

季刊

労働総研

クォーターリー

1991年秋季号

● 東アジア経済と労働問題

特集 労働時間問題と日本の労働者

労働時間短縮闘争の推進

労働時間問題の現代的課題

交通・運輸労働者の労働時間と生活

男女労働者の「生活時間」インタビュー

大谷 巖

西村 直樹

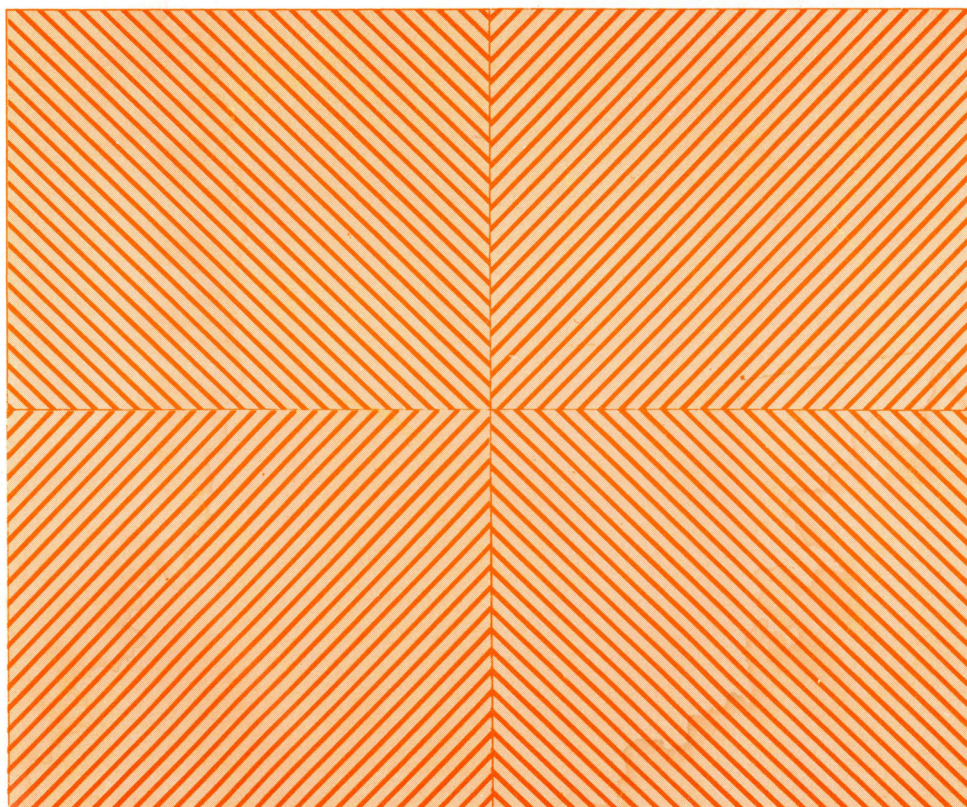
高橋 祐吉

柴田 悦子

女性労働研究部会

No. 4

● 国際・国内動向



労働運動総合研究所

労働総研クォーター

第4号 (1991年秋季号)



目 次

●東アジア経済と労働問題	大谷 巖	2
--------------	------	---

特集 ●労働時間問題と日本の労働者

■労働時間短縮闘争の推進	西村 直樹	9
■労働時間問題の現代的課題	高橋 祐吉	16
■交通・運輸労働者の労働時間と生活	柴田 悦子	25
■男女労働者の「生活時間」インタビュー	女性労働研究部会	33

国際・国内動向 ●	■アメリカ労組の国家的保健制度要求闘争	小森 良夫	39
	■史上最大の組織合同ラッシュとその背景	浅見 和彦	41
	——最近のイギリス労働組合の一断面——		
	■中小企業研究の現代的動向	永山 利和	45
	——国際中小企業学会に出席して——		
	■家内労働運動と労働組合の役割	神尾 京子	48
	——二つの家内労働問題国際会議に出席して——		
	■会社のやりたい放題…だから「組合をつくりたい」	中島 康浩	50
	——各地方の「未組織はがきアンケート」から——		

プロジェクト

研究部会報告 ●	■首都圏地域開発と労働運動プロジェクト	小沢 辰男	53
----------	---------------------	-------	----

書 評 ●	■野澤正徳・木下滋・大西広編 『自立と協同の経済システム』	中西 啓之	56
	■飯田哲也・遠藤晃編著『家族政策と地域政策』	鈴木 敏子	58

新刊紹介 ●	『建設労働と外国人労働者』……椎名 恒／『日本的労資関係の変貌』……栗山 嘉明 『戦後日本の民主主義』……内山 昂／『新しい労務管理と女性労働』……伊藤 啓子	62
--------	--	----

東アジア経済と労働問題

大谷 巖

1. 東アジア経済の成長の秘密

東アジア地域の経済成長が注目されてからすでに久しい。1970年代末のOECDレポートのなかで韓国、台湾、香港、シンガポールがNICS(ニックス=新興工業諸国・地域群)と称されて以降、この地域は1980年代の一時的低迷を経た後、後半期には再度急成長を開始したからである。さらに、1980年代後半になると、賃金上昇、労働運動の高揚に直面したNICSにかわり、ASEAN(東南アジア諸国連合)諸国への海外投資が増加し、そのためここでの経済成長が注目されはじめています。

1991年初頭に日経新聞が実施した「アジア調査—経営者に聞く—」によれば、2000年までのアジアの最重要投資先として、トップにあげたのがインドネシア(31.2%)、次が中国(29.6%)で以下タイ(19.2%)、マレーシア(6.4%)、ベトナム(4.0%)と続く。(『日本経済新聞』1991年3月25日) こうしたASEAN諸国の経済成長も、実は、日本からの投資の増加にくわえて韓国、台湾といったNICS諸国からの投資があずかって大きいのである。アジア地域は、確実に世界のなかでの高成長地域へとクローズ・アップされてきている。

では、なぜアジア地域が高成長地域としてクローズ・アップされてきたのであろうか。

一つには、戦後の冷戦体制下で、アメリカの

援助が集中的に投下されたことがあげられる。対中、対ソ前線基地網を有する東アジアの韓国、台湾などには、その基地網を維持するために、アメリカの援助が集中的に投下された。アメリカの援助がピークをむかえた1950年代、東アジアへの援助の過半が韓国に投下されたことは、その証左であろう。

しかし、アジアの経済成長という問題を考える時、比較的軽視されがちではあるが無視できない問題にベトナム戦争がある。1960年代以降本格的に介入したアメリカは、年間200億ドルとも300億ドルともいわれる巨額のドルをこの地域に投下した。その結果、“ベトナム特需”と称される“経済ブーム”がベトナム周辺諸国に生じ、これが援助の減少した1960年代の東アジア諸国の経済成長の刺激剤となったのである。1950年代の朝鮮戦争とその結果生じた“朝鮮戦争特需”が、日本経済の戦後復興と独占復活に大きな契機となったことは読者の記憶に鮮明であろう。1950年代にこの“特需”の恩恵に浴したのは日本経済だけであったが、1960年代になると、“ベトナム特需”の影響は、ベトナム周辺のアジア諸国に及んだのである。朝鮮戦争が数年にしかすぎなかったのに対し、ベトナム戦争は、アメリカが本格的に介入してから10年に及び、投入された戦費は、朝鮮戦争時に比較しその額は数倍にのぼった。

しかし、こうした国際的条件も実はアジアの

高成長を生み出す外的条件であって、あくまで重要な点はその内的条件いかにあったのである。その意味で、二つめにあげるべき問題は、東アジア各国の労働者の質と賃金水準であった。戦後の工業化の最大の問題は、いかにして資本にとって良質の労働者を大量に確保し得るかにあった。戦前の工業化がどちらかといえば軍需主体に推進され、一部の熟練労働者の確保にその主眼がなされていたのに対し、戦後の工業化は民需主体に推進され、それ故に幅広い労働者層の質そのものが、その国の工業化の質と内容を決定づけたのである。したがって、義務教育の普及いかにが決定的な意味をもった。東アジアの国々にのなかでも、韓国、台湾、香港、シンガポールは義務教育の普及度の高いことで知られている。香港の場合、義務教育そのものというより流入する労働者の教育水準に依存する面が大であるが、流入労働者は相対的に高い学歴を有する者が多いという。教育水準だけをとれば、たしかにフィリピンなどの場合、高水準を示しているが、この国の場合義務教育の普及度は必ずしも高くない。そのため、義務教育修了者がその力にふさわしい技術的ポジションに就くのではなく、大卒が高卒の位置を、高卒が中卒の位置をそれぞれ占めるかたちで、それ以下のポジションへのシフトが進行したのである。したがって、こうした国の場合は、韓国、台湾などと異なり義務教育者の底上げ現象は生じにくい。

こうした義務教育修了者が、単に大量に存在するだけでなく、そうした労働者群が、低賃金・無権利状態でおかれていることが、戦後の工業化にとって必要だったのである。その意味では、開発独裁と称される政権の存在が絶対的に必要だったのであった。

つまり三つめとしては、開発独裁政権の存在

いかに重要な意味をもった。1960年代東アジアの国々に、工業化を本格化させた段階に登場してきたのが開発独裁政権であった。たとえば、1950年代末にタイに登場したサリット・タノム政権はその先駆的事例であるし、韓国の朴正熙政権、シンガポールのリークアンユー政権、インドネシアのスハルト政権などはその典型であった。こうした政権が、いずれもクーデターを通じ軍事独裁というかたちで民衆運動を弾圧する中で登場してきたことは注目に値しよう。しかし、この側面だけを見て、いま一つの側面を見のがしてはならない。

それは、この政権がいずれも例外なく、外資導入と工業化をスローガンに登場してきたことである。外資と工業化、そして民衆運動の抑圧。この三つの問題は、一見無関係のようにみえるが、実は、相互に密接に関連している。外資による工業化をおし進める大前提条件が民衆運動の抑圧に外ならない。民衆運動の抑圧なくして外資を呼び込むことはできない。その意味で、この開発独裁政権は、いずれも登場以降は事実上の戒厳令を敢行して民衆を無権利状態においた。たとえば、フィリピンのマルコス政権の場合、登場した時は開発をスローガンに民主化のポーズをとって現れたが、1972年に政権が危機に陥ると、たちまち憲法を改正し戒厳令をひいて民衆運動を抑圧したのはその一例であろう。

その意味で、表面上は民主的ポーズを取りつつも事実上戒厳令を敢行している例はシンガポールであった。リークアンユー政権は1965年のシンガポール独立以降一貫してこの国の政治を担ってきたが、その歴史はPAP（人民行動党）による一党独裁とNTUS（シンガポール労働組合総同盟）のナショナルセンター化の過程であった。シンガポールが独立したのは1965年であったが、その直後のシンガポールは政治的にも

経済的にも不安定で左右両派が激突した。当時リークアンユーひきいるPAPと対抗したのがバリサン・ソシアリズム (BP、社会主義戦線) で、その影響下に活動していたのが左派のシンガポール労働組合会議 (STUC) であった。こうした対抗のなかで、リークアンユーは、63年2月の“コールドストアー事件” (BP活動家を治安維持法違反で逮捕した事件) によりSTUCを非合法化した。PAPは、1966年に労組法、67年に刑事訴訟法、68年に雇用法、労資関係法をそれぞれ制定し労使協調路線を定着化させていった。この過程は、同時にまたシンガポールでの工業化政策の実施過程でもあった。こうした徹底した労資協調政策の展開の結果、1977年以降この国の公式統計にはストライキ件数はゼロが記録されている。

義務教育制度の普及と開発独裁による専制支配体制の確立のうえに、今日のNICSの成立があることをまず理解しておく必要がある。

2. 階層構成の変化と再編

上記のような経済成長政策の展開が、東アジア各国の経済に大きな変化を与え1960年代までと異なる階層構成をここにもたらした。

まず、何にもまして、この間の大きな変化は労働者階級の急増である。石田和夫「資料・発展途上国の階級構成表 (1960~1984年)」(関西学院大学『商学論究』 36—1 1988年6月) によって韓国、タイ、シンガポールの動向をみてみよう。

まず韓国であるが、工業化が本格化する前の1965年と本格化した後の1984年の階層構成の変化をみると、資本家は52 (単位千人、1965年) から166 (同上、1984年) へ、中間層は5752 (同上、1965年) から6666 (同上、1984年) へ、労働者階級は5032 (同上、1965年) から7587 (同

上、1984年) へとそれぞれ変化している。中間層は上述のように全体としては増加しているが、内実をみた場合、農林漁業、自営業者は、4296 (同上、1965年) から3436 (同上、1984年) へと急激にその数を減少させているのに対し、同じ中間層でも販売従事者の数は、451 (同上、1965年) から1713 (同上、1984年) へと急増しているのである。

工業化の波は、韓国の階層構成を大きく変化させ、資本家、労働者そして工業化を促進させる中間層の列を増加させ、その反対物としての農業人口の減少を生みだしているのである。さらに、労働者の内実をみた場合、ホワイトカラー労働者は558 (同上、1965年) から2641 (同上、1984年) へ、ブルーカラー労働者は、2158 (同上、1965年) から4946 (同上、1984年) へと倍増している。倍率でみた場合、ホワイトカラー層の急増は注目に値しよう。いわば、新中間層ともいうべき管理労働者の急増が1965年から80年代中ばまでの韓国の階層変化のなかに生じているのである。ブルーカラーが中卒、高卒のいわば義務教育修了者達をもって構成されているとすれば、ホワイトカラー層は、それ以上の学歴、主には大卒をもって構成されているのである。義務教育労働者の増加に加えて、高等教育労働者が増加が、今日の韓国での労働者層の拡大の最大の特徴とみなしてよからう。

つぎに同様の時期を同様の視角をもちいてタイでみてみよう。資本家は12 (単位千人、1970年) から174 (同上、1982年) へ、中間層は14151 (同上、1970年) から18673 (同上、1982年) へ、労働者階級は2365 (同上、1970年) から5975 (同上、1982年) へとそれぞれ変化している。中間層は韓国同様漸増しているが、内実をみた場合、農林漁業自営業者は12618 (同上、1970年) から15351 (同上、1982年) へと増加を示しており、

この点で漸減した韓国とは逆の傾向を現している。ただし販売従事者については、ここタイでも718(同上、1970年)から2044(同上、1982年)へと激増しており、ほぼ韓国と同様の傾向を示していることがわかる。

最後に、同様の視点でこの間のシンガポールの変化をみてみよう。資本家は、3(千人、1970年)から18(同上、1984年)へ、中間層は158(同上、1970年)から218(同上、1984年)へ、労働者階級は467(同上、1970年)より892(同上、1984年)へとそれぞれ変化している。中間層のなかでも農林漁業自営業者は、20(同上、1970年)から6(同上、1984年)へと激減したのに対し販売従事者は逆に69(同上、1970年)から86(同上、1984年)へと増加している。元来が都市国家で農村人口の希薄なシンガポールでは、この間の工業化政策の結果、農村人口が激減したのである。

以上、韓国、タイ、シンガポールにおける階層構成の変化を概観した。いずれの国ぐにも共通する点は、この間の工業化の結果、資本家、労働者の数が急増をみたことである。その増加の程度は、当然のことながらNICSと称された韓国、シンガポールにおいて大きく、タイなどにおいてはさほどではない。

つぎに、中間層については、NICSと称された韓国、シンガポールについては農林漁業自営業者の激減と販売従事者の増加が顕著であった。それに反しタイなどの場合は、農林漁業自営業者の漸増がみられた。

周知のように東南アジアの国ぐにの場合、人口統計は正確でなく、相互比較が困難である場合が一般的であるが、それでもある程度の傾向を知ることは可能であろう。まぎれもなく、2つの間の工業化政策の結果、NICSの労働者人口は急増したのである。

3. 労働者階級の状態

労働者階級の量的増大についてはこれまでに述べた。ここでは、労働者階級に焦点をあて、その内実に光をあててみることにしたい。

一つは彼らが低賃金の状況におかれていること、そして80年代に入り彼らの不満が爆発し、待遇改善を求める運動がNICSの中で生みだされてきたことである。

アジア諸国の労働者が低賃金であることは一般的に指摘されていることである。低賃金ゆえに小学校の義務教育すら受けることが出来ず、ストリート・チルドレンとして街頭で物売りに精を出す子供達がいまなお東アジアで数多いことはその証左であろう。また、大都市に必ずといってよいほどスラムが形成され、そこに労働者が多数住みつき、工場へかようということも労働者の低賃金を示すメルクマールとして注目に値しよう。

ただ、1980年代以降東アジア各国で工業化が進むにともない、急速に賃金上昇が生じていることも他の一面であろう。一般的には景気高騰、人手不足、高学歴化による労働力供給減が重なって賃金上昇が生じ、その過程で賃上げストが多発化したのである。

韓国においては、1980年代に入りこの種の労働争議が多発化した。韓国労働部の統計によっても1985年265件、86年276件にすぎなかった労働争議は、1987年になると3749件へと激増した。うち2629件は賃金引き上げを要求したストライキであった。また、争議形態も籠城というラデカルな闘争形態が3749件のうち2428件を占め、作業拒否の1226件と合わせると過半を占めた。こうした賃上げ闘争のなかからそれまでのナショナルセンターである韓国労組には属さない産別労組が組織され、1990年初頭には全国

労働組合協議会の結成へと進んでいった。

タイの場合は、やはり1988年以降賃上げストが全国的広がりをみせた。ただし韓国と異なり正確な争議統計がないため数量的に表示することはできない。タイは工業化の進行と同時に失業率が87年以降減少傾向に転じ、そのぶん最低賃金の上昇がこの時期からはじまった。そして昨年90年の最低賃金は、これまでの最高の90パーツを記録したのである。もっともこうした賃金の上昇も、同時に進むインフレと消費者物価の上昇のなかで帳消しの状態にある。

いま一つのこの間の特徴は、工業化の進行過程でワーカーとともにテクニシャン(技術者)やマネージャークラスの層が拡大を開始していることである。彼らは大学もしくは短大を卒業し、マネージャーとして企業に就職し、ワーカーのようにスラムに住むのではなく、大都市郊外に住み、自動車もしくはバイクで通勤する新しい層である。この層は、NICSと称される国であればあるほど厚く大量に存在していたのである。しかもこの層は、伝統的な製造業だけでなく、金融業や電子産業、コンピュータ関係など新興産業部門に多く存在し、そこにおけるかなめの位置を占めてきている。彼らは、工業化の進行と同時にその数を増加させてきている。

くわえて、この間官庁においてはテクノクラート層が増加し、軍隊においても同様の傾向がみられ、彼らが、工業化にともなう新しい労働者像としてクローズ・アップされてきている。

三つめとして、工業化の進行過程で増加したワーカーやテクノクラート層を中心に新たに労働組合が結成されはじめている。その意味では、この間の工業化の進展は、同時にまた労働組合の結成・拡大の歴史でもあったのだ。

4. 労働組合の結成と活動

東アジアにおける労働組合の活動は遠く戦前にまでさかのぼる。1920年代コミンテルンの結成とアジアへの働きかけが直接的契機となって、インドや中国、東アジア諸国の労働組合は結成され活動を開始した。

1920年代から30年代にかけては、コミンテルンとアムステルダム・インターナショナルの影響をそれぞれ色濃く受けた労働組合が東アジアの各地に組織され活動していた。両者は激しく勢力を競い合いながら組織の拡大に努めた。

1941年、日本が東アジアに「大東亜共栄圏」を形成することを夢みて軍事侵略を開始すると、東アジア各地でさまざまな名称の抗日組織が生まれ抵抗運動が随所で展開されたのである。

戦後、日本の敗北と同時に、東アジア地域では、さまざまな独立運動が展開され、労働組合はこの独立運動を担う最重要組織として多くの労働者を組織していった。1950—60年代に東アジアの主要な国々には独立を達成した。

1960年代以降東アジア各国が工業化に着手すると東アジアの開発独裁政権は、労働組合を工業化のパートナーとするため、反政府的労働組合の弾圧と労資協調組織の拡大に全力をあげた。

前述したように、シンガポールにおいては反政府的なシンガポール労働組合連合(SATU)は厳しく弾圧され、親政府的・労資協調主義的な全国労働組合会議(NTUC)は政府の全国的支援を受けてナショナル・センターへと拡大をとげた。そして、いまやNTUCは、シンガポールにおける唯一・最大の労働組合として、幹部は議員となり政府・資本家とともにNWC(国家賃金評議会)の一員を構成し賃金協定に参与する。しかも、タクシー、スーパー・マーケット、歯科、保険業、書店、旅行代理店、不動産業な

どを営んでいるのである。労働組合というより国家機関としてその一翼に組み込まれているといった方が適切なのかも知れない。

シンガポールのみならず、これまでNICSと称された経済成長目ざましい国々には、この種の労働組合が多数存在している。台湾、韓国などは、シンガポールとほぼ類似のものであったと考えてよからう。

韓国の場合、1946年に結成された大韓労総は左派系の全評に対抗して組織されたものであったが、これが源流となって61年には韓国労総が朴政権下で新たに組織された。この組織は、韓国の工業化をおし進める際の労資協調組織として重要な役割を演じたのである。組織図をみると16の産業別組織より構成されているが、一見近代的にみえるこの組織形態も内実はボス支配にもとづく官製組織であり、上からのコントロールがよりやりやすい組織に外ならなかった。こうした組織的統合のうえに70年代の韓国の高度成長は築かれたのである。

こうした政府主導の強力な労働組合組織を作り得たNICS諸国に比べると、マレーシア、タイ、インドネシアの場合、必ずしもそうした統制はとれていない。マレーシアの場合、マレーシア労働組合会議 (MTUC) が、この国の基幹労働者60万人を組織するこの国最大の産業別労働組合であるが、前述したシンガポールのNTUCと類似した歴史経緯をたどりつつも、賃金引き上げ等ではストライキも辞さぬ態度を保持しており、その実績ももっている。タイの場合も1970年代の「民主化の時代」のなかで、タイ労働組合会議 (TUCT) が活動を活発化させたが、組織人員の面でも運動の面でも大きな力をもってはいない。その点でインドネシアの場合は若干異なる。インドネシアにおいては、1965年の9・30事件で大弾圧がおこなわれるまでソ

ブシ (SOBSI) が中心となり、積極的な労働組合運動が展開されていた。1965年9月に軍部のクーデターにより共産党が非合法化されると同時に、ソブシ (SOBSI) も非合法化され、労働組合組織も壊滅的打撃を受けた。1967年スカルノにかわりインドネシアの大統領に就任したスハルトは、外資導入による工業化政策をスローガンに掲げると同時に、新たに官製労働組合の結成に着手し、FBSIを結成したのである。

労働組合が乱立し一本化し得ずにいるのはフィリピンであろう。この国の場合、各単組の上部団体は、3年に1度行われる単組レベルの投票により決定されることと関連し、左右両派の対抗が激しく、労組間の力関係はその時々政治情勢により大きく変動する。そうしたことも関連し、労組は政府の政策パートナーにはなり難い点をもっているのである。

このように、アジアの労働組合組織をみると、さまざまであるが、工業化のスタートにあたり労働組合を体制内に統合することに成功した国々になが、経済成長面で成果を収める結果となったことは事実であろう。

5. 経済成長の鈍化と労働組合運動

——結論にかえて——

1990年代に入りアジアの経済成長は、80年代の勢いを失っている。特に、NICSと称された国々でそれが顕著である。他方、成長の成果を獲得しようとする労働者階級の運動の高揚は、賃上げと民主化を求めてふき上らざるを得ない。その典型は、韓国とシンガポールであろう。

韓国の場合、前述したように87年以降労働運動は激しい高揚をみせ、賃上げと民主化の嵐がふき上がった。シンガポールにおいては、国民の不満はストライキとPAP離れ、シンガポールからの脱出者の増加というかたちで現れてきて

いる。シンガポールでのストライキ件数はゼロと公式統計には示されているが、実際には発生しているとの見解も出てきている。さらには、与党PAPの得票率が建国以来最低の61.0%を示したなかにも国民の不満はではじめている。くわえて1980年代末には、主に知識人、高級技術者を中心に自由を求めてシンガポールからアメリカ、カナダ、オーストラリアへ移住する者が続出した。こうした動きは、シンガポールの高度成長そのものに大きな影を投げかけはじめているのである。

このように、アジアの労働組合運動は90年代に入り新しい課題をかかえこんできている。それは、経済成長と民主主義の問題をどう調整しつつ実現していくかである。80年代までは、経済成長一本槍でつき進んできたNICS諸国の労働組合も、ここきて民主主義の課題をどうするかという課題に直面したのである。その意味では日本の労働組合運動と共通の課題をNICSのそれがかかえこんできているといわざるを得ない。

(アジア問題研究家)

全労連が国際シンポジウムを開催

- 日 時 : 1991年11月26日(火)～27日(水)
- 場 所 : アルカディア市ヶ谷(私学会館)
- テーマ : 「日本的労使関係と労働組合の権利」
- 目的/意議 :

いま、日本企業の海外進出、海外生産が急速に増大し、あわせて日本的労使関係が輸出されている。連合は、政府、財界と一体となって、これの輸出と押しつけに奔走している。外国の資本家たちは、日本の低賃金・長時間過密労働を一方では非難しつつ、他方では自分の企業でもやれるものならやってみようと「日本的労使関係」の研究を熱心におこなっている。市場経済への移行に熱心なソ連・東欧諸国などは無批判にこれを賛美している。

このシンポジウムは、日本的労使関係についての海外からの疑問にこたえつつ、日本の労働者の状態と労働組合運動の当面の重要な問題点を外国の人びとに正確に理解してもらうとともに、この問題での各国のとりくみの経験と意見を交流するなかで、国際的にも重要な問題となっている日本的労使関係にたいする国際的な労働組合の共同戦略の構築を展望する。

全労連はこのシンポジウムのとりくみをとおして、労働組合の国際的な共同行動、連帯と協力の強化に貢献する。

(くわしい要項などは、全労連・03-5472-5841まで)

特集・労働時間問題と日本の労働者

労働時間短縮闘争の推進

西村 直樹

過労死をめぐる世論について

全労連の「労働時間・休日・休暇についての政策」は冒頭の一節で次のようにのべている。

「『過労死』が社会問題になっているもとで労働時間短縮闘争をつよめ、労働者と勤労国民のいのちと健康、人間らしさをまもることは、労働組合運動にとって緊急課題の一つとなっています」。

また、全労連がこの政策を掲げてどうたたかうかを明らかにした『時短闘争行動計画』（案）も冒頭で次のようにのべている。

「労働時間短縮闘争はいまや国民的な課題です。第1に、過労死や家庭生活をも破壊されるような長時間・過密労働、単身赴任などをやめさせ、子どもたちに安心を保障し、青年が自らの発達をめざし、教育や文化・健全なスポーツを日常のものとしてゆくために、また日本と日本民族の健全な発達のために必要です」。

過労死の根本原因が長時間・過密労働である以上、上記の観点は当然である。そこでまず過労死について若干報告をしたい。

日経新聞が7月3日に社説でこの問題を取り上げた。題して「悲惨な過労死の根絶を」。内容は7月1日からの第65回安全週間に関連して労働災害の統計にふれ、災害が減少していることをよろこぶとともに、ここのところ、死亡災害が増加傾向にあることを指摘して過労死に話題

を進め、私たちが宮崎労災裁判と呼んでいる大日本印刷の過労死裁判にふれ、過労死の絶滅を訴えている。結びのことは「労組は『ゆとり、豊かさ、家庭の幸せ』を目標に掲げているが、過労死の絶滅こそ緊急課題と言える」。まじめな、極めて正当な主張である。

日経社説のとりあげた宮崎労災裁判（東京地裁91・5・27）は「比較的軽い労働」であっても、深夜勤務や休日なしの長時間労働のもとの「健康配慮義務」を取り上げ、経営者の「健康管理義務への違反」という考えを前面に、この死亡事件を過労死＝労働災害と認定した。

これに先立ち、91年2月に宇都宮労災裁判と呼んでいる事件での判決（東京高裁）があり、ここでは、生理リズムを狂わす深夜勤務が持病の高血圧を悪化させたことを指摘し、この死亡を過労＝持病悪化＝労働災害であると認定した。労働災害は一般的にもいえることだが、とくに過労死は原因が複合的で単純ではない。私たち労働側はいつもそのことを主張しているのだが、宇都宮労働裁判はそのことを積極的に認めている点で大きな意義をもつと思う。

いずれも国＝労働省は上告を断念している。

過労死をめぐるこうした司法判断が続いていることの背景に、過労死110番の弁護士先生方のご苦勞、被災者遺族とそのまわりのたたかう労働組合と労働者、民主団体の粘り強いたたかいなどによって、過労死をなくさなければなら

特集・労働時間問題と日本の労働者

ないという世論の拡大というものを指摘できる。こうした世論と弁護団・労組・遺族のたたかいのなかで、倒れる前日が休日だったケースで、バス運転手の死を労働基準監督署が労働災害と認定する判断が千葉県であった。さらに八丈島の大工さんが慣れない漁師の仕事での過労死を労働災害と認めさせる事例も生まれた（7月16日）。まさにこうした世論の力が日本を代表する新聞の一つである日経にこの社説を出させたのだと思う。新聞社のなかのまじめな労働者や第一線で遺族の取材にあたっている中での記者の見聞、その意見などもこの社説の背景にはあるのだと思う。そしてこの社説そのものがまた世論を大きく膨らませているはずである。

にもかかわらず、事態を甘く見ることは許されない。同じ宮崎労災裁判をとりあげながらまったく逆の解説をしているコラムもある。（たとえば「週刊東洋経済」7月6日付『平成嗤いばなし』）。そしてなによりも労働省当局が、これらの司法判断にたいする巻き返しをねらうかのような態度をみせている事例もおこっている。

たとえば、6月25日の大分地裁の判決＝じん肺を苦に自殺した労働者の労災補償保障を国は打ち切ったが、自殺そのものが労働災害を苦しめたものであるから国は補償を続けなさい、というもの＝に対して労働省は7月9日に控訴している。事件（自殺）がおこってから13年、原告が訴訟を起こしてから8年、原告はもう82才の老婆である。労働省はこのお年寄りをまだいじめたりないというのである。（「連合通信」によれば、労働省は宮崎労災判決を無視せよ、との内部通達を6月21日に全国の基準局長にあてて出していた。—8月6日付配信）

そしてなによりも過労死そのものはいささかも減少していない。過労死弁護団のこの5月末のまとめでは110番の相談件数は過去3年で2、

発表した「壮年期死亡調査」では8人に1人が突然死、うち脳血管疾患34.6%、虚血性心疾患19.8%となっており、半分は過労死と思われるものである。ある新聞社の調べでは男性とはりあって夜討ち朝がけで仕事を続けている女性記者には生理がなくなっているという人が50%いるといい、過労死予備軍は女性のあいだにも大きく広がっているのが実情である。

もっと運動を広げ、以下の3つの目標をたてて過労死をなくす努力を続けなければならない。

第1の目標。過労死の症例を見れば明らかだが、脳・心臓疾患と自殺が主流である。したがって自殺はべつに考えなくてはならないが、とりあえず労働省当局に、被災労働者の脳・心臓疾患発症の可能性のある精神的肉体的過重作業に従事した場合は、期間制限なしで医学的証明を必要とせず「業務上」と認定させる認定基準をつくらせることである。こうして被災者と遺族を日本社会が社会的に救済するしるみを確立することである。

第2。これまで、過労死ではないかということで労災認定を求めてきた。すると労働省は認定しない。そこで運動は労働基準局、労働基準監督署を当面の相手としてたたかうことになる。裁判闘争も相手は労働省＝国である。この状況をみて自分は全く「知らぬ顔の半平」を決め込んでいるのが殺人を犯した企業である。大阪の「アフター5の会」ではこんな馬鹿なことがあってもよいのかと、「街のレストランで中毒死があったらすぐ営業停止、人を殺した企業もすぐ営業をさしとめろ」との申し入れを大阪府当局に突きつけている。殺した企業に責任をとらせることが今大変重要なことになっている。

第3に、過労死の原因である長時間・過密労働と競争・ノルマによるストレスをなくし、職

場に自由と民主主義をとりもどすこと。職場に自由を…というとはなという顔をされる方もあろうが、憲法が職場にいきているなら、仮に労組がなくても、またあって御用化されていたとしても、不当なノルマや人権を無視した競争を、同僚同士が話し合ってなくしていくことは可能である。職場に憲法をいかにす課題は過労死根絶の必須の要件であることは主張し続けなければならない。

ともあれ、原因の最大のものが長時間過密労働であることは明確であるから、次にこの労働時間短縮の闘争を見ていく。

労働時間短縮についての独占資本の対応

まず91春闘での労働時間短縮闘争の動向であるが、3月19日の鉄鋼回答は、本年、交替制労働者3日、常日勤労働者2日の休日増と後に見る合意、電機は年度と時間を書かずに「時短推進にむけた労使協議機関の設置」、自動車はゼロ回答で、総じていえば「時短推進尻すぼみ」（日経連）といわれる。

実態はどうだろうか。最大の民間企業NTTでは、本年4月、夜間電報廃止を契機に夜勤労働者の特別休息時間を奪った。船舶の無線通信業務など、従来通りの夜勤労働者にとってはこれで年間245時間もの労働時間の延長が押しつけられた。連合系の中堅企業では年休をとりやすくするために、メモリアル休暇とかリフレッシュ休暇とかの名称をつけて年休の自由取得権を侵害しながら管理体制強化をはかっている。そのもっともあらわなのが電機で、例えば日立製作所では特定の職位者に30時間残業相当分の手当を業務手当ということにして払いだした。7万人の組合員のうち1万5千人にも達するという。これだけの労働者がいい方は違うだろうが、結果的には月30時間の労働時間延長を強制

されているわけだ（もっともこれは千代田化工建設で役職者に残業手当をださせた職場からのたたかいの偉大な影響でもある）。東芝はこれが20時間、名称は職務手当。さらに急速に広がっている私鉄バスの長距離サービス便。この運転手にはこれまでの残業の多さの上にさらに長時間かつ苛酷な仕事か押しつけられる。また大きな企業でのパートタイマー労働者の急速な拡大もこの間進んだ。

このように見ていくと、統計的には減っているが、職場での労働時間は少しも減っていない。通勤時間の延長も考慮すると、仕事のための時間は今なお延長し続けているといってもいい過ぎにはならないのではないだろうか。

次に、先に触れた鉄鋼労使合意についてであるが、この合意がされた後の数日というもの、どこかの新聞テレビが必ず特集番組を組んでいたことは記憶に新しいが、内容は実はほとんどないものである。

1988年5月27日の閣議決定「経済運営5ヶ年計画」は竹下内閣がサミット前に例の前川レポートにそってくみ上げたアメリカなどへの公約でもある計画だが、このなかで「計画期間中に」日本の年間労働時間を1,800時間程度に短縮するとの約束を日本政府は国の内外にしたのである。鉄鋼の労使合意はこの約束の計画期間中＝1992年度末まで＝を90年代の半ばにずらし、1,800時間を1,800時間台まで引き延ばしたのである。つまり政府公約を大幅に後退させただけの話なのである。

7月4日、新行革審の中間報告がでて、このなかで88年の政府公約の「達成にむけての取り組みを強化する」と述べられているが、6月3日の日経新聞によれば、この中間報告で新行革審は鉄鋼労使合意と同様、「1995年に1,800時間台まで短縮する提案を盛り込む」と書いていた。

特集・労働時間問題と日本の労働者

そこへ7月16日、春闘で時短ゼロだった自動車総連の中央委員会で、93年に1,800時間は無理があるから95年にするとの方針がだされた（連合も連合系大手単産も、政府の「経済運営5ヶ年計画」の「計画期間中」を92年度末と読まず、なぜか93年いっぱいと読んでいる）。

なお、6月12日の「時の記念日」で始まるこの週を時短ウィークとしたなかでの省庁・経営者団体と国民春闘共闘委員会との交渉で、日経連の労政部長は鉄鋼の労使合意をとりあげ、鉄鋼はよくもふみきったものだと大変な評価をしていた。

以上の経過とそこで語られた内容から、次のようにまとめることができる。独占資本は政府が88年に公約をしたころはどうせ先のことというところで合意していたのだろうが、ここへきてやはり何とかして引き延ばしたい、その期限はいまのところ鉄鋼労使合意の線をめやすにしていること、政府や行革審という公的なところでは、約束が大きすぎ、全労連など本気でこの公約実現をめざしている連中もいるので、今のところ、当初の約束を崩すわけには行かないところに追いこまれていること、などである。

一方、90春闘の後から始はじめ、90年9月にははっきりした形をとって一斉にでてきたもう一つの体系がある。それは1ヶ月の変形労働時間制（88年4月1日施行の「改正」労働基準法による）と3組2交替制などの交替勤務を結びつけてでてきた労働時間「短縮」計画の提案ないしその実行である。

トヨタ自動車のケースは前号本誌に図表を紹介したが、それによると21日サイクル、12勤9休で、週38時間、1勤務9時間半、残業手当なしというものである。三菱自動車のように昼勤の9時間半を10時間にしているところもある。松下電器の提案では女性労働者も含めて24時間

稼働、365日操業をめざすといい切っている。トヨタはこれで年間1,881時間、松下はずばり1,800時間である。

しかし、3組2交替制で機械のフル操業ないしフル操業に近い稼働率で稼働させようということは、労働者の生活リズムを根底から破壊する。当人ばかりではない。家族ぐるみである。トヨタといい、松下といい、日本を代表する機械加工組立型の産業である。これらの企業が先陣を切っているということは、労働者、労働組合が反対し、たたかわない限り、日本中にすぐ広がることを意味する。

大変な厳しい「合理化」攻撃となるこの方式＝変形労働時間制と交替制勤務を併用した設備のフル稼働体制への移行は、それほど長期間を要せずに新たな種類の社会的問題を、若年層には若年層なりに、中高年層には中高年層なりに、また家庭には家庭に現れるそれなりの現れ方で、続々と引き起こしてくることになるだろうと思う。現在、トヨタ自動車の組合も松下電器の組合もこうした方法以外に1,800時間への道はないという立場をとってこの方針を推進している。これで大丈夫だろうか。

私はこの方式は過労死を大幅に拡大することになるだろうと思う。家庭崩壊や少年非行もまた桁を変える広がりを見せることになるであろう。そうした量的な広がりが見え隠れしている不祥事の質的転換をも招来することになるのではないかと案じている。だからこの方式の広がりについては、声高に今から反対だといいつのっていくべきである。どうしてか。

人間には「寝だめ」「喰いだめ」の能力がない。1日24時間の中で働き、眠り、休息して食事をとり、という生理的に必要なことをすべてやっていかなければ生きていけない。とくに副交感神経系が活発になる夜は寝るもので、そう

でないと疲労の蓄積が著しく、必ず慢性疲労を蓄積する。労働時間を生態のサーカディアンリズムに反して組むならば、それは仮に年間労働時間を1,800時間にしたとしても、とり返しのつかない非人間的・苛酷な労働になるといわねばならないものだからである。1,800時間を目玉にしたこの変形労働時間制と交替勤務制は人間の存在そのものを否定しようとする制度として絶対に反対してたたかわなければならない。

以上見てきた通りの独占資本の対応から、彼らは、労働時間は短縮したくない、しかし、世界にも約束してしまった上はやらざるを得ないだろうが、それならば徹底した「合理化」=人類の存在そのものに逆らうような「合理化」と引き換えにしようとしていることがわかる。

政府の対応と人事院勧告

では政府はどうだろうか。

総務庁は6月13日、「行政監察結果」報告のかたちで労働省に女性労働者の残業・深夜勤務の既成緩和を求めた。機械組立型産業における交替制勤務とならんで、今一つの労働時間の上での脅威が、証券・金融などでの無定量的な残業=ただ働き残業にあることがはっきりしている。その戦力は間違いなく若い女性労働者である。そこに手が打たれようとしているのである。これを受けて労働省は表向きの態度とは裏腹に「われわれが日ごろから検討していたことも含まれている。これらの問題については対策が効果的に実施されるように取り組み」、「9月には対応策をまとめて総務庁に報告する」という婦人局長の言葉が報道されている。受け入れるハラだ。1990年のILO総会に政府代表として出席した労働省の審議官は大原社会問題研究所のシンポジウムで「条約が採択されると、…労働基準法上のいろいろな制限をどうするかという問

題がありますが、そういう諸々これから検討していかなければならないだろうというのが率直なところですよ」（大原社研雑誌、388号91年3月）と述べている。当日きいていた私のメモではもっとはっきり、近く要綱の検討に入ることになるだろうといういい方をしていた。つまり、彼らはILO夜業条約を持ちこんで労働基準法を大幅に変えたいのである。しかしILO条約の労働時間関連分を一つも批准していない今、この条約だけを批准するというわけにもいかない。そこで変化球が投げられたのではないだろうか。総務庁にいわせておいて素知らぬ顔をして労働基準法の「改正」作業に入ろう。総務庁の報告をそのように読むのは読みすぎだろうか。労働省婦人局長の発言はそのように読むべきことを示唆しているように思える（「労働基準広報」7月21日付）。

一方、労働者の労働時間についての意識調査も大々的にとりくんだ（「労働者の賃金志向が所定外削減のネック―所定外労働削減に関する調査について」）。

この調査結果では、賃金が低いこと、または老後や住宅のことを考えたら労働力再生産費用としては絶対にとりない賃金水準についての言及をさけ、時短がすまない理由を、労働時間短縮よりも賃金志向の強い労働者のせいだとする報告書になっている。ただこの報告で大切な点は、29%にも及ぶただ働きの実態がでてきたこと（この調査対象者はすべて連合の大手労組の組合員であると考えられる。なお全労連の91年春闘はがきアンケートによる未組織労働者のただ働きは27%）や、残業の多い理由を職場の労働者は「仕事量に比べて人手が少なすぎる」（63.5%）とはっきり述べていることなどが明らかにされていることだ。こうした重大なことよりも、報告書の見出しにあるとおり、長時間

特集・労働時間問題と日本の労働者

残業を労働者のせいにする労働省の姿勢は極めて重大だというべきだ。

さて、1972年末、政府は公務員と金融機関の労働時間を土・日休業にすることによって、日本の社会を西側先進国並に土曜日曜休日に持ち込んでいけるとの「労働者生活ビジョン懇談会」の答申をうけ、そういう指導をおこなって5年後にはその実現を期すことにした（73・1・26次官通達）。それから既に19年。89年2月、金融機関の土曜休日は実現した。しかし公務員はまだである。ところが、「経済運営5ヶ年計画」で約束した「計画期間中に年間実働1,800時間程度」を実現するためには、91年の人事院勧告で完全週休2日制をだし、92年から実施しないと実現できない。人事院は追い詰められているのだ。

仮に人事院勧告で（これは8月5日に内容が明らかになるはず）完全週休2日制がうちだされたとき、それを実現するためには、看護婦など、いまでも全く不足している要員を大幅に増やさなければならない。予算もそれに見合っ組み直すことが必要になるだろう。そのため、勧告がでて、閣議決定でそれが決まるまでには公務共闘を中心、官公労組組合にとってはたたかひの連続となるわけである。8月から11月一杯まで、この運動は続くことになる（なお人勧は「平成4年度の早いうちに」完全週休2日制を実施するよう勧告した）。

91年秋から92年春闘への 労働時間短縮の闘争

公務員労働者が人事院勧告をうけてからこれを最終的に決定するまでの闘争期間はほぼ4カ月。その間、民間の労働組合は単産から単組まで、ほとんどのところが年次大会を開く。全労連はこの各級の年次大会に、労働者時間短縮の

要求、その最低限は1993年3月までに年間実労働時間を1,800時間にするための計画を労働組合がしっかりとうちたて経営側に承認させるためにこの要求を決めること、その実現のためにスト権を執行部に委譲することを含めた、たしかう態勢の確立をよびかけている。

単産によってはストをやるが大変なところもある。要求が通らなければストをやるのはあたりまえだということもある。だから、なかなか一律にいかないことは承知の上だが、ダンプカーのデモの迫力、白衣の集会の人を引き寄せる力、昼休みのオフィス街の様々なイベントなど、それぞれの特徴を生かした行動を、実力をかけるのだという共通の決意と認識にもとづいて、91年秋から官民一体となって労働時間短縮のためにたたかひぬいていきたい…。

以上が全労連91年7月～8月の第5回定期大会に提起している「労働時間短縮のための行動計画（案、後掲）」である。

どこまでやれるか。案じているよりはやり切ろうという努力の方が大切である。そこでいま、昼休みに職場のすべての労働者に見てもらうことのできる20～30分の教育宣伝用ビデオをつくりだす準備にはいつている。なんの予算も下準備もないところでやるわけだが、たまたま劇映画「ドレイ工場」製作上映委員会の活動以来、最近では池貝鉄工争議の記録映画を3本つくってきた映画制作者としての私の出番だと思っている。1年くらいかけて国民の皆さんにも見ていただけるようなものを用意したいと思っているが、それはそれとして、今度のはとりあえず組合員向けである。このビデオは全労連の「労働時間、休日・休暇についての政策」の冒頭にてでている次のことば―「このたたかひは、現在の日本人の生活と労働に対する考え方全体を問い直し、日本の経済・社会の在り方を根本的に改

めようとするものです。」をどう現実のものにしていくか、という点にしばられることになるであろう。全労連がよびかけ、この秋から実施する労働時間短縮の国民署名運動を、このビデオ

が推進することになる。

最後に全労連大会に提案されている「時短行動計画表」を紹介して私の報告を終わりたい。

(会員・全労連調査政策局)

労働時間短縮行動計画(案)

1991年～1993年3月

計画 目標 年次	目標項目(1)…週40時間から35時間への1日の時短 と完全週休2日制 (89年完全週休2日制=9.6%、なし=41.7%) 労働省「賃金労働時間制度総合調査」	目標項目(2)…長時間残業の 規制と深夜勤務制限 (90年総実働時間2119.8 …製造業)	目標項目(3)…年次有給休暇 と他の休暇の拡大 (90年年休日数 取得日数7.6、取得率50%)
第 1 91 ス テ ッ ク 中 ブ	☐ 人事院勧告で公務員の完全週休2日制を勧告させる要求、増員と予算闘争の強化 ①全く週休2日制のないところを単産・地域からなくす ②何等かの週休2日制を取っているところは必ずそれを前進させるか、すくなくとも1日あたりの時短を必ずとる ③年間1,800時間を92年度中という計画を経営者側から必ずださせる	☐ 当面1日2時間、月30時間の規制をめざす、深夜勤務の実態を調査する ①ただ働きの追求と週及清算闘争 ②割増率50%と基礎賃金みなおし ③36協定児童延長職場の絶滅 ④夜勤仮眠施設チェック	☐ 年休取得率50%未満職場・組合員の絶滅 ①年休完全取得運動をおこす ②パート含む最低日数チェック ③年休20日要求組織 ④祝祭日で休日でないところを休日にさせる
第 2 92 ス テ ッ ク 春 闘 ― 92 ス テ ッ ク 秋 闘	☐ 完全週休2日制未達成職場はすべてがこの要求を提出する ☐ 春闘で獲得できなかったところは必ず秋にふたたび要求してたたかう ☐ 年末までには全労連のすべての職場が完全週休2日制を実現するようたたかう(教員のような、子どもの教育との関係ですぐ実現できないところも要求はくり返しその正当性を認めさせる) ☐ 要求実現のために必要な要員を追求し、増員を要求する	☐ 第1ステップの要求を春闘で実現させる、とれないところは秋闘で必ずとる ①36協定最長1ヶ月 ②不必要な夜勤の制限要求 ③交替勤務部門での要員のみなおし、大幅な増員 ④連続操業職場の5組3交替制の要求組織化 閉店法などの世論づくり	☐ 年休取得率最低80% ①年休20日を勝ち取る(最低年内に15日実現) ②育児休業、看護休暇、傷病休暇、有給教育休暇、結婚休暇、リフレッシュ休暇、生理休暇、産前産後休暇などの全面的見直しと要求組織
第 3 93 ス テ ッ ク 3 月 ま で	☐ 第1ステップ、第2ステップで要求した項目について未達成のものをなくしていく時期として位置づける。したがって運動は春闘の終結までかかることになるが、区切りとし目標を3月までとした。 ①年間実働時間1,800時間態勢をこの春闘中に達成する。 ②未組織労働者、関連企業や商業その他への完全週休2日制波及のための統一行動として、法制化をめざす対政府行動の強化。閉店法や営業時間規制の世論づくりも強化する	☐ 1日2時間、週5時間、年120時間への残業の規制実現 ②割増率50%の達成 ③36協定最長1ヵ月達成	☐ 年次有給休暇最低20日の実現 ②年休取得率100%の実現 ③第2ステップの②要求追求と実現

労働時間問題の現代的課題

高橋 祐吉

すでに語りつくされたかのような感さえある労働時間問題について、いまいったい何をどのように語ればいいのか。「長い」ことをいまさらのように指摘し「短く」することの必要性をあらためて強調しても、しかたがないような気もしないではない。本当の問題は、わが国の労働時間がなぜに「長く」、またなぜに「短く」ならないのかということにあるが、これにともに解答しようとするとかなりたいへんな作業が避けられない。夏季休暇中に時短問題の原稿執筆で苦しむというのもいささか戯画的なので、本稿ではそうした悲喜劇を回避しながら、常日頃考えていることのみをできるだけ「自由」にかつまた「簡潔」に述べてみたい。

最近の時短の動向をめぐる

最初に、話の糸口として最近の時短をめぐる動向を簡単に整理しておこう。連合が労働時間短縮闘争を賃上げと同等の力で取り組むことを表明したことなどもあって、今年の春闘は「時短春闘」と呼ばれることになった。連合が時短元年をうちだしたのはすでに2年前の89年春闘のことであったが、この2年間は実はほとんど成果らしい成果を上げることができなかった。労働省の主要企業を対象とした調査結果をみても、90年春闘で時短要求を提出した組合のうち妥結したのは22%にすぎなかったし、90年度の年間総実労働時間は2044時間（「毎月勤労統計調

査」、事業所規模30人以上）で、前年度と比較してわずかに32時間しか短縮しなかったのである。時短は掛声倒れに終わっていたといっていだろう。しかし、連合がみずから掲げた1800時間達成の目標期限である93年が近づいてきたことなどもあって、今年は例年以上に時短に意欲的な姿勢をみせることになったわけである。

とくに注目をあつめたのは鉄鋼大手5社の労使交渉の動向であった。鉄鋼労使は昨春闘後、時短調査研究委員会を設置して時短のあり方をめぐり意見交換を重ねてきた。その結果今年の3月には、「労働時間短縮を積極的に推進するために、労働生産性の一層の向上を前提に、今後の経済環境に特段の変化がない限り、1990年代半ばまでに年間所定労働時間1900時間を切ることを目標に段階的に所定休日を増加することとし、さらに、年間総実労働時間については、景気の消長で変動はあるが、年休付与日数増などを検討することにより、1800時間台になることを目標とする」という内容の「中期ビジョン」が策定された。組合側が「時短の新しい流れをつくり出しえた」と評価したように、さまざまな限定つきであるとはいえ、ともかくも産別レベルで1800時間台の目標が打ち出されたことは注目されよう。

鉄鋼労連の試算によると、現在の年間所定労働時間は1971時間であるが、これを10日の休日増によって1893時間にまで減らし、さらに現在

20日の年次有給休暇を25日にまで引上げて完全消化させると192時間の時短となり、これによって年間所定労働時間は1700時間程度となる。現在の残業時間は180時間程度なので、これを加えると年間総実労働時間は1880時間となるが、残業削減についても強力に取り組めば年間総実労働時間を1800時間以下にすることは可能であるという。そして今春闘では、そのための足掛かりとして常昼勤については2日、交替勤については3日の休日増を獲得した。

時短の取り組みは鉄鋼だけではなく他の産業でも目立っており、かなり幅広い動きとなってきたようである。電機労連も93年に1800時間の実現をめざす中期プログラムを要求した。結果としては労使協議機関の設置と、祝祭日が土曜日と重なった場合の休日増にとどまったが、昨年すでに「93年度中に一人平均で年間総実労働時間1800時間」を実現するという事で労使が合意している松下電器に加え、今年は三洋も93年度中の達成で合意した。これに対して自動車総連は中期プログラムを要求したが受け入れられず、時間外20%削減（80時間）と年休取得率の向上（3日＝24時間）によって年間100時間短縮することで合意した。時短のための中期プログラムの要求は全電通をはじめいくつかのところでみられるが、期限については「93年度までに」「93年度を目途に」「5年以内に」「できるだけ早期に」といったようにいろいろであり、また達成すべき目標についても「年間総実労働時間1800時間」から「年間所定内1800時間台」（所定内ではほとんど何の意味もないうえに、1800時間台とは！）までかなりばらついているというのが実態である。

時短はむけて労働組合の真価が問われるのは本当にこれからだといっていいだろう。中期プログラムの実現にあたってネックとなるのは、

実は所定労働時間の短縮などではなくて長時間の残業の削減や年次有給休暇の取得率の向上からである。今春闘における交渉では、どのような手順で残業を削減し年休の消化率を引上げ1800時間を達成するのかという点については、労使間でとくに何かが合意されているわけではない。中期プログラムでは目標が定められたにすぎないともいえるのである。年休の消化率はこの10年間で66%から57%にまで約10ポイントも低下しているし、電機労連の調査によると大手16社で切り捨てられた年休日数は180万日以上にもおよぶという。また労働省の「毎月勤労統計調査」によると金融・保険業はもっとも時短が進んだ産業ということになっているが、そこでサービス残業が横行していることは既に周知の事実となっているのである。かなり重要な問題が残されているといわなければならないだろう。

最近の時短をめぐるこうした動向についてはいくつかの厳しい評価がある。例えば、「彼らは1800時間への到達を目玉に新たな大規模な『合理化』をねらっているのだ。その計画では一人ひとりの労働者は確かに1800時間になるかもしれないが、製造業の現場を中心に24時間稼働態勢を当たり前にし、いまよりももっと激しい搾取を強制しようとしている」（工藤光喜「労働時間短縮を口実にした動き」、『賃金と社会保障』91年4月下旬号）といった指摘や、「主要企業で時短が形式上進んだとしても、労働者の過密労働や協力残業、末端中小の長時間労働の温存など、過労死をさらに多発させるような要因をもっていることを見逃すことはできない」（金田豊「時短推進のために求められるもの」、『労働総研ニュース』No15）といった指摘である。

連合主導の時短の限界や危険性を認識しておくことは重要であり、また時短のために交替制

特集・労働時間問題と日本の労働者

勤務や変形労働、サービス残業などが増えるのはおおいに問題であるというべきであるが、しかしそれにしても1800時間達成にむけての労使合意が成立したということは、やはりきわめて大きな社会的意義を有しているのではないか。全労連の方針にもとづいて、傘下の単産や単組も「1日8時間、週40時間」と「年間総労働時間1800時間」の達成にむけての取り組みを強めつつあるが、こうした方向を一層発展させて賃上げだけではなく時短においても大きな成果を獲得してほしい。

二つの調査結果をめぐって

ところで、最近労働時間に関する二つの興味深い調査結果があいついで明らかにされた。8月9日の『朝日』には、連合総研が昨年実施した「五カ国生活時間調査」（日、米、英、独、仏の主に男子労働者を対象）の結果が紹介されている。それによると、①ドイツ、フランスでは始業時刻の10分前に職場入り終業時刻になるとすぐに退社しているが、日本の場合は平均して始業時刻の30分前には出社し、午後5時前後の終業時刻を過ぎても6時半で47%、7時で30%の労働者が会社に残っている、②1日の労働時間と通勤時間を合計すると日本では最長の12時間となり、イギリス、ドイツ、フランスよりも2時間30分から3時間、アメリカよりも1時間40分も長くなる。この差の大半は①からもわかるように残業時間によるものである。しかも他の諸国にはないが、わが国の場合は帰宅後自宅です仕事を続ける労働者が4%いる、③この結果平日の自由時間は日本が最短の2時間28分で、イギリス、ドイツよりも2時間弱、アメリカ、フランスよりも約1時間短くなる、というのである。

わが国においては労働時間に関する雇用契約

関係がかなり曖昧になっており、それによって個人の自由時間が食い潰されていることが明らかである。この調査によると、自由時間のうち「家族どうしの付き合いなど私的交際」はドイツでは32分あるが日本は1分、また家事時間はフランスでは59分あるが、日本では8分にすぎないという。自由時間の圧縮が、地域における市民としてのつながりや家族との関わりを希薄なものにしていることがうかがわれる。経済企画庁編の『1800労働時間社会の創造』（89年）にも、「食事時間も十分取れているとはいえず、このことが日常的食文化の発展を不十分なものとし、また、家族・友人等との会話の機会を減少させている」、「父親は仕事で忙しすぎる、子供は勉強で忙しすぎる、家事・育児は専ら主婦が担当する、という具合で家族が共有する時間がない」ために、「日々の生活を共同で紡ぐという家庭生活の基本的意義が軽視されている」、「一般の人々が自由に参加しあい、少しずつ分担しあっているパブリックな活動が少なくなっている」、「社会の中核的な年齢層の文化活動への参加」が阻まれている、といった指摘がある。時間の貧しさが、こうした形で生活の質の貧しさに結びついているのである。

もうひとつの調査は、労働省が昨年の暮に連合総研に委託して実施した「所定外労働の削減に関する調査」（連合傘下の労働組合と組合員を対象）である。その結果をみると、わが国労働者の労働時間を最長にし自由時間を最短にしている残業が、どのようにして生まれてくるのかがある程度明らかになる。ポイントだけを紹介してみると、①所定外労働時間があらかじめ決まっている者（「あらかじめ決まっている」「所定外」労働時間という日本の現実を見よ！）が19%いる、②休日出勤や8時間を超える長時間残業をおこなった場合に、代休を「必ず取って

いる」者が24%、「だいたい取っている」者が11%で、約3分の1の組合員しか代休を取っていない、③「割増賃金が完全に支払われている」者は68%にとどまり、残り32%は完全には支払われていない（そのなかには「まったく支払われていない」者も3%含まれる）のである。

さらに、④所定外労働を「なくした方がよい」（23%）と回答した者と「もっと減らすのがよい」（40%）と回答した者を合計すると6割を超える、⑤所定外労働をおこなう理由をみると、「仕事量に比べて人手が少なすぎるため」と答えた者が64%にも達してもっとも多く、「所定外賃金がないと生活が苦しい」と回答した者は22%にとどまる、⑥組合員が所定外労働削減のために望んでいるものとしては、「要員数を労使で協定して決める」と回答した者が56%でもっとも多く、「賃金水準の引上げ」（50%）を上回っている、⑦会社に所定外労働の削減を要求しておらず、その予定もない組合が29%ある、⑧所定外労働削減のための目標値（規制値）を設定している組合は40%にとどまり、残りの57%は目標値を設定していない（どうやって削減するのか？）、といったいろいろと考えさせられる結果がえられている。

低賃金＝長時間労働仮説の再検討を

ところで、上記の「所定外労働の削減に関する調査」結果を発表した労働省は、「所定外労働の存在を前提とするような企業の業務体制にも問題があるが、それに加えて、所定外労働を容認したり、むしろ歓迎したりする労働者の意識にも大きな問題がなるのではないかと考えられる」とコメントし、わざわざタイトルに「労働者の賃金志向が所定外労働削減のネック」とまで掲げたのであるが、これには筆者も開いた口がふさがらなかった。内容を読めばとてもそん

なタイトルは出てこないし、むしろ先の④、⑤、⑥などから逆の結論を得られたのではないかとさえ思っていたからである。また、この調査結果を報じた7月16日付『赤旗』の「『残業代は生活費に』8割」という見出しの記事にもやはり疑問が残った。それによると、「『所定外賃金を日常生活費に組み込んでいる』と答えた組合員は80.6%、また、労働時間短縮の問題点として『収入の減少』をあげた労働組合が6割を占め、組合員の3人に1人は『現状程度の所定外労働があってもよい』と答えています」として、こうした結果は「低賃金のために所定外労働を必要とし、時間短縮がすすまない実情を反映したものの」としてとらえられているのである。

その後同紙は、7月24日付で「残業減らぬ責任」を「労働者におしつけ」るものであるとの論説を掲げて労働省のコメントにあらためて反発した。その記事によると、「日本の労働者は、まだまだ低賃金のため、恒常的な残業による残業代が生活費に組み込まれていることは事実です。しかし、だからといって、実際に企業が時短をしたくても労働者の収入が減るから残業削減ができない、それが障害になっているという事例は、過分にして聞いたことがありません。逆に、企業は経費削減のためなら、労働者の生活などおかまいなしに、残業予算だけ減らし、仕事は減らさないでサービス残業が増えるというのが現実です」と述べられている。筆者はこうした指摘をまったく正当であると思う。いわゆる低賃金＝長時間労働仮説は、かなり流布しており現在でも根強いようであるが、それは今日の残業問題の一側面をとらえたものにすぎない。残業を込みにした生産計画が慢性的な残業を生みだしている点が、より強調されるべきではないか。

例えばいま手元にある本をいくつかくくって

特集・労働時間問題と日本の労働者

みると、「日本の労働者は勤勉性という美德を持っているから好んで長時間労働をやっているというわけでは決してありえない。多くの労働者は何よりも低賃金であり、それをカバーするために残業して、その収入をあてにしないかぎり生活を維持できない」（『日本の労働組合運動 3 要求・闘争論』102ページ、大月書店）、「低賃金を押しつけられているなかで、労働者も生活のために時間外労働に頼ることになり、日本の長時間労働が形成されるわけです」（『労働問題実践シリーズ2 人間らしく働く』15ページ、大月書店）、「恒常的残業は、過労死の温床である。それでも恒常的残業が多いのは、収入の中で残業手当が大きな割合を占め、…これを解決する方法は、残業がなくても、基本給で生活できるようにすることである」（野澤正徳他編『自立と協同の経済システム』149～50ページ、大月書店）といった指摘をたちどころに発見することができる。

このような仮説にこだわる限り、時短のためにも賃上げが必要であるといった実践的な結論に導かれやすく、時短闘争の独自の決定的な重要性が薄められてしまうのではないか。過労死弁護団全国連絡会議事務局長の川人博氏は、「長時間残業の原因を、低賃金構造に求める見解、すなわち、残業賃金が魅力となって残業が多くなるとの見解は、一部の職場の付加的な要因の説明にすぎない。製造・運輸などで残業代がきちっと支払われている職場に限って当てはまる説明であり、かつ、残業をする場合のいくつかの動機のひとつにすぎない。過労死発生との関係でいえば、残業代のために死ぬまで働くといった事例に私は接したことがない」（『経済セミナー』91年8月号）と述べているが、こうした指摘をあらためてかみしめてみなければならぬだろう。先に筆者なりの労働省調査の要約を

示したが、それを素直に読むならば、いつまでも低賃金＝長時間労働仮説にこだわるべきではない。いま労働組合に求められていることは、社会現象化した過労死と蔓延する過労死の不安を根絶することであり、そのためにも低賃金論の惰性を克服すべきなのではないだろうか。

わが国における労働時間の現実

先の論文や『経済』8月号、7月18日付『朝日』の「論壇」などで川人氏が繰り返し指摘しているように、労働省の「毎月勤労統計調査」は企業が支払いの対象とした労働時間をカウントしたものにすぎず、現実の労働時間の実態を正しく反映したものとはいえない。支払いの対象とされなかったサービス残業やフロシキ残業などは、当然ながらどこにも出てこないからである。年間総実労働時間2064時間という数字は、「やや不正確といった程度の誤差ではなく、実態と大きく乖離している」といわなければならないのである。同じ政府統計でも、労働者から直接アンケートをとる総務庁の90年の「労働力調査」にもとづいて非農林従業者の年間総実労働時間を推計すると、男女平均で約2400時間男子労働者のみだと約2600時間となる。この調査は月末1週間の労働時間を調査しているので、実際の平均よりもやや長くなっている可能性があるが、少なくとも「毎月勤労統計調査」よりも実態に肉薄しているのではないかというのが彼の意見である。サービス残業が根絶されなくては、1800時間が達成されたのかどうかさえ明らかにすることはできないのである。残業代の完全な支払いと同時に残業時間そのものをきちんと記録するために、組合はまずもってタイムレコーダーの設置を要求し、ひとりのノーワーク・ノーペイではなくノーペイ・ノーワーク原則を確立すべきではないか。

この男子労働者の2600時間にしても平均値であるから、当然ながらこれをはるかに超える労働者が少なからずいる。森岡孝二氏が紹介している事例（山口正之他著『どこへ行く資本主義と社会主義』、90年、大阪過労死問題連絡会編『さようなら過労死』、90年、ともにかもがわブックレット）は次のようなものである。日本生命労働組合の89年10月の「調査季報」に紹介された「営業管理職の平均的職務像」によると、平常月で出社時刻は午前8時、退社時刻は午後8時30分、これが重大月（年4か月？）となると退社時刻はさらに1時間遅くなるという。この場合の年間総実労働時間は、昼休み1時間を除き1か月21日で計算すると、平常月基準で約2900時間、重大月基準で3150時間になり、年間でおおよそ3000時間にも達することになる。先の川人氏によれば、過労死で倒れた労働者の年間総実労働時間を計算すると3000時間前後がほとんどであるという。だとすれば、生保の営業管理職などはいつ過労死してもおかしくはない状態に置かれているということになる。彼らが過労死の不安を抱いていても少しも不思議ではない。

新聞をみてもいささかショッキングな投書をよくみかける。「家計簿の余白に夫の在宅時間と、家での仕事時間（家に仕事を持ち帰るので）を記録することにした。タイムカードがなくなってしまった今、万が一の時に、（考えたくないが）考えに考えた末のことです。記録をつけ始めて1か月、思っていた以上の忙しさだった。ある週は、徹夜1回、深夜帰宅（1時半ごろ）4回、朝は7時半には家を出ます。また出張の時などは、深夜帰宅後、家で書類の整理をし、朝6時前に出かけます。数時間の睡眠ができれば御の字です。…疲れ切ってぼろ布のようになってしまった夫を、今朝も、送りだしてしまった私。…」（『朝日』91年2月11日）という

ものもあるし、また銀行員の妻からは「出社は午前9時だが、帰宅は夜の12時すぎ」の外回りの営業は大変だろうと家族で内勤を勧めたという。だが、「内勤に移ってみると、仕事は一層ハードになってしまった。出社は午前7時になり、帰宅は午前1時をすぎる。…私は過労死相談室の電話番号を控えるようになった。銀行よ、夫を殺すな」（同91年7月13日夕刊）という悲痛な叫びもある。

ではなぜにこのような事態が生まれるのであろうか。ストレス問題の研究者である山崎喜比古氏によると、近年のわが国の労働者を対象にしたストレスに関する多くの調査結果を振り返ってみると、職務上の要請や圧力が大きくなっていることにあらためて気づかされるという。ソフトウェア技術者のハイストレスなども、当初は「テクノストレス」などと呼ばれて、あたかもコンピュータ労働の特性にその多くが由来するかのようになりてきたが、その実、それは主要には常態化した長時間労働のうえに納期を控えて仕事や課題が山のように膨れ上がり、しかもそれが繰り返されることによっているのである。あえていえば「ノルマストレス」だと述べ、これによって営業職などのハイストレスも説明できるという。

商社や金融・保険を初めとするサービス産業の大企業従業員に最大のプレッシャーは何かと問えば、「ノルマ」や「目標」や「責任」といった言葉が返ってくるし、また、ホワイトカラーにおける強力なストレスフル・ライフイベントに、上司との間に生じた問題や配転・異動、単身赴任などとならんで業績不振、ノルマの未達成、仕事上の重大ミスが、上がってくることも、ノルマストレスの強さを示すものだというわけである。そして彼はまた、過大な「ノルマ」は多忙や長時間労働とそれによる過労を

特集・労働時間問題と日本の労働者

生み、また一種の「心理的呪縛状態」をつくり出しているともいう（以上「ストレス・メンタルヘルス」、『日本労働研究雑誌』90年1月号による。なお同氏の「日本の労働者における疲労・ストレスの増大は止められるのか（上）（下）」、『労働法律旬報』No.1266、67号も参照されたい。）先の生保の営業管理職はもちろんのこと、投書した2人の主婦の夫たちも、彼のいう「心理的呪縛状態」のもとで逃れるすべもなく仕事を続けているわけなのだろう。当然のことながら低賃金なので長時間労働にむかっているわけではない。妻があれば心配していても、夫は「今の会社を辞めない限り、この忙しさは続く」と言い、そして「会社をやめようとは思っていない」と言うのである（上記の2月11日の投書）。

過労死を生みだすメカニズムとは

ではこうした「心理的呪縛状態」はどのようなメカニズムのもとでつくり出されているのであろうか。査定を軸とした労務管理システムについては後にふれることにして、ここではそれが終身雇用「幻想」によってつくりだされているという奥田健二氏の見解をまず紹介してみよう（『“働きすぎ”からの脱労働観』、『季刊労働法』158号）。彼によれば、終身雇用「幻想」は企業の生産効率第一主義の厳しさをおおい隠し、あたかもそれが終身雇用を実現するためのものであるかのような甘い外装をかぶせる働きをもっているという。こうしたsugar coating作用によって、正社員の数をつまみ減らすことが必要であるという論理が生まれてくる。不況下においても終身雇用の原則を貫くためには、その対象となる正社員数を少なくしておかなければならないし、また景気が好転した時にも、正社員を増やすことは避けなければならない。そのため好況時には、現存の正社員の残業によ

って切り抜けなければならなくなるのである。

さらに正社員の側にも、将来の不況時においても雇用を保障してもらうことの代償として、正社員数を制限したがって仕事量の増大に対しては残業によって対処することを容認するような心理が根づいていく。こうした状況のもとで従業員の昇進志向を充足させるためには、企業の無限の成長を追求しポストを増やすしかない。それによって、あたかも働く人々に恩恵をあたえるための方策でもあるかのように装いながら、企業は生産効率第一主義を追求することが可能になるというのである。そしてこうした状況のもとでは、家庭生活も顧みずに残業に耐える健康な男子正社員を重用するという人事労務政策が必然的に生まれてくる。終身雇用を維持し企業の成長を追求していくためには、弱者の排除もやむをえないものとされることになるからである。こうして会社のことしか頭にない視野の狭い人間が、終身雇用「幻想」におおわれた閉鎖的な企業社会の内部に生まれていくというわけである。

終身雇用「幻想」が生産効率第一主義をおおい隠しているという彼の指摘は、山崎氏のいう「心理的呪縛状態」を説明するものとしてきわめて興味深い。わが国においては、雇用の権利は終身雇用慣行としてしか存在しておらず、そのために労働者は企業に過度に依存せざるをえなくなる。企業の成長のためには残業もやむをえないものとして受容しなければならず、その結果雇用契約関係すらもが曖昧なものにさせられていくのである。企業の成長の追求を疑ったり企業の要請を断ったりすることは許されず、それはひとつの掟となって企業社会をおおい過剰なまでの規律を生み出していくことになる。その掟や規律を「ノルマストレス」を生みだすまでにハードにしているのが、近年における企

業間競争の激化であり、それを従業員どうしの競争に移しかえていく人事・労務管理システムの強化である。

近年日経連は職能資格制度の「人事トータルシステム」化を提唱しているが、そこで重要な位置づけをあたえられているのは人事考課である。一人ひとりの能力を本当に生かせるのは、それぞれの職場での上司以外にはいないということで、現場個別管理が徹底され、面接をつうじて、職能資格制度で示されている一般的な「等級基準」が個人別に具体化されて「職務基準」に翻訳されていく。この面接では、上司から経営方針や事業計画に関する情報が提供され「共有」されたうえで、本人に期待されている役割が明示され、そのうえで本人の「同意」にもとづいてチャレンジングな「職務基準」=ノルマが設定されるというわけである。そしてこの「職務基準」の遂行度が厳格な評価の対象とされるのである。

このような仕組みにもとづく人事考課は、三つの「重=高圧」を生みだす。それは、上司による個別=日常的な管理の「重=高圧」であり、自らも「同意」した「職務基準」=ノルマの「重=高圧」であり、そして査定とその結果要請されることになる能力開発の「重=高圧」である。こうした「重=高圧」下で「自分の意思で目標設定に参加し、目標達成に努力するチャレンジシステム」が作りだされ、企業社会は高水準で「安定」していくことになる。労働組合は人事考課に対しては関与せず、日立の場合のように苦情処理さえも排除される。そのもとで、能力平等思想と能力は高まり続けるという「幻想」が労使に共有され、「やればできる」世界が形成されていくことになるのである。

時短から企業社会の改革へ

まともな労働組合なしにこうした過剰規律の企業社会を改革していくことはむずかしい。そしてまた、ノルマの設定自体に労働組合が発言し規制を加えていかなければ、過労死を絶滅させることはできないのである。ダグラス・ラミス氏は斉藤茂男氏との対談(『ナゼ日本人ハ死ヌマデ働クノデスカ』、91年、岩波ブックレット)で、「会社に入っていてやめられない人間はどうすればいいか。ひじょうに古臭いように聞こえるでしょうが、昔のような労働組合運動を復活しないかぎり、解決はないと思います。会社をやめろといったら無責任で、それぞれの生活があるから。つまり企業の民主化、仕事の民主化以外に希望はないとおもいます。それは政府がやるものじゃなくて、働いている人がなにかの組織で、自分の労働組合が御用組合ならば、組合の中にもう一つの組合をつくって頑張る以外、変えようがないとおもうんです」と述べているが、こうした指摘に筆者も共感を覚える。

組合独自の「残業管理基準」(遅くとも20時、週2回、月5回)をつくって1800時間を実現した全損保東海支部のたたかひの経験が前掲の『さよなら過労死』で紹介されているが、それによると「死んで職場を告発するのではもう遅い」「生きていて職場から告発することこそ値打ちがある」と決意したものの、「残業するのが当たり前」で「5時に帰るなんて、それこそ異常」な職場で「残業ノー」と主張することは大変な勇気を必要としたし、「自分たち自身との戦いに勝つことが、一人ひとりの組合員に非常に求められた」という。こうした自らの力でライフスタイルを変革していこうとする勇気ある戦いが、今後さらに広がることを期待したい。

連合が5月に主催した時短討論集会では、親

特集・労働時間問題と日本の労働者

企業の必要に応じて少量の製品を頻繁に納入させるジャストインタイム方式や「土曜夕方発注・日曜夜納入」といった無理な発注のあり方、多頻度小口配送の問題点などが指摘されるとともに、労基法改正による時間外労働の上限規制や時間外割増率の大幅引き上げの必要性が強調されたようである。とくに興味深いのは、「日本全国が翌日配達圏といわれる陰で、膨大な数のトラックが昼夜を問わず走り回っている」現状は、労働力の確保だけではなく環境汚染や交通渋滞の面からも限界であるとの指摘や、ヨーロッパの自治体サービスの事例をふまえて「多少のサービス低下を認められないか」といった問題提起である（『週刊労働ニュース』91月5月27号）。ある論者によると、生活に「ゆとり」がなければ大量消費・大量廃棄社会に埋没してしまう、リサイクル社会の実現も不可能であるという。それだけではない。長い労働時間は、性別役割分業を固定化して男女協同社会の実現をもむずかしくする。斉藤茂男氏が前掲の対談で述べているように、「性別役割分業と長時間労働と環境破壊がセットになっている」のがわが国の企業社会の現実なのである。

いま労働時間問題をつうじて労働組合に問われているのは、「モノとカネの豊かさ」にとらわれて過剰消費・過剰効率・過剰規律化した企業優先の社会を、どのように改革していくのかということだろう。冒頭で紹介した鉄鋼の「中期ビジョン」には、「労働生産性の一層の向上を前提に」という一節があるが、現代日本の労働組合はこうした前提をさえ疑わなければならないというべきである。それなしに企業社会の改革は始まらない。「ゆとり」の創造を基軸にして、経済成長や経営効率を相対化し、競争と賃金優先のフレームワークや、男性・若者・健常者・正社員優先のフレームワークを修正し、家庭・余暇・健康・環境・地域・福祉・協同といったこれまで軽視されてきた社会的な価値の復権をめざしていかなければならないのではなかろうか。全労連は、時短闘争を「現在の日本人の生活と労働そのものを問い直し、日本の経済・社会のあり方を企業本位から労働者・国民生活優先に根本的に改めようとするもの」と位置づけているが、今日こうした広い視野にたった闘争の発展こそが期待されているというべきだろう。（会員・専修大学教授）

読者のひろば

第3号「日本の看護婦と世界の看護婦」について。こういう国際比較をするさいに、いつも重要な視点が欠落しています。その一つは日本では看護婦の職分が未分化で多くの任務が詰めこまれすぎている、という点です。もっと分化してスリム化する必要がある、というのは補助部門を未資格者に分担させるという現行の看護助手制度をいうのではなく、

たとえば患者のためにも専任の心理カウンセラーや職業カウンセラー（有給職員とボランティア）をおく、それらの調整のために病棟コーディネーターをおく、などの制度化です。そして看護婦はメディカル・テクニシャン労働者として職分に専念できるようにすべきと考えます。

（神尾京子／労働経済研究者）

交通・運輸労働者の労働時間と生活

柴田 悦子

1 はじめに

労働力不足、とりわけ青年労働者不足が深刻化している。教育水準の向上、都市における所得水準の上昇、流通・金融・サービス産業の肥大化が、青年層に製造業ばなれを促進させる結果となっている。交通・運輸労働は一般的にはサービス業に含めて考えられているが、経済学的には価値を増殖する生産的労働である¹⁾。いわゆる3K（きつい、危険、きたない）とよばれる業種の中に交通・運輸労働も含まれており、交通労働者の社会的地位は一部の職種を除いてまだまだ低く、労働条件も他産業と比べて悪く、長時間労働と交替勤務が常態となっている。

最近になって、タクシー、トラック、外航船に女性労働者がごく少数あらわれてきたが、航空のスチュワーデスを除いては女性の参加がほとんど無く、「男に限られた仕事」と見られてきた。女性の参加がない職場の作業環境は無神経なほど劣悪である。場所的移動と野外労働が多い交通労働は、作業環境が常に変化するため環境整備はあとまわしにされてきた。長距離トラックのドライブイン仮眠所等の整備も一部に限られており、港湾における休憩所の整備も十分とはいえない。かつて若ものたちに好まれた長距離トラック運転手も近頃は敬遠され、物流業全体における労働力不足は深刻化している。

昨年12月、運輸政策審議会物流部会は、トラ

ック運転手を中心とした労働力不足への対応に迫られ、「物流業における労働力問題への対応方策について」という答申を発表した。この答申では、物流業における労働力確保のために魅力ある職場形成を目指し「週休2日制の拡大、労働時間の弾力化、年齢や勤務経験を考慮した賃金体系の構築、職場環境の改善、労働災害防止対策の強化、福利厚生の実施等を通じ、魅力ある職場の形成を図ることが不可欠」と指摘している。これらの指摘は物流業の体質そのものを根底から改善しなければ達成できない課題ではあるが、この答申が契機となって早急な改革にむかって進むなら好ましいことである。問題は、企業の古い体質と規模の零細性、荷主への隷属性等が、大きなネックとなって改善への困難を増幅させていることである。一般産業に比べて労働条件改善が困難な交通・運輸労働の特質を先ず明らかにしよう。

2 交通・運輸労働の特質

1) 労働環境の特異性

交通労働は人間、貨物の場所的移動を目的とした労働である。交通労働者の労働はつねに運搬具（汽車、電車、トラック、タクシー、船舶、航空機）と共に移動する。交通・運輸労働の生産物は移動過程そのものであるが、これはまた同時に乗客、荷主（貨物所有者）にとっては交通・運輸の生産物の消費過程でもある。交通労

特集・労働時間問題と日本の労働者

働者は、乗客や荷主の需要の発生にあわせて自動車や船舶を運転しなければならず、作業条件は全く他律的である。定期運行の場合は時刻表が公示され、それに合わせて運行を行うのであるが、時間帯や曜日、季節によって乗客、貨物の集中度に差があったり、天候による影響を受ける点では同様に他律性が強い。

さらに定期運行を行う大量交通機関の多くは「公共性₂₎」が高いことから、休日出勤、長時間連続運転、不規則労働時間にならざるえない。

労働が移動過程と結合している交通労働の作業環境は、時々刻々移動と共に変動する。とりわけ道路を走行するトラック、タクシーの場合、交通・運輸業以外のマイカー、自家用トラック、オートバイ等種々雑多な車と道路を共同利用するわけであるから、労働環境も他律的に変化せざるをえない。朝・夕都心にむかう車の渋滞、盆、暮、有給休暇に郷里や観光地にむかうラッシュ、関西の五十^とばらい（5日、10日に商人の支払いを行う習慣）等、全く交通・運輸産業自体に関係のない条件によって作業条件が変化する。上記のような特別の理由がなくても道路工事による片側通行や迂回による労働条件の悪化は日常茶飯事である。

次に交通労働の作業環境に大きな影響を与えるものに自然的契機がある。大雨、大雪、台風や強風、霧、波浪等の影響を受けた場合、労働の緊張度は極端に高められる。天候以外でも急カーブ、急勾配、幅員の狭い道路、狭水道、水深の浅い航路や港、片側谷になった山道、山かげにある空港等の地理的条件が交通労働に及ぼす影響は大きい。

これら交通・運輸労働の移動に伴って生じる特性は、他の一般産業の固定した作業場における労働環境とは異なり、それだけ労働条件をきびしいものになっている。移動にともなう生じ

る騒音、振動、気温や気圧の変化、時差、排気ガス等による身体への影響も無視することはできない。

2) 交通事故という名の労働災害

一般製造業における労働過程で発生する労働災害は天災（地震・山津波など）を除いて、機械の故障を中心とした労働過程のトラブルが最も多く、その被害者は作業従事者に限られる（たまに火災やガス漏れによって周辺住民に被害を及ぼすことがあるが…）。この場合作業従事者は労災認定を受ければ治療費や休業保障を受けることができる。

これに対して交通・運輸の場合、交通事故という形をとって、ほとんどの場合、運輸労働者とは無関係の第3者である乗客や貨物を巻き込むことになる。運転手ら乗務員にとって、交通事故は労働災害に外ならない。労働災害の発生状況を『労働者死傷月報』でみると、運輸業、陸上貨物取扱業、港湾荷役業の3業種で毎年の死亡者数800人以上、休業8日以上障害をうけたものは5万人前後となっている。この数は建設業よりは少ないが、鉱業よりは多く、度数で見ると製造業より50%高い。

ところでこれら労働災害＝交通事故の発生原因はそれぞれ個別的多樣的であるが、運搬具それ自体の故障や運搬ミスによるだけでなく、事故の大半は外的要件と複合して発生するケースが多い。最近目立って増えている道路事故の多くは、大型トラック、若ものによるマイカー暴走、高年齢ドライバーと言われている。大型トラックの場合、過積みが引き金となって追突、横転等の事故増となっており、その裏には規制緩和による業界の競争激化が指摘されている。さらに荷主の要請によるジャスト・イン・タイム輸送、スキー・バスにみられるような勤務条件を

無視した無理な労働が事故の引き金になっていることは、改めて指摘するまでもない。

交通事故は労働災害であるにもかかわらず、事故現場では運転手は被害者ではなく加害者として扱われる。事故発生直後、警察による取調べが行われ、場合によっては運転免許取消し処分を受けることもある。免許を取消された労働者は、労働権を奪われ失業せざるをえない。時には事故原因の解明と責任追求のため留置場に止められることもしばしばある。航空機墜落事故や信楽高原鉄道事故の際に死亡したパイロットや運転手の家族が、死亡した乗客の家族から冷たい目をむけられて悲しみに耐えながら頭を下げている姿をみると、交通事故に際して運転労働者の人権をめぐって考えさせられることが多い。

3) 戦争地域における船員労働

同じ労働災害にはちがいないが、外航海運に乗船する船員の場合、国内では考えられない国際紛争や戦争に巻きこまれ、死亡者負傷者が後を立たない。第二次大戦時、軍の輸送船として徴用された商船隊が魚雷や爆撃で被爆し、多くの船員を失った半世紀昔のこととは異なり、平和憲法を持つ時代になって以後の被害である。

昭和25年、朝鮮戦争で米軍物資輸送に従事していたLST（米軍上陸用舟艇）で休憩中の船員が米兵の威嚇射撃で負傷した。昭和39年戦乱のベトナムでLST乗組の日本人船員が帰泊しようと歩いているところを数名のベトナム人から襲撃され、1人死亡、さらにベトナム戦争初期の段階でサイゴン周辺で多くの船が被弾している。昭和46年、バングラディッシュの独立をめぐる、インド、パキスタン間に戦争が勃発した時、カラチに停泊していた日本船（まにら丸）が戦闘にまき込まれ、至近弾を浴びながらカラ

チ港脱出に成功した例、さらに昭和59年にはじまったイラン・イラク戦争では12隻の日本人配乗船が被弾、日本船員2名が死亡している。イ・イ戦争で被弾した各国の船舶は390隻、死者310人に達した。続いて湾岸戦争、日本人船員に死者こそ出なかったが、危険海域のペルシャ湾を航行せざるをえないわが国タンカー乗組員の緊張度は極限に達した³⁾。

「第二次世界大戦では油まみれになって泳ぎ、朝鮮戦争では空爆におびえ、ベトナム戦争ではロケット弾に肝をひやし」⁴⁾、湾岸戦争では魚雷と大量の原油流出を避けて危険海域で労働する船員たちの労働条件、作業環境改善は、国内労働法の範囲を越えている。国際的な対応が必要であると同時に、わが国にとって生産活動と国民生活に不可欠のタンカー輸送の安全確保のために、政府のより積極的な対策が望まれるのである。

突発的に発生するハイジャックに対する航空労働者の場合も、国内交通労働とは質的に異なった危険と緊張を強いられる。これら海外で働く交通労働者の実態はあまり知られていない。生命の危険にさらされながら作業を続ける外航船員たちの賃金は低すぎ、社会保障は貧弱すぎるのである。

4) 労使関係の特性

このようにみえてくると、交通労働に若ものが参加してこないのは当然のように思われてくる。しかし、ここに移動そのものが労働内容となっている交通・運輸独特の労使関係が成立するのである。労働者を一定作業場に集めて管理することが出来ない経営者側にとって、彼らの労務管理は大きな悩みでもある。加えて経営者にとって重要な資産である運搬具を彼らの手を離れて労働者にその運行を任さなければ、企業の経

特集・労働時間問題と日本の労働者

営自体が成り立たないという矛盾が存在する。地理的に離れ、場所的に移動し続ける走行車と労働者に対して、経営側は種々の方法で管理を行ってきたのである。タクシーのタコメーター、無線、長距離トラックに対する運行情報システムの採用、ジャスト・イン・タイムに典型的にみられる荷主ぐるみの管理システム、積み合せ輸送における運行ダイヤの遵守等はその一例である。ME化が発展した情報化時代の今日では、船舶運行システムによって、太平洋航行中のコンテナ船の入港時間まで正確に把握できるので、数十年前と比べれば遠隔地航行の船舶と労働者に対する管理も容易になった。

経営者の直接管理を受けにくい交通労働者の労働組合への結集は強く、交代制勤務のため全員が集まれる条件が少ないにもかかわらず、活動の自由は伝統的に守られてきた。組合活動が完全に弾圧されていた戦争中でさえ、船員の中で「戦争反対」のビラがまわし読まれていたことからこのことは納得できる。戦後も一貫して交通・運輸関係労働組合は、日本の労働運動の牽引力となって、大きな役割を果たしてきた。

しかし国鉄の分割・民営化に際して国労組合員に対して行われた非人間的弾圧は、本来労務管理の目的である作業能率の向上といった枠を越えていた。国労組合員というだけで有能な技術者に「草ぬき」を命じるなど、きわめて卑劣なやり方で「国労つぶし」を行ったのであった。このような手段を選ばぬやり方にもかかわらず組織をつぶすことが出来なかったのは、労働者側の運動の蓄積が大きかったことを示しているといえる。

トラック、タクシー等の労働組合への組織率は低い。これは労働者の流動性が高く、定着率が悪い結果でもある。これらの企業は中小・零細規模のものが多くあることもあって、個別企業に

対してよりも、業者団体や政府・自治体等に対する政策要求と合わせて運動を発展させている例が多い。港湾においても各港ごとに港湾共闘会議を組織し、共通要求による運動を展開している。

さきに述べた経営者の直接的労務管理が交通労働者の労働現場まで掌握出来なかったのは、今では過去のこととなり、コンピュータ時代の今日では車両の移動の全過程を掌握、制御できるような状態に変化してきているのである。交通労働者の場合も他産業と同様に、派遣、臨時等雇用形態が多様化している。本雇労働者のウェイトが減るにつれて、組合活動はやりにくく、全体的に組合活動は低調にならざるをえない。男子労働者が大部分を占める組合で、かつては病院看護婦たちの組合と合同ハイキング等が行われ、その中からカップルが生れた例も少なくなかったが、高齢化が進むと共に、女性の多い組合との交流も次第に消滅していった。

3 労働条件と生活

交通産業は、鉄道、航空、外航海運など巨大な装置型産業と、資本・経営規模が零細で労働集約的なタクシー、トラック産業が存在しており、両者を同一に論じることは無理がある。しかし、各輸送機関別に差はあるものの交通労働者の労働時間、賃金にはかなりの共通性を有している。

1) 労働時間

長時間労働、交替制と早朝・深夜労働、日・祝日出勤というのが交通労働者に共通した特徴である。労働時間数は昭和63年度188.7時間、全産業平均174.2時間と比較して14.5時間も長い。労働時間に占める所定外労働時間の比率は、全産業9.5%に対し、運輸業は14.9%、製造業の11.

8%と比較しても時間外労働の長さが目立つのである(表1参照)。中でもタクシー、トラック業は労働時間が長く、トラック業の所定外時間は44.9時間、その比率は20.7%とケタちがいに

長い。トラック労働者の年間労働時間は2600時間を超え、「週休2日制、年間2000時間の達成」を目標にかかげている労働省の指針とは大きな格差があるのが実態である。

表1 業種別平均年齢・平均勤続年数及び月間労働時間数

(昭和63年)

区 分	平均年齢	平均勤続年数	労働時間数			
			計	所定内	所 定 外	
	歳	年	時間	時間	時間	(%)
全 産 業	37.9	10.6	174.2	157.7	16.5	9.5
製 造 業	38.6	11.8	177.6	156.6	21.0	11.8
運 輸 業	40.5	13.2	188.7	164.2	24.5	14.9
鉄 道 業	39.1	18.8	178.2	162.4	15.8	8.9
道路旅客運送業	45.0	12.0	199.3	173.8	25.5	12.8
道路貨物運送業	38.7	9.7	217.3	172.4	44.9	20.7

(注) 1. 労働時間数は労働省「毎月勤労統計調査年報」による。

2. 平均年齢、平均勤続年数は労働省「賃金構造基本統計調査報告」による63年7月現在の数字。この場合、運輸業には通信業を含む。

交通・運輸労働者の労働時間は、景気の動向に敏感である。好況時は輸出入貨物量は伸び、消費の好調の影響を受けて国内貨物流動は伸びる。これらの影響で輸送貨物も顕著な伸びを示し、輸送需要は高まる。しかし需要の伸びに即応できるような輸送構造をとることができないのが、交通・運輸業の特質である。生産と消費の同時性＝即時財を生産する交通産業は、運搬具（船舶、トラック等）と労働者を常時余分にかかえることは出来ず、需要が急増した段階では労働者に超過労働を強いることになる。

次に、交通労働時間の特質として拘束時間の長さを取り上げねばならない。比較的近距离を走るトラックの場合は、実働時間と拘束時間に大きな差はないが、鉄道、バス、長距離トラック、内航フェリー等の労働には、交代による手待ち時間が必ず存在する。タクシー労働のように空車で駅前待機の時間は、当然待ち時間に入

るが、空車で「ながしタクシー」の場合は実働でないにもかかわらず、車と共に移動してはいるが形の変わった待ち時間と考えられる。

外航海運の場合は、24時間を交代で勤務につくが(1回4時間を2回、変形3交替)、勤務以外の自由時間といっても限られた船舶内の自由であり、それも出入港時、台風やしけの時は全員が船と貨物を守るため労働につくことになる。船員が得ることのできる真の自由時間は、下船して家族のもとへ戻った時はじめて実現する。

航空労働も同様であるが、実働と待機のサイクルが数日単位で回転する。早いスピードで地球をまわるのであるから、時差から生ずる疲労は他の交通産業には無い独特のものである。パイロット、スチュワーデスの場合も外航海運船員と同様で、フライト先で待ち時間休憩があっても、心身疲労回復のための休養時間であって、拘束内での自由でしかない。真の自由時間は休

特集・労働時間問題と日本の労働者

暇になってはじめて実現する。

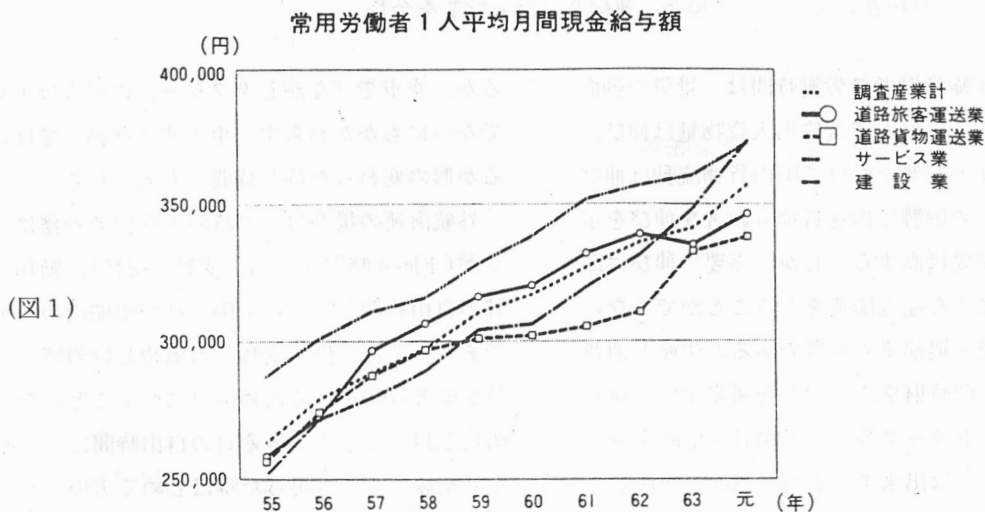
鉄道、バス等比較的近距離交通の場合、一般産業労働者の勤務体制と類似しているが、早朝、夜間、宿泊をとまなう勤務形態が多種多様であり、休日、休暇も規則どおりにとれない。タクシー労働は16～24時間連続乗車と明け休日とが交互に組み合わせられている。タクシー労働者の内には「脱サラ組」がおおく、上から管理されない「気楽さ」を好む傾向があるが、「水あげ(乗客を乗せた運賃収入)」に応じて支払賃金が決まる刺激的な累進出来高給を中心とした賃金形態をとっているため、自己規制で労働密度が高められることになる。

2) 賃金

タクシー労働の場合、賃金支払形態が刺激的

な出来高払賃金制度をとっていることはすでに述べた。タクシーに限らず、他の交通労働についても所定内賃金が低く、時間外賃金や特殊勤務手当が高いウエイトを占めているため、長時間労働によって何とか世間なみの賃金に近づくのが現状である。

図1は、常用労働者の給与額比較であるが、これによると道路貨物運送業(トラック業)の賃金が、かつて昭和50年代後半には建設業を上まわっていたものが、60年以降他産業の賃金が上昇しているにもかかわらず、トラックは低水準のままで最も低いレベルに位置していることがわかる。道路旅客輸送(タクシー)の場合も63年以降トラックに次いで低レベルであることがわかるのである。



注 労働省「毎月勤労統計調査年報」による事業所規模30人以上の年平均の金額である。

一方、航空産業における賃金は一般的に高水準である。ただし特殊高度熟練に対する訓練機関の長さ、労働の緊張度や特殊制からみて若干の高レベルは当然である。しかしNIES諸国をはじめとして発展途上国の航空部門への進出が

進むにつれて、低い賃金レベルの航空労働者が供給されると、わが国パイロットの高いレベル賃金も、ひき下げられることは容易に予測できる。すでにその前例は外航海運で示されている。

かつて日本の外航船員の賃金水準は他産業に

比べて高水準であった。ただし、高賃金は乗船中しかも遠洋へ出た場合の航海手当、危険手当等を含めてのことである。下船と同時に受けとる賃金は乗船中の6割以下であるから、平均すれば特に高いわけではなかった。しかし近年、途上国や社会主義国の海運参加、アメリカはじめ先進国の便宜置籍船増加やフラッキング・アウトの進行で、きびしい国際競争にさらされ、大手海運業者は低賃金諸国の船員と混乗をすすめるに至った。国際市場における競争とはいえ、外国人労働者の導入に至るには若干の経緯が必要であったが、ともかく混乗が合法化されていく過程で、日本人船員の賃金上昇率は低下していった。加えて1980年代緊急雇用対策で船員を約半分近く解雇したこともあって、若いものの船員ばなれは急速にすすんだのである。最近になって日本人船員不足は他産業と同様に深刻化し、「海技の伝承」をめぐる種々の議論がなされているが、再び若ものを惹きつける魅力ある海運になるには容易なことではない。

昭和30年代まで、鉄道員は公務員、教員、警察官と並んで、賃金はそれほど高いとはいえないが、社会的ステータスの高い職業として若い女性から結婚相手として憧れられていた。しかし国鉄分割・民営に代表されるような「たたかう組合」つぶし、労使協調組合育成の中で、賃金水準は他産業に比して急速に悪くなっていった。

長時間労働、不規則勤務、深夜労働に加えて低賃金では、交通労働者に健康破壊が進むのも当然である。交通産業は過労死の「御三家」にランクされ、脳出血、クモ膜下出血、急性心不全等の循環器系疾患で在職中の突然死が急増している。「過労死」に至らなくても、深夜勤務と緊張の連続に起因するストレス、自律神経失調、振動や騒音による腰痛、難聴等の慢性的疾病が

増えているのが実情である。

3) 生活

交通労働者の生活にとって最大の問題は毎日不規則な生活をするという人間生活の基本的リズムが常時乱されることである。交代制、早出、深夜、連続24時間勤務といった不規則、不安定労働は、日常生活に大きなしわよせとなり、食事、睡眠等は勤務時間に合わせて、毎日動かされることになる。勤務中の仮眠も含め、勤務先や到着地、出発地で外泊を余儀なくされる。当然外食の機会が増え、食事後の休憩も思うにまかせない。昼食が夕方、夕食が深夜といった不規則な食事になることも多い。

かつて国鉄では単身赴任を禁じていた。仕事を持っている妻は止めざるをえなかったが、これは変則勤務の夫の一人ぐらしは勤務に差しつかえんと考えられていたためである。

船員の場合の休暇は数カ月以上にわたる乗船のあとである。夫の留守中の家庭は事実上の母子家庭であり、妻は家庭をめぐる一切をとり仕切り、育児や教育も夫の手を借りることはない。時々家へもどってくる夫は、凝縮した家庭生活を営むことになるが、長い海上生活ではめまぐるしく変化する日本の社会について行けず、これがまたストレスになるのである。今日、家庭から長期間はなれた労働は、数多い多国籍企業では一般化していて船員に限られたものではなくなっている。しかし条件によっては現地へ妻や子どもも行って共に暮らせる一般企業と単身船に乗る船員とでは差がある。ノルウェーやイギリスのように夫婦同乗のできる船があってもよいであろう。

交通・運輸業は女性労働者がきわめて少ない。このことは「男世界」しか知らない労働者たちの集まりで、女性との対話も少なく、一般的に

特集・労働時間問題と日本の労働者

女性に対して古い意識（本人は気づいていないが女性蔑視）の持ち主が多い。このことは家庭内でも「亭主関白」が多いことを示しているが、外勤が多く、生活時間帯がズレているので、夫は「客」あつかいされている面もあって、夫婦間の格差が埋められないまま定年に至る例も少なくない。

こうした親の生活を見て育った子供たちが将来の夢を交通・運輸労働に求める例はきわめて少ないのは当然である。交通労働の人手不足は一層深刻さを加えるであろう。

はじめに述べた運政審の「物流業における労働力問題への対応策について」の答申が、運輸労働者の労働条件改善にのり出したのも、今日の交通・運輸がかかえる人手不足の深刻さをあらわしているものである。しかしその解決には、労働時間、賃金、作業環境、労働条件全般にわたる根本的改善が必要である。交通関係労働組合の共通の緊急課題として、改善のプログラムを提起することが望まれるのである。

（理事・大阪市立大学名誉教授）

（注）

- 1) 『資本論』第二部資本の流通過程、第6章流通業、第3節運輸業 「…生産物の量はその運輸によってふえはしない。……運輸業に投ぜられた生産資本は、一部は運輸手段からの価格移転によって、一部は運輸労働による価値付加によって、輸送される生産物に価値をつけ加えるのである。」
- 2) 交通における「公共性」の解釈は多様で必ずしも共通認識に達しているとは言えない。ここで使う「公共性」とは、直接的には不特定多数の一般乗客が利用し、間接的には国民生活に不可欠の物資輸送を担当しているという意味で、狭義の解釈を行っている。
- 3) くわしくは 日本海員組合『海員』特集「船員と戦後の戦争」（1991年8月号）
- 4) 上記『海員』26ページ。

前号（No.4）の訂正

27ページ左1行目～2行目

……19.2%（89年2月）にとどまる。～ → ……19.2%（89年2月）にとどまる⁽¹¹⁾。～

男女労働者の「生活時間」インタビュー

女性労働研究部会

労働総研の女性労働研究部会は「男女平等社会をめざす賃金・生活費・生活時間予備調査」をおこない、その概要は『労働総研クォーター』（1991年夏季号）に掲載されている。この調査では1日15分刻みの生活行動を記入するという方式をとったが、その調査対象のなかで特徴的な2名の方からインタビューをおこなった。一人は単身者で女性専門職の左谷恵津子さんであり、あと一人は共働きの調査対象のなかで家事分担がすすんでいる井上優子さんである。インタビューは女性労働研究部会の木下武男と岩本直美がおこなった。なお「調査報告書」では個別事例で両者とも取りあげられている。

共働き夫婦の家事分担

夫婦で家事分担をおこなっていくために、残業がなく、また土曜も休みという男性の勤務状況が、その条件として大きくかかわっている。しかし、このような労働時間の条件だけが家事分担のあり方を一方的に規定するものでないことも確かだろう。そこには男性の家事分担の意識の高低、性別役割分担意識をどれだけ払拭しているかどうかの度合いが、大きくかかわっていると思われる。今回の調査の中で夫婦で最も家事を分担して行っているのが、井上さん夫妻（30代）の事例である。（7月20日インタビュー）

——平日もよく家事を分担されていますが、何時ごろお帰りですか。

（夫）千葉県の水道局に勤務しています。通勤時間は1時間半かかりますが、平日は6時40分ぐらいには着きます。残業はほとんどなく、土曜日は隔週休みですが、有給休暇はなるべく土曜日にとるようにしています。

（妻）私立の保育園に勤務しています。4交替でやってますから、ふだんはよく5時ぐらいには帰ってきて、食事をつくって、また組合活動に出かけていくことが多いです。

——労働時間がわりとゆるいことが、男女の家事分担の条件になるのではないかと思いますのですが、その点はどうですか。

（妻）やはり夫の残業があまりないのは大きいです。保育園でも深夜まで残業してくる男性の例はよくありますから、そういう点では恵まれていると思っています。

（夫）地方公務員の職場である私の水道局では、残業をあまりやらないという雰囲気があります。労働組合も強いですから。

——家事分担について、よく男性に「協力してもらっている」、男性も「手伝う」という言い方がありますが。

（夫）うちでは協力ではなく、やるのが当たり前ということですよ。今にはじまったことではなく、子供が年子でいやでもやらざるを得ないものがありました。

◆やるのが当たり前

特集・労働時間問題と日本の労働者

——あと、男性が家事をやる場合に、今まであまり家事の知識や方法、生活技術が身についていないということがあると思いますが。

(夫) 私も家事は全然知らなかったし、料理も得意ではありませんでした。最初、味噌汁でしをとるというのがわかりませんでした。

(妻) だけど、図書館にいて「男の料理」などを研究していますよ。

——子供が年子で半ば強制されたところから出発し、そこから技術を身につけ、さらに「協力」ではない、当たり前に関係に入っていたわけですね。

◆生活者としての柔らかさ

(妻) 子供がいる場合、やらざるを得ないことがありますから、そこから自分が役に立っているし、必要だということにきたと思います。それに地域に、組合活動もよくやっていて、家事もやっている人がいました。まわりの人の影響もあると思います。

——組合活動もやっていて、家事もやる人はよく見かけますが、家事をこだわりなくやっている人の発想は、労働組合のなかでも違いがあります。幅が広いのと、いろんな人の意見を聞くとする姿勢、言うことだけでなく、すぐ手も足もでいく行動性など、そういう男性に共通しています。

——生活者としての発想、生活を背負っている柔らかさでしょうか。家事をよくやることをその人の好き嫌いや個性にしまうと、一般性がでてこないのでもずいのですが、共通するのは生活者というところでしょうか。

調査で特徴的なのは共働きの場合、平日や土曜日にはわりと家事分担がなされているのですが、日曜日に、しかも女性が終日いるときには、男性のあり方が出てきます。

(妻) どちらかが新聞をみているとか、テレビをみているとかいう発想はないのです。二人で行動しています。テレビの見方も、良いものを二人でみるということです。

——そういえば、日曜日に「洗濯」の行動のところに「ビデオ」というサブ行動が記入されていましたから、アニメを借りて子供と一緒にみながら、洗濯物をたたんでいるのだなあと推測しましたが。

(妻) たしか、「トトロ」だったと思います。

——調査の他の事例でも、組合活動家でもテレビを終日つけているというのが目立ちました。

(妻) 本当は子供が10歳になるまでテレビは置かないという主義でしたが、良いものもやっていますから、一昨年に買いました。食事の時はみないとか、一日何分とか決めてみせています。好きですからみせたらきりがありませんから。

◆生活者としてのライフスタイルと家事分担

——そうするとだんだんわかってきたように思うのですが、テレビの見方にしろ、子供の育て方にしろ、そのようなライフスタイルを確立することが爛熟した消費社会やテレビ文化の氾濫のなかで大切なことであり、それに流されずに生活上のいろんなものの見方や考え方を確立することと家事分担とはかかわりがある、つまりそのようなライフスタイルの一環として家事分担もあるのではないかと思います。

(妻) 私よりも夫の方がその辺はきちんとしていまして、食事時のテレビはビデオでとって置いて、食事をしてから、ずらしてみせるということもやっています。教育観にしても育った家庭に反発して自分の子供は、というところがあります。夫も朝、職場に行く前に子供と一緒に散歩をしています。

——家事分担と職場の仲間づきあいと矛盾する

ことはありませんか。

(夫) 専業主婦が多く、まだ職場が終われば、外で一杯というのが多いようです。仲間づきあいでは、今のところ共働きだからしょうがないということになっています。

(妻) 共働きでも、「旦那様」というようなところも多いです。それで、うちは珍しいと言われています。しかし、うらやましいという反面、内心ではよくさせているわ、という女性の意識もあるようです。共働きでも夫は何もしないというところはあるのですよ。同じ年齢層ではうちは例外扱いですが、若い層では、やっているところもあります。

——家事をやっているかどうかだけでなく、夫婦で共通の行動や価値感をもっているかが、まず大切なのでしょう。旦那様扱いしても、うちはうちでやっているからいいんだというところもあるのですが、本当のところはどうなのでしょう。

(妻) 確かにあまり会話がなかったり、一方的というところが多いようです。子供のことで一致していても、仕事なんかでは旦那の考えに従っているようで、大丈夫かなとも思います。——これからの労働者の生き方としては、教育や子育ての危機状況の中で夫婦が上下関係でやっていたら、いられないようになってくると思います。家事分担をきちんとして、疲れるという気持ちができませんか。

(夫) 無理矢理ではなくそれが当たり前になり、生活の一部になっているから、よほどでないと疲れるという意識はないです。子供が2人いて、夫婦の片方がいなくてやっていたら大変だし、逆だったら大変だろうなあ、ということがわかりますよ。子供が1歳か2歳の小さい頃は、仕事が終わってすぐ家に帰ってきて、一日すぎると「ああ今日やっと終わった」という感じでし

た。

——多くの日本の男性は、そういった苦勞を知らないで通過してしまうわけです。だから、専業主婦はそれなりに違う種類の苦勞があるのだと思います。

(妻) 専業主婦の方が育児ノイローゼになったりするのかなと思います。

——専業主婦は専業主婦なりに、役割分担で、男女の上下関係のなかで旦那様と言いながら、腹の底では怨念のようなものがあるのでしょうか。主婦のキッチンドリinkerが増えているとも言われています。

(夫) どこかにはけ口があればいいのですが、どこかででてしまうのでしょうか。

——地域とのつながりはどうですか。地域とかかわらないと子育てはできないところがあります。

(妻) 子供同士で学童保育の仲間と遊んでいますし、うちでも来たら拒みません。お互いさまですから。特に団地ですから大勢いますし、同じ号棟で行き来しています。そのなかで子供は育っています。

専門職女性の労働時間

左谷恵津子さん(40歳代)は、「調査報告書」では個別事例として、「平日の朝10時から夜10時15分まで勤務し、11時に帰宅している。事例Eの女性は事務職についており、年収は40歳代で780万円である。土曜日と日曜日は休みのようであるが、それぞれ5時間の『労働組合・政治的活動』の時間が記入されてあった」と記述されている。均等法以後、女性の働き方は大きく変わったが、そのなかで専門職女性の変貌ぶりはすさまじい。残業・深夜労働という苛酷な仕事のさせられ方であるが、また同時に、そこには男性とは異なる専門職女性の世界がある。(7月

特集・労働時間問題と日本の労働者

8日インタビュー)

◆均等法以後の専門職女性の労働

——マスコミで働いていらっしゃるんですが、その仕事の状況からお聞かせ下さい。

(左谷) 民放のテレビで、本社は福岡にあってその東京支社に転勤できています。テレビの収入のうち60%が広告収入です。ローカル局になればなるほど東京の大手スポンサーの広告に依拠しなければいけない、そうすると東京の営業所が収入上重要な位置を占めています。東京支社は具体的には大手スポンサーを獲得する広告の仕事と、キー局との折衝です。私はそのなかでテレビの番組の大枠をつくる編成の仕事で、キー局との交渉や打ち合わせの仕事が主です。労働時間は10時から6時までですが、週の半分以上は外で打ち合わせや会議をやっています。番組替えの4月と10月の前1か月半ぐらいは仕事が集中します。事務職の女性でも1か月50時間ぐらいの残業があります。

——そのような残業時間は均等法の前と後とでは変化はありますか。

(左谷) ものすごく変わりました。私の前任者は男性だったのです。そこに転勤で来て女性があてられているわけですから、仕事の中身からすると男並みの仕事をしていることになります。——そうしますと、均等法以前にそのような仕事はなかったのですか。

(左谷) そうです。総務とか経理とか秘書課、あるいは報道とか制作とかの仕事がありますが、その雑用係でしかありませんでした。私も、入社して20数年になりますが、経理としてはいました。

本社は390名ぐらいの従業員で女性が60名位いますが、そのほとんどは、かつては一般事務でした。均等法以後は様変わりしました。今、

報道記者で女性も増えています。それは組合が「現場に女性を」と主張してきたことでもありますが。

——マスコミの仕事は性格上、男性の場合によくのめり込む面があるといわれますが、女性の場合はどうですか。

(左谷) まわりがそういう歯車で動いていますから、自分だけNOといえませんが、今の私のように均等法以後入った女性が結婚退社していくのをよく見かけます。特に報道記者などの現場の女性です。「なぜ辞めるの」といいますと、「とても身体がついていけない」、「子供がつかれない」という言葉がかえってきます。

——女性の専門職の仕事は異常ですね。普通だと結婚できない。よほど男性の協力がないと仕事を続けられませんか。

(左谷) そうです。9月から5時までとなっていますと、自分の生活時間のリズムがつかれますでしょう。それがありませんから。均等法後採用された女性がいて報道の現場にまわされたのですが、大学出てもその寮からでられなかったのです。給料はあっても引越す時間がない、3ヶ月間冷蔵庫に食べるものを入れることができなかったということがあります。他の例ですが、現場の人達は食べるものを買う時間がないから、親が心配して上京したということをアンケートで書いていました。私たちの婦人部の課題は男女差別と長時間労働です。

長時間労働と要員との関係は非常に大きいです。私は年次有給休暇は必ずとるということで人生観として2年間やってきました。職場の人達は私のことを「歩く有給休暇」と言っていました。しかし要員が一人減ってしまったら、もうできなくなってしまいました。

——福岡本社で雇用され、東京に転勤してくる女性は何のくらいいるのですか。

(左谷) 今度で4人目です。均等法以前は現地採用、つまり女性は親元から通うということが前提でした。東京支社といえども現地での採用でした。もちろん転勤はありません。その採用の原則が変わり、現地採用で転勤させるようになりました。私は10年前に希望して来ましたが、均等法以後の女性では本人の希望もなしに、ローテーションを組んで転勤させます。ほとんどが独身女性です。

——東京転勤の場合の生活費はどうか。

(左谷) 特に住宅費ですが、私どものように組合がある場合には、会社の借り上げ社宅がありますからいいのですが、それが無い場合には、東京転勤は島流しのように同情されて東京に来ています。私たちのところでは、独身女性よりも男性の方が、生活設計が立たないので嫌がりますし、早く戻ろうとします。福岡では家は安く購入できますが、30歳すぎまで東京にいたら生活設計の見通しが立てにくいからです。

——キー局とローカル局との格差は大きいですか。

(左谷) 私はやっと年収900万円ぐらいになったのですが、キー局だと私の歳で1200万円ぐらいとります。仕事は同じぐらいで、300万円の差があります。

——しかし、900万円、1200万円は日本の賃金状況からではすごいですね。もっとも月50時間の残業があつてのことですね。

(左谷) 残業はもっと多いでしょう。聞いてみると「昨日は夜中の3時まで編集して朝は6時でワイドショーに出ている」というような労働をしています。

——マスコミ文化情報会議の調査でもいわれていますが、テレビの職場はよく死にますね。

(左谷) 4年ぐらい前、次からつぎによく人が死にました。今は定年退職後の死亡が多いそう

です。

——せっかく年金ももらえるというのにかわいそうですね。以前、新聞労連が追跡調査をしていましたが、死亡率はだいぶ高かったようです。

(左谷) うちの60歳定年ですが、身体がもたないからととも60歳まで働けないと思います。とくにマスコミの仕事はストレスがひどいです。

——プライバシーにかかわって恐縮なのですが、左谷さんの生活時間調査票の記入をみて、サウナやマッサージがありまして、40歳代独身女性でそうなのかなと、やや疑問に感じていましたが。

(左谷) あまり疲れるので針にも通っています。保険がきかないので大変ですが。

◆専門職の女性と男性の価値感の差

——忙しいなかで左谷さんは、労働組合活動をおこなっていらっしゃるんですね。労働時間と組合活動時間との関係はどうか。

(左谷) 民放労連の中央執行委員をやっています。仕事で出張がはいると悲惨です。

——民放の20歳代の独身男性にも調査票の記入をしてもらったのですが、20歳代で年収780万円はすごいなと思ったのですが労働時間がものすごく、これでは組合活動はどうなっているのだろうかと思いました。

(左谷) 20歳代では自分の生活なんかありません。組合のことでも、ストライキだと、「ああやっとさぼって寝れる」という状況です。

——そうしますと、独身女性に組合活動のしわ寄せがくるといえるのか、女性が担っているという状況があるのでしょうか。

(左谷) 女性は婦人部がありますが、男性は執行部からの組合系列一本で、しかも職場に組合運動がない状況があります。女性は婦人部や民放独自の婦人集会、また働く婦人の集会など、

特集・労働時間問題と日本の労働者

組合の縦系列以外のつながりがあります。即組合として拘束されるというよりもライフワークの一つとしてそれに取り組むということがある。猛烈企業戦士にはそんなつながりはありません。男性のなかには企業意識が強い人がいますね。——男性よりも女性の方が組合活動の参加はいいですね。「放送を創る女性の会」というものがありますね。

（左谷）女性にはまじめに考える部隊があると思います。そして働いている女性の集まりでは必ず自分とその生活が語られます。それは女性は子育てがあるし、それを通じて別の世界があるからです。しかし男性には自分がない、組合をやっている人も賃上げと合理化反対しかないし、それは企業のことであり、自分とその生活が前にでていない。そうすると企業戦士にならざるをえない面があるのかなと思います。価値が一辺倒になりがちなのです。

本当に男性には「アフター5」がないです。女性には組合に集結しない人でも自分の生活があります。例えば仕事が終わるとさっとスポーツクラブにいった健康管理をしていますが、男性の場合にはよくずるずるといいます。仕事がおわっても男と飲みにいけます。

——ほんとに、どこかの店にボトルがキープされていて、そこから流れて、また飲み屋に言って、そこでカラオケを歌ってという、よくあるパターンをくりかえしますね。

（左谷）東京に来た時は、男の人ともつきあわなければいけないと思って何回か行きましたが、前と同じメンバーと行って、またこの前とまったく同じ内容を話しているのです。もう全然話にならないと思って、やめました。女性は自分を磨きたいということがあるし、そのことを率

直に話し合うのですが、男はサバイバルだからどう磨きたいなど相手に言えないようです。

◆女性と男性の生活時間

——専門職独身女性で特徴的な生活問題といえますと、どういうことがありますか。

（左谷）独身女性では、老後の不安が一番です。40歳代から老後のことを考えています。民放労連のある集会で、今の間に定年後も食べてゆけるために資格をとりたいという女性が多くいました。そしてどんなお墓にしようかといった話ができます。子育てをしている方は老後はやりたいことがたくさんありますが、独身女性はそうではないです。

——生活時間では男女の違いはどうか。

（左谷）演劇をよく観にいったりするのは女性ですね。私たちも組合で映画のチケットを売りますが、行くのは女性ですね。私も夜の演劇に行くために勤務時間中にパンをかじったりしても行きます。

——女性には生活時間を自分で設計できる価値感とか意志があるのですかね。

（左谷）独身女性は男性よりもメリハリをつけています。山に行く人もいます。私も組合活動のないときには必ず映画に行くことを決めています。土曜日の朝に映画に行って、日曜日の午前中に掃除など家事をかたづけます。午後はゆっくりするというのが土日のパターンです。

——週休二日制だと生活のリズムがつかれますね。

（左谷）一応事務職ですから休めます。月から金までのストレスはすごいですから気分転換をしないとやっていけません。



アメリカ労組の国家的保健制度要求闘争

小森 良夫

アメリカの労働組合運動は一昨年来国家的ヘルス・ケア（保健）制度確立を要求する運動に取り組んできた。今年に入って米議会に立法提案（複数）も提出され、いまや国政の舞台での焦点の一つとなりつつある。

アメリカの公的保健制度はきわめて立遅れており、いまだに全国民を対象とした国家的保健制度が存在しない。現存の公的制度としては、高齢者と障害者だけを対象としたメディケア（Medicare）とよぶ医療保険と、困窮者にたいする公的扶助の一つとしての医療扶助メディケイド（Medicaid）があるだけである。保健制度の主体をなしているのは約1550社の民間保険会社が運営する健康保険であるが、保険料が高くて低所得層は加入できず、労働組合のある企業では協約で保険に加入させているが、組合のない企業の雇主は労務費節約のため保険をかけたがらない。このため現在およそ3700万人のアメリカ人は健康保険をまったく持たず、他の5000万人は不十分なヘルス・ケアしか受けていない。

しかも近年、医療費が高騰をつづけ、資本家はその費用負担を労働者に転嫁しようと攻撃を強めていることから、ヘルス・ケアをめぐるストライキ闘争が急増しており、この問題を主因とするスト参加労働者数は全ストライキ参加人員のうち89年には78%、90年には55%にのぼっ

ている。

AFL・CIOのヘルス・ケア10原則

こうした状況の中で、AFL・CIO（アメリカ労働総同盟・産業別組合会議）は89年11月の第18回大会において、すべてのアメリカ人に基本的なヘルス・ケアを保障する法制度の確立をめざす全国的運動の展開を決定した。そして90年2月の執行評議会で、国家的ヘルス・ケア制度の立法化促進のため、AFL・CIOのヘルス・ケア10原則を発表した。その要旨は次のとおり。

(1)普遍性 ヘルス・ケアを年齢、性別、人種、健康状態、就業、所得にかかわらずすべてのアメリカ人の権利とする。

(2)公的責任 制度が一つの独立した実体として運営されることを保障する。

(3)充分さと利用しやすさ ヘルス・ケアが充分なサービスを保障し、また自己負担料金が利用を制限しないようなやり方でのサービス供与を要求する。

(4)包括性 すべてのアメリカ人に包括的なヘルス・ケア諸給付を一括して保障する。

(5)公正で前進的な資金調達 すべての雇主に、パートタイマーをふくむ労働者とその扶養家族のヘルス・ケア諸給付の費用を拠出することを要求する。連邦と州の財源を見直す。労働者の

国際・国内動向

拠出は支払能力とリンクさせる。

(6)公平性 失業者、貧困者とその家族にもヘルス・ケアを十分に受ける機会を保障する。

(7)軽便性 すべてのアメリカ人に、どこで生活しているかにかかわらず同じ所定の諸給付を一括して受ける機会を保障する。

(8)費用の抑制 ヘルス・ケアの費用の上昇を抑制するための仕組みの開発を要求する。

(9)質の保証 質の高いサービス供与を促進する仕組みを開発し、また医療過誤を取扱う公正でコスト効率のよいシステムを開発する。

(10)官民による運営 制度の全国的な運営基準を連邦レベルで定める。

秋に入り、AFL・CIOは9月から10月にかけて全国8カ所で地方公聴会を開き、94人から証言を聴取した。アメリカにおけるヘルス・ケアの危機的状況と制度改革の必要性を浮き彫りにしたこれらの公聴会の記録は、国会に提出され全議員に配布された。

10月3日には、いくつかの有力な全国労組と地域運動団体とでつくられた「正義のある仕事 (Jobs With Justice=JWJ)」という名の全国的共闘組織のイニシアチブで「ヘルス・ケア行動デー」が組織された。AFL・CIOもこれを支持し、アメリカ全土約5万カ所でのデモンストレーションに数百万の労働者と地域活動家が参加した。

抜本的改革を求める動きと二つの法案

ところで、この全国共闘組織JWJの運動の中で、AFL・CIOの方針よりも一層抜本的な改革を求める動きが強まってきた。その政策的中心目標となったのは、「国家的ヘルス・ケアをめざす医師の会」(PNHP)が提案した国家的ヘルス・ケア計画である。この計画は、カナダの制度をモデルにしており、国と地方の機関が運営

する一元的な公的保険制度をつうじて、全国民に保健医療サービスを供与し、患者は認定された医療の代価を請求されないし、一切の自己負担費用を払わなくてよい、というものである。

議会レベルでも、こうした抜本的改革論を反映した法案が今年3月、マーティ・ラッサ民主党下院議員から提出された (Universal Health Care Act of 1991)。この法案によれば、連邦政府が全国民のための主たる保険引受者 (単一支払人) として、1550社を超える民間保険会社にとって代わる。全国民は平等に保険の適用を受け、医師を自由に選択でき、患者の医療費自己負担はなくなる。「単一支払人」制によって運営上の浪費は根絶され、大幅な節約が可能となる。このラッサ法案は下院で20人の第一次共同提案者を持っており、労働組合では自動車、鉱山、機械工、電機、通信、衣服繊維など10の有力な全国単産がすでに支持を表明し、ソーシャルワーカー全国協会、国家的ヘルス・ケアをめざす医師の会、アメリカ消費者連盟、消費者・公民同盟など各界団体もこれを支持している。

一方、6月に入って、上院多数派のリーダーであるジョージ・ミッチェル議員や同じく民主党のジェイ・ロックフェラー上院議員らが中心となって、「ヘルスアメリカHealthAmerica」と題する立法提案をおこなった。これは、健康保険未適用の3700万人に保険を持たせることと、医療費用の抑制を主眼にしたもので、従来どおりの民間保険会社の健康保険と、連邦・州の公的保険制度 (AmeriCare) との併用によって国民皆保険をめざし、雇主はこの何れかにたいし費用拠出することになる。しかしこの提案によれば、労働者は雇主が選択した保険適用を受諾しなければならない、各種の医療費自己負担も「上限」を定めるというかたちで労働者に負担させることになる。

AFL・CIOの執行評議会の内部でも、ミッチェル＝ロックフェラー計画とラッサ法案のいずれを支持するかで意見が二つに分かれ、結局AFL・CIOとしては両法案とも支持するという立場をとっている。

共和党とブッシュ政権は、民主党議員のいずれの改革案も攻撃しながら現行制度の部分的手直しで乗切ろうとしているようだ。抜本的改革を要求する勢力は、共和党、ブッシュ政権や民主党のトップリーダーらが構想する漸進的、部分的な改革に対し、「大手術が必要なアメリカのヘルス・ケア制度にもっとバンドエイド（絆創膏）を」といっているようなものと批判して

いる。

いずれにしても、いまアメリカ国民の間で現行制度に対する幻滅と不満が増大し、新しい国家的保健制度への要求が高まっていることは最近の一連の世論調査にも示されている。去る6月3～9日にはJWJが計画した全国的なヘルス・ケア行動週間が50州のすべてで組織された。こうした国民的な世論と運動の高まりの中で、保健制度改革問題是否応なしにアメリカ国内政治上の大問題となってきたおり、今後の成行きが注目される。

（会員・国際労働運動研究者）

史上最大の組織合同ラッシュとその背景

— 最近のイギリス労働組合の一断面 —

浅見 和彦

●組織構造のイギリス的特質

おなじヨーロッパでもフランスやイタリアなどの大陸諸国の労働運動では、ある時代を代表するリーダーは労働総同盟、つまり、ナショナルセンターの書記長であることが多い。これにたいして、イギリスの場合は労働組合会議（TUC）の書記長であるよりも、その傘下の巨大組合の指導者であることが少なくない。そうした巨大組合というのは、今日の全国炭鉱労組（NUM）か運輸・一般労組（TGWU）ないし、それらの前身にあたる組織であった。

その理由は、大陸諸国では労働組合がいわゆる産業別組合としてかなり整然と組織され、そ

の上に強力なナショナルセンターが存在してきたのにたいし、イギリスは独自の背景をもっていたからであろう。歴史的にみて、三つほど指摘することができる。一つは炭労（かつてはMFGB）は、第一次大戦前後までは、イギリスにとどまらず世界的にみて唯一の産業別組合、つまり大衆的で組織的に安定した労働組合であったこと。第二は、基幹部門でのクラフトユニオンの伝統が強力であったため、第一次大戦以前に「産業別」組織化が挫折し、非熟練労働者は巨大な一般組合に組織されてきたこと。第三は、TUCがその結成以来半世紀を経過した第一次大戦前後になって、いいかえれば組織構造のイギリス的特質が定まった後によくナショ

国際・国内動向

ナルセンターらしい態勢を整え、徐々に機能が展開されたことである。

●史上最大の組織合同ラッシュ

そうした歴史的背景をもつイギリスの労働組合のなかで、いま巨大な組織変動が生じている。組合の組織合同ラッシュである。1988年頃からはっきりしはじめた今回の組織合同の大波は、①1910年代末から20年代前半の革命的な組合合同運動や、②第二次大戦末から終戦直後の合同、③60年代半ばから70年代後半にいたる組織合同の波につぐ、第四番目のものだが、その規模では史上最大とっていいだろう。

最初の合同運動は、今日のTGWUと一般・自治体・ボイラー関連労組（GMB）の二大一般組合を誕生させることで、この国の組織構造に一般組合を定着させ、1937年以降、TGWUをイギリス最大の組織に押し上げることにつながった。二番目の波は、炭鉱労組の単一化によってNUWを誕生させ、第三の波は主として、そのリーダーシップがジャック・ジョーンズ書記長をはじめとした左派へと転換したTGWUが、組織拡大政策の二つの柱として、未組織の組織化とならんで組織合同政策を展開し、79年には208万人というピークを記録したことが典型的である。

〔表〕（44ページ）は、1988年から93年ごろにいたる時期のおもな組織合同計画をしめしている。このうち最大のものは、公務・公共部門の3つの組合が合同するものである。国家・地方公務員組合（NALGO）は主としてホワイトカラーの自治体職員を組織している組合で、一方、全国公務員労組（NUPE）は自治体の現業労働者を中心とした組合である。また、保健医療サービス労連（COHSE）は全国保健医療サービス（NHS、公営保健医療制度）に従事する労働者の組織である。したがって、結成される新組合

は、自治体労働者、NHS職員の大産業別組織となる。組合員数は約160万人となる予定なので、相互に対等なたちでの合同としてはイギリス労働組合運動史上、最大規模のものである。その結果、1937年以来、半世紀以上にわたって、この国で最大の労組であったTGWUを抜いてトップに立つ。

これをはじめ、〔表〕に記載したおもな合同計画だけでも実現すれば、合計約400万人の組合員が合同にかかわることになる。

●その特徴と背景

こうした合同の特徴と背景はなにか。

ひとつは、今回の第四番目の波は、前三回とは大きく異なる特徴がある。これまでは未組織の組織化が先行するか進展するなかで組織合同運動が展開されていたのにたいして、今回は組合員数の劇的な減少ののちに生じていることである。サッチャー保守党政権誕生時の1979年のTUC加盟組合の組織人員は1217万2503人であったのに、1989年には840万4827人となった。実に377万人、31%の減である。この背景にあるのは、いうまでもなくサッチャー政権による経済政策、雇用政策と労使関係政策の影響である。たしかに、そのような意味では「いまや組織合同は、労働組合運動の〈生き残り〉にとって決定的とみなされている」（Labour Research、1990年6月号）のである。

第二は、公務・公共部門労働者の巨大な産業別組織への結集である。保守党政権下の公共部門への攻勢にたいしてNUPEなど公務・公共労組は共同行動を展開し、たとえばNHSの一部への「競争原理」の導入など民営化の動きが進展したにもかかわらず、製造業のような組合員数の激減は生まれず——組合によっては一時期は増加さえみられ——踏みとどまるだけの力をし

めした。そのうえで産業別組織への結集を求め、従来の組織対象の限定や組織競合を解消する方向を選択した。その点では、たんなる〈生き残り〉の合同ではない。また、NUPEの組合員の70%、NALGOの半数がそうであることにしめられるように、女性労働者の比重のたかまった組織合同となっている。

●今後への影響

さて、このような組織合同運動の結果や影響としてなにが指摘できるだろうか。第一は、巨大組合へ組織労働者が集中する傾向である。

〔表〕の合同計画が完了すれば、TUCに加盟する10大組合への組合員の集中度は約3分の2から、4分の3へと上昇する。また、TUC加盟組合は1979年時点で109組織あったが、今後数年で70以下まで減少する見通しである。

第二は、今後も組織合同が進展し続けるだろう。現在、いくつかの非公式協議が進行中だが、最大のものは、TGWUと製造・科学・金融労組MSFとの合同構想で、実現すれば200万人近い組織人員を擁することになる。後者は、「ホワイトカラーの運輸・一般労組」と呼ばれるくらいにTGWUとその組織範囲は近いものをもっている（MSFについては、浅見和彦「ホワイトカラー・ジャイアント」『賃金と社会保障』1987年10月下旬号を参照）。おそらくTGWUの産業別グループが「工職」を包含した産業別組織となるだろう。さらにTGWUと1984-85年のストライキをたたかったのち組織人員を半減させたNUMとの合同計画が浮上している。

第三に、その結果、組織構造と交渉構造の一定の合理化ははかられるだろう。公務・公共部門での組織合同は明らかにそうである。合同交渉（シングル・テーブル・バーゲニング）もそ

うだが、いわゆるシングル・ユニオン・ディール（一事業所・一組合協約）を締結しての交渉も、公共・民間部門をとわず増大するであろう。この協約のうち、シングル・ステータス（工職同等処遇）などの部分は、職員層では微妙な反応があるものの、少なくとも現場労働者のあいだに受容される傾向があることは、これまでの経験から指摘されている。また、組合サイドもそれ自体を一概に否定的にとらえてはいないようにみえる。問題は、TUCを除名された電気・電子・通信・配管工組合（EETPU）や、右派の合同機械労組（AEU）が積極的に認めているような「ストなし条項」を含むものとなるか否かであろう。いずれにしてもシングル・ユニオン・ディールそのものが組織拡大に有利に働くという余地は小さくなる。（経営側が組合不承認というケースを除けば、TGWUなどの左派系組合の承認を避け、右派、とくにEETPUを単独で承認する事例が近年増加しているのは軽視できないが、同時にこうした右派組合が組織拡大に成功しているわけではないことも正確にみておく必要がある。）

第四には、政治潮流とのかかわりにも注目しなければならない。巨大な組織合同計画の主要組合が、TGWUやNUPE、MSF、NUMなどであれば、合同をつうじて左派の結集がつよまることが予想される。また、GMBはより中間的潮流を結集するポジションにあると思われるが、この組合が組織合同や未組織の組織化において、現在のところ相対的な成功を収めつつあることが注目される。

したがって、こうした組織変動の結果は、労働党や次期の同党政権の政策にも一定の影響を与えずにはおかないだろう。

（会員・専修大学専任講師）

国際・国内動向

表 1988年から92年頃にいたる主要な組合合同、および合同計画

合 同 す る 組 合	合同年 (予定年)	合同による組合員数の合計
技術・管理・監督職員組合 (TASS) 科学・技術・管理職員組合 (ASTMS)	1988年	製造・科学・金融労組 (MSF) 65万3000人
一般・自治体・ボイラー関連労組 (GMBATU) 専門・管理・事務・コンピュータ職員組合 (APEX)	1989年	一般・自治体・ボイラー関連労組 (GMB) 82万3176人
全国公務・公共労組 (NUGPS) 公務・公共サービス組合 (CPSA)	1990年	— 26万1456人
全国鉄道労組 (NUR) 全国海員組合 (NUS)	1990年	全国鉄道・海員・運輸労組 (NURMT) 13万1831人
印刷関連労組'82 (SOGAT'82) 全国印刷労組 (NGA)	1990年	印刷・新聞・メディア労組 (GPMU) 30万8229人
全国通信労組 (NCU) 通信労組 (UCW)	1990年 (完全な 組織統一 は92年)	— 35万2026人
全国靴下・ニットウェア労組 (NUHKW) 全国靴・皮革関連労組 (NUFLAT)	1991年	全国ニットウェア・靴・アパレル 関連労組 (NUKFA) 7万6623人
映画・テレビ関連技術者組合 (ACTT) 放送・芸能同盟 (BETA)	1991年	— 5万8470人
一般・自治体・ボイラー関連労組 (GMB) 全国繊維・被服労組 (NUTGW)	1991年	一般・自治体・ボイラー関連労組 (GMB) 7万6868人 (*NUTGWのみ)
国家・地方公務員組合 (NALGO) 全国公務員労組 (NUPE) 保健医療サービス労連 (COHSE)	1992- 93年	— 160万8092人
合 計		399万1542人

[注] Labour Research, June 1990/August 1990やJ. Eaton et al., The British Trade Union Directory などによって作表したものである。新組合の名称が記載されていないケースは、組織名称が未定、ないし筆者が未確認であることを示す。組合員数の合計は、1988年末現在のものが基準になっている。

中小企業研究の現代的動向

——国際中小企業学会に出席して——

永山 利和

1. 研究の国際交流の規模と質

国際中小企業学会 (International Small Business Conference) は、1991年6月23日から26日まで、オーストリーの首府ウィーンで開催された。参加者は東西南北23ヶ国から430人、国連の2機関からの参加や地元オーストリーの商工会議所、ウィーン大学中小企業研究所などをふくめると、1000人をこえる大規模な研究集会であった。この集会には、“Rencontre de St. Galle” (レンコントル・ドゥ・サンガレ、サンガレの集まりという名称のスイス国際中小企業学会) を主宰するプライトナー教授やドイツのシュミット教授、カイザー博士、ベルギーの陽気なオルガナイザー・ドンケル教授、イギリスの論客ギブ教授、カナダのリーダー・アンボワーズ教授等々、各国の中小企業研究のリーダーが顔を揃えており、参加者は壮観であった。まさにオール・キャストというべきメンバーであった。

日本の中小企業研究と異なるところはつぎのような点である。そのひとつは、何よりも中小企業研究が多角的なアプローチをしていることである。経済学者、経営学者の参加が少なくないのは当然であるが、そのほかに技術学、マーケティング、心理学、民族学など領域は広い。それだけに分科会や討論の口は広い。ひとつの問題、たとえば企業家精神をいかに養成する

かということになると、様々な領域から取扱われることになる。したがって、議論がはなはだスレ違いになることも少なくないが、シュンペーター流の技術革新論にもとづく論議よりも具体的な歴史的事実による論議がされたりするところに思わぬ興味をそそられることもある。かつて、1989年であったが、スイス・アッペンツェル州の田舎にあるヴィルト・ハウス (Wildhaus) での “Rencontre de St. Galle” へ参加した折り、カナダの J. ジェンキンス教授が、ひとつのアドバイスを与えてくれた。それは、われわれの大学で研究を開始した日欧下請制の調査研究について、調査対象にしていたスイス・ジュラ州の時計工業における下請関係であった。スイス時計工業は、スイスのレース工業とともにフランスに弾圧されたユグノー教徒によるいわばユグノー教徒独占、ギルド的工業として展開してきたものである。そして下請制の主力は、スイスを探しても見当たらないこと、そして必ずフランスの北サボイア地方をみておかなければならず、したがって、時計工業の衰退は、フランスの下請に壊滅的打撃を与えていることを指摘していた。ちなみに彼はマーケティングを専攻しているが、同時に民族学、人種問題の研究家であり、毎年のようにジュラ州に調査に入っている。ちなみにジュラ山脈は恐らくヨーロッパの山村のなかでもっとも豊かで、美しい村落を形成していると思われる地域であ

国際・国内動向

る。その地域の経済発展についてのアクセスは、歴史学的、経済学的、経営学的、宗教学的な研究が可能な地域である。こうした角度は、国内ではまず得られない問題意識である。国際交流とは、たんなる懇親を深めるだけにとどまらず、研究主流の交流により、相互に看過されている研究角度を明示してくれることが、非常に有効である。

2. 「新カトリシズム」と中小企業家精神

ウィーンの国際中小企業学会での最大のテーマは東欧における政治・経済・社会改革における中小企業の役割についてであった。学会幹事会もこのテーマを今回の主題にしているとプライトナー教授やコーディネイター役のウィーン大学中小企業研究所のムーグラ教授が明確に語っていた。とくに旧東ドイツにおける東西ドイツ統合過程の中小企業の動向に関する報告は、一種の熱気をはらんでいた。

旧西ドイツの国立中産階級研究所のカイザー教授の報告は興味深かった。第2次大戦終了から1972年に到る間の国有化とその過程が東ドイツ中小企業というよりも東ドイツにおける「企業」一般のあり方の模索、さらにほぼ100%国有化をめざした1972年以降の国有、公有化された企業群、統一にさいしてこの2つの時期の企業に関わる処理方式が根本的に異なっていること、すなわち、'72年以前の企業に国有化された企業は「民営化」(Privatization)、'72年以降国有化された企業は以前には民間企業であったわけだから、「再民営化」(reprivatization)である。前者は日本で普通考えられている東西ドイツ統合過程による国有企業の民営化である。それにたいして「再民営化」企業においては複雑な問題をはらむ。ということは、「再民営化」対象となっている企業においては、まずほぼ20年近くに

なる企業の以前の所有者や所有関係の確定、国有移換後の「経営」のあり方により、蓄積が進行した企業と逆に衰退した企業などの差が生じ、これらをふまえて、いかなる条件において「再民営化」するか、などが極めて複雑に入り組んでいる。これらの糸を解きほぐして、新たにスタートラインに立たせなければならない。

さらに、東ドイツの人々が新たに「参入」という企業家精神はきわめて旺盛である。ある意味で「企業家精神」への政策的「自由化」が、東独型社会主義の崩壊と統合への引き金になっていたとさえいえる。しかし、この「企業家精神」がいかなるものであろうか。マックス・ウェーバーの「プロテスタンティズムの精神」とは明らかに異なる。何故なら、何よりも今日の宗教的担い手はプロテスタンティズムではなく、ヴァチカンの法王ピオ12世が選出された歴史的経過にも象徴されカソリックによるそれである。ただ、カソリックは、ヤソ会、イエズス会とともにプロテスタンティズムに劣らず「商業主義的」「帝国主義的」な宗教教団の蓄財をはかってきた。それは蓄財技術への追求意欲においてプロテスタンティズムとどのように異なるかといえば、それは重商主義と重農主義ほどの差はないのかもしれないのである。むしろ、プロテスタンティズムが工業をとらえていたこと、カソリックは商業・金融をとらえていたのであって、金融資本の現代的展開はやはりカソリックの勝利をもたらすものとして表示されていると考えてよいのかもしれない。カソリシズムと金融資本との関係などが問われるべきである、というのは、単なる推測ではない。東ベルリンの教会のポスターなどをみれば、その関係はある程度推測できるのではないだろうか。

3. 「企業」経営により経済再建は可能か？

一方、いま東欧ですすんでいるいわゆる経済改革は、ハンガリーにおいては比較的早くから進行していた。特に東欧において比較的感度のよい「センサー」を有していたハンガリーでは、1970年代の前半期に開始されている。80年代に入り、改革へ傾斜は一層強まり、89年以降には、むしろ東欧の安定的改革をリードしたのがハンガリーであったといえよう。この国もなかなか難しい国である。歴史的には近代だけをみても、オーストリー・ハンガリー帝国を形成し、親ナチスドイツ政権へと転換し、しかもその国のユダヤ教徒はカソリックに「改宗」をする、という複雑な経過をたどる。現在、ユダヤ教会はカソリック教会と共に極めて積極的に活動している。それは、ハンガリーの自由がユダヤ教の活動の自由によって本物であることを明らかにしているかにみえる。外貨政策などをみるかぎり、経済改革はなかなか厳しいものがあると思われる。外貨交換条件に関するかぎり、ハンガリーの経済は、少なくとも改革前と何の変化もないといってよい。変わったところは、ヤミ市場の縮小である。それは対外通貨政策の安定志向が可能な条件ができたことを示唆するのかといえ、それはノーで、むしろインフレーションの抑制を内外に宣言しているだけだ。

ハンガリーは旧東ドイツの統合よりも早く「経済調整」を始めている。そのため経済状態の悪化によって中央計画経済の失敗を早くから修正しはじめたが、そのひとつの主力が中小企業の育成であったといえよう。ハンガリーの中小企業政策をいま論じる猶予はもたないが、ここでもドイツと同様新規開業は期待通りにはいかないのは、ハンガリーも同じである。ドイツ

と同じくハンガリーにおいても、問題になるのは企業家精神だけにとどまらない。むしろ企業家精神にも、すでにふれたような多くの問題がある。しかし、さらに今回の東ドイツを含む東欧諸国経済改革とは、いわゆる「市場経済」化への歩みを意味している。そのなかで、ドイツ、ユーゴスラビア、チェコ、ハンガリーなどの諸国では、まさに戦争直後の日本を思わせるような中小企業の新規参入が相次いでいる。しかし、新規参入の多くは、若年層や婦人が圧倒的に多く、しかも、参入する部門は小売業やサービス業であり、その営業形態は都市部における「店舗なき小売業」や「屋台式の食事供給」などである。観光地で見かける土産品の販売や軽食などの販売は一つの典型である。それは、東欧における経済改革が極めて小さな経営の形しかとれず、しかも世界市場の競合の下でその成長可能性については、多数の経営にとって極めて困難が多いといわざるをえない。

これらの意味するところは企業が、資本、人的資源、経営ノウハウなど、「企業」たる条件を備えず、これら企業の将来は多くの危機を備えており、しかも中小企業にとどまらず、これまでの経済発展が「企業」発展のインフラストラクチュアを備えていないことである。

そのうえで改めて「民営化」や、「再民営化」の結果となっている「企業」とその役割とは何か。とくに日本のいわゆる巨大化企業をふくめて、世界史的に「企業」の再評価をしなければならないように思うのである。それを既知のものと考えていくなら、東欧の歴史の転換の大きさを見失う可能性とともに、日本の労働運動を改革する世界史的経験をも正しく引き継げないかもしれないのである。

(常任理事・日本大学教授)

国際・国内動向

家内労働運動と労働組合の役割

——二つの家内労働問題国際会議に出席して——

神尾 京子

世界各地でふえる家内労働者

この半年余の間に二つの家内労働問題国際会議——ジュネーヴ会議とマニラ会議に出席してきた。それほど今、世界中で家内労働者が急増し、どの国でもホットな現象として社会問題化しており、その対策に腐心している。

そう述べると、「否それは違う。わが国では家内労働者の存在は先細り傾向にあり、ここ15年来200万人余から100万人弱へと半減したと先ごろも労働省が公表していたではないか」と反論されよう（1974年・204万人、1990年・95万人）。

しかし、これは家内労働法にいう法定家内労働者（製造業の下請け加工のみ）の数であって、すでに国内では製造業が空洞化しつつあるのだから当然の成り行きといってよい。その分、南側の経済建設途上国では大量の家内労働者が創出され、とりわけ東南アジア諸国では日系を主力とする多国籍企業のもと日本型の重層下請構造が再生産されている。

他方、北側先進国ではホーム・テレ・ワーカーと称する〈注〉情報機器端末作業に在宅で従事するハイテク家内労働者が増大している。わが国でも事情は同じだが、この職種を在宅勤務とか在宅就労などと別称して、これを（ワープロ内職をのぞき）法制上も家内労働法の適用外として処遇しているからにすぎない。

〈注・ILOはじめ諸外国では、この二つの型を、Manu—homeworker——マニュ家内労働者、Home tele-worker——テレ家内労働者と称し、いずれも家内労働者＝ホーム・ワーカーとよんでいる。〉

活発なILOの対応と家内労働政策

こうした最近の動向に対応してILOでは、すでに1984年ごろから家内労働問題を議題とする国際会議の招集を企画していたが、それが昨年10月、ジュネーヴの本部で開催された。そのさい採択された方針にもとづいて地域別の国際会議が二つ、その後サンパウロとマニラで相ついで開催されている。このマニラでは上記のジュネーヴ会議に先立って、すでに1988年にもILO主催のアジア地域セミナーを開催していた。

それらの討議にそなえてILO出版局では調査資料を2冊これまでに刊行し、また会議の報告書も、すでに本年6月の総会にむけて公開されている。じつは昨年のジュネーヴ会議のさい本年の第78総会で家内労働問題を正式議題としては…との提案があったが、これは見送られた。しかし78総会の第1議題を「必要悪としてのインフォーマル・セクター」として、この中で零細自営層と家内労働者を上限とする低収入稼得層の問題点・矛盾点が報告されている。

さきのジュネーヴ会議の招集を決定した昨年の第77総会でも「自営業の改善促進策」を第7

議題として一般討議にかけ、この中でも零細自営層・家内労働者の対策を論議していた。いかにILOが焦眉の課題として集中的に精力を傾注しているか、その端的な表われといえよう。

国際的に高まる家内労働運動と各国の取組み

このようなILOの熱意の背景には、単に世界的な家内労働人口の増大という客観的な事実ばかりでなく、そうした変化に敏感な対応を示してきた欧米の労働組合の、とりわけEC諸国の労働組合ナショナル・センターの動きがあった。まず英国では1984年に家内労働グループ全国合同会議を開催して家内労働者「憲章」を採択し、これを承けて翌85年には英国労働組合会議(TUC)が自らの家内労働問題「基本方針」を発表した。

また同85年にはオランダ労働組合総連合(FNV)も家内労働「基本計画」を決定、婦人局のもとに家内労働者「支援センター」を設置した。そしてアムステルダムのほか他の地方都市ふくめ計3市に支援センターをおき、これに専従職員を常駐させて相談活動を中心に組織化に努力している、という。

それと同様に英国でも既存の地域ロー・ペイ・ユニット中、4市のユニット(全国ユニットはバーミンガム)に、それぞれ家内労働者「駆け込みセンター」を併設、内職グループも組織している。かつフリー・ダイヤルの「内職110番」も常設して無料電話相談に数ヵ国語で応じている、といわれる。

なおインドでは自営労働婦人の会(SEWA・全国に17センターある)、フィリピンでは家内労働者「全国ネットワーク」(パタマバ)が、いずれも婦人団体を基盤にILOの資金援助をえて活動している。このパタマバは、1989年、前回のマニラ会議の翌年に開催されたフィリピン農村

婦人家内労働者全国政策会議で採択した家内労働者「憲章」にもとづいて結成された。

家内労働者の組織化と労働組合の役割

さて政労使三者構成のジュネーヴ会議とは異なり本年5月のマニラ会議では、その主要参加国—フィリピン・インドネシア・タイ3国の代表団による組織づくり問題の討議が白熱した。さらにILO(本部)・英国(TUC)・オランダ(FNV)・日本(筆者)・インド(SEWA)から5人の女性が招かれ、それぞれ各国における組織化の経験を報告し、いずれも多大の示唆を供した。

わが国からは成功例として京都と横浜の内職友の会の活動を紹介したが、すでにILOバンコク支局から来信があり友の会を見学に訪日したいとの反応をえている。これらのゲスト発言に共通する原則は、すべて家内労働者組織は地域を単位とした小グループとすべきこと。したがって地域ごとに数多く内職グループを組織し、その活動費や運営基金は地方自治体が支出すべきこと等であった。

また英国「憲章」などには特徴的な条項として①家内労働運動に反人種差別・反男女差別が不可欠であること、②これまで家内労働者の組織化とは即「組合」化であり、家内労働者組合の結成であるとしてきたが、既存の労組への加入も認めること等々がある。

タテ型とヨコ型—

「企業別」組合か「地域別」組織か

そして日本からは各地の内職友の会の特徴点として、①単一業者(企業)に属する内職者だけのグループではなく、②一定の地域内に居住して、かつ複数の業者(企業)から各自それぞれに仕事を請けている多業種の内職者の集合体

国際・国内動向

であること、③現在すでに就業中の人も求職者も失業者も、すべて加入できる地域組織であること、の3点をあげた。

その事業内容としては共同受注・技能指導・共済活動を主に8項目を紹介。個人間契約を禁じ、すべて団体協約とすること。そして集団交渉で工賃額や契約条件をきめ、これを会が一括勘定で処理すること等を強調した。

かつて総評が毎年「内職大会」(1965~79)を主催していたころ、ここでは同一企業(業者)下の現役内職者のみのグループづくりを想定し、かつ賃上げ一本やりの団交を指導。賃上げ成功

——全員クビ——グループ解散という自滅コースを再三くりかえした。

そこには家内労働者本来の要求を無視した思い上がり、ぬきがたい企業内組合の発想と、ただ低工賃の底上げのみが自らの利害との唯一の接点である、と信じて疑わない独善性があった。しかし組織労働者主導の独善と迷蒙も、すでに先進諸外国では克服されつつある。その共闘方向を手さぐりしながら、ともに苦闘する労働組合の誠実な姿勢と努力を学んだのも、この二つの国際会議の席上であった。

(家内労働研究会会員)

会社のやりたい放題 …だから「組合をつくりたい」

各地方の「未組織はがきアンケート」から

中島 康浩

労働組合は、「あった方がよい」(未組織)「もっと強い方がよい」(未加盟)——。こんな特徴を示す調査結果がまとまった。全労連が呼びかけた「未組織・はがきアンケート」の第3次・最終集計の結果、明らかになったものである。

この活動は、昨年末から1、2月にかけて、3,500万人といわれる未組織労働者のくらしや労働実態をつかみ、放置されている労働者やパートさんの組織化をめざしてとりくまれたものである。今年は、北海道、岩手、宮城、福島、千葉、愛知、兵庫、山口、愛媛、鹿児島の10地方で実施され、計23万枚のアンケート付きチラシを配付、うち2,651人から返事が送られてきた。全労連が集計したのは9地方、2,084人分で、主な特徴はつぎのようなものである。

月にあと6.3万円必要

生活実感について(図1)は、「やや苦しい」「かなり苦しい」と思っている人が56.1%で過半数を超えた。しかし、42万人を集約した全労連組合員対象の同調査に比べ、5.3ポイントも少なく、その分「ゆとりもないが苦しくもない」が多くなっている。この傾向について、一般的には未組織労働者の方が、低賃金、長時間労働、無権利が常態化しており、「苦しい実態に慣らされているから、いまさら苦しいとは思わないのではないか」との見方が有力である。

家計のやりくり(2つ選択)では、1位が「衣料品」49.2%、2位が「レジャー・娯楽」46.0%で、やりくりの2大品目になっている。以下、

3位が「耐久消費財・家具」28.3%、4位「小遣い」22.0%、5位「住宅改善」21.9%とつづく。この順位は、全労連組合員調査と同じであった。

月にあと必要な収入額については、1位の「5万円」が37.5%、2位の「10万円以上」が26.0%と2つの大きな山がみられ、平均では63,335円となった。質問の内容は違うが、全労連組合員調査の平均賃上げ要求額は「3万円」と「5万円」に大きな山があり42,490円である。

「健康に不安」が85%も

1カ月の残業時間は、「10時間未満」（残業なしを含む）の44.3%を筆頭に、「10時間以上」13.9%から「100時間以上」1.2%まで順次低減しているが、パートやアルバイトの人の残業があまり見られないことから、本工・正社員の残業時間が長いことがわかる。30時間以上の合計は17.6%で、全労連組合員調査を1.3ポイント上回った。

残業代の支払いについては、「全額支払われている」人が57.9%と過半数を占めた。しかし、「すべてただ働き」が10.7%もあり、「一定額以上は未払い」が11.8%、「払われたり払われなかったり」が7.2%など、計29.7%の人がまともに残業代を受け取っていない実態が明らかになった。

長時間過密労働のなか、健康不安について（図2）は、「非常に感じている」人が25.7%、「時々感じる」人が58.8%と、計84.5%の人が不安を訴えている。

労働組合がほしい

以上のような実態のもとで、「労働組合についてどう思っていますか」の問いに（図3）、未組織労働者では「つくりたい」と答えた人が15.2

%、「あった方がよい」が55.1%で、計70.3%の人が労働組合の必要性を感じている。「なくてもよい」と答えた人はわずか7.9%である。約4割の人が会社名や住所、氏名を記入しており、「早急に資料を送って下さい。電話でもお願いします」（愛知）というように具体的な援助を求める人もあった。

また、「連合」傘下や中立で全労連未加盟の組合員では、「もっと強い方がよい」と思っている人が77.3%と圧倒的多数を占めている。

ギッシリ、切迫した訴え

はがきの「自由欄」には、切迫した“声”がつつられていた。

「パートにも有給休暇がほしい」（愛媛・30代・女性）、「定員削減で人が減らされたうえに業務量が増大し、毎日残業で病気になるのでは」（兵庫・30代・男性）「社会保険をかけてほしい」（北海道・男性）、「退職金がないので、働きつづけることに不安」（宮城・性別不明）など、無権利の状態を告白している。

「日給月給制、休みの多い月は10万円ちょっと」（岩手・50代・男性）とか「残業は自己申告制になっており、実際の残業をやってもつけない人が大部分のため、ほとんどただ働きと同じである」（愛知・40代・男性）など、「給料が安い」「残業代がつかない」という訴えは各地方に共通して見られた。「課税限度額150万円以上に速、実現していただくように！」（愛知・40代・女性）とのパートさんの要求には切実さがにじんでいる。

たたかう労働組合に期待する意見が多いなか、「組合の方は、未組織労働者の組織化に努力（仲間づくりも）すべきである。自分以外の労働者の向上をどうとらえ、考えているのか、反省すべきである」（千葉・パート・男性）ときびしい

国際・国内動向

指摘もあった。

報告されるとともに、4～5月の「組織拡大・強化月間」のなかで生きた素材として活用され、ひきつづき組織拡大にいかされている。

追記・ この調査結果は、中間集計の段階で、全労連の組織拡大強化交流集会（2月）などで

（全労連・調査政策局）

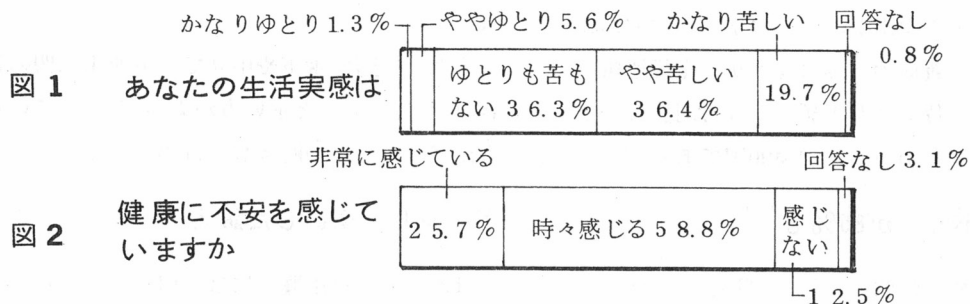
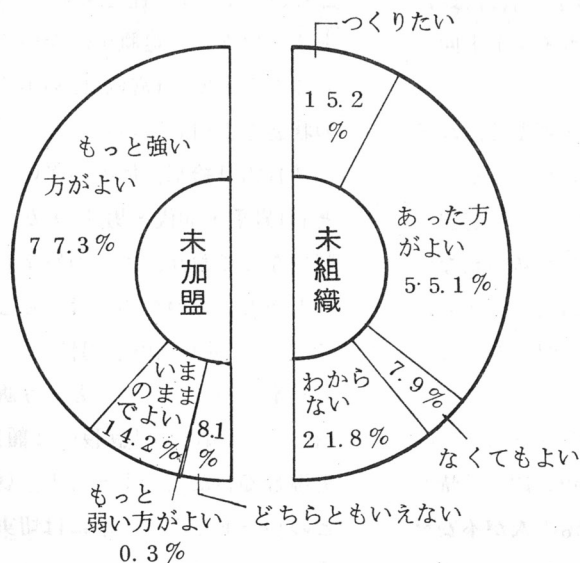


図3 労働組合についてどう思っていますか



小沢 辰男

以下、小沢辰男「東京の経済——極集中問題を考える」（「武蔵大学総合研究所紀要」No. 1、1991年3月）、および中西啓之他「陽だまり——緑豊かでくらしよい千葉を」（いわゆる『千葉県政白書』で、千葉県職員労働組合員参加による千葉県政批判と県民の立場からの政策提言の白書、1989年1月、千葉県自治体問題研究所刊）について、首都圏の経済と住民生活の現状を報告することにしたい。

首都圏全体ではどうか。『全予測・90年代の首都圏』（三菱総研、90年刊）によると、首都圏（87年で人口3836万人、圏域内の総生産9007億ドル）の経済規模は、アメリカの4兆8800億ドル（日

本全体で2兆3845億ドル)、西ドイツ、ソ連、フランスについて世界第6位になる。経済力の首都圏への集中の事実は一明かである。

具体的な集中の実態をみると、資本金10億円以上の大会社の本社・本店数の首都圏への集中割合は60%（東京都だけでは50%をこえる）で、従業員数は約40%（東京都で25%、いずれも86、87年の数字）である。とくに株式売買高は首都圏で75%、情報サービスの事業所数約50%、同従業員数60%である。

集中の原因は、以上でわかるように、1つは政治、経済の東京への中央集権化のしくみ、2つは経済の国際化・サービス化・情報化による諸機能の東京への集中、3つには、運輸・通信等、経済・産業基盤の東京における高度集積の相乗効果である。

だが、集中の利益はいまや不利益に転化しつつある。電力不足・水不足・公害・ゴミ問題等々である。最近では地価暴騰によって市民の住宅取得の夢は打ちくだかれてしまったなどである。さすがに、政府・財界も首都移転、会社の地方分散などをいい出しているが、集中の利益追求の大資本の経済活動を民主的に規制する国民の力の増大なしにはまず困難だろう。

(2) 集中の矛盾としての土地、住宅問題

“金あまり”と低金利政策による土地融資の拡大を通じて、86年くらい地価は暴騰したが、東京都の調査によると、88年にはニューヨーク市のマンハッタン地区のオフィス床面積を東京都心3区（千代田・中央・港）と新宿区の床面積が上まわり、かつ経済企画庁の「国民経済計算年報」によると、87年の全国土地価格の合計は1532兆円で、うち首都圏は785兆円と約半分である。86年のアメリカの土地価格は3兆2000億ドル（1ドル=128円で409兆円）であるから、日本の全国土地価格はアメリカ全土を4回買え

る計算である。これは異常という以外ない。

このあおりを受けて、労働者・市民の生活不安が深刻化しているが、住宅取得難の問題をとりあげると、経済企画庁の「経済分析」1990年3月号によると、住宅を持たない勤労者世帯が、住宅ローンなどを考慮すると、住宅購入の目安となる年収681万円の5倍程度で購入できる東京都内の場所はまずないというのである。国土庁の資料でも、東京大都市圏の中高層マンションの分譲価格は、89年で5693万円で、平均年収640万円の8.9倍という。まずマンションを買うのは夢だというわけである。

これに対して政府の住宅政策ははかばかしく進まないのに、東京都は“集中のなかの分散”の名で、東京湾の埋立地に居住人口6万人、就業人口11万人、1日の出入人口45万人という臨海副都心建設計画をすすめている。さすがに、都民や都議会内の批判が高まり、若干の修正を余儀なくされているが、実際は集中が強まるだけではないかという根強い批判や災害の危険増大などの危惧が高まっているのは、故なしとしないのである。

2. 千葉県政白書について

千葉県は日本全体の地域経済構造の縮図だといわれている。工業と農業、都市と農村、過密と過疎問題、そして環境・公害問題等にみられるように、考えられる限りでのあらゆる地域経済・政治・住民生活問題等が同居し、問題が複雑に入り組んでいる地域だからである。

公害問題をひとつとって、浦安から木更津地先にいたる80キロの沿岸中心に京葉臨海重化学コンビナート地帯が形成されているのだが、その中心の1つである川崎製鉄（1950年に千葉市域に進出）から排出されるNO₂等による公害被害救済を求める川崎訴訟が、1975年くらい、

今日まで10数年にわたってつづいていることは特記する必要がある。地域の民主的労働者と被害者・市民との固い団結がつづいているからである。

千葉県の東京湾沿岸はコンビナート地帯で、県北部の諸都市は東京のベッドタウン地域であり、成田には国際空港があり、そして君津市には最も生産性の高い新日本製鉄の君津工場があり、かつ対岸の川崎市から木更津地先にいたる東京湾横断道路が建設中であるなどの事実はよく知られているが、農業についていえば、千葉県は全国第3位の農業県である事実はあまり知られていないかもしれない。

もちろん、千葉県の農業もきびしい状況におかれ、県内農業の中心地帯である北房総・東房総地域でも専業農家の減少、農業後継者の減少傾向が目立っている。

しかし、新しい農業後継者の住民・消費者との連携が強まっている事実も報告されている。たとえば多古町では、農業後継者組織や農協婦人部など中心に、「地元でとれたものを地元で食べる」を合言葉に朝市づくりにはげみ、「多古の子どもたちに、多古の米で、多古の野菜で学校給食を」をスローガンにし、たとえば自給の手づくりみそを学校給食に導入するなどの努力をしている。また、多古町の農業・農民と品川区（東京）の学校給食関係の労働者・市民との交流、産直による、たとえば「葉つきにんじん」の直送による品川区の各校の子どもたちのよこびに、農民たちがかえってはげまされるなど

の実践がすすんでいる。

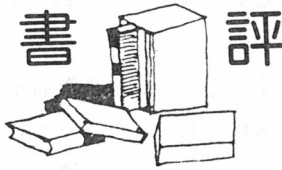
だが、他方で現在なお、千葉県内では巨大開発計画が目白押しである。たとえば、千葉新産業三角構想がそれである。1つは幕張新都心構想、2つは上総新研究開発都市構想、3つは成田国際空港都市構想である。これをつなぐものとして、東京湾横断道路・首都圏中央連絡道路・東関東自動車道千葉木更津線・東京外郭環状道路が計画されている。しかし、これらは結局大資本の進出を保守千葉県政が莫大な県費を負担して支えることに終わるのではないかと白書は批判していることを指摘しておきたい。

また、コンビナート地帯の中心地の1つの市原市の進出企業の従業員の減少状況が指摘されているが、第1次石油ショック以後の「合理化」によって、市原市内の全従業員数は1975年の6万5702人から1986年に8万9329人にふえてはいるが、製造業はこの間2万9632人から2万5288人と4344人減少している。このうち1000人以上の製造業をみると、この間1万2168人から4899人と7269人も減少している事実が明らかにされている。

最後に白書はいう。「千葉の農林漁業や地元産業を振興し、緑と自然を保存し、暮らしのための公共施設を充実させ、県民の歴史を大切にす地域振興政策こそが求められている。私たちの足もとをひとつひとつつくり変えていくこと、それを援助していく県政が必要とされているのではないかと」。

（理事・武蔵大学教授）

野澤正徳・木下滋・大西広 編



『自立と協同の経済システム』

中西 啓之

1

1980年代の末におこった中国の天安門事件、東欧諸国の「革命」、そしてソビエトにおけるペレストロイカと、1991年8月のクーデターは、各方面に大きな衝撃を与えた。20世紀に入って人類がはじめて意識的・目的的に、野望に燃えてつくり出した「人為的な国家」の欠陥を疑いの余地なく示すものだったからである。

このことは先進資本主義国で、来るべき次の新しい社会をつくらうとしているわれわれにも根底からそれを考え直すことを強いている。われわれはどのような改革の展望を持ち、どのような社会像を描くのか、これに対する回答は必ずしもあるわけではない。現代に生きるわれわれ自身が試行錯誤をくりかえしながらつくっていくべきものであろう。

本書もまたそのような意図を持ってつくられた一つの提案と受け止めたい。本書はもともと大月書店の『講座・今日の日本資本主義』（全10巻）、既刊の第10巻『日本経済の民主的改革』の研究会を継続させてつくられた後続プロジェクトの一つであるが、総論として、第1章「21世紀・自立と協同の経済システム」（野澤正徳）があり、以下、国際社会、産業構造、企業社会の変革、労働時間、生活様式、環境問題、社会保障、財政論等についての各論、補論が若手の研究者が中心となって分担・執筆されている。まず新しく難しい課題にあえて挑戦されたことに敬意を表したい。

2

総論における問題提起の特色は、第一に来るべき社会においても、市場メカニズムを承認・継承させねばならないという視点を打ち出していることである。その前提として資本主義社会における市場メカニズムの積極的側面とその欠陥を明らかにしている。この整理はおおむね適切・妥当であるように思われる。

第二に、企業の諸決定への労働者の「参加」を重要な基本的なモメントとして提起していることである。この総論における社会像の提起は、第一段階と第二段階に区分されている。第一段階は当面の民主的な改革が実現され、第二段階はさらに高度な社会に向かっていくのであるが、その社会の主要なメルクマールとして「参加」が設定されているように思われる。それは第二段階の叙述の冒頭で、「企業内の参加の拡大の目標＝到達点は、企業の構成員—経営担当者と労働者が、生産・雇用・分配・投資・技術・人事などの基本的な決定権を共有することである。」という提起に表現されている。そしてこのような参加が実現されている企業は「①主要な決定権の共有、②分権と参加によって特徴づけられるが、この企業はすでに、企業内に資本・賃労働関係を含まない、非資本主義的企业と呼んで差し支えないものであろう。」とのべている。こうした提起がこの総論の問題提起の主軸をなしていると思われるのであるが、これについて二、

三の疑問をのべてみたい。

第一は、生産手段の所有形態と無関係にただ「参加」のみが提起されていることについての疑問である。確かにソビエトや東欧諸国において、国有化、公有化が実現したにもかかわらず、その生産手段を管理する少数の階層が決定権をにぎることによって諸矛盾が発生しているという現実を見るならば、「参加」の実現がきわめて重要な意義を持つことは理解できるのであるが、やはりそれは所有形態と相互に関連させつつ論じられるべきではないか。そこで評者が注目したいのは、公共的セクター、資本家的セクター、協同組合セクター、前資本主義的セクター（自営業）といった所有形態に応じて経済セクターを分類し、そのセクターの長期にわたる共存を前提にしつつ「参加」の実現や、社会進歩への貢献を構想していくという考え方である。（拙訳、ジョルジュ・フォーケ『協同組合セクター論』参照）。

第二の疑問は、これと関連して、市場メカニズムの分析と「参加」とがどのように相互に関連しているのかということが必ずしも明らかにされていないことである。市場メカニズムの積極的な側面を保持しつつ、その欠陥を見直したい」という場合、単に「参加一般」によるのではなく、国家権力による、あるいは議会を通じての法制化によって所有形態を変更ないしは規制・誘導しつつ、企業を変革していくことが不可欠であると思われる。ここでのべられている教育、医療、社会福祉サービス、自然環境の保全など公共性の強い部門については、特にそのことが必要ではないか。そのさい、ここで指摘されているように「参加」を通ずる官僚制の克服が相伴ってすすめられるべきものであると思われるが、どんなものであろうか。

第三に、「参加」がいかにして実現されるのか、あるいは「参加」とは何を指すのかが必ずしも明確でないことである。「主要な決定権の共有」という提起がなされているが、それを実際に実現するのはおよそ困難なことであって、その具体的なプロセスがある程度提起されなければ、単なるユートピア的な提起になりかねないようにも思われる。したがって現存する「参加」についての具体的な分析、重要な「意志決定」が現在の企業社会でどのように行われているのかということの分析がなされたうえで提起されるべきではなかったか。その意味では「各論」において、企業や自治体、協同組合、中央政府における主要な意志決定のメカニズムの分析が行われるべきではなかったのかと思われるのである。

3

それはそれとして、総論において提起されている日本経済の簡潔にして要をえた現状分析と具体的な改革の視点には、大すじにおいて評者も同感するところである。また各論においても読みごたえのある斬新な論文がいくつもある。たとえば第3章の産業構造のところで、日本の中小企業が単に大企業の下請け的存在のみではなく、それ自体優秀な技術力をそなえ、それが日本経済の強さをなす重要な要素となっているという指摘、あるいは第7章「もうひとつのみのりの日」における「環境の工場法」についての問題提起などは印象の強かった問題提起である。

第4章「企業社会の変革」においては、最近の20歳代の「会社ばなれ」を具体的に分析し、「新人類」の自己実現の要求と企業社会の変革とが関連して分析されている。最近のきわ立った動向として興味ある指摘であるが、問題はこ

うした若者の要求がどのようにして組織化され、社会変革のエネルギーに転化していくのかということである。もしこれが適切に組織化されないならば、アナーキーな状況をつくりだすことにはなっても即社会変革の力とはなっていないであろう。その意味では、労働運動の課題ではあるが、これまでの労働運動がそのような指向性を持っていたのかどうかということへの検証も欲しかったところである。

第9章の補論3において、「社会革新と協同組合—イタリアの実践—」と題して戦後のイタリ

アにおける協同組合運動についての素描が行われているが、残念ながら、1987年のLEGA第32回大会における劇的な転換とその後に動きについて全くふれられていない。87年以降の転換は顕著であり、今年開かれた第33回大会においてもそれが明瞭にあらわれている。評価はともかくそうした新しい動きについても一言ふれてほしかったところである。

(大月書店・1991年4月刊)

(法政大学講師)

飯田哲也・遠藤 晃編著

『家族政策と地域政策』

鈴木 敏子

1

やや個人的立場からの関心にすぎるかもしれないが、家政学および家庭科教育学を専攻する評者にとって大変興味深い書である。なぜならそれらは、生命および労働力（人間活動力）再生産の営みを本質とする家庭生活（宮崎、伊藤編『家庭管理論』有斐閣新書）そのものを中心的な研究対象としており、家族・家庭を、地域との、また経済・社会構造との関わりで社会科学的にアプローチし、家族・家庭の現代的課題を実践的に解決して生活を向上させる、すなわち新しい家族・家庭や生活様式を創造する主体をどう形成していくか、ということを主に追求するなかに身を置いているからである。

また、本書の編者の一人である飯田哲也氏は、家族の歴史的考察や現代家族社会学批判の上にたって家族問題を整理した『家族の社会学』を1976年に、「家族と主体形成論」へと進めた『家

族社会学の基本問題』を1985年に世に問われていた（いずれもミネルヴァ書房）ことから関心をもって手にした著作である。

2

立命館大学人文科学研究所では、1983年に課題別研究会のひとつとして、家族研究者と地域研究者による「家族・地域研究会」が発足した。以来、共同研究が重ねられ、その成果が『都市化と家族の社会学』（ミネルヴァ書房）と題して飯田氏の編著で1986年に出版されていることも記憶に新しい。本書は、その後の共同研究の成果である。

今回は、「家族」と「地域」を結びつけてとらえるという課題意識を、「政策」に焦点を当てることによって前進させようとしている。さらに、「政策」に焦点をあてたことには、国民生活の問題状況に対してさまざまな社会分野の課題が

提起され、また21世紀の展望がいたるところで語られているなかで、その今日的意義が大きいと判断されたからである。そこには、「現実追認におちいりがちな現実認識にとどまらず、一定の価値選択を含むそのあり方」を問うという、科学の方法論を発展させる期待もこめられ、社会学の存在意義を新たに問い直すことにもつながると考えられている。

3

本書は七つの章から構成されている。章ごとに通覧してみよう。

1章は、編者飯田氏による、書名と同じ表題の「家族政策と地域政策」である。まず、「主体形成における日常生活への関心」という近年の生活関心の動向を重視する。そして複数の生活分野、そりわけ「家族」と「地域」を統合的に把握する重要性について、社会学の理論動向、現実の社会問題状況、運動論や組織論における課題をふまえて指摘する。そこで、家族に対する社会的規定性だけでなく、社会に対する家族の能動性（主体的側面）に着眼して政策論を位置づけ、政策の意味を問い直したうえで、家族と地域をめぐる問題状況を分析する。そして『ドイツ・イデオロギー』（K. マルクス）の論述に依拠しつつ「人間の生産」に基軸をすえたという、著者の社会学的思惟によって生活の原理的理解を展開、「生活力」概念の視覚を提起し、「政策」のあり方について理論的に論考する。

2章では、地域政策を家族との関係でとらえるために、1960年代後半から強調されてきた「コミュニティ政策」を検討する。それは、1950年代～60年代の地域開発政策に対して「生活の論理」を回復させるものとして登場し、コミュニティを住民の「主体形成」の場として位置づけていること、そして、実態が女性による無償の

ケアである家族ケアを本質とするコミュニティ・ケアを媒介にして、「地域政策」「家族政策」「女性政策」の接点が形成され、近年では『女性政策』としての『地域政策』の展開（渋谷敦司）になってきたことが明らかにされている。さらに、インフォーマル・セクター＝ケアの民営化の、日本や欧米における問題状況を分析して、女性の「主体性」の発揮の仕方に課題を見だし、労働政策や労働問題、労働運動との関連で四点の問題提起がなされている。

3章の「家族政策の動向」（中川順子）では、経済社会システムと家族像との関連たる家族政策、および種々の家族論とその果たす役割が分析されている。すなわち、1960年代に理念とされた「欧米型核家族像」は、70年代末に「老親扶養三世代家族」に転換されたが80年代において、家族政策の基本は『制度家族の維持』と『家族の多様化・個化という形での家庭解体』をとともに追求するという二面作戦へと大きく転換し、民間活力を軸にした経済の新システムに適合的な家族像を提起、誘導しようとしている。他方、家族崩壊＝進歩説、家族多様化説の特徴や限界とそれらが家族政策の家族論に連なる点が示され、家族再生説に期待を寄せつつ、家族政策研究の課題が提起される。

4章と5章は高齢化問題をとりあげている。「高齢化と家族生活」（小田利勝）、「高齢化と家族政策」（浜岡政好）である。前者は、人口高齢化が家族周期と世帯形態の変化として家族に影響してきたことや、経済的、身体的、精神的・情緒的条件別に高齢者の自立の程度と扶養の実態を、最近の各種調査に基づいて概観する。そして、民間活力を活用した、自助努力と私的扶養に期待する近年の高齢化社会の政策論議の方向とはおよそかけ離れた、高齢者とその家族の実像を浮かび上がらせる。こうして、高齢者の

扶養問題は、個別家族の老親扶養問題としてではなく、世代間関係、すなわち社会的扶養の観点から議論することの必要性を提起し、夫婦家族制の下で伝統的な扶養形態から離れて捉え直す可能性を指摘している。

後者でも高齢化にともなう家族問題が要約的に述べられたうえで、高齢化政策を、1970年代のライフサイクル計画と「日本型福祉社会」論以降、80年代の民活型まで、およびそれらと関連する家族政策を詳細に跡づけ、理念や内容、問題点を明らかにする。そして高齢期家族政策の政策課題を提示し、さらに「政策における民主主義の問題、すなわち国民（市民）が政策のたんなる対象としてだけでなく、政策の主体者として政策とかかわることのできるような関係性の追求」という、「地域社会における新たな共同的社会関係」形成という運動課題にも言及している。

6章「地域福祉計画の論理と可能性」（石倉康次）では、まず、地域住民にとっての地域計画（＝地域福祉計画）のとらえ方と定義が示される。それは「地域住民の生活の向上を目標とするもので、生活諸条件における欠落を補い、修復し、さらに積極的に発展させることを実現していくプロセスを示すもの」で、住民の自治と共同に基づくものであることが重要であると。そして筆者が関わった大阪の低質密集住宅の改善策としての保健医療計画と高齢者の居住計画の2つの事例を紹介し、地域福祉計画の基本原則、および地域計画レベルを超えた対応とそれを実現する主体が民主主義的に組織されることが必須の条件であるという、実践的課題が提起される。

もうひとりの編者である遠藤晃氏の7章「コミュニティ形成と地域住民活動」で本書をしめくくっている。まず現代家族がかかえる問題状

況を現代資本主義の基本構造とかかわらせて整理し、人間と家族の発達・再生産には、新しい地域コミュニティの形成が不可欠であることを示す。次に、コミュニティ形成をめぐる今日的な社会的対抗関係の様相を確かめ、それが大局的に展開していく動向と条件を見定めている。そしてこれまでの「コミュニティ」論を批判的に検討し、また先進例を示しながら、住民活動・住民運動が追求すべき現代的コミュニティ像——「ゆたかに泡立つ、諸家族連合の、人間的連帯に結ばれ、住民の民主的主導権が確立されたコミュニティ」——創造への実践の政策的方向が四点にわたって提示されている。

4

以上、章毎の紹介に多くのスペースを割いてみた。それぞれに独立性が感じられたからである。そして、いずれにおいても、家族と地域をめぐる今日の問題状況を明らかにし、かつ、21世紀を見据えて1970年代後半から80年代にかけて展開された家族および地域に関する政府側の対応、いわば政策の転換について、両者の関連に目配りしながら分析し、政策づくりの主体形成の重要性を指摘するという一貫した「価値選択」の方向が読み取れる。人間の発達障害があらゆる発達段階に生じており、かつ家族の形成や結合をめぐる実態的にも理論的にも揺れ動いている現下、共鳴し、啓発されることは多い。

ただ、共同研究（会）として、「家族と地域」および「家族政策と地域政策」として捉える体系や枠組設定が示されずに始まり、終わっていることが残念である。それゆえに重複した記述もめだつ。また編者の飯田氏が1章で提起された「人間の生産」という概念や、「生活力」という視点は、必ずしも執筆者らのものにされてなく、空振りの感もある。そして、「社会労働運動

における組織論ないし運動論」における主体形成論に対し、生活を営む存在として主体をとらえ、日常生活を通して主体が形成されるという着眼は、主体形成論により具体性をもたせることになったと評価できよう。がややもすると住民活動・住民運動による変革が重視され、コミュニティをめぐって展開される「主体形成」の彼我の相違がやや曖昧になってしまった感を受ける。渋谷氏がコミュニティ分析から労働問題や労働政策とのかかわりに行きついているように、また遠藤氏が「現代家族と地域社会の将来

は、(中略)地域内諸アソシエーションの広域的全国的な連帯とその対大資本・対国家権力の諸運動の発展の程度に、規定されることなのである」と締めくくられていることから、「人間を生産する」中心的な活動や場である家族・地域を分析対象にしつつも、労働問題・労働運動との接点も組み込んで、より構造的な主体形成論が展開されていくことを期待したい。

(多賀出版・1990年11月刊)

(横浜国立大学助教授)

No. 5 (冬季号) の主な内容

〔巻頭論文〕

E C 統合と日本経済.....佐々木建

〔特集〕

【高齢者医療保障問題】

高齢者医療保障の現代的課題.....江口英一
大須真治
雇用所得保障.....唐鎌直義
医療保障.....朝日健二

他に、地域ケア・システム、住宅保障問題を予定

〔国際・国内動向〕

ILOホテル・レストランに関する条約

他にソ連問題、過労死問題、年金財団問題など

(題はそれぞれ仮題)

ほかに、プロジェクト・研究部会報告、書評、新刊紹介など

☆

☆

☆

発行予定日

1991年12月15日



佐崎昭二著

『建設労働と外国人労働者』

街には建設現場に多いという外国人労働者が日増しに目立つようになり、建設現場では橋げたやクレーンの倒壊事故が続発し、住民が犠牲者になるケースまで生じた。さらに公共投資10カ年計画がアメリカの圧力に押されてまとめられるなど、建設産業はいやがうえにも世間の注目を集めるようになっていく。

本書は、今日の建設労働のはらむ問題性をとらえその政策的打開を考える上で示唆に富む。想定されているとみられる読者が、企業の労務担当の実務家、建設業者、行政の担当者、労働組合活動家、さらに研究者など、幅広い範囲にまたがっている点でも特異だが、内容は労務管理の手引書の水準を越え、事実立脚した論理構築を重視する姿勢に貫かれ、問題の現状認識や政策的なヒントを、貴重な資料とともに提供することによって刺激に富んでいる。本書のこうした特徴は、著者が現役の大手ゼネコンの労務担当役員でありながら、かつて、今日よりまともであったといわれる職員労働者の組合幹部として活躍した経歴を持ち、しかも、建設工業労務研究会や建築学会建設労働委員会などを通じて旺盛に調査や研究に従事されていることを知ればうなづくことができる。

3編の構成全体に及ぶ多岐にわたる著者の論点のうちでも、評者に強く印象を与えたのは以下の点だった。第1の点は、大手ゼネコンの労働対策への新たな気運の指摘で、著者は「ゼネ

コンの姿勢が変わろうとしている。ゼネコンは労働対策…(を)自らはやらないようにするスタンスであったが、それが大きく転換する気運にある(はじめに)」ことを強調し、従来の「業界の一貫した認識として、建設生産における『労働の役割』の軽視があった(3ページ)」ことを率直に指摘している。第2に、若年労働者対策の重要性を強調している。これは第2編のメインテーマのひとつで「若年者対策の一点に集中した方向を迷うことなく(54ページ)」る必要を提起し、著者の欧州調査を通してとらえたスイスやドイツの「職業訓練制度」や「マイスター制度」等の紹介と重ね合わせられ、説得力を増している。

以上が、タイトルにある外国人労働者に直接触れてないことに疑問を抱く向きもあるだろうが、第3の点として強調されているのが、外国人労働者問題への慎重な対応の必要性である。日建連欧州調査を通じて、現実の日本の、労働条件の最低規制がない構造的な問題性や、外国人労働者導入がもたらす問題の根の深さ、社会的コストを痛感した著者は、外国人の受け入れが「建設業にとって大きな変革を意味」し、さらに「外国人労働者は、健康保険、失業保険、厚生年金、退職金を当然要求する労働者になる(139ページ)」ことを直視すべきことを指摘している。

以上の論点は、建設労働政策の在り方を深める上で、慎重に学びかつ検討されねばならない。その場合、現に増加が続いている資格外就業者の人権問題への対応、日本的な合法的導入形態となりつつある研修制度の評価、あるいは国際的なレベルでの労務供給規制策の具体化など、差迫って求められる外国人労働者対策のあり方等についても、独自に深められねばならないであろう。また対策を実効あるものとして推進する基本的な条件である建設労働運動の力を見逃

さず、その拡大強化の展望を明らかにすることが欠かせないであろう。

(大成出版社・2,800円)

(椎名 恒・建設政策研究所)

牧野富夫編

『日本的労資関係の変貌』

『日本的労資関係の変貌』が発行された。「はしがき」にも書かれているように5年間に及ぶ集団的研究の労作である。

「労資関係」という場合、政府、日経連、連合などは「労使関係」と使い、労資の対立を認めない。そして「労使関係の安定が一国の経済社会の発展の大きな基盤になる」、企業内では「対話を促進し、企業発展への相互理解を形成する」(労問研報告)と言い、そこには労働者の労働条件向上の一言半句もない。本書では、彼らの言う「労使関係」の結果を分析し、労働者にとって息がつけない「労資関係」を明らかにしている。

本書は序章で「日本的労資関係の確立」の系譜と、その後、ドラスチックに変貌している内容の特徴について解明している。それは「労資協調」から「労資一体化」への道である。そして「日本的労資関係」の矛盾と労働組合の責務について言及しているが、あらためて労働組合の責任の大きさを感ずる。

興味深いのは、第1章から第10章に至る、各産業ごとの労資関係の分析である。全体に共通する労働者支配の方法は、序章で解明されている通りであるが、それぞれの産業の特徴、日本経済における役割などに応じて展開されている。

その特徴を一言ずつ言えば、鉄鋼の「一発回答」の役割、自動車のトヨタ方式(労資一体化)、電機の小集団管理労働者支配機構、戦略産

業としての造船重機、建設の重層下請、金融のオンライン化とノルマの強制、中小企業分野では大企業の子会社戦略と規制緩和、JRの身も心もささげる「労使共同宣言」、NTTの「労働者参加路線」=機密保持、自治体の臨調行革とオンライン化など。

そして、どの職場にも共通しているのは「憲法無視」反共主義の合唱である。しかし一方で、そのような職場で不屈にたたかう労働者の姿があり、展望を示している。

全労連が、管理春闘打破、大企業の横暴の社会的包囲をかかげて、たたかいを開始し、第5回定期大会では「人間らしく生き、働くために＝くらしと職場に憲法を」というスローガンをかかげた。これは変貌している日本的労資関係にたいする民主主義的な挑戦である。秋には「日本的労資関係に関する国際シンポジウム」の開催をよびかけている。本書の発行がまさに時宣に適しているといえよう。

(大月書店・2,400円)

(栗山嘉明・全労連事務局次長)

渡辺洋三著

『戦後日本の民主主義』

「小選挙区制」の導入、「PKO」立法が、今121回国会で重大局面を迎えている。それらがより基本的には、憲法改悪への道程であることは明確であるといえる。戦後日本の民主主義にたいする重大な挑戦が大規模に組織されている。

この時期にあたり渡辺洋三著『戦後日本の民主主義』が、労働旬報社から出版された。本書はそれぞれが独立した一巻をなすべく企画された「民主主義選集」5巻の第1巻をなすものであるが、『戦後日本の民主主義』は、著者の「発刊にあたって」の辞のなかで「戦後日本史を、

民主主義という観点から、グローバルに見渡せるような構成をとることとした。」との記述からも理解できるように「選集」の総論的位置をもつものといえる。

著者は、「これらは、いずれもわたくしが日本民主主義にとって重要と思われる問題、あるいは、わたくし自身が実践的に民主主義運動に参加した問題を取りあげたものである。そういう意味では、この巻は、わたくしの体験にもとづく戦後民主主義の歩みについての証言録である。」とし、そして、「未来の日本の民主主義を担う若い世代の読者が、この過去のできごとから何らかの教訓を学んでいただければ、幸せである」とされている。この想い、問題意識は、戦後民主主義・階級闘争をたたかいぬいてきた多くの仲間、先輩たちにとって現在の情勢からして共通のものと思われる。

本書は、戦後民主主義にかかわる基本的矛盾を「憲法と安保の共存という矛盾」ととらえる視点が貫かれている。そして民主主義を闘いとするための実践的で簡明な理論書として提起されている。

本書は、憲法制定・占領の時期及び1950年代から80年代にかけての各10年間の民主主義をめぐる闘いの特徴を書きおろして整理している。現在「小選挙区制」・「PKO」立法をめぐる闘いが差し迫った状況にあるとき、過去いくたびかの改憲論の現象と本質を理論的に把握することは、極めて重要なことといえる。本書ではそれが日本資本主義と日米軍事同盟の変化のトータルな認識、視点のもとに把握されている。国民的運動として闘いを組織するために、今日的により深めなければならない課題も提起されているが「憲法体制と安保体制の矛盾」の「全面的展開」という視点は、現情勢の正確な把握のカギとなっている。

本書の内容は、広い視野から多岐にわたっている。その全体を列挙することは困難であるが、憲法と安保、改憲問題、砂川事件、松川事件、司法の民主主義と司法反動、自由と人権、革新自治体と環境権、学問・教育の自由と教師の責任、警察制度の改悪、地方自治、公務員の政治活動、家族制度等々にわたっている。

著者は、「これは、あくまでわたくしの民主主義観にもとづく主体的記録であって、客観的な体系的な歴史のきろくではない。」としている。だが、本書から戦後民主主義の歴史を学び今日の課題と正しく向き合うためには、必読の書といえることができる。特に著者がねがっている「未来の日本の民主主義を担う若い世代」の人々に一読を勧めたい。

(労働旬報社・2500円)

(内山 昂・常任理事)

桜井絹江著

『新しい労務管理と女性労働』

「均等法」から6年を経て激動する内外情勢のなかで、我が国の女性労働にはそれぞれの立場から“熱い”視線が注がれてきた。それには、今日の女性労働のもつ社会的・経済的役割がかつてないほど重要になってきているという事実がある。こうしたなかで今回出版された本書は4年前、待望の『母性保護運動史』を上梓された著名な女性労働研究者である桜井絹江氏による現代女性労働論ともいえるべき労作である。

本書の構成は、序章・新しい労務管理と女性労働について、第1章・コース別管理制度のもとでの女性労働と生活、第2章・新しい労務管理のもとですすむ戦力化、第3章・日本経済の発展と女性の活用政策—高度成長期以降の女性労働力政策となっている。これは書名が「新し

い「労務管理と女性労働」と題されているように、「均等法」以後、我が国の政府・独占資本によって強行されてきたコース別管理制度という新しい能力主義管理の具体的手法とそれによる搾取・性差別の強化・拡大の実態を女性労働と生活に即して明らかにしたものである。

各章のなかで数多くの問題提起が行われており労働運動に直接携わるものとして教えられるところが多いが私は次の3点に関して大きな刺激を受けた。

第1は、日経連によって提唱され、大企業で今日まで積極的に導入されてきたコース別管理制度という新しい職能資格制度について女性労働の側面から具体的な事実に基いて検討が加えられていることである。とくに、それを女性労働者の仕事・昇進・資格・教育訓練・「自己啓発」・労働時間・賃金に至るまで掘り下げて総合的に分析し鋭い批判を行っている。それは著者らがコース別管理制度は「コース選択の“機会均等”さえあたえず……女性にたいする差別を固定し拡大する間接差別である」と明解に論じていることは確度の高い説得力をもっている。女性労働を労務管理論から検討して性差別を資本蓄積の基本的手段に位置づけて解明したのは著者の最大の貢献といえるのではないか。

第2は、コース別管理制度という能力主義的賃金体系を具体的な実例を示しつつ、この賃金体系を「一般職女性の賃金の引き下げは調整手当でおおいかくされているが、それ以後の賃金の男女格差の縮小はのぞめなくなった」と断じ「これまでの戦後の労働組合運動の歴史上、このような事態はかつてなかったことである」とまでの言及は注目し価値する。また、このような

コース別管理制度は女性を直接の対象とはしているがそれが総合職男性の間に一層の格差を拡大させるであろうことを指摘しつつ、「だが、“企業化”されてしまった男性、そして右傾化された企業別労働組合であるわが国の労働組合の多くは、そのことになかなか気がつかない」と痛烈な批判を行っている。おもわず、私達の労働組合の、男性は気がついているのかと真剣に悩んでしまうのである。

第3は、分析の対象がS建設、N生命などの大企業における職能資格制度であることである。これらの企業では大規模なOA化が進められ、二重の意味において性別職務分離が典型的にあらわれているところに分析の焦点をあてているのは見事といつてよい。「システム100」の具体的な分析などは、私達の職場に確実に押し寄せて来る近い将来の予感を肌で感じる。またこのような労務管理方式が、実は、我が国の女性労働力政策の展開とかかわりがあるとし、その歴史的展開を第3章で系統的に整理している。今日の能力主義管理の急速な徹底こそ、特異なわが国の資本主義的蓄積の最奥の秘密であったことを理解させてくれる。そして「巨大な財界の英知を結集した、世界に類例のない巧妙な仕組みである」という著者の正鵠を射た指摘にはたかく私達の科学的理論水準を急速に高める必要を強く感じさせられるのである。

今日の女性労働の果たす重要な役割を考えるとき、本書が女性労働者、男性を含む労働組合指導者など多くの人達に読まれることを期待したい。

(学習の友社・2,000円)

(伊藤 啓子・自治労連婦人部長)

編集後記

本誌も執筆者諸氏のご協力と読者の皆さんの熱いご支援をえて、いわゆる「3号雑誌」のそしりをまぬがれることができた。一層のご支持を頂きたい。本号は巻頭論文として、大谷巖氏に今日のわが国政治経済とますます緊密な関係を強めて来ている東アジア経済について論じて頂いた。論文で鋭く指摘されているように韓国、シンガポールなど東アジアの労働組合運動は、90年代に入って新たな様相を見せてきており、われわれは今後ますますこれに注目してゆかざるを得ないだろう。《特集》は労働時間問題である。きのう、今日の新聞の伝えるところによると“Karoshi”問題がいよいよ国連の場に持ち出されるとのことである。92年度中の1800時間達成は国民的課題である。国際・国内動向欄やその他の欄の一層の充実をはかってゆきたい。次号は高齢者問題の特集する予定である。ご期待頂きたい。

(Y・K)

労働総研クォーターリー 第4号 1991年9月15日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒105 東京都港区新橋6-19-23

平和と労働会館6F

TELおよびFAX 03(5472)5780

印刷 有限会社 なんぶ企画

〒112 東京都文京区小石川3-33-6

TEL 03(3813)9163

FAX 03(3813)9162

頒 価 1 部 1,000円(郵送料210円)

定期購読(年4冊分) 4,000円(郵送料含む)

振 替 東京 4-191839

多発しはじめた派遣トラブルの実態を鋭利に分析する！

フレキシビリティ 今日の派遣労働者

加藤佑治監修
労働運動総合研究所編
四六判・上製
税込定価1900円＋260

「突然、解雇された」「時給の70%をピンハネされた」「賃金が支払われない」……。 “自分の能力を活かして働ける、誇り高い仕事”と言われた派遣労働者に、いったい何が起きているのか。「フレキシビリティ（柔軟性）政策」の実態と本質を明らかにする。

国際比較 日本の労働者 賃金・労働時間 藤本 武著
と労働組合 四六判上製／税込2900円＋310
国際視角 労働運動と労働立法 藤本 武著
四六判上製／税込2678円＋310

〒151 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 新日本出版社 ☎03(3423)8402 FAX03(3423)8419



新日本新書

過労死との たたかい

上畑鉄之丞他著

いまや誰もが隣りあわせの「過労死」。働き盛りの労働者がなぜ突然倒れるのか。その原因と背景を社会的・医学的に究明。過労死しないためにどうたてかうかを考える。／税込640円＋210

この日本の貧しさに驚かないでください!!
日本の資本主義は「素晴らしく」「豊か」なのだろうか……。 「うさぎ小屋」に住み、「過労死」がひろがる日本の「豊かさ」とは？ 生活実感から理解できる様々な指標を使って国際比較、その実像をさぐる。

世界からみた 日本の賃金・ 労働時間

藤本 武著
税込680円＋210

〒151 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 新日本出版社 ☎03(3423)8402 FAX03(3423)8419