



非定型就労層のもとめる保護とは何か

——ILO アジア太平洋総局訪日視察団との交流から——

神尾 京子

提起された焦眉の課題と争点

昨年10月、ILO アジア太平洋総局から家内労働事情視察団一行12人が来日した。これに先立つ91年5月にマニラで開催された家内労働問題アジア会議（本誌No.4で既報）を契機に企画された研修ツアーの第2回で、すでに4月にはインド視察を終えている。このタイ・インドネシア・フィリピンの3国の労働行政担当官で編成された訪日視察団は、わが国の労働省・東京都労働経済局・東京労働基準局のほか、さらに東京と京都の二つの家内労働者組織である全日本家内労働者組合総連合および京都内職友の会連合会と交流し、その作業現場を実地に見学した。

この民間団体（家内労働研究会をふくむ3 NGO）との交流のなかで提起されたのは、まず労災はじめ社会保障制度と税制、自治体による財政的サポート等、行政上・立法上の問題点であり、かつ条件改善と地位向上のための有効な諸施策、自主的な組織づくりの現況、低工賃対策と最低工賃制度の活用、仲介人対策などであった。

仲介人は搾取者か——途上国からの問いかけ

いずれもマニラ会議から持ちこしの宿題であるが、なかでも途上国で広範に暗躍の目立つ仲介人の役割についてはマニラで見解がわかれ、

これを搾取の手先と敵視する側、逆に求人求職を取り結ぶ必要悪とみなす側との間で賛否両論の応酬をみた。かねて ILO では仲介人には大別して2種——工業的仲介人と商業的仲介人と——があり、この前者は生産上一定の業務と機能を担っているが後者は市場におけるマージンの取得のみを目的とする、との定説を示している。その仲介手数料が支払い工賃額の20%以下であれば、きわめて妥当な仲介コストの範囲内である、との私見をそえて討議の参考に供したのが今回の京都での交流の席上であった。

その翌日、市内の内職友の会で、その会員が毎月の工賃収入の中から会へ納入する運営費（仲介手数料）が14%である事実を一行は確認する。これは公認の内職団体に助成金を交付する府と市が、この自己分担金の上限を収入の15%としている規定による。すなわち内職友の会の主たる業務は仕事の共同受注（授産）および技能修習であるから、これに要する経費を会員が共同で負担する、という理念にもとづいている。かくて内職友の会の周辺では仲介人は無用化し、すでに淘汰されている成果をも視察団は具体的に実感しえた。

搾取とは何か——そとこうせん 外口銭 と うちこうせん 内口銭

ところが仕事の斡旋手数料を労働者側から徴収するのは労賃のピンハネになる、として労働

国際・国内動向

省が禁じているため、名目上はこの内口銭を団体運営費と称する苦肉の策をしいられている事情が背後にある。かわりに仲介手数料は発注業者（企業）に課すべきであり、この外口銭は利潤の分け前であると解釈して、その徴収を行政は奨励している。しかし企業側のピンハネ分の上前をハネるのが外口銭（リベート）なのだから、これらの公共就業援助機関（授産場など）が業者の利害と癒着して、その低工賃相場を助長する温床化している事実は改めて指摘するまでもない。こうした官製（政労使一致した）の“正論”の矛盾にたいする、みごとな反証を内職友の会の実践例は提起しているといえよう。

むしろ巨大仲介資本ともいえるべき大型量販店による異常に膨張した流通コストの介在を度外視して、その支配下にある下請け外注まわり業者——有用な工業的仲介人（家内労働者の内情を巧みにつかみ義理人情的な労務管理にたけている）を目前の敵とみる近視眼的な観点に埋没しては、とうてい途上国からの疑問に対して説得力ある回答を示す資格はあるまい。その点でも京都の内職友の会の活動を実際に見聞してもらえた効果は、まことに大であった。

横断型コミュニティ・ユニオンの発想と実践

この内職友の会の特色は、いわゆる内職グループ（同一業者に属する単一業務のタテ系列グループ）とは違い、それぞれ所属企業も異なり職種も異なる多数の内職者が一定の地域を単位に結集している横断組織だという点にある。かつ目下就業中の現役も求職中の予備軍もふくめて、この集団で共同受注をおこない、すなわち会員相互で仕事をシェアリングして就労を安定させ納期など労働条件を緩和させる効果を持っている、いわば協同組合型の事業体でもある。くわえて無料講習による技能の向上で実質的に

工賃水準を高め、かつ多職種の高技能者を擁する利点を生かして求人増（受注拡大）を実現している功績は大きい。

むろん賃上げ交渉や細目の団体協約をおこなう実力も現在では蓄積しているが、それも就労難・就労不安定という家内労働者に特有の泣き所を共同で解決して、つまり入口を制する方策によって改善の実を上げてきた成果にもとづいている。

また熟練者を多く擁する全日本家内総連は、その組織を活用して労災加入や共済制度（全労済の大口加入団体——労働組合法人ないしは生活法人として）を強化。友の会と同様、互助的な共同事業で収入と生活の安定をはかっている。こちらは労働過程の出口を制する工夫によって、ともに就労条件を有利化しているのであって、どちらも示唆的な先進例といえよう。ここでも現在では培った実力を背景に団交を重ね、やはり賃上げにも成功している。これも両組織とも40年におよぶ苦闘の実績に支えられての貴重な例外であって、わが国の家内労働法には団結権・団交権・争議権の保障条項を欠いている現状を知るべきである。

賃上げ交渉＝即クビ切り——は合法である

ところが労組系の指導するグループ化の方式は、あくまで単一の供給業者に属する現役内職者のみの、いわば企業系列組織であって、この個別業者と団交して工賃や労働条件を改善させるのを目的としている。その結果は全員クビ切り、ないしは一部リーダ（首謀者と目される）の見せしめのクビ切り——すなわち仕事の継続停止によって即時グループ解散に追い込まれる。

もともと家内労働法には不当解雇禁止規定も解雇予告義務もないのだから、いつ仕事を打ち切っても違法とはならない。かつて高度成長期

に完全雇用市場のもと、ひとつ覚えの賃上げ闘争オンリーで上記の乱暴な組織破壊をくりかえした総評方式の誤りの原因は、まず第一に法の無知にある。ついで自らの利害との唯一の接点である低工賃の是正にしか目がむかぬ組織労働者エゴにあり、これが連帯の美名にかくれて無反省にゴリ押しされた。

ここでは団交拒否も違法ではない

ただし旧総評時代、大方の労働組合の無関心をよそに多少とも内職者の組織化を試みたのは、ごく2～3の県評の奇特な女性オルグ数人にすぎないから、この自滅路線の実害は皮肉にも僅かですんだ。そのころ総評主婦の会が主催した「内職大会」(1965～79年)は、いずれも所属単産から出張旅費と日当をもらって出席した主婦たちで構成されたが、なかには部外者と称される個人参加の内職者も少数いた。その一人が参加理由を質されて仕事口を斡旋してほしくて……と答えると、ここは常時就業中の実働内職者が条件改善をめざす集会であって、そんな遊休中の求職者の来るところではない、と追い返された。これが超完全雇用下の労働組合の発想であった。そこには仕事切れ(No Work)こそが家内労働の命取り、との認識が欠落していた。

そして低成長期に転じてのち内職大会はパート大会と看板を変えた。そのパート対策も当初はフルタイム正社員化の方針一本やりで、まず当のパート主婦たちからソッポをむかれた。いま法案作成中のパート立法について、もう労働組合ナショナルセンターは反対を唱えまいが、しかし伝統的な本工化・正社員化の路線——パート・派遣・家内労働を旧来の社外工カテゴリーに包摂し、その正規従業員化を究極の目標とする本工化至上主義は、なお思想として底流にある。

かつてはパート主婦の既成組合加入を原則とした大労組も、すでにパート組合の独立を是としてはいるが、これも現時点では大手スーパーや生協など大経営職場が主力であって、いわゆる「ひとりパート」の組織化など眼中にない。こういう浮動就労層こそ個人加入の地域ユニオンなり労働者友の会なり、このところ芽生えつつある異業種・異企業の地域組織への結集が期待されるが、まだ動きは少ない。

まず当事者の声をきけ

——地域「駆け込みセンター」の経験から

いま英国のTUCやオランダのFNVでは家内労働者の支援センターの設置にのり出しており、そこでは相談業務を主とする駆け込みセンターを併設(英国では各地ローペイユニット内に)して、いずれも人種・性別・職種・就労形態を超えた労働者を対象に活動を始めている。さきにILO視察団が訪れたインドのSEWA(自営労働婦人の会——非労組系)でも、いまは授産事業(共同受注)や技能訓練に着手しているが、これも設立当初は試行錯誤の末、駆け込みセンターとして相談活動に応じるうち、その主婦たちのナマの要求に接して学んだ方策という。

こうしたアジア諸国の経験と教訓に示唆をえて、いま西欧の労働組合ナショナルセンターが、まだ理念の域ながら、ともかくコミュニティ・ユニオンの方向を模索している現況は、さきのマニラ会議でも大きな関心をよんだ。とりわけ途上国で急増中の家内労働者およびインフォーマルセクターといわれる極零細な低収稼得層が、いま何を必要としているか。そして先進国の組織労働者は、どういう援助をすべきかが問われている。

それは既成概念による保護や指導を即座に教え与えてやるのではなく、その本然の要求を教

国際・国内動向

えてもらうことが急務であり、そこから出発しなくてはなるまい。いつまでも既得権にしがみつき、かつ当事者の主張に耳をかさぬ頑迷な指導方針に固執しては時流に取り残されるの

みである。どちらが遅れているのか、これがアジアからの真の問いかけではなかったろうか。

(会員・家内労働研究会会員)

読者のひろば

労働運動の先進的諸外国の労働組合運動を学びたく思っています。

ヨーロッパの労働者とくらべ、日本の労働者は、長時間・過密・無権利の現状です。相当後進国となっているように思っています。

労働基準法の抜本的改正が求められており、労働者の保護、労働組合の社会的地位をもっと高めなければならないと思っています。

ドイツ・フランスの制度を勉強してみたく、特にドイツの経営評議会、フランスの工場評議会の社会制度があるそうですが、会社の労

働者の議会にあたる制度とうかがっています。私たちも産別での労使協定で事前協議制度はありますが、ドイツ、フランスの制度はもって進んでいる様ですが、中味が解りません。文献を捜していますが、見つかりません。機会がございましたらぜひ誌上に掲載していただけたら幸いです。

貴誌は視野を広げるため、組合運動を進めるうえで大変参考になっており、毎回楽しみにしています。

(佃政光／大阪・会社員)

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。

自治選書

「現場から学んだ集積」
「ゴールドプラン」を正面から分析
『保健婦雑誌』評

在宅ケアの条件

太田貞司著

四六判 定価1700円(税別)

「ゴールドプラン」とその後の「老人保健福祉計画のいう」在宅福祉はどうか
「あつたら可能か——高齢者と家族の生活に目をすえた計画づくり」と「ケアの質」を提起した話題の書。

老いて障害をもっても
住みなれた所ですごせる

**在宅ケアの生きる
まち**

小諸・北佐久の挑戦

依田発夫ほか編

四六判 定価1500円(税別)

住民の要求を老人保健福祉計画づくりにつなぐための実践的な手引

〒105 東京都港区芝1-4-9 自治体研究社 ☎03・3451・1061 FAX 3451・1215