

季刊

# 労働総研

クォーターリー

1992年秋季号

## ●[PKOと国際動向]大国支配強化への「軍事的貢献」

——カンボジア派兵は突破口

津田 達夫

## 特集 欧米労働運動の現段階

イギリス労働運動の現段階

森原 公敏

2000年にむけたドイツ労働組合の課題

布川日佐史

フランス労働組合運動の現段階

小林 勇

イタリア労働組合運動の新動向

斉藤 隆夫

現代アメリカの労使関係と労働組合運動

平尾 武久

No.8

## 国際・国内動向

アジアの女性労働者—その組織と課題

広木 道子

日立女性の昇進・賃金差別事件について

坂本 福子

## プロジェクト・研究部会報告

男女平等社会をめざす賃金・生活費・生活時間調査

女性労働研究部会

書評 土居英二著『政策科学と数量分析』

稲葉 和夫

労働運動総合研究所

# 労働総研クォーター

第8号 (1992年秋季号)



## 目 次

### ●PKOと国際動向

- 大国支配強化への「軍事的貢献」——カンボジア派兵は突破口 ……津田 達夫 2

### 特集 ●欧米労働運動の現段階

- イギリス労働運動の現段階……………森原 公敏 10
  - 2000年にむけたドイツ労働組合の課題……………布川日佐史 16
  - フランス労働組合運動の現段階……………小林 勇 20
  - イタリア労働組合運動の新動向……………斉藤 隆夫 25
  - 現代アメリカの労使関係と労働組合運動……………平尾 武久 31
- 自動車産業を中心として——

### 国際・国内動向

- アジアの女性労働者 — その組織と課題 ……広木 道子 36
- 日立女性の昇進・賃金差別事件について……………坂本 福子 39

### プロジェクト 研究部会報告

- 男女平等社会をめざす賃金・生活費・生活時間調査……………女性労働研究部会 43

- 討論のひろば ● 年金改悪世論づくりが走っている……………公文 昭夫 49

- 書 評 ● 土居英二著『政策科学と数量分析』……………稲葉 和夫 50

- 新刊紹介 ● 竹前栄治・三宅明正・遠藤公嗣編『労働改革と労働運動』……………大場 秀雄／大塚秀之著『現代アメリカ合衆国論』……………中本 悟／今井けい著『イギリス女性運動史』……………奥田 伸子／江川紹子著『横浜・弁護士一家拉致事件』……………上条 貞夫 53

## PKO と国際動向

# 大国支配強化への「軍事的貢献」 ——カンボジア派兵は突破口

津田 達夫

カンボジアはアジア大陸の東南に突き出たインドシナ半島に位置する国の一つである。さきの国会でPKO協力法を強引に成立させた日本政府は現在、そのカンボジアへの派兵実現に全力をあげている。その企てに反対する全国規模の運動を組織すること——、日本の平和・民主勢力が当面している課題はこの問題である。

### 変質しはじめた PKO

PKO とは国連の名でおこなわれる「平和維持活動」のことである。だから、それはひとり日本国民にとってだけの問題ではない。PKO はこれまでも世界各地で展開されてきた。しかし最近のそれは、従来とは異なる新しい性格をもつものに変容し始めている。

その背景にはソ連覇権主義の支配が瓦解した結果、アメリカが世界ただ一つの超軍事大国として残ることになったという国際情勢の変化がある。アメリカはじめ資本主義大国が冷戦解消の機をとらえて、国連「平和維持活動」を「平和強制活動」に変質させようと画策しているからである。

そこに共通してみられる重大な特徴は、世界各地の国内紛争地帯、さらには将来紛争が発生すると大国が判断した場所に「予防的」に軍隊を派遣する、あるいは従来の PKO より重装備の軍隊を送りこむことによって「平和」の名によ

る大国支配をおしつけようという点にある。しかも、そうした変質の過程は現在すでに具体的な形をとってあらわれている。

それらはまた国際連合、特にその安全保障理事会をはじめ、最大の軍事同盟として残ることになった NATO(北大西洋条約機構)、CSCE(全欧安保協力会議)などの国際機構を大国支配のより強力な道具に仕立てあげようとする策動とも一体となったものである。

湾岸戦争後のイラク、民族的、宗教的対立が流血の紛争に発展している旧ユーゴスラビアではすでにそのきざしがあらわれてきた。カンボジアの場合もその例外ではない。

日本におけるカンボジア派兵反対のたたかいはその意味で、戦後つちかわれてきた平和運動の伝統をうけついで行動であるとともに、前述したような大国の策動に立ちむかう国際連帯行動の一翼をになうものでもある。

### 憲法改正の足がかり——藤尾発言

国民が当面している事態の重大性を示す支配勢力内部のことばをまず引用しておきたい。一つは自民党右派の有力者である藤尾正行議員(前文相)の発言であり、第二はアメリカ大統領ブッシュのことばである。

PKO 協力法の成立は「日本の戦後史のなかで非常に意義が深いことだ」とうけとめている藤

尾議員はつぎのように語っている。

「自衛隊が海外に出て行くことは、憲法条文を字義どおりに解釈すれば、いままではできなかったことだ」「しかし、PKO 協法力が成立したことによって、時の政府の決断いかんで自衛隊が海外に出かけて、PKO 情勢のなかで行動することが可能になった」(月刊『宝石』9月号)

ただし藤尾氏は今回のPKO協法力に無条件で賛成しているわけではない。彼によれば同法は「その場しのぎの法律であり、妥協の産物以外のなにものでもない」。なぜか——。法案再修正の段階で「PKF(平和維持軍)本体への自衛隊の部隊参加は凍結された」、凍結解除のさいは「国会の承認を必要とすることが義務づけられた」、加えて「参加五原則」までもちこまれているというのがその理由である。

「本来は、こんな厳しい前提条件をつけなくていいんだ」という藤尾議員は、さらにそのさきの問題にも言及している。

「憲法改正、自主憲法制定の足掛かりをつかんだということを評価すべきなんだ。そういう意味で、このPKO協法力は、日本の戦後史上、まさに画期的な決断だった」

### 「他の問題地域」にも参加を——ブッシュ

もう一つはブッシュ米大統領のことばである。ことし7月6日からミュンヘンで第18回主要先進国首脳会議(サミット)が開かれた。その直前、まずワシントンにかけつけた日本の宮沢首相と会談したアメリカ大統領はつぎのように述べていた。

「国連平和維持活動協法力成立を歓迎する。日本は、カンボジアや他の問題地域での恒久平和達成に、積極的に参加できるだろう」(7月1日付、プレス・リマークス)

かれは日本の自衛隊がカンボジアに限らず「他の問題地域」にも派兵される道が開けたと「歓迎」したのである。

両者の発言には歴史的背景がある。これまでの40年あまり、「日本の軍隊」の海外派兵は、日本国民の頑強な反対に阻まれて実現できなかったという歴史である。

「太平洋における防衛のための地域的取決めが発展すれば、創設されるかもしれない日本防衛軍は、同地域の他の防衛軍と連携をもつことになるであります」

1951年9月、サンフランシスコで開かれた日本の講和会議の席上、アメリカ大統領トルーマンが述べたことばである。かれは「日本の軍隊は他国の軍隊とともに、日本を含む太平洋諸国の独立に対する脅威に相互保証を与えるであります」とも演説していた(外務省編『サンフランシスコ会議議事録』)。

実はトルーマン演説の当時、「日本の軍隊」の卵ともいべき組織はすでに存在していた。前年の50年8月、日本占領軍総司令官マッカーサーの指令でつくられた警察予備隊がそれである。予備隊はその後、保安隊と改称され、54年7月に自衛隊となった。

トルーマンはそうした経過をたどった「日本の軍隊」がいずれ「太平洋諸国の独立に対する脅威」に立ち向かうために派兵されることを期待していたのである。今日流にいえば、それが日本の軍事的な「国際貢献」だというわけである。

しかし、その後の40年あまり、アメリカ大統領の期待が不発におわってきたことは歴史が証明している。その後の経過は割愛するが、アメリカと日本の支配者たちがねらった自衛隊の海外派兵はその都度、日本国民の反対によって不発におわってきた。

こんにち日本国民が当面している事態はこのような支配者の発言からも、その重大性を知ることができるが、それだけでは十分ではない。当面のカンボジア PKO 問題の背景には初めに述べたような国際的潮流——武力によって大国支配の「平和」をおしつけようとする企て——がある。自衛隊のカンボジア派兵はそうした国際環境のなかで強行されようとしている。

### 先鞭をつけたソ連の政策変更

国際舞台で世界の平和・民族自決の観点からみて、重大な変化が頭をもたげはじめたのは1987年以降のことである。その年「PKO 問題全体の包括的再検討」を託されていた国連・PKO 特別委員会に出席した旧ソ連政府代表はつぎのように述べていた。

「(国連) 安保理により設置された国連平和維持軍は、紛争の防止・平和の維持に関し重要な役割を果たしている。われわれは PKO がより広く、また積極的に活用される必要があると考えるに至った」(外務省編『国際連合第42回総会の事業』、傍点は筆者)

発言はソ連が PKO に対するそれまでの消極的態度を転換させたことを意味していた。当時、ソ連邦内部ではスターリン専制支配いらい蓄積されてきた矛盾がますます深刻となり、国外でもソ連共産党の覇権主義支配下におかれていた国々、とりわけ東欧諸国における民衆の反撃がうずまきはじめていた。東欧のソ連離反を象徴した「ベルリンの壁」撤去は、それから2年後、89年11月のことであった。

ソ連政府首脳部は当時すでに東欧における国内紛争や内戦の発生を予見していたのではないか。

国連 PKO 部隊が世界各地で創設されだしたのは、国連・特別委で表明されたソ連の政策転換

いらいのことである。その後の91年夏、ソ連共産党は解体され連邦国家としてのソ連も消滅してしまった。その結果、アメリカは世界でただ一つの軍事超大国として残ることになった。

### アメリカも PKO を再認識

「米国の第1の戦略目標は、新たなライバルがふたたび台頭することを阻止することである」

92年3月8日、ニューヨーク・タイムズ紙が伝えた『国防計画指針』(内部文書)の一節である。『指針』は「世界秩序は米国が支える」「集团的行動ができなくなったときには独自でも行動する」とも述べていた。

おなじ3月、米下院外交委員会では「国連 PKO は米国の安全保障に役立つ」と国務次官補が語っていた。次官補の議会証言は多年の「ライバル」であったソ連が解体したあとの世界で、アメリカもまた PKO を重視するようになったことを示していた。PKO は「米国の安全保証」つまりアメリカ世界戦略の一手段として利用できるという認識である。

### 始まった変質過程

「平和維持活動」の名でよばれてきた国連の行動が、大国主導の武力発動にささえられた「平和強制活動」に変質するようになった過程は、前述したような動きと同時並行の形ですすみはじめた。

それまで PKO が3つの前提条件、原則を守ろうとしてきたことは国連の公式文書が示している。第一は PKO 開始に先立って、域内の紛争や軍事衝突(国家間の戦争ではない)の当事者間で停戦(傍点は筆者)ないし平和的話し合いが合意されているという条件である。第二は当事者が PKO 受け入れに同意していること、第三は

PKO の担い手が当事者双方から中立の立場にあるという前提条件である。

国連が主権国家の連合組織である以上、それらの条件は民族自決の観点からも国連として守るべき基準であった。

しかし、ここ一兩年のあいだにつくられた PKO の実態はこのような三原則から逸脱したものとなってきた。

湾岸戦争後につくられた国連イラク・クウェート監視団はイラクの同意がないまま派遣されたものであり、国連保護軍が派遣された旧ユーゴスラビアでは停戦が合意された直後に戦闘が再開されている。

カンボジアの場合も同様である。パリで停戦が合意されたあと、長年中国と、更に日本政府にも支援されてきたポル・ポト派はプノンペン政府軍や地域住民に対する攻撃をくり返しており、政府軍が反撃するという事態が生まれている。PKO に従事している国連カンボジア暫定統治機構 (UNTAC) は、そこに居すわっているのである。

そうした事態を前にして、さる 7 月 14 日には国連ガリ事務総長はカンボジア現地の事態がそのまま続くなら「結局は和平プロセス全体を危くしかねない」と警告した (特別報告・第 2 次)。報告はポル・ポト派が「いまだに (パリ) 協定にしたがっておらず、同派軍隊の宿営 (=武装解除) をいっさい拒否している」「和平協定そのものに異論を唱えている」とも指摘していた。

## 2 つの現地報告、いずれをとるか

しかし日本国民を驚かせたのは、その翌日発表されたもう一つの報告書の内容であった。『カンボジア国際平和協力調査団』と名のつた日本政府調査団が、パリ協定の「枠組は引き続き維持されている」とつぎのように述べていたの

である。

「現状では、カンボジアの一派がパリ包括和平協定の義務を履行していないなど懸念材料も存在するが、いずれの派もパリ包括和平協定そのものに異議を唱えているわけではなく、その枠組は引き続き維持 (されている)」

おなじ地域の状況について前後して発表された二つの報告の間には明らかに違いがある。では、いずれの報告が現地の事態を正確に反映したものだったのか。

日本政府調査団が派遣された当時とその後の事態の推移とてらしあわせると、政府調査団報告の内容は官僚特有の作文、言い回わしの一例でしかなかった。だが非難されるべきは政府の高級官僚だけではない。

日本政府を代表する宮沢首相自身も 8 月 9 日、PKO 協力法の発動、自衛隊派兵は「(法律の) 要件としてはそろっている」と語っていた (長崎の記者会見)。その首相が参院選当時「戦争はもう終わっている」とふれ回っていたことは記憶に新しい。

かれのいう「要件」うんぬんは PKO 協力法にいう「五原則」、とりわけ前述した国連の三原則にてらしてみても同法を発動できる法律的「要件」がそなわっているという意味なのであろう。

だが、カンボジア国内の情勢ははたしてそのとおりなのかどうか。そこではポル・ポト派が「和平協定そのものに異論を唱えている」(前出ガリ報告) と非難された状態がこんにちなお続いていることを伝えるニュースがあとを断たない。たとえば――、

7 月 14 日、つまり日本政府調査団の報告が発表される 1 日前のことである。UNTAC (国連暫定統治機構) の発表によると、ポト派はカンボジア北部の 2 カ所でプノンペン政府の省知事邸や病院、国連軍事オブザーバーの住居をねら

った砲撃をおこなったほか、ゲリラ250人が村落を襲撃していた。付近にはパキスタンから派兵されたPKF（平和維持軍）があり、「砲撃は国連軍を危険な状態に置いた」という。

7月23日、プノンペンで開かれたカンボジア最高国民評議会の席上、UNTACの明石国連事務総長特別代表は国連安保理が21日に採択したポト派の非協力姿勢を非難した決議を伝えた。しかし、ポト派の「キュー・サムファン議長は武装・動員解除の拒否の立場を変えなかった」「議長は『プノンペン政府解体』の要求を繰り返した」（「朝日新聞」7月24日付）という。他方、プノンペン政府のファン・セン首相は評議会のあと記者団に、「（ポト派が）和平プロセスに戻ってくるとは思わない。彼らは決して大量虐殺政策を放棄しない」（前同）と激しく非難した。

8月5日、最高国民評議会で選挙法案を提案した明石代表は、ポト派の異議申し立てをおしきって特別代表としての権限を行使し法案を可決した。また、この日出席したバーンズ英国大使は国連安保理の5常任理事国とインドネシア、日本などを代表して「（ポト派の）政治的正当性と将来は和平プロセスに全面的かつ速かに参加するかどうかにかかっている」（「朝日新聞」6日付）と警告した。しかしポト派議長は会合後、記者団に「我々は（選挙法に）同意していない」、理由は「1979年以来、『ベトナム化』のために定住者が送りこまれている。ベトナム人が選挙に参加することを避けなければならない」と語っていた。

同日。最高国民評議会に出席した国連当局者によると明石代表は席上「UNTACは、近い将来、民主カンボジア（ポル・ポト派）の支配地域に、文民警察と軍隊を派遣する権利がある」と述べたという（「赤旗」8月7日付）。これは「集結、武装解除など停戦第2段階を拒

否、UNTAC要員の自派支配地域への立ち入り、自由な移動を許していないポル・ポト派にたいし軍事・警察要員の強制的な配備がありうることを宣言した」（同前）ものだという。

8月11日、UNTACのヘリが銃撃され、フランス人無線操縦士が負傷、野戦病院に収容された。

8月12日、プノンペン市最大の市場に手投げ弾（ソ連製）が投げこまれ10人が負傷、うちひとり病院に運ばれる途中死亡した（「赤旗」8月13日付）。

以上、カンボジア現地の状況を伝えた報道のごく一部だけを紹介した。

## 「憲法違反というなら何時間でも」（宮沢）

ではその間、日本ではどのような動きがあったのか――。

7月の参院選をはさんで日本では「戦争はもう終わっている」式の宣伝や派兵をシャニムニ実現させようとする動きが続けられた一方、派兵に反対する根強い運動も展開されたことを改めて書く必要はない。だが、ここでは一つだけ、日本で自衛隊のカンボジア派兵を論ずる場合に避けて通るわけにはゆかない問題について述べておきたい。

自衛隊とその海外派兵、それと憲法の関係についてである。PKO協力法を評価するのはそれが「憲法改正、自主憲法制定の足掛り」になるからだという藤尾見解については初めに紹介した。では、おなじ自民党に属する宮沢首相の場合はどうか。

選挙を間近に控えた7月14日、国連事務総長報告が発表されたおなじ日に宮沢首相は日本記者クラブの会見に出席していた。席上、首相は自分からはPKO問題にふれようとはしなかったが、質問されてこう答えていた。

「国連平和協力法（＝PKO 協力法）は国会で信任されている。（とはいえ）参院選の結果が信任云々とは思っていない」「憲法違反というなら何時間でも議論する用意がある」（記者クラブ会報、8月10日付）

その選挙が終ると首相が前言をひるがえしてPKO法は選挙で信任されたと言いだしたことは周知のことだが、ここでは憲法との関係に論点をしぼる。

宮沢氏は昔からの保守党議員である。大蔵官僚から故池田勇人首相の秘書官に転じて以来、議員としても日米政府間の重要会談に数多く立ちあつてきた党内有数の“親米派”である。その宮沢氏はこんにちの自衛隊がつくられることになったそもそもの初めから、アメリカが日本“再軍備”に関連してどう考えていたかを知らないはずはないと筆者はみる。

問題の端緒は日本で警察予備隊が発足した1950年8月より、2年あまり前にさかのぼる。

「警察隊を超える高度な水準の日本軍事機構の創設は違憲であると憲法解釈をすることが、唯一合理的であり、また長期的にみて日本人民との関係で米国を最良の政治的地位におくことになる」

アメリカでは1948年2月23日、国防長官が「日本と西ドイツの限定的再軍備」について検討することを命じた極秘の覚書を陸軍長官に渡していた。上はその指令をうけたアメリカ統合参謀本部が翌49年2月28日に採択した計画文書の一節であり、アメリカ國務省の『対外関係』文書集に収録されている。計画文書にはつぎのような指摘もある。

「（日本の）軍隊を合法化するためには、第9章・96条に規定されているように、国会の発議と国民投票とによる新憲法の改正が要求されることになろう。法律の形式上は、憲法

は防衛的軍隊を禁止するものではないということが論議されるだろう。しかしながら憲法の前文ならびに今日まで発せられた占領諸命令は、憲法の意図が無条件に戦争を放棄し、軍隊を禁止し、平和を愛する諸国民の信義に日本の安全を托することにあることを明らかにしている」

その後アメリカ政府がくり返し日本側に憲法改正を要求してきたこと、それをうけて日本でも自民党や一部の人たちが憲法「改正」に力をいれたこと、さらにそれが国民の反対で実現できなかったために“解釈改憲”ということで当座をごまかしてきたことは周知の事実である。逆にいえば、それらはいずれも「高度な水準の日本の軍事機構」は「違憲」だというアメリカ側の憲法認識の正しさを証明するものでしかない。

宮沢首相はこんにち、自衛隊やその海外派兵を「憲法違反というなら何時間でも……」と息まいてみせたが、かれがその“合憲”論を全面的に展開した記録を筆者はいまもちあわせていない。自衛隊違憲論は残念ながら、現在なお否定されてはいないのである。

## 派兵は日米共同作戦の一環

国民にとって、当面のカンボジア派兵問題がもつ重大な意味は、まだほかにもある。

「我々はまず、先に決定した国連平和維持活動への参加の実績を積み上げ、国連の国際安全保障システムの強化に寄与しなければならない」

自民党・小沢調査会が8月10日に発表した文書の一節である。それは調査会が今年9月に予定している党総裁宛「提言」の「要旨」をまとめたものとされており、カンボジア派兵は日本が今後「国際貢献」をすすめる上での第一歩

でしかないとの主張でもある。

そしておなじ8月、こんどはアメリカからも重要な報告書が明らかにされた。『1993年の日米関係』と題したジョンズ・ホプキンス大学ライシャワー東アジア研究センターがまとめたものである。

報告書は本年1月ブッシュ米大統領来日の際、発表された「東京宣言」と両国間の「グローバル・パートナーシップ(地球規模での協力関係)」の確認が「将来の日米関係を築いていくうえで最も重要な合意の一つ」だとして次のように述べていた(「赤旗」8月24日付)。

「(日本の)国連平和維持活動は、より大きな日米安全保障条約への発展に向けて、非常に前向きで創造的な機会を与えている」

それだけではない。報告書はカンボジアに派兵された自衛隊が「米軍によって遂行されるであろう兵たんおよび技術における支援を必要とすることになるだろう」とも指摘していた。いいかえれば今回の自衛隊派兵は日米共同作戦の実施第1号になるという受けとめ方である。

自民党とその政府はPKO協力法の強行成立に先立って、自衛隊は国連の指揮(政府によれば「指揮図」)下に入るが、日本にも「指揮権」があると軍事的にはあり得ない主張をくり返していた。だが、その問題にはもう一つ裏があった。

カンボジアで国連の指揮下に入る自衛隊は同時に兵たん、技術面では米軍の支援をうける部隊でもあったのである。

## 大国が平和を「強制」

アメリカ大統領が宮沢首相に自衛隊をいずれ「他の問題地域」にも派兵するよう要求したことは前に一言した。それは日本の国民をどのような問題にまきこむことを意味するものなのか——。そのことを象徴的な形で示したのが8月

13日に国連・安保理が採択した対ボスニア・ヘルツェゴビナ決議であったといえる。

ここで論じたいことは自衛隊カンボジア派兵の場合も含めて、国連によるPKO(=平和維持活動)とは現在、世界の平和と諸民族の自決にとって、どのような意味をもつことなのかという問題である。

最近の一連の動きが示している意味は2つある。

第一は、ソ連とその覇権主義支配の崩壊という新しい国際情勢のもとで、資本主義世界の大国が相互の利害対立に基因する思惑を内部にひめながらも「世界の再分割支配」をめざす行動にのりだしたという問題である。

従来の国連PKOが宙に浮いた形となり、大国主導の武力行使をふりかざした「平和強制活動」に変質してきた過程は、大国によるこのような対外戦略の新展開にともなって派生した問題の一つにすぎない。ボスニアの場合についていえば、その首都であるサラエボには以前から「国連・保護軍」と名づけられたPKOの本部があり、各地にPKF(平和維持軍)が配置されていた。

しかし今回、国連・安保理による決議が採択されるに至るまでの動きは、ボスニアに派遣されているPKOにかわる「他の措置」が必要だという大国間の意思統一をはかるためのものであった。

その最初の舞台となったのが、7月上旬に開かれたミュンヘン・サミットであった。そこではまずガリ国連事務総長がことし6月8日、従来のPKFよりも「重装備」の「予防的平和維持軍」が必要だとした提案は「価値ある貢献」であると確認されている。その上でサミットは「旧ユーゴスラビアに関する宣言」のなかで「軍事的手段を排除しない他の措置を検討する」ことで意見が一致したことを明らかにした。サミッ

トに出席した宮沢首相は、それらのいずれについても賛成していたのである。

しかし、国連・安保理決議をめざす大国間の合意形成がはかられた舞台はサミットの場合だけではなかった。その直前に開かれた英仏独など9カ国の西欧同盟 (WEU) 外相・国防相会議 (6月19日)、全欧安保協力会議 (CSCE) 首脳会議 (7月9日)、NATO 加盟16カ国の高官会議 (8月6日) でも、同様な意思確認と具体策の検討がすすめられてきたのである。

とりわけ、それら一連の動きのなかでブッシュ米大統領がおこなった提案はPKOの今後のあり方をみる上で重要なものであった。CSCE 首脳会議に出席したかれはCSCE 強化の一環として、NATO を中心とした欧州・大西洋地域における「新しい平和維持軍」の創設を提唱していた。

国連・安保理の決議は大国がそうした意見交換をつみ上げてきた上で、国連全加盟国 (92年8月現在178国) におしつけてきたものである。

第二の問題点は、カンボジア、ボスニア・ヘルツェゴビナの場合を含めて、最近世界で多発している紛争は国連憲章が想定している国家間の戦争ではないという問題である。それらはいずれもそれぞれの地域、国境内でおこっている内戦ないし地域紛争とみるべきものである。とりわけ前記2地域の場合、紛争の背景には長年にわたる外国支配と抑圧が民族的、宗教的反目を増幅させてきたという複雑な事情がうずまいている。しかも、そこでは最近の国内における政治的抗争やヘゲモニー争いに加えて、国民生活の困難増大といった事情が紛争を激化させる一因として作用しているのである。

大国間にみられる最近の動きは、そうした地域の住民間の紛争に武力行使を前提とした圧力をかけることで、大国の望む「平和」をつくり

あげようとする企てにはかならない。それによって強制された「平和」が紛争の根本にある原因をとり除き、域内住民間の真の平和と共存をうみだすものとならないことは明白である。それはアメリカはじめ資本主義大国の新しい共同支配戦略の一環以外のものではあり得ないし、内戦を国際化させる危険さはらんでいるといえる。

緊迫した局面を迎えている自衛隊カンボジア派兵の問題はそれ自体、国民が戦後史の重大な岐路に直面していることを示すものである。同時にそれは大国による世界支配の国際的再編成が進行しているなかで、その一環としての重大な意味をもつ問題でもある。

(会員・ジャーナリスト)



## 特集・欧米労働運動の現段階

### ＜特集にあたって＞

今日欧米経済は深刻な同時不況に直面し、労働者の状態は悪化、失業問題も深刻化の度を増しつつある。E C統合の進展も西欧の労働者階級にむしろ否定的影響を与えているようだ。また大西洋のかなたに眼を転じて「アメリカンドリーム」の終焉による貧富の格差がますます大きなものになって、政府もこれに対して有効な手を打てないかに見える。さらに「社会主義」の崩壊もこれが決して資本主義の“勝利”・“発展”につながらないどころか、むしろ否定的な影響を及ぼしつつあるように見える。これら諸国に大量に進出している日本企業の役割が改めて問われようとしている。

こうした状況下にあつて欧米の労働組合は今日どのような闘いをおこなっているのだろうか。一部の国においては運動の一定の高揚もあるようであるが、全体的に見て決して華々しいとはいえないどころか、むしろ非常に困難を抱えているように見える。だがそうした中でも各国の労働組合は、その各々の独自の闘いの途を追及しつつあるようである。

本特集は、さまざまな問題を抱える今日の欧米労働組合運動の規模を明らかにすることを課題としている。これら諸国の労働組合運動との共通の課題を見出し、追及する上で、本特集がなんらかのその役割を担い得れば幸いである。

(編集委員会)

## イギリス労働運動の現段階

森原 公敏

戦後最長となった1990年春以来の不況の中で、保守党が議席を減らしながらも下院議席の過半数を維持した総選挙がおこなわれたのが92年4月9日。この条件下で勝利できなければ、労働党が政権につく可能性は将来にわたってない、といわれながら敗北した労働党は、開票直後にキノック党首が辞任を表明。3ヶ月にわたった党首選挙はなんの波乱もなく、新党首にはキノック路線の継承を主張するジョン・スミス氏が選出された。この間、シティーの大方の予想だった消費主導の経済回復は現実のものとはならず、失業増大はこの7月で連続26カ月を記録し

ている。

一言でいえば、これが現在のイギリスの政治・経済状況だが、イギリス労働運動の現状をみるにあたって、まず、このレポートを執筆している92年7月に起きた労働運動に関わる二、三の特徴的な出来事と背景にあるイギリス社会の現状を報告する。

### 1. 1992年のイギリス社会

その1。西暦2000年のオリンピック誘致に力を入れているマンチェスター市が、街の美化のためにおこなった道路掃除作業員20人の増員募

集に1,400人が殺到した。週給193ポンド（約47,000円）のこの職に応募した1,400人は熟練労働者をはじめ、教師、湾岸戦争に従軍した元兵士など、多彩な顔ぶれだった。

その2。イギリス資本としては最大の自動車メーカーであるローバーは20日、ヘゼルタイン貿易・産業相臨席のもと2000万ポンドを投じた最新設備のオックスフォード工場をオープンした。日本に肩を並べる最高生産性の工場との宣伝は、「日本式労働協約の導入」とのもう一つのうたい文句で補強されていた。ヘゼルタイン貿易・産業相は新技術と革新的労働様式導入を称え、会社側は「終身雇用」と引き換えに労働時間・内容の画期的な「柔軟性」が導入されると誇った。

その3。明治維新の年、1868年に結成された英国労働組合会議（TUC）は22日、その124年の歴史のなかで初めて、英産業連盟（CBI）会長が9月のTUC大会に来賓として出席し、挨拶をすると発表した。

#### ＜大量失業の常態化＞

イギリスの失業は26カ月連続で増大していることはすでにのべたが、大量失業の問題を避けてはイギリスの現状は語れない。政府公式統計でも失業者は6月に272万人（失業率9.6%）を超えた。今後、経済回復があったとしても失業者は増大し、来年初めには300万を超えるとの経済予測はシティーも含め大方の一致するところである。

ところでイギリス政府は統計上の失業者数を抑えるため失業者の定義の変更を重ねた。この10年で31回変更されているとの研究者の指摘もあるが、82年11月まで用いられた定義でみると現在の失業者数はどうなるのか。民間団体「アンエンプロイメント・ユニット」によると、その数386万、失業率は13%にのぼる。

大量失業と同時にパート・タイム雇用が増大した。女性労働者の44.3%、全雇用の4人に1人がパートタイマーである。この傾向はこの間増大したサービス産業にとくに顕著で、たとえばイギリス最大のスーパーマーケット・チェーン「セインズベリー」の店員68,000人のうち52,000人はパートタイマーである。

#### ＜分裂する社会＞

この結果、イギリス労働者の47%、1000万人が欧州評議会の設定する「低賃金水準」（正規雇用労働者の平均賃金の68%、91年で週給193.6ポンドに相当）を下回る低賃金労働者となっている。

6月の失業統計発表の前日に発表された、もう一つの公式統計「平均所得以下世帯：統計分析」は、こうして平均所得の半分（非公式貧困水準）以下の貧困人口が1200万人、児童の4人に1人、320万人が貧困状態にあるというイギリス社会の現実を明らかにした。貧困人口は、サッチャー政権が誕生した1979年の貧困者数500万人の2.4倍にまで拡大した。

79年から89年の間に世帯あたりの年収は平均すれば実質24%増の13,084ポンドとなったのだが、所得上位20%の世帯がこの間に平均可処分所得を28,124ポンドへと7,986ポンド増大させたのにたいし、最下位20%のそれは3,282ポンド、160ポンド減少していた（民間団体「ロー・ペイ・ユニット」調査）。イギリス社会は金持ちと持たざる者といっそうの分裂を続けている。

## 2. サッチャー主義の80年代と労働運動

以上が80年代を通じてすすめられた大量失業、製造業の縮小、サービス産業の拡大、パートタイム労働、女性労働者の増大、工場規模の縮小、製造産業の大都市近郊からの逃避、生産施設の海外移転などの結果、つくられたイギリス

## 特集・欧米労働運動の現段階

社会の今日の状態である。

### 〈減少つづける労働組合加盟人員〉

こうしたなか、労働運動に目を向けてまず目だつのは労働組合加盟人員の減少である。

6月末発表の雇用省1991年労働力調査(LFS)によると労働組合組織率は91年末で37.5%にまで低下した。サッチャー政権誕生前年の78年、組織率は54%を超えていた。

TUCが6月24日公表した数字では91年末のTUC加盟人員は776万人、この一年間で44万人の減少。最高時の79年の加盟人員1217万人からみれば441万人の減少である。70年から78年の間に加盟人員を200万人以上増大させたこととまったく対照的である。

79年から91年の間に製造業の雇用数は700万人から460万人に減少したが、同時に組織率も84年の58%から現在では40%にまで減少している。製造業でも雇用の拡大した電子産業分野の組織化に手がつけられていないことが原因の一つである。

この一年間で、新たに70万人が失業するなか、加盟72組合中57組合が加盟人員を減少させた。最大労組である運輸一般労組(TGWU)は7%減の113万人(79年208万人)。組合員を拡大しているのは公務員労組で、別の政府調査「社会動向」91年版によれば公務員労働者の組織率69%、これにたいし民間企業労働者組織率27%である。

LFSにかえってももう少し詳しくイギリス労働者の組織状況を見ると、自営業者を除く全労働者2186万人中、女性労働者は1022万人で組織率32%。男性労働者の組織率にくらべ10ポイント低い。パートタイム労働者は511万人で組織率22%。正規雇用者組織率42%のはほぼ半分にすぎない。労働者25人以上の企業では組織率47%だが、6人以下の零細企業では11%。ブルーカラー組織率41%にたいしホワイトカラー35%となる。

注目すべきは、拡大するサービス産業の中心業種の銀行・金融、証券、不動産の労働組合組織率がそれぞれ、49%、39%、45%と平均以上の高率という事実である。これにたいし、小売業分野では組織率は15%にすぎない。

### 〈相次ぐ労働運動規制法〉

労働運動抑圧を政権の戦略目標としたサッチャー政権は成立直後から次々と労働運動規制法を制定した。1980年雇用法、83年雇用法、84年労働組合法、88年雇用法、90年雇用法がそれぞれある。

イギリスの労働運動の歴史的背景から、イギリス労働法は労働組合にストライキ権をはじめ積極的権利を認めるのではなく、ストライキによる雇主の損害について組合や組合活動家がその賠償責任を問われることのない一連の免責権をあたえている。サッチャー政権の最初の労働運動抑圧立法は、できる限りこの労働組合の免責権を剥奪し、組合の内部問題に介入、政治活動資金の支出を規制、支援ストとピケットを制限し、クローズド・ショップを最終的に禁止するというものだった。

規制は次々に強化され、88年雇用法はスト決定を守らずピケットを超えても組合に処分されない権利を組合員に与え、90年雇用法では組合中央に、いわゆる山猫ストによる損害の賠償責任を果たしている。

メージャー政権が今年秋にも議会提出を計画している新たな法案はさらに、スト実施の7日前の通告、スト権投票の郵便投票化、一般国民にスト実施組合にたいする損害賠償要求権付与、組合費の一律「源泉」徴収の制限、組合政治活動資金支出の3年ごとの組合員による承認などを求める内容である。

サッチャー政権がもっとも成功したのは、民営化、自治体権限縮小、公共住宅払下げと労働

組合規制の4分野といわれる。英政治学者D・マーシュ氏は近著『英労働運動の新たな政治理論：労働組合の力とサッチャー主義の遺産』(D. Marsh: The New Politics of British Trade Unionism: Union Power and the Thatcher Legacy, 1992, Macmillan)で、一連の労働運動規制立法でサッチャー政権が狙ったのは、労働組合の政治的役割の消滅、労働組合にたいする政府の権威の証明、組合の「現実主義」化、職場での労使力関係の転換だったと指摘している。

### ＜イギリス労働組合の変化＞

50%を超える労働組合組織率と単一の全国中央組織TUCへの結集、企業の枠を超えた職業・産業別労働組合、逆に一企業複数労組と職場委員(ショップ・スチュワード)会などを特徴とするこれまでのイギリス労働組合とその運動は、大量失業、製造業の破壊と産業構造変化に加えてこれら一連の労働運動規制立法によって大きな打撃を受けた。

労働組合組織率の急激な低下についてはすでに触れたが、これは地域労組評議会の壊滅にもつながっている。イギリスでもっとも階級的なメーデー集会を開催することで有名なチェスターフィールドの地域労組評議会の実状を6月末に取材したが、衝撃的だった。

労働党左派を代表するトニー・ベン下院議員の選挙区であり、84、85年の炭坑ストの際には地域の女性たちが英雄的な支援活動を展開したこの地域にしても、地域労働者の活動を調整し支援する地域労組協議会はほぼ消滅していた。協議会は元の事務所も閉鎖され「チェスターフィールド失業センター」に緊急避難していた。このセンターの組織担当ハンプトン氏は、かつて月一回の地域評議会に各労組から30人は出席していたが、そのうち誰も参加しなくなった、と語った。「自分の組合の問題で手いっぱい」と

いうのがハンプトン氏の分析だった。

炭坑ストの後、地域労組評議会を軸に、地域の自主開発計画をつくりあげた女性団体も消滅していた。労働者が地域の政治革新を主導する体制は失われており、もっとも活発な地域労組評議会と伝え聞いていただけに落差は大きかった。

第2の変化は、とくに公営企業で一連の労組組合規制法を楯にした労働組合無視、さらに組合承認取消し(デレコグニション)。民営化、企業買収、移転、再編などをすすめる企業に多発した。労働関係控訴裁判所はことし6月、保守系大衆紙デーリー・メールが賃金交渉にかんするジャーナリスト組合(NUJ)の承認を取り消し、個人契約に変えたことに関する審査をおこない、個人契約を拒否した組合員の昇給を拒否したメール紙側の措置を認める判断を下した。組合承認取り消しは全労働者にたいするもので特定の個人への差別ではないというのが判断理由と伝えられている。

第3は、一企業一労組承認という動きである。多くの場合、単一労組にとどまらず、スト放棄、労働内容・時間・形態の柔軟化、ホワイト、ブルー・カラーの施設使用などでの同等化、労働者経営参加拡大、などの労使合意が伴っている。イギリス進出日本企業に顕著で、労組承認に当たって複数労組に企業への忠誠度を競わせる「ビューティー・コンテスト」であるとの批判が強い。トヨタのカンバン方式も併せた場合「フレキシビリゼーション」「ジャパニゼーション(日本化)」などと指摘されている。冒頭で紹介したローパー社の新工場はイギリス企業がこれを全面的に受け入れた代表例である。

こうした状況のなかでストライキ、ピケットは大幅に減少した。昨年のストライキによる損失労働日数は100年前にこの統計が始まって以来

## 特集・欧米労働運動の現段階

最低といわれる。しかし、『レーバー・リサーチ』92年6月号によると、ストライキ数は1960年から69年に24,460件、70～79年が26,176件、80～89年に10,987件。80年代に消滅したわけではない。賃金をめぐるストが大幅に減少したかわり、人員確保、労働条件改善を求めているストの割合が増大した。80年代には、製造業から銀行・金融、教育、医療分野にストの中心が移り、一件あたりの規模が大きくなっている。

職場委員については最近の職場レベルの大規模全国調査がなく、現実の正確な把握は困難となっている。80年代半ばの調査では、職場委員の数は製造業では減少しているものの民間サービス業、公務員の分野で増え、全体では増大している。職場委員の企業別連合委員会という組織形態は80年当時と変わらないが、企業内複数労組の職場委員の連合という組織形態はやや減少傾向にあるといわれ、賃金交渉を含め企業レベルでの労使交渉という傾向が強まっている。しかし、前述したD・マーシュ氏はこの間のさまざまな調査を引用しながら、職場委員をめぐるこうした状況は職場での労使関係の基本的な変化を示しておらず、ここでの力関係の決定的転換というサッチャー政権の中心目標はいまだ実現されていない、という。

同氏はまた、「政府は、労組指導部は過激だが、協議の場をもてば、一般組合員がその過激方式を穏和化すると主張していたが、実際には組合員は通常、スト投票でこれを支持した。80年代に公式の広範囲のストは減少したが、短期の、しばしば非公認のストは通常のこととなった」と、一般組合員の動向を分析している。

### 3. 労働運動の直面する課題

#### 〈労組の合併とTUC再編〉

各労組の組織人員減少という事態は、財政問

題の深刻化をもたらし、これまでも増して労組合併の傾向をすすめている。ことし3月にはTUC第三の大規模労組「機械工労組(AEU)」が電機・電子・通信・配管労組(EETPU)と正式に合併し、約90万人の労組AEEUが発足した。6月には自治体労組NALGOが公務員労組(NUPE)、医療労働組合(COHSE)との合併を組合大会で承認した。三労組組合員の批准投票を経て一年後に加盟人員140万人の欧州最大公務員労組が誕生する。このほか、TUC最大労組のTGWUと第二位のGMB一般労組との合併の動きも伝えられている。

TGWUなどは一般労組としてさまざまな産業の労働者を組織しているだけにとどまらず、これら労組だけでTUC全体の半数の組合員を有する。TUCの役割が改めて問われることになるが、右翼労組のAEEUは、保険・安全、教育・訓練、国際関係などにTUCの活動を限定すべきであると、TUCが労働者全体を代表して対政府交渉にあたるなどは時代遅れとなったと主張する。

たとえば全国通信労組(NCU)は、集団賃金交渉の役割ではなく、組合員にたいする法律や健康相談、組合ローンの提供などを自らの役割と規定することが膨大な未組織産業である通信分野の組織をすすめるという。賃金交渉さえ組合の役割からはずし、組合員にさまざまなアドバイスを提供することを今後の労働組合像とするこうした主張が商業マスコミにしばしば登場する一方、真のナショナル・センターとしてのTUC再編の方向での大衆的な論議はまだ、現れていない。

#### 〈欧州統合と社会憲章〉

TUCのEC(欧州共同体)政策は1988年9月の大会ではじめて、イギリスのEC加盟を承認する方向に変わった。反ECからEC統合推進に転

換した最大の理由は EC 社会憲章だった。

労働者の移動の自由、週労働時間の短縮、パートタイム、臨時雇用労働者の地位改善、労働組合参加・不参加の自由、ストライキの権利、組合の交渉権、労働者の企業とくに多国籍企業の活動にかんする情報取得権と協議を受ける権利、労働力の特定部分、青年、障害者、定年退職者の地位の保護など、社会憲章の内容は、とくにサッチャー政権によって奪われ、拒否された労働者の権利を獲得するための有力な手段とみなされたからである。

サッチャー首相が社会憲章を「社会主義者の憲章」と非難したのは彼女ならば当然だったが、メジャー後継政権も欧州統合の基本方向を定めるマーストリヒト条約交渉のなかで、この社会憲章一条約内の社会政策章にイギリスは拘束されないとの合意を取り付けた。社会憲章は、大陸の EC 諸国とくらべはるかに後進的なイギリ

ス労働者の権利の拡大のたたかいを擁護し、象徴する意味をもつにいたった。社会憲章の全面受諾が EC 統合をめぐる政府との明確な争点となっている。

欧州統合にかんしてはまた、EC 諸国にまたがる大企業にたいする労働者の共同闘争の組織が求められている。7 月には米自動車企業フォードが工場を置く EC 6 カ国それぞれのフォード労組が初めて協議をおこない、フォードの外部下請け部品発注方針に対する共同のたたかいをすすめる方向を確認した。しかし、イギリス労働運動が最近、中央一元的ではなく企業レベルでの交渉という傾向を強めていることは、労組はフォード社と交渉するのではなく機械産業連盟と自動車産業全体の労働者の利害について交渉するというドイツなど他の EC 諸国労働者との共同闘争の発展を困難にしているといえる。

(「赤旗」ロンドン特派員)

## 読者のひろば

この間、初めて人間ドックに入った際、その院長先生と話す機会がありました。100床以下のレベルの病院はやっていけない、「厚生省の役人に会ったら、(そういうところは)どうやって経営しておられるのか、(こっちが)

聞きたいくらいや」という話でした。日本の医療保険も、アメリカに近づいていく現実があります。No.7 (夏季号)の巻頭論文『アメリカの医療問題』は、興味深く読みました。

(井尻久嗣／京都)

本誌のとじ込みハガキにて、ご感想・ご意見をお寄せ下さい。

## 2000年にむけたドイツ労働組合の課題

布川 日佐史

「豊かさとは何か」を問い始めた我々日本人にとって、ドイツは短い労働時間と生活のゆとりを享受する「生活大国」のモデルとされてきた。労働時間短縮の原動力として、また本年4、5月を山場とした賃金協約交渉にも示された戦闘性の高さからして、ドイツの労働組合運動は積極的に評価され、日独比較研究も活発に行われている<sup>1)</sup>。

そのドイツ労働組合は1970年代後半から取り組んできた週35時間労働への労働時間短縮という目標をほぼ達成し<sup>2)</sup>、2000年に向けて新たな課題に挑戦しようとしている。東西統一、EC統合などの問題に直面し、さまざまな課題を抱えたドイツの労働組合であるが、ここでは、(1)労働条件の東西格差の解消への取り組み、(2)時短に続く課題として労働協約政策の目標に掲げられた賃金体系の見直しの動向を検討してみたい。

### 1. 東西賃金格差の是正

旧東独地域の経済崩壊・大量失業と莫大な再建コストの負担という、統一ドイツが直面している問題の原因と、それへの対策を分析する上でのポイントは、東西二つの異なった労働市場が一気に統合したという点にある<sup>3)</sup>。賃金水準に大きな格差がある二つの労働市場が統合したことにより、89年および90年上半期に約60万人、旧東独人口の4%にあたる人々が高い生活水準

を求めて西へ移住してしまった。100万人以上の失業者を抱える旧東独地域において、雇用確保、雇用創出が最大の政策課題であることはいうまでもないが、それに劣らず、就業人口の一割近くに及んだ東から西への労働力移動をいかにコントロールするかが、実は政策決定に大きな影響を与えてきたのであった。統一のスピードがあのように早まり、通貨統合が東ドイツの経済を崩壊させるような「非現実」的な交換レートで行われた背景はここにあった。統一後、コール政権は旧東独地域において生産性の上昇より、生活水準の上昇を速いテンポで引き上げる政策をとってきたが<sup>4)</sup>、その背景も、西の労働市場・住宅市場に混乱をまねかないよう労働力の移動をコントロールすることにあったのである。

それがジレンマを生み出している。旧東独における賃金引上げ、生活水準の東西格差是正のテンポを、生産性上昇のスピードに合わせていたら今世紀中に西の水準に達することはできないし、社会的状況がそのような緩慢さを許さない。所得格差が大きいままでは、若年の、専門知識のある、有能な労働力は西へ流出し、東を再建する担い手がいなくなってしまうのである。とはいえ、賃金を低水準に押さえ続けると、東への投資が労働集約的な投資ばかりとなり、技術革新を妨げることにもなる。いずれにせよ東西の賃金格差をそのままにしておくと労働力移

動が引き起こされ、旧東独地域の再建・現代化は困難になってしまう。このように旧東独地域の企業は一方で合理化を推し進めて職場をどうにか確保しようとしながら、他方で賃金アップを一定容認させざるをえないというジレンマに直面しており、その対策として国家からの莫大な財政補助を必要としたのである。

こうした状況の中で、ドイツの労働組合は東ドイツ地域における組織を西に合わせて一新し、90年7月の通貨社会同盟施行の前後から、(1)合理化からの保護、雇用確保、(2)実質所得の確保と、西並の賃金水準への引き上げ、(3)労働時間の短縮、という三つの主要課題を掲げ、活動してきた。

雇用確保について見るなら、労働組合は旧東独地域で「解雇の代わりに資格を」をスローガンに、雇用確保、職場転換、新規雇用創出に取り組んできた。合理化保護、雇用確保に関して、操業短縮措置の期限延長、教育再訓練機会の拡大、新たな雇用創出など一定の成果を確保してきた<sup>6)</sup>。

労働時間短縮への取組の成果として、既に90年夏から東部地域の協約週労働時間は40～42時間へ短縮され、現在は38時間制に移行しつつある（印刷業が93年から、化学産業が95年から、金属産業は96年からという計画が既に労使の間で合意されている）。

ただし、賃金政策の成果をみると、東部地域の生産性上昇をうまわまる賃上げ率を獲得したとはいえ、東西賃金格差は依然として大きい。今年度の旧東独地域の賃金交渉については結果を入手しえていないので、昨年の資料をもとにするが<sup>7)</sup>、それによれば、昨年中に労使賃金協約において時給ベースで東西格差のない協約を獲得した業種は唯一、建物清掃業だけである。それについて格差の小さいのがホテル従業員で、

西の73%の水準である。ただしこの二つとも、地域的には東ベルリン地域の賃金協約を例にとった場合であり、地方ではこの賃金水準は保障されない。ついでどうにか西の60%台にあるのは、東ベルリン地域の建築業、小売百貨店業だけである。公務員は55%、鉄鋼、自動車、印刷、化学などの製造業、金融・保険業などは、いまだに50～55%の水準である。低いところでは繊維業が西の42%にとどまっている。

これは賃金協約上の格差であり、西部地域の労働者・職員にはそれに加えて企業ごとの上乘せ分（賃金ドリフト）が給付されているので、東部の製造業に従事する労働者の受け取る賃金は、時間ベースでみると西の40%程であると思われる。このように現在もなお大きな東西賃金格差があり、東の労働者・職員はおしなべて低い給与水準にある。しかも東部地域の中でも、業種間、地域間で賃金水準に大きな格差があることも見逃せない問題点である。

先に述べたとおり、コール政権は旧東独地域において、生産性上昇より生活水準を高いテンポで引き上げる政策を取り続けてきたと一般に評価されているのだが、それでも東西賃金格差の是正はこの程度というのが実状である。経済活動の活性化と、賃金格差の解消という二率背反的にみえる課題がどの様に解消されて行くのか、検討を続けたい。

## 2. 新たな協約政策

### 一職務給体系から属人給的体系へ

西暦2000年に向け、従来の協約政策の基本を大きく変えていこうという動きがドイツの労働組合内部からでてきている。そしてこれが今後10年間の労使交渉の最重点課題になるのではないかとされている。

ドイツの賃金決定は、それぞれの職務を、そ

## 特集・欧米労働運動の現段階

の職務遂行に必要な資格、肉体的精神的負荷、責任、作業環境などの各項目ごとに分析し、点数付けをし、それを総合して職務の価値を決め、職務等級に位置づけ、それに対応する賃金額を産業別に、地域ごとに労使交渉し、賃金等級表を労使協約として合意するというものである。この賃金決定システムは、日本と異なり企業横断的なところに特徴があり、仕事の等級の決め方や、業績評価のあらゆる段階において労働者との共同決定が重視され、企業サイドの恣意性を排除したものと評価されてきた<sup>8)</sup>。

とはいえ、労働組合サイドにも、現在の賃金協約の問題点を指摘する声も強い。伝統的に雇用者を労働者と職員に分けた労使協約になっていること、管理職層の増加によって「協約対象外」の上層労働者が増加してきたこと、同時に、旧西独地域においても現行の職務給体系では下位の職務グループに属さざるを得ない階層が「三分の二社会」という言葉で現されるように多数化、固定化している問題などが論じられ、協約のあり方が問われてきた。職能給システムの見直しについても、すでにIGメタルの中から70年代末以来、賃金と職務の関係を断ち切る方向での模索が始まっていた<sup>9)</sup>。これらをふまえ、IGメタルは昨年、「2000年に向けた協約改革」と名付けた包括的な新たな協約政策を発表した<sup>10)</sup>。

新たな協約政策の中心は、職務にもとづく賃金という従来の考え方から、労働者の既得能力・資格 (Qualifikation) にもとづく賃金へという根本的な方針転換をはかることにある。すなわち、従来のように職務遂行上必要な資格、言葉を代えると仕事が雇用者に求める資格だけでなく、今後は属人給的な考え方を取り入れ、雇用者各自が持っている資格に対して賃金を支払えという要求である。それは、ある従業員が彼の有している資格が、必要でない仕事に従事して

いるとしても、既得の資格に応じた賃金の支払いを求めるものである。習得した能力や知識、資格を反映することができず、下位の職位にしか従事できないでいる層、とりわけ中高年労働者や、家事、育児の負担をかぶった女性労働者にとって、こうした賃金システムへの転換は望ましいものとなろう。

また、IGメタルの「2000年に向けた協約改革」は、労働者・職員が教育訓練を受け資格を取得したら、職務は変わらなくても賃金だけは高いグループに格付けせよと要求している。さらに、もし資格に応じた職務につけないでいたり、資格に応じた賃金体系が適応されない場合には、何らかの資格補償金を企業が支払うべきことを求めている。また、こうした中で重要性をましてくる職業訓練システムに関しても、労働組合は労働協約を通じて関与を一層強めていこうとしている。

当然、経営サイドから「ある従業員が英会話が達者だったら、それが職務遂行上不必要だとしても、会話能力を評価した賃金を払わねばならないのか」、「資格を持っていたとしても実際の能力・業績はそれに一致するとは限らない」、「仕事に直接必要でない能力に関しては、労働組合がストライキを行っても経営に何らダメージを与えるものではなく、その分の賃金交渉をどうやっておこなうのか」など、様々な疑問や批判が寄せられている。

これに対して労働組合は、こうした賃金システムの導入によって、ドイツの生産性が高まり、労使ともにコンフリクトなしに、折り合いのつく状態で、ポスト・フォードイズム的とでも表現されるフレキシブルな生産システムへの移行を可能にするのだと主張している。

すなわち、こうした賃金体系の導入によって、経営サイドは従業員のあらゆる能力、資格を活

用しようとする傾向を強めることになる。なぜなら、企業としては、いずれにせよその分の給料を払っているのだから、その人の持つ能力の全面的な活用をはかれないと不効率なのである。また、従業員には、職業教育を受けて、新たな資格を獲得しようという意欲が高まる。その結果、高収入で高資格、しかも弾力的に投入可能かつ生産性の高い労働者・職員がドイツに登場し、これによって企業も顧客指向の、多品種で少量の質的に高い生産に対応でき、これがドイツの国際競争力を高めることになるというのである。

#### あとがき

以上述べてきた職能給体系から既得の資格をもとにした賃金体系へという流れの中に、ドイツにおける「日本化」の進行を見ることが出来る。それが労働組合に強圧的な形ではなく、労使双方からの歩み寄りの中で論じられているところにドイツ的特徴があると言えよう。この動きは第一節でみた旧東独地域が抱えている課題の解決にも大きく関わるものであり、ドイツの労働組合全体に広がっていく可能性もある。それが、合理化を支える労使協調体制、労使パートナー的傾向を強めるという方向でなく、ゆとりある労働と生活のスタイルを守り、さらに一層そのゆとりを労働者・職員の間に不平等がおきかないような形で次の段階へ押し上げるという方向に進んでいこうとする時に、ドイツの労働組合はどのような理論展開や実践活動を必要とすることになるのか、見守っていききたい。日本との比較研究を一層充実させる必要性がここに示されてもいる。

#### 注

1) 現代ドイツの労働条件、労使関係全般について、労働法の立場から、日本への問題提起を強く意識した紹介が行われている。西谷敏「日本とドイツの労働者」『労働法律旬報』、

No1281、1992年2月10日より連載中。

2) IG メタルを先頭にした争議の過程や、時短の実施状況、日本への教訓については、毛塚勝利「週35時間を実現したドイツ労組の教訓」『エコノミスト』1991年12月16日号を参照。

3) 統一に至る過程については、ヴェルナー・カンペーター(加来祥男訳)「統一後の東ドイツの崩壊(上、下)」『経済セミナー』No445、446、1992年2月、3月号、参照

4) 統一前後の東西賃金格差および東から西への移住者の急増の状況については、拙稿「ドイツ統一と労働市場」『静岡大学法経研究』第39巻第4号、1991年2月、参照。

5) 統一後の状況については、加藤榮一「統一のコストを払い続けるドイツ経済」『エコノミスト』、1992年6月2日号を参照。

6) 拙稿「ドイツ統一と労働組合運動」『経済』、第321号、1991年1月号を参照。

7) Reinhard Bispinck, Die Gratwanderung: Tarifpolitik in den neuen Bundesländern, in; Gewerkschaftliche Monatshefte, 12/1991.

8) 前掲、西谷敏「日本とドイツの労働者(5)」『労働法律旬報』No1286。

9) すでにIG メタル・シュトゥットガルト地方本部は1978年の協約交渉において、いったんある賃金等級についた労働者・職員は、合理化によろうと肉体的衰えによろうと、配置転換の際に下位の賃金等級にグレードダウンされないことを要求し、一部の階層を対象にだが、賃金と職務の従来の関係を断ち切る協約の締結をめざした。

毛塚勝利「西ドイツにおける技術革新・合理化と労働組合」中央大学『比較法雑誌』、第15巻第4号、1982年、参照。

また、VW (フォルクス・ワーゲン) 社においては、従来の職務分析が、一方で経営側にとってコスト増大・時間の消費・労働力配置の硬直化を意味し、他方で労働組合にとって賃金等級のグレードダウンの危険性を意味したことから、この点で両者の利害が一致し、1979年にいくつかの職務を統合した「職務群」がつくられた。これは従来の職務と賃金の厳格な対応関係を弾力化するものであった。

野村正実「賃金制度とLODIの導入」徳永重良編著『西ドイツ自動車工業の労使関係』、お茶の水書房、1985年、所収、第3章。

また、IG メタルは、低い賃金等級にある労働者・職員対策として、賃金等級の低い階層に対する賃上げ率を、賃金等級上位の階層よりも高くするなどしてきた。

10) Klaus Lang, Hartmut Meine, Tarifreform 2000: Gestaltungsrahmen und Entgeltstrukturen zukünftiger Industriearbeit, in; WSI Mitteilungen 3/1991. Reinhard Bispinck, Umwertung aller Werte-Pro und Contra zur "Tarifreform 2000" der IG Metall, in; Wirtschaftswoche Nr.31 26.7.1991

Klaus Lang, Tarifreform 2000, in; forumarbeit, 2/1992.

(会員・静岡大学助教授)

## フランス労働組合運動の現段階

小林 勇

### 1. 86～87年闘争の高揚

フランスにおける労働組合運動の現段階は、86年末から87年初頭にかけて展開された、公共部門労働者を中心とする大規模な長期ストに始まったとみることができよう。このときのストライキ闘争は、1968年5月、6月の大闘争以来のものといわれた。実際に、フランスでこの20年間、これほど激しい労働者のたたかいは、たえてなかった。それは70年代から80年代をつうじて労働者のたたかいの一つの頂点を記録した。

ストライキ闘争は国鉄労働者の作業放棄ではじまり、全国の国鉄労働者にひろがるばかりか、パリの地下鉄労働者、都市交通労働者、海員組合、航空労組までが参加する全面的な交通ストに発展した。闘争は1月に入って、電気、ガス、郵便などの労働者も参加したため、フランス全土がゼネスト状態におちいった。政府は各地の主要駅に機動隊を投入して、ピケ労組員を實力で排除するなど対決姿勢を示した。国鉄労働者のストは約1カ月で大半が解除となったが、それは68年の際の闘争をこえて、実に40年ぶりの長期ストを記録するものであった。

こうした公共部門労働者のストライキ闘争の特徴として幾つかの点が指摘されている。その第一は職場労働者の自然発生的行動がストの発端となったが、このストライキ闘争の全過程を

つうじて、職場労働者のイニシアチブが大きな役割をはたしたことである。この点は68年大闘争と共通しているが、こんどの闘争を推進した決定的な要因となったのは、職場での労働者の共同のたたかいであった。国鉄ストのばあい、各機関区に共同闘争委員会が組織され、連日のように全員の合意を確認しながら、闘争を進めた。またパリ地下鉄、バスのばあい、指導部のスト解除の方針が職場労働者の拒否にあい、スト続行といった事態もみられた。

特徴の第二は、各ナショナルセンター間に協議の態勢がないどころか、対立関係がつづいてきたなかで、こんどの公共部門労働者のストライキ闘争が事実上の共同闘争として発展したということである。国鉄機関区ごとに結成された共同闘争委員会も、職場労働者の所属するナショナル・センターの枠をこえて組織された。こうした職場での共同闘争がナショナル・センター間の共闘を発展させる大きな力となった。

第三の特徴は、階級的ナショナル・センターであるフランス労働総同盟 (CGT) の主導的役割が改めて証明され、その存在理由が改めて確認されたということである。ストライキ闘争の先頭にたったのは労働総同盟であった。フランス民労連 (CFDT) や「労働者の力」 (FO) など改良主義的、協調的なナショナル・センターは、政府の緊縮政策容認に傾いていたのが、下部か

らのつきあいで、戦列に加わったもので、パリ地下鉄・バスのストライキでは民労連指導部が途中でスト解除の方針をうち出し、下部組織の拒否にあって、ストを続行するという事態もみられた。当時のマスコミも「政府に妥協的な労働組合が大衆的運動を制御できなくなっていることが明確になった」(ルマタン紙)と指摘しているが、このような運動の高揚、発展を主導したのは、明らかに労働総同盟であった。「国民の大多数は労働総同盟にたいして時にはいらだち、時には共鳴しながら、こういうだろう。『幸いにも労働総同盟が存在している』と。』——これはクラジュキ書記長の言葉だが、たんなる自画自賛以上の重みがあるのは確かである。

闘争の特徴としてもう一つ挙げておかなければならないのは、この闘争が賃上げを中心とする経済要求をかかげながら、政府の賃金抑制策、とりわけ公共部門労働者にたいする賃金抑制にするとく対立するという政治的闘争としての性格をおびていたことである。政府自身、ストライキ闘争の拡大、発展に直面して、これを「政治化」とよび、激しく非難していた。実際に、賃金抑制の硬直した政府の姿勢にたいしては、一般国民の間からも批判がたかまり、シラク首相の人気は一挙に7%も低下して46%と過半数を割った。確かにストは政府を大きくゆるがした。

こうした公共部門労働者の闘争の高揚は、それ自体、フランス労働組合運動の前進を示しただけでなく、今後の運動の前進にとっても新たな局面をきりひらくものであった。「要求闘争の高揚は新たな局面に入った」と、労働総同盟は闘争の総括的声明のなかでのべているが、労働総同盟ばかりか、キリスト教労連(CFTC)議長も「社会的無策にたいする不満の空気」を認め、民労連書記長も「社会的目覚め」を指摘してい

表1 フランス労働争議の動向

	スト件数	参加人員(月平均)		喪失労働日	
		(A)	(B)	(A)	(B)
1985年	183	22.8	275.6	726.7	158.2
1986	137	21.8	194.2	567.7	473.8
1987	136	18.8	135.9	511.5	457.5
1988	88	27.2	76.8	1,094.5	147.6
1989	170	20.3	54.9	800.2	104.2
1990	149	18.5	55.8	528.0	165.7
1991 (上半期)	120	15.1		188.2	

〔注〕(A)は企業でのスト、(B)は企業をこえたスト、単位は1,000。

〔出所〕フランス労働・雇用・職業訓練省“Premièr Information”、(労働省<日本>“海外労働白書”、平成4年版より)

る。これら協調的労働組合も、「社会的平和のために高い代価の支払い」が必要なことを強調していた。

## 2. 80年代の闘争の曲折

公共労働者の闘争の発展で労働組合運動の前進が強調されたのには、もちろん理由がある。それまで、悪化する経済不安と労働者にたいする資本の攻撃で、労働組合運動は困難な状況に追いこまれていた。オイル・ショックで不況とインフレの同時発展という経済危機に落ちこんだ欧米諸国の政府、独占資本は、まず自国の労働者、国民に犠牲をおしつけるための攻撃を強化した。イギリスでは79年のサッチャー首相の登場、アメリカでは81年のレーガン大統領の登場で、反動的支配層の攻撃が本格化した。生産への新技術の大量導入による合理化にともなって産業の再編も強行された。人減らし「合理化」による労働市場の悪化と、反労働組合攻撃の強化のもとで、欧米諸国では全般的に労働者の闘争が沈滞し、労働組合運動が全体として停滞したのは否定できない。

だが左翼的潮流が労働組合運動の主流をしめてきたフランスでは、保守政権の緊縮政策による工場閉鎖や大量解雇反対のストライキ闘争が発展、それとともに革新政治勢力も成長して、

特集・欧米労働運動の現段階

81年5月の選挙で社会党のミッテラン大統領が登場、社共連合政権が成立した。それは労働者にとって「大きな希望」（クラジュキ労働総同盟書記長）となった。実際にこの政権は最低賃金の10%引き上げをはじめ、家族手当の引き上げ、39時間週労働時間制の導入など、労働者の労働・生活条件の改善をはじめとする積極的な経済政策をとった。だがスタグフレーションのもとでは、そうした拡大経済政策もインフレを促進し、結局緊縮政策への転換をまねいた。84年、大量の雇用削減を生み出す産業再編計画が共産党の反対をおしきって決定され、社共連立政権が崩壊した。ナショナルセンターでは労働総同盟だけがこの再編計画に反対、労働組合レベルの統一行動も分裂した。

ジスカールデスタン前大統領時代の7年間に失業者は38万人から170万人へとはね上がったが、社共連立政権の3年間に不況による企業の人員解雇で、失業者がふえつづけ、84年9月現在で労働省発表でも235万人となった。政府の産業再編計画で、「合理化」の波がたかまるのは明らかであった。とりわけ自動車、鉄鋼、造船、石炭など不況業種で「合理化」があいついだ。ルノーでは84年9月下旬に約1週間にわたって各工場にストライキ行動が展開された。翌10月には公務員労働者400万人による24時間ストが全国的規模で展開された。さらに85年10月には、雇用と賃上げ、組合活動抑圧の打破などの要求のもとに、公共部門、民間部門の双方をふくむ全国ストが展開された。このような全国行動はミッテラン大統領下では初めてのことであった。だがこれらのストはほとんど労働総同盟の単独行動に終わった。85年10月の全国ストのさい、クラジュキ書記長は「いまこそ労働組合はその存在理由を示すとき」であることを強調したが、他の労働組合は同調しなかった。このため労働

表2 失業者数

1980年	1,466,900人
81	1,750,100
82	1,922,800
83	1,973,800
84	2,323,100
85	2,442,200
86	2,489,500
87	2,531,700
88	2,410,200
89	2,312,100
90	2,504,700
91	2,752,500

(出所) ILO「国際労働経済統計年鑑」1989-90年版  
90年と91年は同四季報、91年は8月現在

総同盟のたたかいても、政府を有効に追い詰めることができなかった。

「労働組合の危機」がフランスでもいわれるようになったのはこの頃からのことである。この危機の具体的内容として、組合活動の衰退、労働組合の威信の低下、一般労働者の組合ばなれなどが挙げられているが、労働組合員の急激な減少、労働者の組織率の低下は、数字の上にはっきりとあらわれている。組合員減少の主要な要因として、失業の増大や産業の再編が挙げられている。とくに産業の再編で労働力の構成が大きく変化している。こうした変化に労働組合が適確に対応できずにいたことも指摘されねばならないだろう。階級的労働組合のばあいも組合員の減少を免れることはできなかった。労働総同盟の組織人員は78年の235万から10年足らずの85年に110万と半分以下に落ちこんでいる。

86年3月の総選挙で、ついに保守連合が議席数で第一党となり、社会党との「保革共存」のシラク政権が登場した。同政権は「自由化政策」を標榜、国有企業の民営化計画をはじめ、雇用や労働時間をめぐる諸法案、さらには大学「改革」法案など一連の反動的諸政策を矢つぎ早に

うち出して、労働者、国民の不満を高めた。86年末、学生が闘争の火ぶたを切り、これが引き金となって公共部門労働者の闘争が燃え上がったのである。

### 3. 新たな闘争のうねり

公共部門労働者の闘争の最大の意義は、この闘争が警察力を動員してまで維持しようとしたシラク政府の賃金抑制策を打破して少からぬ譲歩をかちとり、労働者のあいだに新たな自信を生みだす大きな力となったことであろう。事実、この闘争を契機に、フランスの労働組合運動は再び活気をとりもどした。

この公共部門労働者のストが終わった翌2月には、教職員のデモが各地で展開され、全国教員組合（FEN）をはじめ、左派系から中道系の教員組合も、公共学校への主任制の導入に一致して反対した。3月には医療給付の切り下げと健康保険料の引き上げに抗議する50万人デモがパリで展開された。これは労働総同盟のよびかけたものだが、5月の同じスローガンでのデモには民労連やパリ地区労組連合、公務員自治総連合会なども参加した。6月には国家公務員や鉄道、郵政、運輸、自動車など国有産業労働組合のスト権、その他の権利制限法案に抗議する全国的デモに労働者50万人が参加した。10月1日には労働総同盟のよびかけで「購買力、雇用、社会保障、労働組合の自由を守れ」のスローガンのもと、パリでは10万人、マルセーユでは7万人など全国各地で数十万人の労働者のデモ、15日には公務員ストが労働総同盟だけでなく、すべての公共企業体や公務員労働組合の一致したよびかけで展開され、「労働者の力」も参加した。

こうした広範な労働者の参加する闘争の発展で、シラク政府が狙った公共部門でのスト制限の攻撃も失敗に終わった。この年12月、保険料

の引き上げや失業手当の引き下げを内容とする失業手当制度の改悪が、政労使の交渉で労働総同盟を除くすべての協調的労組指導部の合意で成立、マスコミはさっそく労働総同盟の孤立を宣伝したが、他方では国有企業ルノー自動車公団の民営化にかんする法案の採決を88年4月の大統領選挙後に先送りさせるなど、広範な労働者のたたかひの発展で、政治の流れが変わってきたのは確かだった。事実、この選挙でミッテラン大統領が再選されるだけでなく、「保革共存」政権もつぶれて、ロカール社会党単独政権が成立している。

だがその社会党政権の下でも、いぜんたる賃金抑制による購買力の低下、企業の「合理化」による人員削減と失業増大、大資本優遇の企業減税や核軍拡の推進などで、労働者、国民の不満は解決されず、労働者の闘争が再びたかまった。これらの闘争でも指摘できるのは、それまでの闘争のパターンがいちだんと発展していることである。まず第一に、未組織労働者や独立労組など職場の闘争が大きな推進力となった。第二に、ナショナル・センター間の共闘が前進している。第三に、その先頭に労働総同盟がたっている。こうした闘争の典型的な例をいくつか例をあげてみよう。

88年9月に始まった看護婦の波状ストは、ナショナル・センターに属さない看護婦が全国的な連絡調整委員会をつくり、賃上げと人員増の要求をかけた、労働総同盟とともに開始したもので、民労連や「労働者の力」なども参加するようになった。協調的労組は政府の賃上げ回答ですぐさま妥結した。だが、同委員会と労働総同盟はこれを拒否してストを続行している。

この闘争と時期を同じくして開始された公共部門と公務員各労組の賃上げ闘争は、郵政労働者がまず無期限ストに突入したのを皮切りに、

## 特集・欧米労働運動の現段階

労働総同盟のよびかけによる各産業部門労働者の24時間全国スト、これにつづいて民労連、「労働者の力」、全国教員労組などによる全国いっせいストなど、86年末から87年初頭にかけての労働攻勢につぐ高揚を示した。ただしここでも協調的労組指導部の妥協で、賃上げは物価上昇率以下にとどまった。89年9月のプジョー自動車のストは一職場労働者約30人の自然発生的職場放棄にはじまり、主力工場全体をまきこんだ。国営ルノーと生産台数をほぼ分けあう民間のプジョーでのストは5年ぶりのことである。賃上げ要求のもとに、ストライキの火蓋を切ったミュルーズ工場では、労働総同盟、民労連、「労働者の力」、キリスト教労連の4労組が共闘の委員会を結成して闘い、もう一つのソショー工場では4労組が独自にストを展開、両工場とも約1か月半を共に闘った。

### 4. 行動の統一をめざして

1986-87年闘争のたかまりと、その後の闘争の大きなうねりは、上述のように、ナショナル・センター間の共同のたたかひのなかで発展してきたもので、労働者の労働、生活条件の改善を進めるばかりか、つぎつぎと反労働者政権を退陣させる原動力となった。今日、ミッテラン政権にたいする不満や批判がひろがるなかで、労働者のたたかひが来るべき大統領選挙で民主的政権を確立できるためには、これまでのようなナショナル・センター間の断続的、一時的共闘から持続的な統一行動へとさらに前進する必要がある。この点で、今年、あいついで開かれた各ナショナル・センター大会で新しい動きがみられた。（「労働総研ニュース」24-27号には下山房雄氏の詳細な報告が出ている。）

戦後、冷戦開始とともに労働総同盟から分裂、対立してきた「労働者の力」が、こんどの大会で「改良主義的实践」を強調しながら、民労連の協調主義をきびしく批判し、むしろ労働総同盟に「接近する」「新たな途」に進み出したと、保守的なマスコミも指摘している。実際にも、この組織は書記長がマルク・ブロンデルに代わってから、戦闘性を増し、共闘への参加も目だつようになった。こんどの大会方針はこうした方向を再確認したものとみえる。

民労連のばあい、大会でこれまでの協調路線が再確認されたとはいえ、労働総同盟をふくむ全組合の結集をめざす修正案に、反対が57%と過半数を僅かに上回った程度で、指導部と一般組合員との距離のいっそうの広がりが指摘されている。

労働総同盟についていえば、こんどの大会の中心テーマは、自らの変革だった。その意味はもちろん、自主的階級的大衆組織という労働総同盟本来の基本的立場に立って、すべての労働者の幅広い結集をめざし、組織自体を民主的、階級的に強化するということであろう。大会ではこの点についての具体的方策はうち出されなかったものの、共通の認識だけは確認されたという。

フランスの労働組合運動が、労働者階級の当面の利益を守るとともに、真の革新政権実現のためのテコとなるよう今後さらに前進をとげることができるかどうかは、それぞれの大会で、さまざまな形で示された統一への志向が行動のなかで統一を定着、確立できるかどうかにかかっているといえよう。

（理事・国際労働組合運動研究者）

# イタリア労働組合運動の新動向

斉藤 隆夫

## はじめに

イタリア労働組合運動を取りまく環境は、今日、極めて複雑で困難なものである。そのことを示すため、さしあたり次の三点を挙げておこう。

第1に、ソ連・東欧における社会主義体制の崩壊＝「ユートピアの終焉」(B・トレンチン)がある。彼によれば「欧州とイタリアで社会紛争の性格を強く条件づけてきたイデオロギー的対立の台座が落ちた」。<sup>1)</sup>このイデオロギー的台座は労働組合運動にも様々な逸脱をもたらしてきたというのである。例えば組合運動における一定のイデオロギー的立場の暗黙の前提、個人より体制の利益の優先などがそうである。今日の事態は、すでに'50年代からポーランドや東ドイツにおける反全体主義運動抑圧に強い抗議を示してきたCGIL(イタリア労働総同盟)にとっても、深い自己考察を求めているのである。

第2に、イタリアにおいても'80年代に急速に進展した社会・経済構造の変貌が挙げられる。産業構造の第三次産業化、女性雇用の増大、雇用形態におけるパート・不安定雇用の比重増大は、工業部門の正規労働者が中核をなす伝統的労働組合運動のあり方に修正を迫っている。いま、主要部門の組合員数について、'80年代の推移と組織率('90年のみ)を示せば表のようにな

る。(いずれも概数)<sup>2)</sup>

	組合員数(万人)			組織率(%)	
	81年	85年	90年	CGILのみ	CGIL-CISL-UIL 全体
Fiom (金属機械)	56.8	45.6	44.7	25.4	44.0
Filcea (化学)	23.5	18.3	16.1	24.6	53.2
Filtea (繊維・衣服)	25.1	19.5	16.6	15.3	27.5
Filt (運輸)	24.0	22.2	19.8	29.0	—
Filcams・Sinagi (商業)	19.3	19.1	20.2	9.2	17.2
Filsac (信用・保険)	6.5	6.4	6.9	15.4	45.0

工業部門での組合員減と第三次部門での組織率の低さは明らかである。

第3は、欧州統合の問題である。周知のように、'87年に発効した「単一欧州議定書」は、'92年末までの域内市場統合を決定した。今後10年間で欧州の産業地図、分業体制は大きく変わると予想される。それは、企業組織、雇用の水準や地域配分はもとより、労働条件、労働者の社会的・職業的構成、労働市場、移民の流れなどに大きな影響を与えずにはおかない。イタリア労働組合運動は、EC各国組合とともに、市場統合の激動への対応を迫られているのである。

こうした複雑で、困難な環境の下で、イタリア労働組合運動はどのような活動を展開しようとしているのだろうか。以下、その点をイタリ

## 特集・欧米労働運動の現段階

アの階級的労働組合 CGIL に焦点をあてて、探ってみたい。

### 1. 組合運動の新方向—CGIL12回大会

CGIL は、'91年10月23-27日、イタリア中部の小都市リミニで12回大会を開いた。大会では、他に政府産業経済政策の転換、「社会国家」（福祉国家の意）改革、3大総同盟統一のためのイニシアなど重要問題も論議されたが、ここでは、CGIL 内コムニスト派の解散、新しい組合のあり方としての「権利と連帯の組合」、組合の代表性危機とその克服策の三つのテーマをとりあげよう。

#### (1) コムニスト派の解散

大会に先立つ'90年10月、アリッチャで開かれた CGIL 統一派幹部集会で、書記長 B・トレンチンはコムニスト派の解散を提案した。それは、これまで「西欧諸国の産業組合主義危機の際に統一の接着剤となり、連帯の欠陥をしばしば癒しその代役を果たしてきたイデオロギーと価値観」<sup>3)</sup>が、全体的社会主義の歴史的失敗とともに消失したという認識に基づくものであった。いまや、そうしたイデオロギーから完全に解放された組合プログラムにのみ基づいて組合組織は再構築されねばならない。コムニスト派解散は、一部の論者が言っているように共産党が解散したからではない。「組合自主性確立のための政治的・文化的闘いに、コムニストが個人として人間として参加し、ある種のイデオロギー的拘束から自由な方針探究に寄与することを望むからである」<sup>4)</sup>

今日、組合が組合外の実験に母斑を見出す価値前提やイデオロギーを受入れる時、組合運動の前進はありえない。我々の回りの数百万の男女にとって、それはもはや共感を呼ばないし、特に青年層にとって価値と組合プログラムの関

係は逆転しているからである。

イデオロギーに基づく派閥の解消は、多数派や少数派の消滅を意味するわけではない。支持する組合プログラムをめぐって多数派や少数派が形成されることはありうる。しかしそれは、イデオロギーに基づく派閥ではないかぎりでは、真の意味での実践による方針の批判的検証を可能にする。逆に言えば、コムニスト派解散提案は、これまでの組合運動が組合固有の実践による方針の修正を十分行い得ていなかったという反省を含んでいると言えよう。それは、実践の検証による指導部交替を含む組合運動のより徹底した民主的運営を目指した方針とも言えるのである。コムニスト派の提案を受け社会主義派も同様の決定を発表し、ともに大会で承認された。

#### (2) 「権利と連帯の組合」の提唱

もう一つ、ソ連・東欧における反独裁革命が組合運動に提起している問題は、個人とその連帯のあり方である。「人間の最終的解放とその幸福の名の下に行動していたこれら独裁的抑圧体制の崩壊は、20世紀全体にわたって労働運動を性格づけてきた」<sup>5)</sup> ソ連型社会主義への幻滅を生みだした。このことは、新しいモデルの探究可能性そのものを否定するものではない。また、旧モデルに鼓舞されつつ現実の運動がもたらした民主主義発展への寄与を否定するものでもない。しかし、今日では、何よりもまず個人に自己実現の機会と可能性を保障することなしに、多数者の幸福と福祉を保障すると称するモデルに大衆が身を託す可能性は、もはや存在しない。

左派の伝統的文化の中で遠い将来に後回しされ、その実現が社会秩序のラジカルで、総体的な転換に従属させられてきた目標、個人の権利が今日の目標となる。もちろん、現存の客観的・主体的可能性、賃金生活者の条件の限度内では

あるが。ユートピア危機のこの局面では、「何よりもまず労働の場での個人の自己実現の領域で、社会転換の実験を要求し、促進し、協約化し、組織化することによって」<sup>6)</sup> 組合は真に創造的で政治的な役割を見出さうというのである。

労働組合運動における個人重視の提案は、既存社会主義崩壊からの教訓にのみ基づくものではない。過去十数年間に生じた下部組合員の感覚や文化の変化の自覚にもよっている。「権利」と「連帯」は、いわば総同盟組合の行動分野における二つの極である。過去には、連帯要請が優越していた。組合員相互間の同質的利益を調整することが問題だったからである。「今日のように利害が多様化すると、その特殊性において考察された権利の個人的保護から出発して、そののち、集団的保護と連帯に達することが正しい」<sup>7)</sup> のである。労働者の権利の個人的保護が優先目標とされることによって、組合は個人にいつそう注意を注ぎ、下部とのコミュニケーションに努め、その行動を考慮に入れる必要をもつと自覚するだろう。

個人の権利から出発して連帯を構築することによって、今日強まっている労働者個人の私的世界への退却や同業組合主義的傾向に歯止めをかけ、「一般的組合」=総同盟組合主義を再興することこそCGILの目指すところなのである。

### (3) 代表性危機とその克服策

代表性の問題は、組合が未組織の多様な労働者・市民の利益を代表する組織に如何にしてなりうるかという問題と組合内民主主義の問題に大別される。前者の問題では、B・トレンチンは、CGIL再構築方針の探究において、男子よりはむしろ働く女性の条件において、いわゆる「資格ある」「規則で規制される労働者」より、弱者、ハンディキャップをもつ者において見られる条件悪化（決定ヒエラルキーへの従属・依存

状態）から出発した」<sup>8)</sup>と述べている。

大会プログラムは、婦人労働者、移民、失業者、小企業労働者、職人、ハンディキャップをもつ人々の要求政策具体化（例えば、ハンディキャップをもつ人々については、彼等に実効的な機会平等を保障するために協約・立法・紛争等の諸手段を行使して活動することが決意されている）とそれら社会諸階層の声を反映する組織のCGIL指導機関への参加の必要を強調している<sup>9)</sup>。学校・大学・研究所の労働者の組合を作る必要も指摘されている。また、市民の基本的権利の促進と擁護のために活動している諸組織（「民主連合運動」、「環境運動」、反マフィア運動等）との協議と相互協力のルール作成が提案されている。

未組織労働者との関係では、「委任民主主義」のルールづくりが提起されている。すでに近年の化学部門等若干部門で採用された協約綱領の準備や締結の過程での非組合員をも含めた労働者全員投票や労働者協議の方策の一般化が促されているのである。「統一組合代表」(RSU)について3大総同盟間で達成された合意も、積極的と評価され、その実現のための努力が当面の緊急課題とされている。

後者の組合内民主主義については、'80年代の組合敗北の原因でもあり結果でもある組合指導部の官僚化傾向が指摘され、その克服が重要課題として挙げられている点のみふれておこう。

## 2. 協約構造の改革

CGILは、以前から総ての公・私部門に共通の協約方式をつくるための協約システム改革を提唱してきた。'60年から'70年代にかけて組合の強い部門で、従来の産業別全国協約に加えて新しいそれが次々と追加形成された。分権的協約の面でも、大企業グループが独自に全国的に通用

## 特集・欧米労働運動の現段階

する企業協約を結び、他にも地域別補足協約が生みだされた。こうして、多様な交渉主体・レベル、交渉テーマからなる複雑な交渉システムが形成された。

現行システムを要約的に示せば、まず総同盟が主体となって次のような相手と事項で行われる交渉関係がある。①政府を相手とし、経済・財政・社会政策や政府部門労働協約問題をめぐる交渉、②産業家連盟を相手とし、スカラ・モービレ、労働市場、就業規則をテーマとする交渉、③政府と産業家連盟の両者を相手として所得政策等について行われる交渉。

次に、州や県レベル総同盟機関が主体となて行われる交渉がある。①地方自治体を相手とし、環境、雇用、地域開発等をテーマとする交渉、②地域経営者団体を相手とし、労働市場等をめぐって行われる交渉、③上記二者を相手とし、職業訓練・環境等をテーマとして行われる交渉。

さらに、各産業別組合が主体となて行われる交渉には、①機械、化学、商業などにもみられる大部門 (intersettoriali) 交渉、②部門 (settore) ないし業種 (comparto、羊毛、綿、ガラス等) ごとに行われる交渉、③サブ業種ごとの交渉 (おもちゃ、ハイヤー、傘等) ④国鉄、イタリア銀行など全国に支社・支店をもつ企業での交渉、⑤職業領域ごとに行われる交渉 (パイロット、農業職員 etc.) がある。

そのほか、企業ないし企業グループ (Fiat、Olivetti、Italtel etc.) ごとに行われる交渉、職人や建築・農業などのように地域レベルで行われる補足的交渉、企業内の事務所・部署・工場レベルで行われる交渉がある<sup>10)</sup>。

12回大会で打ち出された組合の基本像(「権利と連帯の組合」や代表性危機の克服)は、こうした協約システムの改革を求める。「イタリアの

数百万の労働者が交渉権をもたないか極めてわずかな交渉権しか持っていない。彼等の賃金・労働条件の防衛と改善は旧来の全国労働協約とスカラ・モービレに託されている。季節的な、不安定な雇用につく労働者、とりわけ、青年、女性、移民、南部の何十万という労働者はこれらの保護さえ受けていない。他方では、数百万の公務・公的サービス労働者が、しばしば巨大な交渉権を持ち、労使の行動は予算・競争・生産性の拘束を受けていない<sup>11)</sup>。

単一市場実現を前にして'80年代前半以上に加速化しつつある産業再編成も、協約システムの修正を迫っている。B・トレンチンは述べている「我々の協約戦略は、イタリアの産業システムが、従って必然的に公・私のサービスシステムが、単一市場内での競争に対決するだけでなく、日本や米国との競争に取組むためにも<sup>12)</sup>」大きな再編成を余儀なくされている時、再検討されねばならない。それは、この再編成を統御するものにならねばならない。何よりもまず、企業レベルの分節的協約や参加によって企業・労働組織の転換を労働者に有利に規制し得ねばならない。「企業でのみか、生産とサービスの個々の単位で分節的協約の地歩を確保するとの我々の決定はここから出てくる」<sup>13)</sup>。

また EC 市場統合の下では、大量の失業とともに労働供給の一層のフレキシビリティと労働移動とは避けられない。企業と地域での協約、新しい訓練政策などを実現することによって、このプロセスに対抗し、それを統御することも労働組合運動の新しい課題になっているのである。

現行協約システムの限界は、協約システム内の不調和、個人と集団の権利についての処遇の格差、超国家的交渉レベルの不在の三点にある。

こうして、CGIL によれば次のような協約システムの大胆な改革が必要となっている。

① 雇用労働の四大部門（農業、第三次産業、工業、公務）について、公団等を含む企業の全タイプ（公・私企業・協同組合、手工業企業等）について、総てに共通の協約ルールの設定。協約システムは単一だが、生産性・業績などの差によって交渉成果は多様でありうるし、あるべきである。

② 現行では産業別全国協約によって扱われている就業規則、つまり産業部門別に差別することが意味をもたない労働関係規制の諸側面（休日、病気、労働契約終結の扱い、解雇等）については、総同盟・産業家連盟間交渉に移す。

③ 賃金、時間、資格、労働環境等についても産業別全国協約から企業協約に移す。また、伝統的に全国労働協約しか適用されていない領域でも企業レベルや小・零細企業の問題処理のため産業別に行われる地域レベルでの交渉システムを実現することによって、協約保護範囲を拡大する。市民的権利獲得や保護のための地域総同盟レベル協約システムを実現する。

④ 以上の全国と地域レベルでの総同盟組織による交渉、全国と企業・地域レベルでの産業別組織による交渉以外は放棄される。

⑤ EC 諸機関やEC レベル経営者団体を交渉相手とし、EC 社会政策などで協定締結権をもつ ETUC 活動の実現。EC レベル産業別経営者団体やEC 域内で活動する多国籍企業を相手とし、産業・労働政策（訓練・情報権、組合関係等）について協約を結びうる ETUC 部門別組織の実現。

協約構造の改革は、昨秋の3大総同盟と政府・産業連盟との交渉で主要なテーマとなった。だが、公務部門労使関係改革への政府の抵抗が障害となって交渉は前進をみていないというのが現状のようである。

## むすびにかえて

CGIL12回大会が打出した組合運動の新方向は極めて大胆なものと言わねばならない。それは、労働者、とくに婦人や青年層の価値感の変化や労働者階級の実態多様化（資格、雇用形態、協約保護状況等に基づく格差）ばかりでなく、社会主義体制への幻滅をも視野におさめた組合戦略の再構築方針とも言うべきものである。CGILをこの新方針探究へと促した諸条件は、我国労働組合運動の諸条件と多くの点で共通するかぎり、CGIL 運動の今後の成りゆきは我々にとっても大きな関心事である。とはいえ、この新方針の具体的実践可能性が容易でないことも明らかである。

大会準備段階で Ires Liguria (リグリア州組合研究所) が行った調査によれば<sup>14)</sup>、産業別組合地方大会に出席した代議員のうち、なされた決定に満足であると答えたのは1/4で、ほぼ同数が極めて批判的、残る半分は十分な確信を持っていなかった。「CGIL にとって今後状況は好転するか」という質問に対しては、48%がそう確信すると答えたが、他は「変化ない」と「悲観的」とに同程度に分れたという。イタリア労働者組合運動の展望が単純に明るいものでないことは、この調査からも推測しうる。しかし、好材料がないわけでもない。先にふれた RSU 設立の動きや SPI (年金者組合) の発展がそうである。ここでは、RSU について紹介しておく<sup>15)</sup>。

'91年3月、3大総同盟は職場レベル統一組合代表機関 (RSU) の設立で合意した。'80年代半ば、スカラ・モービレ問題での意見対立の結果分解した3大労組統一が、職場レベルで再建される展望が開かれたのである。合意協定によれば、職場（小・零細企業の場合は地域）で全労働者が選挙権をもつ無記名投票によって、統一

特集・欧米労働運動の現段階

組合代表を選出する。投票は各組合職場機関が提出する候補者リストに基づいて行われ、結果にそって統一代表機関議席数が配分される。この機関は産別組織の協力と支持をえて、企業レベルに固有の問題で交渉を行う権限をもつとされている。機関の選出単位、代表メンバー数等細部の案づくりは産業別組織に託されたが、合意後1年以内の実現が明記された。ただ、新機関の交渉権については関連使用者団体との協定が必要であり、これまでのところ('92年5月現在) ボローニャ県鉄道員組合で実現をみた程度のものである<sup>16)</sup>。

(注)

- 1) Rassegna Sindacale, (以下 R.S.と略), Anno 36, N.41, p.26.
- 2) Le Relazioni sindacali in Italia, 1985/86, ed. lavoro 及び NOTIZIARIO IL SISTEMA DELLA CONTRATT-AZIONE (SUPPLEMENTO R.S. A.38 N.5) p.15
- 3) R.S., Anno36, N.41, p.26.
- 4) Ibid., p.28.
- 5) R.S., Anno37, N.40, p.IV
- 6) Ibid., p.V
- 7) R.S., Anno37, N.38-39, p.32.
- 8) R.S., Anno36, N.41, p.27
- 9) 例えば、女性労働者調整委員会、移民労働者調整委員会、仕事のための委員会、などがあげられている。
- 10) 例えば、化学部門では、全国協約が16、大企業グループ別補足協約はShia.Pirelli. など7、地域・企業協定は1138ある。協約システムについては、2)の NOTIZIARIO 及び R.S., Anno37, N.4 の G.Sateriale 論文を参照。
- 11) R.S., Anno36, N.5, p.54.
- 12) R.S., Anno37, N.40, p.XIII.
- 13) Ibid., p.XIV.
- 14) R.S., Anno37, N.36, p.31.
- 15) RSU については、R.S., Anno37, N.10.
- 16) R.S., Anno38, N.16.

(群馬大学教授)

国民的で攻勢的な労働運動の新しい方向をめざした論集!

# 創造的労働運動の探究

荒堀 広著  
四六判 1500円 260

ソニーの盛田会長でさえ、世界では通用しない「ルール」と告白しなければならぬほど、労働者階級で築き上げられた日本社会。この状況を労働運動はどう打開していくか。注目の青年労働者論をはじめ民主的自治体労働者・教師論などを集成、「企業中心社会」打開の方途を示す。

## 過労死のたたかい

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。

上畑鉄之丞他著  
新日本新書  
7000円 210



★定価は税込みです  
〒151 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 新日本出版社 ☎03(3423)8402 振替東京3-13681

# 現代アメリカの労使関係と労働組合運動

## ——自動車産業を中心として——

平尾 武久

### 1. はじめに

#### —「貧しくなったアメリカ」と労働組合—

1989年9月の『ビジネス・ウィーク』誌は、「アメリカの貧富の大きな格差は、1980年代のもっとも厄介な遺産かもしれない<sup>1)</sup>と述べた。この時代、経済の停滞のなかでレーガン＝ブッシュ政権と経営者は、人員削減、賃金凍結、失業保険給付期間延長要求の拒否、社会福祉・社会保障費の切下げといった強権的労働政策によって、激増するホワイトカラー失業者層とりわけ「中年になっての困窮化」というかたちで貧困層の広がりをもたらした。そして、高水準で推移する失業率、豊かさの求心力を失った「アメリカン・ドリーム」の終焉による中間層の分解、貧富の差の拡大は深刻化の度を増してきている<sup>2)</sup>。

「アメリカの悲劇」ともいわれるこうした状況のなかで発生したキャタピラー社の半年におよぶ労働争議（91年11月4日～92年4月14日）は注目に値する<sup>3)</sup>。この争議は、国際競争力強化を理由に、企業が提示した賃下げ、新規採用労働者の賃金凍結、医療費の労働者負担増、年金削減などにたいして、全米自動車労働組合(UAW)がその組織の再生をかけてストライキ闘争を展開した争議として大きな関心呼んだ。それは、連邦労働調停局の仲介で一応終結したかにみえ

たが、労働協約策定段階で再び暗礁に乗り上げ、UAWの新たな闘争を引き起こしているという<sup>4)</sup>。長期闘争にふみきったUAWの対応は、「闘う労働組合」への変化の兆しと見ることもできるが、しかし、ビジネス・ユニオニズムの内部統制強化のもとで、UAWはじめAFL-CIO傘下有力組合の全国中央本部は、労働者大衆のさまざまな自主的抵抗闘争を組織化するまでに至っておらず、逆に労働組合としての統合力を著しく弱めている。それでは、このような現実は何れもたらされたのであろうか。その答えとしては、労働組合の衰退に拍車をかける経営者の周到な戦略的攻勢を指摘しなければならない。

したがって、この小稿では、アメリカ製造工業において進展している多様な組合回避策に組み込まれた労使関係の柔軟化がいかなる事態をもたらしているのか、また、経営側の労務政策に包み込まれようとしている職場の管理秩序のありようにたいして労働組合運動がいかなる途を選択しようとしているのかという点について考えてみたい。もちろん、この課題を全面的に論ずることは容易なことではない。私としては、以下の論述において、UAWが直面する問題の検討をつうじてこの課題に接近しようと思う。

### 2. 労使関係の柔軟化と労働組合運動の危機

今日、アメリカでは、製造工業を中心に競争

## 特集・欧米労働運動の現段階

力低下の要因とみなされるジョブ・コントロール・ユニオニズム<sup>5)</sup>への経営の挑戦は執拗をきわめている。すなわち、「新自由主義 neoliberalism」を標榜する経営者は、80年代後半以降、「柔軟性 flexibility」追求に照準を定め、労使関係の「日本化」ともいえる企業内労使関係の成熟にむけて労働者を全面的に組織しようとしている。

これにたいして、組織率の低下とストライキ数の減少にみまわれたアメリカ労働組合は、その地盤沈下に苦悩を深め、新たな協調的対応として「譲歩交渉 concession bargaining」を強いられた。そして、いまや、AFL-CIO の組織・機能は「激動の時代」にのみこまれ、これまで培ってきた産業民主主義的な労使関係も崩壊の危機に瀕している。まさに、アメリカ労使関係は、賃金の下方弾力性の増大と、大量レイオフへの労働組合の「協力」を前提にかりうじてその「安定」を確保しているといっても過言ではない。実際、AFL-CIO は、85年2月の「労働の将来展望に関する委員会」報告のなかで労働協約締結への経営側の攻撃に危機感をつのらせ、企業業績と賃金との結びつきの緊密化とも相俟って躊躇なく「労使一体」化を打ち出し、その姿勢を低めていくのである。

その結果、巨大企業は、1978年に全米製造業者協会(NAM)が「組合なき環境協議会 Council on Union Free Environment」を形成して「労働法改正」を阻止したように、「アメリカの活動を維持するための連合」を組織し、レーガン＝ブッシュ政権と結びついて「永続的代替要員雇用 permanent replacement」<sup>6)</sup>(＝スト破り)政策を積極的に遂行した。しかし、同時に、経営側は、競争条件としての企業内労使関係の比重の高まりとともに、仕事規則 work rules の弾力化をめぐる「職場問題」の発生に直面し、ジョブ・コントロール・ユニオニズムの復活に強い

警戒心を抱きはじめた。というのは、主要組合のローカル・レベルにおける組合民主化運動と連動するかたちで「貧しくなったアメリカ」の現実への労働者の不満・反発という新たな条件を与えられた職場委員や組合派チーム・リーダーが、組合幹部の制限なき「譲歩」に歯止めをかけ、的確な方針をもってランク・アンド・ファイルの労働者を組織し、その組織的行動を強化しようとしているからにはほかならない。それは、労働組合運動の再構築の方向が、職場レベルから芽生えつつあることを意味している。

それだけに、経営側は、労使関係の規制緩和 deregulation に即して労働市場の柔軟性を追求し、労働組合にたいする徹底した「譲歩」の強制を目論み、一方で、賃金と労働過程の弾力化(＝市場と技術の変動に対応して経営者がそれらの要素を自由に調整できる、その度合い)を、他方では、雇用保険や利潤分配制・従業員持株制などをもって、その両者を勘案しながら労務管理・労使関係の編成替えを推進している。すなわち、それは、団体交渉の分権化(＝「パターン・バーゲニング」の解体)による工場別賃金決定方式の導入、新規採用者にたいする差別的な「二重賃金制度 two-tier compensation system」の運用などによって、仕事規則の解体にもとづく柔軟かつ効率的な労働力活用体制確立の動きを速め、「競争力ある労働協約」をもって、職場をあらためて経営側の管理秩序のもとに掌握することを目指すものといっていよい。

そして、その際、経営側が、労働者参加の理念を軸に「労働生活の質的向上 quality of working life: QWL」や人的資源管理 human resource management: HRM の革新を一つの運動として新たに展開した点には留意しておかなければならない。なぜならば、このQWLとHRMの浸透こそが職場における仕事規則の弾力

化を軸とする生産性向上運動の切り札とされたからである<sup>7)</sup>。

そこで、以上のことを念頭において、冒頭に掲げた課題に接近するために、さしあたりアメリカ自動車産業における「チーム包括協約」、とりわけ GM 乗用車生産部門の伝統的な主要組立工場のチーム・システムをめぐる「職場問題」の実態に焦点をあてて、UAW が職場の労使関係の矛盾にどう対応しようとしているか、という点に言及してみよう。

### 3. 「チーム包括協約」と UAW の対応

トヨタ・GM の合弁企業 NUMMI のチーム・システムに触発された GM 経営陣は、工場閉鎖や「分断戦法 whipsawing」<sup>8)</sup>によって「チーム包括協約 Team Package」交渉を具体化し、それに主要組立工場の競争力回復を託した。この「チーム包括協約」は、いわゆる「リーン生産システム」の確立と QWL や HRM の遂行による「非組合型労使関係システム」の組織部門への「革新的波及」をもって制限的仕事規則に規定された労働協約の変更を迫るものであった。

そして、経営側の「南部戦略 southern strategy」に組み込まれて以降一貫して追求されたこの「チーム包括協約」にはほぼ次のような内容が含まれた。①職務分類の削減、②先任権の修正、③知識習得対応型報酬制＝多能工化奨励加給制 pay for knowledge の実施、④グループ・リーダーによる詳細な作業標準規定の管理強化、⑤職場作業集団による「自主管理」体制の構築、⑥チーム・リーダーの裁量権拡大と労働者の自発性の喚起、⑦工場間競争の制度化、⑧企業内生産性労使協議と「労使共同宣言」などである<sup>9)</sup>。仕事と技術の最適の結びつけ方を完全に経営側が掌握するものとして打ち出した GM のこのチーム方式 Team Concept は、アメリカ自動

車産業における労使関係の「全米モデル」であるとして喧伝され、UAW ローカルの機能する主要組立工場における展開とその帰趨が注目を集めた。

これにたいし、UAW 全国中央本部は、1984年協約交渉を契機として「チーム包括協約」をもって競争力強化に協力する姿勢を鮮明にし、ストライキ回避路線をとって、労働者が最もこだわった仕事規則の見直しと変更を許容した。それゆえ、UAW ローカル・ユニオンも「チーム包括協約」交渉への抵抗と挑戦を有効に組織できないまま、既存の労使慣行の後退を余儀なくされ、組合の既得権の一部放棄、新たな QWL プログラムへの協力に組織・機能の活路を見いださざるを得なくなったのである。

GM は、一方における、ポールタウン工場 (Detroit Hamtramck Plant) の技術戦略のつまり、他方での、NUMMI の成功から柔軟で多能工的熟練をもった労働者のコミットメントにかかわる QWL プログラムに再び光をあて、UAW ローカルとの「労使共同宣言」にもとづいて、労使関係カウンセラーや人的資源管理者などを中心に、チーム方式の確立を求めて QWL 運動への取り組みを強化した。要するに、それは、「人間的職場」づくりを通じて、職場の労使関係においては労働者の集団的行動が労働者間の連帯感の昂揚や職場闘争へと発展する兆しを未然に防止し、「おとなしい組合」によるチーム・システムの推進という課題を担った。したがって、そこでは、雇用不安の緩和、適切な技術訓練、労働力の柔軟な配置、細分化された職務にもとづく職務評価とそれによる賃率決定方式の改訂、労使合同委員会 joint committee 運営による団体交渉の労使協議制化など人的資源管理の弾力化が労働者の納得づくで遂行されるに至った。

## 特集・欧米労働運動の現段階

こうして、「労使一体」を条件に若干の意思決定権を付与されたチーム・システムは、下請け outside contracting や外注 out sourcing の広範な利用をとまなう Just in Time 方式と結びついて、作業のスピード・アップによる絶えざる「改善」のなかで「エラーを許さず、ほとんど息抜きの余裕のない生産システム」に労働者を緊縛し、現場監督者の全職責を担うチーム・リーダーのもとでの「重圧による管理 management by stress: MBS」を定着させた<sup>10)</sup>。しかし、このチーム・システムの現実には、「チーム」という言葉自体が単に管理単位に与えられた呼称にすぎず、グループ・リーダーによる管理強化とは裏腹にチームには何らの権限もなく、「実にゆとりのないシステムである」という実態を労働者の前に露呈しはじめた。

これにたいして、アメリカの労働者は、労働者間競争のなかに身をおきながらも、仕事における強制的なもの mandatory と自発的なもの voluntary とを明確に区別し<sup>11)</sup>、個人主義にもとづく権利主張と「労働者にとって望ましい職場づくり」に組合機能の再生を求めようとした。実際に、1981年にチーム方式を採用したシュリーポート Shreveport 工場、1983年10月のオリオン Orion 工場(ミシガン州)、12月導入のウェンツヴィル Wentzville 工場(ミズーリ州)、85年導入のデトロイト・ハムトラムク工場(ミシガン州)、87年5月導入のヴァンナイス Van Nuys 工場(カリフォルニア州)など、GMの代表的な巨大組立工場では、チーム・システムの「全米モデル」の遂行にたいする労働者の抵抗がさまざまな形であらわれた。とくに、同一労働・同一賃金原則をないがしろにして現場労働者に賃金格差をもたらすような、働き方の個人別査定にもとづく多能工化奨励加給=知識習得対応型報酬制への抵抗は非常に強く、その賃金管理

方式は多くの工場で頓挫し、職場の労使関係に動揺をきたしたのである。

### 4. むすびにかえて

#### —チーム・システムの矛盾とUAW内部の新しい動き—

以上のように、「チーム包括協約」の展開にたいする労働者の批判と反発は根強い。もちろん、労働者の抵抗がチームのなかでは孤立した「トラブルメーカー」の問題としてチーム・リーダーによって処理される場合が多い。しかし、それが労働者の集団的で戦闘的な行動に転化しないという保障はどこにも存在しない。高度に効率的なシステムと化したチーム・システムがあらゆる保護装置やクッションを意識的に排除して無理を重ねているだけに、かりに労働者が一定の集団行動に出た場合には、機能マヒに陥る可能性は少なくない<sup>12)</sup>。つまり、条件さえ与えられれば、それは、UAW ローカルの運動を活性化しかねないような、経営側にとって明らかに潜在的なアキレス腱になり得る危険性を内包して機能している。しかも、アメリカの労働者は、QWLやHRMを受け入れてはいても、日本人労働者の勤労態度<sup>13)</sup>のように、組合を離れて働きすぎの恒常化や「会社人間」化といった個人的妥協的な手段で自らの労働と生活を守ろうという意識状況になってはいないように思われる。

したがって、仕事規則にもとづく従来のアメリカの労務慣行を短期間に無理して変更した「チーム包括協約」がいかに個人の尊厳を無視して労働者に重圧を強制しているか、という自覚と批判の声が次第に高まりつつある。例えば、UAWの内部で、全国中央本部の官僚的組合運営と妥協的な「労使一体」化路線に批判的な少数派ニュー・ディレクションの運動は、チーム・システムがいかに組合機能を萎縮させているかを訴え、「『微視的コーポラティズム』のなかに一次

的労働市場を包含<sup>14)</sup>している職場のありようを克服して、労働組合のジョブ・コントロールによる新たな規制の枠組みを模索している。それは、「チーム包括協約」に欠勤者補充、チームの権利、組合派チーム・リーダーの選出、先任権の広範囲な適用、組合による技能訓練計画などを盛り込み、UAW 中央本部に統制された「経営に従順なローカル・ユニオン」からの脱却を試みている点で注目すべき動きであるといえよう<sup>15)</sup>。

(注)

- 1) Business Week, 1989.9., Phillips, K., The Politics of Rich and Poor, N.Y., 1990, 吉田利子訳『富と貧困の政治学』草思社 1992年、283ページ。
- 2) Wall Street Journal, 1989.3.31., 『朝日新聞』1992.6.22.
- 3) Wall Street Journal, 1991.12.12, 27および1992.4.7, 8, 9, 13, 16, 17, 20, 『海外労働時報』185号、1992.3.および189号、1992.6., 『日本経済新聞』1992.2.28および1992.4.9.
- 4) 『日経産業新聞』1992.6.6.
- 5) これは、work rules を労働協約で取り決める職務統制型労働組合主義のことで、団体交渉制度の基礎をなし、1970年代のアメリカ産業民主制を支えた。Herding, R., Job Control and Union Structure, Rotterdam Univ. 1972, pp.142-151.

- 6) これは、職場復帰しなければ、代替労働者を雇い入れてストライキ参加労働者の解雇を断行するという労務政策である。この点については『日本経済新聞』1992.4.3.を参照。
- 7) Kochan, T.A. et al., The Transformation of American Industrial Relations, Basic Books, Inc. N.Y. 1986, Chap.6, 拙稿「QWL 運動と企業内労資関係」小林康助編著『労務管理の生成と展開』ミネルヴァ書房 1991年。
- 8) Keller, M., Rude Awakening, N.Y., 1989, pp.136-139., 鈴木主税訳『GM 帝国の崩壊』草思社 1990, 183-188ページ。
- 9) Parker, M., Slaughter, J., Choosing Sides, Unions and The Team Concept, LABOR NOTES BOOK, Boston 1988, p.5., 戸塚秀夫監訳『立場を選ぶ―組合とチーム方式―』『賃金と社会保障』1054号 1991年3月下旬号、21-22ページ。
- 10) ibid, pp.16-18., 前掲邦訳、28-33ページ。
- 11) 熊沢 誠「日本の経営の働かせ方」『経済科学通信』68号、1991年11月、26-27ページ。
- 12) Parker, M., Slaughter, J., op.cit., p.28., 前掲邦訳、40ページ。
- 13) この点については、鈴木良始「日本の企業システムの『コーポラティズム』的把握と日本人労働者の勤労態度に関する覚え書き(上)(下)」『産研論集』(札幌大学)8号、1991年3月、9号、1992年3月が興味ある分析を行っている。
- 14) Goldthorp, J.H., Order and Conflict in Contemporary Capitalism, Oxford Univ. Press, 1984, 稲上 毅他訳『収斂の終焉―現代西欧社会のコーポラティズムとデュアリズム―』有信堂 1978年、40ページ。
- 15) Parker, M., Slaughter, J., op.cit., pp.46-48., 前掲邦訳、46ページ。なお、この点については、秋元 樹『アメリカ労働運動の新潮流』日本経済評論社 1992年を参照されたい。

(会員・札幌大学教授)

## 規制緩和問題と 経済民主主義

角瀬保雄監修・  
労働運動総合研究所編

(税込)  
2600円 千310

相づくアメリカの「外圧」、それに呼応する日本の大企業と政府の企業収益優先の規制緩和  
政策。本格化するこれらの政策が、国民の生活と権利を無視して引き起こす矛盾を詳細に  
分析する。

(7月新刊)

好評発売中

### 変動相場制と 国際通貨

今宮謙二

(税込)  
2900円 千310

〒151 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-26-6 **新日本出版社** ☎03(3423)8402 振替東京3-13681



## アジアの女性労働者 ——その組織と課題——

広木 道子

### 小さな国際会議

1990年11月、アジア12カ国から30人の女性たちが来日し、日本を含む13カ国約40人によって、4日間にわたる小さな国際会議が開かれた。テーマは、「女性労働者と労働組合」。日本以外のアジア諸国から参加した女性たちの半数以上が、多国籍企業の旅行カバン製造工場で働いている人、小さな町工場でミシンを踏んでいる人、その他製薬会社や繊維会社など主に製造業で働いている労働者で、労働組合活動にも積極的に参加している女性たちであった。その中には、その年の5月に、王制廃止を求める民主化運動の力が複数政党制をかちとったばかりのネパールで、長い間非合法下で組合運動をしてきたという女性労働者もいた。

参加者の約半数は、アジア各国でこうした女性労働者の運動や闘いを、側面から支えてきたオルガナイザーの女性たちであった。彼女たちの多くは、女性団体や労働団体のスタッフとして、あるいは自分の専門職を持ちながら、女性労働者の活動を援助しており、この国際会議には通訳を兼ねて参加していた。小さな国際会議ではあっても、これだけ多くの国から、草の根の女性労働者が日本に集まって話し合いをするのは、おそらく初めての経験だと思う。

さて、この会議を日本で支えたのは、アジア

女子労働者交流センターを中心とし、アジアの女性労働者の問題に関心を持つ女性たちによってつくられた「CAW 日本会議実行委員会」である。そしてこれを主催したのは、CAW(アジア女子労働者委員会)と呼ばれるアジア地域の女性労働者のための NGO グループであった。

CAW は、1981年、東南アジア諸国が新しい工業化政策を打ち出し、製造工場に女性労働者が大量に駆り出されるようになってから、ほぼ10年を経過した頃に香港に設立された。草の根の女性労働者のための地域グループとしては、アジアで唯一のものであるが、もともとは70年代にアジア各国で吹き出した女性労働者の人権問題にいち早く注目したキリスト教団体の援助によってつくられたものである。そのCAW が、今年から特定の団体の援助を離れて、アジア地域の女性団体の1つとして自立することになったことを機会に、5月下旬、香港で「アジア地域女性労働者会議(香港会議)」を開催した。日本会議から1年半ぶりのことであった。

### CAW と女性労働者の組織活動

前置きが少し長くなったが、本稿では、香港会議で話し合われたことに触れながら、アジア地域および各国レベルでの女性労働者運動の現状と、当面する課題について述べてみたい。

CAW はこれまで(その前身の時代から約15年

間)、アジア各国の女性労働者が、自分のおかれている状況を認識し、相互の経験交流を通して問題を共有するために、2～3年に1回程度の割合で、アジア女性労働者の会議を開催してきた。70年代の終わりから80年代半ばにかけては、日本を含む先進諸国の多国籍企業に働く女性を中心に、電機、電子、縫製、繊維など産業別の労働者の集まりを持ち、女性労働の実態や多国籍企業の問題点などの状況把握と告発にとりこんできた。その当時CAWは、アジアの女性労働者の状況を、三重の支配の下に置かれていると規定していた。それは、アジア人として外国の政治的、経済的支配を受け、労働者として各国の独裁政権や資本家階級に、女性として家父長的制度や意識にもとづく男性に支配されているというものであった。

1980年代半ば以降、フィリピン、韓国をはじめ、アジア各国では民主化運動が大きく高揚した。中でも労働組合や労働者の果たした役割は大きく、また民主化運動の高まりが労働運動を一層強化することにもなった。そこには、すでに経済活動人口の4割を占めるほどに増大していた女性労働者も、積極的に参加しはじめていた。

しかし、国の民主化運動や労働組合の活動に参加してみると、運動の内部でも家庭の中でも、ほとんどが男性優先であり、社会の中の根強い女性差別が、女性たちの運動への参加を阻み、運動の発展を妨げていることに気づかされるようになった。そういう中で、85年にはフィリピンで女性労働者独自の全国レベルのグループ、KMK(女性労働者組織)がつくられ、87年には韓国でもKWWA(韓国女性労働者会)が設立されるなど、女性労働者自身による組織化が進んだ。この頃からCAWは、アジアの女性労働者自身がより主体的に自らの運動をつくるための行動のスローガンとして、「女性として、労働者

として」という言葉を強調するようになり、CAWの主催する国際会議の内容も、労働者教育や組織化に重点がおかれるようになった。

## 地域間格差の拡大

今回の香港会議は、アジア各国の工業化政策以降の女性労働者問題の変化と、それに対応すべくCAWが果たしてきた役割をふまえ、今後、地域組織としてのCAWをどう発展させていくか、というのが主なテーマであった。

その中から、現状認識のために行なわれた参加者による各国報告をまとめてみよう。一般にアジア地域は、東アジア(韓国、台湾、香港、日本)、東南アジア(タイ、マレーシア、フィリピン、シンガポール、インドネシア)、南アジア(インド、パキスタン、スリランカ、バングラデシュ、ネパール)という三つの地域に分けて考えられることが多い。その地域によって工業化や経済発展のプロセスが異なると同時に、とくに最近、これらの地域間の経済格差が拡大してきており、それによって女性労働者の状況も、それぞれ異なった特徴を持っていることが明らかになった。

東南アジア諸国では、めざましい経済発展を成し遂げた東アジア諸国に見習い、一日でも早くNIESへの仲間入りをしようと、生産性をあげるために、労働強化が進んでいるという。低賃金と、深夜労働・交替制労働を含む長時間労働、ノルマの強制などに加え、職場環境の悪さが、女性労働者の健康を蝕み、また労働災害の頻発を招いている。東南アジア諸国では、従来の御用組合に対抗して、新しい民主的な労働運動を志向する動きも活発になってきているが、そのような運動への政府の弾圧は依然として厳しい。また最近では、韓国、台湾、香港からの企業進出もめざましく、労働組合を認めようとし

## 国際・国内動向

ないこれらの国々の経営者の姿勢が、労使紛争の原因にもなっているようだ。

南アジア諸国では、今、国営企業の民営化とこれにともなう外国資本の導入が共通の課題になっている。農村から都市への出稼ぎ労働が急増し、都市の人口過密が深刻化している一方、女性たちの多くは、こうした都市の日常生活を支えるインフォーマル・セクター（零細で不安定な部門）で、より劣悪な労働条件で働いている。パキスタンでは、女性が男性と同じ職場で働くことは許されず、女性の社会活動の場はそれだけ大きく制限されているわけだが、今後、工業化の進展とともに女性労働者が必然的に増えていく過程で、さまざまな社会的・文化的摩擦が起きてくるものと思われる。

### 東アジア地域の女性の雇用不安

東アジアの国々では、工場閉鎖による女性労働者の失業が大きな問題になっている。この10年程の間に、東アジア諸国が急速な経済成長を成し遂げる一方、南アジアの国々や中国などが積極的に外国資本を受け入れるようになり、多国籍企業をはじめとして、国境を越えた資本の流れはより広範なものになった。低賃金労働力を求めて東アジア諸国に進出した外国資本は、より安い労働力を得るために、東南アジアへ、南アジアへ、中国へと激しく移動を始めた。

特にこの数年間は、先にも述べたように日本や欧米など先進諸国の資本以外に、これまで外資企業を受け入れる側にあった韓国、台湾、香港の地元資本（主に製造業）が、海外進出をするケースが目立ってふえてきた。それだけに、女性労働者への影響が大きく、昨日まで工場で働いていた労働者が、今日はレストランでウェイトレスをしているということが頻繁に見られるそうだ。しかも職種の転換がスムーズにでき

るのは、10～20代の若い女性だけで、30代以降の女性にとっては、失業問題と共に、再就職と職場不適應の困難が立ちはだかっている。

東アジア地域で、製造業の女性労働者がこのような問題に直面しているのは、資本の海外移転のほかに、国内の産業構造の変化も見逃せない。つまり、急速な経済成長が、産業の高度化、サービス経済化をもたらし、女性の働く場所も、製造業から第三次産業へと次第に比重が移りつつあるということである。さらに、このような不安定な雇用状況に加えて多様な雇用形態が作り出され、女性たちは一層不安定な状態におかれるようになった。これらの国では、失業者の数がふえる一方で、労働力不足もかなり深刻な状況にあり、すでに他のアジア諸国からの出稼ぎ労働者が働き始めている。そのため、女性労働力、とくに既婚女性の労働力を安く活用する方法の一つとして、パートや臨時雇用の形態が積極的にとり入れられるようになった。台湾では、女性が働く時間を選べるというふれこみでフレキシブル・システムも登場し、韓国でも、日本の派遣労働と同じような雇用形態がすでに採用されている。本来、「男は仕事、女は家庭」という役割分担意識が根強い上に、保育施設や社会福祉制度などの公的な援助が少ない東アジア諸国では、このような不安定雇用が女性自身の中にも受け入れられやすく、急速に広がることが懸念されている。

こうしてみると、東アジアの女性労働者の状態は、日本の女性労働者の状態に限りなく近づいている。CAWは、来年5月、アジア女子労働者交流センターの創立10周年記念事業に合わせ、日本で東アジア地域の女性労働者の交流会を行なうことを決めた。日本の女性たちにとっても貴重な機会だと思う。

（アジア女子労働者交流センター）

# 日立女性の昇進・賃金差別事件について

坂本 福子

## はじめに

92年3月3日、大手電機メーカー(株)日立製作所に働く女性9名(5事業所より)が、東京地裁に同学歴、同期、同年齢の男性と同じ地位の確認とこれに伴う差額賃金を求めて提訴した。

日立に働く労働者は79,801人(うち男69,122人、女10,679人、1991年3月現在)である。

## 賃金体系

賃金体系は職務職能給が採られており、大変複雑で、昇給・昇進には全て査定がついてまわる。賃金は基準内賃金と基準外賃金にわかれ、基準内賃金は基本給、加給、職務給、扶養地域手当で構成され、基準外賃金はその他の手当等である。昇給は基本給について年1回行なわれ、会社と日立製作所労働組合(以下、日立労組と略称)との間で、職群等級ごとに、査定の平均と最低が定められ、決められた枠内で上司による査定が行なわれる。最高は決まっていないので、部内で昇給金額が高い人が出ると、他の人の昇給の金額が低くなる仕組みである。男女別立てではないが、女性は男性よりも一般に低い査定を受け、初任給は同じだが、年数が経つに従って、男女格差は著しくなる。

提訴した9人は、いずれも40歳代で、勤続23年～29年になる。同学歴(日立では学歴によっ

て差別がある)、同勤続年数の男性平均と比較すると、年間で約120万円～280万円位の格差がある。

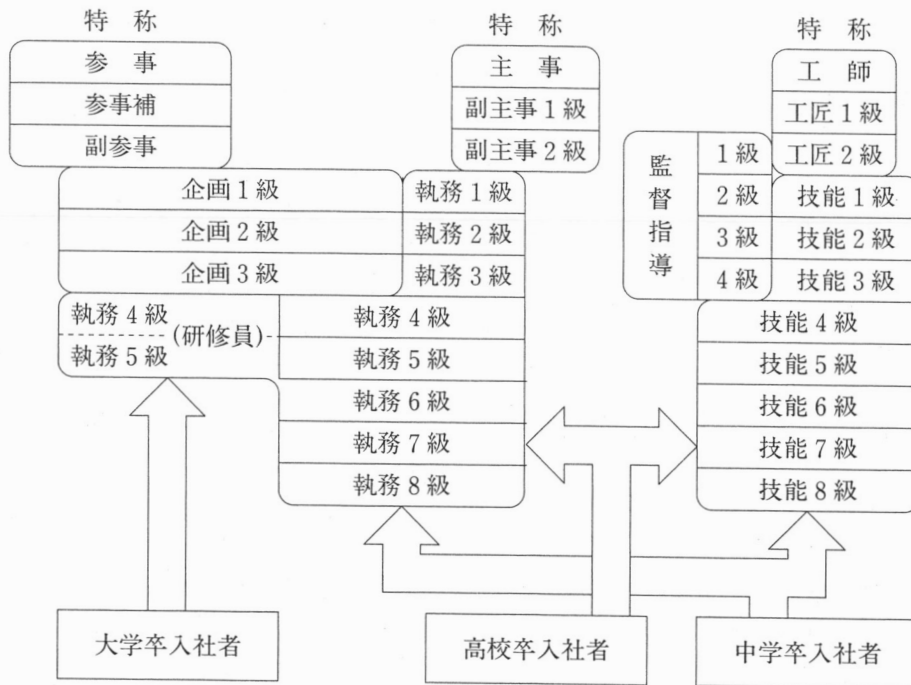
## 資格

賃金は資格と連動しているから、賃金が増していくためには、資格が昇進していかなければならない。従って、資格の格差を解消して、初めて賃金格差が解消するといえる。もっとも、同じ職務給に位置付けられても、賃金に幅があり、一定の差は生じる。この資格はまず、大きく言って別図のように、技能職と執務職に分かれる。技能職は、生産業務に従事している者で、執務職は机上事務を行なう者である。入社後、中卒の場合はそれぞれ8級に位置付けられ、高卒の場合は7級に、大卒の場合は全員執務職で5級に位置付けられる。技能職は監督指導職へと進み、執務職の場合は企画職へと進む。会社の職務区分によれば、監督指導職は上級監督者、組長、看護婦長など指導運営にあたる職務とされ、技能職は直接生産に従事しないが、肉体的労働を主とする職務と、機械組立仕上げ等、直接作業に従事する職務が含まれる。企画職は企画、立案及び指導確認する職務で、執務職は主として机上事務を行なうものとされている。いずれにしても、監督指導職や企画職は“指導職”といわれる職務で、執務職、技能職はこれを補助

国際・国内動向

図 資格制度について

(1989年4月1日現在)



する職務といえるであろう。この監督指導職や企画職になること（編入とよんでいる）により、賃金が大きく増額される。

高卒執務の場合の男女の昇進の差をみると、男性は、23歳～25歳で4級に昇格後、この4級から28歳位に達する間までに殆どが企画職に編入される。ところが、女性は定年まで働いても、執務職にとどめられるという状況である。86年の日立労組統計資料によっても、高卒の女性で、企画に編入している者は一人もいない。

原告たちの同期年齢の男性をみた場合、少なくとも企画1級又は副参事以上の管理職になっている。管理職は1989年に初めて大卒の女性第1号がでた。当時、彼女は42歳、男性の場合は平均34歳でなるポジションである。

### 教育訓練の差別

（株）日立では、女性に対する差別は、賃金・昇格差別だけではない。例えば、教育訓練でも、執務職の場合、高卒男性は、入職後1週間の導入教育後1年余にわたって、1週8時間を使って実習員教育を受ける。これに対し、高卒女性はこの実習員教育は全く受けられず、1週間の導入教育後、「実習教育として、ワードプロセッサの使い方、電話の使い方、来客の応対方法」などの教育にとどまる。均等法施行後、漸く、女性は希望して、上司の許可を得ればこの実習員教育を受けられるようになった。しかし、これは明らかに均等法に違反する。労働省の通達では、『「男性全員、女性希望者」とすることは、差別的取扱いに当たる」とされており、この通達に違反するものである。

その上、会社では、社内の日立工業専門学校（以下日工専と略称）という教育機関があり、実習員教育終了後、受験し合格すれば、この専門学校で1年3カ月の教育を受け、短大卒の資格を得ることができる。この日工専は、会社内におけるエリートコースとよばれ、日工専卒業者の大半は、早期に企画職に昇格し、その上の管理職へと進む。86年迄は、このエリートコースも、女性には全員途をとぎされていた。

### 裁判所に提訴へ

こうした差別にみられるように、「女だから差別されても当たり前」のような雰囲気、日常、会社の中にあり、何となくもやもやした不満の中で、日立に働く女性達が、自分達の労働条件を考えてみようということから、事業所をこえて何人かが集まるようになった。

会社の労働条件についていろいろと話をしていく中で、「一生懸命働いているのに、何で差別されるの?」「何で給料が安い?」という話になり、「私たち、こうやって働いて定年になって、黙ってやめていったらいいのかしら?」、こんな話から、「働くからには、もっと働き甲斐のある職場を」「男と同じだけの賃金を!」となっていったのである。

そしてまず、組合執行部に対し、同勤続年数の男性と比較し、賃金が低いことや教育訓練に差別があること、こうした差別を解消してほしいとの要求を出したが、組合執行部は「各自の職場の上長と交渉を」というのみで、取り合ってくれないのである。そのため、各自上長に対し、「何故自分が同じ年齢の男性と比べこんなに低いのか?」という質問を投げかけた。しかし、返ってくる返事は、「貴女の評価はその位が適当」とか、「前任者からの引継ぎ…」等全く要を得ない返事ばかりであった。

結局、上長との交渉は、らちがあかず、裁判を決意したのである。「いざ裁判を!」という時には、みんな迷いに迷った。9人の女性は全員子持ちである。女性は何といても“家庭”の制約があり、“裁判は長くかかる!”“大変だ”というイメージがあったが、みんなで話し合う中で、とにかく「みんなでまとまってやってみれば、きっと何とかなる」「正しいことをやるのだから」「世の中は正しいことが通るはず」、そんな話の時に、91年12月には、支払基金に働く女性の昇格・賃金差別を求めた裁判で、「全員が男性並に昇格し、差額賃金を支払わせる」という画期的な勝利和解や、三洋に働くパート労働者の不当解雇を争った事件で、「全員復職」という勝利和解がかちとられ、また本年1月には、女性に対し低く抑えた岩手銀行の家庭手当について、男女差別は違法との判決も出された。こうした他の職場の、次々と出された裁判上の勝利和解や判決が、原告達を励ましたことは言うに及ばない。

### 裁判を提訴して

提訴後、第1回の裁判には実に100人をこす傍聴者が集まり、廊下にあふれた。世界の日立と宣伝される大企業の中で、男女差別が行なわれ、それが裁判になったということで、多くの注目を集めたものといえよう。裁判後の交流会では、種々の職場から、大なり小なりの女性に対する差別があることが報告された。とりわけその差別は、昇進・昇格・賃金差別に集約され、日立のこの裁判が、また他の職場での男女差別是正の運動に連動する感じであった。

提訴後、早速職場で変化があった。日立では、扶養地域手当については、従来、「夫婦共同扶養の場合は、被扶養者の人数にかかわらず夫の扶養親族として取扱う」という明白な男女差別

## 国際・国内動向

が、労・使の覚書でなされていた。

ところが今回、「共同扶養による場合は、…家計の中心となっている者の扶養親族とする。家計の中心となっている者とは、生計を一にする者のうち、原則として年収の多い者とする」と改訂してきた。会社は、1990年に改訂したと言っているが、一般の労働者にこうしたことは知らされず、原告のうちの一人は、夫よりも収入が多いにもかかわらず、扶養手当はこれ迄支給されていなかった。提訴後、会社は、この改訂時期に遡って（即ち2年前）支給すると言ってきたのである。もし裁判を起こさなかったら、果して彼女には支給されたであろうか？やはり、一つ一つ権利はかちとっていくもの、闘わなければ、権利はかちとれないことを改めて痛感している。

### 我が国の現状、差別をなくすために

職場において、女性管理職が少ないことは、労働省の統計によっても指摘されるところである。女性の比率は、部長1.1%、課長2.0%、係長5.0%（1990年労働省「賃金統計基本調査」）となっている。賃金についても男性の50.1%（常用労働者）である。

本年6月のILOの年次総会には、条約勧告適用委員会から日本政府に対し、男女間の賃金格差解消に向けて積極的措置をとるよう求めた報告書が提出されている。この中では、日本が年功序列賃金制度のあり方と、女性が低賃金職種に集中し、雇用機会の均等がみられないことが挙げられ、そして、募集・採用・配置・昇進について、均等法が努力義務規定であることを改めることを求めている。また、男女それぞれの特性にかかわって、伝統的概念に基づく主観的価値観によって、主に女性の行なう仕事が男性の行なう仕事より低い価値がつけられないよう、

何らかの措置を政府に要請している。

このように、国際的にも、男女差が指摘される中で、一つ一つの職場から差別を是正していく必要がある。格差是正は、一人一人の立ち上がりが基本である。同時に、ILOの指摘にもみられるように、今、我が国の男女格差は、国際的にも大きな問題となっており、その是正の運動は、国内外をこえて大きく前進している。今こそ連帯の輪が一段と広がる時であり、職場の平等確立が打ち立てられる時であると思う。

（弁護士）

## プロジェクト研究部会報告

# 「男女平等社会をめざす賃金・生活費・生活時間調査」

### 女性労働研究部会

#### はじめに

昨年に引き続き、今年は、単身男女と無収入の子2人をもつ妻常勤共働き世帯に加え、同じ家族構成の妻パート世帯、妻無職世帯についても調査した。東京・千葉・埼玉・神奈川各地方組織に依頼して、首都圏に住む労働者を対象に1991年11月に実施した。調査対象は区分毎に各30サンプルを予定したが、忙しすぎる労働者の生活の反映か回収が十分でなく、集約数は、単身男性3名、単身女性12名、妻常勤共働き17世帯、妻パート13世帯、妻無職10世帯であった。調査回答数を増やす手立てを今後強めなければならない。

また、これと別に、事業所単位で「家族手当・住宅手当の男女差別等の調査」を実施し、324の回答を得た。

#### 1. 生活費調査

1990年にひき続いて、家計簿による生活費調査を実施した。調査期間、調査対象は、上述のとおりである。しかし、集計可能であったものは、単身男性は2名、単身女性11名、妻常勤共働き15世帯、妻パート12世帯、妻無職10世帯、計50サンプルである。

集計支出項目は、1991年調査においては、前年より、より詳細に区分した。平均値としては、単身男性の提出数が少ないため、単身男女の比較が不可能であるので、本稿ではこれらを除外し、それ以外の3類型について報告する。

#### 今回の調査にみる諸特徴

妻常勤共働き世帯、妻パート世帯、妻無職世帯の、1991年11月の生活費の平均値は表1に示す通りであった。妻無職世帯の夫妻の平均年齢が30歳代半ば、それ以外の2者のそれが40歳代前半とかなり異なっているので、単純な比較はできないが、それでもいくつかの興味深い特徴を読みとることができる。

第1に、上記の年齢差にもかかわらず、夫の収入は、妻常勤共働きの夫が一番低いという、従来の共働き家計調査と全く同じ結果を得た。第2に、その妻の収入は、夫妻を合わせた勤め先収入の46%を分担しているので、世帯実収入では、妻無職世帯の1.8倍、妻パート世帯の1.5倍となり、可処分所得でも、それぞれ、1.7倍、1.4倍と、一躍ダブル・インカムを発揮する。第3に、非消費支出は、妻常勤共働きの夫が他の夫達より、収入が低かったにも関わらず、妻無職の夫の3.2倍、妻パートの夫の2.2倍も支払っているということである。今回は、特に非

表1 生活費調査一覧

	妻常勤共働	妻パート共働	妻 無 職
夫年齢	43.2	44.3	35.4
妻年齢	42.2	40.5	33.7
収入総額	780,373	601,237	551,539
実収入	750,706	505,035	411,239
夫	404,047	438,932	411,239
定期収入	381,518	431,877	404,815
その他の収入	22,529	7,055	6,424
妻	346,659	66,103	0
定期収入	332,294	0	0
その他の収入	14,365	0	0
パート収入	0	66,103	0
実収入以外の収入	29,667	96,202	140,300
貯金引き出し	29,667	96,202	140,300
借金	0	0	0
繰り入れ金	0	0	0
支出総額	780,373	601,239	551,539
実支出	596,848	500,052	424,189
消費支出	431,829	411,012	351,155
食料費	117,667	109,226	98,838
米	6,424	4,477	8,963
外食	11,988	8,372	12,655
その他の外食	99,255	96,377	77,220
住居・家具費	25,061	12,542	13,156
家事用品・サービス費	7,190	5,305	8,780
光熱水費	17,905	19,989	20,227
電気	7,372	6,845	5,691
ガス	3,850	4,583	3,123
その他	6,683	8,561	11,413
被服費	36,500	17,437	28,448
医療費	3,867	5,707	2,863
保健・理美容費	10,898	13,262	10,487
交通・通信費	33,491	60,772	12,250
自動車関係費	15,727	45,202	5,544
その他	17,764	15,570	6,706
通信費	7,211	7,119	10,162
教育・育児費	55,266	76,563	53,759
園納入金	3,201	1,225	17,589
学校納入金	15,588	39,837	6,581
塾・お稽古	12,513	9,567	17,836
その他	23,964	25,934	11,753
教養・娯楽費	29,727	23,767	19,831
交際費	32,832	6,675	35,449
職業費・小遣い	40,380	49,372	31,917
夫	31,127	44,208	27,917
妻	9,253	5,164	4,000
社会的活動費	13,834	3,276	4,413
その他	0	0	575
非消費支出	165,019	89,040	73,034
夫	87,827	88,936	73,034
妻	77,192	104	0
税金	75,822	40,744	27,148
夫	39,943	40,640	27,148
妻	35,879	104	0
所得税	33,414	16,322	12,140
夫	16,408	16,218	12,140
妻	17,006	104	0
地方税	39,546	18,792	14,140
夫	20,673	18,792	14,140
妻	18,873	0	0
その他の税金	2,867	5,631	868
夫	2,867	5,631	868
妻	0	0	0
社会保険料	89,191	48,296	45,886
夫	47,879	48,296	45,886
妻	41,312	0	0
実支出以外の支出	182,968	88,790	186,693
貯金・生命保険	121,247	61,216	114,128
生命保険	48,438	35,224	73,552
その他	72,809	25,992	40,576
借金返済	61,721	27,574	72,565
繰越金	557	12,397	— 59,343
可処分所得	585,687	415,995	338,205
黒字・赤字	153,858	4,983	— 12,950

消費支出部分を詳細に区分してあるので常勤共働きの妻が、所得税においては夫を上回り、地方税、社会保険料において夫に比べて遜色ない額を支出している様子が浮き彫りになった。実収入にしめる非消費支出の割合(租税公課負担率)は、妻常勤共働き22%、妻パート世帯、妻無職世帯ともに18%となる。第4に、消費支出部分は、妻無職世帯を1とすると、妻パート世帯1.2弱、妻常勤共働き1.2強と大差は認められない。内訳においても、被服費、社会的活動費が、3類型の中で、傾向的に妻常勤共働きの高いものの他、取り立ててあげるほどの特徴は見い出されなかったというのが、これまでの共働き家計調査との対比において特徴をなしている。第5に、実支出以外の支出においても同様なことがいえる。

## 2. 生活時間調査

今年度の生活時間調査は、世帯の特性として前年の「妻常勤共働き」と「単身者」に、「妻パート共働き」、「妻無職」を加えた。この4つの類型で調査をおこなったことによって、男性・女性の生活時間について総体的な把握がより可能になったと思われる。集計をおこなったサンプル数は、妻常勤共働き13組、妻パート共働き4組、妻無職6組、単身女子12、以上58人だった。

### (1). 労働時間

休息を除く週勤務時間は、「妻パート」夫の50時間6分が一番長く、つづいて「妻無職」夫の49時間11分、「妻常勤」夫の48時間56分、「妻常勤」妻の46時間1分、「単身」女子の43時間12分という順だった。いずれも週42時間をはるかに超える労働時間である。これに通勤時間が加わるが、通勤時間は「妻常勤」夫がもっとも長く平日で1時間40分だった。

なお、パートで働いている女性の労働時間は平日で4時間3分であり、比較的短時間のパートとみることができる。

### (2). 家事時間

まず妻常勤の共働きの場合の家事分担について検討すると、収入生活時間の男女比は、男性を100%とすると、女性のそれは91%であったのに対して、家事的な生活時間は、女性の時間を100%とすると、男性は23%だった。前年調査では収入で女性は90%、家事で男性は37%であったので、今回の調査事例の方が家事分担の割合は、男性がより小さいことになった。

家事に参加した週推計時間を男性についてみると、「妻常勤」で6時間9分、「妻パート」で5時間4分、「妻無職」で5時間2分という結果だった。妻がパートか無職かで、男性の家事時間に差異はあまりみられなかった。また男性の家事時間の内訳は、相対的にみて共働きの「調理・片付け」が、パートと無職では「育児・教育」が長かった。

### (3). 社会的文化的生活時間

社会的生活時間は、生理的生活時間に大きな差がみられない以上、収入時間と家事時間の影響を受けることになる。妻常勤共働きの場合、他の生活時間のしわ寄せによって、社会的時間は週17時間37分と、単身女子の34時間59分の半分強という短さになっている。

全体として、長時間労働のなかで、妻無職の場合には夫婦の役割分担が、常勤共働きの場合には女性への家事負担が浮き彫りにされたといえる。(表2参照)

## 3. 男女差別の大きい諸手当

今回、諸手当のなかでも男女差別が大きいと思われる家族手当と住宅手当の調査をおこなった。家族手当については、「ある」が94.8%、配

表2 生活時間総括表（1992年調査）

		《妻常勤共働き》									
		平日		土曜日		休日		週推計		平日	
		夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻
生理的 生活時間	睡眠	7.14	6.59	7.20	6.50	8.59	8.40	52.29	50.25	7.56	6.46
	食事	1.15	1.19	1.23	1.23	1.43	1.42	9.21	9.40	0.75	1.11
	身のまわり	0.43	0.53	0.44	0.48	1.01	0.47	5.20	6.00	0.41	0.35
	医療	0.01	0.03	0.04	0.01	0.00	0.02	0.09	0.18	0.00	0.00
	休息	0.35	0.21	0.37	0.33	0.50	0.43	4.22	3.01	0.00	0.53
	小 計	9.48	9.35	10.08	9.35	12.33	11.54	71.41	69.24	9.52	9.35
収入 時間	勤務	9.13	8.21	2.50	4.16	0.01	0.00	48.56	46.01	9.11	4.03
	家での仕事・内職	0.09	0.13	0.23	0.04	0.00	0.00	1.08	1.09	0.04	0.00
	通勤	1.40	1.13	0.58	0.56	0.00	0.00	9.18	7.01	1.23	0.33
	小 計	11.02	9.47	4.11	5.16	0.01	0.00	59.22	54.11	10.38	4.36
家事的 生活時間	調理・片付け	0.14	2.02	0.20	1.50	0.33	1.54	2.03	13.54	0.00	3.07
	掃除・住生活管理	0.05	0.08	0.10	0.33	0.14	1.05	0.49	2.18	0.00	0.30
	洗濯・衣生活管理	0.09	0.34	0.23	0.37	0.17	1.25	1.25	4.52	0.00	1.15
	裁縫・編物	0.00	0.03	0.00	0.03	0.00	0.14	0.00	0.32	0.00	0.08
	世話・介護	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	育児・教育	0.05	0.14	0.11	0.52	0.25	0.39	1.01	2.41	0.00	0.37
	買物	0.00	0.11	0.16	0.40	0.35	0.56	0.51	2.31	0.00	0.34
	小 計	0.33	3.12	1.20	4.35	2.04	6.13	6.09	26.48	0.00	2.27
全 労 働 時 間		11.35	12.59	5.31	9.51	2.05	6.13	65.31	80.59	10.38	6.11
社会的 文化的 生活時間	テレビ・ラジオ	0.28	0.23	1.52	1.13	1.35	0.55	5.47	4.04	0.44	1.15
	新聞・雑誌	0.20	0.22	0.35	0.26	0.47	0.25	3.02	2.41	0.08	0.42
	読書	0.05	0.08	0.27	0.23	0.24	0.29	1.16	1.32	0.15	0.00
	趣味・娯楽	0.10	0.03	1.35	0.15	0.57	1.01	3.22	1.31	0.00	0.00
	学習・研究	0.21	0.00	0.27	0.22	1.32	0.35	3.44	0.57	0.34	0.00
	スポーツ	0.06	0.05	0.08	0.00	0.27	0.00	1.05	0.25	0.00	0.00
	団らん・家族との関わり	0.11	0.11	0.49	0.40	1.37	1.13	3.21	2.48	0.00	1.26
	つきあい・交際	0.13	0.00	0.26	0.23	0.02	0.03	1.33	0.26	0.34	0.15
	PTA・自治会・消費者活動	0.00	0.00	0.11	0.00	0.42	0.00	0.53	0.00	0.00	0.00
	労働組合・政治活動	0.30	0.06	0.23	0.11	0.00	0.15	2.53	0.56	0.56	0.00
	移動（通勤を除く）	0.09	0.08	1.26	0.40	1.19	0.57	3.30	2.17	0.19	0.00
	その他	0.04	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.22	0.00	0.00	0.00
	小 計	2.37	1.26	8.21	4.34	9.22	5.53	30.48	17.37	3.30	3.38
合 計		24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	168.00	168.00	24.00	24.00

《妻パート共働き》						《妻 無 職》							
土曜日		休日		週推計		平日		土曜日		休日		週推計	
夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻
8.23	6.49	9.08	8.04	57.11	49.33	7.20	6.58	7.08	6.48	9.02	8.18	52.50	49.56
1.26	1.41	1.41	1.34	9.22	9.10	1.18	1.24	1.26	1.23	1.40	1.40	9.36	10.03
0.41	0.33	0.52	0.41	4.58	4.09	0.58	0.55	1.04	0.52	0.56	0.52	6.50	6.19
0.00	0.08	0.00	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	0.03	0.00
0.19	1.08	0.23	0.52	0.42	6.25	0.24	0.55	0.40	0.39	0.53	1.08	3.33	6.22
10.49	10.19	12.04	11.11	72.13	69.25	10.00	10.12	10.18	9.42	12.34	11.58	72.52	72.40
4.11	1.45	0.00	0.00	50.06	22.00	8.28	0.00	6.51	0.00	0.00	0.00	49.11	0.00
0.00	0.00	0.53	0.00	1.13	0.00	0.24	0.00	0.25	0.00	0.13	0.00	2.38	0.00
0.53	0.15	0.00	0.00	7.48	3.00	1.25	0.00	1.14	0.00	0.00	0.00	8.19	0.00
5.04	2.00	0.53	0.00	59.07	25.00	10.17	0.00	8.03	0.00	0.13	0.00	60.08	0.00
0.26	3.13	0.00	3.30	0.26	22.18	0.03	3.20	0.00	3.14	0.05	1.55	0.20	21.49
0.00	1.38	0.45	1.03	0.45	5.11	0.00	1.35	0.00	1.10	0.54	0.58	0.54	10.03
0.00	1.50	0.00	2.00	0.00	10.05	0.00	2.00	0.00	1.33	0.05	1.05	0.05	12.38
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.40	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.25
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.25	0.00	1.28	0.00	0.42	0.00	9.15
0.23	0.23	1.34	0.45	1.57	4.13	0.15	2.15	0.35	3.05	1.23	1.40	3.13	16.00
0.30	1.37	1.26	1.53	1.56	6.20	0.00	0.25	0.00	0.38	0.30	0.58	0.30	3.41
1.19	8.41	3.45	9.11	5.04	48.47	0.18	11.05	0.35	11.08	2.57	7.18	5.02	73.51
6.23	10.41	4.38	9.11	64.11	73.47	10.35	11.05	9.05	11.08	3.10	7.18	65.10	73.51
1.34	1.08	1.38	1.08	6.52	8.31	0.35	1.03	1.00	1.03	1.48	0.22	5.43	6.40
0.19	0.29	1.00	0.24	1.59	4.22	0.17	0.35	0.24	0.30	0.58	0.42	2.47	4.07
0.00	0.00	0.00	0.00	1.15	0.00	0.13	0.20	0.25	0.04	0.30	0.20	2.00	2.04
1.34	0.00	1.38	0.00	3.12	0.00	0.40	0.08	0.15	0.00	0.32	0.10	4.07	0.50
0.45	0.00	0.11	0.00	3.46	0.00	0.05	0.00	0.40	0.10	0.30	0.08	1.35	0.18
0.49	0.00	0.08	0.08	0.57	0.08	0.00	0.13	0.00	0.13	0.00	0.08	0.00	1.26
1.26	1.23	1.26	0.56	2.52	9.28	0.15	0.19	0.33	0.19	1.58	1.30	3.45	3.24
0.00	0.00	0.30	0.26	3.20	1.41	0.05	0.05	1.00	0.20	1.08	0.25	2.33	1.10
0.00	0.00	0.19	0.19	0.19	0.19	0.00	0.00	0.20	0.28	0.10	0.37	0.30	1.05
0.00	0.00	0.00	0.00	4.40	0.00	0.35	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.55	0.00
0.22	0.00	0.19	0.19	2.16	0.19	0.40	0.00	1.00	0.03	0.44	0.22	4.03	0.25
0.00	0.00	0.10	0.00	0.10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
6.49	3.00	7.19	3.38	31.38	24.48	3.25	2.43	4.37	3.10	8.16	4.44	29.58	21.29
24.00	24.00	24.00	24.00	168.00	168.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	168.00	168.00

偶者・子・父母に支給され、金額は配偶者は1～2万円が52.3%と半数を超え、子は5～6千円が約4割をしめもっとも多い。受給者の規定をみると、社会通念上夫である世帯主、住民票上の世帯主(ほとんどが夫)、主たる生計維持者など、圧倒的に男性が多いと思われる支給規定が3分の2を超える。なお、支給対象者を配偶者(妻のみ)としている企業は約2割である。また、支給申請の手続きについては、「女性のみ証明が必要」とする企業は18.2%をしめる。

住宅手当については、「ある」が86.5%、借家・借間と持家を問わず支給されている。金額は、世帯・単身別の場合、世帯は3千～3万5千円、単身は2千～2万5千円を中心に幅広くひろがっている。借家・借間と持家別の場合、持家は千～8千円、借家・借間は4千～2万5千円を中心にひろがりが見られる。受給者の規定は、家族手当と同様の傾向が見られる。

基準内賃金の中にしめる諸手当の比率が高く、賃金の男女差別の一要因になっていること、支給対象者、支給内容、申請手続きなどの男女差

別についても、春闘での男女差別改善の課題としていくことが必要と思われる。

## おわりに

1990年11月実施の予備調査(季刊『労働総研クォーターリー』No.3・91年夏季号掲載)をふまえての今回の調査である。妻が「パート」「無職」などをあらたに調査対象に加え、妻が常勤共働きとの比較対象で実態を分析したこと、また家族・教育・住宅など各種手当支給についての男女比較などが今回調査の特徴である。しかし単身男子のサンプルは極めて集約が困難であったため、単身男女の比較が出来ないという問題もおきた。

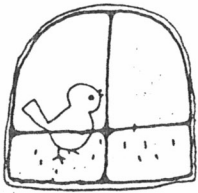
こうした調査は、官庁統計にも十分なものがない。画期的な調査であるという意義を評価していただき、ぜひ、全労連および関係単産の積極的な協力を要請したい。当研究部会は、今後この調査を隔年毎に実施することにした。ぜひ、全労連の年間計画のなかに位置づけ、組織的に対応する態勢を検討していただきたい。

## 生活保障体系プロジェクト

### 「『過重労働』下の労働と生活に関する調査報告」を发表

生活保障体系プロジェクト(責任者=江口英一理事・中央大学名誉教授)はこのほど、「人間らしい労働と生活の実現をめざして」と題する「『過重労働下』の労働と生活に関する調査報告」を发表した。

本調査は、「人間らしく生き、働くために」のスローガンの政策化と要求実現をめざす全労連が要請したもので、1990年5月から約2年の期間を費やし、①単産聞き取り調査、②全国42職種・4513人のアンケート調査、③26職場・82人の個人面接調査など、3段階にわたり大企業で働く連合系組合員らも含め、全労働者を視野にいたした「労働と生活」の総合的な調査、研究の集大成として、7月下旬の全労連第7回定期大会に報告した。



## 討論のひろば

### 年金改悪世論づくりが走っている

公文 昭夫

94年の年金「改定」へむけて百家奏鳴の報道、論文を通じての世論操作が走り出している。マスコミでまとめたものとしては、92年3月に8回にわたって連載された朝日新聞の「どうなる年金」がある。マスコミの看板意識がそういう姿勢をとらせるのかも知れないが、良い指摘、悪い指摘がまじりあうのが常である。そして結局は、94年に政府がやろうとしている年金「改定」は「止むを得ないんだなあ」と思わせる。巧みな世論誘導である。

朝日新聞の影響力は大きい。それだけに罪も深い。弱い立場の私たちとしては、良い指摘は十分に活用して、94年年金「改定」に対抗していくべきだろうと思う。

その良い指摘のひとつが、低所得階層の多い国民年金で、いま現在、460万人の人たちが免除、滞納者となっているということ。いま月9,700円の掛金で、来年からは10,400円になる。滞納者はもっと増えるだろう、と言い、「国民年金は足元の砂が崩れていくような危うさで空洞化が進んでいる……基礎年金の財源負担のあり方をもう一度根本から議論する必要があるだろう」(3月10日・連載第1回)というくだりである。

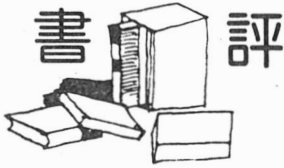
もっともな指摘であり、重大な問題である。国家的な社会保障制度(国民年金の空洞化は国保の空洞化にストレートで連動する。だから現に保険証不交付問題などが起きるのだ)の空洞化などということは、近代国家にとって決してあってはならないことである。政治の責任として、なにはさておいてもただちに対処すべきこ

とである。国際平和や国民生活にとって百害あって一利なしのPKO法の強行成立など放つといて、まず手をつけねばならない課題なのだ。ところが、この問題に関して、いまだかつて政府はひとことも発言していない。担当局である厚生省は、なにをやっているかといえば、都道府県、市町村にたいして滞納者を減らせ、検認率(払う人の率)を上げろ、と号令をかけているだけである。当然こうした行政が行きすぎると、追及に耐えかねて自殺者が出る、などという社会問題を惹起しかねない。

マスコミ以外の改革案提起として話題になっているのが共済組合連盟の年金研究会が6月に発表した「被用者年金一元化に関する中間報告書」である。委員や事務局の構成からみて、大蔵省主導の意見という見方ができる。くわしいことは省くが、大きな問題は3つある。第1点が、この報告の土台が、85、89年の二次にわたる年金改悪を是認し、94年改悪の政府の意向を前提にして、そのなかで一元化の方法論を組み立てているということ。第2は、前述した「空洞化」(つまり一階建部分、基礎年金そのものが不安定)について何ひとつ提言、改革の意志を示さないまま、二階建部分(共済、厚生年金の被用者年金)の一元化の技術論を展開しているということ。基礎的部分がぐらぐらしていて、どうしてまともな二階のつぎ足しができるというのか。そして第3は、結局政府に都合のよいことだけ「つまみ喰い」される材料を提供する結果になっているということだ。

労働者の代表である全労連が、なぜいち早く、こうした世論づくりの「報告」やマスコミ報道に反論しないのか、いささか残念である。

(年金実務センター代表)



土居 英二著

## 『政策科学と数量分析』

稲葉 和夫

### はじめに

中央政府ないしは地方公共団体が行うある経済政策の効果を検討するためには、一定の制約条件の下で実施可能な他の経済政策と量的・質的両面で比較することが必要である。ある政策の効果は、他の政策と比較して短期的にはプラスであったとしても、長期的には逆にマイナスであるかもしれない。従来地域における原子力発電の立地、道路港湾の建設などの開発推進の根拠は、次の2点で問題点を持っていた。第一に、所得増加などの量的側面に限定されており、環境問題を初めとする質的側面が考慮されない。第二に、議論を質的側面に限ったとしても、異なる政策は異なる集団（社会諸階層）の利害を反映しており、異なる政策効果の違いが分析では明らかにされていない。

本書は、政策効果の量的分析の第二の問題点を考慮し、著者がこれまで行った研究成果をまとめたものである。もし、異なった政策が異なった立場から主張されるだけで、分析手法に共通の基盤がなければ客観的な評価を下すことができない。本書では、著者とは異なる視点をもつ分析結果と共通の統計情報、分析方法を利用して、一貫して客観的評価を追求した分析が行われている。紙面の制約から本書の内容を詳細に紹介することはできないが、以下、本書の構成を紹介した後、数量分析が政策評価に果たす研究意義について述べることにしよう。

### 1. 本書の構成

本書は、3部から構成させている。第1部は、3章からなり高度成長期から低成長期にかけての日本の経済構造と経済政策が対象となっている。第1章は、産業基盤型の政策と生活基盤型の政策とを比較し、前者の政策の方が後者より経済効果が大きいという従来の主張が必ずしもいえないことを示している。第2章は、高度成長期の間接金融構造を家計・企業・政府などの経済主体間の資金の流れから解明しようとしている。第3章は、公表統計を組替えて高度成長によってもたらされた就業構造を社会階級・階層別属性と社会的分業から整理し、企業活動と国民生活充実との関わりを中心に分析している。第2部は、5章からなり、主に1980年代の政策課題に焦点を当て、政策目標の実現可能性、経済政策の効果を検討している。第4章は、日本の貿易黒字、財政赤字解消のためには、どのような制約条件のもとで経済政策が実施され、その結果経済構造はどのように変化すべきなのかを検討している。第5、6章は、消費税導入の効果を消費税制見直しのいくつかのケースの効果とともに検討している。第7章は、資産課税と関連する実現キャピタルゲインの概念とその数量把握についての具体的方法が提案されている。第8章は、国民経済の数量的把握、分析に頻繁に用いられる国民経済計算の体系を家計、企業について、大法人企業、中小法人企業、零

細法人企業、農林水産自営業、非農林自営業などに区分し、社会階層ごとの経済循環がとらえられるような体系に作り替える方法が展開されている。第3部は、4章からなり、地域経済レベルでの政策課題を検討したものである。第9章は、地域経済の急速な変化を観測し、政策課題にこたえうる四半期別県民所得統計の早期推計方法や都道府県レベルでの資金循環表の推計に関する調査実態が考察されている。第10章は、静岡大学の経済効果の計測、中部電力による清水市における発電所立地の経済効果計測結果の検討がなされている。第11章は、国際化する地域経済が、為替レート、および原油価格などの国際環境の変動によってどのような影響をうけるかの波及プロセスを検討している。第12章では、都道府県庁所在都市の消費者物価の地域格差指数から、物価の地域格差の構造と原因を検討している。

## 2. 本書の特徴

本書の特徴として、次の2点が指摘しうる。第一に、政策の経済効果検討において、公表統計そのままでは分析目的に合致した資料を得ることが多くの場合困難である。本書では、他の情報とするなどして統計を組替える(2、3、4章)、あるいは従来の推計方法を参考にしながら新しい統計を作成する(7章、9章第1節)などの試みが行われている。また、政策課題の検討において必要とされる社会階層別の国民経済計算、地域資金循環表などの推計方法についての提案もなされている(8章、9章2節)。第二に、制度改革を含む政策実施案の評価は、多くの場合異なる利害を持つ国民諸階層間では異なっているにも関わらず、特定の政策を遂行しようとする政策主体は政策実施による経済効果を検討するさいに、他の代替的な政策との比較は行わず、

あたかも実施案が最善であるかの主張をする。そして、そのような経済効果の分析結果がなぜ得られたのかについての十分な情報が示されていないことがしばしばあり、鋭い意見の対立が生じている場合には特にそうである。著者は、ある政策判断に関する情報が国民ないしは地域住民に明らかにされていないのは問題であるとし、共通の土俵の上で政策実施案の統計利用方法、分析手法の問題点を指摘しながら、代替的政策の経済効果と比較し、実施案には多くの問題があることを明らかにしている(1、5、6章、10章2節)。

## 3. 政策評価と数量分析

ある政策評価に利用可能な情報は、評価に関連する統計諸資料、分析手法、および分析結果である。そのさい国民諸階層の利害の相違を考慮した共通の土俵による議論が必要不可欠である。著者は、分析目的に応じて国民経済計算、資金循環表、産業連関表、マクロ計量モデルなどを駆使し、国民全体、地域住民にとってきわめて重要な政策提言を行っている。もちろんそれぞれの統計、分析手法は、複雑な現代の経済社会構造とその変化の確実な把握には限界があり、一定の幅を持って解釈すべきであるが、著者自身も十分に承知の上である。しかし、異なった立場の人々が利用する分析手法であるからとか、過去のデータに基づく分析結果は限界があるなどの理由で、異なった土俵からの批判にとどまるのであれば、争点が不明確のままで多数の国民、住民の理解を得ることすら不可能である。

本書の研究範囲は非常に広く、それらのいくつかは共同研究成果である。第5、6章の消費税制の影響分析は、静岡大学の税制研究グループでの共同作業によるもので、当時の自民党案

の問題点を指摘し、痛烈な批判を与えたことは余りにも有名である。第11章の地域マクロ計量モデル分析も大学の同僚との共同研究成果である。異なる分野の研究者との共同研究に成功している貴重な例である。

最後に、本書を通して感じた難点をあえて若干指摘しておきたい。本書の研究のいくつかは、数量分析の方法、統計の作成方法などの提案にとどまっており、研究課題が多く残されたままになっている。それらの分野での今後の研究の展開を期待したい。この他、推計に部分的改善を必要とすると思われる箇所もあるが、専門分

野の議論になるのでここではふれない。本書の性格からすると、専門分野の研究者にとどまらず、多数の人たちに数量分析が政策評価に果たす役割を知ってもらいたいという意図が感じられる。それだけに、利用されている経済理論、分析方法について知識がなければ本書の理解が困難であるのは残念な点である。数量分析の積極的意義を、多くの人々に理解してもらうための著書作成の努力がこの分野の研究者に求められている。

(1992年2月、御茶の水書房刊)

(立命館大学助教授)

### 次号No.9 (1993年冬季号) の主な内容

#### 〔巻頭論文〕

金融の自由化とバブル経済

#### 〔特集〕

労働法制「再編」と労働者保護

#### 〔国際・国内動向〕

派遣(出向)労働問題

アジアへの日本進出企業と環境破壊

ロシアの労働組合について

など

(題はそれぞれ仮題)

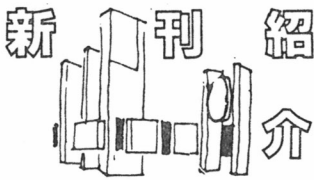
他に、プロジェクト・研究部会報告、討論のひろば、書評、新刊紹介

☆

☆

☆

発行予定日 1992年12月15日



竹前栄治・三宅明正・遠藤公嗣編  
資料 日本占領2

### 『労働改革と労働運動』

わが国の労働組合運動が飛躍的發展をとげた第二次世界大戦後の占領期は、戦後労働組合運動の出発点だったというだけではない。この時期に戦前の天皇制独裁にかわって日本国憲法を中心とする戦後民主主義が形成されたが、占領軍の当初の一連の「民主化」政策はその重要な一要因であった。とはいえ、この時期にはまた、高揚した労働運動にたいし米日支配層による徹底した弾圧が加えられ、“サンフランシスコ体制”とよばれる戦後の新しい支配体制が確立された。

本書はこのような激動の占領期を対象として、この期間に展開された労働政策と労働運動（実際には労働組合運動）を理解するうえで欠かせないと思われる基本的な文書を収録した貴重な資料集である。その構成は、第一部 敗戦から二・一スト中止まで、第二部 二・一スト中止後対日講和まで（沖縄をふくむ）、第三部 占領軍の労働政策である。そのなかに解説と資料解題がつけられている。

本書の最大の特徴は、戦後の「労働改革」の主導権をとった占領軍の労働政策を理解するうえで不可欠な基本文書が翻訳、収録されていることである。紹介されている占領軍関係資料13のうち11が「本邦初訳」とのこと。そのなかには、産業報国会中央は解散させるが、単位産報は残存させ、組合に看板をぬりかえることによって組合結成を促進させるという提案をふくむ、GHQ初代労働課長となったW・カルピンスキ

一の論文や、時間外労働の賃金割増しを「通常の時間賃金の50%増」と決定すべきだとするGHQ労働諮問委員会最終報告など、貴重な資料が収録されている。GHQが占領終結を目前にひかえてこれまでの活動をまとめた文書（「日本占領の非軍事活動の歴史——労働組合運動の発展」）は、占領政策、「労働改革」を考えるうえでぜひ一読しなければならない文書であろう。

本書のもう一つの特徴は、占領期の労働組合運動を二・一ストを境に前後にわけ、労働組合法の制定など運動の動向を左右する貴重な政策やたたかいかに関する資料をおさえることとあわせて、当時の事情を正確にとらえるために不可欠な単位労組の資料を丹念に収録していることである。それらの資料から、私たちは例えば、「権利宣言型」労働協約から資本の「経営権」を全面的に保証する企業別労働協約への変質の過程を知ることができるであろう。

最後に、解説について一言。「労働改革」の意義などについて私は編者とちがった意見をもっているが、たたかう労働組合を敵視し、わが国の労働戦線を分裂にみちびいた、GHQの「自由にして民主的な」労働組合観についての編者の説明には賛成できない。

（大月書店刊・12,000円）

（大場秀雄・会員・労働者教育協会理事）

大塚秀之著

### 『現代アメリカ合衆国論』

さる4月末のロサンゼルス市の南でおきた暴動は、50人を超す死者と約2千人の負傷者を出すという大惨事となった。それはある黒人青年に対して暴行を加えた白人警官が裁判で無罪評決となったことに対して、黒人が人種差別だとして抗議したことから始まった。しかし、あち

こちらで起きた黒人デモにはヒスパニック系やブ  
ア・ホワイトが加わり瞬く間に数千人の暴徒に  
達したことをみれば、人種差別は暴動の発端で  
こそあれ暴動のすべてを物語る性格ではないこ  
とは明らかなだ。それは都市の経済構造の変化と  
中産階層の没落、貧富の格差の増大、都市の荒  
廃などを背景とした「貧しき人々の反乱」でも  
あった。人種問題とともに貧困問題も解決でき  
ず苦悩しているのが、米ソ冷戦に「勝利」し「唯  
一の超大国」となったと宣言するアメリカの現  
実なのである。

激化する人種対立は、歴史家アーサー・シュ  
レジンガーをして『アメリカの分裂』(The Disunit-  
ing of America)といわせている。シュレジン  
ガーは、民族主義の台頭を「アメリカの未来に  
たいする自信喪失の兆し」とみるとともに、民  
族主義を多様ななかの統一を破壊するものとし  
て批判する。しかし彼は、なぜいま黒人側が「黒  
白の分離」を要求するのか、その原因の分析と  
解決の展望を示していない。

『現代アメリカ合衆国論』は、まさにその点を  
説得的に論じた著作であり、「アメリカ社会の人  
種的・階級的分裂の深化を、今日のアメリカ合  
衆国がかかえる最大の矛盾と捉え、その実相と  
よってきたる所以を、黒人の経済生活に即し、  
そこに焦点を絞って明らかにしようとしたもの  
である」。

著者の課題意識は鮮明である。1964年の公民  
権法以降の数々のアファーマティブ・ポリシー  
(積極的差別是正策)にもかかわらず、なぜ人  
種差別がなくならないのか。国民の人種差別が  
かえって強化されたのか。そうではない。「アメ  
リカ経済の構造と動態それ自体が、アメリカ国  
民の分極化を促進しつつ、その犠牲を黒人のう  
えに集中させるメカニズム」こそその真因であ  
る。そこで著者のアメリカ合衆国の分析方法も、

たんに人種差別視角ではなく「人種と階級の統  
一的把握」であり、それはシュレジンガーによ  
る民族分裂主義者の批判を越える著者ならではの  
すぐれた分析方法である。

本書は今日の黒人の経済生活実態をさまざま  
な側面から分析したうえで、人種問題をアメリカ  
資本主義の構造と動態の中で明らかにする。  
アメリカ企業のリストラクチャリングが都市の  
経済構造、黒人の経済生活にあたえる影響を事  
例研究を交えながら実証的に解明しており、著  
者積年の研究成果が生き生きと伝わる。

黒人差別の是正とアメリカ経済の構造、体制  
の変革という一般的な課題が分かちがたく結び  
ついているということがきわめて説得的に説か  
れており、方法と冷静な実証研究の重みを考え  
させる力作である。

(兵庫部落問題研究所刊・2500円)

(中本 悟・大阪市立大学経済研究所助教授)

今井けい著

『イギリス女性運動史ー

フェミニズムと女性労働運動の結合』

女性労働運動は二つの側面を持ち、それは労  
働運動であり女性運動である。その二面性を理  
解するには、階級とジェンダーという二つの概  
念による複眼的分析が必要であろう。本書で筆  
者が目指しているのは、「フェミニズムの歴史と  
女性労働運動史研究を総合的に把握し、……上  
中層階級と下層階級の二つの運動が実は相互に  
密接な関係をもちながら進展」したことを明ら  
かにすることである。

今井氏は、まず、フェミニズムを女性の独自  
性を重視する「独自派」、女性を男性と同等にみ  
る「平等派」、女性問題を社会改革全体のなかで  
解決しようとする「社会派」に分け、それぞれ

の活動をイギリス史のコンテクストのなかに位置づけ、また女性労働の実態を分析する。その上で、1874年に設立された女性保護共済同盟(後の女性労働組合同盟)の活動を分析する。この団体は女性労働者を組織化することを目的としたが、それ自身は組合でなく、男女を問わず参加した人々は雇用主に対して敵対的ではなかった。組織の拡大をととして賃金や労働条件の改善を目指す一方、保護立法を求めて議会でのロビー活動を行った。その最大の成果は女性工場監督官の実現である。ロビー活動によって男性労働者との協力関係も生まれたと筆者は考える。

20世紀に入ると、女性一般労働組合として結成された全国女性労働者連合の活動に分析の焦点は移る。初期の大きな成果は「賃金委員会法」である。女性労働者連合は、男性熟練労働者を女性未熟練労働者で代替するダイリユーションが進行する第1次世界大戦中、女性労働政策に重要な役割を果たし「同一労働・同一賃金」への第一歩を踏み出す。最後に参政権運動と母性・児童福祉運動を分析する。

女性労働運動の初期の指導者の多くは中産階級以上の出身であった。筆者はこれを「不熟練の女性労働者の場合は……良心的なミドルクラスの人びとの協力を必要とした」と積極的に評価する。男性労働者との関係については、協力した側面を認めながらも対立を強調する。女性労働組合運動を女性運動として、「独自派」あるいは「平等派」フェミニズムから「社会派」フェミニズムへの流れのなかに位置づけるのである。この視角の是非については、読者の判断にゆだねたい。

本書には、主要人物の略伝がつけられ、運動史上の重要人物の姿を集合として描かれている。プロソポグラフィ研究に端を開くものとして興味深く、積極的に評価したい。

(日本経済評論社・5665円)

(奥田伸子・名古屋市立女子短大助教授)

江川紹子著

『ヒューマン・リポート

横浜・弁護士一家拉致事件』

若い誠実な弁護士が、妻と幼児と共に1987年11月3日の夜、何者かに拉致された。

これまで、弁護士で結成した「坂本弁護士と家族を救う全国弁護士の会」と、労働組合、市民グループ、個人の参加する「坂本弁護士と家族をさがす会」が中心となって、全国レベルの救出運動が続けられている。それでも未だに、安否の確認すらできない。このままではいけない。この時点で、すぐれた若い女性ジャーナリストの綿密な調査に裏づけられた本書が、刊行された。

本書の特色は、事件発生の前後から問題の推移を、厳密な取材と客観性をつらぬくことによって、はじめて事件のいきさつを知る読者にたいしても、重要なポイントを非常にわかりやすく訴えかけている点にある。いったい、こんなことが許されてよいのか。事件の直前まで坂本弁護士に対決姿勢を強めていたオウム真理教の動向は？警察の当初の対処は？読者は、まず、この事件の発端をめぐる、さまざまな疑問について、一般のマスコミの報道していない事実を、本書から確実にうけとめることができる。突きとめた事実と、未だ不明の事柄とを、はっきり区別している点、本書の叙述は、かえって、迫真力をもって読者の胸をうつ。真摯な追及をたゆまず続けるなかから一つ一つ発掘された不動の事実は、それが断片にとどまる場合でも、読者を引きつけて離さない。そこになにかがある、いったいどういうことなのかと、読者は思わず当事者の立場に急速に接近して真剣に考えはじ

める。いま一番大切なことは、この重大な人権侵害の事件を社会的に風化させないこと、いまこそ国中の世論を救出にむけて一段と高めることがある。本書が、そのスプリング・ボードになることを確信する。

青年弁護士坂本堤、妻の都子、当時一歳の長男龍彦、母さちよ。その本当に仲むつまじかった有様が、克明に本書に再現されている。著者

のヒューマンな視点が、優しく温かく全篇にみなぎっていて、この平和な家族の幸せを突然奪ったものにたいする怒りと、人間の尊厳の真価を、読者はさらに深く心に刻むであろう。外国の実例も含めて、人間の尊厳を鋭く問いかける本書は、まことに貴重である。

(新日本出版社・1100円)

(上条貞夫・理事・弁護士)

#### バックナンバーの紹介 (各1000円、送料210円)

##### 創刊号 (1991年冬季号)

労働問題研究の今日的課題 戸木田嘉久  
てい談 激動する世界と日本経済の動向

##### 第2号 (1991年春季号)

国際政治経済の動向と日本の位置 米田康彦  
特集 現代日本の生活と労働者

##### 第3号 (1991年夏季号)

戦費提出と国民の負担増 安藤 実  
特集 女性労働と今日の政策課題

##### 第4号 (1991年秋季号)

東アジア経済と労働問題 大谷 巖  
特集 労働時間問題と日本の労働者

##### 第5号 (1992年冬季号)

EC統合と日本経済 佐々木建  
特集 高齢者生活保障の現代的課題

##### 第6号 (1992年春季号)

労働時間短縮の日本的障害 藤本 武  
特集 規制緩和問題と経済民主主義

##### 第7号 (1992年夏季号)

アメリカの医療問題 日野秀逸  
特集 東京一極集中と労働者・住民生活

各号、他に〈国際・国内動向〉〈書評〉〈新刊紹介〉他。  
バックナンバーの申し込み、および定期購読の申し込みは、巻末ハガキにて、どうぞ。折返し、請求書、振替用紙を同封して送付します。

## 編集後記

巻頭論文の『大国支配強化への『軍事的貢献』』は、PKO派兵がいよいよ具体化し、「軍事大国」の道をひたすらすすんでいるわが国の新しい政治情勢を、国際情勢の変化を背景に分析している。

特集は、「欧米労働運動の現段階」である。日本多国籍企業が欧米に進出するも、労働組合運動の共通の課題での連帯が重視されているが、これらの論文では、欧米の労働組合運動の当面の課題、新たな動向とその背景をあきらかにしている。

国際・国内動向は、アジアの女性労働者の組織と課題、日立の女性労働者の昇進・賃金差別事件をとりあげた。女性労働者の課題や運動について、国際的にも視野をひろげて、とりあげていきたい。

「討論のひろば」には、引き続き投稿を期待したい。

(K・S)

労働総研クォーターリー 第8号 1992年9月15日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒114 東京都北区滝野川3-3-1

ユニオンコーポ403

TEL 03(3940)0523

FAX 03(5567)2968

印刷 有限会社 栄光企画

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 4-1901839

The Quarterly Journal of  
The Japan Research Institute of Labour Movement

---

RODO SOKEN NO.8 Autumn Issue

**Contents**

- \* "PKO Law and the World Trend" — "Military Contribution" Reinforcing Big Power's Rule  
A Breakthrough by Dispatch of S-D Forces to Cambodia Tatsuo Tsuda

**Special Article: The Present Stage of the Trade Union Movement in Europe and America**

- \* Present Stage of British Trade Union Movement Kimitoshi Morihara  
\* Problems faced by German Trade Unions Heading for 2000s Hisashi Fukawa  
\* French Workers and Their Organisations Today Isamu Kobayashi  
\* New Moves Burgeoning in Italian Trade Union Movement Takao Saito  
\* Industrial Relations and Trade Union Movement in Contemporary America Takehisa Hirao

**Information at Home and Abroad**

- \* Working Women in Asia: Their Organisations and Problems Michiko Hiroki  
\* The Case of Wage and Promotion Discrimination against Women by Hitachi  
Fukuko Sakamoto

**Report of Project and Study Groups**

- \* For a Society without Discrimination — A Survey on Wages, Living Expenses, Hours  
Working Group on Working Women's Issues

**Forum**

- \* Public Opinion Manipulated for Malrevising the Pension System Teruo Kumon

**Book Review**

- \* "Policy Science and Quantity Analysis" by Eiji Doi Kazuo Inaba

**Comments on Newly-published Books**

- \* "Labour Reform and Labour Movement" by E.Takemae, A.Miyake, K.Endoh Hideo Ohba  
\* "An Essay on the United States of America Today" by Hideyuki Ohtsuka Satoru Nakamoto  
\* "History of Women's Movement of the United Kingdom" by Kei Imai Nobuko Okuda  
\* "The Case of Abducted Lawyer's Family" by Shoko Egawa Sadao Kamijoh

---

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

3-3-1 Takinogawa, Kitaku, Tokyo #114  
Phone : 03-3940-0523 Fax : 03-5567-2968