

季刊

# 労働総研

クォーターリー

1993年秋季号

No. 12

## ●現代の労働者階級の状態

### 特集 ホワイトカラーと今日の雇用調整

資本蓄積とホワイトカラーの地位

ホワイトカラーをめぐる「過剰」・「不足」状況と雇用調整

学生と就職問題—昨今の変化—

ホワイトカラー女性労働者と雇用調整

江口 英一

成瀬 龍夫

伍賀 一道

馬場 宏

志賀 寛子

## 国際・国内動向

全労連アメリカ・カナダ調査団報告

東京サミットの焦点

日本における外国人労働者問題

元野 範久

小森 良夫

森 廣正

豊田 尚

書評 岩井浩著『労働力・雇用・失業統計の国際的展開』

# 労働総研クォーターリー

第12号 (1993年秋季号)



## 目 次

- 現代の労働者階級の状態……………江口 英一 2

### 特集 ●ホワイトカラーと今日の雇用調整

- 資本蓄積とホワイトカラーの地位……………成瀬 龍夫 14
- ホワイトカラーをめぐる「過剰」・「不足」状況と雇用調整 ……伍賀 一道 21
- 学生と就職問題 ―昨今の変化― ……馬場 宏 28
- ホワイトカラー女性労働者と雇用調整……………志賀 寛子 32
- ―銀行における事例を中心に―

### 国際・国内動向

- 全労連アメリカ・カナダ調査団報告……………元野 範久 40
- 東京サミットの焦点……………小森 良夫 42
- ― 冷戦体制維持と危機下の蓄積戦略を確認 ―
- 日本における外国人労働者問題……………森 廣正 45
- ― 社会政策学会第86回大会について ―

### プロジェクト 研究部会報告

- 94春闘の前進のために……………牧野 富夫 49
- ― 賃金・最賃部会と『国民春闘白書』づくり―

- 討論のひろば ●全労連の調査政策活動と学者・研究者との連携について……………中島 康浩 52

- 書 評 ●岩井浩著『労働力・雇用・失業統計の国際的展開』……………豊田 尚 53

- 新刊紹介 ●黒木三郎他編『新国有林論』……………河相 一成／布施晶子著『結婚と家族』……………松浦 56  
勲／塩田庄兵衛著『幸徳秋水』……………川村善二郎／野村拓著『みんなの医療総  
論―医療から見えるもの』……………宇和川 邁

- 総目次 (No.9～12)



# 現代の労働者階級の状態

江口 英一

## まえおき

あたえられた標記の課題について、労働総研・全労連共同による1992年7月の全労連大会に提出された報告書『「過重労働」下の労働と生活に関する調査報告—人間らしい労働と生活の実現をめざして』（以下の文中では『調査』とする）を土台としながら、この問題解明の責を果たしたいと思う。

この調査は小論の最後に記述しておこう<sup>1)</sup>。ただ、その後それを土台として研究を深め、膨大なデータを保存する意味も含めて、かなり大部のものとしてまとめられ、今秋出版される予定である。以下の小論について、必要な詳しいデータは、その書物を参照していただきたいこと、そして以下の論考は、すべて小稿筆者個人の責任において、おこなっていることを述べておかねばならない。

## 1. 課題と方法

そこで標記の課題を考えると、さしあたり2つの問題が課せられているように思う。1つは、労働者階級というものを改めて「階級」という概念でとらえること、つまり、どうしてそれは「階級」なのかを考えるということである。われわれは労働者階級を「階級」として把えるのに、どう把えるか。そしてもう1つは、その「状

態」すなわち「労働者の状態」を把握することである。その2つが重なっていると思うわけである。

そして以上の2つを「現代の」という限定をつけて、その中で観察し、明らかにすることである。われわれは「現代」のここでの限定を、日本の80年代とする。それは70年代半ばからのいわゆる「ME 合理化」といわれる過程が、さまざまな国家の政策に一段と強力にささえられながら、資本を拡大・蓄積し、日本経済を世界のトップレベルにまでもっていった過程である。またそれはいわゆる臨調「行革」といわれる特別な財政・行政政策によって直接的に一層、強化・加速され、一方その中で直接生産を担う労働者は、労働と生活の全面にわたるいわゆる搾取・収奪の中になげこまれ、果ては世界的に有名となったカローシさえ、社会的に広範に現われてきた時期である。われわれはその労働の体制を、とくに「過重労働」体制と言い、新しい段階として特徴づけたのである。

ところで「労働者の状態」とは、一言で言っている階級社会としての資本主義社会が、その展開と発展の中で、その内包する矛盾を現出させていくというような諸現象の、最大であり最高のものであるといつてよいであろう。それは、資本主義に独自のものであり、資本主義のもつ矛盾の極致を体現しているものである。

ということは反対に「労働者の状態」を明らかにすることは、その矛盾を内包する社会の構造を明らかにしていくことであり、結局、「階級」と「階級」の矛盾を明らかにすることであり、ひいては「階級」そのものの成り立ち、その対抗関係を明らかにしていくことである。すなわち、先述した2つのこと、「階級」としての労働者の成り立ちを、今日の段階に即して明らかにすることと、そこでの「労働者の状態」を明らかにすることはそれほど違わないことであり、ある意味で同じことであるともいえる。少なくとも両者は相結びあい、関連しあっている。そういう考え方を前提し、あたえられた課題に接近していこうとするわけである。

さてその場合、われわれが以上の分析に用いた方法は、「労働と生活」をベアのものとして、一つの「輪」であり、どのような形で「循環」するものとして、その総体をとらえるという方法であった。すべての事実あるいは現実の分析のためには、仮説あるいは理論というものが必要である。「労働者の状態」を「労働と生活」の「循環」の「輪」として、その両側面を含むものとして、トータルにつかむという方法によるわけである。

ただ上記の「輪」とか「循環」といっても、「労働」は「生活」に対して規定的だといわれる。確かに資本主義のもとでは、労働者は雇われなければ「生活」ができず、そうでなければ「循環」は始まらない。けれども、労働のための労働力がつくられるのは、「生活」においてである。そしてその労働力は労働者のものである。売る売らないも自由であり、それを時間ぎめで売るわけである。「労働」が「生活」を規定するといっても、規定はいわば外郭や形式をきめるということで、生活の中味、内容まできめるわけではない。ここに労働者のいわば主体性の根

拠がある。けれども資本主義社会で、他には何の生活手段もない（短期にはあり得ても）労働者は結局労働力を売り、生活の糧を得るよりいたし方はない。そこでそれを時間ぎめで売るのだが、その時間が長いか短い、価格は、といった労働者の一定の主体性は残されたものとなる。こうして「労働と生活」は前者が「規定」的でありながら、その「輪」はたんなる「循環」という面だけでなく、「労働」と「生活」の両者は相関いながら、それぞれ自己を主張しあう相対的に独自性をもったものとなる。その「循環」はその中に矛盾、闘いを内包し、しかも一つの「輪」として、「ベア」なものとして存在する。もし労働力を購入する側が強ければ「生活」の面はその作用をうけ、惨めなものとなり、結局、その「規定」性は強くなり、支配の力は強く、従属の地位は深く、低くなるのだろう。

いずれにしてもわれわれは「労働者の状態」を把握するのに「労働と生活」をトータルに把握し、その「状態」を把握することが必要だということである。

こうしてそれを包括的に把握することは、上記のように、その間の闘いと支配・従属の様相を把握することになるとすれば、われわれはその方法により、階級関係を把握することにつながっていくであろう。

いうまでもないことだが、もともと「階級」、特に資本主義社会のもとでそれを考えるということは、その社会の中で有産のものに対し、無産のもの、プロレタリアートといわれるものを区別するための概念であったであろう。たとえば何がしかの資産らしきものを持つと、例えば投資のためではなく、食べ、住み、寝るところの1軒の住宅を持つと、年所得1000万円とかなんとかの所得を持つと持つまいと、労働力を売り、勤め、主としてそれで暮らしていかな



ければならない以上、それは今日のプロレタリアートでしかないだろう。

それをもっと内容的に具体的に捉えていく場合、労働者階級を「階級」として区別するために、単に「雇用」「被雇用」、「自立営業」といった区別だけでは、「階級」として「労働者階級」を把握する場合、不十分であるとわれわれは考えてきた。そこには産業や業種、職業や従業上の地位、職務の差、就業する企業の大きさ、就業の規則・不規則性等といった区別がある。さらに、収入の高低、恒常的な収入か変動常ない収入か、生活の仕方、様式、慣習、ものの考え方等々、きわめて多要因のものとして考え、これをとらえてきた。少なくとも「生活」の要因は「階級」を考えるのに不可欠である。「生活」はとくに今日においては、「労働」に腐食され、資本の支配がますます深く貫いていることが示される場である。その様相は分析の結果を通じて具体的に示された。

そして更にこのような分析方法によって明らかに出来ることは、「階級」の内部集団としての「階層」を見つけ、区分できることである。それは上記したような多くの要因において大まかに同質的で一致できると見られる集団を分け、そのいわば内部編成を示すことができることである。これらの「階級」の中の「階層編成」を明らかにすることは、共同闘争、統一闘争に不可欠のことであり、そこに階級全体としての共通の統一的要求を求め、明確化することが「階級」としての闘いにとって最低必要なことだろうからである。

## 2. 類型(階層)分けされた労働者の分布と位置

われわれの明らかにすべき対象は、1980年代の「過重労働」体制のもとで、長時間、高密度、

高緊張労働にしたがう上述のような意味での今日の「労働者階級」全体の「状態」である。ただこの研究は現実の調査に基づくものである。そこで後に数字で示すように、この『調査』による観察範囲を検証した結果は、「不安定雇用」の労働分野を別とすれば、全労働者階級のほぼ70%を把握していることがわかったので、われわれは、この調査・研究が全労働者階級の「状態」を語るのに十分耐えうると判断したのである。今日の日本の全労働者階級のどの部分に該当し、それは全体のどの位の分野にあたるかを示し、その限定性を明確にすることとする。

そこで労働総研・全労連『調査』の捉えた対象を次のような類型(階層)に分ける。それは「過重労働」の態様を中心にしながら分けているが、単にそれに尽きるものではない。それは先述のように、その他の要因も多く考え、賃金や生活の仕方・様式などもその要因の中に入れている。そういう意味では既述の「階級」の下位概念としての「社会階層」に近い。そして重要なことは、それらを6つの類型として並べ、全体のいわば見取図をつくっていることである。それは単に、概念的に机の上で分けてみたというものではない。労働運動の実践家にも意見を聴き、つくっていったのである。本調査の母数4,513人は、このようにして表1のように分けられ、並べられた。

われわれの考えた「労働と生活」の「輪」は、表に見られるように、高密度、高緊張労働が主要なものである。「ME 合理化」といわれる過程のもとで、かつてのようないわゆる「重筋肉労働」といわれるものではない。しかし精神的・知的な要素、といっても高度という意味ではないが、注意力と忍耐と持続力を必要とする精神的疲労を伴う労働が主なものであった。仕事の個人的責任は重く、いずれにしても、すべての

表1 労働類型と含まれる労働一職場の種類  
(全労連・労働総研調査)

分 類	回答数(人)
I-a 高緊張・高密度 (交代制深夜労働)	
①マスコミ・新聞報道	176
②タクシー乗務員	262
③気象・航空管制官	122
④看護婦	240
⑤生産現場A(ライン)	199
⑥長距離トラック	155
⑦鉄道運転士	195
⑧観光バス乗務員	48
小計	1,397 (31.0%)
I-b 高緊張・高密度 (非交代制)	
⑨教員	259
⑩保母 (公立保育園)	131
⑪保母 (民間保育園)	117
小計	507 (11.2%)
II 恒常的残業型	
⑫金融・証券内務	216
⑬金融外交・郵政内外務	153
⑭研究・設計・ソフト	106
⑮開発・測量・技術	157
⑯印刷作業	300
⑰自動車教習所指導員	169
⑱販売員	235
⑲その他の恒常的残業	70
小計	1,406 (31.2%)
III 定型的業務型	
⑳公務・一般事務 (係長以上)	209
㉑公務・一般事務 (係員)	187
㉒窓口サービス	362
小計	758 (16.8%)
IV 在来型的生産労働	
㉓生産現場B (独立)	118
㉔生産現場C (下請)	163
小計	281 (6.2%)
V 不安定型	
㉕親方ダンブ運転手	97
㉖警備清掃等	56
㉗その他	11
小計	164 (3.6%)
総 計	4,513 (100.0%)

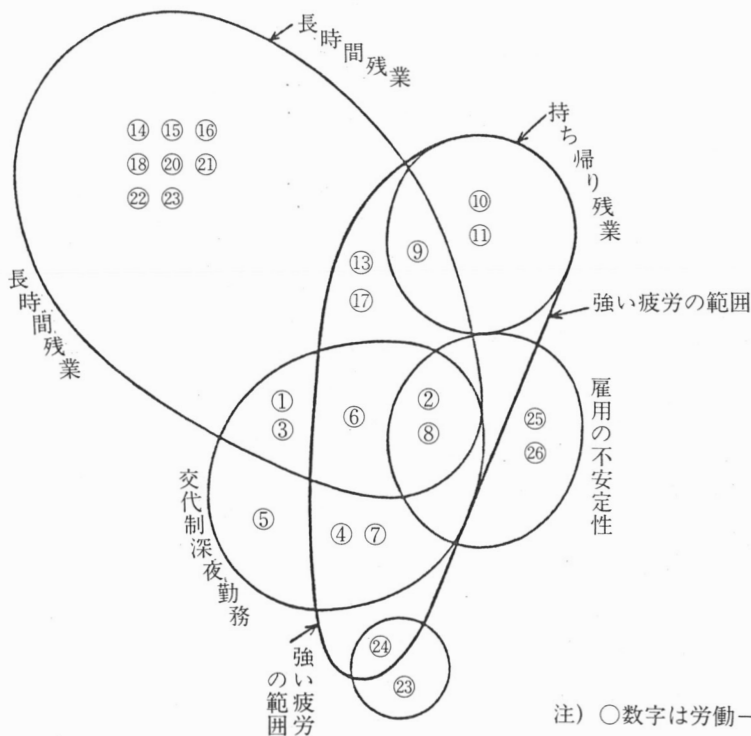
労働一職場で後に数字を示すように、疲労を何らかの形で感じているのであって、その中でも「いつも疲労を感じている」(蓄積疲労)が、ほぼ全体の50%をしめていたことは、全く重大である。なおI-aとして示されている交替制深夜労働にしたがっているものが約30%であり、しかもそれは看護婦などのように仕事の性質上、深夜勤がどうしても含まれざるを得ない仕事ではないような仕事(たとえばI-aの⑤)、生産現場A(ライン)などとして示されているような労働(例えば自動車組立工のような)が無視できない比重で、全労働者階級にひろがり、また増大しつつあったことは重大である。いずれにしてもこの『調査』(91年6月)では、残業を含む月間労働時間は196.3時間、年間にしてみると2,355.6時間であった。総残業時間は26.7時間となった。そこでこれら26の労働一職場について労働をめぐり、「過重労働」による疲労のひろがりの特徴づけてみると、次頁の図1のようになる。

この図の数字は先掲の各類型の楕円形の中の労働一職場の番号を示すのである。この輪の重なりが何重にもなっている部分では、その疲労の要因が相乗されて強化されているところを示すものである。例えば、②タクシー乗務員、⑥長距離トラック、⑧観光バス乗務員などは、いうならば最悪の条件が重なっている部分ということになる。この図から、われわれは全体の様相をある程度見渡すことができる。この図の作成の基礎は『調査』の基礎データによっている。

さて、上記の『調査』によるそのような労働一職場は、今日の日本の全体の「労働一生活」をどの程度おおっているか。またふれていない「労働一生活」の分野はどこか。それを確かめておく必要がある。この検討は『調査』及び研究の共同作業大須真治氏がおこなわれたものであ



図1 「過重労働」下の疲労の広がりにおける労働—職場別の様相（番号は表1参照）



り、それを揭示することにする。

表2によれば、ここに分析された労働類型(階層)、そしてそこに含まれる労働—職場は、労働者階級の7割をおおい、職人的自営業者層としては3~4割ということである。この『調査』の扱っている「労働—生活」カバー率は、非常に高いが、下層労働者、不安定雇用労働者は大きくぬけている。逆に労働者階級の中では、今日の一般層は、かなりのカバー率で扱っているということになる。

### 3. 「労働者の状態」における現代的な表われ

こうしてわれわれは今日の労働者の7割の労働—職場、そして生活を観察したことになるが、まずすでにのべたように、疲労感をおぼえない

ものは4.1%、あとの96%は疲れを感じているのに驚かされた。中でも「いつも疲労感をもつ」もの(慢性的疲労)は48%、高緊張・高密度の1-b型(教員、保母など)などは、65.5%がその中にある。「慢性的疲労」ということ、これはまことに重大なことである。『調査』時点後の深刻な不況下の今日でも、その状況はかわらないこと確実である。「不況過労死」という言葉があるように、むしろより深刻な面をもつだろう。たとえば残業の減少にともなう収入の減少を埋めるため(それはかなり絶対的だろうから)例えばムーンライト・ワーク(夜間のアルバイト)が増大しつつあると見られるが、会社で残業するかわりのそれは労働時間の減少にならないのみか、統計的に表われなくなっただけ矛盾は深まったのである。現代の労働者はこのような「状

表2 社会階級・階層構成表（1985年）における調査範囲と「カバー率」

（単位：千人）

	実 数	構 成 比	調査された範囲	調査された労働・ 職場のカバー率
総数（15歳以上就業人口）	58,238	100.0		
農林漁業従事者数	5,251	9.0		
I 資本家階級	5,099	8.8		
1 会社経営者	1,429	2.5		
2 部門担当経営者	932	1.6		
3 小経営者	2,139	3.7		
1) 建設、機械的、手工的等	793	1.4		
2) 商業主	614	1.1		
3) サービス業主	119	0.2		
4) 家族事務員	609	1.0		
4 公安従事者	599	1.0		
II 自営業者層	5,689	9.8	498	8.8
1 自営業者	4,103	7.0	498	12.1
1) 建設職人	591	1.0	259	43.8
2) 手工業者	694	1.2	239	34.4
3) 小商業者	1,676	2.9	0	0.0
4) サービス業者	991	1.7	0	0.0
5) 運送業者	54	0.1	0	0.0
6) 医療保健業者	97	0.2	0	0.0
2 名目的自営業者	1,586	2.7	0	0.0
1) 一人親方	184	0.3	0	0.0
2) 小商人	272	0.5	0	0.0
3) 行商露天商	114	0.2	0	0.0
4) 仲買人	229	0.4	0	0.0
5) その他の雑業	787	1.4	0	0.0
III 労働者階級	42,199	72.5	30,064	71.2
1 不規則就業労働者	7,406	12.7	4,090	55.2
1) 単純労働者	3,927	6.7	3,927	100.0
2) 商業使用人	832	1.4	163	19.6
3) サービス使用人	1,959	3.4	0	0.0
4) 案内労働者	688	1.2	0	0.0
2 販売サービス労働者	3,354	5.8	0	0.0
1) 販売労働者	2,625	4.5	0	0.0
2) サービス労働者	729	1.3	0	0.0
3 生産労働者	13,640	23.4	13,255	97.2
1) 下層生産労働者	6,044	10.4	6,020	99.6
2) 中層生産労働者	5,029	8.6	5,000	99.4
3) 上層生産労働者	2,236	3.8	2,226	99.6
4) 官公労働者	331	0.6	9	2.7
4 俸給生活者	17,799	30.6	12,719	71.5
1) 販売俸給生活者	1,814	3.1	1,814	100.0
2) 下層事務員	3,906	6.7	0	0.0
3) 一般事務員	3,654	6.3	3,654	100.0
4) 上層事務員	840	1.4	840	100.0
5) 技術者	2,329	4.0	2,329	100.0
6) 自由業的俸給生活者	1,141	2.0	1,141	100.0
7) 教師	1,643	2.8	1,643	100.0
8) 医療俸給生活者	1,351	2.3	1,298	96.1
9) その他官公俸給生活者	1,121	1.9	0	0.0

作成の方法：26職場はもとより典型職場であって母集団から抽出したものではない。したがって、26職場が典型となりうると考えられる職種を想定して階級構成表に照合されていくことが必要になる。なぜなら、階級構成表（江口方式）は国勢調査の職業小分類を基礎にしているからである。そこで①26職種に国勢調査（1985）の職業小分類を対応させる。②江口階級構成表ではそれを24の職業群に分類しているのを、24の職業群に対応させる。③江口階級構成表ではこの職業群をさらに従業の地位や企業規模に分類して階級の基礎にしている。④職業群を従業上の地位や企業規模に分類したものが26職場に含まれているかどうかによって調査対象の範囲内にあるかどうかの判定基準とした。1%あるかどうかを判断の目安とした。ただし企業規模については本調査では30人未満が一つの選択肢となっているので正確な照合はできない。判定は階層の再々分類まで進めて行った。



態」の中に投げこまれている。

既述のように「労働者の状態」は、さまざまな形で異常に拡大、蓄積される今日の資本主義のもつ「矛盾の極致」にあるものであった。その階級的支配の拡大と深化が展開するさまざまな形の矛盾（労働者にとっては苦しみとしてあらわれるところの）となってあらわれる現象は、それ自身、資本支配の強化と深化を示すものである。この『調査』とその研究は、それを明らかにすることが任務であったが、その結果をさらに集約していくのが、小稿での課題である。

#### (1) 労働時間と生活時間の入りまじり

このように残業が恒常化し、通勤時間が長くなる中で、仕事が“風呂敷”に包まれて家の中に黙って入ってくる。それは本『調査』でも著しい現象にとらえられた。いわゆるサービス残業は、職場で報酬なしでおこなわれる場合もあるが、一方それが家庭の中に居座る方向がある。

もともと「仕事の責任が重い」と意識的に考えている人は、労働類型により若干異なるが全平均では69.3%がそう思っており、「いつも仕事のことが頭から離れない」と訴えている人は40.5%ある。そういう状況の中で労働者は朝6時半までに6割弱の人は起き（前夜の就寝平均11時20分）、始業時間の少し前には会社につき、残業を平均的には1時間半はやり、家には平均的に早くて7時半にかえり、帰宅後就寝までの時間は3時間43分、その中へ仕事が黙って風呂敷に包まれて入ってくるのである。

いわゆる“風呂敷残業”の正確な統計はないが、今度の『調査』では、明らかにそれとして記入されたものは4分の1の人で、4分の3は「ほとんどなし」と答えていたが、「多忙時に」というのが14%、週1回以上の恒常的、慢性的な“風呂敷残業”が1割強示されていた。

このような、仕事そのものが直接入ってくる

場合以外、通常家庭に居るはずの休日に出勤する休日労働がある。調査された1991年6月の休日のうち出勤したもの(12.9%)、自宅で仕事をしたもの(10.9%)、その他の場所で仕事をしたもの(3.7%)、これらをあわせると、休日に働いているものは3割近くなる。そういうことなど、要するに仕事による「生活」の削り取りと攪乱がはげしい。生活の日常的サイクルが平準的でなく、「循環」がスムーズにいかずこわされ、労働—生活の流れにいわば「空洞化」が生じていく危険に、労働者は強くさらされている。たとえば、家庭生活での一家のまとまりがこわされ、小「核家族」そのものが、その存亡の危機にぶつかっているということである。それが今日の労働者の「状態」のもう一つの大きな現象である。

すでにのべたわれわれの仮説、「労働と生活」の「循環」が順当にいかない危険ということをそれは明らかに指し示すものである。もちろんそれが極度に進めば資本の循環も不可能となるわけで、それは無限にはすすむことは資本にとってもでき得ないであろう。しかし今日のような労働組合運動の右傾化の強い職場の情勢下で、そのような資本の労働、生活へのトータルな支配は、職場によって極限にまでおしすすめられていることは確かである。

#### (2) いわゆる「共働き」の広範化とその限界

さて、今日のような階級社会での資本の支配の広がる中で、労働者の就労および生活の形態として、いわゆる「共働き」といわれる「労働—生活」の形態が広範化していることは、今日の労働者の「状態」の大きな特徴といってよいであろう。労働者生活の側からいって、それで「労働と生活」の「循環」が解決されているのではなく、大きな矛盾がさまざまな形で横たわっているのではあるが。

労働総研・全労連の『調査』対象の4513世帯では、「共働き」で配偶者がパートに就労しているものが15%、フルタイマーとして就労しているものは33.4%、週合計48.4%ということであった(ここでは月間130時間を区切りとし、それ未満をパート、それ以上をフルとした)。この数字は一般統計(例えば就労構造基本調査、1987年で農林業以外の有配偶者の妻の就労率は48.5%)でみても大差なく、しかも年々増加しつつあることが明らかにされている。

この「共働き」の形態は、いろいろの問題をはらんでいる。例えばパートとされているものにもいろいろあり、労働保護法制、社会法制による何等の保護のないもの、場合によってはお隣の「お手伝い」のような形も含む。その収入は、労賃などといえるのか。いったいそれではいゆる「共働き」といえるのか。しかしそれによるほんのわずかの収入も、大切なある目的をこめた金額であることは確かである。

いずれにしても「共働き」というなら、双方通常の時間働き、通常の法制によってその労働がまもられているのがその言葉にふさわしいのであって、この場合でも、資本のうけとる剰余価値は2倍になる。しかも世帯としての全部の生活時間はその分奪われ少なくなるのであり、われわれの調査では、パートの形をふくむ夫婦2人の1カ月の全時間1440時間のうち383時間45分が労働の時間となり、それは全時間の27%となる。それを稼得時間とするなら、それに必要な通勤時間その他が加わるわけで、それは一家の家族間や隣人などとの人間関係や、人間の発達や文化の享受に影響を及ぼすのである。しかもくりかえしていえば、女子の賃金の差別的低賃金、さらにそれを大きな基礎とする後述の男子の低賃金の一方で、資本の利潤量は2倍になるわけである。

資本の労働者への支配はこうして巧妙に2倍に強められるわけである。この場合注目されるのは「共働き」の仕事が、労働類型、その労働一職場によって強く作用をうけることである。例えばI-a高密度・高緊張(交替制深夜労働)型のような場合、夫がそうであると、妻はパートの場合がフルタイマーより著しく多いのは、その労働、従って生活のための収入も限定をうけているということである。

さて、以上のように労働者世帯の約5割に及ぶという「共働き」形態は、それでは限りなく100%に近くなるかといえ、そうはいかないのである。この『調査』では、それ以外の半分は、配偶者無業の者28.2%、単身23%(同居の単身9.3%、単独世帯形成23.4%)、その他ということとなっていた。各型の世帯主の年齢は、共働き44.5歳、配偶者無就業は41.5歳、単身者は男子で33.3歳であった。単身者の年齢が高いのに注目された。これは、結婚し世帯を形成する条件、すなわち賃金・給料、住宅条件、その他が十分でなく、世帯を持つことができないということ強く表していた。

また配偶者無就業は、実質的には失業であるかもしれない。場合によっては家族の生活の世話、介護の必要などがあるかもしれない。社会的生活基盤、社会保障などの削減される中で、必要であるけれども、「共働き」できないのだ。

「共働き」は、一面としては、家族に生活上の大きなさまざまなマイナスをもたらすことが多いであろう。家族生活に「空洞化」といった現象を生ずる危険を伴うであろうが、それを耐えるとしても、「共働き」のための仕事がなく、また世帯形成の条件さえない場合も生じつつある。また「共働き」の生活そのものも楽では決してあり得ないのであって、「共働き」しようとしまいと、解決されなければならない共通の、基本



的なものがあるわけである。

### (3) その根底にある「今日の低賃金」

このように見てくると、現代の「共働きの状態」を、息のつまる出口のないような状況の中においているのは、膨張し、削ることができない固定化した家計費での、暮らしの中での低賃金であると思われる。これをわれわれは「今日の低賃金」とよんでおいた。

1992年6月の時点のこの『調査』では、月額賃金総平均で29.1万円、男子が31.5万円、女子が21.7万円である。世帯人員は平均で男子の場合3.6人、女子で3.5人であった。ボーナスの平均率をかけ推計すると、ボーナス込みで月にならして男子の場合40.8万円、年収入とすると490.3万円であった。これらの金額は総務庁家計調査の調査結果に照らすと、ちょうどその月々の「消費支出」にしかあたらない。ということは、住宅その他のローン、税金、社会保険料、諸負担(受益者負担といわれる自己負担金)、まさかの時に対しての貯金、生命保険掛金、入学金その他のための保険料など一切支払うことができない額である。もちろん現実的には、命令的な社会的固定費としてのこれらの方を優先して支払わなければならないわけだから、実際の暮らしでは食物、衣料、交際費等の諸雑費を削った、いわばケチケチした暮らしに注意深く専念せざるを得ない。それらは、他人に見えるところでなく、できるだけ見えないところで行われるように気が使われる。それが困難な場合、そこで「共働き」で外に出る。この場合の夫と妻の賃金は、『調査』によると、妻がパートの時であわせて39.5万円、フルタイムの時で49.3万円となる。これは月額であるので、ボーナスを含めた月收入になおすと前者が約51万円、後者が約62万円となる。ある程度上昇するわけである。ところがその生活様式にうつれば、交際費、外

食費、衣料費(クリーニング料などをふくむ)、交通費その他それに応ずる出費が新しく加わることになる。そしてすでにのべたように家庭生活時間は外へ出た稼得時間だけ少なくなることになる。いずれにしても、共働きでない場合の最低必要経費、共働きの場合の最低必要経費をわれわれは算出してみたのであるが、それに対しやっと6割程度を満たすだけであることは、項をあらためて記述することとしよう。

すでに述べたように、もともと賃金は、生活費がそれでまかなわれるわけであるが、いずれにしてもそれは労働力の価格であり、時間ぎめで販売される。「過重労働」の中での賃金は、1時間当たりいくらになるのか。そうすると本『調査』の結果では、それは男子で1,276円、女子で1,171円となった。

ME下の労働にたずさわる労働の価格としての1時間1,276円とか1,171円とかは、それがどうしてきまるのかは別として、あまりにも低すぎる。この低さを総額で補うために、労働者は長時間、そして深夜も働く。ともあれ一端の労働者の価格としての賃金が、いわゆるパートやアルバイトといわれる形の労働の価格とそれほど隔たりのないことに驚かされた。

そこで一方、このような賃金に対し、資本が受けとるものはどのような状態になるのか。新しく生み出される価値(剰余価値)は利潤として一方は資本へ、賃金として労働者に帰属していく。このような問題、すなわち剰余価値率の問題を実証的に研究されている藤吉信博氏によれば<sup>2)</sup>、簡単にいうとその取分の比率は1989年の時点で労働者1に対し、資本の方は3.5になるということである。これはますますはやくなる資本の回転率を5回とした場合である。いわゆる年間搾取率を計算すると17.5となるというのが氏の研究から出てくる。いずれにしても非常に

高い搾取率、急速な資本の蓄積といわねばならない。それは資本に留保され、蓄積されていく。すなわち高蓄積下の非常に低い賃金、それがもう一つ「今日の低賃金」を特徴づけている。労働者への支配の強力さと深さをそれに表現しているものである。経済大国、豊かな社会のもとの低賃金、その展開する「過重労働」の体制の中に労働者は日々を送っている。

#### 4. むすびにかえて

##### 一人間らしい労働と生活に照らしてー

さて、以上において、課題に対するごく簡略な私の回答を述べたことにしたいと思う。

「状態」とは一つの事実であり、屈服ではないから、結論のようなものを示す必要はない。ただ、現象あるいは事実は、常に多側面であり、しかも相対立し、相反する側面により成り立っている。とくに階級的社会における社会的諸事実はそうである。その中から本当の「状態」を示す真の事実をとり出し、それを明らかにする必要がある。われわれはそれを果たすため、これまでに明らかにされ認められてきた一定の理論－仮説を用いてきたのであった。

そういうことで今日の「労働者の状態」を把握するため「労働と生活」の「輪」とその「循環」なるものを考えたのであった。どんな場合でもその「輪」は「循環」するはずである。大きな「輪」はそれなりに、小さな「輪」はそれなり「循環」し「運動」するはずである。なぜならそうでなければ、生産は停止し、社会はこわれてしまうからである。そうはいっても、国民生活における高い水準の位置で、あるいは低い水準のところに位置し、「循環」という差はあり得る。その場合、その水準がどのような性格かが、最も重要な問題を含む。もしそれが「生存」さえ脅かすようなものであるとしても、

その「循環」はこわされてしまうのである。反対に、豊かな、「人間らしい」水準にあればよろこばしいことである。また、まあまあの、近代的社会として標準的な、恥かしくない労働と生活の水準であるとするなら、それは最低限望ましいことである。

われわれはこのような考え方と、もう一つ「労働と生活」の「輪」あるいは「循環」といったが、上述のようなレベルの問題でなく、階級社会で「労働」の強い立場が「生活」を腐食し、いわば呑みこんでしまうような、別言すれば支配され、その中に吸い込まれてしまうような関係を、もう一つの側面として考えてきた。その点については、小稿の前節で、かなり具体的な状況として、それを記述した。今日では、そこでの結論としては、「労働」と「生活」は入り混じり、いわば資本の力の支配の中にくみこまれながら、労働者生活は喪われているかに見えるが、まだそれが全く喪失されたというのではなく、小「核家族」生活の崩壊の危機の中ではあるが、その一步手前であるといった判断が下されたのであった。

もしそうだとすると、前者の生活水準の方はどうであろうか。この場合生活水準といっても多要因で、そのような広い意味でのレベルを考え、ごくシェーマ的にこれを見たのが図2・図3であった。

図2は「労働と生活」の「輪」の「循環」の類型毎の若干誇張された大きさとその位置関係を、ごく図式的に示したものであり、図3は、より総合的にみた「人間らしい労働と生活」という基準からみた時は、全ては一線上にならび、しかもずっとそれ以下に位置することを示している。その意味は「人間らしい労働と生活」といった総合的観点からみると、それぞれ労働と職場、そして生活を果たしながら、全体として

図2 労働類型（第1表参照）別「労働と生活」の「輪」の大きさと位置

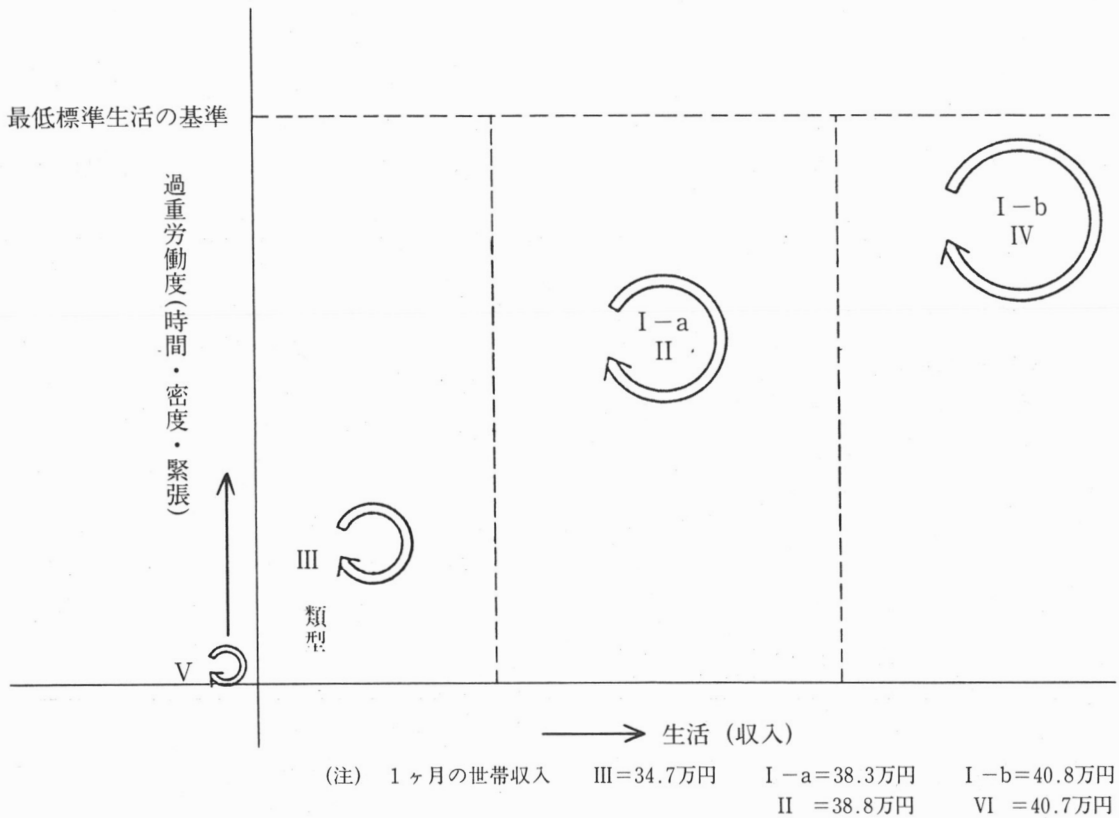
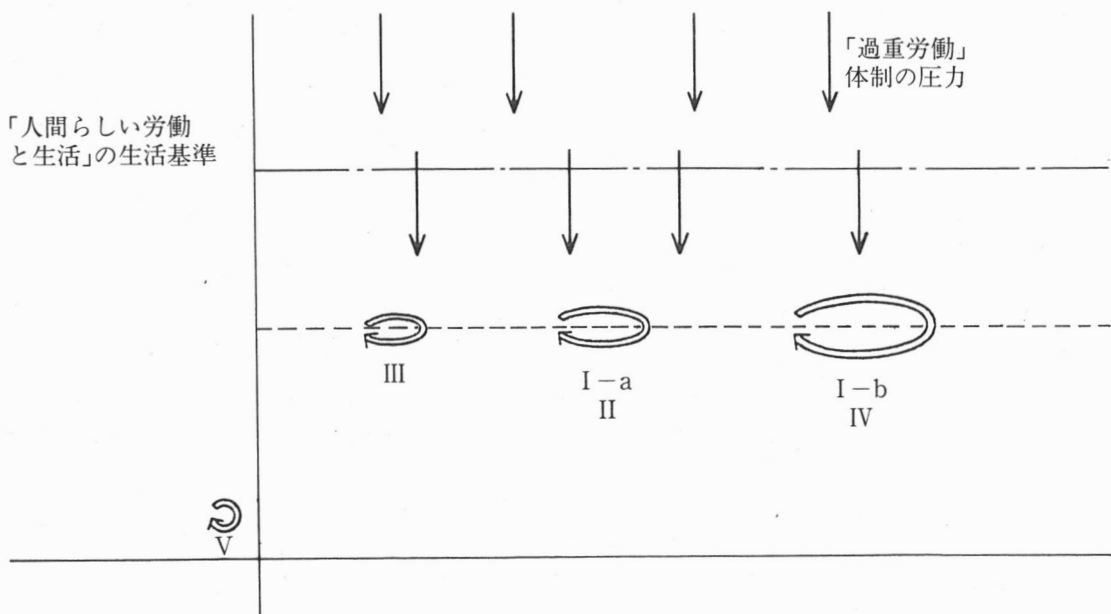


図3 「人間らしい労働と生活」基準に対する位置





「現代の労働者階級」として本質的に一致した要求をもち得ることを示している。

以上、それだけでは「労働者の状態」としてはあまりに抽象的であるゆえ、「最低生活費」(ミニマム)のいくつかをわれわれが算出したものを示し、これまでのべてきた現実の日本の労働者の所得が、いかに低いかを示すこととする。ただこれらの「最低生活費」の表やそれを適用した場合の現実の日本の労働者ないし勤労者の収入のどこに位置するかは、余白がないので、やがて(本年秋もやや遅く)出版されるわれわれの共同著作(『現代日本の労働者階級―「過重労働」体制での労働と生活―』労働総研・全労連編、新日本出版社刊)に収録された表を、詳しくは参照いただきたい。すなわち1989年現在で、いわゆる「標準生活」の最低限にあると考えられる労働者で(家族4人、世帯主35歳、30人未満の企業、現業労働者、1人稼働)、1ヶ月の最低必要な家計費の最低限は、持家の者で57万2576円、公営住宅入居者で56万1360円、借家の者で61万3050円であった。すでにみたように、1人稼働の場合ボーナスをいれても1ヵ月の収入は、本『調査』でせいぜい40万円であったことを合わせると、このように控え目なミニマムの数字でも6割程度しか満たしていないことがわかる。

つぎに「共働き」の場合であるが、すでにのべたように、その必要な家計費の最低限は上昇するのであって、われわれの計算では(労働者層としては同じ層で、「共働き」という条件で計算)子供が義務教育にある段階で、最低標準家計費は79万2810円、子どもの1人が高校へいっている場合で81万9260円、大学と短大の場合で84万7460円となった<sup>3)</sup>。すでにみたようにこの『調査』による「共働き」1ヶ月収入がボーナス込みで60万円程度とすれば、7割程度しか満たし

ていない。「共働き」しても間に合わないのだ。

こうして現実の労働者の日々の暮らしそのものは、最低の「標準生活費」に対しても、6~7割しか満たしていない。その水準でくらしているのがあった。すなわちそれだけ消費を削って苦しい生活をしているということである。

だから、もし「人間らしい労働と生活」に対してこれを考えるなら、高くみてその半分の暮らししか満たしていないということが確実にいえると思うのである。

(注)

1) この調査は、本文でも若干ふれたが、労働総研の出発時点で第1プロジェクトとしておこなわれたが、ちょうど全労連大会で提起された「全面的生活保障要求」という闘いの目標と完全に一致したので、共同の形で、全労連は調査政策局が窓口となり、調査そのものの実施を担当、研究所は生活保障体系プロジェクト(責任者・大木一訓)に集まった江口英一、大須真治、浜岡政好、本間信吾、唐鎌直義、岩田正美、鈴木ふみ、内山昂、藤吉信博の各氏の共同作業(主として分析、研究、執筆)との両機関の協力によっておこなわれた。調査は3次にわたり、中心は2次調査で、4,513ケースのアンケート調査がおこなわれた。調査時点は1991.1~92.5。結果は第7回全労連に報告された。分析には多くの人々が加わっているが、とくに研究所代表理事の戸木田嘉久氏の点検とその他の協力を得ている。

なおこの分析報告を素材として本文中に記述した研究書が近く出版される予定であること重ねて記しておく。

2) 同氏の筆による諸論文、特に『労働運動』1991年9月号、1992年6月号、さらに1993年2月号(新日本出版社刊)などを参照されたい。

3) これらの「最低生活費」の算定は、松崎久米太郎・生活問題研究家、上智大学教授に多くを負っている。江口英一・松崎久米太郎「80年代勤労者世帯生活の動向と「最低標準=最低基準生活」」(『国民生活研究』1992年3月号参照)。なお「共働き」についての最低生活費は、その後同氏が新しく計算したものである。

(理事・中央大学名誉教授)

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

# 資本蓄積とホワイトカラーの地位

成瀬 龍夫

### 1. ホワイトカラーの新たな受難の時代

ホワイトカラーの新たな受難の時代がやってきた。それはまず彼らの最近の大量失業の事態に象徴されている。先進工業国では、景気後退に伴い失業率が上昇するなかで、とくに管理職や技術職の地位にあったホワイトカラー層の失業の増加がいちじるしい。

労働省の『海外労働白書』（1992年版）によれば、欧米諸国でとくに目立っているのはアメリカとフランスである。アメリカでは、失業者数に占めるホワイトカラーの割合は、70・80年代の景気後退期には26%—28%であったが、今回（89年—91年）は34%に達した。また、失業者の増加数に占めるホワイトカラーの割合は、80年代（80—83年）の約30%が今回は約40%に増えている。フランスも、ホワイトカラーの中の管理職や技術職の失業率が高いことが今回の失業情勢の特徴の1つである。日本でも、総務庁統計局の「労働力調査」では1992年から93年にかけて1年間に42万人のホワイトカラーが減少し、「ホワイトカラーいじめ」という言葉が聞かれるほど彼らの解雇問題が深刻である。

今回のホワイトカラーの大量失業は、今日の先進工業国で製造業の間接部門や第3次産業部

門でホワイトカラー労働者の構成割合が高まっていること、彼らへの不況のしわ寄せが統計の上でも目立つようになったことなど原因としてあげられよう<sup>1)</sup>。だが今回は、彼らに対する一時的な不況のしわ寄せにとどまらない性格をもっている。というのは、今日各国では「リストラ」の名で新たな資本蓄積戦略が展開されている。そのターゲットになっているのがホワイトカラーであるからである。

これまで労働者階級のなかで、ホワイトカラーはブルーカラーに比べて賃金水準が割高で不況期にも失業率が低いといった点で相対的に有利な地位にあるといわれてきた。しかし、彼らは決して特別にめぐまれていたわけではない。地位の低下や長時間労働は先進国のホワイトカラーに共通した特徴であった。日本のホワイトカラーの場合には、「サービス残業」といわれる無償の長時間労働をしいられたり、「過労死」においやられたり、さらに出向、配転といった雇用不安、家族生活を犠牲にした単身赴任といった就労形態を強要されてきた。その意味で、今回の失業問題とリストラは、ホワイトカラー労働者にとってこれまでの苦難の上にさらにおおいかぶさってきた「新たな受難」を意味する。

小論では、以上のようなホワイトカラーに対す

るリストラのはらむ問題を中心に、現段階における資本蓄積とホワイトカラーの地位、ホワイトカラー労働者のすすむべき道を検討してみたい。

## 2. 日本の企業リストラと

### ホワイトカラーの「生産性向上」論

「ホワイトカラーの生産性向上が今後の企業の死命を制する」<sup>2)</sup>「21世紀の企業間競争を決するのは知的作業（ホワイトカラー）の生産性向上」<sup>3)</sup>——こうした言葉が飛び交うほど、日本の企業リストラのターゲットはホワイトカラーに向けられている。その背景には、およそ次のような資本蓄積戦略があるといっていよい。

第1は、競争力強化のための労働生産性向上の次元をプロセス・イノベーションからプロダクツ・イノベーションへシフトさせようとしていることであろう。

これまで日本企業が国際競争力の強化をめざして追及してきたのは主としてプロセス・イノベーション、すなわちブルーカラーによって担われる生産工程での時間的ロスや中間在庫を排除することによる生産性の向上であった。「日本型生産システム」の核心をなす JIT (Just-in-Time) 生産がその典型であった。JIT 生産が、時間当たりの物的生産性を上昇させるものであっても、決して労働者の時間当たりの投入労働量を減少させるものではなく、むしろそれを増大させるものとして国際的に特異な生産性概念をもつものであったことは今やよく知られている<sup>4)</sup>。だが、現段階ではプロセス・イノベーションは、ある程度行き着くところまで行き着き、同一産業のほとんどの企業に普及し、海外の企業にも導入されるにおよんで日本企業の決定的な競争力の源泉とはいえなくなっている。さらに、JIT 生産は、労働者からすれば労働強化以外の何ものでもない。近年では JIT 生産方式の生

みの親である自動車産業のアセンブリー・ライン労働は、青年労働者から 3 K 視され忌避される状況さえ生んでいる。そのため、「従来のブルーカラーを中心とした生産性の飛躍的向上が期待できない現状」<sup>5)</sup>に代わるものとして、プロダクツ・イノベーションに競争戦略の転換をはかろうというのである。プロダクツ・イノベーションの担い手はホワイトカラーであり、プロダクツ・イノベーションすなわちホワイトカラーの労働生産性向上の問題というのが、現段階の日本の企業リストラの図式となっている。

第2は、時短問題である。

日本政府は、貿易経済摩擦を背景とする「外圧」と国内労働者の要求にはさまれて年1800時間という時短目標を掲げている。時短が至上命令となっている状況のもとで、日本の大企業は総労働時間の減少を時間当たり労働生産性の向上で埋め合わせるという対応戦略をとり始めている。その際、とりわけターゲットとしているのがホワイトカラーである。すでにふれたように、これまで日本の大企業はホワイトカラーにサービス残業をさせたり、残業収入に依存せざるをえないような低賃金政策をとって彼らの長時間労働を確保してきた。しかし、1800時間が本格的に普及することになれば従来のようにはいかない。ホワイトカラーに対しても、総労働時間の減少を彼らの時間当たり労働生産性の上昇で埋め合わせることが必要となる。

問題は、ホワイトカラー労働の労働生産性とは何か、彼らの生産性をいかに高めるかである。日本生産性本部をはじめ、ホワイトカラーの生産向上論を唱える人々からは、ざっと以下のような論点をひろいあげることができる<sup>6)</sup>。

①ホワイトカラーの労働は知的作業である。その生産性はブルーカラーのような投入労働時間に比例しない。労働生産性の尺度は時間でな

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

く、成果（アウトプット）によるべきである。

②これまで日本の企業は、成果が出ていなくても時間でホワイトカラーの処遇を行ってきた。そうしたやり方がホワイトカラーの知的労働の生産性の向上を阻んできた。

③そのため、ホワイトカラー労働の品質基準が不明確になっている。管理職、事務職、営業職等に対応した品質規準を明確にした労務管理を確立しなければならない。とくに定型的業務の多い事務労働はブルーカラー労働化をはからなければならない。

④時間とは別の仕事の成果を評価基準の中心に据えるために、年俸制のような新しい処遇方式を導入する。

⑤ホワイトカラーに対する労働時間の管理は、裁量労働制や変形労働時間制を拡大しフリータイム方式に変える。

「最終目標はフリータイム(完全フレックスタイム)年俸制。そして明確な業績評価制度」<sup>7)</sup>——こうした考え方が、日本における現在のホワイトカラー労働の再編・「合理化」をリードする考え方になっているといつてよい。

### 3. ホワイトカラーに対する低賃金・長時間労働の新たな枠組み

さて、いまあげたホワイトカラーの「生産性向上」論に対して、いくつか基本的な問題点を指摘しておこう。

まず第1に、「生産性向上」論者は、ホワイトカラー労働の知的性格をしきりに強調し、生産性向上のためにはホワイトカラー労働における自由裁量を拡大しなければならないという。しかし、ホワイトカラー労働が資本の指揮命令に従わなければならない従属労働の地位にあることを忘れるべきではないであろう。ホワイトカラー労働者は、彼の仕事内容が企画や設計、執

筆といった知的内容を中心とするといっても、自分の雇用される企業の利益目標や製品開発目標、生産スケジュールなどを離れて自由な知的労働が営めるわけではない。また、ホワイトカラー労働者がどんな成果を出したとしても、それを評価し報酬の基準を決めるの企業の側である。現在のリストラ論には、ホワイトカラー労働の従属労働としての性格を弱めるラディカルな内容はこれといって見出せない。

第2に、日本のホワイトカラーは成果を出さなくても時間で評価されてきたというのは事実ではない。企業はホワイトカラー労働者に対して納期や仕事上のスケジュールできわめてハードなノルマを課し、成果を出すまで会社に拘束し、連日連夜の残業を要求してきた。事實は、成果を出すことを絶対視し、労働者の労働時間の長いことにはきわめて無頓着にやってきたということである。いいかえれば、ホワイトカラーの生産性が投入労働時間に比例しないがゆえに成果が出るまで投入労働時間を際限なく長引かせてきたのが日本企業のこれまでのやり方であった。その結果、ホワイトカラーの時間当たり生産性が低く見えることになったが、しかしそれも資本の側の勝手な言い分である。サービス残業時間を差し引いた支払労働時間での時間当たり労働生産性からいえば、日本のホワイトカラーの生産性は見かけよりもはるかに高くなるはずである。日本の企業は、ブルーカラーだけでなく、ホワイトカラーに対してもやはり国際的に特異な生産性概念のもとで、ホワイトカラーの高い生産性を手に入れてきたといふべきである。

第3に、最も重要なポイントは、ホワイトカラーの労働時間と賃金をフリータイム制と年俸制に変えて、果してホワイトカラーの労働時間の短縮が実現されるのかという点である。おそらくありえないであろう。ホワイトカラーに対

する年俸制が普及しているのはアメリカであるが、最近のジュリエット・B・ショアーの研究によれば、アメリカでは同じ職種のホワイトカラー労働者でも年俸制の労働者はそうでない労働者に比べて年間200時間は長く働いており、「年俸制のもとでは一般に労働時間が長くなる」と指摘されている<sup>8)</sup>。日本の企業が真似しようとしているのは、こうしたアメリカ方式といってよい。企業にとっての最大のメリットは、残業にたいする法的な規制がまったくなくなること、要するに従来の有償残業であろうとサービス残業であろうと、これからは残業の概念そのものがなくなって残業代の支払が不要になることである。あとは、労働者が成果を出すのにどんな試行錯誤をくり返したか、どれだけの労力と時間を費やしたかにおかまいなく、「果報は寝て待つ」でいいわけである。裁量労働制（注：裁量労働制は、すでに労基法の改定で①研究開発②情報処理システムの分析、設計、③取材記者と編集者④デザイナー⑤プロデューサー・ディレクターの5職種に適用された）がとられても、労働者は時間から解放されない。企業が時間管理から解放されるだけである。ホワイトカラー労働者にとって、フリータイム制と年俸制の組み合わせは確実に低賃金と長時間労働の新たな組み合わせへの移行を意味するであろう。

#### 4. ホワイトカラーの労働の特質と地位

ホワイトカラーとは、サラリーを支払われ非筋肉労働に従事する者のことである。今日の公式の労働統計では管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者、公務員などに分類される人々である。

ホワイトカラーは、19世紀の末ごろから官公庁や民間大企業で数が増加する傾向を見せはじめ、20世紀に入るとその社会層としての存在がいっそう顕著となり、とくに第2次大戦後は大

量的存在となった。こうしたホワイトカラーの増大は、資本主義の発達に伴う企業経営構造と産業構造の変化を背景としている。企業経営構造の変化とかかわってあげられるのは、いわゆる産業官僚制の発達である。企業規模の巨大化と業務の多様化、雇用労働者の数の増大によって、財務や労務、営業といった非生産的業務部門や職制機構が拡大し、その担い手となってきたのがホワイトカラーである。また、生産過程への科学技術の応用や研究開発部門の拡大に伴って技術者が増大してきた。彼らもまた、筋肉労働に従事しないホワイトカラーの一員である。さらに、産業構造とのかかわりでは、流通、保険、金融、不動産といった第3次産業部門が肥大化してきたことも、ホワイトカラーの量的増大の大きな理由である。

ホワイトカラーが収入や地位、仕事の性格といった点でブルーカラーと違った存在であることは、彼らの存在が社会的に顕著になりはじめた今世紀初めから注目されていた。彼らの労働は、①知的頭脳労働（一定の学歴・資格に支えられた特殊な技能や専門知識にもとづく労働）であること、②財貨の生産を行わず、労働の対象は「象徴」（事務労働の場合の書類）と「人間」（労務職や販売職、教育労働のような場合）であること、③労働の場が工場でなくオフィスであること、などの特質をもっている<sup>9)</sup>。

だが、ホワイトカラーは、数が増えその存在が社会的に注目されはじめるとともに、その地位の下落が始まった。いわゆるプロレタリアート化の現象である。例えば、ドイツでは彼らは当初は知識階級と同一視されたが、1920年代になると「コップアルバイター（頭の労働者）」という表現が流行し、さらに公然と「新しいプロレタリアート」と呼ばれる状況に変わった。このように、ホワイトカラーの地位が歴史的に低



## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

下してくるのは、その背景として資本主義の発達に伴い知識の大量生産と低廉化がすすむからである。「一般に近代資本主義の発達、とくにその高度化は、知識を安価な商品とすること、知識人はかかる商品の所有者としてますます大量に生産されること、そのために、商品としての知識は下落し、その販売者としてのサラリーマンの生活はだんだんと悪化すること……遂に没落するのが彼らの運命……」<sup>10)</sup>なのである。

ホワイトカラーの地位の低下が、最も目立って進行してきたのは事務労働に従事するホワイトカラーである。現代の労働過程研究に多大の影響を与えているハリー・ブレイバマンが『労働と独占資本』（1974年）においてあきらかにしたように、事務労働はテイラー主義的な原理によって業務の細分化と定型化、企画と実行の分離がすすめられ、知的労働としての性格が大幅に後退させられてきた<sup>11)</sup>。とくに、こうした傾向を近年において一挙に促進したのはコンピュータ機器の導入によるオフィス・オートメーションである。

ただし、ホワイトカラーのすべてが地位を低下させ没落してきたわけではない。正確には、少数の比較的高級なホワイトカラー層と、もはやブルーカラーと見分けがつかないホワイトカラーの大群とへの分解をくり返してきたというべきである。事務労働者であれ技術者であれ彼らの労働過程にテイラー主義的原理が適用されると、企画等の知的作業を主とする少数の「クリエイター（創造者）」と企画を実行する技術的作業に主としてたずさわる「オペレーター（運転者）」への分解がおしすすめられる。例えば、この20年あまりの過程でいえば、コンピュータ機器の導入による情報処理システムの急速な発展のもとで、いわゆるシステム・エンジニアやシステム・マネージャー、プロダクトマネージ

ャーと称されるエリート的なクリエイター層と、プログラマー、キーパンチャーといった大量のオペレーター層への分解が進展してきた<sup>12)</sup>。

ホワイトカラーは、先ほどのべたように、資本主義の発達過程で管理的業務や事務、販売業務の拡大、あるいは第3次産業部門の肥大化によって増大してきたが、相対的に収入水準の高い彼らの量的増大は資本にとってはコスト負担の増大を意味する。したがって、不断にホワイトカラー労働を「合理化」して、低賃金化と生産性向上をはかりコスト負担を軽減していくことが資本蓄積上の至上命令となる。この「合理化」の方法として追及されてきたのが、すでにふれたような事務労働のテイラー主義的原理による再編成であり、中間管理職やエンジニアに対するフレックスタイム制や年俸制の導入による残業コストの節約と生産性管理の強化であった。また、大学などの教育制度は、一方ではホワイトカラーに対する需要に応えるべく拡張され、他方では知識とその担い手を大量生産して安価に供給する機能を担わされてきた。

資本蓄積の過程は、以上のようにホワイトカラー労働を量的にも質的にもますます拡大させながら、ホワイトカラー労働の再編・「合理化」を通じてホワイトカラーの階層分解をおしすすめその地位を低下させる傾向をもっている。今日の企業リストラは、まさに資本蓄積の新しい段階として、ホワイトカラーの中でも従来高級な「クリエイター」としての地位にあった管理職やエンジニアの階層にまでそれが押し寄せてきたことを示している。

### 5. ホワイトカラー労働者のすすむ道

今日のホワイトカラーは、労働面でも収入面でもブルーカラーとの境界線が曖昧になってきている。労働面では、ホワイトカラーにおいて

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

は知的労働の比重が低下し、ブルーカラーにおいては重筋肉労働が少なくなり、ともに神経労働の要素が増大している。ホワイトカラーがかつてエリートであった時代には、収入問題を「下品な要求」、仕事上の要求を「上品な要求」とみなす傾向があったが、今日のホワイトカラーにとっては収入問題も仕事問題にまさるに劣らず切実である。アメリカではもう20年以上も前から、事務職員の主任クラスでさえ、電気保全工、機械据え付け工、工具・型製造工などより賃金が安い状況が見られるようになっていく。「ホワイトカラー」という言葉では状況がとらえきれず、量的にも質的にも「サラリーマン」という言葉がより実体にふさわしくなっている<sup>13)</sup>。

しかし、ホワイトカラーの地位が低下し、彼らのプロレタリアート化がすすんできたといっても、彼らの特質が完全になくなってしまいうわけではない。ホワイトカラーは依然として自分の個人的な能力や仕事の成果を社会的に評価されたいという強い欲求をもっている。この評価が会社内での昇進と同一視されることから、ホワイトカラーは何よりも昇進を生きがいとする風潮がある。そこから、わが身を会社にゆだねて昇進競争に邁進する傾向や、仕事上の要求と不満から会社の「経営」「管理」に対する批判意識や自立意識をもつ傾向も出てくる。

今回の不況と企業リストラの展開は、ホワイトカラーの永年にわたる企業への貢献と昇進への期待を根本的に裏切るものとなっている。このたびホワイトカラー労働者の多くが実感したのは、いまや自らの運命は会社に身をゆだねることでは開かれず、人間として自立し、仲間と連帯し、労働者らしく闘うことによって拓き開いていかなければならないということであろう。

ホワイトカラー労働者の今後の闘いの課題と方向については、次の点が指摘される。

彼らの生活と権利を守る上で最優先されるべき課題は時短である。すでにみたように、「生産性向上」論からするホワイトカラーに対するリストラは、ホワイトカラーに対する新たな長時間労働と低サラリー、昇進競争の枠組みを創りだそうとするものであり、とりわけ法的な残業規制の解除をねらったものである。こうしたリストラにのらないためには、ホワイトカラー労働がまず従属労働であることを再確認し、労働時間に関する法的規制を強化し、フレックスタイム制の乱用をストップさせる必要があろう。ホワイトカラー労働が従属労働である限り、労働力を時間ぎめで売るという原則が曖昧にされてはならない。とくに、ホワイトカラーの年間総労働時間の短縮を実現するためには、年間総労働時間の法的基準を明確にさせ、既存の有給休暇の拡大や週単位、月単位の残業時間について代替休暇時間の保障制度を導入させることも必要となろう。

また、ホワイトカラー労働者が自分の専門能力を主体的に発揮して知的な労働に従事できる環境をつくるには、企業内での「管理」をめぐる闘いが不可欠である。これまでのような経営側のおしすすめる「合理化」に一方的に協力する労使協調主義では、そうした環境づくりは期待できない。労働組合が、経営側からいかに自立し、職場の中間管理職や技術者、事務労働者の要求にもとづいていかなる経営民主化戦略をもつかが問われている。

さらに見逃してならないのは、女性ホワイトカラーが、男性ホワイトカラーと異なった性差別的な環境におかれていることである。日本の企業の総合職と一般職のコース制導入に見られるように、女性は昇進競争の枠組みさえ男性と区別され、管理職への昇進には結婚や出産も事実上不可能な勤務条件を強要されている。

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

以上の課題を追求する上で、労働組合の存在はホワイトカラー労働者自身にとってますます重要になっているが、労働組合の側においてもホワイトカラー労働者の結集を促す組合づくりや組合運営が重要になっている。最後に、この点について若干仮説的に私見をのべておきたい。

かつてホワイトカラーは、ブルーカラーと異なるさまざまなエリートの特権を保障され、個人主義あるいは能力主義の意識が強く、彼らが増大すると労働組合の集団主義とミリタンシィ（戦闘性）が弱まるといわれたことがある。しかし、この説は、かつて労働者階級の中でブルーカラーの比重が圧倒的に大きかった時代につくられた労働組合像、いわゆる「統一と団結」型の組合イメージからくるものであった。ホワイトカラーのプロレタリアート化は、ホワイトカラー労働者自身の結集基盤が「統一と団結」の要素を増大させることを意味するが、しかし、それだけではない。ホワイトカラーは、やはり彼らの特質として「自立と連帯」ともいえるべき要素をもっている。これまでのホワイトカラーの労働組合への結集でも、彼らは労働組合にそうした要素をもち込んできた。今後、ホワイトカラーの組合結集がよりひろがる過程では、労働組合サイドにおいても、従来の「統一と団結」の内容をよりゆたかにしていく課題として「自立と連帯」の要素をさらに活性化する組織づくりや運営が要請されてこよう。

(注)

- 1) 労働省の『海外労働白書』（正式タイトルは『1992年海外労働情勢』）は、アメリカやフランスでホワイトカラーの失業者が増加していることについて、①職種別労働者の構成においてホワイトカラー労働者の占める割合が高まってきた、②今回の景気後退では、製造業だけでなく証券、金融、コンピュータ・ソフトウェア、不動産等ホワイトカラー労働者の占める割合の高い産業でも業績が悪化した、③総人件費抑制、人員削減の対象として、比較的給与水準の高い中高年ホワイトカラーに焦点が当てられた、等の理由

を指摘している。同上、43ページ。

- 2) 日本生産性本部生産性研究所部長の佐々木邦良氏の「ホワイトカラーの生産性向上と時短推進の考え方」『労政時報』第3120号、1993年6月25日、30ページ。
- 3) 小林忠嗣『DIPS 実践によるホワイトカラーの「生産性向上」と「時短」推進』ダイヤモンド社、1993年、34ページ。
- 4) 日本型生産システムのこれらの点については、拙稿「フォーティズムと日本型生産方式」基礎経済科学研究所編『日本型企業社会の構造』労働旬報社、1992年、を参照して欲しい。
- 5) 佐々木邦良、前掲、30ページ。
- 6) ここで紹介した論点は、前掲の佐々木邦良氏の論文と小林忠嗣氏の著書から私が適当に整理したものである。
- 7) 小林忠嗣、前掲、123ページ。
- 8) 1993年7月17日に関西大学セミナーハウスで基礎経済科学研究所と経済理論学会関西部会の共催で開かれたシンポジウムでのショアの報告から。なお、彼女の最近の著作『The Overworked American, 1991』（森岡孝二・成瀬龍夫・青木圭介・川人博訳『働きすぎのアメリカ人』窓社、1993年）では、ホワイトカラー層を先頭にアメリカがいかに日本と肩を並べる長時間労働大国になっているか、その統計的実証、原因の分析、時短のための改革案の提起がなされている。年俸制を採用している企業では、政府による残業規制がない。ショアは、本書で、年俸制のホワイトカラー層も労働時間の短縮のために政府の保護が必要なることを新たに提案している。
- 9) 岸本英太郎編『現代のホワイトカラー』ミネルヴァ書房、1961年、11-12ページ。
- 10) 大内兵衛『サラリーマンの運命』同友社、1947年、1ページ。わが国でホワイトカラーに関する研究が盛んになってくるのは昭和30年代の半ば、高度経済成長過程でホワイトカラーの数の増加が社会的に注目を集めだしたところからであるが、本書はおそらく第2次大戦終了間もないわが国で、ホワイトカラーの地位の低下、没落の運命と労働組合による彼らの団結の意義を考察した最初のものであろう。
- 11) H. Braverman, *Labour and Monopoly Capital*, 1974. 富沢賢治訳『労働と独占資本』岩波書店、1978年。
- 12) 宇治川誠・上村忠『サラリーマン革命』日本生産性本部、1970年、181-188ページを参照。
- 13) 宇治川誠・上村忠、同上、183ページ。サラリーマン自身の階層分解もすすんでいるので、今日ではさらに「ホワイトカラー」だけでなく「サラリーマン」という言葉も状況をとらえにくくなっているといえるであろう。このことは、「ホワイトカラー労働者」「サラリーマン労働者」というように、「労働者」に重心をおいた表現がますます増えていることに反映している。

(滋賀大学教授)

# ホワイトカラーをめぐる「過剰」・「不足」状況と雇用調整

伍賀 一道

## 1. ホワイトカラーをめぐる 「過剰」と「不足」

### (1) 「過剰」に転じた「管理職」・「事務職」ホワイト カラー

バブル好況期にわが国労働市場はホワイトカラー層を中心に急速に膨張したが、不況の深化、資本蓄積が制約されるとともに、一転してその多くが「過剰雇用」状況とみなされ、雇用調整の対象とされている。ここでの「過剰雇用」という判断はあくまでも資本の観点からみたものであり、恣意性はまぬがれないが、そうした資本から見てもホワイトカラーすべてが「過剰」と評価されているわけではない。

労働省「労働経済動向調査」によれば、本年5月現在の常用雇用者数の過不足判断DI（「不足」とみる事業所から「過剰」とみる事業所を引いたもの）は、製造業でマイナス2ポイントとなり、5年9カ月ぶりに「過剰」が「不足」を上回った。過不足の状況を職種別にみると（表1）、すべての産業で過剰なのが「管理職」と「事務職」で、管理職の場合、製造業がマイナス13ポイント、卸売・小売業、飲食店がマイナス6ポイント、サービス業がマイナス1ポイント、事務職ではそれぞれマイナス14ポイント、マイナス6ポイント、マイナス1ポイントである。これにたいして「専門・技術職」についてはい

ずれの産業でも不足と判断する企業の方が多い。また、企業規模別に過不足判断を見ると（表2）、本年2月時点の調査と同様に、大企業ほど過剰感が強く、他方、中小企業では不況期でも不足と見る企業が多い。

このように大企業を中心に管理職や事務職のホワイトカラーにたいする「過剰雇用」感が高まっている背景には、ME化、情報化など労働過程の客観的变化にともなうホワイトカラーの増大に加えて、先のバブル好況期に多くの大企業がホワイトカラー労働者を無秩序に大量に採用した点がある。たとえば1989年の新規大卒者の大企業への集中は著しく、1000人以上企業に大卒者全体の46.0%が入職しており、その大部分はホワイトカラー職種に従事した（労働省「平成元年雇用動向調査結果」）。

表3によれば、1988年からバブル好況をはさんで92年にかけてわが国の雇用者総数（統計の制約上、この中には企業の役員も含まれている）は4446万人から5053万人へ607万人も増加したが、このうち事務従事者の増加は206万人で33.9%をしめている。これに専門的・技術的職業従事者の増加分143万人（23.6%）を加えると過半数をゆうにこえている。

一方、生産工程に従事する技能工、製造・建設作業従事者はわずか65万人（10.7%）の増加に止まっている。

特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

表1 93年5月現在における労働者の過不足状況判断(職種別) (％及びポイント)

産 業	管 理			専門・技術			事 務			販 売			サービス			技 能 工			単 純 工		
	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.
製 造 業	3	16	△13	17	5	12	2	16	△14	10	4	6	4	2	2	18	14	4	15	19	△4
消費関連業種	4	5	△1	15	2	13	4	8	△4	16	4	12	7	3	4	25	6	19	31	9	22
素材関連業種	4	10	△6	13	2	11	2	11	△9	7	5	2	2	1	1	20	10	10	16	19	△3
機械関連業種	2	24	△22	19	9	10	1	22	△21	9	4	5	4	3	1	14	18	△4	7	24	△17
卸売・小売業、飲食店	3	9	△6	16	3	13	4	10	△6	22	7	15	17	4	13	14	4	10	14	4	10
サービス業	5	6	△1	22	10	12	4	5	△1	16	3	13	34	7	27	22	3	19	20	8	12

(出所) 労働省「労働経済動向調査」(1993年5月)。

表2 企業規模別労働者の過不足状況判断(製造業・雇用形態別) (％及びポイント)

時期・企業規模		全 労 働 者			常 用			臨 時・季 節			パートタイム		
		不足	過剰	D. I.	不足	過剰	D. I.	不足	過剰	D. I.	不足	過剰	D. I.
93年2月調査	計	20	20	0	22	18	4	6	15	△9	9	12	△3
	1,000人以上	9	25	△16	11	23	△12	5	17	△12	4	14	△10
	300～999人	25	17	8	28	15	13	8	12	△4	11	9	2
	100～299人	28	20	8	29	17	12	6	18	△12	13	12	1
	30～99人	31	10	21	32	8	24	7	4	3	16	9	7
93年5月調査	計	15	20	△5	16	18	△2	7	13	△6	8	11	△3
	1,000人以上	6	24	△18	6	22	△16	7	15	△8	4	12	△8
	300～999人	22	17	5	22	16	6	7	13	△6	14	7	7
	100～299人	21	19	2	21	18	3	10	10	0	10	9	1
	30～99人	26	13	13	27	10	17	2	9	△7	13	13	0

(出所) 表1に同じ。

表3 職業別雇用者数の推移(1988年→92年→93年)

	1988年3月	1992年3月	1993年3月	1988→92年 伸び率	1988→92年 増 減	1992→93年 伸び率	1992→93年 増 減
	万人	万人	万人	%	万人 %	%	万人
専門的・技術的職業従事者	522	665	657	27.4	143 (23.6)	△1.2	△8
管理的職業従事者	217	254	248	17.1	37 (6.1)	△2.4	△6
事務従事者	965	1171	1144	21.3	206 (33.9)	△2.3	△27
販売従事者	627	675	718	7.7	48 (8.0)	6.4	43
保安職業・サービス職業従事者	340	416	438	22.4	76 (12.5)	5.3	22
農林漁業作業者	39	41	41	5.1	2 (0.3)	0	0
運輸・通信従事者	209	210	217	0.5	1 (0.2)	3.3	7
採掘作業者	4	2	3		△2		1
技能工・製造・建設作業者	1287	1352	1386	5.1	65 (10.7)	2.5	34
労務作業者	226	256	281	13.3	30 (4.9)	9.8	25
総 計	4446	5053	5142	13.7	607(100.0)	1.8	89

(出所) 総務庁「労働力調査」(各年3月分)より作成。



## (2) 女子を中心に「不足」がつづく「専門・技術職」ホワイトカラー

ホワイトカラーのなかでも「専門・技術職」については依然として今日でも「不足」と判断する企業の方が多い(表1)。この中には、新規商品の開発を担う技術者を求める中小企業なども含まれようが、ここではサービス産業における「専門・技術職」の不足について注目したい。不況が深刻な情報サービス部門のシステムエンジニア、プログラマーなどが、「過剰」傾向にあるのにたいして、保健・医療・福祉など公共的サービス分野の専門・技術職は慢性的不足状況にある。看護婦に代表されるように、医療・介護労働については長時間労働、深夜勤務の多さなど労働条件の劣悪さのために、有資格者であってもこれらの仕事を忌避する人たちがあいついでいる。かれらの労働市場への参入と退出が繰り返すなか、労働力不足が慢性化しており、医療・福祉施設の経営困難という事態をも引き起こしている。女子の「専門的・技術的職業」については不況が深刻化した92年3月から93年3月にかけても増加傾向が持続しており(271万人から274万人へ3万人の増)、男子(同、394万人から383万人へ、11万人の減)と好対照を示しているが、これは上記の状況を反映していると予測される。

以上のようなホワイトカラー労働者の「過剰」と「不足」の併存状況は、資本による労働配分の無政府性と限界を示している。すなわち、好況期には資本は活況を呈している部署に大量の労働力を吸引するが、局面が悪化するや一変して追出しに転ずる一方、医療・福祉部門など真に社会的に必要な分野に必要な労働者を配置することは困難であることを物語っている。小論のテーマである雇用調整の対象とされているのは、「過剰」と判断されている、主として管理

職、事務職および一部の専門・技術職のホワイトカラーである。

## 2. ホワイトカラーにたいする雇用調整

1970年代の石油危機後の不況以来、第2次石油危機、円高不況など景気悪化のたびに、雇用調整が実施され、「乾いたタオルをしぼるような合理化」が強行された。これまで主として生産ラインの人員削減、効率化が追求されたが、今回の不況ではいよいよホワイトカラーにたいする雇用調整、人員削減が本格化している。

表3が示すように、1992年3月から93年3月にかけて、雇用者の中で事務従事者が27万人減少したのははじめ、専門的・技術的職業従事者が8万人(女子3万人増、男子11万人減)、管理的職業従事者が6万人それぞれ減少している。これらに比べて販売従事者の増加は著しく、1年間で43万人もの伸びを示している。これは資本による不況下の販売戦略の強化を反映したもののと思われる。

また、表4は、労働省が本年5月上旬～6月上旬に実施した「主要業種の雇用動向及び円高の雇用に及ぼす影響について」(主要14業種、420社より回答)の調査のうち、「合理化計画」に関するものである。「合理化」を実施または計画中与回答した企業(322社)のなかで、人員を減少させる部門としては事務・管理部門(50.9%)、管理職(42.5%)が特に多く、研究・開発部門(10.9%)、営業・販売部門(9.6%)と対照的である。ただし、同調査によれば「生産部門の人員が多い鉄鋼、工作機、工作部品、電機等では、ブルーカラー対象の合理化もさらに進む」と予測している。

### (1) 中高年管理職の削減

ホワイトカラーにたいする雇用調整の特徴として、まず第1に、これまで「企業社会」の中

特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

表4 リストラクチャリング（事業再構築）などの合理化計画

質 問	回 答			割合 (%)
(1)合理化計画の有無	計画を実施中			36.2
	計画を策定中			16.7
	計画策定を検討中			23.8
	予定なし			23.3
(2)計画実施期間	1～2年間			44.1
	3～5年間			50.6
	6年間以上			1.9
	未定			3.4
(3)業況回復の際の計画見直しの可能性の有無	基本方針も含め見直す可能性あり			18.6
	人員削減数等数字の見直し等は行う可能性あり			55.9
	見直しは行わない			22.7
	未定			2.8
(4)合理化を計画した直接の要因 (複数回答)	本業部門の業績悪化			64.9
	本業以外の業績悪化			6.8
	設備投資負担			20.2
	人件費負担			46.0
	いわゆるバブル期の負担（設備投資、人件費等）			25.8
(5)合理化計画の内容 (複数回答)	事業拠点等の統廃合			38.8
	年功序列重視から能力主義重視等への人事方針変更			48.4
	部門別等の独立採算主義の導入			23.0
	需要の変化に対応するための組織の改編			63.7
(6)人員削減割合	約1割	削減有 の中で の割合	71.7	33.9
	約2割		22.3	10.6
	約3割以上		5.9	2.8
	未定または削減なし			52.7
	(7)事業縮小部門 (複数回答)	生産部門		
研究・開発部門				8.4
営業・販売部門				7.1
事務・管理部門				56.2
管理職				46.9
(8)人員削減部門 (複数回答)	生産部門			31.7
	研究・開発部門			10.9
	営業・販売部門			9.6
	事務・管理部門			50.9
	管理職			42.5
(9)合理化に伴い実施する雇用調整等 (複数回答)	配置転換			76.7
	出向			47.2
	採用抑制			75.8
	早期退職優遇制度の導入・見直し			16.5
	希望退職者の募集			4.3
	退職勧奨			5.9
	解雇			1.9

(注) 1. 調査対象数：主要14業種、420社より回答。

2. (2)～(9)については、(1)で「予定なし」と回答した98社を除く322社について集計。

(出所) 労働省「主要業種の雇用動向及び円高の雇用に及ぼす影響について」(1993年6月)。

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

核を担ってきた大企業の中高年の管理職までも削減のターゲットにされており、希望退職の形をとった退職強要をはじめ、さまざまな方法で排除が行われている。たとえば日本 IBM が導入した「セカンドキャリア支援制度」は50歳以上のすべての社員を対象に、退職金の上積みと引き換えに転職、嘱託、独立、出向のいずれかを選ばせるシステムである。しかも出向先の子会社設立にあたっては自分の退職金の一部を出資しなければならない。

中高年管理職を対象にした人員削減の本格化は「会社あつての自分」というこれまで多くのサラリーマンをとらえてきた企業意識を根底から揺り動かしつつある。

### (2) 新規採用の抑制、大卒者の就職難

ホワイトカラーにたいする雇用調整は、新規採用の停止や縮小をとおしても行われている。日本経済新聞社の調査（1993年5月14日時点、主要683社対象）によれば、94年度の新規学卒者の採用計画は大卒事務系で前年比10.1%減、同技術系13.8%減、短大・高専卒計23.7%減の見込みである（「日本経済新聞」1993年5月19日付）。

特に、来春の女子大卒予定者の就職難はきわめて深刻化している。総合職は言うまでもなく一般職についても採用を厳しく制限しており、男女雇用機会均等法にたいする違法行為が公然と行われている。女子大生の間では「大学は出ても職はなく、当面アルバイトで生活するしかない」との声が広がりつつある。

### (3) 「派遣・パート」ホワイトカラーの雇用不安

事務職などのホワイトカラー削減の方法として最も安易に行われているのが派遣労働者やパートのホワイトカラーに対する雇止めや契約打ち切りである。このため毎年、順調に伸びてきた派遣企業の売上高も鈍化傾向に転じた。登

録型派遣業の一事業所当りの売上高は、1990年度までは2桁の伸び率であったが、91年度は8.1%増と初めて1桁台に落ち込んだ（労働省「労働者派遣事業の平成3年度事業報告」）。情報サービス部門とともに派遣労働者を大量に活用してきたコンピュータメーカーでも派遣労働者の大幅な整理に踏み切っている<sup>1)</sup>。好況期には「フリーワーカー」としての自由さが強調されていた派遣労働であるが、不況を理由とする契約の中途解除や長期契約の減少があいつぐなか、不安定雇用の側面がにわかに顕在化している<sup>2)</sup>。

## 3. なぜいまホワイトカラーが削減されようとしているか

では、今日、ホワイトカラーを主要な標的にした雇用調整が断行されているのはなぜだろうか。

### (1) 雇用と賃金をセットに人件費の圧縮

まず、第1に、景気局面の悪化による操業率低下のもとでの「合理化」の追求とともに、一時的な景気対策としてではなく「低成長でも収益の的確な経営体質の確立」をめざして、長期的視点にたつて雇用と賃金をセットにした人件費コストの圧縮を図ろうとしている。しかも本年春以降の円高の一層の進展は、輸出産業を中心にコスト削減への圧力をさらに高めている。

トヨタのジャストインタイム方式に象徴されるように生産ラインにおける「合理化」はすでに極限にまで達しており、資本にとって残された労働強化、効率化の余地はホワイトカラー職場においてはという認識に立つて、雇用と賃金の双方をセットにした労務コストの削減が目論まれている。研究職に限らず、一般の事務職場にも裁量労働の枠を拡大することで、賃金総額を固定したままで効率の向上を企図している。日経連専務理事の次の発言はこれらの意図

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

を端的に示している。

「日本的労務管理の制度は、現場の生産労働者を中心に形づくられてきた。米国などでは、ホワイトカラーの能力をいかに徹底的に引き出すかを目的に管理している。日本でも、ホワイトカラーの生産性向上を真正面から取り上げる時期にきている。」「ホワイトカラーは時間的管理に全くなじまない。……ホワイトカラーの生産性を上げるには、裁量労働の枠を広げ、賃金のあり方、処遇のしかた、労働時間との関係など、あるべきホワイトカラー像の再構築に正面から取り組まねばならない。」(『週刊労働ニュース』1993年5月31日号)

### (2) リストラクチャリングの新展開

管理職・事務職などのホワイトカラー労働者にたいする雇用調整の背景としては、不況をテコにおしすすめられている次のようなリストラクチャリングの新戦略が深くかかわっている。

①多角化戦略の見直し、事業展開の縮小 80年代の日本経済をリードした自動車、電機産業などでは、これまでの多品種少ロット生産が設備投資を肥大化させ、コスト高の制約に直面したため、部品の共通化、製品サイクルの長期化、他社との業務提携による製品種類の絞り込みに転じるようになった。コンピュータ業界ではニーズの変化にともなって大型汎用機から小型機種重視への移行(ダウンサイジング)を迫られている。また、バブル経済の破綻で業績悪化に苦しむ証券、金融業界では店舗展開の縮小に乗り出している。このような戦略転換には企業組織の再編、統合が不可避であり、これにともなって管理職ポストの大幅な縮小は必至である。

②アジア向け海外進出の推進 不況下のリストラクチャリングのいま一つの重点は、製品コストの切り下げを重視した生産拠点の再編、海外展開を積極的に進めることであり、これに

ともなって国内の旧型工場の閉鎖、縮小が図られている。今日の海外進出の重点が欧米向けからアジア、とくにASEAN諸国向けに転じたことが新たな特徴である。

海外直接投資の推移(大蔵省への届出ベース)を見ると、円高基調に転じた85年度以降89年度まで毎年4割増というハイペースで伸びたが、景気後退にともなう業績悪化などのため90年度には頭打ちになり、その後は減少が続いている。しかし、欧米向けに比べてアジア向けの減り方は少なく、中国向けは92年度も拡大するなど、アジアとくにASEAN諸国への進出が増加しつつある。たとえば、トヨタ自動車は本年2月、タイに新工場を建設するとともに既存工場を拡張し、現地生産能力を97年までに現在の倍の20万台に上げると発表した(総投資額は約450億円の見込み)。

### (3) 団塊の世代対策——「削減の好機到来」

管理職、事務職などのホワイトカラーにたいする雇用調整の背景として、今回の不況を機会に40代なかばの「団塊の世代」対策を一気に進めようとする資本の意図がうかがえる。『労働白書』(平成5年版)も指摘しているように、年齢構成のいびつさは中小企業よりも大企業で深刻化している。

「雇用者の年齢構成をみると、管理職に昇進する割合が高まる40～44歳層の構成比が高くなっており、これを企業規模別にみると大企業の方が中小企業より高い。こうした年齢構成要因のために、管理的職業従事者の全雇用者に占める割合は大企業で高まっている。大企業では、中小企業より管理職に昇進する割合を低く抑え込んでいるが、それにもかかわらず、年齢構成要因のために管理的職業従事者の割合が高まっており、こうしたことが大企業やホワイトカラーを中心とした雇用過剰感に影響しているとみら

れる」(『平成5年版労働白書』、日本労働研究機構、7ページ)。

管理職ポストの確保困難など大企業は膨れ上がった「団塊の世代」の処遇にこれまでも苦慮していたが<sup>3)</sup>、この際、従来のソフトタッチの対策(専門職制度の提案など)を放棄して、「過剰」と判断した者は社外へ排出するなど言わば「外科手術による解決」を図ろうとしているのではないか。これまで資本は「団塊の世代」を企業活力の中心、成長の源泉として存分に活用してきたわけで、かれらが大量に管理職に昇進する年代に達したからといって、その責任をかれら自身が負わねばならない理由はどこにもない。

#### 4. むすびにかえて

以上のごとく、今日のわが国のホワイトカラーをめぐるのは、保健・医療・福祉など公共的サービスに従事する一部の専門・技術職が慢性的不足状況にある一方で、多数の中老年ホワイトカラーを中心に雇用不安が広がり、また女子大卒者の就職難が深刻化しつつある。このような事態をどのように考えればよいのだろうか。

『労働白書』(平成5年版)は、「職業間の過不足をできるだけ少なくしていくためには、労働条件の変更を通じた市場メカニズムによる調整が動くよう環境整備を行っていくことを基本としつつ」、職業に関する情報提供の充実、カウンセリングや進路指導、職業能力開発体制の整備、不足職種における労働条件の改善などを提起している(同、31ページ)。しかし、最も肝心なことは独占資本を基軸とした無秩序な労働力の吸引と排出、労働力の使い捨ての構造にメスを入れることである。医療・福祉部門など社会的に必要な不可欠な部署に専門的労働力を配置できるように教育を重視し、労働条件を抜本的に改善すること、労働者の安易な解雇や雇用調整に歯

止めをかけ、資本にたいして使用者責任を果させるような法制度を整備することが重要である。労働力の社会的配分をめぐるのは「市場メカニズムの調整」にゆだねるのではなく、独占資本に対する社会的な規制と社会政策的措置が不可欠である。

(注)

- 1) 「コンピュータのダウンサイジングの影響で特に大型開発に関係しているSEやプログラマー職場が縮小している。日立の川崎では既に派遣労働者5000人を減らしたが、さらに14000人から7500人に減らす計画を進めている。NECでも協力会社が減らされたり、SEを営業に回すなどの配転が行われている」(電機労働者懇談会「ELIC」1993年6月15日号)。
- 2) 『月刊人材派遣』1993年5月号掲載の派遣労働者による座談会では「契約終了前に次の仕事が見つければラッキー」、「長期契約が減少して単発の仕事ばかり」という状況が紹介されている。
- 3) 「団塊の世代の問題は端的にはポスト不足問題として現れ、それは40年代に発展著しかった産業の大企業大卒ホワイトカラーにおいて典型的に現れているといえよう」(労働省「団塊の世代の活性化専門委員会報告」1987年3月)。

(会員・金沢大学教授)



## 学生と就職問題 ――昨今の変化――

馬場 宏

### はじめに

大学生の就職問題について述べるに先立ち、現在、学生の就職活動と企業の採用活動を大きく規制している就職協定をご紹介します。また、本文中の各種データは早稲田大学のものであることをお断りしておく。

### 1. 就職協定

1993年度の就職協定は、昨秋の就職協定協議会世話人会（大学側代表・文部省・企業側代表）によって決定されたもので、92年度と全く同じ内容である。すなわち、

#### 1. 採用選考開始

8月1日前後を目標として、企業の自主的決定とする。

#### 2. 採用内定開始

10月1日。

#### 3. 運用上の順守事項

- ① 企業等は、採用人員、選考期日、場所等に関する情報を公開する。
- ② 企業等は、採用活動にあたり学事日程を尊重する。
- ③ 企業等は、拘束をはじめとする不公正な採用活動を行わない。
- ④ 大学や企業等が主催する企業研究会・説明会の開始は、7月初旬以降を目標とする。

- ⑤ リクルーターとの接触開始は、7月初旬以降を目標とする。
- ⑥ 大学側の求人票公示日は、7月1日とする。
- ⑦ 高校卒業者については、教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用枠の確保をはかる。

というものであり、過去に数々の歴史的背景を持って今日に至っている。とりわけ大学側にとっては、学事日程を守るため、あるいは、学生が就職に関し、公平・均等に機会を与えられるための紳士協定であり、細部については、時代の推移とともに改善の手を加えながらも、その存続は守っていかなければならない。

### 2. 採用中止企業

7月中旬現在は、協定3-④、⑤によって、企業の事実上の採用活動が許される時期ということになる。

バブル経済最盛期前後の企業の採用活動についてみると、7月中旬にはかなりの答が出されていたが、ここへ来て全く様相を転じている。景気低迷による経営不振を理由とする企業の採用手控えは、採用人数枠の縮小と、これに付随する女子学生の極端な採用減という事態を惹きさせているのである。ちなみに早稲田大学に対する採用中止企業数は207社で（7月15日現在）、昨92年の34社に比べ、その6倍以上に及ん

でいる。これは今日の不景気の底がいかに深い  
かということを示すものである。

### 3. 求人企業数の推移と採用方法の変化

ここで89年以降の本学に対する求人企業数を  
あげると、表1のようになるが、91年以降の求  
人会社数の減少に反して、対求人充足率が増加  
している現象について説明を加えたい。

表1 求人会社数・内定会社数・充足率の推移(文系)  
(毎年3月31日現在)

年 度	1992	1991	1990	1989
求人会社数(A)	7832	8569	8760	8744
内定会社数(B)	1836	1620	1607	1367
充足率B/A(%)	23.4	18.9	18.3	15.6

バブル経済全盛の1990年は求人企業数も最大  
となり、学生にとっては史上空前の売手市場と  
までいわれた。しかしこの年をピークに売手市

場にも翳りが見え始め、昨年は学生にとって厳  
しい就職環境となったのである。厳しさとは、  
先ず採用人数枠の縮小である。これによって、  
採用選考方法に変化がみられ、厳選化されるこ  
ととなった。いわゆる5分間面接といわれるそ  
れまでの短時間での採用決定が、先ず筆記試験  
での学力選別、次に適性検査による適応力選別、  
そして面接による選考と段階を踏むように変化  
した。さらに、面接も数次に分けて実施され、  
徹底した選考過程を経て初めて内定に至るとい  
う図式になったのである。

結果的に、学生は超売手市場時代の有名大手  
企業一辺倒の就職活動では、容易に採用内定を  
得ることができなくなり、多数の企業をまわる  
ことによって初めて就職ができるということに  
なった。このことが、表1の内定会社数を増加  
させ、求人会社数に対する採用内定会社数の比  
率が、92年には前年の18%台から23.4%と充足  
率を上昇させることになったのである。内定会

表2 1992年度・91年度採用状況比較調査 (対象) 89・90・91年度の3年間で15名以上採用の244社(文系)

業 種	92年 合計	男	女	91年 合計	男	女	増減% 全体人数	増減% 男人数	増減% 女人数	対象会社数
製 造 業	840	749	91	1147	987	160	-26.8 -307	-24.1 -238	-43.1 -69	78社
商 業	325	234	91	424	286	138	-23.3 -99	-18.2 -52	-34.1 -47	27社
金融保険	1075	866	209	1235	1031	204	-13.0 -160	-16.0 -165	+2.5 5	68社
運輸通信	274	201	73	260	200	60	+5.4 14	+0.5 1	+21.7 13	16社
マスコミ	383	326	57	467	383	84	-18.0 -84	-14.9 -57	-32.1 -27	27社
そ の 他	191	157	34	260	224	36	-26.5 -69	-29.9 -67	-5.6 -2	28社
合 計	3088	2533 82%	555 18%	3793	3111 82%	682 18%	-18.6 -705	-18.6 -578	-18.6 -127	244社

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

社数216社の増加は、各方面への進出分野がそれだけ広がったということであり、これは本大学の進路指導の方針に沿う結果となったと言える。

### 4. 女子学生について

ところで、女子学生にとっては特に就職活動が厳しい、と各種マスコミが取り上げた92年の実態については、本大学生を多く採用する企業全業種にわたって91年と比較した結果、表2の数値が得られた。

すなわち、全業種244社の採用状況を前年と比較した結果、男女ともに18.6%の減少である。この限りでは、女子が特に厳しい就職活動を強いられたいは言い難い。厳しさにおいては、男子・女子学生ともに同じであったといえることができる。

### 5. 93年就職状況

さて、本年の就職状況を93年7月15日現在で見よう。採用中止企業数については前述したが、全体的には大手企業の採用予定数が、昨年のおよそ半分に減少している。とりわけ女子学生は、この企業の採用枠縮小の対象とされやすく、雇用調整の波を集中的に被っている。企業によっては、女子の採用数を『限りなく零に近い人数』という表現で求人してきているところもある。男女雇用機会均等法が1986年に施行されて8年目になるが、景気低迷の渦中にあるのは法も効を奏さないというのが現実である。均等法の第7条（募集及び採用）に、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない」とうたっているが、「限りなく零に近い」という女子学生採用減の企業が多いことも確かである。女性の就職後の働き方は「M字型労働」といわれ、年齢別の労働力率をみる

と、20～24歳層で75.6%と最も高く、その後下降して30～34歳で52.9%と最も低くなる。その後再び上昇して45～49歳で72.1%と高くなり、50歳以後なだらかに下降している。「M字型労働」と呼ばれているのは、30代前半で労働力率が最も低くなるためだが、この時期の女性が、結婚・出産・子育てなどで労働市場を離れていくのは止むを得ない（総務庁統計局「労働力調査」による）。一方、昨年4月に育児休業法が施行され、まもなく訪れる若年労働力不足への対応が急務を要することも確かである。女性の長期勤務、仕事と家庭の両立化等へ向けて、世の中は大きく変化している。また、国の施策の遅れに対しては、国民の世論によってこれを促進させていきたい。均等法施行女子第1期生の職業意識調査によると、表3のような結果が報告されている。

表3 職業に対する意識について

●女性が仕事を続けるにあたって最も必要だと思うものはなんですか。（1つだけお選び下さい）

男性の意識改革	344	17.0%
職場の理解	316	15.6%
本人の努力	287	14.2%
母性保護の制度充実	280	13.9%
女性全体の意識向上	223	11.0%
保育施設の充実	191	9.5%
夫の理解	180	8.9%
労働時間の短縮	135	6.7%
その他	41	2.0%
無回答	23	1.1%
合 計	2020	

回収状況 依頼数：6154件 回収数：2020件(32.8%)  
(大学職業指導研究会第3分科会、1992年3月集計 首都圏40大学協力)

すなわち、女性が仕事を続けるに当って「男性の意識改革」が求められ、「職場の理解」、そ

特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

して女性自身の「本人の努力」という順で、就業継続要件としている。

なお、本年の女子学生への異常な就職難に対し、労働省婦人局は、特別相談窓口を全国7都道府県に設置したが、この現象は相談によって解決されるものとは考えられない。女子学生の就職環境の厳しさに直面し、大学にあって就職業務を担当するものとして、世論の大きな変革を強く望むものである。女子総合職については、様々でているが、早急に結論をだすべきではない。大学では、自らの意志で選んだ職を、簡単に放棄するのではなく、壁を乗り越えるための努力をするよう指導している。

## 6. 卒業生へのサービス

ところで、大学就職課には卒業後何年かたったOB・OGも就職相談に来室するが、近年の動向を最後に紹介してみたい。

88年から90年にかかる景気上昇時の就職相談は、自己の現状と比べてより良い職場を求めている転職が多かった(表4参照)。

表4 既卒者の相談件数

年 度	1992	1991	1990	1989	1988
男 子	138	131	103	96	119
女 子	80	61	39	31	22
計	218	192	142	127	141

しかし、91・92年になると、景気後退による経営不振を理由とした退職が多くなり、止むに止まれぬ事情での求職者が増加したが、受入れ企業は充分ではなかった。

今後、大学就職課の窓口は、新たな要望にこたえて高度な就職相談をしていけるように、環境と資質を整えていかなければならないと考え

ている。

(早稲田大学学生生活センター就職担当部長)

July 1993 No. 3

# Rodo-Soken Journal

Japan Research Institute of Labour Movement

Editor: Tsutomu Udagawa  
Address: Rodo-Soken, Union Corp #63,  
3-3-1 Takinagawa, Kitaku, Tokyo, Japan (114)  
Tel: 03(374)0033  
Fax: 03(374)2968

## Pursuit of Democratic Control on Big Enterprises

--For the Realization of Human Working and Living  
Conditions--

Yoshihisa TOKITA

**Preface: Why is Democratic Control on Big Enterprises Necessary?**

Among Japanese working class, it is said that Japanese capitalism has "two faces". One face is Japan as "an Economic Big Power" symbolized by groups of big monopoly enterprises that have grown to world top corporations by accumulating huge profit with the support of the state policy. Another face is Japan as "a Country of Meagre Living", characterized by the working conditions at places of work including low wages, long hours and high-intensity work, death by overwork, curtailment of welfare and education under the "administrative reform" in line with the Ad Hoc Commission of Administrative Reform, breakdown of people's life resulting from heavy taxes, high commodity prices, etc.

To enforce democratic control on tyrannical economic activities of the monopoly capital and pursue people oriented economic democracy in order to protect life and rights of workers and the people in the present contradictory Japan - an Economic Big Power and a Country of Meagre Living - is an important task of the day for the trade union movement.

This is to say, the Action Policy for 1992 of the working class national center Zenroren (National Confederation of Trade Unions) and up "Improvement of People's Living with Control on Big Enterprises Tyranny" as one of the main tasks of the trade union movement and declared as follows.

"Under the slogan of 'Enrich the people's living, welfare and education by reducing military expenditures', Zenroren does every thing in its power to realize various demands to protect people's life, including improvement of social security and welfare

program, preservation of environment, opposition to the "administrative reform" promoted in line with the Ad Hoc Commission of Administrative Reform, etc.

At the same time, combining with its struggle to convert the Liberal-Democratic Party government's big enterprise-oriented policy pursued at the sacrifice of people's life, Zenroren fights to secure social and democratic control on big enterprises' anti-social tyranny, such as their maltreatment against subcontracting enterprises, destruction of environment, despotic rule over workers, etc. and to return their exorbitant internal reserves of profits to workers and the people, to rectify the unfair tax system, etc."

Thus, the democratic control on big enterprises has come to the fore as a local issue of the trade union movement. And the pursuit of this task has become more and more urgent today in the development of serious structural recession triggered by the collapse of the bubble economy. It is because the Liberal-Democratic Party government's counter-recession measures in the interest of business circles, and the monopoly enterprises' measures to cope with the recession, centering around the personnel-reducing "rationalization", have sacrificed the working and living conditions of workers and the people more and more seriously.

This article will verify, first of all, the situation of workers and the people in Japan as an "Economic Big Power", the characteristics of the current "structural recession" triggered by the bursting of the bubble economy, and the tyranny of big enterprises in pursuing personnel-reducing "rationalization" supported by the government's counter-recession measures, and then examine the policy subjects of the trade union movement for the democratic control on big enterprises.

### 労働総研ジャーナル(英文) 3号発行

第3号は、戸木田嘉久論文『大企業の民主的規制の追求―「人間らしい労働と生活」のために』、および労働総研・労働時間問題研究部会の研究状況の紹介。

年4回発行。希望者には、年2,000円で頒布。

# ホワイトカラー女性労働者と雇用調整

## ——銀行における事例を中心に——

志賀 寛子

### 1. はじめに

専門的・技術的職業、管理的職業、事務、販売などのホワイトカラー職業に従事する労働者の数は急速に増えている。その結果、1990年の国勢調査では、ホワイトカラー職業の構成比は、49.9%とほぼ半分を占めるに至った。

ホワイトカラー職業比率の増加は、女子においてより顕著である。1960年の国勢調査では、ホワイトカラー職業の構成比は男子29.6%、女子25.9%であったが、1990年には男子の46.1%に対して女子は55.7%と過半数を占めている。なかでも事務従事者の増加が著しい(図1)。1960年から1990年までの30年間に増加した事務従事者745万人のうち74%、約552万人が女子であった。

ホワイトカラー化はいずれの規模の企業においてもすすんでいるが、企業規模が大きくなるほど顕著である。特に大規模事業所では生産の自動化・機械化の進展を反映して専門的・技術的職業従事者と販売従事者の構成比の上昇が大きい(以上平成5年版「労働白書」による)。

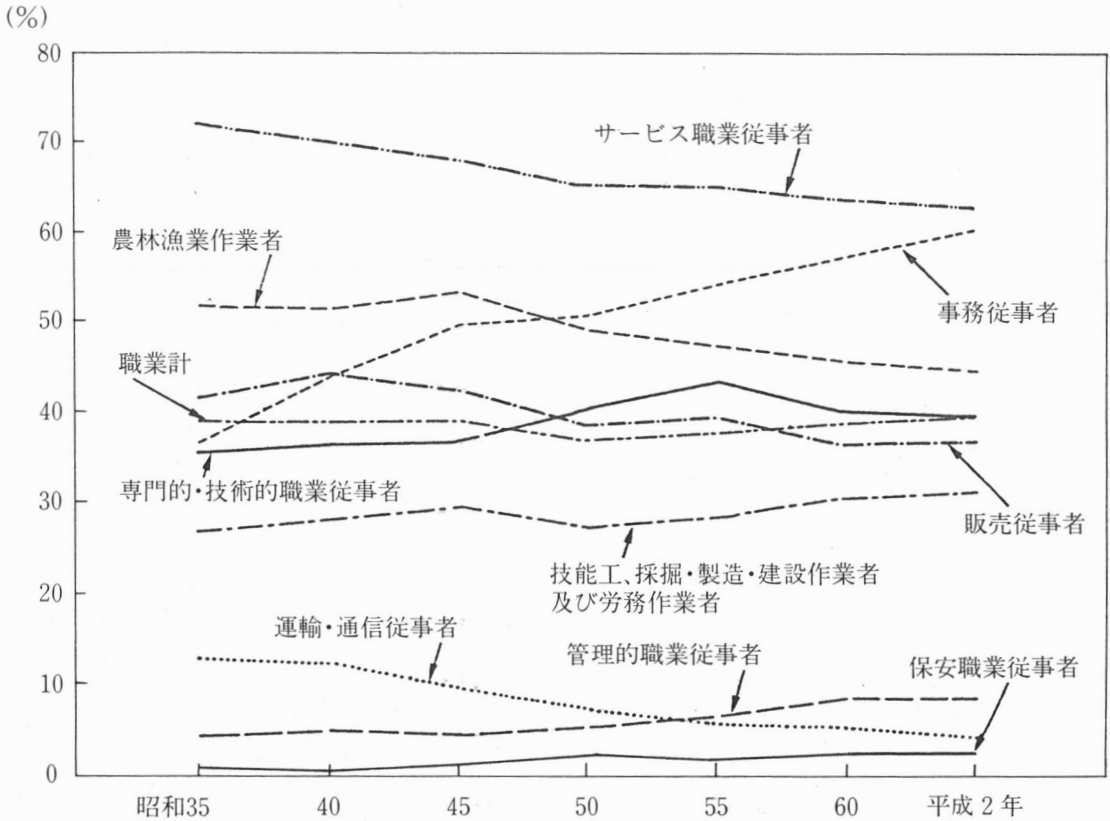
さて、このように増加著しいホワイトカラー労働者であるが、とくに女子労働者において特徴的なのは、就業形態が多様化してきていることである。労働省の「昭和62年『雇用形態の多様化に関する実態調査』」によると、「事務所」で働く労働者のうち、男子は91.6%が正規労働

者であるのに対し、女子は74.2%が正規労働者である。今日では、パートタイマー、契約社員、臨時・アルバイト、派遣スタッフなどいくつもの異なる就業形態がある。そして、これらの多様な就業形態の非正規労働者が、同一職場に机を並べて仕事をする光景もめずらしいことではなくなった。そしてまた、同じパートタイマーでも、受け持つ業務によって、呼称も時間給も勤務日数・就業時間帯なども異なる労働者が同一職場に働いているケースも少なくないのである。

たとえば滋賀銀行では、パートタイマーをレギュラーパート、短時間パート、特定日パートの3種類に分け、それぞれつぎのような特徴をもたせている。

- ①レギュラーパート——実働7時間以内で1ヵ月18日以上勤務。雇用期間は6ヵ月以上1年以内とし、中、長期にわたり就業可能な人を対象とする。
- ②短期パート——実働7時間以内で1ヵ月15日以内の勤務。雇用期間は2ヵ月とし、一時的に短期間就業可能な人を対象とする。
- ③特定日パート——実働7時間30分以内で1ヵ月10日以内。雇用期間は6ヵ月以上1年以内とし、1ヵ月のうち物日(モノ日・税金、給料支払いなどで特別に忙しい日)、月末、月初など、特定日だけ就業する人を対

図1 職業別女子比率の推移



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」

象とする。

そして今日、ホワイトカラー労働者にまで及んでいる人員削減・雇用調整の波は、後述するように身分保障の不安定なこれら非正規労働者の足もとを真先にゆさぶっている。

だが同時に、今回の雇用調整の大きな特徴は、正規・非正規、男・女を問わず、管理職から一般社員までのあらゆる層にその波が及んでいることであろう。ここでは主に、金融機関における人員削減・経営合理化の動向をふまえ、女子に対する雇用調整の現状と問題の所在を考えてみたい。

## 2. 全面的経営合理化のもとで

今年1月、パイオニアとクラリオンが管理職の指名解雇、退職勧奨を行って話題になったが、金融機関においても各企業は表1、表2のような人員削減・経営合理化計画を立てている。

役員報酬のカットは当然のこととしても、大手銀行では、人員の大幅削減・配置の見直し、新規採用の抑制、組織の再編、国内外の拠点再構築、システム投資の抑制、その他諸々の経費削減など、全面的な経営合理化策を打ち出している。

バブル経済破綻の影響を最も大きくうけた証券会社においても、たとえば野村、大和、日興、山一などの四大証券では「各社とも新卒者をピ



特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

表1 合理化・不況対策の実施状況

(単位：％)

		金融・保険 (対象会社数34)				非製造業 (対象会社数234)			
		実 施	強 化	予 定	未実施	実 施	強 化	予 定	未実施
採 用	新規学卒者の採用（計画）の削減・停止	17.6	2.9	11.8	64.7	15.8	5.1	11.5	65.0
	中途採用者の採用（計画）の削減・停止	11.8	8.8	11.8	64.7	13.2	5.1	12.0	66.7
	臨時・パートタイマーの採用削減・停止	11.8	8.8	11.8	61.8	8.5	4.7	13.2	67.5
雇 用 調 整	派遣労働者の契約中止	5.9			85.3	5.6	3.8	7.3	77.8
	臨時・パートタイマーの契約更新中止、解雇	2.9		2.9	94.1	3.8	1.7	7.3	82.5
	嘱託者の契約更新停止、解雇	8.8		8.8	82.4	3.8	1.7	7.7	84.6
	定年延長後の再雇用・勤務延長停止	2.9			61.8	1.3	0.9	3.8	62.0
	早期退職優遇制度	5.9			11.8	5.6		2.1	26.1
	出向・転籍の実施			5.9	91.2	1.7	2.6	6.4	83.8
	配置転換の実施	14.7		8.8	73.5	4.7	3.8	16.7	68.8
	規模別対象会社の内訳	3,000人以上 1	1,000人以上 2	300～999人 23	300人未満 8	3,000人以上 17	1,000人以上 44	300～999人 112	300人未満 61

〔選択肢の説明〕

実 施：合理化対策として平成4年以降実施している。

強 化：平成4年以前から継続実施しているが、今回合理化・不況対策としてさらに強化見直した。

予 定：現在実施していないが、合理化対策として今後実施する（予定）。

未 実 施：合理化対策としては現在実施しておらず、今後の予定もない。

制度なし：もともと該当する制度・計画がない。

- 本表では、「制度なし」「無回答」については割愛した。このため各項目の割合（％）を合計しても100.0にならない項目がある。また、空欄は回答がなかった項目である。
- 「実施」「強化」「予定」の3者を合計して5％に満たない項目は、本表の集計から除外した。

(出所) 労務行政研究所『労政時報』第3106号(93. 3. 12)

特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

表2 金融機関における合理化、雇用調整の動向 (1992年8月～1993年2月)

〔都 市 銀 行〕

第一勧業銀行	〔設備投資圧縮〕 1992～95年度の設備投資額を約20%、4年間総額1000億円程度、各年200～250億円の圧縮。 〔組織再編〕 本部組織(46部)の見直しスリム化。国内外の拠点再構築。 〔採用抑制〕 93年度の総合職採用は100人減の400人の予定。 〔経費節減〕 年間50億円の経費節減(役員報酬5%カットなど諸々)。
さくら銀行	〔役員報酬〕 一律10%カット。 〔組織再編〕 店舗効率化小委員会が約10%の店舗統合を検討。海外拠点の統合検討。 〔人員削減〕 人材精鋭小委員会が本部人員を93年3月末までに1250人の削減を検討。今後3年間で約3000人削減。 〔経費節減〕 経費効率化小委員会がシステムの統合・開発費の圧縮、センターならびに事務集中部の効率化など検討。
あさひ銀行	〔役員報酬〕 報酬月額を92年10月より5%カット。4年間に役員数約20%カット。 〔組織再編〕 店舗の統廃合。 〔人員削減〕 95年度人員を当初計画比1000人削減して1万1000人体制に。 〔経費節減〕 交際費など150億円削減。
住友銀行	〔役員報酬〕 92年11月から5%カット。 〔組織再編〕 本部組織の43部14室を35部8室に簡素化。 〔人員削減〕 93年度から3年計画で全人員の1割に当たる2000人を削減する方針。 〔採用抑制〕 94年度採用を前年度比30%減の予定。 〔設備投資圧縮〕 事務機械化投資の半減。
大和銀行	〔役員報酬〕 11月から5%カット。 〔組織再編〕 本部の簡素化、内外拠点の統合。 〔人員削減〕 総人員の1割に当たる約1000人を3年間で削減(採用抑制・出向強化・パートの削減)。 〔採用抑制〕 93年度新卒採用を前年度比14%減の670人に、94年度以降も採用抑制を実施。 〔配置転換〕 93年中に本部人員150～200人を支店に配転。
東海銀行	〔役員報酬〕 役員の月額報酬の5%カット。 〔組織再編〕 本部組織のスリム化(100人削減)。海外本部制を廃止。旧三和信金の店舗の統廃合。

〔証 券〕

野村証券	〔人員削減〕 5年間で2000人削減、95年夏までに総合職400人、女子一般職では1000人を削減。 〔採用抑制〕 93年の新卒採用は総合職160人と前年より半減させ、女子一般職も92年より4割少ない420人に抑制。今後も総合職の採用は160人程度とし、女子一般職はさらに減らす方針。
三洋証券	〔配置転換〕 3月までに本社の非営業部門から営業部門へ200人配転。今後1年半で現在の総人員の3分の2に当たる3000人まで縮小する計画。 〔役員削減〕 現行の34人から8人削減。
勸角証券	〔組織再編〕 本部77の部・室を34に組み直す。
第一証券	〔早期退職優遇〕 50歳前後から定年(60歳)前の退職金を現行より20～30%程度の上乗せを検討。 〔採用抑制〕 93年大卒者の採用ゼロに抑制。
東洋証券	〔管理職給与〕 11月から課長以上190人を対象に管理職手当を50%カット。

〔生 命 保 険〕

朝日生命保険	〔人員削減〕 約2600人の本社員のうち、6%に当たる150人を削減。 〔組織再編〕 164ある課やチームなどを3分の1に縮小。
第一生命保険	〔組織再編〕 240ある本社内の課を1割削減。その他に約2300ある営業拠点を約90削減。
日本生命保険	〔人員削減〕 日比谷と赤坂に分割している東京本部を日比谷に統合する計画があり、これに伴い、東京本部の人員の1割に当たる300人を削減する方針。
明治生命保険	〔組織再編〕 本社内にある210の課や担当部門を4月に2～3割削減。 〔配置転換〕 本社約1300人の1割を各地の営業部門に配転。

(注) 労務行政研究所『労政時報』第3106号(93. 3. 12)、日本金融通信社『ニッキン』1992年9月11日号などから作成。

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

ーク時の40～50%削減。本社をスリム化して営業部店の戦力分野に人員を重点配置。国内外の店舗統廃合。国内拠点の場合『非採算店舗』である営業所（特別小型）が対象。コンピュータ関連については、当面大規模な開発は見合わせ、①ダウンサイジング化、②情報系の見直しなどを進める。そのほか広告宣伝費は各社とも前期比50%以上の減。交通費も日興、山一は専務以外の役員送迎車を廃止。大和は500種類の帳票の全面見直しを含めて200億円の削減を計画」（業界紙『ニッキン』1992年7月17日付）などの全面的な経営合理化を明らかにしている。生保業界においても、銀行、証券とほぼ同様の内容である。

### 3. 人員削減・雇用調整の方法と事例

人員削減・雇用調整の方法は、指名解雇のような強行手段ではなく、新規採用の抑制、出向、配置転換、そして退職による自然減などにより行うとしているが、現実には、解雇と出向・配置転換は紙一重の場合も少なくない。

まず新規採用の動向をみておこう。

銀行における新規採用の抑制は証券会社ほどではないにしても、都市銀行は94年度の採用を93年度実績の30%程度減らすとしている。93年度にすでに、総合職の採用を20%前後減らした銀行が都銀の過半数あり、なかには女子総合職をまったく採用しなかった銀行もあった。一般職では三菱銀行が女子短大卒を前年より40%も減らし、住友銀行も短大・高卒合わせて約40%減らしている。94年度では、さらに新規採用を全体で30%程度減らす方針であると業界紙は報じている。

ところで銀行では、これまでも出向が雇用調整の手段として用いられてきていることは広く知られている。男子のほとんどが50歳前後で関

連会社や取引先企業に出向を命ぜられる。取引先企業の再建や銀行の将来戦略を担うべく派遣されるエリート出向はごく一部で、多くは繰り上げ定年を前提とした、いわゆる「片道出向」である。

女子の出向者も、近年わずかではあるがふえている。本年4月からスタートした主要都市銀行の中期経営計画を見ると、いずれの銀行も事務部門の大幅な合理化、効率化を指向し、そのための方法としてさらなる分社化、業務委託化をすすめるとしている。したがって女子出向者の増加傾向はつづくとみてよいであろう。ただ最近の事例をみると、分社化＝女子の出向増加とは必ずしもなっていない。

たとえば富士銀行では、支店の後方事務の集中処理を行う「スーパーセンター」の業務を関連会社「富士ビジネスエージェンシー」（FBA）に委託することにし、「新宿スーパーセンター」で一部試行している。現在、同センターには約50人が配置され、そのうちの半数以上を同行行員が占めているが、将来的には、一部役席のポジションだけ銀行から業務出向の形で残す考えで（『ニッキン』1992年9月4日付）、女子は派遣スタッフに切替える。

さくら銀行でも、10月に予定している地区センターの組織再編・分社化では、役員と男子行員は新設子会社に出向することとなるが、女子行員はセンターから引き上げて支店に再配置する。そして新設子会社の事務・オペレーター要員は、子会社の直接採用に切り替えられる（そのほとんどは、さくら銀行が100%出資する人材派遣会社からの派遣スタッフである）。富士やさくら銀行に限らずどの銀行も、労働集約的な業務については極力正規行員をさけてよりコストの低いパートタイマーやアルバイトを配置し、女子行員は「より収益性の高い業務」に従事さ

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

せるというのが銀行の方針のようである（この点については後述する）。

女子の雇用調整の手段として、しばしば配置転換が利用されることは、すでに多くの事例が示している。今回の雇用調整においても、以下のような事例がみられる。

三和銀行では、10年以上同じ部署に在籍する女性を対象にした人事異動が大々的に行われた。支店業務を全く経験したことのない人が支店に転勤させられ、仕事の流れについていけなくて居づらくなり退職した人、通勤時間が長くなり通いきれなくなって退職した人もいる。

東海銀行でも年配の女性を対象にした転勤が目につくようになった。窓口業務の経験のない人を窓口配置する、あるいは、責任の重い、硬貨の入った重たい袋を日に何回も出入れしなくてはならない重労働を伴う出納の元締に40歳前後の女性を配置するなど、イヤならやめろと言わんばかりの配置転換が行われている。

渉外業務への配置転換も、女子をやめさせるための有効な手法として、相変らず使われている。証券業界では、「女子をやめさせようと思ったら（人気が下落して売れない）投資信託を売らせるのが業界の常識になっている」（『週刊金融財政事情』1993年7月12日号）そうであるが、銀行業界においても考えることは同じで、「今年は内部業務から渉外業務への配置転換がかなり行われるだろう」と業界紙の記者はみている。

既婚女性も雇用調整のターゲットにされている。

三和銀行では、総合職の女性が結婚したとたん人事部面接があり、転勤をちらつかせて総合職に止まるか一般職にコース転換するかと巧みに誘導し、転勤を回避するためにやむなく一般書記コースに転換した。給料は4万円もダウンした。大卒で勤続十数年のベテラン女子行員で

ある。ところが銀行は、コースが変わったのだからと一般書記向けの中級業務試験や模擬実習の受験を執拗にすすめる。外為業務はベテランだが、国内業務については相当勉強しないと受からない。これなどイヤガラセ以外の何ものでもない。

### 4. ねらわれるパートタイマー

正規行員については、以上のように出向や配置転換を利用した雇用調整が行われているが、身分保障の不安定な嘱託やパートタイマー（そのほとんどは銀行が100%出資する人材派遣会社からの派遣スタッフである）は、不況対策、経営合理化を理由に契約更新拒否＝解雇を申し渡されるケースが増えている。企業内労働組合がパートタイマーの組織化に不熱心であるために、契約更新を拒否されたパートタイマーは泣き寝入りをしてしまうことが多い。そうしたなかでつぎに紹介する3人は、いずれも本人が納得いかず、それぞれの仕方で会社に異議申立てを行ったケースである。

#### ●安田信託銀行福島支店鴨原美知子さん(42歳)

鴨原さんは地元の銀行に勤務していたが、家庭の事情で退職。しばらくして安田信託銀行福島支店にパートタイムの営業嘱託として採用され、1年ごとに雇用契約を反復更新しながら、5年3ヵ月働いてきた。ところが銀行は昨年(1992年)9月30日付で「期限がきたから再契約はしない」と雇止めを通告してきた。

鴨原さんの仕事は、顧客の金と資産の運用に関する財務相談員で、1日に何軒も得意先を回り、セールスも行っていた。いちばん難しい新規客をとるのが得意で、「ハットリ（初取り）くん」というニックネームがついていた。

ところが安田信託銀行は、バブル経済の崩壊後、銀行全体で3年間に正規行員6,000人のうち

## 特集・ホワイトカラーと今日の雇用調整

1,000人を削減する合理化計画を立てた。それと同時にパートタイマー削減の方針もうちだされ、1992年春にパートタイマーの解雇を実施した。鴨原さんへの退職強要はその第2弾であった。昨年6月に銀行は退職願いを強要してきたので、福島県労連に相談し雇用継続の意志を表明したが、銀行は9月30日で解雇を強行した。

### ●商工中金大阪支店Fさん（40歳）

Fさんは同支店に勤務していたが育児のため一旦退職。1988年5月、金庫の求めに応じてパートタイマーとして働きはじめた。3回契約を更新し、3年11ヵ月勤務していた。ところが今年の4月、「期限が5月に来るが更新はしない。多少早くやめてもらってもかまわない」と言い渡された。同金庫では5月からの第3次オンライン移行に伴い、人員の削減が可能であるとして正社員の他支店への転勤や支店内配置転換が行われ、パート解雇もその一環としてすすめられ、年齢の高い2名が対象となった。その一方で金庫は、新たにパートタイマーを採用していた。

突然の解雇通告。Fさんはどう考えても納得がいかないので、夫や職場の同僚、知り合いの弁護士とも相談し、金庫に「勤務継続の意志」を文書で通告した。しかし金庫からは何の音沙汰もない。そこでさらに「契約更新拒絶撤回要求書」を内容証明便で送付。5月半ばになってようやく金庫は「更新は行うが作業域を変える」と回答してきた。

職場は変わったが、Fさんのがんばりと周囲の励ましで解雇通告をハネ返すことができた。

3人目は生命保険のケースである。

### ●千代田生命Tさん（51歳）

Tさんは1984年から実質的に継続して千代田生命保険やその関連会社に年間契約のパートタイマーとして働き、1990年に本社の共済年金課に移った。ところが会社は今年3月の契約期限

切れを前に、同課に所属するパートタイマー13人のうち、Tさんら4人に対し更新はしないと通告してきた。会社の説明によれば「不況対策の一環として要員を見直す。会社の活性化のために若いパートを残す」ということであった。他の3人はやむなく退職したが、Tさんはどうしても納得できないため弁護士に相談し、今年の5月14日東京地裁に地位保全を求める仮処分を申請した（『朝日新聞』1993年5月14日付）。

同生命の主張によれば、バブル経済破綻による経営悪化を乗り切るために、本社要員のスリム化を断行することにし、パートタイマーを含む本部要員の一角を削減する方針を立てた。これを受けて各部門で削減すべき要員を選定した。正規社員の一般職も削減の対象になっているが、とりあえず共済年金課では4人のパートタイマーを更新打ち止めの対象にした、というのである。

ここにあげた3つのケースは、いずれもベテランのパートタイマーで、勤務成績もよく、同僚の信頼もあるいわば“やり手”の人たちであった。仕事にも自信があり、意見もはっきり言う方であった。しかし会社にとっては、このような人は時に煙たい存在になる。3人共そう思われていたかどうかは知る由もないが、無権利なパートタイマーの場合は特に上司の意向ひとつで解雇の対象にされることは、十分にありうることである。またオンライン化のすすんだ職場では、パートであれば余計ベテランは必要ないということなのであろう。

パートタイマーに対するコスト削減の方法としては、この他に「パートタイマーの使用総時間を15%減らす」（東海銀行）。あるいは「出勤日数・勤務時間を減らして調整する」（三菱、三和銀行その他）などの弾力的運用や、パートタイマーの増員を抑える方針のなかで、パートの

欠員はパートの転勤で補充する（滋賀、さくら銀行）ケースも出てきている。

## 5. 徹底したコスト主義、効率主義

以上のように銀行業界は、バブル経済の崩壊によってもたらされた「経営危機」の後始末を、政府・日本銀行の銀行救済策に依拠しつつ、一層大幅な人員削減・雇用調整と徹底した経営合理化策でのりきろうとしている。しかしそればかりではない。この経営合理化のめざすところは、目前にせまった金融の完全自由化・国際化、さらに21世紀にむけた銀行の将来戦略と固く結びついているのである。

例えば第一勧業銀行は1991年7月、21世紀をめざす銀行の方向性をさぐるための「金融新時代プロジェクト」を発足させ、その検討結果をふまえて1993年4月にはじまる第8次経営合理化計画（3ヵ年計画）をスタートさせている。めざすべき経営像を「時代をリードするベスト・コマーシャルバンク」と位置づけ、今期計画の目標を「経営資源・業務・営業基盤のリストラクチャリング」に置く。人員削減・雇用調整の具体的数字は示されていないが、前期3ヵ年計画で2,000人削減を達成したのにつづき、相当数の削減を見込んでいることは間違いない。また、ただ人を削るだけではなく、「役割期待を明確にした人材配備・人材育成」方針のもとで「『年金や個人預金をとるのに総合職行員がいく必要はない』との考えから、渉外にも一般職行員を活用することで、コスト・パフォーマンスを高めていく」というように、徹底したコスト主義、効率主義にもとづく「人材配備」をすすめるという。

コスト主義、効率主義の追求は第一勧銀に限らない。富士銀行の中期経営計画によれば、店別役割割課題に応じた標準人員を見直し、「肥沃な

マーケットへ大胆な戦力シフト」を行なうとし、これからは渉外（男子）は、原則として法人と富裕層個人のみを担当し、それ以外の層は店頭などで対応するという。もちろんそれだけでは対応しきれないので、一般職女子行員の内部事務からの配転や、従来からいる請負形態の渉外アシスタントを強化するものとみられる。

このように今次雇用調整においては、男子を戦略部門へ重点的に配置し、従来男子が担当していた業務の一部を女子へ肩替りする。また女子が担当していた業務を派遣・パートタイマーへ肩替りするとともに、非収益部門の分社化と非正規社員化をすすめるというように、収益構造の変化をにらんだ要員配置を行ない、より大胆なコスト削減・効率化を追求しているのが特徴である。もとよりこのような効率化追求を可能ならしめた要因にME技術革新・コンピュータシステムの高度化があるのだが、この点について記述する紙数はもはやなくなってしまった。またの機会にゆずりたい。

（銀行労働研究会）





## 全労連アメリカ・カナダ調査団報告

元野 範久

### 調査団の構成と訪問・交流組織の概要

アメリカ・カナダ調査団は、全労連から元野幹事と坂本国際局員、労働総研藤吉の3人で構成し、6月12日から7月7日にかけて、サンフランシスコとニューヨーク、ピッツバーグ、トロント、オタワ、モントリオールの6都市で、2つのナショナルセンターと3つのローカルセンター、9つの産別組織、2つの研究機関、多数の産別ローカルとの交流・調査を実施した。

### アメリカ労働運動の現状と課題

アメリカ労働運動は、レーガン・ブッシュ政権の労働組合否認政策のもとで過去10年余、きわめて困難な状況にあった。その第1は、国際経済競争力の向上を目的とした大規模なリストラ「合理化」と賃金・労働条件の低下をともなう協約改悪の攻撃に協力してきたことである。さらに、「日本の労使関係に学ぶ」をスローガンに小集団管理や能力給の導入、会社本位主義のイデオロギー攻撃が強められたことである。GEでは、43万人から17万人体制へのドラスチックな人べらし、ピッツバーグの鉄鋼労働者が3万人から3000人へ減少、カリフォルニア州から2000の企業がメキシコに移転、協約改悪に同意しないことを理由に3炭坑の閉鎖など、リストラの激しさを知ることができた。これらの攻撃でAFL・

CIOは、500万人の組合員を失い、10年間で実質賃金を20%低下させた。

第2に、80年代初頭からの軍事費の突出と規制緩和・自由化、福祉切り捨て政策がすすめられ、国民生活が悪化している。アメリカの平均的労働者家庭は、共働きで生活を維持しているのが現実で、医療費や税金(消費税は8%)、教育費の高負担が重くのしかかっている。労働者の社会保険制度は、民間保険がウケ皿だが、保険料の高負担に対する経営側の抵抗や給付条件の低下がすすんでいる。ヘルスケアの悪化は、無保険者の増大、自己負担の導入(風邪の初診料が40-50ドル)、医療の質の差別などを引き起こしている。民営化の典型としての保育園の例は、時給15ドルの正規職員を全員解雇し、時給5ドルの不安定労働者を雇用したとのことである。

これらの攻撃を容易にした背景に労働組合に対する激しい組織攻撃がある。82年の航空管制官の大ストライキに対する報復措置としてレーガン政権のとった全員解雇の強行が経営側を攻勢的な立場をとらせ、労組法にもとづく職場選挙に対する資本の介入、労組否認や団体交渉拒否など労使委員会の悪用、ストライキ報復措置として解雇と代替要員配置、ピケ・ボイコットなど争議行為に対する損害賠償請求、組織化の妨害などを引き起こしている。これらの攻撃に

## 国際・国内動向

より労働組合は戦闘力を失い、リストラ「合理化」や協約改悪を受け入れる結果となった。

80年代のブルーカラーに対する「合理化」が極限に達し、90年代の「合理化」は、ホワイトカラーに襲いかかっている。さらに、NAFTA協定により10分の1の賃金水準のメキシコへの工場移転を目前にし、賃金・労働条件のいっそうの低下と失業者の増加が予想される。

AFL・CIO は当面の重要課題として、①労組法改正とスト権の確立、②ヘルスケア制度の充実、③ NAFTA 反対などをかけ、最悪なブッシュ政権への決別、政治の転換を求めてクリントン支持をうちだし、全力でたたかい勝利した。しかし、多くの労働組合は反共、労使協調の立場にたつ AFL・CIO への期待をあまり持っていない。

ここ数年、UE やチームスターズユニオン、通信労組、繊維・衣服労組、公務サービス労組、医療関連労組の6単産による、緩やかな共同＝「正義のともなう仕事 (Jobs with Justice)」の運動が数百万の勢力ですすめられている。昨年秋季には、体制や財政の確立、ニュースの定期発行、団体・個人加盟で地方・地域の共同組織づくりをすすめている。

アメリカ労働運動は、10年余にわたる後退から、新しい反撃の時期をむかえている。CIO を除名され自立の道を選択した UE が戦闘的労働組合運動の中核に位置している。「連合」が国際連帯ではたしてきた否定的役割を再認識し、全労連への期待の大きさを肌で感じた。

### カナダ労働運動の現状と課題

カナダ経済はアメリカの150社ほどの大企業に支配されている。そのため民間労組の多くがアメリカ産別組織のカナダ支部として設立した。しかし、80年代にアメリカ労働運動が、労組弾

圧とリストラ、協約改悪に敗北するなかで戦闘性を失い労使協調に転落する中で、85年の CAW 独立を機に多くのカナダ産別支部が独立した。

カナダ労働運動のかかえている課題の第1は、省力化「合理化」、工場の海外移転などに反対するたたかいである。これまでカナダの労組は、アメリカ資本の執拗な協約改悪攻撃を阻止してきた。この数年、政府と資本が一体となった「国際競争力をテコにした生産性向上がカナダ工場を守る、日本的生産システムに学べ」というキャンペーンがすすめられ、労働者の中にはその影響が支配的になった。しかし、TQC やリーン生産システムが労働者の差別と分裂を広げ、職場の民主主義を破壊する実態が暴露されるなかで、批判と反撃が強まり一定の前進を勝ちとっている。

第2に、連邦政府の国内資本の保護を名目とした増税（消費税が15%）、規制緩和・自由化、民営化、福祉・医療切り捨て攻撃による労働者、国民の生活条件悪化に反対するたたかいである。NAFTA をふくめ、レーガノミクス（臨調「行革」）に反対するたたかいは、国民的共同＝連合のたたかいとして前進している。労働組合が国民諸階層との共同の中核にすわり、国政に対する具体的な政策提案をすすめており注目される。この運動は「連邦政府の全政策に反対する」運動で、先の総選挙では新民主党を支持してたたかった。しかし、新民主党は選挙後に変質し労組攻撃の立場をとった。

CLC (カナダ労働会議) は250万人を結集するナショナルセンターである。CLC は ICFTU に加盟しているが、反共・労使協調の立場には立たず、国際交流では複数主義をとっているため、全労連との情報交換・交流を確認できた。多国籍企業の民主的規制や経済市場統合にともなう労働条件や環境条件の悪化、日米加の特別な関

## 国際・国内動向

係などに対し、国際連帯の重要性が確認された。

カナダ調査にあたり、CAW が CLC もふくめ、郵便労組、公務労組とのパイプをつくってくれた。CAW は CLC 議長組合でもあり、85 年結成時から民間労組との合同を積極的にすすめ、17 万人の多産業別労組に発展させ、カナダ労働

運動の中核的な役割をはたしている。政治的・経済的にアメリカに半ば支配されているカナダにおける労働運動が左翼の傾向を強めていることが明らかになった。

(全労連幹事、全労連北米調査団)

# 東京サミットの焦点

## — 冷戦体制維持と危機下の蓄積戦略を確認 —

小森 良夫

東京サミット（第19回主要資本主義国首脳会議）は、さる7月7日から3日間にわたって開かれ、「政治宣言」と「経済宣言」を採択して閉幕した。「より安全で人間的な世界を求めて」とうたった政治宣言のタイトルとは裏腹に、今回の東京サミットは、民族自決権と世界平和を脅かす冷戦体制にあくまで固執するアメリカの世界戦略推進を支持するとともに、独占資本主義諸国の深刻な不況と低成長、高失業、南北格差問題や地球環境問題など深刻化する諸矛盾を、各国労働者・国民と発展途上諸国の犠牲において打開・調整してゆこうという、アメリカを盟主とした帝国主義的同盟としてのサミットの役割をあらためて浮き彫りにした。

### 核脅迫の永続化と PKO の軍事的強化

この点できわめて象徴的であったのは、広島・長崎被爆48周年を目前にした核被爆国日本において、このサミットが核不拡散条約（NPT）の無期限延長を宣言したことである。

政治宣言は、「われわれは、NPT への普遍的参加ならびに1995年における同条約の無期限延長および核兵器の削減という目的を改めて表明する」とのべている。周知のように NPT は、アメリカなど核保有大国の核兵器独占を保障したものであり、サミットが同条約（95年期限切れ）の無期限延長の方向を確認したことは、核大国による核脅迫体制の永続化を宣言したものにほかならない。

宣言は「核兵器の削減」に言及してはいるが、戦略兵器削減条約（START）にもみられるように、削減されるのは核大国の保有核のごく一部分にすぎず、人類を何回もみな殺しできるとされる巨大な核戦力による核脅迫体制は維持され、しかもその永続化をはかるというのが宣言の内実である。ここには、「唯一の超大国」アメリカを軸とした冷戦体制堅持の姿勢が露骨に示されている。

政治宣言は、国連の「効率性を高める」ためとして「国連事務総長の『平和のための課題』

の文脈における予防外交、平和創造、平和維持および紛争後の平和構築のための制度面でのより効果的な対応能力を高める努力を支持する」ことをうたった。これは、ガリ事務総長が提案した「平和執行部隊」、「緊急展開部隊」の創設や、抑止力としての事前 PKO（平和維持活動）の展開など、国連 PKO の軍事的強化を確認したものである。

本来、国連憲章の原則は、国際紛争の解決にあたっては民族自決権を尊重し、どんな場合にも紛争の平和的・政治的解決への努力を最優先させるというものである。サミットが確認した国連 PKO の軍事的強化の方向は、明らかに国連憲章の根本精神から逸脱している。まして日本政府がこれに賛成したことは、国連憲章の基本原則ばかりか日本国憲法の平和条項をもふみにじるものである。武藤外相（当時）は記者会見で「平和強制部隊は支持するが日本は憲法との関係で参加しない」とのべたが、日本政府を含めての国連 PKO 軍事的強化の確認は、今後、自衛隊の海外派兵の拡大、そのための憲法改悪の画策にもつながる重大な危険をはらんでいる。

### 危機下の蓄積条件再構築の世界戦略

今回のサミットは、参加諸国がいずれも低成長、不況におちいり、G7 の失業者が2300万人を超えるといった危機的状況下で開かれ、クリントン米大統領が直前に失業問題での国際会議を提唱するなどの動きもあって、「失業サミット」ともよばれた。

経済宣言は、「雇用と成長へのより強固な決意」を副題にうたったが、独占資本主義諸国が直面する経済的諸矛盾の真の解決策をなんらうちだせなかったというだけでなく、むしろ危機的状況を逆手にとって G7 各国の労働者・国民ならびに発展途上諸国にたいする搾取と収奪を全面的

に強化し、資本の強蓄積を推進しようという、危機下の独占資本の蓄積戦略を支持推進するものとなっている。

経済宣言は、構造的失業を削減するためには、「二面戦略」すなわち「インフレなき持続可能な成長を促進するための節度あるマクロ経済政策」と「労働市場の効率性を改善するための構造改革」が必要であるとし、これを合意された「世界的な成長戦略」として推進する決意を表明した。だがこの戦略の本質は G7 各国での実態をみれば明らかである。

「マクロ経済政策」についていえば、たとえば宣言が歓迎したクリントンの「着実な財政赤字削減」策は、増税と医療保障費削減等で国民生活に深刻な打撃をあたえており、イギリスではメージャー内閣が「景気回復」財源として家庭用燃料・電気料金に付加価値税を課税する方針をうちだし、年金生活者をはじめ国民のきびしい批判をあびている。ドイツでもフランスでも、この6月に「財政再建」の名のもとに社会保障関係費の大幅削減計画があいついで発表されており、イタリアでは、労働者階級の重要な歴史的獲得物であるスカラ・モービレ（賃金の物価スライド制）の撤廃を軸とした所得政策＝賃金抑制政策の実施が、3大労組の中央指導部をもとりこんでサミット直前に政労資間で合意されている。

宣言がいう「労働市場の効率性を改善するための構造改革」とは、サミットへの蔵相報告が「社会保障制度や各種法的規制のうち雇用創出を不必要に妨げるような部分も見直されるべきである」と提言していることから明らかなように、失業手当その他失業・雇用不安から労働者を守ってきた社会的保護の既得権を労働者から奪い、より劣悪な条件、より不安定な雇用であっても労働力を売らざるを得ないような無権利の労働予備軍を大量に創出・再編成してゆこ

## 国際・国内動向

うというものである。

これらの攻撃もすでに始まっており、たとえばドイツでは、前述した財政支出削減計画の筆頭に、失業保険給付の段階的減額、失業保険無資格者にたいする失業手当の支給期間の短縮があげられている。メージャー英首相は6月のEC首脳会議で、社会保障費を削減して労働コストを切り下げ、無権利のパートタイム労働者をつくり出すための「労働市場の柔軟化」推進を言明している。

みられるとおり、東京サミットがうちだした「世界的な成長戦略」とは、経済危機のもとでも労働者・国民の犠牲において独占資本の強蓄積を保障していくための、蓄積条件再構築の世界戦略にほかならなかったのである。

### 露呈された帝国主義同盟の役割

経済宣言はとくに日本に対して、「対外不均衡のかなりの削減という重要な目的に貢献」すべく「力強い内需主導型の持続的なインフレなき成長を確保するため、必要に応じて財政・金融上の措置を実施する」ことを求めた。日本の貿易黒字削減を強く要求するアメリカなどの圧力により、日本が「内需拡大」を国際公約する結果となったものである。

さらに日米首脳会談では、日米包括経済協議の設置に合意し、輸入拡大を促す内需主導型経済成長、そのための財政・金融上の措置、外国製品・サービスの参入機会の拡大、政府調達による外国製品輸入の大幅な拡大、独占禁止法をはじめ競争政策、金融、保険等の分野での規制緩和などが共同声明に明記された。アメリカが日本の予算や法律、制度にまで介入するという経済主権侵害の枠組みがつくられたのである。

日本の貿易黒字問題は、周知のようにずばぬけた競争力をもつわが国大企業製品の大量輸出

がもたらしたものであり、その根源にある低賃金、長時間・過密労働による搾取強化と下請け・中小企業にたいする支配収奪の体制にメスを入れることが根本的解決への道である。アメリカなどの圧力に屈して内需拡大を対外的に公約することは、77年のロンドン・サミットで公約した公共事業拡大とそのための国債大增発によって今なお184兆円の国債残高が国民の重荷になっているという経験にてらしても、日本経済の自主的発展の道を根本的に誤らせるものである。

東京サミットは、資本主義化の道をつきすすむエリツィン・ロシア大統領の「改革」努力に「強い支持」を表明し、西側諸国の集团的ロシア支援計画を再確認した。7ヵ国首脳とエリツィンとの会合「G7 プラス1」では、対ロシア支援問題とともに、政治・経済・外交のあらゆる面での「パートナー」として、アメリカ主導のG7体制へのロシアの全面的な協力を確認した。

これと対照的であったのは、当初サミットへの参加を要請していた非同盟諸国会議のスハルト議長（インドネシア大統領）にたいする東京サミットの冷淡な対応である。

スハルト議長のサミット参加要請は拒否され、サミット議長の宮沢首相（当時）が事前にスハルト議長と会い、非同盟諸国の要請をサミット参加首脳に伝えるという方式がとられた。スハルト議長は7ヵ国首脳に提出した「対話への招待」と題する声明で、「真の独立、平和」「社会正義にもとづく世界の創設」をめざす非同盟運動の理念を再確認し、拡大する格差問題などを議論する「南北」対話、累積債務の具体的軽減策などを求めた。

しかし、サミットの「政治宣言」「経済宣言」とも「非同盟」への言及さえなく、スハルト非同盟議長が求めた「南北」対話は認知されなかった。途上国の債務危機の詳細な資料とともに

提起された累積債務軽減策の要求も事実上無視され、逆に「経済宣言」では、IMFの拡大構造調整ファシリティー (ESAF) の継承・更新への支持など、従来の「国際的債務戦略の有効性」を確認した。この立場は、発展途上国の債務危機の根源である、多国籍企業・多国籍銀行などによる国際的搾取とこれを支持・補完する IMF

など国際機関の「構造調整」政策を追認し、ひきつづき推進するというものである。

これらの点でも今回の東京サミットは、独占資本、多国籍企業の世界的な蓄積戦略を支持・推進する帝国主義同盟としての役割をあらためて示すものとなった。

(会員・国際労働運動研究者)

## 日本における外国人労働者問題 —社会政策学会第86回大会について—

森 廣正

社会政策学会第86回大会は、1993年6月5日(土)と6日(日)の2日間、東京都心の拓殖大学・文京キャンパスで開催された。地下鉄茗荷谷駅からほど近いキャンパスは、緑のある静かな会場であった。今回の大会の共通論題は、「日本における外国人労働者問題」である。周知のように、それは1980年代後半以降の日本の社会・労働問題の中心的問題点のひとつであり、時宜を得たテーマ設定であったといえる。大会では、この共通論題とは別に2つのテーマ設定分科会「今日の医療保障と医療労働問題」・「EC統合と労使問題」、さらに自由論題からなる3つの分科会も開催された。

### これまでの大会から

社会政策学会で、いわゆる外国人労働者問題が統一テーマに設定されたのは、古くは1909年(明治42)12月の第3回大会においてであり、その時の標題は「移民問題」であった。その背

景には「移民問題」をめぐる当時の日本の状況、すなわちアメリカでの日本人移民排斥運動とその結果としての日米紳士協約の締結(1908)、日露戦争後に中国や満州への移民が増加したこと(1909)、1908年にブラジルへの移民が開始されたこと、さらに日本人移民とアメリカ本国人労働者およびその他の移民との摩擦や軋轢などを挙げることのできる(関谷耕一「解題」『社会政策学会史料集成 第3巻「移民問題」』)。

それから80年後の1989年5月に迎えた第78回大会の共通論題は、「日本の企業と外国人労働者」であった。だが、この大会での中心は、海外に進出した日本企業で雇用されている現地の労働者(外国人労働者)であり、当時問題となっていた日本国内への外国人労働者の受入れとそれに伴う問題についての検討は必ずしも充分になされたわけではなかった。前置きが長くなって恐縮だが、以上を前提にして、今回の大会を振り返ってみたいと思う。



## 国際・国内動向

### 外国人労働者をめぐる理論と現状 (報告要旨)

共通論題「日本における外国人労働者問題」に関する6本の報告は以下のとおりである。

1. 現代の国際労働移動と日本  
森田桐郎氏 (文教大学)
2. 外国人労働者問題の歴史的位相  
森建資会員 (東京大学)
3. 日本の労務管理と日系人労働者  
——自動車部品メーカーのケース・スタディー——  
浅生卯一会員 (日本福祉大学)
4. 日本の労働市場におけるアジア女性労働者問題  
菊地京子氏 (津田塾大学)
5. 在日韓国・朝鮮人の諸権利闘争の変遷から  
みる在日における「生き方」論の展開  
衷重度氏 (川崎市ふれあい館)
6. 日本の外国人労働者問題の構図  
——オールド・カマーとニュー・カマー——  
田中宏氏 (一橋大学)

これらの6つの報告は、大別してふたつの領域から構成されていたといえるであろう。すなわち、きわめて複雑な様相を呈している現代日本の外国人労働者問題を、理論的および歴史的にいかに関与すべきかという方法論に関するもの(報告1、2)、およびその多様な現象が孕む問題点や課題を明らかにするための実態分析(報告3～6)である。

第1報告は、論題から明らかなようにスケールの大きな報告が期待されるものであった。はじめに今日の世界的な国際労働移動についてアメリカ合衆国と西ヨーロッパ諸国の現状を紹介し、その基本的特徴は「＜周辺＞から＜中心＞への重層的な労働力の流れの世界的展開」であること、同時にそれは国際的な階段状の移動現象を呈していることが明確にされる。移動の背

後には、第三世界における「伝統的な生存維持経済」の解体にともなう億単位の人々の移動の存在がある点が強調される。もうひとつの論点は、国内労働市場のセグメンテーションの形成についてである。それは、外国人労働者が導入されるから生ずるのではなく、受入れ国内部の供給構造の変化(本国人労働者の3K職場の忌避)によって生ずるものである。こうして、労働市場は一国内では完結せずに国際化し、もはや「一国家、一民族、一国民」は成立しえない。したがって労働力の国際移動は、階級による社会構成の把握に加えてエスニック(民族)による把握を必要とし、社会科学方法論の変化を迫る現象であると結論づける。

第2報告では、従来の日本におけるステレオ・タイプ化された外国人労働者問題把握の方法では、政府や経済団体が作りだしたワク組でしかこの問題を理解できなくなると批判する。その具体例として1988年以来のこの問題に関する労働省の研究会報告や法務省の見解などを紹介し、その背後には政府の「完全雇用政策」が介在していると主張する。すなわち、政府が完全雇用政策を維持するためには、国境を管理したうえでの外国人労働者政策が不可欠となる。それは、高度な技能労働者への限定や「技能・実習制度」にみられるような、政府の完全雇用政策を疎外しない限りでの外国人労働者導入策として具体化する。政府の外国人労働者政策は、完全雇用政策を守るものとして出されてきたと結論する。

第3報告は、愛知県で働く日系ブラジル人を対象に実施した調査に基づくものである。報告の重点は、日系人の就労と労務管理の実態、および日系人による日本企業での就労評価に置かれていた。調査対象となった企業における日系人の特徴、雇用形態、仕事の内容や賃金、勤務状態や生活問題などが紹介されるとともに、採

## 国際・国内動向

用では何等かの意味での違法行為が行われていること、滞在の長期化にともなう問題への対応が不十分などの問題点も指摘されたが、総じて日系人の就労は良好であり、従来の労務管理の延長線上にあり、日本の労務管理に特別のインパクトを与えたり、変更を迫るものはないと結論づける。

第4報告のテーマは、外国人女性、とくにアジア人女性労働者問題であった。フィリピンに限定した報告は、送り出し国の社会的メカニズムと日本国内の「性風俗」産業で働くフィリピン女性労働者の就労実態に焦点をおくものであった。とりわけ、文化的視点から見た送り出し要因としての「良質な労働力」・「伝統的価値観」・「動機性」などは、従来あまり重視されてこなかった論点である。いわゆる「じゃばゆきさん」現象は、日本の「性風俗」産業における労働力を補充する役割を果たすものであり、「女性として、外国人として、さらに労働者として」三重の搾取の下におかれている実態が明らかにされた。

第5報告は、第二次大戦後の在日韓国・朝鮮人が日本と朝鮮、さらに祖国分断による3つの国の狭間の中で翻弄されざるをえなかった在日の「生き方」の変遷であり、それは在日二世である報告者の個人的な体験を交えながら行われた。具体的には、民族学校の設立と強制閉鎖、在日朝鮮人連盟の結成と強制解散、日本の独立とともに始まった国籍による差別の開始、1970年代以降の行政差別撤廃運動や就職差別反対闘争などに触れながら、戦後の在日韓国・朝鮮人の歴史的な変遷を紹介し、それは日本国籍がないことから生ずる様々な不利益と差別の歴史であったことを明らかにする。1991年の在留問題の解決は、在日にとって民族的に生きる資格を与えられたことを意味する。そこに至るまでに、

46年の歳月が経過している。だが、日本社会の意識構造が変革されない限り問題解決の展望は開けないことを訴える報告であり、大会に参加した会員諸氏の心を捉えらる報告であった。

第6報告は、はじめに主として在日韓国・朝鮮人をオールド・カマー、今日の外国人労働者をニュー・カマーとしてとらえる視点の重要性が指摘される。ここでは、前者の割合が、ほぼ半減した事実が紹介されることによって、後者の占める位置の重さが強調される。また、いわゆる「入管法」改正以降急増した日系人受入れに触れ、そこには、血統主義に基づく「典型的な人種差別」があると言う。報告では、「資格外就労」の急増や研修生制度見直しの背景を明らかにする中で、再び歴史は繰り返されるのかを問題にした。ペルーのフジモリ大統領の誕生やアメリカやカナダでの日系人強制収容問題に対する処理などの諸外国の事例と日本の現状を比較する中で、日本の外国人政策がいかに遅れているかを批判する。また、外国人労働者が置かれている現状が、日本の政治・経済・社会制度がいかに多くの未解決の問題を含んでいるかを問い、過去の歴史的教訓を生かしながら、外国人住民と日本人とが「共生」に向かうことが必要であると結論する。

## 浮きぼりにされた多様な論点

以上が、第86回大会の共通論題で行われた6つの報告の要旨である。すでに指摘したように、ひとことで外国人労働者問題といっても、空間的（地球的）、時間的（歴史的）に広範であり、また国籍、人種、民族、性別の違いを背景にしてあらゆる社会領域にかかわる。今回の大会の6つの報告が、そうした問題の全体像に少しでも接近しようという意図のもとに企画された点を読みとることができるであろう。このことは、

## 国際・国内動向

全体討論の場でいろいろな角度からの論点がだされた点にも示されていた。全体討論の座長を務めた戸塚秀夫会員は、これらの報告が提起した論点を、1. グローバルに捉らえる視点、2. 「3K」を忌避するジョブ・サプライの構造、3. 「技能形成」による人材育成という日本企業の一国規模を乗り越えた戦略、4. 実態報告から明らかとなる日本社会の問題点、5. 運動に必要なのは労働者の権利よりも人権や国籍か、という5点に要約した。

もはや、紙幅を越えているため、以下討論でだされた論点で重要と思われる点および筆者の全体としての感想を記して責任にかえることにしたい。たとえば、日系人といわゆる「不法就労」外国人労働者とのゆるやかな「二重構造」の形成という指摘は、日本の外国人労働者内部での階層分化の形成という意味で重要である。また優遇されている日系人であっても、多くは自己の職業能力を生かすことの出来ない職場で就労している実態は他の数々の調査でも明らかにされている問題点である。いわゆる「国際結婚」の増加による二世の誕生、地方自治体の国際交流課に外国人職員が皆無である現状、その背後に「愛国心」が見え隠れする日本人の共同体意識、さらに性風俗産業の「じゃばゆきさん」現象は日本人の会社生活や家庭生活の現状に根ざすなどの指摘は、日本の社会のあり方を厳しく批判するものであった。また、在日の生き方に関連して、日本の国籍取得には「帰化」を経なければ取れない現実がある。このことは、日本国籍の取得をいかに困難にしているかを明らかにすると同時に、国籍選択の自由、二重国籍制さらには生地主義への転換など国籍問題をめ

ぐってなお多くの課題が残されていることを示すものであった。「出稼ぎ」や「人の移動」は、マイナス面だけでなく見方によってはさまざまな積極的に評価すべき側面があること、そうした視点から問題点を洗い直す必要性のあることを強調する意見も吐露された。また、世界的な人の移動のバックグラウンドと日本への移動のブリッジの解明は、依然として残された課題とされた。総じて、国際的にも、国内的にも、一国主義を乗り越えた議論の必要性が強調された大会であったといえるであろう。

では、問題を解決していくための展望はどこに求めうるのかという疑問に対する解答は、報告でも、討論でも必ずしも明確にされたわけではない。この意味で、先進国のODAや海外投資を外国人労働者問題との関連でまったく否定的に評価した報告に対する熊沢誠会員の批判的発言は、適切な問題提起であったと思われる。あるいは、今日の外国人労働者問題を考察する場合、数のうえでも、また質の面でも、最も重視されなければならないのは、いわゆる「不法就労」下にあるアジア各国からの労働者の悲惨な実態であり、その解消策である。深刻な医療費問題から派生する実質的な診療拒否やヤミに埋もれた労災事故の多発は、労働問題の領域を超えた人権や生存権擁護にかかわる課題である。そう考えると、大会を終えて何となく物足りなさを感じたのは、筆者のみであったとは思われない。とはいえ、今回の大会で提起された多くの論点が、今後の日本の外国人労働者問題にとってもつ意義の大きさが何ら否定されるわけではない。

(法政大学教授)

# プロジェクト研究部会報告

## 94春闘の前進のために

### ——賃金・最賃部会と『国民春闘白書』づくり——

牧野 富夫

いま賃金・最低賃金問題研究部会は、研究活動の一環として、94年版『国民春闘白書』（全労連編）の作成にとりこんでいる。いま作成の途中であるが、どのようなものを作成しようとしているのか、その辺のことを報告しておこう。

『白書』の「賃金・最賃」の部分は、つぎのような3部構成である。①賃金・最賃の現状、②賃金・最賃の現状をもたらした要因（賃金・最賃抑制策）、③賃金・最賃闘争の基本視点。以下、この3分野について、強調したい点、心がけている点などをメモ風にするそう。

#### 1. 「賃金・最賃の現状」について

ここでのポイントは、いかに日本の賃金や最賃が低いか、この点を浮き彫りにすることである。その方法としてまず、日経連の「（日本の賃金）世界のトップクラス」論などにたいするイデオロギー批判が不可欠である。その一環として、名目賃金の国際比較の不備などにたいする批判も必要であろう。しかし、より重要なのは、実質賃金の低さであり、ズバリ「労働力の再生産費」にてらして現実の賃金はどうか、という点である。すでに「『過重労働』下の労働と生活に関する調査報告」（労働総研・全労連）が、そ

れを「今日的低賃金」としてあきらかにしている（この報告書は本年秋に江口英一監修『現代の労働者階級』として新日本出版社から刊行される）。これらも参考にしながら、今日の低賃金の実態を、より説得力のある方法であきらかにしたい。

関連して、生計費原則を無視した法定最賃が、極度の低賃金を追認し、賃金抑制策の一部に組み込まれている、という実態がある。その実態も、とくにパート労働者の賃金などとの関連であきらかにしなくてはならない。なお、いま不況のもとで一段と厳しくなっている一時金や退職金の支払状況、また激増している賃金不払いの実態などもハッキリさせておく必要があろう。

政府・財界の「豊かな日本」論では、「時間的ゆとり」や「空間的ゆとり」の実現は今後の課題とされるが、「経済的ゆとり」（高い賃金水準）のほうは、すでに実現しているとされる。そうではないことを、ここで多面的にあきらかにし、94春闘の賃金要求づくりに役立つよう心がけている。

#### 2. 「現状をもたらした要因」について

ここでは、①管理春闘・②人勧体制・③最賃制という、わが国の主要な賃金決定のルートを

つうじて、どのようにして「低くて格差の大きい」日本の賃金が再生産されているのか、基本的には、ここを中心に分析することになる。そのいずれのルートにおいても、「連合」勢力が政府・財界に加担していることを、具体的にあきらかにすることが重要であろう。要するに、賃金・最賃の現状をもたらしている仕組み・カラクリの基本部分をあぶりだすこと、これが第1点である。

くわえて、いま不況をテコとしたリストラのもとで、とくに下請・中小企業などでは「賃上げどころではない」、「賃金より雇用だ」という状況が作りだされている。このような独占のリストラ・「合理化」攻撃が、いちじるしく賃金闘争を困難にしている側面を、トータルな視野からあきらかにしておく必要がある。

また、以上と関連して、「能力主義管理」の強化にともなう賃金体系の改悪が、いま急速にすすんでいる。「年俸制」導入も、その新たな一環である。見逃せないのは、こうした賃金体系をめぐる動向を「連合」がリードしているということだ（『90年代の賃金』参照）。したがって、独占の賃金体系政策だけでなく、「連合」の賃金体系政策も、ここで暴露しておかなくてはならない。

いうまでもなく、今日の賃金の状態は「自然現象」ではなく、ある一連の階級的諸関係の結果である。その「一連の階級的諸関係」をあきらかにすることは、賃金闘争のターゲットをあきらかにすることであり、また民主的規制の方向をあきらかにすることにもなる。独占だけでなく「連合」が、あらゆる機会を利用して階級的関係を隠蔽しようとしているので、こうした作業がいまとくに大切だろう。

### 3. 「闘争の基本視点」について

93春闘では、全労連の「ビクトリー・マップ」によるたたかいが脚光をあびた。それまで全労連運動を「無視」するポーズをとってきた財界やマスコミなども、これに反応せざるをえないという状況が作りだされた。これは「要求の多数派」である全労連が「運動の多数派」に飛躍するための一つのステップとして大いに意義のあることであった。その運動はまた、大企業の横暴（ここでは特に莫大な「内部留保」）にたいする民主的規制の強化を展望したものでもあり、ひきつづき発展させなくてはならない。

そのためには、整備・点検すべき点もあろう。その運動が大企業の莫大な内部留保による「支払能力」の大きさを強調するあまり、賃金闘争の原点である生計費原則が軽視されるようなことがあってはならない。生計費原則にもとづいて大幅賃上げを要求し（ここを徹底的に追求し）、その実現の問題と関連させて「莫大な内部留保もあるではないか、それを社会的に還元せよ」と主張し、たたかっていくべきであろう。

さらに補強されるべきは、その運動の（内部留保に乏しい、あるいは赤字だらけの）中小企業分野での展開についてである。中小企業などへの「波及効果」がいわれても、それを「実感できない」というのが多くの中小企業労働者の受けとめ方であったのではないか。「波及効果」のメリットがいろいろ説明されたが、「波及」に時間がかかり「効果」がその春闘中にあらわれないところに問題がある。

このように「ビクトリー・マップ」による賃金闘争論によっても、ただちに中小企業の賃金闘争に新たな道がひらけたとはいいがたい。やはり、①中小企業にあっても生計費原則による大幅賃上げを要求する、②（条件があれば）そ

の実現のために中小資本との共同闘争も展開する、③以上を土台に独占にたいして内部留保の社会的還元をせまる、下請いじめを制限する、といった運動の枠組みの構築が重要であろう。

あわせて、決定的に重要なのは、憲法に精神にそった最賃制の実現である。全国一律最賃制の確立がわれわれの目標であるが、その「目標」への道すがらが十分に煮詰まっていない。全労連の運動が定着したいま、現行最賃制の改善とも関連させて、全国一律最賃制確立のための運動

のプログラムを明確にすべき時期にきている。そのための「たたき台」になるようなものを94年『白書』で提起できればと思っている。

『白書』という性格から、具体的な運動への言及は避けなければならないとしても、全労連という責任ある運動体の『白書』である以上、賃金・最賃闘争の基本視点は明確にすべきである、このように考えている。

(常任理事・日本大学教授)

ここに職場と生活を変える焦点がある

# 労働基準法 を考える

不破哲三著



どこの職場にも過労死の心配が渦巻く「ルールなき資本主義国」日本。解決のカギは、労働者の権利と生活を守るルールの確立——労働基準法の抜本改正にある。

日本共産党委員長として国政の最前線にたつ著者が、労働運動の経験をふまえ、ヨーロッパやアメリカの労働者の状態とも縦横に対比して、人間らしい職場と生活への道を語る。

新日本新書/税込860円 240

新日本出版社 〒151 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 ☎03(3423)8402(営) 振替東京3-13681



## 討論のひろば

### 全労連の調査政策活動と学者・研究者との連携について

中島 康浩

全労連結成後4年がたとうとしている。この間、調査政策局で仕事をしてきたが、日本の労働組合運動をリードする役割が果たしているのかどうか。日々目一杯の課題と仕事をかかえ、「これでよいのか?」と自問自答することもある。

全労連発足直後の90年に、調査政策局では重点課題の政策立案に着手した。賃金政策、最低賃金政策、労働時間政策などである。ほぼ1年をかけて、最低賃金政策と労働時間政策は労働総研の学識者の方の協力もいただきながら、他局や単産、地方の英知も結集して立案することができた。その後も、夜業に関する基本提案、派遣労働者、パート労働者政策や、大店法「規制緩和」対策などを策定し、さらに日常的には政府予算・重要施策についての談話、声明、アピールなどの作成も手がけている。

93年度運動方針では、①年金政策、②税制改革、③賃金政策、④中小企業政策、⑤リストラ「合理化」政策、⑥外国人労働者政策などの立案が求められている。加えて出版物として⑦年金パンフ、⑧94年国民春闘白書、⑨94年春闘ビクトリーマップ、⑩その他があげられている。

問題は、政策立案の調査政策局が、その後、自ら立案した政策実現の運動の旗振りまでやらなければならないという実情である。草島局長以下5名で、課題と仕事を分担しながらも、知恵と体力をだしあっている協力体制でこなしているところである。したがって、各課題の策定、立案にあたっては専門知識を有する労働総研の学者・研究者のみなさんの協力がどうしても必

要である。この点で、これまで以上の協力体制を是非お願いしたいと思う。

また、こうした政策活動とは別に、各種の調査活動がある。通年的なとりくみとしては、毎年9月からスタートする「春闘要求アンケート」、昨年は46万人を超えての大規模な集約となった。並行してとりくんでいる、未加盟・未組織労働者向けの「はがきアンケート」も年々実施地方がひろがってきた。アンケートの途中では、「賃上げ要求目標の設定」という作業がある。

アンケートが終わり春闘期になると、国民春闘共闘レベルでは賃上げ集約がスタートし、春闘の後段からは一時金集約へと移る。

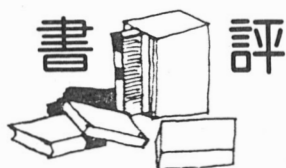
これら一連の作業を、私とアルバイトの1.5人体制でこなしているが、その分各単産や地方の調査担当者の方には多大な迷惑をかけているわけである。

こうした調査活動の合間をぬって、特別調査活動が入ってくる。これまでの圧巻は、江口英一先生を中心とする労働総研「生活保障体系研究プロジェクト」のみなさんが実施した『『過重労働』下の労働と生活に関する実態調査』であった。90年5月から2年間にわたる調査・研究期間中、調査に協力してくれた組合員は約4,600人、面接は26職場82人に達した。

この調査・研究活動から得た教訓は、労働総研と全労連が共同してとりくめば、労働組合運動にとって、きわめて有効で科学的な調査結果が得られるということである。

労働総研ですすめている各種研究会、部会活動のなかで、この種の総合的な調査や個別調査、現地調査などの調査活動が必要な場合は、全労連として改めて協力体制をつくりたいし、逆にこちらからの提案もあるかと思う。その節は、相互に協力しあってより良いものを仕上げていきたいものである。(全労連調査政策局員)





岩井 浩著

## 『労働力・雇用・失業統計の国際的展開』

豊田 尚

### 1. 問題の多い雇用・失業統計

雇用・失業に関する統計は、労働統計の中でも、きわめて問題の多い統計であって、繰り返し議論され、調査上の修正が度々行われて来た統計である。しかも、1930年代の大恐慌以来、雇用・失業問題は絶えず問題とされ続けて来た。現に、先日のG7東京サミットにおいても、アメリカのクリントン大統領が、失業問題についての国際協議機関を設けるように提案している。それゆえ本書の公刊は、きわめて時局的な意義をもつといえるのであるが、本書は決して時局的な書物ではなく、岩井教授が長期にわたる研究の積み重ねによって雇用・失業統計の生成、発展の過程を系統的に跡づけられた学術書なのである。

### 2. 本書の構成

本書の主要な内容は、雇用・失業の統計がアメリカにおいてどのように生成、発展したかを系統的に追った部分(第I部)と、ILO(国際労働機関)において雇用・失業の統計についてどのような検討が行われ、どのような国際基準が決定されたかを跡づけた部分(第II部)とから構成されている。前者が166頁、後者が55頁を占め、前者の比重が圧倒的に高い。それは、当然であって、雇用・失業の統計はアメリカにおいて1930年代の経験からいわゆる「労働力方式」といわれる調査方式が形成され、その影響下に

ILOの国際基準が設定されたからである。

なお、第II部の終わりに、失業統計の国際比較についての一章が設けられている。読者の中には、国際比較に関心をもたれる方も多いであろうし、著者自身その点についての業績もあるが、本書においては、いわば補論としての位置に止まっている。

### 3. アメリカにおける労働力方式の形成

雇用・失業統計調査における労働力方式というのは、要するに就業者(収入のある仕事についている者、一時休業中の者を含む)と失業者(収入のある仕事についていないが、仕事につくことが可能であり、仕事を探している者)を、調査時点の実態からとらえようとする方式であり、両者を併せて労働力としているところから、労働力方式と呼ばれているのであるが、要点は被調査者が調査時点に何をしていたかにより、就業者と失業者を規定しようとする点にある。

後発の資本主義国であったアメリカは、社会保障の充実が遅れ、ヨーロッパ諸国のように職業紹介業務、失業保険のデータから失業者数を把握することができない状況の下で、1930年代の大恐慌に突入した。緊急の失業対策の計画、実施のためには、その対象となる失業者についての統計の必要が痛感された。もちろん大恐慌以前に失業者に関する統計が皆無だったわけではない。人口センサスにおいて、有業者、職業に関する調査項目に付随して、失業者の項目が

あったし、2、3の州や市では失業者についての特別調査が行われていた。また労働組合組織の中の失業者数のデータも集められていた。大恐慌に突入して、まず1930年人口センサスの付帯調査として失業センサスが実施され、一方WPA（連邦緊急救済局の事業促進部門）は、救済対象者の調査を繰り返し行うこととなった。またマサチューセッツ州やミシガン州において失業センサスが行われた。そうした経験の積み重ねの中で、被調査者に漠然と失業しているか否かを問うのでは、失業者数を客観的にとらえ得ないことが明らかとなり、結局被調査者の調査時点における活動状況に基準を求める方向が形成されて行ったのである。すなわち、1937年の失業センサス、WPAの1937～39年の調査を経て1940年人口センサスにおいて上述の雇用・失業者数把握の労働力方式が確立されたのである。そして、WPAの調査はセンサス局に移され、標本調査として毎月調査されることとなった。それがCPS（現在人口調査）で、毎月失業率を公表して、重要な経済統計指標の一つとされるようになったのである。

戦後我が国にいち早くこのアメリカの労働力方式が導入されたとき、我が国ではこの方式は我が国の労働市場の実態から必ずしも適切ではないという意見が少なくなく、筆者もまたそのように思っていたものであるが、労働力方式に対する批判は批判として、本書によって1930年代にアメリカにおいて、幾多の試行錯誤を経ながら労働力方式が形成されていった詳細な経過を学び、いささか認識を新たに思う思いがした次第である。

#### 4. ILO による国際基準

ILO においては設立当初より雇用・失業の統計に関心がもたれ、ICLS（国際労働統計専門家

会議）においては、第2回会議以来失業統計についての検討が繰り返されている。そして、第8回 ICLS 会議の結論に基づいて1954年雇用・失業統計の国際基準が設定された。この基準は、アメリカで形成された労働力方式の方向にそったものであった。ところが、この基準に対しては、当初より批判が絶えなかった。とりわけ発展途上国においては、自営業者、なかでも自給生産を主とする農家の比重が高く、労働市場が未成熟で、労働力方式は実情に合わないという批判が強かった。そのほかの国でも、労働市場に種々の変化が現れて、就業者の中にも、非労働力の中にも、半失業者、潜在的失業者、不安定就業者が多数存在して、雇用・失業政策上も大きな問題となっているという批判が出て来た。ICLS は第9回会議以後もこれらの問題について検討を繰り返し、その結果を取り入れて第13回 ICLS 会議において新国際基準が決議され、それが1982年 ILO 総会において採択された。

ICLS において検討された事項を例示すれば、自営業者の場合、とりわけ家族従事者の場合、パート・タイム就業者の問題、一時的レイオフ者の扱い方、非求職者の中の求職意欲喪失者の問題、不安定就業の基準としての短時日の就業、低所得の問題など。新国際基準では、労働年齢人口を先ず有給（雇用者）と非有給（自営業者）とに別け、後者については有職と無職に分類する。それは、ある意味で労働力方式の中に、一部平常の状態による有職、無職のとらえ方を復活したものといえよう。そして、雇用者、失業者、有職者について、半失業、潜在失業に関連した指標による一層の分類が提起されたのである。すなわち、雇用者についてはそのうち不完全就業者（顕在的な）が特掲され、失業者については制限的定義によるものと拡大的定義によるものとが分類され、さらに有職者については、

その内不十分労働量のものが特掲されるなど。

## 5. 本書の意義

本書を通読して感ずるのは、雇用・失業の統計的把握がいかに多くの問題をはらみ、世界中の多くの先人が、いかに努力してきたかということである。はじめにも述べたように、本書はあくまでも文献、資料に依拠して、雇用・失業統計の発展過程を追求した学術書である。雇用・失業統計を利用、分析しようとする多くの人々にとっても、決して読み易い書物ではないが、参照しなければならない書物である。とりわけ、

労働問題に関心をもつ人々、労働運動に携わっている人々にとっては。

なお、最後に述べておきたいことは、社会経済現象の認識にとって、統計のもつ限界ということである。さらに深くヴィヴィッドに社会経済現象を認識するには、統計調査を越えた調査—いろいろな程度の、いろいろな方法・形態の実態調査が必要であろう。雇用・失業問題については、労働運動の関係者による調査の実践に期待したいと思う。

(梓出版社・1992年4月刊)

(中央大学名誉教授)

### 次号No.13 (1994年冬季号) の主な内容 (予定)

#### 〔巻頭論文〕

- |              |      |
|--------------|------|
| ・アメリカ資本主義の今日 | 中本 悟 |
|--------------|------|

#### 〔特集〕 激化する国際失業と日本の労働者

- |                           |       |
|---------------------------|-------|
| ・発達した資本主義国における雇用・失業をめぐる問題 | 大木 一訓 |
| ・アメリカ——雇用のための草の根からのたたかい   | 坂本 満枝 |
| ・ヨーロッパ失業の今日的状況            | 三富 紀敬 |
| ・雇用閣僚会議と日本労働省の政策          | 内山 昂  |

#### 〔国際・国内動向〕

- ・日本企業進出に伴うイギリスにおける雇用・労働条件への影響
- ・パート労働法と均等法
- ・人事院の公務員の60才代前半の雇用構想について

#### 〔書評〕

- |                          |       |
|--------------------------|-------|
| ・相沢与一著『社会保障「改革」と現代社会政策論』 | 下山 房雄 |
| ・竹中恵美子編著『グローバル時代の労働と生活』  | 伊藤 セツ |

(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、新刊紹介

発行予定日 1993年12月15日



黒木三郎他編

『新国有林論』

いま、環境問題がわが国の各地域でさまざまなことがらをキッカケとして、種々の住民組織によって取りくまれている。そしてさらに、それは一国単位では解決されないことから、国際的規模での環境問題の取りくみが広がりつつある。1992年、ブラジルでおこなわれた NGO・地球環境サミットは、その運動の発展の1つの象徴と言えよう。

本書は、わが国の国有林が抱えているさまざまな問題を“森林環境問題を問う”の副題のもとに鋭く切りこむと同時に、国有林野が抱えている多くの問題を解決するための提言をも含む示唆に富む好著である。

国有林は本来、国民的公共性を有するものであり、その具体的内容は、①木材の計画的持続的供給、②国土保全、水資源涵養・自然環境保全、③農山村振興への寄与、④国民のレクリエーション機能の実現、などが挙げられている (p.167)。

ところが、国有林野事業のこれまでの展開は、国有林財政の事業化路線の下での、外材依存の拡大、事業の合理化を促す臨調路線、財政赤字補填のための乱伐・林野の民間への売り渡しなどによる深刻な矛盾を累積してきたことが詳細に検証されている。これらの諸矛盾は、国有林が本来保有する国民的公共性を失なわせ、一部の観光資本等の利益に従属させられ、そのことが自然生態系を破壊し環境問題を国内に広く発生させるとともに、外材の大量輸入による環境

破壊の国際的輸出にまで事態がすすんでいる。

こうした諸矛盾を解決し、国有林の国民的公共性を取りもどすための、労働運動の役割が吟味されていることが注目される。その成果の1つに、各地域の現業部門で地域住民に支持される運動も生まれてきていることが評価されている。だが、事業化路線（合理化路線）の1つの結末として、国有林直営事業縮小のため国有林労働運動が関与できる範囲が狭められてくるとい壁の指摘もなされている。

国有林のみではなく、わが国の森林のすべてがその所有形態を超えて、国民的公共性を持つという国民合意の形成を目ざしていくことの必要性を、本書を読むことにより強く感じさせられる。そしてこの課題を、国有林労働者だけではなく、わが国の労働運動が、種々の環境運動団体と連携して、国民的公共性をそれぞれの地域で確立することの重要性をも強く感じる。この課題は、日本の経済民主主義を求める運動の1つの大切な内容なのであろう。

(大月書店・1993年3月刊)

(河相一成・会員・東北大学教授)

布施晶子著

『結婚と家族』

本書は、著者の今までの労作に加筆された部分と新たな領域（フェミニズム家族論）とで構成され、その基本的な問題意識は、「性差別なき家族は存在しうるか否か」という点にある。

本書は5章から成り、第1章は「いま世界の家族に何が起きているか」であり、アメリカ、イギリス、スウェーデン、フランス、中国での、男性と女性の動向、結婚や出産に関する動き、子どもや高齢者がかかえる問題、そして家族の存在価値そのものの問いに、それらの国々での

客観的資料と著名な最新の文献を駆使しながら動きをおさえ、そこに日本との共通点、相違点を明らかにし、日本社会において結婚・家族がどう位置づけられてきたかという第2章の展開へと続く。

「日本の近代と家族」の2章では、明治以降、第2次世界大戦までに焦点化して、近代日本を先導してきた富国強兵等と家族の関係を中心に結婚や家族のありようが日本の近代化と深いかわりがあったことを検証している。ヨーロッパの家父長制を「個人的家父長制」とおさえ、日本のそれを先行研究をふまえながら「家的家父長制」ととらえ、日本の特殊性を明らかにする。

3章「高度経済成長と日本の家族」、4章「いま日本の家族は『NO』を言い始めた女性たち」は戦後から現在までの家族、結婚の変化を、その第1に民法の改正によるもの、それは戦前との連続性のうでなされたことを指摘し、第2は1960年以降の家族と結婚の変化を産業基盤の転換によって、友愛家族が登場したが、そこでの夫婦関係は夫婦間より母子間の絆が強い日本の特徴をもっていたこと、更に、あまりにも無批判に定着してしまった「核家族化」は、マードックの意図したものと反していたこと、むしろ山室周平の指摘である「小規模化」が妥当であったことを鋭く分析している。

高度経済成長を経て、現在を第3の転換過程としておさえ、出生率の低下、晩婚化、中高年の離婚、買売春、セクハラ、レイプ、姓、「福祉戦士」（女性）、「企業戦士」のアップトゥ・デイトの諸問題を女性の意識と行動の変化を基軸に分析する。

終章「結婚と家族の未来へむけて」では、世界・日本の家族・結婚の揺らぎに「あらためて家族とは何か」を問い、明治以降、現在までの

家族・結婚の発展を認めつつも、なおフェミニズム論が提起した家父長制、それに連動した家族論を整理し、「家父長制」はやはり「歴史的概念」であり、著者はそれを「現代」家父長制ととらえなおす。さらにフェミニズム家族論は歴史的に抱えこんできた問題点の一端を鋭く暴いていること、即ち有史以来の歴史が性支配の歴史であった事実を背景に家族員の人間関係は平等ではなく支配・服従の関係に貫かれていたこと、そうした関係の家族が今も多数を占めることを認めつつ、フェミニスト達の家族＝家父長制＝諸悪の根源＝解体すべきともいう一次方程式ではなく、二次方程式にとらえなおせないかと提起し、「共食、共働、共助」を中心に生活する集団＝家族の日常性を通してこそ、解体ではなく再創造できると結ぶ。そして、その営為はすでにはじまっているととらえている。

著者が実証的社会学者として、自らの調査研究で出会った諸事例は輝いているし、著者の研究視角の見据え方に感動させられる。

(岩波書店・1993年2月刊)

(松浦勲・高知大学教授)

塩田庄兵衛著

『幸徳秋水』

久しく待望していた本が出版された。塩田庄兵衛著『幸徳秋水』である。

幸徳秋水(1871～1911)は高知の出身、中江兆民の自由民権論を継承しつつ初期社会主義を代表する一人となり、日露戦争に非戦論を唱えた平和運動の先駆者としても知られるが、官憲の捏造した大逆事件では天皇暗殺計画の首謀者に擬せられて死刑を宣告された。

幸徳の波乱の生涯と多くの論説は、現代の私たちにも数々の切実な問題を提起している。だ

から従来多くの研究書や一般書が書かれてきたが、しかし最近は入手しやすい手頃な入門書が見当らない。私は塩田さんの労作を手にして、ようやく渴を癒すことができた。

昨年の秋、ある席で塩田さんから「幸徳秋水についてどのように考えているか？」と尋ねられた。突然の質問に慌てたが、「自由民権から社会主義へと進んだ一人であり、社会主義者となっても、自由・平等・正義・博愛の理想を追求し、これを侵す者と闘いつづけた。この生き方が現代の私たちに問いかけているものが重要であって、社会主義・アナキズムの理解の未熟さを云々するのはその先の課題である」と、私なりの考えを申し上げた。

塩田さんは「百パーセント賛成である」と同意して下さった。たぶん、本書執筆に際しての主題、「私の念頭にある主題を一言でいえば、『日本人民と天皇制との最初の正面衝突』を歴史の中に位置づけることである」（まえがき）に、私の貧しい答えもどこか通ずるものがあると判断して下さったのであろう。

それにしても、幸徳秋水の検討は同時に明治国家を料理することにもなるから、幸徳の生涯を新書版1冊にまとめることは並大抵の苦労ではできない。それを見事になしとげた塩田さんのご努力にはまず敬服する。

塩田さんは幸徳の人間、その思想と生き方の果たした役割を積極的に評価しているが、当然ながらただ手放しで賛美するのではなく、随所にその未熟、早とちり、誤りの点についても適確に指摘し批判を加えて、現代の私たちの考えるべき課題を明らかにしている。

塩田さんが努力を集中された大逆事件についても、事件の内容をすべて事実無根のデッチ上げとするのは言いすぎと批判し、実際には天皇制に対する意識的な批判があり、天皇制打倒の

革命的闘争の初歩的な試みがあったことを認めた上で、この大逆事件は天皇制権力が社会主義運動を弾圧するために、少数者の爆弾試作や放言などをパン種にして仕組んだデッチ上げ事件であるところに歴史的意味があると強調しているのである。

最後をお願いであるが、本書によって幸徳秋水という人間に魅力を感じ、その思想と生き方に関心を寄せて、さらに詳しく知りたくなる読者はきっと多いであろう。そのような読者のために、増刷の際には、幸徳秋水の略年譜および主要な参考文献をぜひ付け加えて欲しい。

（新日本出版社・1993年6月刊）

（川村善二郎・日本近代史研究会）

野村拓著

## 『みんなの医療総論

### －医療から見えるもの－

この本の構成は、①看護婦問題、②なぜ早口になるのか、③「効率化」原理、④後始末としての医療、⑤国民の痛み具合と医療費、⑥世代的再生産と医療、⑦利潤と税金の源泉、⑧医療をとおして見えるもの、となっている。

著者は、かつて大阪大学医学部で公衆衛生学を担当し、現在もいくつかの大学で講師をつとめており、医療運動のオピニオンリーダーの1人でもある。

人間が生きること専門も非専門もない。生きることまで専門家におまかせするわけにはいかないし、しかも医療は生きることと密接な関係を持っているのである。生きるのがいやだ、という人は別としても、生きようとしている人は必ずどこかで医療とかかわりを持つ。その医療が弱肉強食原理に支配され、何事も金次第ということになったら大変である。しかし、いま

その「大変」になりつつある。どうしたら、それを克服することができるか、をみんなで考え、行動しなければならない時である。

「それにしても医療はわかりにくい」という声がある。著者はそれに答えて、医療を視野狭掬的に見てはわかりにくい、「わかる」ためには、国民の生活体験に照らして日本医療の全体像を把握しなおすことであると主張している。国民の生活体験に照らして医療を見なおす緒口として前述のような切口で、本書が構成されているといえる。それらの切口の新鮮さは、例えば②なぜ早口になるのか、が(1)企業社会と早口、(2)老人患者は4ビート、看護婦は16ビート、(3)「企業の時間」と「人間的時間」、④後始末としての医療、が(1)人間的諸能力の「前倒し利用」、(2)「健康の切り売り」と医療、(3)医療の負荷、

⑦利潤と税金の源泉、が(1)なんでもマーケット化、(2)なにごとにも代行、(3)究極のフロー・臓器移植、(4)政府・財界が嫌うのは「在庫」(商品)と「滞留」(人間)、といった小見出しをつけて構成されていることに見られる。

そして、著者は医学系の講義と社会科学系の講義とがお互いに交わるところを持たずに展開されるようであれば、日本の医療に対する認識は成り立ちにくいと言い、医療に関する共通の認識は、医療を社会の土台・下部構造との関係においてとらえることから出発しなくてはならないと言っている。これが著者の医療を見る眼、日本医療の全体像を把握するための視角であろう。

(あけび書房・1993年4月刊)

(宇和川邁・常任理事・労働総研事務局長)

## 読者のひろば

全労連と「連合」とに大きく労働運動の流れが分かれ、その各路線は、より鮮明になっている。それでも各地方での対抗は、なお続いており、複相(?)状況もみられる。

全国・中央レベルから各県レベル、地域レ

ベルまで、労働戦線の現状を解明・分析してはどうでしょうか。また、組織率の拡大への方策の研究などの特集をよろしく。

(田村彰紀/香川・自治体労働者)

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。



## ——第9号～第12号・総目次——

### 第9号 (1993年冬季号)

- バブルと現代資本主義経済の特質—日本を中心に—……………今宮 謙二
- 特集 ●労働法制「再編」と労働者保護
- 時代逆行の労働法制改悪批判……………松井 繁明
  - 労働者保護法制の危機……………西村 直樹
  - 現下における雇用・失業動向の若干の特徴と労働者保護……………内山 昂
  - 〈資料〉「労働基準法研究会報告」「全労連の見解」
- 国際・国内動向
- ロシアの資本主義化の現実……………堀江 則雄
  - ドイツ統一と不況は労働組合を弱めるか……………加藤 益雄  
—労働者への犠牲と対決する I G メタル—
  - 政府を追いつめる看護婦闘争……………堀 幾雄  
—「良い医療・良い看護」の国民の期待担って—
- プロジェクト  
研究部会報告 ●労働時間問題研究部会……………松尾 邦之
- 討論のひろば ●労働組合の国際活動……………塩田庄兵衛
- 書 評 ●三富紀敬著『欧米女性のライフサイクルとパートタイム』……………桜井 絹江
- 新刊紹介 ●角瀬保雄監修、労働総研編『規制緩和問題と経済民主主義』……………坂田 晋作／大槻健  
著『韓国教育事情』……………池田 靖子／支払基金の昇格裁判を記録する会編『女性昇格  
時代』……………中村東輝子
- 総目次 (No. 5～8)

### 第10号 (1993年春季号)

- 国境なきヨーロッパ資本主義のパラドクス……………佐々木 建  
—新超帝国主義論への仮説的覚え書き—
- 鼎 談 ●今日の世界と日本経済の動向をどう見るか……………関 恒義  
熊野 剛雄  
米田 康彦
- 国際・国内動向
- 非定型就労層のもとする保護とは何か……………神尾 京子  
—ILOアジア太平洋総局訪日視察団との交流から—
  - 不況下の女性労働……………川口 和子
- 討論のひろば ●ローカルセンターと調査・政策・理論活動……………中西 七生
- 書 評 ●戸木田嘉久著『経済民主主義と現代資本主義』……………小森 良夫
- 新刊紹介 ●驚見友好著『日本の国家財政』……………安藤 実／宮崎義一著『複合不況』……………米田  
康彦／ジュリアン・ジャクソン著『フランス人民戦線史』……………三好 正巳／真田是他  
編集委員会編『日本の福祉はこれでいいのか』……………谷川 三枝

### 第11号 (1993年夏季号)

- 国際的視野から見た今日の政治状況……………増島 宏

特 集 ● 東アジア経済と日本の労働者

- 今日におけるアジアと日本……………佐々木隆爾  
— 天皇訪中から南沙諸島での対決へ —

- ベトナム・カンボジアの最近の情勢をめぐって……………古田 元夫

- 日本企業の海外進出と日本の労働者……………大林 弘道

- アジア労働者との連帯……………原 嘉彦

国際・国内動向

- ベヴェアリッジ50周年社会保障国際会議に出席して……………岩田 正美

- 「タクシーのありかたを考える国際シンポジウム」をふりかえって……………桜井 徹  
— 規制緩和の問題点とあるべき規制改革に関する論点 —

- 働くものの内発的な地域開発と地方自治……………橋本 了一  
— 「四国まつり」の経験に学ぶ —

プロジェクト

研究部会報告

- 「日本的労使関係」プロジェクト……………木元進一郎

- 討論のひろば ● 「環境問題への対応」と不況の関連は……………岡本 一  
— 「クォーター」No.10の鼎談を読んで —

- 書 評 ● 筆宝康之著『日本建設労働論』……………徳田 欣次

- 新刊紹介 ● 田坂敏雄著『ユーカリ・ビジネス』……………森井 淳吉／基礎経済科学研究所編『日本型企業社会の構造』……………藤田 実／社会保障研究所編『女性と社会保障』……………唐鎌 直義／小沢辰男他編『暮らしにひかりを—いま転換のとき』……………加藤 一郎

第12号 (1993年秋季号)

- 現代の労働者階級の状態……………江口 英一

特 集 ● ホワイトカラーと今日の雇用調整

- 資本蓄積とホワイトカラーの地位……………成瀬 龍夫

- ホワイトカラーをめぐる「過剰」・「不足」状況と雇用調整……………伍賀 一道

- 学生と就職問題 — 昨今の変化 —……………馬場 宏

- ホワイトカラー女性労働者と雇用調整……………志賀 寛子

- 銀行における事例を中心に —

国際・国内動向

- 全労連アメリカ・カナダ調査団報告……………元野 範久

- 東京サミットの焦点……………小森 良夫

- 冷戦体制維持と危機下の蓄積戦略を確認 —

- 日本における外国人労働者問題……………森 廣正

- 社会政策学会第86回大会について —

プロジェクト

研究部会報告

- 94春闘の前進のために……………牧野 富夫

- 賃金・最賃部会と『国民春闘白書』づくり —

- 討論のひろば ● 全労連の調査政策活動と学者・研究者との連携について……………中島 康浩

- 書 評 ● 岩井浩著『労働力・雇用・失業統計の国際的展開』……………豊田 尚

- 新刊紹介 ● 黒木三郎他編『新国有林論』……………河相 一成／布施晶子著『結婚と家族』……………松浦 勲／塩田庄兵衛著『幸徳秋水』……………川村善二郎／野村拓著『みんなの医療総論—医療から見えるもの』……………宇和川 邁

- 総目次 (No. 9 ~ 12)

## 編集後記

“冷夏”。“不況” — そのしわよせとしての賃下げ、人減らし、労働強化。われわれ庶民にとっては踏んだり、蹴られたりの夏だった。これまで最も恵まれた階層といわれた「ホワイトカラー」にとっても例外ではないようだ。日経連の永野会長は、先に行われたその定時総会で、今年は「ホワイトカラーの生産性向上」の問題に取り組むと宣言した。“ホワイトカラー受難の季節”が本格的に始まろうとしている。これはわれわれとしてもじっくり考えてみる必要があるようだ。「〈特集〉ホワイトカラーと今日の雇用調整」はこうした状況を踏まえて企画された。

巻頭の江口論文はこうしたホワイトカラーを含むわが国の労働者が全体としてどのような状況に置かれているかを全労連、労働総研と協力して江口氏等が行った本格的な調査にもとづいて明らかにされている。今日の国際・国内動向に対する適切な発言などとともに、ぜひじっくりとお読みいただきたい。

(Y・K)

— 前号 (No11) の訂正とお詫び —

表紙および目次で、

(誤) 「書評・筆法康之著『日本建設労働論』」



(正) 「書評・筆宝康之著『日本建設労働論』」

です。お詫びして、訂正いたします。

労働総研クォーターリー 第12号 1993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 なんぶ企画

頒 価 1 部 1,000円(郵送料240円)

定期購読 (年4冊分) 4,000円 (郵送料含む)

振 替 東京4-191839

いよいよ第1弾(2冊)刊行開始!

自治体問題研究所  
創立30周年記念出版

シリーズ  
ブックレット

21世紀を

地方自治の時代に!

A5判 各定価700円+税240

- |   |                     |                             |                     |                                |                     |                     |                     |                                  |                       |
|---|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------------------|-----------------------|
| 10                                      | 9                   | 8                           | 7                   | 6                              | 5                   | 4                   | 3                   | 2                                | 1                     |
| 世界の地方自治(分権・参加<br>・自治のシステム)<br>海外地方自治研究会 | 都市の計画とアメニティ<br>石田頼房 | 高齢者の人権が生きる<br>地域づくり<br>井上英夫 | 自律型地域経済への途<br>佐々木雅幸 | リサイクル型社会づくりと<br>自治体・住民<br>植田和弘 | 生活様式の変容と公共性<br>成瀬龍夫 | 地方分権と地方制度改革<br>中西啓之 | 柔らかな分権と地方財政<br>重森 曉 | 憲法・地方自治の理念と<br>これからの地方自治<br>杉原泰雄 | 21世紀を地方自治の時代に<br>宮本憲一 |

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

自治体研究社

〒105 東京都港区芝1-4-9  
☎03-3451-1061 FAX 3451-1215

解説と資料

## 地方分権

自治体問題研究所編 1,500円+税310

〈解説〉

- 広域的分権化論の構造を解説する(二宮厚美)
- 「地方分権」「広域行政」論の系譜(都丸泰助)

〈資料〉代表的な15文献について  
解題付きで紹介

行革審・23地制調・民間政治  
臨調・経団連・日本新党etc.

水口憲人/自治体問題研究所編  
A5判二九六頁 1900円+税310円  
〈シンボジウム〉「広域行政と地方分権」  
(水口憲人・新川達郎・佐々木雅幸)  
市民自治と自治体の規模(富野暉一郎)  
地方分権と税財源配分問題(遠藤宏一)  
広域行政と自治体再編成の歩み(山田公平)  
大都市圏広域行政の現状と課題(鍛冶智也)  
自治体再編成と広域行政の課題(田中 明)  
〈戦後広域行政・地方分権関連年表〉ほか

## 広域行政と地方分権

◎深い理論探究と鋭い論点整理!  
「地域と自治体・第20集」

9月下旬刊

The Quarterly Journal of  
The Japan Research Institute of Labour Movement

---

RODO SOKEN NO.12 Autumn Issue

**Contents**

- \* The Situation of the Working Class of the Present Japan Eiichi Eguchi

**Special Article : White-collar Workers and the Developing Employment Adjustment**

- \* Capital Accumulation and the Status of White-collar Workers Tatsuo Naruse  
\* "Redundancy", "Shortage", Employment Adjustment Hitting White-collar Workers Kazumichi Goka  
\* Students and Their Problem in Getting Jobs  
    — Recent Changes and Developments — Hiroshi Baba  
\* White-collar Women Workers and the Employment Adjustment Hiroko Shiga  
    — Examples Mainly at Banks —

**Information at Home and Abroad**

- \* Report of ZENROREN Delegation Visiting USA and Canda Teruhisa Motono  
\* Focal Questions of Tokyo Summit  
    — Maintenance of Cold-war Structure, Profit Accumulation Strategy Confirmed — Yoshio Komori  
\* Migrant Foreign Workers in Japan  
    — Discussion at the 86th Convention of the Society on Social Policy — Hiromasa Mori

**Report of Project and Study Groups**

- \* For an Advance of the Spring Struggle in 1994  
    — Activity of Study Group on Wages and Minimum Wage System and  
        "White Book on the People's Spring Struggle" Tomio Makino

**Forum**

- \* Research Policy Activity of ZENROREN and Cooperation Extended  
    from Scholars and Researchers Yasuhiro Nakajima

**Book Review**

- \* "International Evolvement of Statistics on Employment and Unemployment"  
    by Hiroshi Iwai Hisashi Toyoda

**Introduction of New Publications**

- \* "A New Theory on State Forests" by Saburo Kuroki and Others Kazushige Kawai  
\* "Marriage and Family" by Akiko Fuse Isao Matsuura  
\* "Kotoku Shusui" by Shobei Shiota Zenjiro Kawamura  
\* "Medical Care for All — What the Current Medical Care System Reveals Us —"  
    by Taku Nomura Tsutomu Uwagawa