



韓国の労働組合運動と民主化闘争

小林 勇

「6・29民主化宣言」以後

長いあいだ、軍事独裁政権のもとで抑圧されてきた韓国の労働組合運動は、1987年6月の「6・29民主化宣言」で新たな段階に入った。この宣言を発表したのは、当時の全斗煥大統領ではなく、同政権の与党「民主正義党」（民正党）の盧泰愚総裁だった。盧総裁はその年12月の大統領選挙に当選して大統領となった。かれは全斗煥のクーデターに参画した首謀者の一人、だから大統領が全斗煥から盧泰愚にかわったとしても、それは軍服をぬいで背広に着かえたのと大差はない。実際にも、政権の強権的性格にはほとんどかわりはなかった。

もちろん、「6・29民主化宣言」をひき出したのは、労働者、国民の反独裁闘争の空前のたかまりだった。この闘争は、非人間的な長時間労働と低賃金に抗議するソウルの一労働者の焼身自殺をきっかけに、労働者の不満が爆発したもので、指導的な労組センターもなく、劣悪な労働・生活条件の改善という経済要求を中心に、自然発生的に発展したのだが、この国の労働者の潜在的エネルギーの力強さははっきり示していた。民主化宣言はこうした労働者の闘争エネルギーを経済闘争の枠内にとじこめ、労働組合運動のいっそうの前進を阻止するための、政府や資本の側の一定の譲歩によるものではあった

が、この宣言のもとで労働者のたたかいが爆発的な勢いで発展したのも確かである。

闘争の発展のなかで、労働組合の再編成も進んだ。この国のナショナルセンターとしては、以前から公認の「韓国労働組合総連盟」（労総）がある。20の全国単産が加盟し、組合員数は公称193万人。歴代軍事独裁政権に協調してきた御用組合で、国際自由労連の加盟組織である。これにたいして、先進的、民主的労働組合の全国組織として「全国労働組合協議会」（全労協）が90年1月に結成された。この組織は英訳名では「韓国真正（Genuine）労働組合同盟」（KAGTU）となっているが、盧政権は階級闘争をめざす不法集団として、その結成集会を警察力で解散させるばかりか、参加者を130人も逮捕している。全労協はその後「韓国労働組合会議」と改名しているが、弾圧のもと組合員も当初の19万人から現在は16万人に減少、251組合が加盟している。

こうしたナショナルセンターとは別に大企業労働組合の共闘、連帯組織も結成されるようになった。韓国4大財閥の1つ「現代グループ」各企業の労働組合協議会を中心とした「連帯のための大企業労働組合会議」が90年末に結成され、現代重工など16の大企業労働組合が参加している。最近では、これらの大企業労組が中心となって、韓国の労働組合運動が発展してきた

といえる。

現代グループ労組の闘争

一例として、現代重工や現代自動車など現代グループ労働組合の闘争をみてみよう。現代重工は現代グループの中軸企業。「6・29民主化宣言」で会社側はもはや労働組合の結成を禁止できないと判断、先手をうって御用組合を発足させたが、これが労働者の怒りに火をつける結果となった。労働者は工場前で坐りこみ闘争を開始し、御用組合を拒否するとともに、自分たちの手で民主的労働組合をつくった。これが現代重工労組である。「現代グループ労働組合協議会」ができたのも、この闘争がきっかけとなっている。1990年の「春闘」でも、先頭をきってたたかったのが現代重工労組だった。

メーデーを目前にした4月25日、現代重工の労働者2万人が、警官隊に逮捕された組合幹部4人の釈放などを要求してストに突入、これに連帯して馬山や昌原地区の工業団地にある各企業の労組も26日からいっせいに残業拒否闘争に入った。28日、機動隊1万人が現代重工業に突入、工場内にたてこもっていた労働者を強制排除するとともに、287人を連行したことから、30日には現代自動車など同グループ系列企業の労働組合もあいついでストや職場放棄を敢行した。この日、現代グループの城下町、蔚山市では現代重工や各企業の労働者が火炎びんを投げるなど激しいデモをつづけ、市内は騒然となった。この闘争に呼応して全労協もメーデーからいっせいにストに入ることを決定した。現代重工労組の場合は、工場に突入してきた機動隊の手を逃れて、労組議長ら51人が地上80メートルもの超大型クレーンの上にたてこもったが、ろう城10日余にして全員が地上におり、病院に収容され、これを機会に労資の交渉が再開された。現

代自動車などもストを中止して話しあいに入った。

翌91年、この年もっとも激しい闘争を敢行したのは現代自動車労組だった。同労組は年末特別ボーナスの追加支給のほか、労働条件の改善などを要求して、12月半ばから部分ストや残業拒否闘争に入った。1月15日、会社がロックアウトを宣言、これに対抗して数千名の労働者が工場を占拠した。政府は雇用契約以外の要求による争議行為は違法行為であるとして、工場周辺に12,000人の警官を配置、弾圧の態勢をとった。1月20日、蔚山市民5万人が早期の操業再開を求めて大集会を開いた。その翌日、労働者側がろう城を解いて自ら解散したため、流血の衝突は回避され、交渉が再開された。

無視された公約

歴代の軍事独裁政権は、極端な輸出主導型の「高度経済成長政策」を推進してきた。それは韓国経済を発展させるとともに、北朝鮮との対決にうち勝つための不可欠の政策とされ、労働者を低賃金と長時間労働にしばりつけるとともに、労働組合運動そのものを国家の安全保障問題として、軍事的抑圧のもとにおいた。そのような政策は「国家保衛法」にはっきりと明文化されている。

同法によれば、公務員はもとより、国営企業や公益事業、さらには国民経済に重大な影響を及ぼす事業に従事する労働者で、国家の安全保障をそこなうような団体行動にたいしては、これを規制するための特別の措置をとることができる。労働者の基本的権利である団結権、団体交渉権、ストライキ権は、このようにして完全に規制された。さらに労働組合の政治活動は禁止され、政治闘争は階級闘争をめざす不法行為として弾圧された。

国際・国内動向

「6・29民主化宣言」とともに登場した盧泰愚大統領は、国家保衛法の改廃、警察の中立化、労働基本権の保障という民主化の公約をにかけていたが、これらの公約は履行されず、以前と変わらぬ弾圧政策がつづいた。現代重工、現代自動車などの労働組合闘争に対する弾圧は、典型的な一例である。ここでは争議そのものが不法行動視されているのである。

大きな地殻変動

昨年5月はメーデー・デモに始まり、5月一杯、ソウルや各地で反政府の大衆行動が展開された。行動の中心となったのは全労協などの各労働組合と、大学の学生組織だった。要求は民主化の拡大だったが、その背景には、盧大統領の公約不履行にたいする不満のほか、物価上昇による生活難や住宅難などの不満があったことも指摘されている。とりわけ5月9日には時限ストや残業拒否闘争が展開され、ソウルでは労働者、学生ら7万人が道路を占拠し、都心の交通は一時まひ状態におちいった。しかもこの日は、与野党3党の合同で民自党が発足したそのちょうど一周年にあたっていた。

87年末の大統領選挙で民正党の盧泰愚候補が勝ったとはいえ、それは野党最大の統一民主党の分裂で漁夫の利を得たにすぎず、盧政権の基礎は少数与党という不安定なものであった。その後も同政権への国民支持率は低迷し、盧大統領は反政府行動にゆさぶられてきた。90年5月の三党合同でようやく政治基盤を強化した盧政権は、いよいよその強権的体質をむき出しにして、野党や労働組合にたいする強硬姿勢を強めた。だがこれにたいする反発もいっそうにたかまり、7月にソウルで開かれた集会には20万人が参加し、盧政権下最大規模の反政府行動となった。民自党発足1周年の5月9日行動では、

要求として民自党の解体、公安統治の中止がかげられている。

盧大統領は政治不安乗りきり策として5月末に首相を更迭、さらに4閣僚を更迭して内閣改造を行うとともに、国政刷新策を発表して、6月の地方選挙にのぞむ構えをみせたが、野党側では内閣改造は公安統治を逆に強めるものと激しく反発した。労働組合側でも「全国教職員組合」(全教組)などは、新首相は教育を破綻させた張本人と非難し、その撤回を求めた。全教組は89年の結成だが、公務員法のもとで、その結成は違法とされ、組合加盟の教員1,500人以上が追放されている。当時の韓国紙の世論調査では2月末にはそれでもまだ40パーセントだった盧政権にたいする国民支持率が、5月初めには14パーセントに急落しているが、盧大統領の内閣改造は同政権の政治不安を一段と強めるだけに終わったといえる。

このことを最もドラマティックに示したのが今年3月の総選挙だった。これまで7割以上の議席をにぎっていた巨大与党の民自党が一挙に過半数を割ったのである。「山が動いたような地殻変動」と書いた新聞もあったが、山を動かしたのは明らかに国民大衆だった。政治活動を禁止されている労働組合がこの選挙でどのような活動を展開したのか不明だが、かれらが日常的な組合活動をつうじて、大きな役割をはたしたのは確かである。かれらはすでに年末の大統領選挙に向けてその活動を展開しているにちがいない。

(理事・国際労働問題研究者)

イギリス総選挙と労働組合運動

宮田 光雄

なぜ勝てなかったのか

この春（４月）のイギリスの総選挙では、与野党伯仲がたえられ、僅少の差ながら労働党の勝利といった予想もかなり有力だったが、結果はまたしても労働党の敗北に終わった。労働党が敗けたというよりは、勝てなかったと言ったほうが、もっと適切かもしれない。いったい、労働党はなぜ勝てなかったのか。

総選挙の最終結果

	獲得議席数	得票率
保守党	336(376)	41.9(42.3)％
労働党	271(229)	34.2(30.8)％
自民党	20(22)	17.9(22.5)％
その他		

（カッコ内は前回の選挙の数字）

投票結果の数字をみると、保守党の得票率は41.9%、これにたいして労働党と自民党の合計得票率は52.1%。これはサッチャー政権下の83年、87年の総選挙のさいの数字とほとんど変わっていない。それでいて議席の上では、保守党が今度もまた過半数をしめている。こうした投票結果からいえることは、第1に、保守党の勝利にはイギリスの小選挙区制度が大きく影響しているということ、第2に、労働党が保守党の票をほとんど獲得してはならず、ただ自民党の

票をいくらか食っただけで、それとても保守党を追いこせるほどのものではなかったということである。第1の点は選挙制度の問題だが、第2の点は政策の問題にかかわりがある。

結論を先にいえば、労働党の敗北はキノック労働党党首ら同党右派主導による現実主義路線の敗北であり、さらに労働組合運動のレベルでみるなら、労働党の政策を支持し、これに追随したイギリス労働組合会議（TUC）指導部の現実主義路線の敗北にほかならない。

今度の総選挙の背景には、1930年代の大恐慌以来といわれる長期の不況があった。その指標の2、3を挙げると、企業の倒産は今年の第1四半期で15,000件、これはサッチャー政権当初の80年以来の最悪の数字である。失業者はこの3月で280万と、300万の水準に一段と迫った。ホワイトカラーや熟練労働者でローンの支払いが不能になり、マイホームを手放す件数が急増、ホームレスの群れが街にあふれだした。

サッチャー政権は、70年代後半に悪化したスタグフレーションの経済情勢のもとで、「小さな政府」を標ぼう、公共投資や社会保障を切りすて、労働組合にたいする攻撃を強化した。また国営企業の民営化を進め、民間企業は人べらし「合理化」などで首切り攻撃をはじめた。80年代後半、サッチャー政権はバブル経済でインフレを再燃させ、今日の不況をひきおこす原因を

国際・国内動向

つくった。メージャー首相は人頭税の廃止などサッチャー路線に若干の手なおしを行ったが、その基本路線はそのままひきついだ。今日の不況は、まさに保守党政治の行き詰まりを示すもので、こんどの総選挙では、当然、最大の争点にならなければならないのに、実際にはそうならなかった。労働党自身、抜本的対策をもちあわせなかったのである。

労働党は選挙スローガンで「いまこそ変化のとき」と叫んだが、変わったのはむしろ労働党のほうだった。メージャー首相から「ピンク色の保守党」と揶揄されるほど労働党は革新色を消し、「現実主義」路線で保守党政治を継承、政権獲得を実現しようとした。これでは保守党政権と本質的な違いはなく、保守党にたいする切りこみなどできるはずはない。選挙の結果はこれを明確に示している。

TUC の階級協調路線

昨年9月のTUC大会は総選挙に向けての最後の大会となるもので、それだけに各方面から大きな注目をあびたが、討論の基調となったのは、ノーマン・ウィリス書記長の冒頭演説だったということができよう。同書記長は21世紀のイギリスを展望して「社会的協力 (Social partnership)」こそ繁栄にみちびくことを強調した。

「社会的協力」とは、政労使三者が強力な産業基盤と健全な経済を建設するという共通の目標にむかって協力することであると、その成功した例としてヨーロッパや日本などをひきあいに出している。そして同書記長は、労働党もこうした「社会的協力」の考え方を支持していることを強調している。このような協力が意味しているのは、保守党政権に代わる労働党政権のもとで、資本との協調関係をもつということであろう。

こうした階級協調の路線はその前の年(90年)9月のTUC大会で、すでに大きく一步をふみ出している。この大会でTUCは、保守党政府のつくった反労働組合法の全面的撤廃を求めるそれまでの決議をひっくりかえして、反労組法にたいする反対をとりやめるという決議を3分の2の多数で可決したのである。決議支持派の論点は、つぎの言葉に最もよく要約されている。「労働党の政府がなければ、労働組合員にとっていかなる公正な法律も存在しないだろう。雇用法(反労組法)にかんする労組側の分別のある立場なしには、いかなる労働党政府も存在しないだろう」(合同機械労組 AEU 代表)。つまり、まず労働党政府をつくり、そのうえで公正な法律をつくるという2段階論で、労働党政権選出のためには、票集めにマイナスとなる反労組法の反対はとりやめるというのである。

だが、この決議が採択された翌日、キノック労働党党首はその演説のなかで「労働党政権ができて労働組合運動はこの政権からいかなる好意も期待できないだろう。労働党政権による年金、医療、教育、住宅などの改善は、好意によるものではない。そうすることが正義だからだ」とのべ、2段階での反労組法の撤廃論にまで水をかけた。

労働組合の諸権利は民主主義にとっては基本的なものだが、イギリスではサッチャー政権のもとで、つぎつぎと非合法化されてきた。あいつぐ反労組法は、労働組合攻撃の最もするどい武器となった。反労組法はサッチャー政権成立直後の80年につくられた雇用法を皮切りに、90年の雇用法にいたるまで7つの雷のぼり、労働組合活動家にとっては「法的地雷原」となった。保守党政府のこうした攻撃の目標は大別して、組合員の組織化と団結にかんするものと、団体交渉や闘争の諸行動にかんするものの2つで、

国際・国内動向

ILO でさえその専門家委員会は89年に、イギリスの産業関係法が12の点で国際労働基準に違反していると裁定しているほどである。

だがキノック党首にとっては、このような労働法の撤廃は正義ではないのだ。労働党と TUC の指導部は、労働組合にたいする保守党の攻撃に怒りを燃やす労働者のたたかいに依拠するのではなく、逆にこれをおさえこんだ。これは社会民主主義者の協調主義を最も露骨に示したもののというほかない。

労働者の潜在的闘争力

メジャー首相は「階級なき社会」の構築といったビジョンをばらまいているが、これはすでにサッチャー首相が唱えていた考え方である。だが、サッチャー政権10年の間に福祉国家は破壊され、貧富の格差が拡大した。労働組合の諸権利は削減され、労働組合運動自体が攻撃を受けた。こんどの総選挙の結果、こうした保守党政治はなに一つ変わることはないだろう。それどころか、労働組合敵視の攻撃はさらに強まるものとみられる。

労働党のキノック党首は選挙での敗北の責任を問われて辞任した。その後任は7月18日に予定された労働党臨時大会で選出される。そのさい、キノック党首らが主導した現実主義路線も批判の対象となろう。同時に、労働党の現実主義路線を支持した TUC 指導部の責任もまた問われねばならない。ここでは9月の年次大会が新たな路線を求める論議の場になるのはいうまでもない。これらの論議をつうじて、どのような指導路線が追求されるのだろうか。1つだけ、今いえることは、イギリス労働組合運動の潜在的闘争力が、これらの論議に大きな影響をあたえるにちがいないということだ。

イギリスの労働者は70年代の後半、指導部の

協調路線をのりこえ、山ねコストによる激しい闘争を展開したが、80年代の後半には、指導部の現実主義路線のもとで、再び山ねコストで闘争の先頭をきるなど、大規模な闘争を行った。要求はインフレ下の賃上げ、ならびに労働条件の擁護、改善である。これらの闘争で注目されるのは、何年ぶり、何十年ぶりというストライキ闘争が続発していることである。なかにはストライキは初めてという闘争もあった。88年の看護婦ストがまさにそうだった。同じ年2月のフォード・ストは78年以来10年ぶり、89年夏の地下鉄、バス、国鉄などのロンドン交通ストは1926年ゼネスト以来、実に63年ぶり、同年の港湾全国ストは5年ぶりだった。このほか89年秋から4カ月以上もつづいた救急労働者の賃上げ闘争などもある。これらの闘争は、労働者の不満がここに来てつぎつぎに爆発したものである。

イギリス労働組合運動で注目されるもう1つの闘いは時間短縮闘争である。イギリスの労働時間短縮はドイツにつづくもので、35時間労働制はいまでは現実的な目標となっている。すでに造船・機械労働組合 (CSEU) では89年秋のストでブリティッシュ・アエロスペースの労働時間を92年から37時間とし、現在、時短闘争の第2ラウンドに入っている。合同機械労組も造船・機械労組と組んで時間短縮闘争にのり出し、イギリスの労働組合運動全体のけん引車の役割を果たしている。反労働組合法に反対する闘争は、TUC の決議ではとり止めになったものの、これで終わりとなったわけではなかった。反労組法に反対する労働組合でつくられている「労働組合防衛連絡委員会」は、TUC 大会の決議をのりこえて、撤廃の運動をつづけてきた。こんどの総選挙で現実主義路線が敗退したいまこそ、いよいよ同委員の出番となろう。

(国際労働運動研究者)

雇用平等の最前線

—女性労働問題研究会・国際シンポジウム—

桜井 絹江

実質的な男女平等を実現するために

女性労働問題研究会主催の国際シンポジウム「雇用平等の最前線」は3月14日、昭和女子大学のグリーンホールで開催された。参加者は、働く女性、女性労働問題の専門家、実務家など400人を超えた。

当日のパネリストは、金城清子さん（津田塾大学教授）、森ます美さん（昭和女子大学助教授）、マーガ・クレッグさん（東京大学社会科学研究所外国人研究員）、ホーン川嶋瑤子さん（スタンフォード大学女性とジェンダー研究所研究員）の4名、コーディネーターは増田れい子さん（ジャーナリスト）であった。

女性労働問題研究会では、これまで、1988年と91年の2回、民間企業のフルタイムで働く女性労働者を対象に、均等法後の職場における性差別の実態について、今回のパネリストの森ます美さんを中心に調査をおこなった。今回のシンポジウムは、この調査をもとに企画された。シンポジウムは、国連やILOの男女平等に関する理念や戦略、アメリカやイギリスの男女平等の現状と課題をふまえて、日本の男女平等をすすめる課題を探ることを目標に開催された。実質的な男女平等を実現するために、同一価値労働・同一賃金やアフーマティブ・アクションはどのような効果があるのかに注目があつまっ

た。

金城清子さんは、実質的な男女平等をめざして差別撤廃条約がつくられてきたと、国連やILOの男女平等に関する理念を以下のようにのべた。

国連では基本的人権は、表現の自由や信教の自由といった国の不介入で実現する自由権としてだけでなく、国の介入によって実現する社会権としても保障していく立場で、条約では男女平等実現の国の積極的責務を強調している。日本では、法律で差別を禁止さえすれば、あとは女性の努力次第といった考え方が支配的である。しかし、女子差別撤廃委員会では、実質的な男女平等を促進するために、アフーマティブ・アクションの活用を勧告している。また、同委員会では同一価値労働・同一賃金についても、女性の仕事を低く評価している現状を克服するために、積極的に努力することを勧告している。

また、同一価値労働・同一賃金については、女性が多い看護婦と、男性が多い臨床検査技師やエックス線技師の賃金を比較すると、看護婦の賃金が低い、同一価値労働・同一賃金で見直すことによって、看護婦の賃金を引き上げられると説明した。

同一価値労働・同一賃金について

ホーン川嶋瑤子さんは、アメリカでの同一価値労働・同一賃金（Comparable Worth）につ

国際・国内動向

いて、次のようにのべた。1963年に賃金平等法が制定されて、同一労働を弾力的に解釈することによって、男女差別の改善に取りくんできたが、男性と女性が異なる職種に配置される性分離した職場での女性職の低賃金は改善されなかった。そこで、ことなる職種間の賃金差別を是正する方策として、同一価値労働・同一賃金が大きな脚光をあびるようになった。雇用平等委員会がイニシャティブをとって調査、研究し、男女賃金差別の原因を究明し、それを改善するために、新しい形の職務評価を導入する必要があると提案した。

職種が違って、労働の価値が同じならば、同一賃金が支払われるべきであるというのが、同一価値労働・同一賃金である。職務の内容をファクターによって、知識、態度、関連知識、管理能力、コミュニケーション能力などにわけて計算し、評価し、合計の点数をだし、これが職務についての労働価値となる。同一価値労働・同一賃金は、女性職の賃金を高めようとする概念である。しかし、同一価値労働・同一賃金は、性分離そのものの解消ではなく、それを前提にしての女性職の賃上げである。多くの場合、女性職賃金をグループの平均のレベルに上昇させるが、それは男性よりも低い。一つの事業所内部の職種間賃金格差は正策であり、ことなる職場での賃金格差には適用されない。また、企業規模格差、産業間格差など、広範囲の賃金は正はできないなどの限界がある。

同一価値労働・同一賃金は、主に州、郡、市で採用され、すでに7州で実施し、20州が研究中である。実施にともなって、人件費は3%、州の財源としては1~2%の上昇になっている。同一価値労働・同一賃金での裁判の勝利は難しいが、女性労働の低賃金に目をむけさせる政治的効果、意識喚起効果は大きなものがある。

マーガ・クレッグさんは、イギリスの同一賃金法制定の経過とその内容について次のように報告した。1975年に成立した同一賃金法では、最初、同一労働、類似労働について差別を禁止していたが、その後ECがイギリス政府に、同一価値労働・同一賃金 (Equal Value) を付け加えるように要請して、84年に改正された。同一価値労働については、たとえ労働内容は違っても、熟練、努力、決定権、責任という4つの基準で比較した場合、同程度である労働は等価とみなされる。しかし、同法は同じ雇用者に雇われている場合にのみ適用されること、また、具体的な職務の評価については、外部の専門家に委ねられ、同一価値が認められるのは、男性と女性の仕事が100%同等と専門家によって認められたばかりのみである、とアメリカとの相違点、同法の限界についてもふれた。

森ます美さんは、日本の男女平等の現状について、女性労働問題研究会が昨年おこなった調査をもとに、「第3次産業を中心に雇用平等はある程度すすんだが、昇進・昇格については停滞がみられ、賃金の男女差別はむしろ拡大している。コース別管理制度など能力主義的な労務管理の導入によって、女性差別がむしろ拡大していることが原因である。平等をすすめるためには、性別役割分担構造の是正と労働時間短縮がなによりも必要である」と報告。また、この調査で、男女平等をすすめるために何が必要かをきいたところ、「同一価値労働・同一賃金の制度の確立」が57%と比率が高かったことをのべ、同一価値労働・同一賃金について取りくむことが必要とのべた。

アファーマティブ・アクションについて

アファーマティブ・アクションについては、アメリカの実情についてホーンさんから、くわ

国際・国内動向

しく説明された。アファーマティブ・アクションは、女性、少数民族にたいする雇用上の差別の結果を是正するため、採用、昇進、訓練などあらゆる面で、女性、少数民族を積極的に活用することをねらいとするプログラムを指す。大統領の行政命令だが、法律と同様の効果をもっている。

政府と契約のある企業を対象にして、採用などについて、数的割合を明確に提示して、実施するものである。具体的には、50人以上の労働者を雇う企業で、5万ドルを超える額の契約を政府、連邦、市と結んでいる企業である。この企業がどのようにして不平等を是正するかという目標をつくり、それを達成するためにはどうしたらよいかという契約書を提出するのである。多くの民間企業が採用するようになり、州、市、郡も実施するようになって、現在労働者の3分の1が対象になっている。

アファーマティブ・アクションの内容はさまざまである。採用方法や採用基準を改め、女性・少数民族の雇用を拡大するという目標を掲げる程度のものから、女性・少数民族の候補者がその職が要求する資格をみたしているのならば、資格が上である白人男性に優先させて採用・昇進させるとするものまである。アファーマティブ・アクションは、差別された人が裁判に訴えるわけであるが、勝訴すれば、個人だけの救済ではなく企業や団体全体に結果が及ぶので、強力な効果を生むことになる。それだけに、白人男性から反対が強く、また、レーガン政権以来、政府の反対姿勢も強くなってきている。

イギリスでは、ナショナルセンターであるTUCがアファーマティブ・アクションに積極的にとりくんでいる。これについてTUCは6項目のガイドライン（①労使共同で機会均等に関する企業方針を採択する。②機会均等委員会を共同で

設置し、その実施状況を審査する。③性別や勤務形態を問わず雇用機会は均等か。求人要領、広告方法などを調査する。④性別分業化された労働実態を明らかにし、管理職各級の男女内訳をだす。⑤男女の賃金格差の内訳をだす。⑥労使共同で企業内機会均等の目標と期限を設定する。）を作成し、各企業と労働組合に勧告をだした。このガイドラインについては、民間企業でも積極的にとりいれる方法で動いている。

わが国における立ち遅れ

このシンポジウムで、国連、アメリカ、イギリスの男女平等にむけての取組みの現状が明らかにされた。わが国の現状をふりかえってみた時、日本の政府の取組みは、国際レベルにたらずして大きく立ち遅れ、したがってわが国の男女差別の改善が立遅れていることが浮き彫りにされた。また、わが国の労働組合運動における実質的な男女平等をめざすたたかいも、諸外国にくらべてかなりおくれをとっているようにおもわれた。「雇用平等の最前線」のテーマにふさわしい熱気のこもったシンポジウムであったが、わが国において労働組合運動が取り組まねばならない課題を痛感させられた。

（常任理事・女性労働問題研究会代表運営委員）



労働基準法等見直しの動き

杉下 年

日本共産党は1992年2月28日「労働基準法の抜本的改正についての提案」を発表し、人間らしい生活を営むための最低労働条件を確保するために、労働基準法と関係法令の抜本的改正をめざし、広範な討論をよびかけている。

また全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議は、過労死の業務上外判断の枠組を「法律」で定める必要を訴え、労働基準法第75条を中心に、関係諸法規の改正案を提起している。

全労働省労働組合も同労組がとりくんだ行政研究活動の結果として、労働基準法を実際に施行している立場から労働時間短縮を中心に労働基準法改正の提言を行っている。

全国労働組合総連合（全労連）も労働時間、深夜労働・交替制労働を中心に労働基準法改正要求をまとめ、1992年3月5日、労働大臣宛要求書を提出している。

一方、日本労働組合総連合（連合）は、「政策制度要求と提言・1991-92」のなかに、労働時間・休日休暇に関する労働基準法の改正をあげ、同時に「労働契約、就業規則に関する改正作業を促進すること。改正にあたっては、就業多様化や就労構造の変化など、新たな状況も十分ふまえたものとなるようにすること」を求めている。

日経連は「ゆとり・豊かさの実現と労働力・

雇用問題への対応」（1991年3月）のなかで「現行の労働立法の規定が労働力の有効な活用に支障となっている」「労働力を効率的に活用することができるよう、現行の労働立法について必要な見直しを行うことが望まれる」として「労働契約法制」「労働時間法制」の見直しを強調している。

このようなさまざまな立場から、労働基準法を中心に関係諸法令の改正が論議されている。

「人たるに値する生活を営む」ための必要な「基準」はなにかが問われている。

急速にすすむ改訂作業

1990年1月、労働省は「労働契約等に関する法制について、経済社会情勢の変化をふまえ、今後の動向を展望しつつ、その実情及び問題点を明らかにし、今後の対策について総合的な検討を行う必要がある」として、「労働基準法研究会に新たに専門の部会を設け、労働契約等に関する法制の問題」について調査研究を行うこととし、「就業実態の把握、諸外国の法制に関する研究等を行い」「2年程度を目途に結論を得られるよう進める」ことを明らかにし、第1回の会議を1990年1月16日に開催した。

1982年5月再開された労働基準法研究会は1985年12月19日労働大臣宛最終報告を提出し、これを基礎に中央労働基準審議会は1986年12月

国際・国内動向

10日労働時間法制等について建議し、この建議が1987年9月の労働時間法制を中心とした労働基準法「改正」となるのだが、同時に「就業規則、労働契約法制その他の基本的な問題については別途適当な場を設けて検討する」ことが建議され、専門部会の設置となったものである。

したがって検討項目も労基法研究会報告を基礎に次の6項目に整理されている。

- (1)労働基準法の適用事業等適用に関する事項
- (2)労働条件の明確化等労働契約の締結に関する事項
- (3)労働契約の期間等労働契約の内容に関する事項
- (4)出向、退職、解雇等労働異動に関する事項
- (5)就業規則に関する事項
- (6)その他

この会議は以後本年2月末現在までの間に21回開催され、主として労働契約問題を中心に調査研究が重ねられている模様であるが労働省は討議内容を明らかにしていない。

しかし、この間、外国労働契約等法制研究会が設置されており、昨年11月16日には労働契約等法制部会との合同会議が開かれていること、1991年3月には検討の一環として、労働契約等の実態把握のための調査を実施していること、基準行政内部において労働契約等をめぐり発生した具体的事例を収集とりまとめていること、今年度の基準行政の実施事項として「労働契約法制については、引き続き労働基準法研究会における調査研究をふまえ検討」するとしていること等からして検討作業が進行していると判断してさしつかえないだろう。

こうして労働契約法制が検討される一方、労働時間法制についても見なおし作業が進んでいる。

労働基準法「改正」法附則第7条は「施行後

3年を経過した場合において」「必要があると認めるときは」「検討を加え」「必要な措置を講ずる」ことを規定している。満3年を経過した1991年4月に中央労働基準審議会が再開、労働時間部会において「改正」労基法見直しの検討が進められている。同年8月には労働基準法研究会労働時間法制部会も設置され、月1回のペースで検討が進められている。これら検討の基礎資料とするため今年度事業計画として、労働時間、休日休暇等の制度及び実態の把握を目的とした労働時間総合実態調査が予定されている。

現行労働時間制度（1週44時間）についても「可及的速やかに」（労基法第131条第2項）週40時間に移行することが規定されておりこの点での検討も行われている。

こうしてみると、いくつかの異なった要素を包含しつつ、労働省内において労働基準法改訂の検討が急速に進んでいるとみることができる。次期通常国会へ法案提出の可能性もあり、1992年中には見直しの方向、内容が明らかになるであろう。

この点について労働省は一切明らかにしていないが、前記した労働省が行った事例収集では下記のような事例について報告を求めている。

1. 労働基準法の適用について問題となった事例
2. 労働者か否かが問題になった事例
3. 使用者か否かが問題になった事例
4. 労働契約の締結について、成立の是否、内定、成立時期、等が問題となった事例
5. 就業の過程で、民事上の義務、労働条件の変更、出向、転勤、人事異動、パート、派遣等労働者の就労、福利厚生等について問題となった事例
6. 労働契約の終了について、退職、反復更新、退職後の義務、定年制等について問題

となった事例

7. 就業規制について解釈、変更、届出、意見聴取、懲戒処分等が問題となった事例
8. 過半数代表の選出、協定の効力等について問題となった事例
9. その他諸帳簿の作成、届出許可等について問題が生じた事例

これらはいずれもつたえられている「労働契約等法制に関する問題点と検討の方向」(労働法律旬報1,276号29頁)と内容を同じくする。このことは労働省当局の検討内容がこれらの項目を中心に行われていることを示している。

労働省が労働時間の短縮をはじめとする労働者、勤労国民の願いにどのように応えるのか、その第1歩は検討作業の内容を明らかにし広く意見を求めることから始まるのではないか。労働基準法制定時、労働組合の意見聴取を行ったことを想起する。

現代にふさわしい規制を

労働省は今国会に「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」を提出している。多くの労働組合・団体が法案のもつ危険性を指摘している。労働基準法の見直し作業とのかかわりでいえば「労働時間短縮推進委員会」の設置は、委員の合意によって法制定後一貫してきた36協定の締結を免除し、(労働時間を短縮するための委員会が労働時間の延長を合法化の役割を果たす奇妙さ) 変形労働時間採用時の労基署への届出を免責する意味をもっている。この考え方が法見直しの基礎にあるとすれば、就業規則の届出等の廃止も延長線上に浮かんでくるのである。

労働基準法の見直しは、過労死を生み出し、単身赴任や、ストレス疾患の増加を生み出し、家庭生活を破壊している長時間・過密労働を解消するために行われなければならない。このた

めにはさまざまな形態をとっている変形労働時間、勤務体制、派遣労働などの雇用形態、異動・出向、等々の課題についても検討が必要だろう。問題は現状を「追認」するのではなく、「人たるに値する生活を営むため」労働基準法からはみ出している職場の労働条件に現代にふさわしい規制を設けることでないか。

最後に労働基準法等の見なおしと同時に行政体制の確立の重要性について触れておきたい。労働基準監督官による事業場監督実施率が4～5%台では最低労働基準の確保が有効に行われているとはいいがたい。例えば監督時男子労働者にかかる労働時間関係違反事業場は10%台に及ぶ。これは全事業場に置きかえれば摘発事業場の20～25倍の事業場が放置されていることを意味する。労働基準監督官の増員をはじめとする行政体制の拡充が必要である。

長時間労働、過密労働をはじめとする労働基準のあり様が労働の場だけでなく、労働者本人をとりまく家族の生活にまで影響を及ぼす。人間らしい生活を取り戻すために多くの人がとの討論への参加が望まれる。

(労働運動研究家)



国民のための民主的運輸行政をめざして

中村 啓市

全運輸と行政研究活動

運輸省に働く国家公務員で組織する全運輸省労働組合（全運輸）は、足の確保と安全を中心とする国民のための運輸行政を充実・強化するため、行政民主化の一環として積極的に行政研究活動にとりこんでいる。

それはなぜか。公務員労働者は、「労働力を売り、その賃金収入によって生計を立てている」労働者であると同時に、憲法15条に「公務員は全体の奉仕者であって、一部の奉仕者でない」と明記されているように、国民全体に「奉仕」する立場にある。

こうした性格から、公務員労働者と労働組合は2つの課題をもっている。1つは、公務員労働者自身とその家族の生活と権利を守り向上させるという任務、2つには、国家行政機構に働く労働者として、その専門的知識を活かし、憲法が求める国民全体に「奉仕」し得る民主的な行・財政確立の運動である。

この2つの課題を統一し、広範な労働者国民と共同してたたかうことが必要であり、そのことが自らの利益と国民全体の利益を同時に守ることができる。

このたたかいにおいて、行・財政の実態について最も熟知している公務員労働者が、その矛盾や問題点を明らかにするとともに、行政民主

化の方向を具体的に提起するなど、行政民主化闘争を本格的に展開し、国民的な闘争構築の媒体者としての役割を十二分に果たさなければならない。

行政研究活動は、その出発点となるものである。

交通運輸の現状

今日、交通運輸産業は、労働者国民の生活に重要な位置を占めている。

憲法は第25条で、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と生存権を、13条で幸福権、22条で移転及び職業の選択の自由を規定している。

「衣・食・住・『交通』」といわれているように、今や交通運輸は通勤・通学・レジャーや荷物の運送など、国民の日常生活に欠かせないものである。

国民の交通運輸に対する要求はますます増大し、安全を第一に、确实、迅速、低廉な輸送サービスの提供を望んでおり、国民のこのような要求に応え、より豊かで人間らしい交通運輸サービスの向上を図っていくことは、極めて重要な課題となっている。

一方、財界・大企業にとっても交通運輸は、生産過程の一部を形成し、利潤を生み出す場として重要な位置を占めている。

国際・国内動向

必要な原材料・製品の輸送（貨物輸送）や労働力の輸送（通勤輸送）が、速く、かつ安く、効率的に行われることは、大企業の利潤追求にとって欠くことのできないものである。

そのため、政府・財界は、陸・海・空・港湾のすべての分野で新幹線、高速道路、港湾整備、ジェット機化など積極的な投資を進めてきた。

ところが、この重要な社会的位置にある交通運輸産業に働く労働者には、厳しい「合理化」が強いられ、低賃金と長時間・過密労働、変則勤務が一般化し、加えて、交通事故や労働災害の発生が著しい。また、中小企業が圧倒的に多い交通運輸産業の実態も、運賃ダンピングの横行や産業内での重層的な下請関係など過酷なものとなっている。

にもかかわらず政府・財界は、交通運輸産業にいつそうの破壊的競争を強いる「規制緩和」を推進している。

交通運輸産業に対する「規制緩和」・市場原理政策は、各交通機関分野での過当競争だけにとどまらず、各交通機関分野間の競争をも激化させ、①国土の不均衡利用や過疎・過密問題、②大都市交通問題、③地方の公共交通機関の衰退、④労働力不足、⑤交通事故の増大、⑥環境破壊など、交通運輸労働者や国民生活に深刻かつ否定的な影響をもたらしている。

このような現状から、安全・輸送秩序の確立、輸送サービスの向上を求める労働者国民の声はいつそう高まっており、こうした財界・大企業中心の政策方向に反対するとともに、交通運輸政策を交通運輸産業に働く労働者の立場、利用者・国民の立場からのものとして早急に確立する必要がある。

行政研究活動と行政民主化のとりくみ

今日、国家の行・財政のあり方如何によって

国民生活は大きく左右される。民主的な行政体制の確立と国民本位の行政運営は、国民の切実な要求であり、公務員労働者と労働組合には、行政民主化闘争を本格的にたたかうことが求められている。

行政民主化における公務員労働者と労働組合の課題は、①行政の実態を掌握し、実態と問題点を国民の前に明らかにするとともに、その改善についての提言を行うこと、②行政に精通し、特権官僚の支配を打ち破り、交通運輸産業に働く労働者をはじめ国民の声を行政に反映させること、③政府・財界に対する無定量の奉仕という仕事のあり方を改善し、行政サービスをより充実させ、労働条件を改善すること、④国民との連帯をつよめ、民主勢力と共同して、世論の包囲により行政の民主的転換をはかること、である。

こうしたことを基本に、全運輸は、積極的に行政研究活動をとりくんでいる。

とりくみにあたっては、職場を基礎に、より広い視野と知識を持ってとりくめるよう、目的意識的に、常に理論学習を含む学習の場として、広く民主的な学者・専門家の協力を得ながら、また、交通運輸産業に働く労働者との共同の事業としてとりくんでいる。

主な行政研究活動の成果

運輸行政のあらゆる分野に組合員と組織を持つ全運輸は、運輸行政の民主化に深く関わっている。

このことは、全運輸の行政民主化闘争の前進なくして、運輸行政の民主化はあり得ないことを示しており、すでに運輸行政の諸問題で、学習会・シンポジウム等への参加、講師の派遣、「運輸ふおーらむ」・「航空ふおーらむ」・黒書等の発行など、その実態を対外的に明らかにする

国際・国内動向

とともに、その改善方向について提言活動をすすめてきた。

主な出版物として、「減びゆく公共交通」(76年)、「異常接近(ニアミス)」(78年)、「生活交通の現状」(82年)、「空いっぱい危険」(84年)、「点滅する空の赤信号」(88年)、提言としては、「規制緩和を許すな」、「検査官からみた車検制度の改善策」、「過疎地に残された『最後の公共交通』」、「ニアミス防止に関する提言」、「第6次空港整備への提言」などの発表がある。

また、広く労働組合と学者・研究者が集まる「交通運輸政策研究会」や「港湾シンポジウム」等に積極的に参加するとともに、航空安全推進連絡会議などへの加盟、「平和研究所宣言」運動など多彩な運動を展開している。

以下は、最近発表した2つの提言のあらましである。

(1) 過疎地に残された「最後の公共交通」

乗合バスの利用者は、1968年の101億4,400万人をピークに、1989年には65億5,200万人へと大幅に減少している。とりわけ、地方都市、農村・漁村等の過疎地域においては、経営不採算を理由にバス路線の廃止がすすみ、民営乗合バス事業の撤退が相次いでいる。

バス路線廃止後の住民の足を守るため、市町村等が代替輸送を行っているが、少ない財政の中で喘ぎながら運行している。

こうした実態から、バス運行の維持のため国庫補助制度を質量ともに拡充させること、地域にあった運賃制度面の改善等について問題提起をした。

(2) ニアミス防止に関する提言

日本の空は、規制緩和による航空交通量の増大のもとで、数百の人命を乗せた大型機が高速で狭い空域を溢れんばかりに飛び回っている。

全運輸が実施した第12回ニアミスアンケート

では、管制業務上不安を感じているものは、軍関係(米軍・自衛隊)が80.00%、過密な交通量によるもの66.21%、有視界管制飛行方式が46.11%に達し、このニアミスの三大要因が複雑に絡み合っており、ニアミスが多発している。

今回の調査では、1年間に26.8%の管制官がニアミスを経験するという大変憂慮すべき事態が続いており、航空管制要員の不足もこの問題に拍車をかけている。

こうした実態から、民間優先、軍用空域の撤廃・削減、要員配置など航空の安全確保等について問題提起をした。

民主的な運輸行政の展開を

全運輸の行政研究活動は、その前進の中で、職場諸要求の前進に結びついたものが多数ある。また、内外からも運輸行政の民主化のために欠かせない部隊として、一定の評価を受けるところとなっている。しかし、行政民主化の壮大な目的からして、まだまだ緒についたばかりの運動にすぎない。

そのため、引き続き運輸行政のあらゆる問題について日常的な行政研究活動をすすめ、必要に応じて常に問題指摘と提言活動ができるよう努めなければならない。

そして、交通運輸産業に働く労働者と労働組合はもとより、広範な労働者国民との共同行動・闘争を追求して、運輸行政の民主的展開を求める多数派の形成を構築して行かなければと考えている。

(全運輸省労働組合・中央執行副委員長)