服されてきている。②国民の日常生活の中に体现されてきた戦後民主主義の成果は容易に払拭できるようなものではない。③マスコミの掌握による世論操作に努めるとしても、衛星放送やイ

ンターネットが普及し、多様な出版物が発展する国際情報化時代に、かつてのような情報・言論統制は不可能である。④国際世論は、ファシズムに対して厳しいのはもちろん、規制緩和や市場万能論に対しても批判的に推移しており、かつての「三国同盟」時代とは異なり、わが国のような反動的な「競争社会」構築の新たな試みは、国際社会のなかで孤立している。⑤今日では経営者や権力による民主的諸権利の侵害に対して、直接国際世論や国際司法に訴えて、その是正をもとめることができる。⑥わが国支配層の倫理的墮落と当事者能力の欠如はきわめて深刻であり、その利益を代表する政権はますます衰退する国民の支持しか得ていない。⑦これに対して、国民の支持を拡大してきている日本共産党や民主的大衆運動は、国民的共同をつくり出しつつ、日本政治に対する影響力を急速に拡大しつつある。

こうして今日の「競争社会」は、その反動的性格にもかかわらず、20世紀における人類の成果を体现する現行憲法体制を全面的に破壊する力はなく、臆病で中途半端なファッショ的社会とならざるをえない。憲法改正をすすめるとしても、上記の基本的制約を免れることはできないであろう。逆にいえば、国民は「競争社会」のもとにおいても、引き続き憲法体系と既得の民主的諸権利を武器として活用しようという、一種の「二重権力」状態におかれることになる。これに対して支配層は、絶えず危機状態や非常事態をつくりだし活用して、国民の民主的諸権利の行使を制限・凍結しようとするであろう。

以上の検討から出てくるのは、「競争社会」は、内外でたえず摩擦と緊張をひきおこす、きわめて不安定な社会だということである。それは、長期不況を克服できず、日本・アジアにおける経済的矛盾や社会的不満をいつそう増幅させるにちがいない。そこでは、日本の支配層の統治

21世紀に向かう日本の経済政治状況と労働運動

者としての当事者能力の無さが如実に示されることになろう。

5、21世紀の課題と労働運動

21世紀を前にして日本の労働運動は、日本社会の民主的改革をつうじて新しいより高次の福祉社会建設を自らの課題として追求するよう、期待されている。厳しい情勢の中でも、財界の「社会改造」戦略に対抗して、冒頭に見た4つの課題に取り組み、具体的な成果をあげていくような運動の構築である。今日の労働運動がそうした社会的力量を身につけていくうえでは、どのような問題があるだろうか。

まず、次のような諸点を前提として確認しておいた方がよいであろう。

第1に、日本社会の民主的改革は、現行日本憲法の諸原理をそのまま全面的に実現していく方向で、「日本経済が現実準備している『できあいのしくみ』を人民的に活用」する形ですすめられるものだ¹⁴⁾、ということである。理論的な理想像や外国のモデルを持ち込むということではなく、戦後民主主義のたたかひの成果の上に建設される社会だということである。

第2には、労働運動をはじめとする日本の民主的大衆運動は、すでに多かれ少なかれ21世紀課題に取り組んできている、ということである。各種の調査研究活動、研究集会、シンポジウム、講座、提言活動、地域興し運動、国際連帯活動、等々。それらのなかでの労働、生活、教育、福祉、環境、平和、ジェンダー、政治などへの取り組み。それらの経験・政策の蓄積総量は驚くほどである。広範な個人・団体との民主的共同のなかですすめられているそれらの運動は、新社会構築への創造的エネルギーを職場・地域の日常生活のなかに作りだしているし、そのエネルギーを政治・社会改革に結集して発展させる努力もなされてきている。かつてマルクスは、将来の労働組合は、あらゆる踏みにじられた人々の解放のためにたたかうものであるこ

とを全世界の人々に示すであろう、と述べたが、今日の労働組合運動はそれに加えて、新しい社会の建設に向けて国民の民主的創造的な力量を発展させていくうえでも、他の民主的大衆運動とともに、大きな役割をはたしつつある。¹⁵⁾

第3に、今日の情勢のもとでは、労働戦線統一と国民の大連合への条件がますます成熟していくことにならざるをえないし、現にそうなっている、ということである。たとえば連合は、「大状況」の分析のうえではいぜんとして世紀末資本主義の矛盾を直視しない官庁経済学の影響をうけ、「中状況」「小状況」のとらえ方ではきわめて労資協調的保守的になってしまうのであるが、市場万能主義、株主利益偏重の経営、社会保障水準の切り下げに対しては明確に反対の立場をとり、「社会進歩と両立する競争力モデル」を提唱している。¹⁶⁾ こうした動きは経営者団体や自治体のなかにも広く見られるようになっており、「対話と共同」の運動はそれらを大きく1つにつなげつつあるのである。

以上の確認のうえで、打開していかなければならない課題はいろいろあるが、最大の課題は青年問題であろう。21世紀課題への取り組みも、次世紀を担う青年たちが参加していなければほとんど意味がないが、労働運動への青年の参加が必ずしも改善されていないことは、大きな問題である。また、青年の知的荒廃や人格形成の弱さが問題となり、それを根拠に21世紀における日本社会の没落を予測する見解さえ提起されている¹⁷⁾ ことについて、真剣で丁寧な検討と対応が必要になっている。今日の青年は、真面目であること、真剣になること、率直に自分を表明すること、思い切り能力を発揮することを、恐れている若者たちである。その若者たちが、自由に伸び伸びと力を出せる環境を、家庭・地域・学校・職場にどう作り出していくか、そのために大人たちがどう自己革新していくか、というのは、日本社会改革の中心課題であろう。当面の運動の中では、大企業の大リストラ攻勢

に対して大人たちがどうたたかうか、そのたたかう姿をどう知らせていくかが、青年教育にとっても非常に重要になっている。

今日の国際独占によるリストラ攻勢は、労働運動にとって運動領域を飛躍的に拡大していくよい機会となっている。国内の各種の不安定雇用労働者の問題はもとより、大企業の内外にわたる経営戦略・投資計画から海外従業員の賃金・労働条件にいたるまでが、否応なしに労資の交渉事項にならざるをえない状況が生みだされているからである。また、職場のリストラ「合理化」反対のたたかいが、国家的リストラ反対のたたかいと一体となるなかで、大企業・アメリカ奉仕の政治を改革する運動とつよく結びつくようになってきている点も、注目される。さらに、国際独占による理不尽な経営戦略の押しつけに対して、職場における一般労働者、技術者、職制及び下級経営者の批判的共同が作り出されつつある点も重要である。これらはいずれも、民主日本の土台となる大企業に対する民主的規制をへの諸条件を、具体的实际的につくりだしていくものだからである。「大企業のリストラを許すな」「雇用を守れ、失業者に職を」のスローガンをかけ、労働者・国民の反撃で雇用・生活改善の展望を切り開こうとしている2000年国民春闘は、日本社会改革のたたかいとしても重要な一歩をすすめることになるにちがいない。

(注)

- 1) 上田耕一郎氏は、労働・社会運動が情勢分析をするときには、小状況（身のまわりの職場、地域、学園の生きた具体的な情勢）、中状況（所属する産業、企業、組織の状況や、市町村や都道府県の情勢）、大状況（日本全体の情勢や国際情勢）の区別と関連をはっきりさせることが大切だ、と強調されている。（たとえば『21世紀を迎える国際情勢と労働・社会運動』、『交流と資料』1999年8月号、参照）この点は、アカデミックな研究の上でも留意されるべき点であろう。
- 2) 以下の課題整理については、とくに工藤晃『現代帝国主義研究』（1998）、福田静夫『「いのち」の人間学』（1998）および森谷正規『21世紀の技術と社会』（1999）を参考にさせていただいた。森谷氏の場合には、「都市、環境など

の社会問題の解決には政治の果たす役割が大きいのだが、政治はリーダーシップを取ることが果たしてできるのか。そこで、企業の側から政治に強く働きかけて、さらに動かない政治に業を煮やして新風を吹き込むのがいい」（49ページ）といった、新自由主義的発想も見られるのであるが、技術開発の現状分析に基づいた氏の「技術進展の3つの基本方向」論は説得的である。

- 3) 工藤晃、前出（とくに第3章）および拙稿「アジア経済危機と日本の将来」（『経済』1999年3月号）参照。
- 4) この点では、多国籍企業による途上国収奪のメカニズムを解明したM. チョスドフスキーの著書『貧困の世界化』（The Globalisation of Poverty, 1997）が、「第三世界ネットワーク」の活動の成果として生み出され、途上国・欧米をふくめ、世界的に広められていることに注目する必要がある。
- 5) ネルソン・リヒテンシュタイン「アメリカ労働運動の展望」（『労働法旬報』1999年6月下旬・7月上旬号）は、最近の活性化するアメリカ労働運動の動勢を生き生きと伝えるとともに、21世紀労働運動への「戦略的提案」も行っていて興味深い。
- 6) 水津雄三「中小企業の促進・発展は世界の流れ」、「前衛」1999年12月号参照。とりわけ、そこでは、アメリカ中小企業庁が打ち出しているアメリカ経済のリニューアル・プランは、「21世紀のアメリカ経済を反独占民主主義の立場に立った市場経済につくりかえよう」とするものであり、それは「戦後日本で実施されるはずであった『経済民主化』政策と同様」のものである、と紹介されている。
- 7) 加藤周一「私たちの希望はどこにあるか」、「世界」緊急増刊号、1999年11月号、参照。加藤氏のこの論稿は、鋭い指摘で全体として非常に励まされる内容のものであるが、支配体制のもつ矛盾・弱点や日本の労働・社会運動のもつ可能性については、労働運動との間で論議を深めていかねばならない論点が多いように思われる。
- 8) 韓国で行われたIMFによる構造調整プログラムの実態を分析したカク・ヤンチュン氏は、結論として、「ポスト冷戦における米国の新たな世界戦略こそ、経済対立での勝利なのである。その際、最も米国が警戒している国・地域こそ日本・アジアなのである。…グローバリズム、ニューエコノミーとは、まさにアメリカン・スタンダードの世界的浸透を意味し、非アメリカン・スタンダードでこの間急成長してきた日本・アジア諸国に対抗する米国の新たな世界戦略といっている」（邦訳『貧困の世界化』訳者解説）と述べている。
- 9) たとえば奥田碩「経営者よ、クビ切りするなら切腹せよ」（『文芸春秋』1999年10月号）参照。
- 10) たとえば今井経団連会長は、「競争社会」の基本精神として「自立、自助、自己責任」を強調し、「過度の弱者保護は許さない」という言い方で、企業についても個人についても優勝劣敗を促進する社会を要求している（1999年3月、「きざらぎ会」3月例会講演）。国民の経済生活に責任を負う堺屋太一経済企画庁長官は、「日本でこれから生まれる『2000年体制』は、企業も病院も学校も個人もきびしい競争にさらされる『独立独航』の社会を生み出すだろう。だが、その日本社会で人々がどんな生活をするようになるかは、すべての日本人が模索しなければなら

21 世紀に向かう日本の経済政治状況と労働運動

ない問題で、解答は出ていない」と評論家風に述べつつ（『2000年体制』繁栄か衰退か、『文芸春秋』1999年2月号）、率先して財界主導の経済戦略会議を組織し、「競争社会の構築」をうたう同会議答申の具体化を推進している。『経済白書』も各種審議会答申も財界関係民間シンクタンクの提言も、「競争社会」構築の推進で花盛りである。そして、それがすでに議論の域を超えて、一連の規制緩和政策やリストラ政策として強力に推進されてきていることは、周知の通りである。

11) そのことは、次の諸点からも明らかであろう。

- ① 法改悪をふくむ独占禁止政策の転換によって、持株会社を公認し大企業の合従連衡（がっしょうれんこう）を野放しにして、巨大資本の支配強化を容認するばかりか、むしろ社会的な格差＝不平等拡大を奨励して、独占による弱肉強食を推進するようになった。
- ② 戦後の労働法制や社会保障・社会福祉によって獲得・具体化されてきた国民の民主的諸権利と、国民の生活・権利を保障する国の責務を、ともに原理的に否定し、政策理念の転換をはかっている。たとえば、「雇用機会の提供は国の責務だが、雇用保障はそうではない」「社会保障・社会福祉による国民の生活保障は、介護問題のように、自助、共助、公助によって行われるべきで、国が責任を負うべきではない」、「セーフティネット」は敗者に再挑戦の『機会』を提供するものに限るべきだ、等々。
- ③ 上記の諸政策のもとで、国民の失業・貧困・債務奴隷状態についても自殺多発に対しても、なんら実際の具体的な対策をとろうとしない、露骨な「国民見殺し」政策がまかり通るようになった。
- ④ 「競争社会」構築のなかでは、「国民もリスクを負担せよ」（99年版『経済白書』）とのかけ声によって、個人、公的部門、社会福祉・民間NGO関係をもふくむ全ての国民資産を、投機的な資本に転換・運用するメカニズムが作り出されつつある（確定拠出型年金導入、郵便局での投信販売、社会福祉基礎構造改革の法制化など）。それは、国民をカジノ・経済の共犯者に仕立て上げながら、国際投機資本による国民資産収奪を推進する政策に他ならない。
- ⑤ この「競争社会」では、高成長期とちがって、競争を通じて利益を得るのはごく少数の特権的支配層に限られる。その事実を、大多数の国民が知っているなかで構築される「競争社会」である。
- ⑥ この「競争社会」には、「ガラス張りの自由な競争」や「規制緩和」とは相反する、国民に対する陰湿な規制強化・抑圧が随伴している。座敷牢、盗聴法、国民総背番号制など。
- 12) 通産省の研究会に参加している一経済政策研究者は、要旨こう指摘している。「規制緩和・市場原理の透徹こそが日本経済再生への道であると主張してきた論者たちは、財政改革法凍結以来、態度を一変させ、不況脱出のための無限定な財政拡大を主張する旧来のケインズ主義者に豹変している。そもそも1980年代の日本経済賛美の主導者が、1990年代の『構造改革論者』であるというのは、笑止のきわみである」（大瀧雅之「市場による規律付けと有効需要管理政策」、小野善康・吉川洋編著『経済政策の正しい考え方』1999年、所収）と。
- 13) 「競争社会」構築の国際展開については、日本支配層の思

惑とは別に、アメリカ＝国際独占がどのような地球規模的「競争社会」構築を意図しているのかを見ておく必要がある。この点で注目されるのは、クリントン大統領ときわめて近い人物であり、韓国へのIMF救済融資の際には政府高官とともに現地に乗り込んでいった、ヘッジファンドの大家相場師ジョージ・ソロスが、その著『グローバル資本主義』（1998）で提起している「開かれた社会」の構想である。それは、一言でいえば、「資本の自由移動」確保を至上命令とする国際社会の構築である。そのためには、国際金融当局の権限を強化して、国際金融市場を資本規制の必要がないほど安定させるとともに、マレーシアのような、グローバル・システムに背を向ける手段をとらせないことが重要である。さらには、自由世界のリーダーとしてのアメリカを中心に、国連とは別に「民主主義的諸国家」の広範な「開かれた社会」同盟をつくり、その加盟国と加盟候補国で国連の過半数をしめるようにする必要がある、とまで言う。ヘッジファンドによる国連乗っ取り＝国際社会支配構想とでも言うべきものであるが、日本の「競争社会」構築も、客観的にはこうした「世界盗り」構想の一部をなしていることを忘れてはならない。

- 14) 志位和夫「日本共産党の『日本改革論』（下）」（『前衛』1999年12月号）参照。
- 15) もちろん、問題がないわけではない。現状では、さまざまな努力が思い付き的であったり、分散的自然成長的な段階にとどまったりして、相互に交流し、データを蓄積し、総合的体系的に整理して、運動論や政策として発展させていくまでには至っていないことが多い。日本の労働運動は、歴史を大切にし歴史の中から深く学ぶこと、そして中長期の広い視点から計画的に系統的総合的な運動をすすめていくことを、今後は大いに重視する必要がある。
- 16) 連合総合生活開発研究所「グローバル時代における日本の労働組合の課題と挑戦」（1999年9月）参照。
- 17) 森嶋通夫『なぜ日本は没落するか』（1999年3月）および立花隆「20世紀一知の爆発」（『文芸春秋』1999年2月号）参照。この点では、竹内真一『失業時代を生きる若者』（1999年）が重要な分析・問題提起をし、解決の方向を示している。

（おおき かずのり・常任理事・日本福祉大学）

特集／「3つの過剰」論と21世紀戦略

過剰雇用と流動化政策

白井 邦彦

1、はじめに

今日、我が国労働者は高度経済成長以降最も厳しい雇用失業情勢に直面し苦境を強いられている。実際よりもかなり過少に失業者をカウントすることで知られる我が国失業統計においてさえも、発表毎に過去最悪が更新され続け、現在失業率5%弱、失業者数300万人強を数えている。我が国では従来は雇用失業情勢が現実には厳しくとも、少なくとも官庁統計の数値上では先進諸国間でもっとも良好な雇用状況を示してきたことを考えると、今日の雇用失業情勢の深刻さが一層明確である（表1）。

表1 我が国完全失業率、完全失業者数の推移

	70	75	80	85	90	95	96	97	98	99. 1~3	99. 4~6
完全失業率 (%)	1.1	1.9	2.0	2.6	2.1	3.2	3.4	3.4	4.1	4.6	4.9
失業者数 (万人)	59	100	114	156	134	210	225	230	279	317	335

出所)総務庁『労働力調査』

これに対して政府は今日の雇用失業問題を日本経済の構造を改革し不況を克服し新たな経済成長を準備するために処理が不可欠な「3つの過剰」（債務、設備、雇用）のうちの「過剰雇用」の処理問題にすり替えている。そして厳しい雇用失業情勢は今後の日本経済の成長を準備する過程であり企業にとっても労働者にとっても歓迎すべきものとしてとらえ、その対応策として（すなわち「過剰雇用」の処理策として）雇用の流動化の促進、つまり、多数の労働者を低賃金・無権利な不安定就業労働者として資本

の必要に応じて必要な部門でますます自由に活用できるようにすること、を提唱しているのである。ちなみに近年相次いでなされた各種労働立法の改定（男女雇用機会均等法改定による女性保護規定の原則撤廃、労働基準法の改定による裁量労働制の拡大、有期労働契約の上限期間の延長等、労働者派遣法、職業安定法の改定等）、今年8月のリストラ支援法というべき「産業活力再生特別措置法」の制定、現実化されてはいないが水面下で行われつつといわれる労働組合法の改定の動き、もこうした対応策を促進補完するものとして位置付けられるであろう。

本稿はこうした動きのうち、「過剰雇用」論、「雇用の流動化」策を99年2月26日に出された経済戦略会議の答申（経済戦略会議〔1999〕）等を主として対象として批判し、「雇用の流動化」策のひとつの具体策ともいえる労働者派遣を巡る問題について若干の考察を行おうとするものである。

2、「過剰雇用」論と「雇用の流動化」策

政府は雇用失業問題を、日本経済を構造改革し、不況を克服するために処理が不可欠な「過剰雇用」の処理問題としてとらえ、厳しい雇用失業情勢を、「過剰雇用」が処理され、新しい「人的資源大国」をつくる絶好の機会として、企業だけでなく労働者にとっても積極的に容認されるべきもの、として認識している。その認識を端的に示しているのは、経済戦略会議〔1999〕の「経済再生シナリオ」における次のような文面である。

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

「失業率については、需給ギャップが拡大を続けることから、2001年頃までにはジリ高傾向を続け、その後は潜在成長率への復帰に伴い、緩やかに低下すると見込まれるが、現状水準を大きく下回るような目覚ましい改善は期待できない。これは、すでに企業内にかなりの過剰雇用が存在しており、その調整を含めた雇用流動化が進む可能性があること、産業構造の変化と技術進歩から労働需給のミスマッチの発生が続くこと等による。

構造調整自体は、短期的にある程度の痛みは伴うものの、中期的には日本経済の活性化にとってプラスに作用するものであり、企業や雇用者が前向きに受け止め、積極的に対応していくことが求められる。政府としては、雇用面でのセーフティ・ネットの充実に向けて努めるとともに、これを新しい『人的資源大国』としての日本を作る絶好の機会として位置付け、働く人々のインセンティブ（やる気）を重視しながら、職業訓練・人材教育を中心に十分な支援策を講じる必要がある」

こうした認識にたいしてはまず、「過剰雇用」といっても、社会全体、国民全体にとって絶対的な意味で「過剰」であるわけではないことを強調する必要がある。経済学の古典が教えるように、失業者は「資本の中位の増殖欲求に取って余分な、それゆえ過剰または余剰な労働者人口」（マルクス『資本論』新日本出版社 P1083）＝相対的過剰人口なのである。「過剰雇用」といっても例えばサービス残業や過重労働、余裕がなくかつ徹底的にフレキシブルな人員配置等といった日本の企業社会において従来から問題視されてきた人材活用の在り方を前提とするような「資本の中位の増殖欲求」にとって、「過剰」であるにすぎないのである¹⁾。例えば、「3つの過剰」論を全面的にとりあげ、なかでも「過剰雇用」の分析に多くを割いている99年度の『経済白書』は、99年3月時点での「過剰雇用」を228万人と推計しているが（経済企画庁 [1999]

P138）、その推計についての計算式を見る限り（経済企画庁 [1999] P140参照）、その算定にあたってはそうした人材活用の在り方の問題点については全く考慮されていないことは明確である。失業者を社会全体、国民全体にとってあたかも絶対的に過剰であるかのようにみなし、雇用失業問題を「過剰雇用」の処理問題にすり替えることは、そうした人材活用上の問題点を隠蔽するという役割を担うものなのである。

また、労働者にとって失業とは、職がなく生存手段獲得の唯一の手段を失うということであるとともに、人間として尊厳、存在理由を奪われるに等しいことである。すなわち基本的人権のひとつである、生存権、労働権の侵害なのである。なおいうまでもなく、ここでの生存権、労働権とは、単に生存していく権利、単に就労する権利を指すのではなく、人間としての尊厳を維持して生活する権利、自らの能力を発揮し生活が保障されるような就労を行うような権利のことである。「過剰雇用」論には雇用失業問題がそうした基本的人権の侵害であるという視点は全く見いだすことはできない。

つまり失業＝過剰雇用の処理、としてとらえる観点は、資本にとって相対的に過剰にあるにすぎない失業者をあたかも社会全体、国民全体にとって絶対的に過剰であるかのようにすり替え、従来問題視された我が国人材活用上の負の側面を隠蔽し、その上で労働者のこうした基本的人権を明らかに無視するものである。

ところで政府は今日こうした「過剰雇用」の処理に対する対応策、雇用面での「セーフティ・ネット充実」策として「雇用の流動化」策を提唱している。この点につき経済戦略会議は次のように述べている。

「産業構造が変化する中で、人材を必要以上に特定の企業・産業に固定することは、人的資源の有効活用を妨げ、経済活力を低下させることになる。日本経済の構造変化に対応する形で、雇用がより生産性の高い産業、企業に容易に移

動することができれば、生産性が上昇するだけでなく、経済が活性化する。このような雇用の流動化を促進するためには、個別企業・業種に雇用を抱えることを奨励する従来型雇用政策から脱却し、民間の活力を最大限活用する形で、個人が自らのエンプロイアビリティ（転職適応能力）を高めるよう政府が積極的にこれをサポートする仕組みを構築することが必要である。」（経済戦略会議 [1999]）そしてそのための具体的施策として能力開発バウチャー、年金のポータブル化、労働者派遣事業、民間職業紹介事業の対象業務の原則自由化、公的部門と民間部門の人材交流等を主張している（「II、安心を保障するセーフティ・ネットの構築、1個人の転職能力を高め、雇用の安心を確保する政策」より）。

また、ある雇用流動化論者は最近の論稿で「労働者を企業に縛りつけることが雇用の安定という発想」「従来の団結を通じた労使交渉で労働者の利益を守るという論理から、むしろ労働者の離職を容易にすることで、その権利を擁護する」（八代 [1999] P147）というように発想の転換を行う必要があるとし、「雇用の流動化」の具体的施策として、民間職業紹介事業、労働者派遣事業の完全自由化（単なる対象業務の自由化ではない）と派遣労働者の広範な活用、解雇自由の原則の確認強化²⁾と企業内における「過剰労働力」の徹底的排出、裁量労働制の適用範囲拡大、期限付労働契約の締結自由化等事実上の労働条件規制の撤廃を提唱している（八代 [1999] 参照）。

いうまでもなく、現実の労資関係における労働者の位置を前提とする限り、こうした具体的施策が労働者を低賃金・無権利な不安定就業労働者として自由に活用することを拡大促進するという性格をもつものであることは明確である。そのことを確認した上でまずこうした主張に対しては、そもそも従来の我が国の雇用政策及び企業の雇用管理施策が、はたして「個別企業・業種に雇用を抱えることを奨励する」「労働者を企業に縛りつける」ものであったかどうかを検

討されねばならない。「長期雇用」「年功制」といっても、その対象者は主として中堅規模以上の企業の男性正規従業員にすぎず（ただし近年は女性も若干増加）、その周囲にはパートタイマー、契約社員、派遣労働者、臨時工、社外工、日雇労働者等多様な形態で、まさに流動的に活用されている不安定就業労働者が多数存在していること、中堅規模以上の男性正規従業員を主たる対象としている「長期雇用」「年功制」というシステムには厳しい能力主義競争とそれによる労働者の差別選別化、さらには配転、出向、早期退職、その他企業にとって「不要な」人材の「自発的」離職を強制する各種制度による人材流動化、排出メカニズムが内包されているということ³⁾、そして国の雇用政策もそうした事態に対して労働者の雇用・生活の安定、公正な労働条件確保という観点から規制を加えるどころか（確かに一部で行われてきたことは確かであるが）、むしろそれを放置・促進する面が強かったこと、といったことは周知の事実である。そうであるならばそもそも、従来の雇用政策ないし雇用管理を「個別企業・業種に雇用を抱えることを奨励する」ものととらえることは、きわめて一面的である。

ところで先に指摘したように、失業が労働者の生存権、労働権の侵害であるならば、その対応策は生存権、労働権を保障するにはどうしたらいいかという観点から考えられるべきものである。それゆえ、雇用政策は、1、経営側による安易な解雇の規制、2、失業に陥った労働者の生活を保障し適職を探すことができるような十分な各種所得保障制度、3、失業者に対しその労働者の能力を発揮し生活を保障するのに十分な就労の場を紹介・保障するための各種制度、の3つの柱からならなければならないはずである。それに対して我が国の従来の雇用政策においては、明確な解雇規制法制をもたず、失業保険制度は、1974年に失業時の所得保障ではなく企業に対する各種給付金支給による再就職促進

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

に重点を置いた雇用保険制度に改定され、失業対策事業は高度経済成長期に入り口を閉ざされ、職安も「2割職安」という状態である、というように3つ柱は必ずしも重視されてこなかったといつてよい。とはいえ一方で、少なくとも建前の上では長らく完全雇用政策が重要な政策目標におかれ、解雇規制法制が制定されなかったとはいえ、安易な解雇を規制する判例が積み重ねられてきたこと、失業対策事業も早くに入り口を閉ざされたとはいえ全日自労（現・建交労）による粘り強い運動によって長く存続し続けたこと、派遣事業も戦後かなりの期間法的に禁止され、又職業紹介事業も公的機関が行うことが建前とされてきたこと、派遣事業解禁後も対象業務については一定の制約が加えられてきたこと、等表面的には生存権、就労権を一定保障するような政策が一部で展開されてきたことも事実である。今日の「雇用の流動化」策は、先の1、2の柱を放棄して、3を経営側の必要に応じて必要な部門で必要な人材を「低賃金・不安定就業労働者」として自由に確保するための政策（「経済戦略会議」の言葉では「雇用をより生産性の高い産業、企業に容易に移動させる」こと）に転換させるという、これまでの雇用政策の負の側面の基調をさらに徹底させるものなのである⁴⁾。ちなみに、こうした「雇用の流動化」の主張は、マルクスが相対的過剰人口＝産業予備軍についてのついで述べた「すべてこのような場合には（技術革新、資本の蓄積の進行・・・筆者注）、大量の人間が、突然に、しかも他の部門での生産規模に損害を与えることなく、決定的な部門に投げ込まれるのでなければならない。過剰人口がこれを提供する。」（マルクス『資本論』新日本出版社、P1088）という運動法則を現代的な言葉で言い換えたものともいえよう。その意味で資本主義の運動法則にきわめて忠実な主張である。しかし、マルクスの時代以後、資本主義の発展過程で失業の深刻化、労働者の貧困化がますます進み、資本の運動法則はその

ままでは労働者に矛盾を集約させることが明確化の中で、団結の力により勢力を拡大した労働者の力にも押され、資本主義は体制維持のためにこうした運動法則に一定の規制を加えること＝ルール作りを余儀なくされた。先に指摘した基本的人権としての生存権、労働権の容認は、そうした背景でなされたものである。それゆえ、雇用失業対策を過剰雇用の処理の対策としてとらえ、対応策として「雇用の流動化」を提唱することは、資本の運動法則をあからさまに容認し、19世紀以後の社会の進歩を否定する主張といえよう。

3、労働者派遣事業対象業務の原則自由化と生産工程での偽装請負＝「派遣」の拡大

労働者派遣事業対象業務の原則自由化を、今日の「雇用の流動化」策のひとつの柱として位置付けることには異論ないところであろう。これは従来から使用者側が常に要求してきたことであり、規制緩和論に便乗して今日声高に叫ばれるようになり（日経連〔1996〕「政府規制の撤廃・緩和要望について」）、先の経済戦略会議の答申においても「雇用の流動化」促進のための具体的施策の1つと提唱されている。周知のように労働者派遣法は本年（99年）大幅な改定が行われ、それにより派遣対象業務はこれまでは26業務に限定されていたのが、原則自由化された（ただし製造業の生産ラインに関する業務のうち労働省令で定めるものについては「当分の間」派遣の対象業務とはしないとされている）。

労働者派遣法が1985年の通常国会で成立し、翌年施行されるまでは、派遣事業は職安法44条で禁止されている労働者供給事業として、また労働基準法6条の中間搾取の禁止との関連で法的には容認されていなかった。これらの労働条項はそうした雇用形態が強制労働等封建的雇用慣行のよりどころとなっていたため、労働分野における民主化を促進するために終戦直後に制

定されたものであるが、同時に憲法のもとで基本的人権として認められた労働権、生存権の理念に基づき、安定的雇用の確保実現という側面も強かった。それゆえ労働者派遣法制定時に、それは派遣労働者という新たな形態の不安定就業労働者を容認することになるとして労働者の大きな反対があったことは記憶に新しい。その後の、とりわけ雇用失業情勢が深刻化を増す中で、昨今の派遣労働者の実態をみるとそうした懸念はますます現実味を増しているものと思われる。

例えば東京都労働経済局が98年に行った「派遣労働に関する実態調査—派遣法改正と登録型派遣労働者—」⁵⁾をみると、1、派遣先事業主が派遣労働者を活用する理由としては「従業員数抑制」「賃金・福利厚生費の減少」の比率が増え「一時的な欠員の補充」「仕事量への変動への即応」「養成困難な労働力の確保」の比率が減少していること(表2)、2、派遣労働者が派遣という形態を選択した理由としては、「都合にあわせ働ける」が比率を下げていている一方「正社員の職がない」が比率をあげており、今後についても「正社員で働きたい」が比率を伸ばしている反面、「派遣を続けたい」は比率を減らしていること(表3、4)、3、時給は1400円前後、一時金は20万円未満がほとんど、年収は(労働日数正社員並が多いにかかわらず)200万円代が多いと低収入であり、しかも退職金制度無しが大部分であり、交通費支給、98年賃上げ無しもかなりの比率にのぼること、4、「派遣先による労働者派遣契約の中途打ち切り」「契約と実際の業務内容の相違」等のトラブルが生じている比率が少なくないこと、といった特徴が浮き彫りにされており(東京都労働経済局[1999]参照)、派遣労働者は不安定就業労働者としての色彩をますます強めつつある。それゆえこうした派遣対象業務の原則自由化を認めた今回の派遣法の改定は派遣労働者という不安定就業労働者の活用の拡大を容認・促進するという意味が強い。

ちなみに同調査においても、そうした派遣法改定については、それによる雇用の不安定化を懸念する意見が派遣労働者ばかりではなく事業主からも少なからず出されているのである(東京都労働経済局[1999])。

表2 「派遣利用のメリット」の推移

	1988年	1995年	1998年 (単位、%)
自社従業員数の削減	18.2	24.6	30.9
賃金・福利厚生費の減少	11.2	17.4	24.7
一時的欠員の補充	52.2	48.9	46.0
仕事量の変動への即応	51.6	54.6	44.9
養成困難な労働力の確保	33.4	28.0	20.6
社内の活性化	5.2	6.7	5.5

注) 1998、1995年の数値は東京都労働経済局調査の数値、表3、4も同じ

(出所) 東京都労働経済局 [1999]

表3 派遣労働者の派遣選択理由の推移

	1988年	1995年	1998年 (単位、%)
正社員の職がない	23.3	35.7	37.1
都合にあわせて働ける	56.3	49.3	40.6
技術や資格を生かす	18.9	20.0	22.9
賃金水準が高い	19.3	16.8	18.0
知人の勧め	16.1	9.1	13.1
関係が煩わしくない	8.0	12.8	10.7

(出所) 東京都労働経済局 [1999]

表4 派遣労働者の今後の希望

	1988年	1995年	1998年 (単位、%)
派遣を続けたい	35.6	34.7	29.0
正社員で働きたい	23.5	28.3	30.3
独立事業をやりたい	8.2	6.7	6.8
まだはつきりしない	26.2	28.3	31.0

(出所) 東京都労働経済局 [1999]

さらに今日のような厳しい雇用失業情勢の中で、派遣対象業務を原則自由化することは、1、新規採用者の試用としての活用(本採用に先立ってまず派遣労働者として活用し、その後適否を判断してから本採用する)、2、余剰人員の受け皿として活用(余剰人員を派遣会社に転籍させそこから他社に派遣)、3、正規従業員の派遣社員化(ある部門の正規社員を派遣会社に転籍させ、そこからもとの部門に派遣)等派遣労働が正規従業員という雇用形態を本人の意志とは無関係に非正規形態に転換し、場合によっては首切りをスムーズに行うための手段として活用さ

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

れる恐れがある。確かに現段階では労働行政当局は派遣労働のこうした活用に対しては否定的な態度をとっているが、すでに一部でこうした派遣労働活用が行われていること、労働者側がそうしたことを強制的に同意させられる雇用環境にあること、また従来の労働行政当局の違反行為摘発及び救済に対する消極的態度、そしてなによりも「雇用の流動化」策を雇用対策の中心におく今日の政策基調の中では事実上野放しになる危険が強いといわざるを得ない。

ところで今回の派遣法の改定により派遣対象業務の原則自由化がなされたとはいえ、注目された生産工程業務に対する派遣は「当分の間」禁止された。ここでいう「当分」とはどの程度の期間であるかは明確ではないし、また将来にわたって禁止を継続するつもりはないということである。とはいえ生産工程については従来から「請負」という形態で事実上の派遣が活用されてきた。しかし、これまでは主としてこうした雇用形態は鉄鋼、造船等の社外工にみられたように、装置産業関連の下請け利用の一環として活用されてきたのに対し、量産組立産業の従来の臨時工、パートタイマーの領域にも広がっているということに今日の特徴がある。

量産組立工程においては、従来から景気変動のバッファとして臨時工（自動車、主として男性）、パートタイマー（家電、主として女性）といった不安定就業労働者が活用されていたのであるが、今日ではこうした労働者のうちその企業に直用されるのではなく、「請負」という形態で「派遣労働者」として活用されているケースが増えてきているのである。例えば日本の最大手自動車メーカーが「自律完結工程」（同方式については、例えば今田 [1998] 参照）という新しい生産ラインコンセプトを展開して九州に新設した工場のラインでは、そこで活用されている臨時工はすべて「請負」形態の派遣労働者であるとのことであった（98年2月時点）。又セル生産方式（セル生産方式については白井 [1998]

[1999] 参照）の展開として有名な我が国大手総合電機メーカーの首都圏の工場でもその「PC用PCB組立工程」は構内外注企業が担当している工程であり、そこでのパートタイマーは基本的に事実上の派遣労働者でもある。さらに同じくセル生産方式を採用している我が国大手総合電機メーカー系の東北地方の工場の輸出用無線機組立工程も、構内外注企業が担当し、そこでのパートタイマーも事実上の派遣労働者なのである（これらの事例についての詳細は白井 [1999] 参照）。いずれの事例もより効率的な生産体制を志向する生産システム展開の人材活用面での反映として展開されたものと思われるが、今日より効率的な生産体制が求められるなかで、従来、直用の臨時工、パートタイマーとして活用してきたものを請負形態を偽装して派遣労働者として活用するという形での不安定雇用活用は今後さらに拡大するものと思われる。こうした偽装請負形態での派遣労働の拡大はまさに「寄生的雇用管理」⁶⁾の典型というべきものであり、かつて派遣法を推進した論者も、「もともと、この種『偽装請負』の労働は、常用労働形態または日雇形態で直接雇用すべき内容の業務」「雇用主責任を十分に負わない劣等企業」「こうした事実上の違法派遣業を利用して貿易財を生産して、海外へ輸出して貿易摩擦を呼び起こしている状況は、健全かつ公正な企業間競争とはいえまい」（高梨 [1999] P156）と述べているように、排除されるべき存在である。とりわけ今回の派遣法改定によっても生産工程業務が「当分の間」は派遣対象業務からはずされたことを考えても、請負を偽装した生産工程への派遣は厳しく規制される必要がある。しかし労働行政当局者のこの問題についての態度は国会答弁を読む限り、きわめてあいまいである（例えば「労働法制の全面改革に反対し、働く権利とルールの確立をめざす」中央連絡会 [1999] P14参照）。しかも「雇用の流動化」論が不安定雇用の拡大、自由な活用を促進する政策である以上、又これまでの労

働行政の対応から、この点についても野放しになる危険が大きいといえよう。

4、おわりに

朝日新聞が99年8月に行った調査によれば「身近にリストラによる解雇や出向経験」が51%、「失業が増えるのは日本の経済構造が変わって不況を克服していく中で避けてとおれないことだ」という考え方に「納得できない」が51%、「政府が失業対策に税金を使うべき」が38%ということである(朝日新聞、9月5日付け朝刊10面)。このことは多くの労働者にとってリストラによる雇用不安が身近なものであると同時に、「過剰雇用」論、「雇用の流動化」策がそうした労働者の認識とは大きくづれていていることを端的に示すものともなっている。

政府はこの間そうしたことを配慮して、地方公共団体による雇用創出のための「緊急地域雇用特別交付金制度」(「緊急雇用対策及び産業競争力強化対策」、99年6月)を設けたり、「世帯主の非自発的失業に対する失業給付の拡充」(経済戦略会議[1999])を提唱したりするというように、一定の譲歩を余儀なくされている。しかし経済戦略会議のいう失業給付の拡充は「当面2年間の時限措置」として提唱されているにすぎず、「緊急地域雇用特別交付金制度」についても失対事業とさせないためのさまざまな制約が課せられ(建設・土木事業は不可、委託事業方式中心等)、かつ「産業競争力強化対策」の一環としての側面をもつものであり、さらに8月には「産業活力再生特別措置法」が成立するというように、「過剰雇用」論、「雇用の流動化」策の根幹に変化があったわけではない。こうした議論が我が国の問題点の多い人材活用の在り方を容認し、労働者の基本的な人権を無視し、資本にとって必要な部門で必要に応じて労働者を低賃金・不安定就業労働者として自由に活用することをますます促進することを意図したものであることは、これまで述べてきたとおりである。

そしてそうした人材活用の在り方が長引く90年代不況の一因をなしたものであるかぎり(戸木田[1997]参照)、そうした対応策は日本経済をますます苦境に導く可能性が強い。

雇用不安に苦しんでいる労働者の雇用と生活の安定をはかるためには、解雇規制、労働条件規制の徹底、失業保障給付の大幅な拡充、さまざまな労働者層に及ぶ失業者を幅広く吸収する形態での各種失業対策事業の実施が急務であろう。とりわけ失業者を出さないための安易な解雇を規制する解雇規制制度の法制化と失業者を吸収し労働者にとって余裕ある働き方を実現するための厳格な労働時間規制を中心とする公正労働条件規制の強化は第一に必要とされることである。それは労働者の生存権、労働権を保障するのみならず、問題点の多い我が国人材活用の在り方を正し、日本経済を労働者の生活向上と両立し得る形での真の再生へと導く一手段ともなろう。そのためには労働運動の力が不可欠である。

注)

- 1) そうした人材活用の在り方や不安定雇用の活用と今日の不況との因果関係を指摘したものとして戸木田[1997]参照。
- 2) 八代氏は八代[1999]で表面的には「解雇規制法(仮称)」の制定を提唱しているが前後の文脈からしてそれが解雇自由の原則を確認強化するものであることは明確である(八代[1999] P146~147参照)
- 3) こうしたメカニズムのうち現業労働者については例えば白井[1996]参照。なお我が国の雇用システムをどのように把握すべきかについてはさまざまな研究があるが、ここでは特に外国人による示唆に富む研究としてGordon[1985]、Price[1997]をあげておく。前者は江戸時代末期から戦後初期までの労使関係の展開についての歴史研究、後者は戦後の労使関係の展開の研究である。特に後者ではスズキの争議や守口市職員組合の闘い等筆者が知る限りこれまで日本人の研究者によってはあまり検討されてこなかった事例について興味深い考察がなされている。
- 4) なお「雇用の流動化」促進の有力な論者もかつては「現在(97年時点・・・筆者注)のような失業率の高さが続くのであれば、雇用流動化は確かにマイナス面が大きいと思う。基本的に2000年以降の労働力供給が減るという環境の変化を踏まえた上で流動的な労働市場の是非について考えるべき」(八代・原田[1998] P84、八代発言)と述べて「雇用の流動化」策が労働力不足を前提とした

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

政策であることを示唆していた。

しかし、最近の論稿では「しばしば用いられる『高い失業率の下での大幅な規制緩和は不可』と言う論理は、逆に、現状のままで我慢をしてさえいれば、『台風一過』の後には青空が広がるように、再び高い経済成長の時代に復帰できるのではないかという淡い期待に基づいている」(八代 [1999] P144) と述べ、先にみたように雇用の流動化の徹底的な促進を提唱している。

- 5) この調査は東京都労働経済局が都内で許可を受けた一般労働者派遣事業1003事業所(派遣元調査)、都内に所在する一般事業所2000事業所(派遣先調査)、派遣先に雇用されている登録型派遣労働者2000人(派遣労働者調査)を対象に行った調査である。派遣先・元調査は98年9月30日現在、派遣労働者調査は98年10月30日現在である。なお都労働経済局では同様の調査を88/89年、95年と過去2回に分けて行っているため時系列的比較が可能である。その概要については東京都労働経済局 [1999] 参照
- 6) この概念は佐賀一進氏が提唱されたものであるが、その内容については例えば佐賀 [1988] 12章他参照

参考文献

- 今田 治 [1998] 『現代自動車企業の技術・管理・労働』 税務経理協会
- 佐賀一進 [1988] 『現代資本主義と不安定就業問題』 御茶の水書房
- 経済企画庁 [1999] 『経済白書-1999年版-』
- 経済戦略会議 [1999] 『日本経済再生への戦略』
- 白井邦彦 [1996] 『機械産業における雇用システムの新展開』

- 機械振興協会経済研究所『機械経済研究』27号
- 白井邦彦 [1998] 『生産システムの今日的展開と人材活用』 福島大学経済学会『商学論集』66巻4号
- 白井邦彦 [1999] 『研究ノート『人に依存した生産形態』の展開とその実態』 釧路公立大学『社会科学研究』11号
- 高梨昌 [1999] 『雇用政策見直しの視点』 労務行政研究所
- 東京都労働経済局 [1999] 『派遣労働に関する実態調査1998-派遣法改正と登録型派遣労働者- (概要版)』
- 戸木田嘉久 [1997] 『今日の日本資本主義と規制緩和策』 戸木田嘉久・三好正巳編 [1997] 『規制緩和と労働・生活』 法律文化社
- 八代尚宏 [1999] 『日本再生には労働市場改革が不可欠』 『論争』99年11月号
- 八代尚宏・原田泰編 [1998] 『日本的雇用と国民生活』 日本評論社
- 「労働法制の全面改革に反対し、働く権利とルールの確立をめざす」 中央連絡会 [1999] 『第145回通常国会における職業安定法、労働者派遣事業「改正」法案に係る政府答弁(抜粋)』

- Gordon, Andrew. [1985] *The Evolution of Labor Relations in Japan Heavy Industry, 1853~1955*, Cambridge and London, Harvard University Press
- Price, John. [1997] *Japan Works-Power and Paradox in Postwar Industrial Relations*, Itaha and London, Cornell University Press

(しらい く に ひ こ ・ 会 員 ・ 釧 路 公 立 大 学)

Q & A

●よくわかる改正地方自治法●

分権一括法と地方自治の課題

—何が変わったか! どう生かすか!—

自治体問題研究所編集部 編 著
日本自治体労働組合総連合自治体行財政局



A5判 144p 定価(本体 1200 円 + 税)

改正地方自治法が2000年4月から施行される。地方自治法と主な関連法律の改正ポイントを整理するとともに、民主的的地方分権を実現する条例づくりにあたっての留意点を示す。

自治体研究社

〒162-8512 東京都新宿区矢来町123
TEL03-3235-5941 FAX03-3235-5933

産業構造の転換と産業・雇用政策の問題点

藤田 実

はじめに

戦後の日本経済は、いくたびかの産業構造の転換を経ている。すなわち、戦後再編期の繊維、食品などの軽工業を主軸とする産業構造から、1960年代半ばには鉄鋼—機械の系統と石油—化学の系統を中心とする重化学工業を主軸とする産業構造に転換し、年率10%を越える驚異的な成長を遂げた。¹⁾ この重化学工業を主軸とする産業構造は、1970年代のニクソンショックや2度にわたるオイル・ショックを経て、鉄鋼—機械という系統から自動車、電機などの機械4部門が突出する構造に分解した。そして日本は自動車や電機製品のアメリカやアジア地域への集中豪雨の輸出によって、1970年代のスタグフレーション（経済停滞下でのインフレーションの進行）的状況からいち早く脱出し、1980年代には日本脅威論が声高に語られるほどの「経済大国」になった。日本の「経済大国」化とともに、日本の輸出主導型の経済行動は欧米諸国との経済摩擦を激化させ、輸出主導型から内需主導型の経済構造への転換が至上命題となった。いわゆる前川レポート（1986年4月）は、これまでの「輸出志向等経済構造」は国際的に持続できなくなり、「内需主導型経済構造」への転換が必要であることを国際的に宣言するものであった。

しかし内需主導型経済構造への転換は、金融の自由化と規制緩和と政策により、株式と土地への投機的取引の拡大をもたらし、バブル経済に帰結した。1991年のバブル崩壊以後は、1997年・98年に2年連続でマイナスになるとともに、

企業の収益性が低下するなど日本経済は長期的に低迷状態におちいつている。またリストラが横行し、失業率が4.7%（99年8月）に達するなど、国民の間では雇用不安・生活不安が大きくなっている。日本経済の低迷状態を打破し、産業競争力を回復するためとして、リストラ推進と並んで、産業構造の転換に関する議論が盛んになされている。

本稿は、こうした政府の経済戦略会議や産業競争力会議での議論を踏まえて、現在の産業構造転換政策の特徴とその問題点を検討しようとするものである。

1、90年代の日本の産業構造の特徴

(1) 90年代の日本の産業構造の特徴

1990年代の産業構造の変化を就業者構成の変化という観点から見てみると、次のようになる。まず1990年の就業者構成で最大の部類は製造業で24.1%を占めていたが、1994年では製造業が22.9%に低下する反面、サービス業が23.6%と逆転し、1998年には製造業が21.2%に低下する一方、サービス業は25.9%とその構成比を高めていった。また1990年を基準とした98年の増加率で見ても、製造業が8.2%減少する一方、サービス業が20.9%増加するなど、日本産業は急速にサービス経済化の度合いを強めている。

また建設業の増加と金融・保険・不動産の減少も注目される。建設業の増加は、周知のように90年代不況に対応した公共事業投資の増加に依存したものであり、その意味では公共事業投資に依存する「不安定」なものである。実際、

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

96年比では98年の増加率は1.1%と停滞するようになっている。そもそも日本の建設業就業者の662万人、構成比で10.2%を占めるというのは異常である。日本の約2倍の就業者数を数えるアメリカでは、1996年で540万人、構成比では4.1%を占めるにすぎないのである。さらに金融・

保険・不動産は公的資金投入にともなう経営再建計画の本格的実施にともない、本格的な人減らしに乗り出しているが、そのため今後ともよりいっそうの減少が見込まれる。(第1表)

全体では90年代に農林水産業で108万人、製造業で123万人の雇用が失われたが、それを卸売・

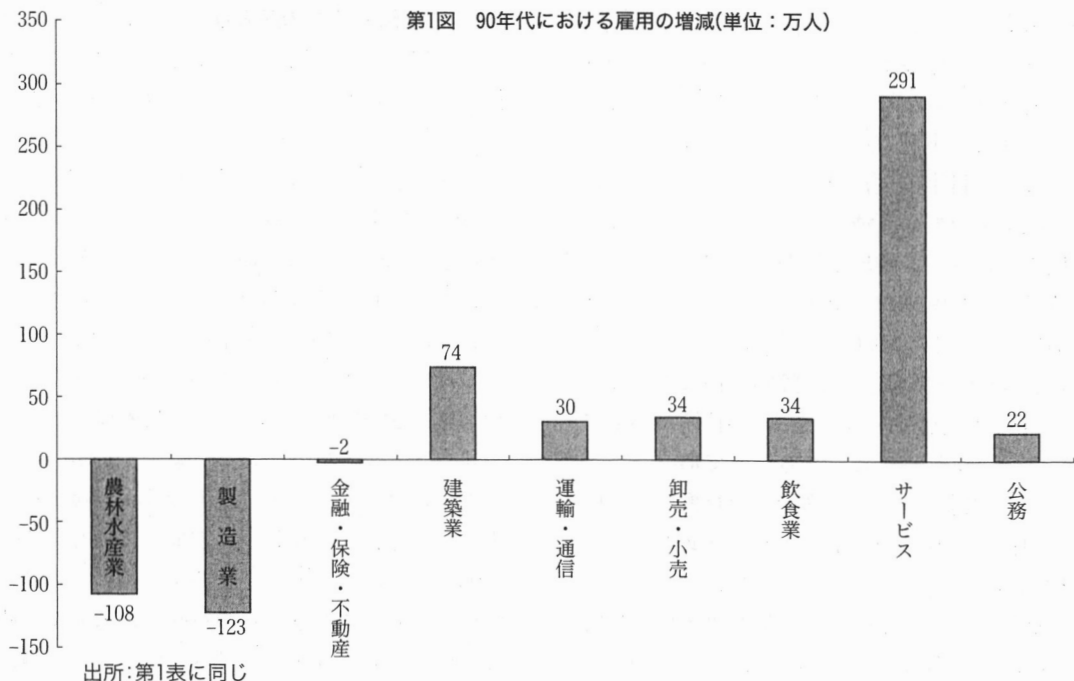
第1表 1990年代の就業構造

(単位：万人)

	1990年		1994年		1998年		増加率		
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	94/90	94/98	98/90
全産業	6,249	100%	6,543	100%	6,514	100%	4.7%	-0.4%	4.2%
農林水産業	451	7.2%	373	5.7%	343	5.3%	-17.3%	-8.0%	-23.9%
鉱業	6	0.1%	6	0.1%	6	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	588	9.4%	655	10.0%	662	10.2%	11.4%	1.1%	12.6%
製造業	1,505	24.1%	1,496	22.9%	1,382	21.2%	-0.6%	-7.6%	-8.2%
繊維工業	195	3.1%	167	2.6%	135	2.1%	-14.4%	-19.2%	-30.8%
化学工業	207	3.3%	218	3.3%	199	3.1%	5.3%	-8.7%	-3.9%
金属工業	196	3.1%	188	2.9%	175	2.7%	-4.1%	-6.9%	-10.7%
機械工業	527	8.4%	516	7.9%	494	7.6%	-2.1%	-4.3%	-6.3%
一般機械・精密機械	169	2.7%	162	2.5%	156	2.4%	-4.1%	-3.7%	-7.7%
電気機械	250	4.0%	239	3.7%	221	3.4%	-4.4%	-7.5%	-11.6%
輸送機械	108	1.7%	115	1.8%	117	1.8%	6.5%	1.7%	8.3%
その他製造業	379	6.1%	407	6.2%	380	5.8%	7.4%	-6.6%	0.3%
電気・ガス・水道	30	0.5%	39	0.6%	37	0.6%	30.0%	-5.1%	23.3%
運輸・通信業	375	6.0%	392	6.0%	405	6.2%	4.5%	3.3%	8.0%
卸売・小売	1,162	18.6%	1,179	18.0%	1,196	18.4%	1.5%	1.4%	2.9%
飲食業	253	4.0%	264	4.0%	287	4.4%	4.3%	8.7%	13.4%
金融・保険・不動産	259	4.1%	262	4.0%	257	3.9%	1.2%	-1.9%	-0.8%
サービス	1,394	22.3%	1,542	23.6%	1,685	25.9%	10.6%	9.3%	20.9%
公務	195	3.1%	215	3.3%	217	3.3%	10.3%	0.9%	11.3%

出所：総務庁「労働力調査」各年版

第1図 90年代における雇用の増減(単位：万人)



第2表 主要製造業のリストラ経営

	90年		91年		92年		93年		94年	
	従業者数	一人当生産額	従業者数	一人当生産額	従業者数	一人当生産額	従業者数	一人当生産額	従業者数	一人当生産額
鉄鋼業	277,955	58.1	280,096	59.2	273,254	53.5	266,007	49.7	254,715	47.3
一般機械	800,132	34.3	829,156	35.7	817,394	33.0	774,380	30.6	731,933	31.0
電気機械	1,621,714	31.9	1,653,056	33.7	1,617,117	31.7	1,551,795	31.5	1,497,389	32.7
自動車	697,351	59.1	736,675	58.4	721,912	59.6	710,679	57.0	704,179	54.5
	95年		96年		97年		90→97年			
	従業者数	一人当生産額	従業者数	一人当生産額	従業者数	一人当生産額	従業者数	一人当生産額		
鉄鋼業	244,769	51.4	234,513	52.8	223,381	58.3	-19.6%	0.3%		
一般機械	733,947	33.7	743,593	35.3	739,310	36.7	-7.6%	7.0%		
電気機械	1,478,203	35.5	1,441,806	38.4	1,432,157	40.3	-11.7%	26.3%		
自動車	684,549	56.1	688,531	57.4	688,663	66.8	-1.2%	13.0%		

備考: 単位は従業者数は人、一人当生産額は百万円

出所: 「工業統計表」各年版

第3表 主要製造業の輸出入構造

		1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年
輸出	一次金属	2,337.8	2,322.4	2,208.6	2,109.7	2,033.4	2,264.9	2,357.9	2,766.1
	一般機械	6,944.9	7,188.0	7,220.2	6,867.8	7,214.9	7,807.9	8,514.1	9,114.2
	電気機械	12,341.8	12,753.1	12,928.3	12,334.4	12,789.2	13,389.4	13,930.4	15,695.9
	輸送機械	10,584.4	10,687.9	11,207.3	10,310.6	9,712.1	8,649.6	9,334.3	11,206.0
輸入	一次金属	3,082.6	2,856.2	2,038.8	1,777.7	1,841.2	2,296.0	2,204.0	2,542.7
	一般機械	1,197.5	1,120.3	1,021.6	870.7	898.9	1,099.3	1,472.3	1,688.1
	電気機械	2,488.7	2,622.9	2,499.6	2,606.9	3,211.0	4,629.1	6,147.6	6,703.5
	輸送機械	1,753.0	1,527.5	1,408.1	1,237.8	1,442.0	1,442.0	1,878.0	1,971.7
バランス	一次金属	-744.8	-533.8	169.8	332.0	192.2	-31.1	153.9	223.4
	一般機械	5,747.4	6,067.7	6,198.6	5,997.1	6,316.0	6,708.6	7,041.8	7,426.1
	電気機械	9,853.1	10,130.2	10,428.7	9,727.5	9,578.2	8,760.3	7,782.8	8,992.4
	輸送機械	8,831.4	9,160.4	9,799.2	9,072.8	8,270.1	7,207.6	7,456.3	9,234.3

出所: 「国民経済計算年報」

小売で34万人、飲食業で34万人、運輸・通信で37万人、建設業で74万人、サービスで291万人を吸収したことになる。(第1図)

(2) 90年代の製造業の構造変化

このように90年代の製造業は雇用の排出が著しいが、それは90年代にリストラが進展したことを意味している。そこで鉄鋼業、一般機械、電気機械、自動車のリストラ経営の実態を見てみよう。第2表からわかるように、90年から97年まで従業者数は、リストラや海外展開によって、鉄鋼で19.6%、一般機械で7.6%、電気機械で11.7%、自動車で1.2%の減少となっており、とくに鉄鋼と電気機械での減少が目立っている。(第2表)

鉄鋼の場合は、90年代不況の深刻化、アジアの経済危機、鉄鋼の日米摩擦などの影響で、鉄鋼需要が落ち込むとともに、80年代後半から従来の鉄鋼以外に、情報通信などの新規事業に進

出を図っていったが、収益に余り寄与することはなかった。²⁾ そこで、世界一のコスト競争力を持つ韓国の浦項製鉄を凌駕できるコスト構造の構築をめざして、人員削減、小さな本社の実現などに乗り出していった。これが、90年代における鉄鋼業の急速な人員削減の背景である。しかし人員削減にも関わらず、一人当生産額はほとんど横ばい状態にあり、人員削減による生産性向上＝収益向上には限界があることが示されている。(第2表) しかも鉄鋼業は国内需要の鈍化が鈍化しているだけではなく、輸出も少なく、産業としてみた場合、「衰退」に向かいつつあると言える。(第3表)

電気機械の場合は、労働者数は大幅に減少させながら、一人当生産額は大幅に増加させ、労働生産性を向上させている。(第2表) 電機の労働者数の大幅な減少は電子部品、家電品を中心に90年代に入ってから海外展開などによって

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

第2図 主要製造業の輸出競争力



出所:第3表に同じ

「産業の空洞化」が生じたことによるものと思われる。実際、電機産業の輸入額は90年を基準とすると、約3倍に増加している。(第3表) そのもとで生産額が増加しているのは、電機部品の基幹部品を中心に、輸出も一定の規模を保っているからだと思われる。しかし輸入額が大幅に増加しているため、電機産業全体としては輸出競争力は近年急速に低下している。(第2図)

同様に自動車や一般機械も、労働者数を減少させながら、一人当生産額は大幅に増加させており、労働生産性を向上させている。しかし同時に輸出は鈍化傾向を見せており、輸出競争力という点では徐々に競争力を低下させつつある。(第3表・第2図)

90年代の製造業は全体としては人員削減を強めつつも、労働生産性(一人当生産額)という観点から見た場合、鉄鋼業のように競争力を失いつつある産業と人員削減によって労働生産性を向上させた電気機械、一般機械に分けられる。輸出入の面から、90年代の製造業の変化を見ると、輸出競争力がすでに失われている鉄鋼を含む一次金属と、93年頃から輸入の大幅な増大に

よって競争力が急速に低下しつつある電機機械と、電機機械よりも強い競争力を持ちながらも、徐々に低下しつつある一般機械、輸送機械に分けられる。

90年代の産業構造は全体としては製造業からサービス業へという労働移動が生じつつ、製造業内部でも構造転換が進みつつある。そこから、日本経済・産業の構造転換をはかり、21世紀の産業の核を育成すべきであるという議論が活発になされている。それはどのような議論なのか、次に見てみよう。

2、経済戦略会議における産業構造転換の議論とその問題点

(1) 経済戦略会議における産業構造転換の議論

日本経済は、財政悪化をいわない公共事業の大幅拡大によって、景気の急激な悪化に歯止めがかかっているとはいえ、この10年間はほぼゼロ成長に止まっている。長期停滞から脱し、日本経済を再び成長軌道に乗せるために経済構造・産業構造の転換をめざすべきであるという議論が盛んである。その代表的な議論が経済戦

略会議答申『日本経済再生への戦略』(以下『答申』と略称)である。

『答申』は、産業構造の転換に関しては次のような方向を示している。産業再生に向けたフレームワークに関しては過剰設備の処理促進、成長分野での設備投資促進、情報化の強力な推進、経営組織の革新により、過剰債務と過剰設備、過剰雇用を処理し、産業再編を推進する。同時に、起業支援と戦略的技術開発、人材基盤の整備、知的基盤の整備を行うとともに、21世紀を先導する産業を創出するために国家戦略の策定、戦略的規制緩和の実施、資源の集中的投入、人材の育成と移動の円滑化、国際標準の確保、先導的国家プロジェクトの実施により活力と国際競争力のある産業の再生をめざすというものである。そして『答申』が具体的に「21世紀を先導する産業の創出」としてあげているのは、情報・通信、環境、医療・福祉、バイオテクノロジー、流通・物流および金融の諸分野である。

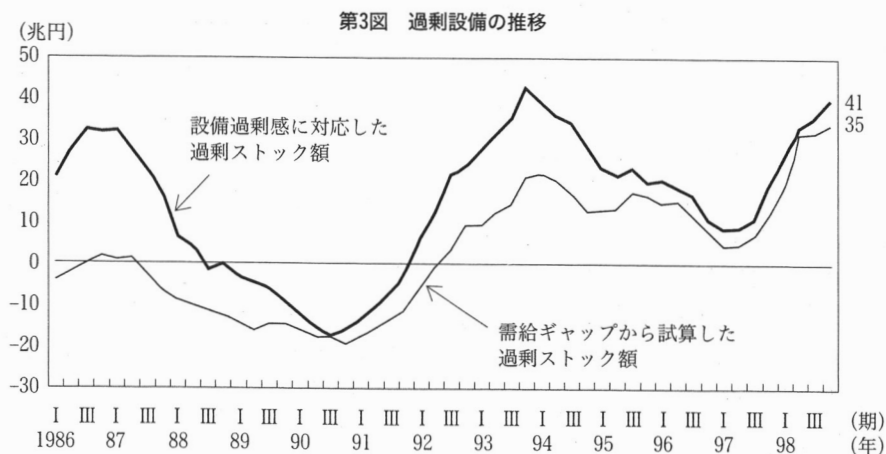
ここでまず検討されなければならないのは、『答申』の言う「産業再生に向けたフレームワーク」としての過剰債務と過剰設備、過剰雇用という3つの過剰の処理は何をもたらすのか、ということである。

(2) 3つの過剰論の問題点

3つの過剰のなかで、過剰債務と過剰設備・

過剰雇用とは区別して考えなければならない。過剰債務は基本的には株式と土地という「企業が保有する資産の価格の下落」(『経済白書99年版』178ページ)によるものである。つまりバブル期の過剰な株式投資と土地投資がその後の株式価格・土地価格の下落により、過剰債務となって企業経営にのしかかっているというものである。過剰債務は戦後の株式と土地の価格高騰に依存した経済システムの必然的結果であり、今後は株式と土地の「含み益」に依存した経営が不可能になっているという点では、何らかの形で過剰債務の処理は必要であると思われる。

しかし過剰設備の処理には問題がある。なぜなら90年代の過剰設備には2つの山があり、その性格は異なっているからである。(第3図) 第1の山はバブル期の大型消費ブームをあてこんで投資したものの、その後のバブル崩壊によって過剰設備となったものであり、第2の山は雇用不安などからくる個人消費の減少から来る需給ギャップによって過剰設備となったものである。バブル期の過剰投資による過剰設備は93年、94年をピークに解消に向かい、95年、96年ごろにはほぼ設備の需給は均衡していた。問題は、財政・金融構造改革にともなう消費税アップを契機に個人消費が急激に落ち込むとともに、金融機関の不良債権が表面化することで金融不安



特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略



出所:第3図と同じ

が一挙に高まり、深刻な不況に陥ることになった97年からの過剰設備である。これは基本的には個人消費の減退から需要不足が生じているのだから、マクロ的にみるならば過剰設備の処理に向かうよりは個人消費を回復させることで、需要を回復させ、設備の需給ギャップの解消に向かうほうが合理的である。³⁾ もし低下している需要に設備を合わせようとして、過剰設備を処理し、雇用放出を行えば、雇用不安が一挙に高まり、よりいっそう需要の減退を招く恐れが強いからである。

過剰雇用に関しては、一般的には現在の設備稼働率や収益性を前提としたものであるから、現在の過剰雇用は技術革新などの構造的要素とともに、景気循環的要素によるところもある。(第4図) 景気循環的要素というのは、過剰設備と同じように需要不足による設備稼働率の低下や売上高の低迷による企業収益の低下から、雇用が過剰になっているということである。だからここでも問題は過剰雇用ではなく、需要不足(個人消費不足)にあるというべきである。ただし、構造的に見れば企業側は事務・管理職の雇

用の過剰感を強めているのは事実であり、また情報ネットワーク化によって単純な事務・管理機能はネットワークの中に吸収される可能性が強いので、今後とも排出の対象になる恐れがある。⁴⁾

したがって現在の設備稼働率、収益性を前提として、過剰設備・過剰雇用の整理に向かうのではなく、社会保障の充実による雇用不安の解消、労働時間の短縮による雇用増大など国内需要拡大のための政策が必要なのである。

(3) 経営組織の再編

『答申』は3つの過剰を処理し、経営組織を再編することで、事業再編・産業再編を推し進めようとしている。事業再編の特徴は、不採算部門を中心に事業分離や分社化、他企業との事業統合を行う一方で、本体内に事業をとどめる場合でも、社内カンパニー化することで疑似的に分社化を推し進めることである。東芝や日立製作所の事業分離や事業統合、社内カンパニー化がその典型である。⁵⁾

分社化や事業統合の目的は、総合型経営を解体し、分社化や社内カンパニー化することで、

取引をオープンにし、もって取引費用を削減することである。さらに分社化や社内カンパニー化することで、収支を明確にし、採算と事業の将来性によっては事業からの撤退を可能にしようとするものである。しかも分社化することによって、労働条件は収益性次第で自主決定できる。⁶⁾

また分社化や社内カンパニー化は組織の簡素化をもたらしている。例えば、日立製作所は、本社の事務・管理組織をコーポレートスタッフとビジネススタッフに分け、本社スタッフは経営戦略、国際戦略や財務、人事管理など会社全体を管理する部門に限定することになっている。それ以外のビジネス・サポート部門はビジネススタッフとして別枠に移していくことになった。ここからわかるのは、本社のスタッフを経営戦略部門だけに縮小していくということである。

東芝も社内で分社化をすすめているが、分社化した組織でつくられる階層は多い部門でも4階層に限定されることになった。(第5図)たとえば、パソコン関連はデジタルメディア機器社

第5図 カンパニーにおける組織の簡素化(東芝)



出所:会社資料

に分社化され、青梅工場などの拠点工場をもつが、その場合でも、デジタルメディア機器事業部—青梅工場—〇〇部—〇〇担当の4階層になる。組織そのものが簡素化し、フラット化するのである。こうした組織の簡素化・フラット化はホワイトカラー部門の簡素化を意味する。

こうして不採算事業を中心に事業分離、他企業との事業統合、社内カンパニー化などの事業再編が進められ、そうした事業再編と連動して組織の簡素化が急速に進みつつある。『答申』は

連結納税制度、株式交換制度、持株会社制度、会社分割法制を整備し、こうした事業再編・組織再編をおしすすめやすくしようとしているのである。

3、21世紀型産業構造転換とその問題点

(1) 国家資金投入による新規産業の育成

すでに見たように、『答申』は21世紀を担う産業として、情報・通信、環境、医療・福祉、バイオテクノロジー、流通・物流および金融の諸分野をあげ、国際競争力のある産業の育成をめざすとしている。こうした諸産業の育成のために、国家戦略を策定し、集中的な研究開発プロジェクトを立ち上げるとともに、医療・福祉分野に関しては民間活力を最大限活用するための徹底した規制緩和を行うなどの政策を提起している。そして策定された国家戦略に基づいて、官民協同の国家的な技術開発プロジェクトを立ち上げ、その成果を民間に移転するための手法を策定するとともに、民間による先端分野での研究開発を強力に支援する大規模な国家基金の創設による先端分野での研究支援を提起している。また戦略分野育成のために必要なハードおよびソフトやインフラの整備に中央・地方において予算を重点的に配分する、としている。さらに、新たな産業が必要とする労働力の育成のために、個人が主導しておこなう能力開発を支援するとともに、新たな産業への労働力移動を円滑にするために労働関係法制を全面的に見直すとしている。

ここからわかるのは、『答申』の産業構造転換のための政策は戦略分野の育成に関しては国家的資金を投入する一方で、そのために必要となる労働力の育成は個人主導の能力開発によるというものである。

戦略分野の育成のための国家資金の投入は、コンピュータ産業を例にとれば、1957年から72年にかけての電振法および機電法にもとづく研究開発促進費補助金(総額27億円)、66年から71

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

年にかけての大型プロジェクトの超高性能電子計算機の開発（100億円）を始めとして、最近の81年から90年までの第5世代コンピュータの研究開発にいたるまで継続的に行われてきた。これらの国家資金の投入は日本のコンピュータ産業のテイク・オフ（離陸）に大きな役割を果たし、1980年代の「電子立国」日本を形成する基盤を果たした。

しかし注意すべきは、国家資金投入による戦略分野の育成は技術の発展方向が明確になっていて、解決すべき問題が明確になっている場合のみ、効果を発揮できるということである。技術の発展方向を明確に把握しないまま、国家資金を投入しても公金私消になる恐れが強い。例えば、第5世代コンピュータの研究開発プロジェクトはまさにその典型例である。プロジェクトが開始されたときは、コンピュータ産業はメインフレームからパソコンなどへのダウンサイジングや専門企業がコンピュータのさまざまな要素を供給するオープン化という構造変革がはじまっていた。にもかかわらず、プロジェクトは次世代の大型メインフレームコンピュータをターゲットにしていた。つまり技術の発展方向はパソコンなどダウンサイジングであったにも関わらず、従来の大型メインフレームコンピュータの高速化・高機能化をめざしていたのである。技術の発展方向を読み誤ったプロジェクトが失敗するのは当然であった。

またパソコンの開発・普及でも、インターネットの普及でも、現在話題になっている LINUX（オープンソースのPC-UNIX）も、結局は個人や民間企業のなかから成長していったもののなのである。ここからもわかるように、現在の情報通信産業は大量の資金投入によって大量の研究者を集積し、1つの方向に向かって開発を推し進めるという開発スタイルではなく、個人の能力と個人の共同に依拠するところが大きくなっている。⁷⁾したがって、国家資金の投入は、戦略分野の育成という直接的な産業発展を志向す

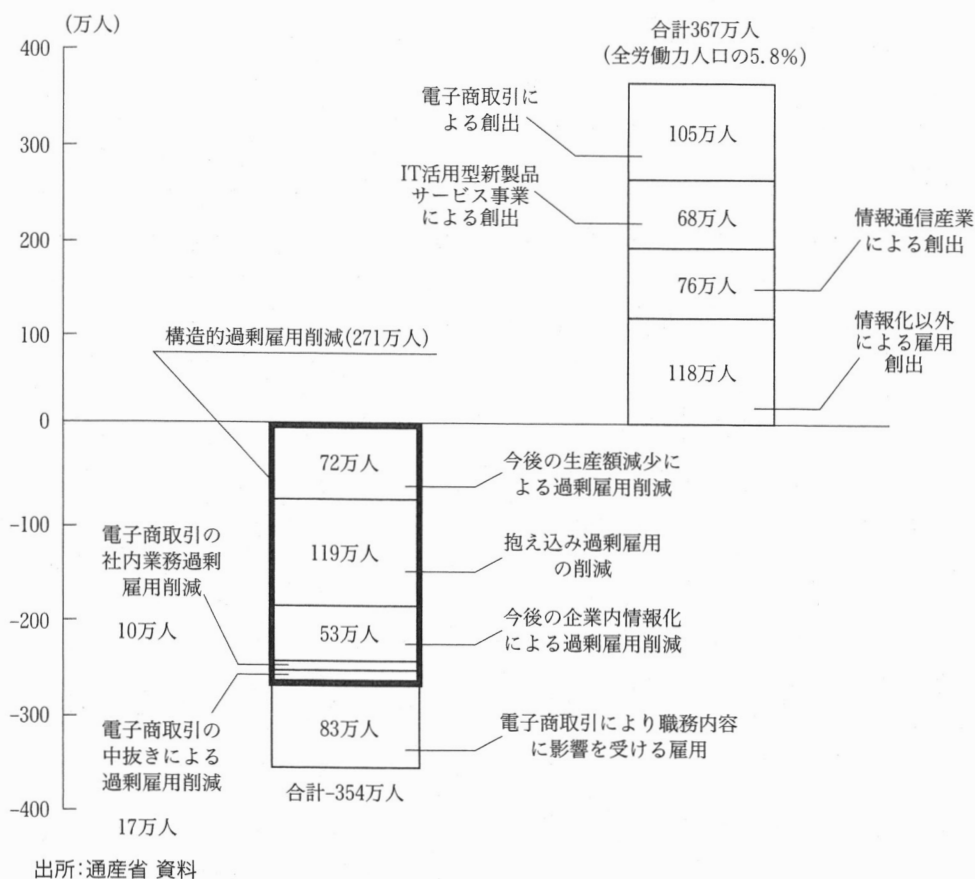
るよりも、むしろ基礎研究の分野に適用すべきではないかと思われる。

(2) デジタル・エコノミーへの転換と雇用創出

情報通信技術に対する期待は雇用創出の観点からも表明されている。通産省機械情報産業局は、情報化は163万人の雇用減をもたらす反面、249万人の雇用増をもたらすから、トータルで86万人の雇用増がもたらされるという調査を発表している。⁸⁾ 具体的には電子商取引に関してはメール対応や問い合わせ処理、サイト運営・管理といった新たな業務の発生による雇用創出と新規ベンチャーの電子商取引への参入による雇用創出が105万人と見積もられている。情報通信技術を活用した製品・サービスに関しては、デジタル化した製品の売上増加による雇用創出、アウトソーシングやSOHOなどの情報通信技術を活用した新ビジネスの創出による雇用創出が68万人と想定されている。情報通信産業に関しては、ハード製造、サービス提供、コンテンツ作成などの活性化により、76万人の雇用が創出されるとしている。しかし同時に、企業内の情報ネットワーク化や電子商取引の普及に伴う社内業務の効率化などによって163万人削減される。（第6図）

ここでは報告結果のみが公表されているだけなので、こうした雇用増の試算の妥当性を検証することはできないし、またその余裕もない。ただ、この試算結果だけからも、情報化によって163万人の雇用が排出され、情報化によって誕生する新規企業へのシフトが必要になるということである。新規企業へのシフトに際しては、能力の適応が問題になる。新規企業や産業に対応する人材の育成に関しては、『答申』では「能力開発バウチャー」による個人主導の能力開発が基調となっている。『答申』が個人主導の能力開発を基調とするのは、「自己責任と自助努力をベースとして自由な発想と創造性をいかに発揮するひとによって自らの生み出す付加価値を高めることが成長の源泉となる」という認識

第6図 情報化による雇用の排出と吸収



があるからである。

技術が連続的・漸進的に発展し、学校教育やOJTなどの既存の教育・訓練の範囲内で理解し、対応できる場合なら、個人主導でも余り問題は生じないであろう。しかし現在の技術の変化は、インターネット技術や電子商取引の急速な普及をとってみても不連続的・革命的变化であるから、個人主導の対応では困難だとみるべきである。ライシュが「ワーク・オブ・ネーションズ」のなかで指摘しているように、個人主導の対応では「シンボリック・アナリスト」とよばれるソフト分野の開発、メディアの発信などに従事する、一群の高収入の人々とそれ以外の周辺業務・単純なサポート職に従事する相対的に低い収入の人々に分解する可能性が強くなるであ

う。⁹⁾

したがって、新規企業や産業に対応する人材の育成に関しては、公的な職業訓練制度の充実によって必要とされる能力の育成が図られるべきである。また周辺業務・単純なサポート職に対しても、労働時間に応じた均等待遇の原則を適用するなど、所得格差の拡大を防ぐ措置をとるべきであろう。

(3) 福祉の民営化と雇用創出

医療・福祉分野も21世紀型産業の核と考えられているが、『答申』では民営化による活性化・雇用増の方向を志向している。言うまでもなく、高齢社会への本格的突入により、福祉用具や介護に対する需要が高まり、市場規模も年々拡大している。例えば、福祉用具は1996年度の出荷

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

第4表 介護保険への移行相当額推計
(2000年度分の数値をベースに推計したもの)

	老人医療費	老人福祉費	合計
居宅サービス	4,811億円	7,599億円	12,410億円
施設サービス	19,028億円	7,902億円	26,930億円
合計	23,839億円	15,501億円	39,340億円

(注1) 老人医療費は食事療養費を含んだ数字である。但し、食事療養費を除く患者負担および老健における食費は含んでいない。

(注2) 老人福祉費には、利用者負担は含んでいない。

(注3) 第2号被保険者(40～64歳)の特定疾病にかかる費用は算出していない。

出所:介護ビジネス研究会編著

『10兆円介護ビジネスの虚と実』日本医療企画

額は9021億円で、93～96年度の平均伸び率は7.6%であるが、95～96年度に関しては11.6%に達する。(厚生省資料) また2000年4月からの介護保険制度の導入により、介護ビジネス市場が拡大すると言われている。介護保険制度実施により、現行の老人医療費、老人福祉費の一部が介護保険財源に移行するからである。2000年度の数値から推計すると、介護保険財源は3兆9340億円となり、これに利用者負担額を含めると約4兆4000億円程度になるという。¹⁰⁾ しかも実際の介護サービス費用は要介護認定によっては、さらに大きく膨らむことが予想される。(第4表)

こうした福祉サービス市場の拡大を受けて、異業種も含めて多くの企業が福祉サービスの領域に参入している。松下電工は98年に介護専用型有料老人ホームを開設し、子会社を通じて運営に当たらせるとともに、訪問入浴サービスの子会社を設立し、福祉サービスに乗り出したりしている。松下電工本体としても、介護に適した住居のための新築・増改築始業に力を入れる方向であるという。¹¹⁾ また三洋電機や日立製作所などの電機メーカー、大阪ガス、神戸製鋼、ベネッセ、日本生命などの大企業がさまざまな福祉サービスへの参入をはかっている。異業種を含めての新規参入の増加により、競争が激化し、介護サービスなどの受託では原価割れの入札もあるという。¹²⁾

このように福祉サービスは介護保険制度の実施を控えて、一見すると活性化しているように

見える。しかし民間業者の参入によって競争が激化すると、企業間競争のなかではいかにコストを下げるかが問題になる。福祉サービスは基本的には労働集約的なので、コスト削減のために労働条件の低下や非正規労働者のよりいっそうの活用という方向に向かう恐れが強い。

日本労働研究機構の『ホームヘルパーの就業実態と意識』によれば、ホームヘルパーの身分・雇用形態は、正規職員が21.5%、常勤ヘルパーが26.3%であるのに対し、パートヘルパーが47.7%とほぼ半数を占めている。¹³⁾

雇用形態別月収では、「15万円以上20万円未満」は正規職員では43.5%、常勤ヘルパーでは57.9%と最も多いが、「20万円以上25万円未満」は正規24.5%、常勤が12.0%、「25万円以上」が正規14.4%、常勤3.9%と正規職員の方に、賃金の高い割合が多く分布している。ここから同じ労働時間でも、正規職員の方が常勤ヘルパーよりも月収が高い傾向にあることがわかる。常勤ヘルパーとパートヘルパーの時間給・日給では、「1100円以上1500円未満」は常勤が40.8%、パートが34.9%、「900円台」が常勤15.4%、パート34.0%となっている。50%を越えるのは、常勤が「1100円以上1500円未満」であるのに対し、パートが「1000円以上1100円未満」だから、常勤ヘルパーの方が時間当たり賃金額は高くなっている。労働内容の違いなどを考慮しなければならぬが、労働時間当たりで見れば正規職員>常勤ヘルパー>パートヘルパーという格差が生じている。

また同調査報告での「働く上での悩みや不安・不満の比較」では、「雇用が不安定」とするのが、一般の女子パートが18.5%であるのに対し、パートヘルパーで44.3%、パート以外の一般の女子非正規職では27.9%に対し、常勤ヘルパーで35.0%と、いずれもヘルパーの不満が強くなっている。¹⁴⁾

このように介護サービスの担い手であるヘルパーの労働条件は、賃金格差や雇用の不安感、

不十分な福利厚生など改善すべき点が多い。『答申』は福祉の民営化によるサービスの活性化や雇用増を意図しているが、安易な市場原理に基づく民営化はコスト削減競争を招き、そのしわ寄せはサービスの低下とそこで働く人たちの労働条件の低下に結びつく危険性が高いのではないだろうか。

おわりに

経済戦略会議は、10年間にわたる長期の停滞からの日本経済の「再生」をめざして「日本経済再生への戦略」を提起し、産業構造の転換など経済「再生」に向けた戦略を提起している。

もちろん輸出主導ですめられてきた日本の産業構造の変革が求められていることは否定できない。今まで、日本企業はなりふり構わずコスト競争で集中豪雨的な輸出をすすめ、その結果の円高に対しては、リストラによってコストを削減することで対応してきた。それによって一部の企業の収益は改善されたが、リストラは雇用不安を生じさせ、国内の個人消費を低下させるという結果をもたらすことになった。それは内需主導とは反対の結果をもたらし、いつそう輸出に頼らざるをえなくするが、それはさらなる円高と経済摩擦の激化をもたらすという悪循環に陥ることになった。そうした悪循環を避けるために、企業は海外展開を進め、海外雇用をふやすということを選択することになった。こうした観点から見ると、現在進められている構造転換は過剰債務・設備・雇用などを処理することでコストを削減し、国際競争力をたかめるという輸出主導型の構造改革である。しかし、そうした構造改革は労働者の雇用不安を招来し、内需（個人消費）をいつそう冷え込ませるということになる可能性が強い。したがって、輸出主導を前提とし、そのためにコスト削減競争を繰り広げる輸出主導型経済構造ではなく、リストラを規制し、サービス残業など残業時間を削減し、雇用を増加させる本格的な内需主導の経

済構造を確立するときでもある。

注)

- 1) 戦後日本経済における重化学工業主軸の産業構造の転換については、二瓶敏氏の「戦後日本資本主義の諸画期」(『講座今日の日本資本主義2・日本資本主義の展開過程』大月書店、1981年)および「ポスト冷戦期の日本資本主義」(大西勝明・二瓶敏編『日本の産業構造』青木書店、1999年)を参照のこと。
- 2) 実際、新日鉄は半導体事業を売却し、事業から撤退していった。
- 3) ただし産業別、企業別などミクロの視点から見れば、鉄鋼業や一部自動車メーカーのように国内・国際市場の構造変化や経営戦略の失敗により過剰設備となっている場合があることも事実であろう。
- 4) 情報ネットワーク化に伴う単純な事務・管理機能のネットワークへの吸収に関しては、拙稿「雇用の流動化と日本的経営」『賃金と社会保障』1253年、1999年7月上旬号、旬報社を参照のこと。
- 5) 東芝や日立の事業再編については、拙稿「雇用の流動化と日本的経営」を参照のこと。
- 6) 例えば、分社化された東芝の冷熱部門である東芝キャリア社の場合は、2年間は現在の東芝水準が維持されるが、その後は再検討することになっている。企業が想定したように収益があらなければならない、労働条件は自主決定となり、東芝水準は保障されなくなる可能性がある。
- 7) とはいえ、国家資金投入の意味がないというわけではない。国家資金投入の意味があるのは、情報・通信分野に関してはネットワーク基盤の整備や情報リテラシー教育の充実など社会的インフラ整備に関わる領域であろう。
- 8) この調査は、「今後の情報化が雇用にどのような影響をあたえるかという」観点からアンダーセンコンサルティングと共同で行われたもので、報告の全文は通産省のホームページに掲載されている。
- 9) 実際、マイクロソフトでも、ストックオプションの対象となるプログラマーなど正規労働者とフォーマッタ、検査者、校正者、プロダクション・エディターなどの職種からなる「独立契約者」や「フリーランサー」に二極化していることが明らかになっている。この点については、竹地潔「アメリカにおける非典型労働(2)」日本労働研究機構『海外労働時報』1998年3月号を参照のこと。
- 10) 介護福祉ビジネス研究会編著『10兆円介護ビジネスの虚と実』日本医療企画、1999年8月、22～23ページを参照のこと。
- 11) 前掲、介護福祉ビジネス研究会編著、33～34ページ。
- 12) 前掲、介護福祉ビジネス研究会編著、80ページ。
- 13) 日本労働研究機構『ホームヘルパーの就業実態と意識』、43ページ。
- 14) 前掲、日本労働研究機構調査、281ページ。

(ふじた みのる・会員・桜美林大学)

市場原理主義と労働法制

—労働市場法制論の矛盾を中心に—

脇田 滋

(目次)

はじめに

- 1 「労働市場法制」論—戦後労働法体系の破壊を意図して登場
 - (1) 労働市場法制論登場の立法的背景
 - (2) 労働市場法制論の提言—雇用法制研究会報告書
 - (3) 労働市場法制論とその問題点
- 2 憲法・ILO基準から乖離する労働市場法制論
 - (1) 労働市場法制論の根本的矛盾
 - (2) 労働市場法制の先行としての労働者派遣法
- 3 労働市場法制と労働法・労働組合の課題
 - (1) 労働市場法制論のもたらすもの
 - (2) 労働市場の激変と労働組合の課題

はじめに

1999年には、完全失業者が300万人の大打撃を突破し、「高失業時代」が幕開けしたと言われる。大企業は「余剰人員」の解消を目的に一層のリストラ・人員削減を進めようとしている。新規学卒採用から定年までの「日本的雇用」を根本的に見直し、短期に転職を繰り返す新たな雇用のあり方への転換の必要が声高に叫ばれ、多様なリストラ策が急ピッチで現実化している。世帯主でもある中高年労働者までがリストラの対象となっており、女性の正社員採用をストップし、有期雇用や派遣労働で代替する動きも一般化している。正規雇用の抑制の一方で、非正規・不安定雇用の増大が際立ってきた。

人員削減を背景に、転職や失業が増加するなかで、本来であれば、職業安定や失業者保護を目的に労働行政が大きな役割を果たすべきである。しかし逆に、営利を目的とする有料職業紹介事業や労働者派遣事業など、民間の雇用関連サービスの拡大を中心とする「労働市場」の形成が意図されている。本稿では、「市場原理に基づく労働市場」の形成を追求する雇用政策を法的に根拠付ける、新たな「労働市場法論」に注目し、その内容と問題点を、とくに、先行的に制度化された派遣労働市場、労働者派遣法の運用の現実に基づいて批判的に分析することにした。

1 「労働市場法制」論—戦後労働法体系の破壊を意図して登場

(1) 労働市場法制論登場の立法的背景

1985年の労働者派遣法、労働基準法の女子保護規制緩和を端緒にした労働法の規制緩和は、労働時間法制改定(87年)を経て、90年代に入り、そのテンポを早めてきた。とくにバブル経済崩壊を背景にした日本的雇用慣行の全面的見直しを打ち出した日経連提言(95年)以降、労働者派遣法一部改定(96年)、労働基準法全面改定(98年)、新労働者派遣法・職業安定法大改定(99年)に至っている。戦後労働法体系を根底から変質・再編する立法作業が、労働団体の一致した反対を押し切って、性急に強行されてきた。

こうした規制緩和立法が展開されるなかで、労働省関連の文書で、ここ2年ばかり、「労働市場法」、「労働市場法制」という概念が強調され

るようになっている。とくに、職業安定法改定をめぐる「雇用法制研究会」の報告書（「今後の労働市場法制の在り方について」1998年10月）では「労働市場法制」が表題に用いられ、新たな法的概念として打ち出されている。労働法学者も研究会報告には関わっており、学問的にも「労働市場法」という概念が提起されているとも言える。こうした「労働市場法制」論は、雇用・労働分野における一連の規制緩和に理論的根拠を与えるとともに、戦後の労働法体系そのものを基本的な法原理の点で異質なものと再編する意図を内包している。

（2）労働市場法制論の提言—雇用法制研究会報告書

a. 雇用法制研究会報告の特徴

労働省職業安定局の下に設置された「雇用法制研究会」専門部会（座長 菅野和夫東京大学教授）の「報告書」（平成10年10月27日発表）は、今後の「労働市場法制」の在り方について検討結果を取りまとめた。この報告書は、労働省の公的文書として、「労働市場法制」のあり方を包括的・体系的に示すものとして重要な意味をもっている。¹⁾

同報告の主な特徴は、次の5点に要約することができる。

（1）労働市場法制は、多様な労働力需給調整機関が市場原理に基づいて運営されるためのルールを設定する。その中では、民間の労働力需給調整機関の役割を重視して、労働市場の法的枠組みとして新たに整備・体系化される。

（2）労働市場法において「労働者」は、耐久力、情報収集力で交渉力の格差をもつ「労働力の供給者」とされる。

（3）当事者が市場原理に従って行動できる行為ルールの設定が規制の中心とされ、主に公正さの確保の必要から法令上の明確化が要請される。事前規制は、求職者の保護等の観点からの

必要最小限度のものとされ、事後的規制に重点をおくことが強く打ち出されている。

（4）公共職業安定機関は、セーフティネットとして労働者の耐久力を補い適職選択を促進することという位置づけが与えられる。

（5）ILO第181号条約などにより、ILOが、市場原理に基づいた労働市場へ規制緩和を進め、民間職業紹介事業者や労働者派遣事業の参入促進していると強調する。

b. 雇用法制研究会報告の問題点

同報告については下記の問題点を指摘することができる。

（1）憲法やILOが求める、国としての公共的な立場からの職業紹介や労働市場の公的規制の原則と体系的にどのように整合するのかが説得的に示されていない。

（2）中心的な法的人間は「労働者」であるのか、「仲介者」なのか、その両方なのか明確ではない。後者であれば「事業法」という性格も持っている。需要側である求人者（使用者）との現実の力の格差についての法的把握は希薄化されている。従来の伝統的労働法の「従属労働」概念に比べて現実から乖離した抽象化された存在と言える。

さらに、需要側との対立関係、求職段階での経済的従属性、そこから生ずる必然的な労働権や団結権の主体としての位置づけ、憲法やILOの条約や勧告との関連は後景に退けられる。

（3）仲介機関自身の約款や綱領の明示が強調され、その内容への公的規制はきわめて限定的である。事後規制型システムにおいては履行確保では司法（裁判所）の役割が優先され、行政（公共職業安定所）の役割は副次的なものとされる。求職（失業）状態にある労働者が、弊害による不利益を裁判など事後的に争うしかないとするのは、救済の道を大きく限定するものであり、日本の司法制度のもつ機能的な欠陥を考えると、法的な虚構と言わざるをえない。

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

(4) 労働行政の役割が大きく後退し、最低賃金制度、団結権等保障も、労働者の交渉力を確保するための労働市場の補足的制度としての位置づけしか与えられない。

(5) ILOの動向には、たしかに規制緩和の面もあるが、むしろ、労働者保護の面では規制強化を強調している。少なくとも二面的であり、後者を無視したままILOを引用するのは、まさに我田引水と言わなければならない。

(3) 労働市場法制論とその問題点

雇用法制研究会は、主要メンバーが労働法学者であるが、労働市場法制論の提言は、現在のところ、労働法学界のなかでも一部のグループに限られており、まだ市民権を得たとは言えない。ただ、雇用の流動化という現実と労働市場関連法制がますます拡大していくなかで、今後、「労働市場法制」が学界レベルでも無批判に受け入れられ、労働法自体が変質させられていく危険性があることは否定できない。

この雇用法制研究会報告の基調は、菅野和夫、諏訪康雄両教授によって既に1994年の段階で、労働法の再編を前提にした「労働市場法体系」として提示されている。そこでは、「労働法は、市場経済システムの枠組みを整え、その日常的な運営を支えるサブシステムの1つとしての法制度の一部であり、広い意味での労働市場システムを法的な規整の対象としている」と、労働市場法制理論化の積極的な試みが行われている。²⁾ 労働市場法の展開を前提にして、労働法を個人への援助を中心に設定する点にその特徴がある。この両氏の議論は、上記の雇用法制研究会報告(1)から(4)の論点を既に示しており、同報告の基調をなしていると考えられる。

なお、1996年以降の規制緩和をめぐる労働法分野の議論のなかでは、両氏の議論よりも、より極端な「市場原理主義」を唱え、公的な労働行政の意味を正面から否定する論者が登場している。³⁾

2 憲法・ILO基準から乖離する労働市場法制論

(1) 労働市場法制論の根本的矛盾

労働市場法制論は、一方では、労働法原理として根本的矛盾を内包しており、他方、現実には、大きな法的虚構を生み出すことになっている。以下、①憲法原理、とくに均等待遇原則との矛盾、②派遣労働市場の現実からみた法的虚構化、という2点に絞って、労働市場法制論のもつ致命的な問題点を指摘することにした。

a. 労働市場自由化と憲法・国際労働基準

第1に、労働市場法制論が「市場原理主義」を前提にするとすれば、そのこと自体、日本国憲法の労働権保障やILOの国際労働基準、それらを前提にした労働法の基本原理とは相容れないことになる。とくに、労働市場法制論は、転職の増大や雇用流動化を前提にするが、市場原理に基づく労働市場が、「解雇の自由」を前提に、労働者が使用者の恣意のまま職を失い、転職を繰り返さざるを得なくなったり、「解雇付雇用」として「有期雇用」の選択を強制されるのであれば、これは、労働法の基本的要請に反することになる。国際的な労働基準は、むしろ、常用雇用原則を前提に解雇の立法的規制(解雇制限法)や有期雇用の例外化を前提にしているからである。

この点で、労働市場法制論者、解雇制限についての立法的規制には消極的である。せいぜい現在の判例による整理解雇をめぐる濫用法理を追認するにとどまっている。実際には、「解雇付雇用」といえる有期雇用を、労働者にも希望があると強調することで、その弊害の除去を課題としてすら提起していない。

職業安定法を頂点とする雇用保障法体系は、憲法第27条の労働権保障を踏まえたものであり、国家による労働行政の役割を明確に位置づけている。労働市場法制を、仲介業者が主体となつて、その営利活動の自由を保障する「雇用関連」

とし、純粋な「事業法」と位置づけるのであればともかく、労働者保護を前提にする労働法体系の一部と位置づけようとする限り、常用雇用原則の確立を避けることで、大きな矛盾が生まれることになる。労働市場法制論は、憲法規定とどう整合し、憲法体系の中に自らをどのように位置づけるのか、明確にしなければならない。⁴⁾

雇用法制研究会報告等は、この難問に答えるためにILO181号条約を援用する。つまり、同条約によってパラダイムが転換し、国際基準自体が労働市場の規制緩和を進めていると、意図的に強調している。しかし、ILOの立場は、決して181号条約にだけ集中して現れているのではない。結社の自由、団体交渉の促進、差別待遇の禁止、雇用の安定、労働時間短縮、社会保障充実など、多くの労働基準を設定している。日本は、ILOの基本的な条約や勧告でさえ、その多くを批准することができない労働後進国である。その日本の政府や経営者が181号条約の「規制緩和」面を殊更に強調・利用することは、国際的には不誠実きわまりないし、国民を欺瞞する態度としか言いようがない。⁵⁾

b. 労働市場法制論と「同一労働差別待遇」の容認

第2に、労働市場法制論者が直面する、自己矛盾とも言える最大の難問は、何よりも、日本の労働市場では「均等待遇の原則」、「同一価値労働同一待遇の原則」が貫かれないことである。とくに、①同じ労働をしていても非正規労働者(パートタイマーや派遣労働者など)や中小零細企業労働者の場合、何故、日本では同一労働であっても、差別的処遇が容認され、同じ待遇が保障されないのか、また、②「同一価値労働同一待遇の原則」を確立させないままで「市場原理に基づく労働市場」は成り立つのだろうか?という難問である。

労働市場で、肝心の「商品」である労働力の価格が標準化されないままで、市場が成り立つ

はずがない。同じ労働が、市場において客観的な評価を受けないまま、市場原理に基づく需要と供給のバランスが成り立つのだろうか、結局は、その「取り引き」は、大企業労働者の労働条件を中小零細企業の労働条件に引き下げたり、非正規雇用労働者の低劣な労働条件をそのままにするという、労働者側に不利を強いる、バランスを大きく欠いた不公正なものとならざるを得ないのではないか?

同一労働差別待遇の現実を前提にしたまま労働市場を自由化するならば、不公正な雇用・労働が一層拡大されることになる。需要側は同一労働で安上がりの雇用を選択するのは当然であり、労働条件の破壊的劣悪化がもたらされることは論理的必然ではないか?

この難問に正面から答えられないのであれば、労働市場法制論は労働法の議論としては虚構と言わざるを得ない。

とくに、法的には「同一価値労働同一待遇原則」は国際労働基準として確立したものであり、憲法や職業安定法・労働基準法でも、需要側(使用者)による恣意的な労働力評価を容認することは、法的論議としては致命的な欠陥となる。⁶⁾

本来、労働市場という以上、労働力の需要者と供給者があり、企業を超えた市場が成立することが前提になるはずである。しかし、日本では、労働条件の企業別格差が大きくなまま存在してきた。同じ使用者の下で働く従業員であっても、正規雇用と非正規雇用での労働条件格差が存在してきた。この「同一労働差別待遇」の現実とは、日本の労働法を研究してきた者にとっては、欧米諸国や国際労働基準を深く知れば知るほどに解決不能となる難問中の難問であった。

西欧諸国では、企業を超えて最低労働条件基準を設定する産業別全国労働協約が社会的な慣行となっており、その基準を未組織労働者にも拡張適用し、80%から90%の労働者が、産業別に標準化された労働条件の適用を受けている。すなわち、同じ労働であれば、同等待遇を

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

受けることを前提とする、労働市場の形成が慣行として定着している。

こうしたEU諸国に共通した労働慣行が存在せず、産業別標準的労働条件が確立していない日本で、企業を超えた「労働市場」を主張することは、矛盾した主張であり、法的虚構を拡大するものといえようがない。

たしかに、戦後の日本の労働法体系のなかでも、労働組合法第18条は、「地域単位の労働協約の一般的拘束力制度」を定めているし、賃金については、最低賃金法第11条が同様な協約の地域的拡張適用方式の最低賃金制度を定めている。一定地域の約4分の3程度の多数の労働者が労働協約により同一の労働条件の適用を受けることになったら、それを企業を超えて拡張適用することができる。未組織労働者への地域拡張適用により労働基準の標準化を予定している。その限りでは、地域単位とは言え、現行日本法は、西ヨーロッパ型の産業別労働協約の普及を排除しているわけではない。

しかし、このドイツ法の影響を受けた労働組合法第18条による労働協約の一般的拘束力制度は、戦後50年間、初期にいくつかの適用例はあるが、残念ながら、ほとんど活用されることなく、事実上、空文化してきた。⁷⁾ 実際には、日本では、労働協約は締結当事者である労働組合の構成員（組合員）だけに適用されてきた。そのために、同じ労働をしても、労働組合の組織率の高い大企業従業員だけが、労働協約による高い労働条件を享受し、多くの中小零細企業労働者や、大企業で働いていても非正規雇用労働者や、事業場内下請労働者は、労働協約の拡張適用を受けることなく、企業別・雇用形態別の労働条件格差の下に置かれてきた。こうした同一労働差別待遇は、OECD諸国のなかでも日本だけと言える異常な現実である。

労働市場法制論者は、転職の増大や流動化を強調する以上、少なくとも、日本における「同一労働差別待遇」の現実を克服すべき課題を、

解釈論や立法論として提起するべきである。それを提起しないまま市場原理に基づく労働市場の拡大を主張することは、雇用破壊（正規雇用の破壊、非正規雇用の拡大）、労働条件の劣悪化、労働者の無権利を一層拡大するものであり、憲法やILOの基本原則と根本的に抵触することになる。

（2）労働市場法制の先行としての労働者派遣法

第3に、労働市場法制論は、労働者や職場の現実を無視し、皮相な現実認識を元に、市場原理に基づく労働市場の展開を一面的に描き出している。それは、失業状態や求職中の労働者の弱い立場や現実の生活感覚は反映していない。とりわけ、労働市場法の先行法である「労働者派遣法」の13年間の運用がもたらした派遣労働市場の現実、労働市場法論者が描く労働市場の未来が、いかに労働者にとっては苛酷なものであるかを如実に示している。

1985年制定、1986年施行の労働者派遣法こそ、「市場原理にもとづく労働市場法」の先駆けである。そして、「市場原理を前提にした労働市場」は、すでに1986年以降、適法化された「派遣労働市場」に具体化されている。労働市場法論は、例外として導入された派遣労働市場を原則化、一般化するものである。労働者派遣法は、労働法体系そのものを崩壊・変質させる「トロイの木馬」と言えたが、13年を経過し、一方で労働組合の影響力が急速に弱まり、他方で対象業務が自由化されるなかで、いまや「労働市場法」の中心的法律としてその本性をあらわにしてきたのである。

a. 「労働法のない世界」派遣労働者の現実

労働者派遣法13年の運用によって、86万人におよぶ派遣労働市場が生み出されている。そこでは市場原理に基づき、派遣労働者は、需要側（派遣先）の必要なときに必要なだけ雇用される

不安定な雇用労働者として短期間に雇用の得喪を繰返している。

労働省による公的な監督や調査がほとんど行われないなか、派遣労働者の無権利な現実には放置されたままであり、余りにも苛酷である。筆者は、法施行後から派遣労働者の相談を受けて来たが、1996年からは、インターネットを通じて「派遣110番」を開設し、約3年4ヵ月の間にEメールで約1600件を超える労働者からの個別相談に回答をしてきた。⁸⁾ この相談から窺える派遣労働市場、派遣労働者の現実には、「労働法のない世界」としか形容のしようがない。とくに、労働基準法の最低基準保障や権利の行使、社会保険・雇用保険加入、労働条件の格差是正、労働組合加入等々が、派遣労働者には無縁なままである。権利行使をすれば、次の契約更新を拒否されたり、派遣先から差し替えを求められる。次の「仕事の紹介」がない、という雇用不安から、余程のやむを得ないとき以外は、権利行使を自己抑制せざるを得ないのが派遣労働者、とくに登録型派遣労働者の現実である。⁹⁾

b. 痛みのない「解雇」＝労働者派遣契約の中途解除

派遣労働者は、雇用がきわめて不安定で、派遣先を転々と移ったり、複数の派遣元に登録して単発派遣を繰返している。派遣元と「期間の定めのない契約」を結ぶ「常句型」であればまだしも、派遣期間だけ派遣元と労働契約関係を結ぶ「登録型」が支配的な形態になっている。

近年、リストラの第1段階は、派遣労働者の切り捨てであることから、「派遣先による労働者派遣契約の中途解除」が目立って増えている。派遣先による労働者派遣契約の途中解除は、派遣労働者の無権利を象徴的に示す深刻な問題である。派遣元との労働者派遣契約の解除という形式によって、直用の労働者であれば簡単ではない人員整理解雇も痛みを伴わずに実施できるからである。法的には許されないはずの差別的

解雇、不当な濫用的解雇も、派遣元を媒介に「労働者派遣契約の解除」という抜け道を通じて実際上横行している。派遣労働者が派遣先の違法・不当な「事実上の解雇」(＝労働者派遣契約解除)を争うことは法的には至難である。その意味では、労働者派遣法は「派遣先による解雇」を自由化する機能を果たしている。

次に、派遣先の途中解除の場合、本来であれば、派遣元は派遣労働者に残り期間の賃金相当額か、休業手当を支払う必要がある。しかし、現実には、大手5社でもこの義務を果たしていないことが明らかになった。¹⁰⁾ 例えば、派遣労働者5万人が中途解除にあつて平均1ヵ月の期間短縮になっていたと仮定すれば、休業手当(平均賃金の60%)10万円として50億円が未払いと試算できる。中途解除にあつた派遣労働者の数は正確には判らないが、派遣110番の相談でも3分の1を占めるほどに多数である。派遣先や派遣元は、長年にわたって、労働基準法が求める最低の責任を果たさず、労働者の犠牲によって不公正な「利益」を確保してきたのである。これを容認し、派遣労働市場を無規制のまま放置して来た労働行政の責任も重大である。

c. 未組織・無協約の日本の派遣労働者

さらに、労働組合に結集することがきわめて困難、というのが派遣労働者の現実である。現在、派遣労働者自身が加入する労働組合は、きわめて少数である。一方で、多くの企業別労働組合は、企業内の正規従業員を組織はしても、同じ職場で不安定な雇用と差別的な待遇に不満を持っている派遣労働者を組織していない。他方、様々な派遣先に散らばっている派遣労働者は、派遣会社を基盤に団結することは事実上不可能である。

各国の派遣法に比較して、日本の派遣法は、労働組合については、組合を理由にした差別的労働者派遣契約解除についての規定(27条)しか含まれていない。労働組合が、派遣労働者の

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

導入について規制を加えたり、派遣労働者自身が労働組合活動に参加するための権利を認めるイタリアや韓国の派遣法に比べて余りにも遅れた内容である。

3 労働市場法制と労働法・労働組合の課題

(1) 労働市場法制論のもたらすもの

以上、雇用法制研究会報告や菅野和夫・諏訪康雄氏の議論を中心に「労働市場法制論」の問題点を要約的に指摘してきた。労働市場法の提言は、要するに、たしかに、むき出しの「市場原理主義」とは区別され、労働者の権利救済についても一定の配慮を含んでいる。

しかし、解雇規制を曖昧にし、同一労働差別待遇の現実を追認したまま、営利的仲介者による労働市場の自由化を進めようとする点では、市場原理主義と重なる点が少なくない。それは、13年間の派遣労働市場、派遣労働者の現実を、労働市場、労働者全体に一般化するものである。そのままでは、結局は、雇用破壊・労働条件破壊と労働者の無権利化という反労働法的結果を招来することになると予測される。

しかし、労働市場法制の提言は、現実の労働・雇用の激動を白黒を逆に反映していることは否定できない。リストラに対抗する解雇制限法、解雇付契約といえる有期契約の制限、企業別労働条件格差や雇用形態による差別待遇の存在の克服は、労働法にとっては避けることができない重要な課題である。

(2) 労働市場の激変と労働組合の課題

さらに、労働組合にとっても、労働市場法論の描く「市場原理に基づく労働市場」に対抗し得る取り組みがいまほど求められているときはない。激動のなかで、新たな課題に新たな発想で積極的に取り組むことが求められている。

a. 非正規雇用労働者を代表する労働組合活動

現在、企業を超えた労働市場としては、「派遣労働市場」、「パート労働市場」が形成されている。こうした無権利な非正規雇用の労働市場に対して労働組合の組織化は立ち後れている。とりわけ、筆者は、派遣労働が、正規雇用と同じ労働を差別的な待遇で行う点では、正規雇用を直接に破壊する狙いをもっていることを15年前から訴え続けてきた。経済同友会の「中間労働市場論」（1984年10月）は労働者派遣制度が、外部労働市場化によって職種別労働組合ができないように営利的労働者派遣事業を公認するべきだと、あからさまに派遣労働者の組織化予防を提言していた。¹¹⁾

経営者や政府の動きは執拗である。派遣労働がほとんどの業務で自由化され、差別的な待遇の無権利な派遣労働者が、各職場で正規従業員と並んで働く可能性が大きくなっている。労働組合は、いまこそ、同一労働差別待遇の克服を自己の課題とすることが求められている。労働組合は派遣労働者の事業所への導入に強く関与すべきである。無権利な派遣労働者の導入は、正規雇用自体の無用化につながる。いまでは、企業別の正規従業員だけで労働組合を組織するという発想は、道義的にも社会的にも受入れられないものであり、時代に適合しない。未組織労働者をも代表して、団体交渉を行い、労働協約を企業・事業所、地域、産業を単位に拡張して適用する労働組合の取り組みが課題とならざるを得ない。

b. イタリアの派遣労働組合

EU諸国では派遣労働者についても、前述の産業別の労働協約基準が適用されている。例えば、イタリアでは、1997年に初めて労働者派遣法が制定されたが、そこでは、派遣労働者が派遣先事業場での職場集会に参加する権利や派遣元で集会する権利が保障されている。また、同

法の具体的な実施の多くは、全国労働協約による労使の集团的合意に委ねられている。

そして、3大労組（CGIL-CISL-UIL）がそれぞれ派遣労働者の全国組織を上から組織し、労働・社会保障省長官の仲介で、1998年5月28日、派遣業者の団体と全国労働者派遣事業労働協約を締結している。この全国協約第19条は、派遣労働者の労働条件については、「派遣労働者には、派遣先企業の、同一格付けの従業員が有する権利を下回らない待遇が与えられる」と、同一労働同一待遇の保障を明記している。

さらに、同協約第8条では、派遣労働者が1700時間働くごとに1時間の有給組合休暇（1時間15000リラ）を付与することが合意されている。つまり、1700人の派遣労働者が1年間1700時間働けば、その組合休暇を集積して1人の在籍組合専従を雇えることになる（給与負担は企業）。派遣労働者を団結権の主体とし、自ら労働条件の集团的決定に参加するための実効的な保障に配慮している。¹²⁾

イタリアの派遣法では、全国の労使団体の間の協約に禁止業務や派遣期間などの決定を委任しており、労働組合の積極的な役割を位置付けている。これと同様に、韓国でも1998年の勤労者派遣法で派遣労働が導入されたが、労働組合との事前協議が義務づけられている。¹³⁾

c. 派遣自由化と労働組合への期待

残念ながら、この13年間、派遣労働の持つ雇用破壊、組合破壊の狙いを真剣に受け止めた日本の労働組合は多くはなかった。政府・経営者の奸知は、労働組合のこの弱点に眼をつけ、雇用破壊・団結破壊の先兵として労働者派遣制度を位置づけ、労働側の鈍い対応もあって、その悪質な狙いの多くが実現しつつある。しかし、1999年の労働者派遣法改定にあたっては、全労連だけでなく、全労協、連合を含めて労働団体が法改定反対で一致することになった。派遣労働拡大のもつ危険な意味が、遅まきながら、よ

うやく一般的に理解されてきたからと考えられる。1999年12月、改定派遣法が施行された。しかし、国会レベルでの派遣法定反対闘争で勝負がついた訳ではない。いまやその存在自体にかかわって、労働者全体を代表しての取り組みが必要である。派遣法13年間の経験を労働組合がどう活かすかが真剣に問われている。

憲法第28条の主体である労働組合は、企業主義・正社員主義に自らをとじ込めておくことは許されない。市場原理主義に基づく労働市場が、同一労働差別待遇を前提にし、雇用破壊・団結破壊をもたらす危険性を敏感に見抜くべきである。労働組合こそが、EU諸国では当然であるように労働市場の供給側の代表者として積極的の主体となるべきこと、とくに現状では派遣労働者やパート労働者の代表者であることを自覚し、主張して、団結活動・協約活動を展開することが強く期待されている。労働法は「労働市場法制」という「虚構の労働法」として仮死してしまっただけではない。労働法は、本来の団結活動・協約活動の発展のなかで、生き生きと蘇るべきである。「労働法のルネッサンス」をもたらす労働組合運動の発展に心から期待し、筆者としても、そのために全力を尽くしたい。

(注)

- 1) この報告書についての批判的分析については、筆者も加わった全労働省労働組合職安法プロジェクト『職業紹介事業のあるべき方向と労働権保障－雇用法制研究会報告の批判的検討－』（1998年12月）を参照されたい。
- 2) 菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題」日本労働研究雑誌 No. 418/December1994 2頁以下。
- 3) 政府の規制緩和策の代弁者として、経済官庁や経営者団体に近い立場からの発言を繰り返している小島典明氏である。同氏は雇用法制研究会のメンバーであるが、「市場原理主義」の立場から「職業紹介の国家独占」を罵倒し、有料職業紹介事業や労働者派遣事業の自由化をする。労働法の根底からの否定につながる議論は、研究会の基調とのズレを感じさせるが、時流に乗った主張が同報告に大きな影響を与えたことは容易に推測できる。小島典明「労働市場をめぐる法政策の現状と課題」日本労働法学会誌87号（1996年5月）5頁以下等参照。
- 4) 労働省事務次官であった征矢紀臣氏は、「今国会で成立した労働者派遣法は年内に施行されるだろう。労働者派遣

特集・「3つの過剰」論と21世紀戦略

制度は当初（職種を）限定して発足したが、原則自由になる。これに対する意見は分かれ私も担当局長時代から色々悩んだが、法律の出発点である憲法から全体を見直すべきだと考えた。「憲法では個人の職業選択の自由は公共の福祉に反しない限り認められる。問題は公共の福祉の範囲。経済発展に伴い生活水準が向上し、（憲法ができた）終戦直後に比べ、その範囲は狭くなっている。個人の職業選択の幅は（派遣労働も含む形に）広げられる」（日本経済新聞夕刊1999年7月21日）とするが、憲法22条の職業選択の自由だけでなく、27条の労働権、28条の団結権との関連を示すべきである。

- 5) 佐賀一司『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店、1999年、脇田滋「労働者派遣事業と有料職業紹介事業の自由化論批判—1997年ILO「民間職業紹介所条約」をてがかりに—」季刊労働法183号（1997年秋季号）61頁以下等参照。
- 6) 諏訪康雄教授は、非典型雇用と均等待遇について法的な考察を展開し、「典型雇用と非典型雇用との間の格差は正問題は、実に難問中の難問だといってもよく、今後とも、立法政策と労使間の話合いの議題となっていくことであろう」として自らの是正の方向を示せていない（『雇用と法』日本放送出版協会、1999年3月、185頁）。
- 7) 公正労働基準適用の「場」の問題として、労働協約の地域的拡張適用の実情を調べたものとして、脇田滋『労働

法の規制緩和と公正雇用保障』法律文化社、1995年、47頁以下参照。

- 8) この相談活動については、脇田滋『これだけは知っておこう 派遣社員の悩みQ&A』学習の友社、1999年11月参照。
- 9) 脇田滋「派遣労働者の権利をどう守るか」労働運動1998年7月号、100頁以下同「派遣労働者の実態と労働者派遣法改悪のポイント 労働者派遣の実態・告発交流集会講演要旨」『交流と資料』1999年1月号（No. 24）28頁以下、同「労働者派遣法—ここが問題 ヨーロッパと異なる日本の派遣労働者」『労働運動』1999年2月号（No. 409）72頁以下参照。
- 10) 朝日新聞1999年11月30日朝刊
- 11) 前掲・脇田『労働法の規制緩和と公正雇用保障』227頁参照。
- 12) 98年全国協約については、イタリア労働総同盟ロンバルディア州支部のホームページ（<http://www.lomb.cgil.it/lavorointerinale/ccl.htm>）から入手した。
- 13) 姜成泰「韓国の労働者派遣法的主要内容と問題点」季刊労働法188号（1999年4月）p. 75-81、「韓国と日本の労働者派遣法・日本の側からの比較—姜成泰論文を読んで—」p. 82-88

（わきた しげる・会員・龍谷大学）

■学習春闘・組合員の総学習運動を推進するテキスト

■「10万人オルグ」運動を推進するテキスト

**大企業のリストラを許すな！
雇用を守れ、失業者に職を**

2000年国民春闘白書

全労連編

定価 1000 円（本体 952 円）〒240 円

特徴

情勢・要求、課題が簡潔にまとめられ、学習しやすい
各章とも「本文」と「目で見える学習＝資料と解説」で構成
判型は B5 判で豊富な資料で教宣活動にも便利

学習の友社

〒105-0004 東京都港区新橋 6-19-23

TEL.03-3433-1856 FAX. 03-3434-7301

国際・国内動向

全労連女性部結成10周年記念国際シンポジウム —労働時間の弾力化・雇用の流動化と女性の働き方—

田中 洋子

全労連女性部は、結成10周年記念国際シンポジウム「労働時間の弾力化・雇用の流動化と女性の働き方」（東日本集会 9/23 東京、西日本集会 9/25 神戸）を開催しました。多くの方々のご協力のもと、組織内外から400名をこえる参加で盛大に行うことができました。

このシンポジウムは、経済のグローバル化のなかで、規制緩和と雇用の流動化がすすみ、多くの女性労働者とその犠牲となり、正規雇用から非正規雇用にかえられる、そして労基法の「女子保護規定」が廃止された状況下で、女性も、男性もいきいき働くために、労働時間の短縮が焦眉の課題となっているもとで設定したものです。

企業の国際的競争が激化しているもとでも、ヨーロッパでは、フランスやドイツなどが、労働時間短縮などのたたかいをひろげていることから、国際連帯も強め、ILO条約と女性労働のかかわりも学習できたらと計画しました。フランス労働総同盟 (CGT) 女性役員のコレット・ビアルさん、ドイツ金属産業労働組合 (IGメタル) プレーメン支部専門委員・プレーメン大学講師のビルギット・ツィッヒさん、ILO 東京支局長の早坂信弘さん、西日本集会には、加えて、大阪・手塚山大学講師のオーストラリアのコーリン・ボイルズさんをお招きすることができました。コーディネーターを中央大学講師の川口和子さんにお願いし、有意義なシンポジウムとなりました。

男女平等は社会全体の緊急課題

パネラーのコレット・ビアルさんは、「フランスでも男女の賃金格差あり、男性の27～30%低い。女性の賃金は副収入という考え方が男女に残っている。女性の3人に2人は、女性は家庭にもどるようす

められてもひどいことだと感じない。パート労働は雇用の22%、うち85%が女性。育児休業の利用者の大半は女性。

CGTはこの2年、労働と生活における男女平等を勝ち取る運動をすすめることを決定。保育所など福祉施設増を要求、企業の役職、責任あるポストへの女性の登用、男女間の賃金格差や昇任・昇格の不平等をなくすことを要求。男女の家族的責任の問題も課題にするとともに、組合内部およびあらゆるレベルの機関に男女平等・同数の実現をめざし、全国委員会は男女同数、書記局は女性8、男性9で構成。男女平等は女性の要求だけでなく、社会全体の緊急課題。家庭責任の80%を女性が担っている。仕事や生活における男女平等は、女性の切実な要求である」と発言しました。

労働時間の弾力化で家庭と仕事の両立を

ドイツのビルギット・ツィッヒさんは「女性労働者の数は増加している。しかし、家庭責任の伝統的わりあては以前と同じ。法的には平等が保障されているが、女性労働のすべてで差別をうけている（指導的地位3～5%、賃金は男性の3分の2）。女性と男性に対する平等の機会、すべての面において重要。現在の平均労働時間は37.5～39.5時間であるが、私たちは、週35時間・1日7時間労働を望んでいる。

私たちは、労働時間の弾力化で家庭と仕事を両立させるため、パート労働を選ぶ権利がほしい。そのため労働協約で保障されたパート労働者の権利を獲得したいと運動にとりくんでいる。いろいろの論議を積み上げ、次の要求をまとめた。①14歳以下の子どもの持つ親に対しては、男女労働者から要求された労働時間を法的に保障すること。②現行の残業を

国際・国内動向

溜めておき有給で休みを出す権利の補償期間を労働者が選択できること。③交代制労働にたいする賃金を割増すること。④子どもがいる男女労働者には夜勤をさせないこと。

IGメタルでは、メインストリーミングのプロジェクトを始め、立法や方針などを含むあらゆる立案作業を、男性だけでなく女性にかかわる経験や関心事なども意思決定のなかに統合していき、最終目標を男女の平等達成にしている」と発言しました。

ILO東京支局長早坂氏は「ILOの基本的な条約については、各国が批准していなくても守ろうという宣言を出した。女性問題についての基本的条約が日本でも批准されるように努力をしたい」と発言しました。

コリン・ボイルズさんは、日本に滞在している研究者の立場から、日本の女性労働、日本の労働組合のあり方や労働組合の女性部活動の重要性、そして、働く女性が直面している家庭責任の問題をもっと取り上げるべきと強調しました。

会場から多くの質問や職場のたたかいが出されましたが、労働時間短縮のたたかいと労働組合での女性役員についてのコレットさん、ビルギットさんの発言を紹介します。

フランスでは週35時間制が確立

コレットさんは、「週35時間労働が法律で決まり、来年1月1日から適用される。長い間、労働時間短縮闘争を続けてきた。この法律ができたのも左翼政権ができてから。すべての労働組合が共同闘争を行った。すべての労働者を対象に対話した。35時間制に向けて、①39から35時間になる場合も同賃金の補償を②パートの場合もいままでの賃金でいく、同じ比率で労働時間短縮をすることの要求をかかげている。

CGTでは、組合民主主義をつらぬき、女性役員をふやしたことが、時短闘争について労働者の共感を得やすくした。39時間から35時間にするときも、組合員だけでなく、労働者全体に、どういう勤務にしたいかを問いかけた。そういう協議の積みあがが闘争をもりあげた」と答えました。

ドイツでは2組合が労働協約で35時間

ビルギットさんは「ドイツには12組合あるが2つで35時間、他は37、38、40時間が多い。長期間たたってこまできた。失業率が高まってきたということで連帯の難しさもあったが、35時間までにすべきだと論議が高まった。時短闘争では、あらゆるレベルで論議をつみあげるしかない。家族もまきこんで話すことが大切と、10家族がリゾート地に泊まり込み、時計の絵にそれぞれが、24時間の生活を刻み込んで話し合った。このなかで問題点も浮き上がった。時短は家族のためのたたかい、お父さんも、お母さんも一緒に時間をすごしてほしいという権利が子どもにある」と答えました。

全国役員の男女同数は組合民主主義の徹底から

労働組合での女性役員について、コレットさんは「全国役員を男女同数にできたことは組合民主主義を徹底しなければいけないという認識から始まった。飾り物ではなく、責任のある仕事を持ち、その重要性を認識し真剣に実行しようとしている。このことは、組織外からも、非常に民主的な組合だと理解された」、ビルギットさんは「あらゆる組合レベルで女性の数を増やすことは重要。女性の組合員の比率にあわせて割り当てる。ドイツでは組合でも政党でもこうしている」と答えました。

時短闘争を女性自身のたたかいとして踏み出そう

こうした論議をうけて、コーディネーターの川口和子さんは「国際的な視野で見た場合、国際競争力強化戦略は、国際的に共通であるが、ヨーロッパではこれに立ち向かって、フランス、ドイツ、イギリスでも保守政権から左翼政権にかえてしまった。日本の現状を変えるため労働組合の役割は大きい、そのなかで女性の力を発揮することが求められている。

第1に、時短闘争を労働組合の課題としてとりくんできたが、まだまだ全体の課題となっていない。人間らしく働き、男女平等を実現するための1つの土台として必要なのは時短闘争である。経済のグローバル化のもとで男女労働者がともに、時短闘争へと運動の大きな前進に足を踏みだしつつある。そのための大きな示唆を得た。第2に、どこの国でも共通する雇用破壊、これと対決するやり方として雇

用を増やすためにも時短闘争をというのがヨーロッパの運動の特徴。時短闘争を女性労働者自身のたたかいとして重視することが大切。第3に、女性が人間らしく生き、働きつづけるためのもう1つの土台は社会保障の問題。介護保険制度にもみられるように、日本は異常、極めて攻撃が厳しい。日本は異常ではあるが、女性は結構したたかにたたかっている。いま元気なのはパート労働者など非正規雇用労働者。8割が女性。厳しい攻撃が必然的につくりだしていると思う。また、男女差別は正のたたかいで、女性労働者は、「平和なくして平等なし」と安心して女性が働き続けられる社会をつくるという諸要求などと結びついて運動を前進させている。この日本の特徴を大事にしながら運動をつくっていくことがこれか

らの課題。第4に、全労連を大きくしていくことがどんなに大切かということも痛感した。第5に、国際連帯のなかで、最も大事なことは、それぞれの国で、それぞれの女性労働者が、今より一歩前に運動をすすめること、輪をひろげること、自分の国でのたたかいを強めることであると思う」と締めくくりました。

なお、全労連女性部は、このシンポジウムの内容を多くの人々に伝え、男女平等、労働時間短縮のたたかいを発展させたいと、事前に行われたプレ学習会とあわせてシンポジウムの報告集を作成しました。詳細はこれを参照してください。

(たなか ようこ・全労連女性部)

新農業基本法と日本の食料

真嶋 良孝

新農業基本法（食料・農業・農村基本法）が7月12日に国会を通過し、ただちに施行された。

21世紀を目前にして制定された新農基法に求められていたもの——それは、日本民族の生存条件を確保する課題の一つとして食料自給率向上を最優先目標にすること、また、その実現を保障する政策の枠組み——とくに価格保障や国境保護、後継者確保対策などを明示することのはずであった。

しかし、こういう国民的な課題や、そのための必須の政策目標に、基本的にノーの回答を示したのが新農基法である。

農民は歯を食いしばって頑張れ、消費者は“食い改めよ”

食料の「量」と「質」の両面で、自給率の向上が問われ、安全性が問われていることを背景に、新農基法の名称には「食料」が冠され、これを根拠に、新農基法が「自給率向上目標」を掲げたかのように描くむきもある。たしかに法第15条では、次のように政府が「食料・農業・農村基本計画」の中に「食料自給率の目標」を定めることになっている。

「食料自給率の目標は、その向上を図ることを旨とし、国内の農業生産及び食料消費に関する指針として、農業者その他の関係者が取り組むべき課題を明らかにして定めるものとする」

このうち傍点は国会で修正された部分である（修正は、この部分と、計画を定めた後に「国会に報告する」の2点だけ）。しかし、中川農相（当時）が「修正は政府案の範囲内のもの」と述べたように、気休め程度のもので、政府案の弱点を本質的に補正するものではない。問題は、その後である。

新農基法案づくりの過程で大問題になったのは①食料自給率向上の「目標」を明確に掲げるべきだという国民世論を反映した意見と、「目標」掲げるのはナンセンスだ、もっと下がっても一向にかまわないという財界代表の意見の対立、②これに関連して、食料自給率が世界でも最低水準に落ち込んだ原因は何かということであった。

自給率低下の原因について、農水省は次のように分析している。

「国がこれまで、食料自給率の低下に歯止めをかけるための各般の施策を講じてきているにもかかわらず

国際・国内動向

らず、食生活の変化、農地の減少、担い手の減少・高齢化、耕作放棄地の増加等々の様々要因が影響して食料自給率が低下してきているというのが実態である」(農水省「食料安全保障政策の推進について」98年7月22日＝食料・農業・農村基本問題調査会への提出資料)

要するに、政府は一生懸命、自給率を引き上げる努力をしてきたが、農家が農業生産に励まず、消費者が肉と油脂ばかり食べたがったために自給率が下がってきたというわけである。しかし、これほど白を黒と言いくるめる議論はない。そして、こういう“分析”にもとづいて、

「国だけでなく、農業者・消費者自身も…主体的・積極的に取り組まなければ食料自給率の向上は期し難いということについての認識が深まり、その上で食料自給率の目標を掲げることに国民的合意が形成されてはじめて、国及び農業者・消費者の行動指針あるいは努力目標として食料自給率の目標を設定することが意義あるものとなる」と述べている(前出文書)。

持って回った言い方だが、要するに、自給率を引き上げるためには①生産者は価格保障制度が全廃され、輸入が完全に自由化されても、歯を食いしばって農業生産を続けろ、②消費者は“食い改めよ”、③そうすると自給率は上がるかもしれないが、下がったとしても、それは政府の責任ではなく、国民の責任だ——というのである。

わずか1.5%増の「自給率向上目標」

こういう“処方箋”にもとづいて、9月から新しい審議会(食料・農業・農村政策審議会)で「基本計画」作りが始まったが、行方は知れている。

9月6日に開かれた第1回審議会では日本の自給率向上が「わがまま」だとか「海外の自給率が高いからといって、単純にわが国が高いところまでもっていけばいいという論理では非常に弱い」などという“ご高説”を唱えた「学識経験」委員もいる(同審議会議事録)。砂漠の国か極寒の国並みに低い日本の食料自給率を向上させることの、どこが「わがまま」だというのだろうか。

政府は審議会に具体的な目標数値を示していない

が、まともな目標を提起するつもりなどないことは、次の事情から明らかだろう。

①政府は98年6月、食料輸入が2年程度ストップした場合の“食料危機シュミレーション”を公表したが、その場合、日本国民の摂取可能なカロリーは1日1440kcal(現在2651kcal)で、現在、最も飢餓状態にあるエチオピア(1699kcal)よりも低く、アジア人男性の生命維持境界水準(1760kcal)を下回る。

②こういう悲惨な事態を想定しながら、政府がやっていることは、米の「関税化」(自由化)であり、米価は暴落にまかせ、外米輸入は“減反”しないで国産米を減反させ、そのうえ、「過剰」対策として国産米をエサ用に投げ売りさせるという政策である(1俵＝60kg、17,000円台の米を600～900円で)。

③それでも国民の手前、「自給率向上」のアリバイ作りをしなければならないという思惑から、小麦・大豆・飼料作物の“増産”で、食料自給率(カロリーベース)がわずか1.5ポイント上がるだけという試算を示したことがある(この試算は、あまりに無残なためか、98年12月に自民党にこっそり示しただけだが)。もっとも消費者の“食い改め”で4ポイント上がるとも試算しているが、この試算の検討過程では“輸入食品はムダを省き、国産の農産物はムダ・廃棄を多くしよう”という類のバカげた議論まで行われている。

これは、異常に低い食料自給率を大幅に向上させる姿勢も能力もないことを自認したものにほかならない。そのうえで、新農基法は“食料有事体制”をやたらに強調しているが、これは、ネクラで無責任のきわみではないだろうか。

21世紀は価格保障のない時代に

以上が一番焦点になっている食料自給率「目標」それ自体の問題だが、現実には食料自給率を引き上げるためには、現在、基本的に自給を達成している米などの生産をしっかりと維持するとともに、自給率が異常に低い麦や大豆、飼料穀物の大幅な増産がどうしても必要である。そのための政策の枠組みは、最初に述べたように、価格保障や国境措置、後継者確保対策、条件不利地域対策など広範囲にわたる。

新農基法は、これにどう応えているのか。

国境措置については、WTO 農業協定が認めているセーフガード（緊急輸入制限）類似条項の前に、わざわざ「安定的な輸入を確保するために必要な施策を講ずる」（第18条）ことをうたって、WTO の“しもべ”たる新農基法の面目を発揮している。

さらに新農基法のもっとも重要な特徴は価格保障の廃止である。旧農業基本法は「国は、重要な農産物について、農業の生産条件、交易条件等に関する不利を補正する施策の重要な一環として、生産事情、需給事情、物価その他の経済事情を参酌して、その価格の安定を図るため必要な施策を講ずるものとする」（第11条）と規定し、この条文を根拠に、1960年代から70年代にかけて、大豆、牛乳、てん菜・砂糖キビ、食肉、野菜などの価格保障制度が制定された。

これは、気象や自然条件に左右され、独占資本が供給する生産・生活資材との不等価交換を余儀なくされる農業の「不利を補正」するために、国家が価格保障を行うという資本主義国では当たり前の原則をうたったものである。もちろん、この原則が“絵に描いたモチ”の類に成り下がったことは、生産者米価をはじめとする保障価格が20数年前の水準に引き下げられていること一つとっても明白である。

これまで、いわば“解釈改悪”によって価格保障を放棄してきた自民党政府が、今度は次のように公然と“明文改悪”に乗り出したのである。

「国は……農産物の価格が需給事情及び品質評価を適切に反映して形成されるよう、必要な施策を講ずるものとする」（第30条）

ここでは、生産費を償うことがまったく度外視され、かわりに「需給事情及び品質評価」だけが農産物価格形成の基準になっていることが特徴的である。「需給事情及び品質評価」の「適切な反映」とは、少しでも農産物が「過剰」になれば買いたたき、さらに「品質」に言いがかりをつけて買いたたくという独占資本の流通支配に農産物価格の形成をゆだねる

ことであり、単純粗暴な「市場原理」主義の宣言である。

また、そのために講じられる「必要な施策」は、将来の問題ではなく、生産者米価（自主流通米価格）への全面的な市場原理の導入に引き続き、麦の価格保障はずしが動きだし、牛乳（加工原料乳）や大豆・ナタネ、砂糖（てん菜・砂糖きび）の価格保障廃止法案が来年の通常国会に提出される。

「価格保障から直接所得補償へ。これが世界の流れだ」というのが、政府の価格保障廃止の口実だが、EU（欧州連合）は「万が一に備えて最低限の価格保障制度は維持していく。それをなくしてしまうのは愚かなことだ」（ルグラ農業局長）と、21世紀も現在の制度を存続させることを明らかにしている。基本的に食料自給を達成したヨーロッパがこういう基本方針をとり、一方、食料自給率が異常に低い日本が、食料増産の要の政策ともいべき価格保障を次々に廃止する——その逆立ちぶりは明瞭である。

新農基法がねらうものは、アメリカとWTOの外圧を取り込みながら、大資本の農地・農業支配に向けた規制緩和（株式会社の農地所有の容認）に踏み込んで、家族経営による食料の安定的な供給を支柱にした戦後農政を解体することである。食料自給率の向上は、21世紀に向けて日本民族の生存条件を確保するうえで最優先の課題であり、こういう方向に絶対に未来はない。

“メイドインWTO”の基本法ではなく、WTO協定の改定と農業・食料主権の回復に役立つ基本法へ——私たちは、日本の食と農をアメリカと財界の意のままに決定的に危機に追いやるとうする路線が必ず破綻することを確認し、全労連をはじめとする“食と農の再生をめざす統一戦線”＝全国食健連の皆さんと手をたずさえ、国民的共同を求めて、いっそう奮闘する決意である。

（ましま よしたか・農民運動全国連合会事務局次長）

大きな成功おさめた第1回職場革新懇全国交流集会

藤吉 信博

全国革新懇（平和・民主主義・革新統一をすすめる全国懇話会）は、99年9月25日、26日の両日、愛知県犬山市で、職場革新懇全国交流集会をはじめて開催した。全国各地からの参加者は350名で大きな成功をおさめた。

革新懇運動は、現状を民主的に改革する3つの「共同目標」（①大企業・財界奉仕の政治を国民の利益優先の政治に転換させる、②憲法改悪に反対するとともに、自由と人権、民主主義を発展させる、③日米安保条約をやめさせて、非核・非同盟・中立の日本をめざす）にもとづく、日本共産党と無党派層との共同・統一戦線の草の根からの運動である。

全国革新懇代表世話人成瀬昇氏は、「開会あいさつ」で、自自公の悪政が「国民の生活不安をいっそう強めており」「とりわけ雇用問題は極めて深刻である」、「企業のリストラを支援する産業再生法を強行成立させるなど雇用不安をいっそう拡大して」おり、「雇用を守り、広げる課題は、労働者の切実な要求であるとともに、不況打開の国民的な課題であり」、「解雇規制法の制定をめざすなど、職場に革新の砦をつくる職場革新懇運動の飛躍的な発展はますます重要になっている」情勢のもとで、「職場革新懇はこの1年間だけで51結成され、全体で129になっている」として、職場革新懇の発展の条件が職場にみちみちていることを強調した。

目玉企画＝シンポジウム

今集会の目玉は、第1日目におこなわれたシンポジウムである。シンポジウムは、内容豊かな報告と討論が展開され、参加者全員に職場革新懇運動への確信と展望をあたえたが、全体を紹介する紙数はない。主要な報告を収録したパンフレット『雇用を守り、政治をかえる力の前進めざして』（全国革新懇、頒価500円）がすでに発行されているので、それを参照されることを前提に、紙数の関係から荒堀氏の報

告を中心に私的感想を以下に述べたい。

＊5年間の活動のなかで広がる革新懇の基盤

大阪・銀行革新懇代表世話人の森本美子氏は、「未来を語る銀行革新懇話会」の5年間の活動を総括して、①毎月の世話人会議の定例化、②“行事は楽しく”をモットーに対話と交流を工夫し、③会員の要求を大切に、④学習の重視、⑤民主的運営重視し、組織の3倍化、3桁を超えるなでになった、とのべた。暗い職場や政治の現実をどう変えるか。「明日が見えるためには、まず真実を知ること、真実を知ったら怒りがわく、怒りがわいたら勉強する。そして対話をし、思ったことは行動に移す」「明日が見える生活をするためには、政治の大元を変えることが大事ではないか」と報告を締め括ったが、ここには職場革新懇運動の普遍的発展法則であるように感じた。

＊「本人の納得と決断の尊重を」の方針に広がる団結

神奈川・京浜製鉄革新懇事務局局長西尾恒彦氏は、NKKのすさまじい大量首切り・人べらし・リストラ「合理化」攻撃が、下請企業の経営を含め、京浜製鉄に働くすべての職層、すべての世代の労働者に犠牲を強いていることを強調した。西尾氏は、組合が転籍を受け入れる前と、転籍受け入れ後の要求政策と宣伝のあり方に触れ、転籍受け入れ後は、①本人が十分納得できるまで会社に説明させる、②転籍するしないは本人が後悔しないように決める、の2点を提起し労働者を激励したと報告した。また、西尾氏は職場でのたたかいと転籍問題での国会論戦の成果を結びつける問題の重要性を強調したが、このような労働組合の変化や国会論戦の成果を活かした活動が、職場での共同を広げる上でも今後ますます重要になるであろう。

＊退社時間調査でサービス残業の改善にとりくむ

静岡・スズキ自動車革新懇代表世話人太田泰久氏は、退社実態調査によって、非常に低く見積っても、1ヵ月に4万1371時間のサービス残業を強制されており、賃金に換算すると1ヵ月のサービス残業の時間外手当は、9428万4509円、年間で11億3000万円という膨大な会社のただ儲けの仕組みが明らかになったと報告した。これは、賃金にすると1月平均8万8000円になる。人員に換算すると1月約254人が新たに雇える計算になるという。太田氏も、サービス残業の問題での国会論戦の到達点を職場の要求実現のたたかいに活用しながら、「労働者の要求実現が政治の力関係の変化と深く結びついていることを実感できる活動を展開したい」決意をのべていた。

*部長や課長とも共同できるリストラ問題

愛知・トヨタ自動車革新懇代表世話人菅原敏郎氏は、奥田会長が雑誌で「経営者よ首切りするなら切腹せよ」などと発言しているが、トヨタの人べらしはすさまじいと告発した。特に、裁量労働の非人間性に触れ、「技術労働者から『毎日12時を過ぎてしか家に帰ったことがない、土曜日でも日曜日でも働いても残業代も支払われない。ぜひ助けてください』という手紙が革新懇に寄せられるという反応が生まれていることを紹介した。トヨタは、労働基準法の全面改悪などを職場で実現しようとしているが、職場革新懇運動を前進させ、職場の草の根から職場を変え、政治を変えていく、と決意を述べた。

*統一戦線派の労組があるなかで、なぜ革新懇を結成したか

千葉・県職革新懇世話人鈴木正彦氏は、政党支持、政治活動の自由の方針を確立している統一戦線派の労働組合が、職場革新懇をつくった意義について報告し、革新懇の結成によって、組合運動に参加できない管理職や連合職場の組合員など労働組合の枠をこえて、政治革新をねがう人々を結集していおり、世話人のなかには管理職も含まれていることを強調した。統一戦線派労働組合内で、こうした活動を活発にすることは組合運動の幅と力量を大きくするに違いない。

*「会社危ないって本当？」シンポジウムをインターネットで宣伝

第2日目の報告ではあるが、兵庫・三菱電機革新懇の星雄一郎氏の発言は注目に値する。会社の経営危機をはね返すためには、真実の解明が大切であるとして、全労働者を対象にした「三菱電機、危ないって本当？」というシンポジウムを開いた。

出てくる疑問を、経済学者の協力も得て解明した結果をみんなで学習しあい、インターネットのホームページでも知らせる。パンフレットにして社宅にも配布した。労働者に三菱電機は「優良企業」だということを理解してもらい、「合理化」反対闘争での大きな力になったという。この活動が成功した秘訣は、はじめから結論を押しつけず、労働者の目線での対話を重視したことにある。

雇用問題

—今日の特徴と運動の方向を考える

全国革新懇世話人・日本共産党常任幹部会員荒堀広氏は、戦後最悪の失業・雇用問題が「大きな社会問題、政治問題となっている」ことを強調し、「失業問題を深刻な不況の現れの問題であると同時に、構造的な問題としてとらえる」ことが重要だとして、①技術革新を活用した労働力構成の変化（不安定就労層の増大）、②多国籍企業を軸とする国際的産業再編成に対応したコストダウンのための大規模なリストラと国際競争力強化法（産業再生法）での支援、③中小企業基本法の大改悪などを分析し、大企業が「不況のなかで新しい搾取強化体制」を構築しようとする点を指摘した。

その上で、現在の首切りが、中間管理職をふくむすべての労働者をまきこみ、不満も大きく、会社に忠誠を誓う企業第一主義も破綻しているにもかかわらず、「なぜ日本では首切り反対闘争が大きな流れに発展していないのか」と問題提起し、この問題を独占資本の解雇形態の変化と関連づけて分析した。

86年に石川島播磨重工業は、希望退職で7000人を1ヵ月半で強制解雇した。「それを前後して独占大企業の解雇のやり方が変化した。①〇〇〇名を削減するという『合理化』計画を大々的に発表し、労使協議制でまず組合にのませ、大量解雇の世論をつくる。②

国際・国内動向

そのうえで〇〇〇名という集団的解雇を個別的解雇というやり方で、労働者の団結した闘争を排除しながら、一人ひとり、あるいは少数のグループを系統的に首を切る。転籍、片道出向、早期退職制度、転身、希望退職、退職勧奨、分社化の場合は解雇してパートで採用するなど、解雇のための諸制度を活用するが、これらは必然的に人権じゅうりんがともなうことを強調した。

荒堀氏は、この問題を独占資本の「強み」と「弱み」の両面から解明した。「大企業は約100兆円にのぼる内部留保をもち、解雇数の目標達成に1～2年をかける余裕をもっている」という「強み」がある。他方、「職場の矛盾が激しくなり、全労連の結成と運動が前進するもとで、これまでのように企業に隷属する労資協調組合運動の協力でなんでもできるという時代が終わり、以前のような集団的解雇の方法をとると、全国的な支援闘争が起き、大きな闘争になる」という弱みがあることを解明した。

＊雇用問題の要求闘争

荒堀氏は、独占資本の解雇を規制する問題で、2点を提起した。第1は、大量の解雇という「合理化」計画そのもののたたかいかいが必要である。「合理化」計画の不当性を暴露する論戦、不当解雇を社会的世論で包囲するたたかいの必要性を強調した。特に、「高コスト」論の粉砕が極めて大切であると指摘した。第2は、個別的解雇そのものを規制するため、個別的解雇に対して、労働者全体の団結した力でたたかう労働協約闘争を強調した。このことと関連して、大企業の労働協約に解雇規制がゼロに近いという問題点を指摘し、「個別的解雇にたいしては、本人の同意条項、あるいは退職条件、転籍・出向、転籍先の労働条件の確保、とくに親企業の身分保障の問題が重要であり、この3つの問題が要求基準として大切」であること強調した。

また、「パートや派遣労働者など直接の雇用関係がなくてもその企業で働く場合、その企業の生産システム、その企業の労務管理のもとにおかれている場合、その企業に労働者の雇用を守る責任があるという最高裁の判決、『部分的使用者概念』、『黙示の労働協約』」を紹介し、ユニオンショップ制のもとも、

「派遣労働者であろうと、正社員であろうと、そこに働くすべての労働者を対象にした協約闘争、政策をうちだしていくたたかいが、政策論として大切」であると解明した。

荒堀氏は、最後に、「解雇規制立法確立は、全労働者に政策的展望を示すたたかいであり、選挙の最大の争点となる」と指摘し、労働者の利益を守るたたかいは「資本主義的ルールを確立するたたかい、国の逆立ち政治の転換と結びついている」ことを強調し、いま職場革新懇発展の有利な条件が生まれていると呼びかけた。

自自公の悪政が促進する多国籍企業を軸とする新しい搾取強化体制づくりから生み出される大量解雇を規制する解雇規制法確立のたたかいと、職場における労働協約闘争の強化とを結合してたたかうという、荒堀氏の問題提起は、職場革新懇運動を大きく前進させる上でも、日本の労働組合運動全体の発展という観点からしても極めて示唆に富んだ問題提起として、参加者全体に展望と確信を与えた。

労働戦線の統一と

民主的政府の実現は車の両輪

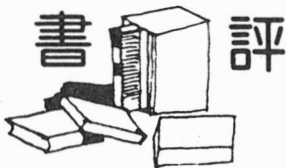
最後に、わたしが第2日目に出席した分散会での小林洋二全労連議長の発言を紹介してまとめに替えたい。

全労連と革新懇運動は、アベックで大きな飛躍を起こしていこう。革新懇は政治をかえる、政権をとる展望のもとに活動している。全労連は、21世紀の遅くない時期に労働戦線の壮大な統一を実現したい。大企業の職場革新懇運動、大企業の職場の闘争が発展しなければ、壮大な統一はできない。その意味でも大企業での奮闘は決定的に重要である。

21世紀の終わりに革新懇ができ、全労連ができた。共闘の花を咲かせるのはこれからだ。もっと飛躍を起こさなければならないし、起こす時期にきている。

全く同感である。

(ふじよし のぶひろ・会員・全労連・労働・調査政策局)



竹内 真一著

『失業時代を生きる若者』

転機にたつ学校と仕事』

浜島 勇

雇用情勢の悪化は、完全失業率4.9%、300万人を超える失業者と自動車事故死を上回る自殺者など日本社会に暗い陰を落としています。加えて、日産の2万1千人首切りなど大企業のリストラ解雇計画が目白押しで打ち出され、大失業時代の到来がわれています。そうした雇用、失業の深化のなかで、次代を担う青年の就労も「どん底」状態に落ち込んでいます。日高教・全国私教連がおこなった高校生就職実態調査では、2000年3月卒業生の就職内定率が10月末段階で53.6%とかつてない事態を示しています。内定のとれない未就職者に加えて進学もしない生徒が年々増加しており、今日では高卒無業者が就職者をうまわり逆転しているといわれています。さらに高校中退者などを含んだ青年無業者の増大は、21世紀の日本の未来に大きな問題をなげかけています。

日本青少年研究所がおこなった日米中韓の中高生を対象にした「21世紀の夢に関する調査」(99/2)では、「人類にとって21世紀は希望のある社会になるだろう」との質問に、日本が35%、米国と韓国がそれぞれ65%、中国が90%の中高生が肯定しています。「科学の進歩で人類はより幸福になるだろう」との質問でも各国の回答は同様の傾向で、日本の若者が現状に満足し、未来に無関心であることが浮き彫りになったと分析しています。また、今日の高卒無業者についての研究者の分析には、「嫌なことでも我慢して頑張る」というところが希薄になり「気ままに生きたい」とする新たな無気力、無関心、無責任の三無主義が台頭してきたとする見解もあり、若者の労働観と学校教育の進路指導についての議論が高まってきています。

若者の失業増大は、若者の「身勝手」な職業観にあるのでしょうか。青年が自活・自立し、自己を確

立してゆくこと(自己形成)が今日どのようになされているのか。学校教育が労働・職業をどうとりあげ生徒を社会に送りだしているのかが問われています。このたび労働総研「青年問題研究部会」の竹内真一先生(明治学院大学)が、今日の青年と職業、学校教育を分析し、課題を提起された本書を著されました。

本書は、まず序章で今日の青年の就労状況を「液状化」と表現されていることに私は大変驚かされました。大企業を中心とした正規雇用が激減し、行き場のない若者があたかも自分で選択しているように思わせる「自由な就労」としてのフリーターが増大しています。あらゆる産業で短期雇用労働者が増え、その中心が若者で、産業の主力を担っています。そうした実態を数字の上からも明らかにしていることは、私たちに改めて日本の雇用構造の変化を思い知らされるものです。

第I部では、農林業、製造業、事務販売職、教育・医療・福祉、文化、サービス職などの分野における青年の労働と雇用実態をリアルに描き、分析されています。それぞれの産業が資本の戦略で変えられてゆくなかで青年は、懸命に「自分探し」と「やりがいのある仕事」を求めて対応している姿を最新のデータをふんだんに使って明らかにしています。例えば、労働力の流動化に呑み込まれてしまっているかにみえる製造業のなかで、青年労働者の就労は技能職の減少から技術職の増加となっているように、若者が産業構造の変化や経営戦略に沿って職種移動していることを分析しています。また、生産現場における自動化(ME化)が現場労働者の技能の空洞化をもたらし、製造知識の喪失の方向を歩んでいることに警鐘をならしています。

書 評

こうした各産業の動向と労働実態の分析は、高校における進路指導や教育に生かされてゆくことが求められています。

第Ⅱ部の「学校改革と青年」では、雇用破壊が大企業を中心に進行し、職業選択がいつそう困難となるなかで、学校における普通教育と職業教育の関係の見直し、労働と教育の繋がり強化を提起しています。とくに高校教育における改革に視点をおき、欧米での中等教育の経過と到達状況をふまえ、日本の高校教育の問題点、とくに「普通教育としての技術教育」の欠如を指摘しています。また、若年失業という経験（追い込まれた）のなかで若者達は、「自らの不十分な職業知識、基礎技能の貧弱、仕事を手に入れ、維持するために必要な職業人としての未熟さ、積極性の不足がどのように人生に影響するかなど学んでいる」という分析は、「完成教育」としての高校教育を考えるうえで重要です。

日本の学校教育が競争主義による教育に小学校から高校までおとしめられているなかで、教育と職業（生産労働）の関係は「無職青年」の増加と滞留をまえに今後否応なく再考がせまられています。本書では、仕事と教育の結合がすすんでいる国としてドイツの二元制中等教育とスウェーデンの総合制高校をあげ、職業や地域とつながった学校と教育の必要性が述べられています。日本では、学校卒業と職業能力修得とが同期しておらず、これまで就職先の企業内教育と実務経験のなかで、その技術・技能は終身雇用のもとで各企業に蓄積されてきました。雇用破壊、労働力の流動化は、この日本的システムを転換することとつながっています。したがって、必然的に職業的技能・能力を社会的にどう開発・保障するのが求められており、高校に①リカレント（生涯）教育②教育と労働の結合③学校と社会の連携を求めたスウェーデンの経験が説かれています。

本書は終章で、日本社会が諸勢力のせめぎ合いのなかで「新しい時代」の胎動がはじまっているという歴史認識をふまえて、高校教育改革を提起しています。高校教育改革をすすめるうえの課題として、OECD文書「基礎教育後の教育と訓練」の紹介として「後期中等教育段階の一般教育と職業教育のあいだの関係」を明らかにしつつ「両者のあいだに概念

的に、実践的に橋をかけるかもしれない技術教育の流れがある」と指摘し、「総合技術教育」を提起しています。

今日の高校教育をみたと、進学準備教育が持ち込まれ、偏差値にもとづく一元的能力主義による振り分けで大学進学が困難となった職業学科が一段低くランク付けされ、職業学科の蔑視、労働の蔑視へとつながる選別・差別の教育となっています。受験勉強を重ねるほど「労働から切り離され」「社会から切り離され」「自分の人生から切り離され」の結果となっています。

世界から厳しい批判の的とされるほどの「競争の教育」に陥り、生産や労働から切り離された教育をおこなってきた日本の教育が、高校中退、無職青年の滞留と拡大、復学、就業訓練という課題に直面し、「技術および労働の世界への手ほどき」を一般教育として検討しなければならないことに現場教師は気づき始めているといえます。そうした批判に応えるような装いをもって文部省は高校に「総合学科」を導入し「個性を生かす教育」（指導要領）をかかげながら「現実的な進路選択の過程こそが自己実現の過程であり」、「望ましい職業観、勤労観の育成」（産業社会と人間）の指導をおしつけてきました。この与えられた進路に従わせる「総合学科」は、高校教育の矛盾を解決するものにならず、ゆきづまりを示しています。

60年代に現場で「総合技術教育」導入に向けて熱い議論をした経験をもつ筆者にとって、「総合技術教育」の提起は我が意を得た思いがしました。その教育内容やねらいが国民的な理解を得るならば、日本の教育の閉塞状態をうち破るものになるのではないかと思うものです。

本書が教育関係者のみならず、多くの働く人に読まれ、学校を問い直す論議が活発になることを期待するものです。

（大月書店・1999年5月刊・2300円）

（はまし いさむ・日高教副委員長）

齊藤隆夫著

『戦後イタリア労働組合史論』

宮前 忠夫

イタリアに魅せられる人は多く、それは日本人に限らない。きっかけや動機、対象や分野、方法や目的なども千差万別である。それに値するほどの豊かな魅力を持つ国であることはまちがいないようである。歴史的な深みはもちろん、日本との共通点と共に対照的なあるいは正反対な点も併せもっていることが、こうした魅力に輪をかけている。数や量のみを問題にするわけではないが、組合員数1052万3000人・組織率38.0%（1995年）と、欧州主要4カ国のなかで、最大の組織率を維持し続けているイタリアの労働組合運動もそうした対象の1つである。ここでとりあげる『戦後イタリア労働組合史論』の著者、齊藤隆夫氏もこの国の労働組合運動に魅せられた人と——少なくとも評者（宮前）の目には——写る。

◇ ◇ ◇ ◇

「この不揃いの章構成からなる一書は私の過去20年余りにわたるイタリア労働組合史研究の産物である。本書を構成する10編の論文はその時々私に抱いていた問題意識に沿って、書かれたものであって、あらかじめ設定された全体的な構想に沿って書きすめられたものではない」（あとがき）と、著者自身が断っているように、本書はかなりの長期間の間にそれぞれ独立に仕上げられてきた論文から成っている。まず、本文部分の「章構成」を紹介しておこう。

序章 労働組合史論の課題と方法

第1章 イタリアにおける階級的労働組合の生成過程

第2章 「階級的労働組合の運動の光と影」——1950年代のイタリア労働組合運動——

第3章 1962—63年イタリア金属機械協約闘争の意義——近年の日本労使関係研究が見落としたこと——

第4章 イタリアの危機と労働市場——労働者の階級的統一の諸条件——

第5章 個別企業に見る“暑い秋”

第6章 労働組合運動の団結構造——イタリアの協約権分節化を中心に——

第7章 危機と対決するイタリア労働組合運動——その戦略と帰結——

第8章 CGIL 方針転換の意味するもの——大企業労働組合運動に限定して——

第9章 イタリア労働組合運動とEC統合戦略

書名そして「章構成」に、すでに表れているように、「労働組合史論の課題と方法」（序章）という課題設定に立つて、年代的に、またテーマや分野的にも、焦点を絞って、「階級的労働組合」の生成と展開を追跡——つまり、「史論」を展開——しているのが本書の全体としての特徴である。本書の特徴を見る上で重要な点なので、やや具体的にいえば、齊藤氏は、戦後の我が国における労働組合史論の主要著書を批判的に検討しつつ、「労働組合運動の歴史は究極的には〔マルクスの言う意味での〕貧困化克服の運動の歴史であり、その意味で変革主体形成の歴史」であるにとらえ、「労働組合の日常的な要求にかかわる個々の具体的運動はマルクスの意味での変革主体形成との関連の中でのみ論ずるのが労働組合史論」という「課題」設定をする。そして、この課題に取り組む「方法」として、①「資本主義の発展の帰結としての労働者タイプ変化」、②「組合の掲げる政策」、③「組合組織形態」の3つに注目する、としている（以上、序章）。すなわち、この3要素とその相互関係を、具体的運動のなかで実証的に分析・総合することを通じて「課題」に迫るというものであり、方法論としても学ぶべき所が多い。

◇ ◇ ◇ ◇

次に内容上の特徴の中から、いくつかをあげたい。

第1は、「ある時は我が国労働組合の動向への対抗的組合像を提示するべく論文をまとめてきた」（あとがき）というとおり、日本の労働組合運動とそこにおける「変革主体形成」が、著者の問題意識のなかに含まれていることである。これは60年代の日本の「合理化」反対闘争を、同時期のイタリアの金属機械部門の労働協約闘争と比較しつつ、両国の「状況差」とその原因に言及するなど、とくに、第3章に具体化されている。

書 評

第2は、本書の全体が、第2次大戦末期と戦後のイタリア労働組合運動の通史としての内容も備えていることである。この点は著者がどこまで意識したかは別として、各章が重要な時期の主要な運動展開をそれぞれとらえて書かれた論文であり、繋げて読むことによって通史的意義をもつこと、また、とくに、第6章以降の各章について言えることだが、各章がそこでのテーマについて、それに関する戦後の特徴的变化を概括しながら、本論展開をしていること、によっている。

第3は、課題設定と方法論に沿って、運動とその変化を工場・職場レベルで、とくに生産技術や労働者タイプの変化との関係で——イタリアの研究者の成果をも活用して——分析していることである。この点は、対象への接近、資料入手の困難な問題でもあり、貴重な試みである。なお、それぞれの企業・工場・職場（たとえば、フィアット・グループがイタリア経済に占める位置、本社工場にあたるミラフィオーリの位置づけ）や労働組合（たとえば、金属機械産業労働運動とFIOMを始めとする各金属機械産業労組の特徴）についての、ある程度まとまった形での特徴づけがあれば、もっと説得的になったと思われる。



本書はイタリアの労働組合運動に関心を持ちはじめたばかりの読者、以前から関心を払ってきた活動家、専門的研究者などのいずれにとっても得るところ

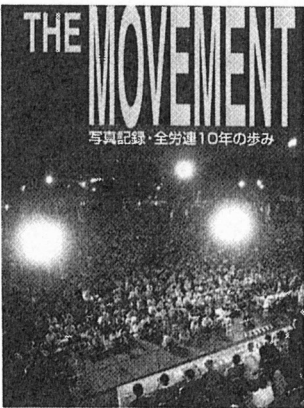
ろがある労作と確信する。それは何より、収められた論文の一つひとつに、共通して、「課題」に迫る著者の真摯で粘り強い追究姿勢がみなぎっているからである。イタリア労働組合運動（史）になじみの薄い読者は、予備知識なしに読むと固有名詞などにとまどうことがあるかもしれないが、関心の赴くままに、章毎に拾い読みすることも可能であろう。イタリア労働運動に少しでも関心を持ち、歴史的に解読しようとする人々にぜひ一読を勧めたい。

最後に、齊藤氏自身が「変革主体形成を論ずる以上、労働組合運動だけでなく労働運動をも対象とせねばならないことは明らかである。この課題は他日を期したい」（まえがき）としていることに関連して一言。

90年代に入ってのグローバル化とEU（欧州連合）統合の急速な進展の下で、イタリアでも労働運動主体と「労使関係当事者」の遂げている激変が続いており、労働者階級の変革主体形成が一国レベルだけでなく、EUレベルでも、国際的レベルあるいはグローバル（地球的規模）レベルでも改めて問われている。イタリアは、こうした激変がとりわけ著しい国の1つである。「この課題」にぜひとも取り組んでもらいたい、と期待するのは、評者のみではないであろう。

（御茶の水書房、1999年6月刊・5500円）

（みやまえ ただお・会員・欧日問題研究者）



写真記録・全労連10年の歩み

主な内容

- 働くもののナショナルセンター誕生
- つくってよかった全労連
 - リストラに抗して
 - 仲間の輪を広げて
- 10年の軌跡
- 新しい峰をめざして

仕様
A4判・表紙カラー
本文40頁・写真127点

頒価
300円

**予約
受付中!**

あなたの手元にぜひ1冊

申込先／アキコ企画 〒105-0003東京都港区西新橋3-17-8 TEL03-5470-4545 FAX03-5470-4548



建設一般50年史編集委員会編

『建設一般の50年』

建設一般の50年史である。建設一般は、その前身である全日自労の時代を含めて、わが国の労働組合運動のなかで、失業と半失業に対するたたかいにおいて、つねに問題提起をし、たたかいを切りひらいてきた。建設一般の50年は、わが国の雇用・失業問題の歴史的展開の過程であり、また、それに対するたたかいの歴史であるといえよう。その点では、今日の雇用・失業問題の深刻化のなかで本書から学ぶべきことは多い。

ところで、本書は、江口英一氏を責任者とする研究者グループと建設一般の3年にわたる共同作業の成果であり、本書の構成を見れば明瞭であるが、通常の組合史とは異なる研究書でもある。

ちなみに、本書の構成を紹介しておこう。本書は、「組合員の人々の思いは、そのまま私自身の思いに重なっている」とする江口英一氏の思いを込めた寄書き（『「建設一般＝全日自労」と私一序にかえて』）をうけて、「第1部 建設一般50年のあゆみ」と「第2部 建設一般の歴史的伝統」の2部構成で編集されている。「第2部 建設一般の歴史的伝統」には「戦後日本の社会階級階層構造」「失業・雇用をめぐる運動」「運動をつくったおふくろたちのたたかい」「建設一般の組織の特徴」「国際交流・国際連帯の伝統」「庶民最底辺層と文化」の6つの論考が用意され、戦後のわが国の労働組合運動において独自の領域をかたちづかった建設一般の運動の社会的背景と、そしてその活動と組織の特徴が整理されている。本書のハイライトにあたる部分である。

わが国の労働組合は、しばしば激烈な闘争に発展せざるをえなかった解雇反対闘争を別にすれば、雇用・失業保障を全国的統一闘争として取り組むという点で大きな弱さを示してきた。しかし、建設一般

は、まさにこの点でわが国の労働組合のなかでは抜きん出た存在感を示しつづけてきた。建設一般の歴史と、したがって本書に繰り返し登場する「失業と貧乏と戦争に反対する」運動は、現在もなお、雇用・失業に関する労働組合の活動のあり方と方向を示している。

本書の特徴は、先の構成からわかるように、建設一般がこうした歴史的伝統をどのようにつくりあげてきたかを、その組織の性格と要求、闘争形態など、多面的に解明されていることである。日雇労働者の組合として、彼ら／彼女らの生活の安定と向上には、かかえる問題と要求を社会的なものとして提起することなしにはありえなかったこと、社会保障の確立を不可欠としたこと、またそのためには組合組織のあり方も企業別の組織形態ではなく、一般組合という組織形態をとらざるをえなかったことなど、建設一般の、そしてそれはまた日本の労働組合運動の今後のあり方にとっても教訓的であるのだが、重要な特質が明らかになる。

本書は600ページの大部である。だが、雇用・失業に関する闘争史として飽くことなく読むことができる。わが国の労働組合運動が直面する今日的課題に立ち向かううえで、ぜひとも読んでほしい1冊である。

(旬報社・1999年1月刊・18000円)

(丸谷肇・まるたに はじめ・会員・鹿児島経済大学)

佛教大学総合研究所編

『ジェンダーで社会政策をひらく』

何世紀もの間、性差にもとづいて経済的、社会的、政治的、軍事的役割が分離され、それが男女のあるべき資質や性格を異るものと定め、はては服装やしぐさ、言葉づかいまでも男女で異なるのが当たり前としたジェンダー社会に人間は生まれ育ってきた。人間にとって完全にジェンダーフリーであるのは容易ではない。しかし近代産業の発展が爛熟期に入った20世紀末に入って、ジェンダーによる社会システムを客観的、かつ批判的に見ることが、一部の人間の主張ではなく、はじめて多くの人々の主張になりはじめている。その一端を本書に見ることができる。

新刊紹介

本書は社会政策学会の各分野の研究者をパネリストとして、大きな関心を集めたシンポジウムの紙上再現（第Ⅰ部）と3人のパネリストとコーディネーターを加えた4人の書きおろし論文（第Ⅱ部）とからなっている。

シンポジウムはまず小松満貴子氏の日本の女子労働のなかのジェンダーバイアスについて、アンペイドワークや非正規雇用を視野にいれながら、改正均等法の問題を中心に整理した報告からはじまる。

ついで、二宮厚美氏は、現代の福祉問題における5つの重大課題①就労権、労働権の保障、②学習権の保障、③所得保障、④社会サービスの提供、⑤住宅保障をあげ、これらの課題達成のための福祉国家成熟を考えたときに、男女平等視点を徹底させるとともに「ジェンダー主義」だけでは解決できない点を強調した。

最後に戒能民江氏はとくに戦後日本の家族法におけるジェンダーバイアス、あるいは人権・平等意識の未成熟な家族のあり方を指摘し、ジェンダーが生みだした問題を個人の問題としてではなく、社会の構造的問題として解決すべきであると結んだ。3つの報告とも短いにもかかわらず、時宜を得た明解なもので、会場の問題関心ともよく噛み合っていることが質疑応答でもよくわかる。

第Ⅱ部は時間的制約で十分に論旨展開できなかったパネリスト達の補足的書きおろしであるが、これらはなほだ読みごたえのあるものになっている。

小松論文はまずアンペイドワークにおけるジェンダーバイアス、さらに雇用における採用、職階、人事管理、昇進の査定などにおけるジェンダーバイアスの底にある、日本の企業社会の能力観を掘りおこす。家庭責任も自分の生活もすべて減私奉公ができることを能力と評価する、もはや対等な労使関係とは言いがたい実態である。現行の労働法制の様々な問題点もふくめて、企業風土自体の変化はジェンダーバイアスの解消でもたらされる面もあるという認識は納得できる。

二宮論文は、かなりのスペースを、資本主義のもとでの労働力の商品化が必然的に近代的な家父長制をもたらすという主張の批判にあてている。資本は本来セックスからもジェンダーからもニュートラル

なものである。資本主義そのものが性差別を生成するのではない。しかし、決して平等主義ではない資本は、相対的に独立して営まれる家庭におけるできあいの家父長制を温存し利用するというのが氏の主張で、特殊な主張ではない。最初にも書いたように、資本主義がはじめて旧来の家父長制とそれに規定された性役割の基盤をゆりうごかしてきたのであって、(資本がジェンダーからニュートラルかどうかは別として) 妥当な見解と思われる。

戒能論文は、日本でようやく注目されはじめたドメスティックバイオレンスに焦点を絞って論旨を展開している。家庭内を聖域とみなして、存在しないものと扱ってきた家庭内暴力をあえてジェンダーの視点でみるときに、いかに大きな困難に女性が直面しているかが明らかになる。又救済手段の少なさや法制備、行政対応のまずさが悲惨さを大きくする。さらにこのようなときの貧困の女性化の実態をみるにつけ、社会政策、貧困研究のなかのジェンダー視点の不在をあらためて問う、と氏は結んでいる。ジェンダーのもたらした問題がいかに大きいかをあらためて認識しなくてはならないと考えさせられる。

最後にコーディネーターの伊藤セツ氏が特に生活研究の観点からジェンダーを論じている。労働者の全生活にかかわる労働問題に家族賃金、家事労働、生活時間などの点でジェンダー視点は不可欠であること、統計の中でいかにジェンダー視点が抜けていて生活実態がつかめなかったか、家庭科教科書問題を通じて、生活の営みを大切にしない「過度のジェンダー主義」への批判など興味深い観点である。セクシズムやレイシズムのような印象を与える「ジェンダー主義」という用語には一言あるものの字数がない。最後にこの有意義な企画を実行された佛教大学の関係の方々に敬意を表したい。

(ミネルヴァ書房・1999年3月刊・1800円)

(津田美穂子・つだ みほこ・市立名寄短期大学)

塚田義彦・太田正史編

『太田薫—太田ラッパ鳴りやまず』

「この本を出版することは、父の最後の夢でした」と太田正史氏は述べている。塚田義彦氏は、「太田薫

研究所も閉じ、労研センター代表を辞められてからの1993～97年の約5年間にわたしを相手に口述されたのが、自伝的な第Ⅰ部の『わたしの労働運動』であるとした上で、「ここに書かれていることに『ウンそうだ。その通り』というものもあれば、『これは違う。こういうことだった』と不満をもつ方も多いと思う」といい、刊行委員会をつくらなかったのは、「ご承知のような太田さんとの関係からみて、できなかった事情を理解」して欲しいと述べておられる。これらが、この本の特徴ともなっている。

戦後日本の労働運動の中心で活動された太田さんの肉声から引き出す教訓は多い。一読を勧めたい。そのことを前提に、印象に残ったことや若干の問題点を指摘しておきたい。

第1は、「民同がレッドパージに反対しなかったことは決定的な誤りであり、日本労働運動全体の汚点」とであると強調されていることである。第2は、太田氏の一貫した立脚点「組合主義＝トレードユニオンズム」の再検討が必要ではないかという点である。

第3は、太田氏が「わたしにも大いに責任はある」といわれる総評・社会党ブロックの形成に果たした

役割とその後の行動のリアルな分析が必要であるという点である。太田氏は79年の都知事選挙に革新統一候補として立候補し惜敗するが、「都知事選挙に真剣に取り組んでくれたのは共産党であり、わたしはこれを多としてそれ以後の各種選挙で共産党候補を応援」される。労戦統一問題では、たとえば、82年8月、統一労組懇年次総会に総評3顧問の代表として出席し、「右翼再編に反対であり、真に労働者の利益を守るためのナショナルセンターが必要だ。意見は違うが、そのために統一労組懇とは連帯したい」とあいさつし、「資本、当局、政府権力と一体となった連合への圧力に抵抗して、全労連、全労協結成に奮闘された組合幹部、活動家のみなさんに心からの敬意を送」られているからである。わたしも統一労組懇から全労連結成に参加した一人として感慨深い。

われわれは、太田さんの本書での最後の言葉「志を高くもって進もうではないか」という先輩の激励に応えて、21世紀を日本の労働組合運動の再生と政治革新の時代としようではないか。

(労働教育センター、1999年7月刊、1800円)

(草島和幸・くさじま かずゆき・労働総研常任理事)

パートⅡ

**これならできる
社会保障の経済効果試算**

自治体問題研究所編集部編
A5判 本体1000円

パートⅠ

**社会保障の経済効果は
公共事業より大きい**

自治体問題研究所編集部編
A5判 本体952円

**『社会保障の経済効果は
公共事業より大きい』パートⅢ**

**福祉をふやして
雇用も景気も**

95産業連関表による経済効果試算
自治体問題研究所編集部
A5判 本体800円

99年5月に発表された最新の産業連関表にもとづいて試算してみても、やはり社会保障の経済効果は、公共事業より大きかった。このことは、平成11年版『厚生白書』でも認めている。

自治体研究社

〒162-8512 東京都新宿区矢来町123
TEL03-3235-5941 FAX03-3235-5933

矢来ビル

第33号～第36号・総目次

第33号（1999年冬季号）

- 職場の変化をどうみるか
——運動の飛躍をめざして 小林 宏康
- 〈特集〉●社会保障の現局面をさぐる
 - 国家財政から見た社会保障 成瀬 龍夫
 - 女性の年金権問題 公文 昭夫
 - 介護保険制度への変化の中で
——ホームヘルパーと地域福祉 小野 壽彦
- ヨーロッパ労働運動再論
——フランスを中心に 一ノ瀬秀文
- 〈国際・国内動向〉
 - フランスの教員の労働時間と給与はヨーロッパの平均値
——『ル・モンド』より 草間 輝子（訳）
 - 男女共同参画社会基本法（仮称）の制定について 大塚 明子
 - ILOが異常な厚生省に「勧告」
——全医労への組織攻撃はILO98号、87号条約違反 宇和川 邁
- 〈書 評〉
 - 関恒義著『現代の経済原論』 北川 和彦
 - 法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国労使関係』 金 元 重
- 〈新刊紹介〉●木下滋他編『統計ガイドブック—社会・経済、第2版』岩井 浩●宮原寿男著『「世界の日立」に挑む』中山 森夫
- 総目次（第29号～第32号）

第34号（1999年春季号）

- 大店立地法等三法の基本性格 本間 重紀
- 〈特集〉●青年問題と日本の労働者
 - 転機にたつ青年問題 竹内 真一
 - 日本の高校生と高校問題 橋本 三郎
 - 大学改革と日本の大学生 岩佐 克彦
- 〈国際・国内動向〉
 - 欧州社会保障学会シンポジウムと欧州労働経済学会第10回年次大会に参加して 伊藤 セツ
 - 動き始めた中国における社会保障の制度構築 焦 培欣
 - くらしと雇用を守る国民の共同をどうすすめるか
——第3回地域政策研究全国交流集会報告—— 大須 真治
- 〈書 評〉
 - 柴田嘉彦著『日本の社会保障』 原富 悟
 - 牧野富夫編『ものづくり中小企業の可能性』 福島 久一
- 〈新刊紹介〉●塩田庄兵衛著『土佐のうちそと』儀我壮一郎●藤井治枝・渡辺峻編著『日本企業の働く女性たち』桜井 絹江
- 加藤佑治常任理事の死を悼む 黒川 俊雄

第35号（1999年夏季号）

- 新ガイドライン・米国と日本
——戦後社会の構造転換 渡辺 治
- 雇用流動化と最低賃金制への視点 草島 和幸
- 北海道の政治経済状況と当面する課題 片岡 克己
- 〈国際・国内動向〉
 - 第2ラウンドを迎えたフランスの週35時間制闘争 宮前 忠夫
 - 韓国訪問雑感 柿崎 繁
 - 税関賃金差別裁判横浜事案東京高裁逆転勝利判決の歴史的意義 上山 興士
- 〈書 評〉
 - 木元進一郎著『能力主義と人事考課』 黒田 兼一
 - 角瀬保雄編著『「大競争時代」と規制緩和』 藤田 実
- 〈新刊紹介〉●建設労働協約研究会編『建設現場に労働協約を』荒川 幸子●真田是他著『「社会福死」への道』逆井 直紀

第36号（1999年秋季号）

- 金融と日本経済の現状と課題 小西 一雄
- 〈特集〉●公的サービスと民主的行政改革
 - 公的サービスと民主的行政改革 小沢 辰男
 - 公共事業改革の課題 中山 徹
 - 行政改革・地方分権の推進と社会保障の変質 浜岡 政好
- 〈国際・国内動向〉
 - アジア諸国の経済危機と女性労働者の現状 広木 道子
 - 産業空洞化と労働運動・福岡—産業構造の再編と就業構造の空洞化— 藤田 勝輝
 - 60兆円の公的資金投入と銀行リストラ 田中 均
- 〈書 評〉●下山房雄他編著『現代の交通と交通労働』 柴田 悦子
- 〈新刊紹介〉●牧野富夫著『大競争時代の賃金体系』生熊 茂実●あいち「青春の日々」刊行委員会編『「女工哀史」をぬりかえた織姫たち』川口 和子

編集後記

去る11月20日、全労連結成10周年のつどいが盛大におこなわれた。階級的ナショナルセンターの旗を掲げて奮闘してきた10年を振り返りつつ新たな世紀に向けてのさらなる発展への決意が参加者の晴ればれとした笑顔に溢れていた。これはわずかにおくれてスタートした(12月11日)労働総研とも重なるものだ。今号が本誌の発行をめざす編集・企画を開始したのも10年目となるが、当初からの編集責任者であった加藤佑治先生の永眠が惜しまれてならない。

本号の早くも21世紀を展望する巻頭論文と3本の特集論文はいずれも力作ぞろいである。とりわけリストラや雇用・賃金破壊が強行されるもとで労働法制をめぐる新たな策動を解明した脇田論文に注目してほしい。次号は「新自由主義的構造改革と国民生活」の特集である。なお編集委員会では2000年秋季号を念頭にして10周年記念特集号の企画も並行して進めているので会員・読者のご支援と御協力をお願いしたい。

(K. K.)

次号No.38 (2000年春季号) の主な内容 (予定)

(特集) 新自由主義的構造改革と国民生活

関 恒義・相沢 与一ほか

(国際・国内動向)

- ・世界労連のゆくえ
- ・今日の雇用情勢と第9次雇用対策
- ・中小企業再編と雇用問題

ほか

(他に書評・新刊紹介など。題はそれぞれ仮題・内容は変更することがあります)

発行予定日 2000年3月15日

季刊 労働総研クォーターリー No.37 (2000年冬季号)

2000年1月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒114-0023 東京都北区滝野川3-3-1 TEL 03 (3940) 0523

ユニオンコーポ403 FAX 03 (5567) 2968

<http://www.ijnet.or.jp/c-pro/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 1,250円 (送料180円)

年間購読料 5,000円 (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.37 Winter Issue

Contents

Japan's Economic and Political Situation and Labor Movement toward the 21st Century

Kazunori Ohki

Special Article : The "Three Surpluses" Argument and the Strategy for the 21st Century

- * Surplus Employment and the Mobility Policy Kunihiko Shirai
- * Change in the Industrial Structure and Problems of the Industrial and Employment Policy Minoru Fujita
- * Market-Oriented Principle and Labor Laws Shigeru Wakita

Information at Home and Abroad

- * The International Women's Symposium to Commemorate the 10th Anniversary of the Women's Section of the National Confederation of Trade Unions Yoko Tanaka
- * New Agricultural Basic Law and Japan's Food Yoshitaka Mashima
- * The 1st National Exchange Meeting of Workplace Progressive Unity Forums Ended in a Great Success Nobuhiro Fujiyoshi

Book Review :

- * *"Young People Living in an Era of Unemployment,"* by Shinichi Takeuchi Isamu Hamashima
- * *"Overview on the Post-War History of the Italian Trade Union,"* Tadao Miyamae
by Takao Saito

Introduction of New Publications :

- * *"50 Years of Kensetsu-ippan,"* by compiled by the Editing Committee of the 50 Year History of Kensetsu-ippan (Zennichi Jiro-Construction & Rural & General Workers Union) Hajime Marutani
- * *"To Develop Social Policy through Gender Perspectives,"* Mihoko Tsuda
edited by Bukkyo University General Institute
- * *"Kaoru Ota-Ota's Trumpet Never Dies Down,"* Kazuyuki Kusajima
edited by Yoshihiko Tsukada and Masashi Ota

Edited and Published by
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Union Corp. 403

3-3-1 Takinogawa, Kitaku, Tokyo 114-0023

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

季刊 労働総研クォーターリーNo.37 頒価1,250円 (本体1,190円)

(会員の購読料は会費に含む)