



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いっていいただろう。

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、「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ブ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、

国際・国内動向

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）

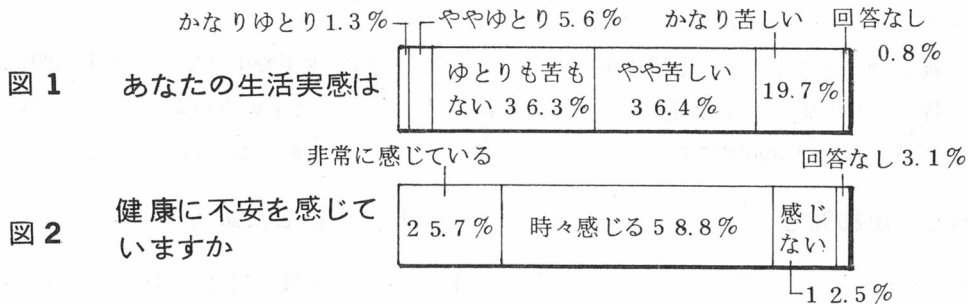


図3 労働組合についてどう思っていますか

