

季刊

労働総研

クォーターリー

1995年冬季号

●日本企業のアジア進出

特集 賃金抑制政策の特徴とその背景

賃金抑制政策の特徴とその背景

労働者生活と賃金

90年代不況と女性パートの賃金

ドイツ金属産業労組と95年労働協約交渉

●スウェーデンの経済政策について－中間的報告－

国際・国内動向

ヨーロッパ労働経済学会大会に出席して

NAFTA反対と米労働運動の課題

全労連「アジア・太平洋労働組合シンポジウム」について

不況下に働く女性への差別

書評 高橋祐吉著『労働者のライフサイクルと企業社会』

儀我壮一郎

小越洋之助

金澤 誠一

桜井 絹江

宮前 忠夫

米田 康彦

No.17

加藤 佑治

小林 由知

加藤 益雄

坂本 福子

藤田 実

労働運動総合研究所

労働総研クォーター

第17号 (1995年冬季号)



目次

●日本企業のアジア進出	儀我壮一郎	2
-------------	-------	---

特集 ● 賃金抑制政策の特徴とその背景

■賃金抑制政策の特徴とその背景	小越洋之助	14
■労働者生活と賃金	金澤 誠一	23
■90年代不況と女性パートの賃金	桜井 絹江	29
■ドイツ金属産業労組と95年労働協約交渉	宮前 忠夫	34

●スウェーデンの経済政策について—中間的報告—	米田 康彦	40
-------------------------	-------	----

国際・国内動向

■ヨーロッパ労働経済学会大会に出席して	加藤 佑治	45
■N A F T A 反対と米労働運動の課題	小林 由知	47
■全労連「アジア・太平洋労働組合シンポジウム」について	加藤 益雄	50
■不況下に働く女性への差別 —募集、採用、昇進・賃金差別等を中心に	坂本 福子	53

書評 ● 高橋祐吉著『労働者のライフサイクルと企業社会』	藤田 実	56
------------------------------	------	----

新刊紹介 ● 工藤晃著『90年代不況』	西村 直樹／藤岡義昭著『教職員の権利・賃金・労働条件の諸問題』	桑江 常彦	58
---------------------	---------------------------------	-------	----

●総目次 (13～16号)		60
---------------	--	----

日本企業のアジア進出

儀我 壮一郎

1. 日本とアジアの歴史的諸関係

敗戦以来すでに50年近くの歳月が流れた。今、日本とアジア諸国・地域との歴史的関係について、あらためて深く考察すべき状況が生まれている。

明治維新以来の日本の支配層は、まず「脱亜入欧」を胸にきざんで、殖産興業・富国強兵政策による欧米への追いつきをはかった。朝鮮・中国などの「遅れた」アジア諸国の隊列からぬけ出し（脱亜）、欧米の帝国主義諸国のなかまとなって同じようにアジア諸国を侵略・支配する（入欧）。1885（明治18）年に、福沢諭吉は「脱亜論」のなかで次のように主張した。「我国は隣国の開明を待って共に亜細亜を興すの猶予ある可からず、寧ろ其伍を脱して西洋の文明国と進退を共にし、其支那朝鮮に接するの法も、隣国なるが故にとて特別の会釈に及ばず。正に西洋人が之に接するの風に従って処分すべきのみ」。福沢は、「脱亜入欧」論者とされているが、より正確には「奪亜入欧」論者である。

日清戦争（1894～5年）、日露戦争（1904～5年）、第1次世界戦争（1914～18年）の「戦勝国」となった日本は、「満洲事変」（1931年）以後の侵略戦争・15年戦争においては、「大東亜共栄圏」づくりと称する「奪亜」のために、アジアに支配圏をもたないドイツ、イタリアと結ん

で、アジア各地に植民地・半植民地をもつ欧米諸国との全面戦争にまでいたった。「奪亜」のための「反欧米」である。

「鬼畜米英などをアジアから駆逐するための聖戦」。これが「奪亜」の侵略的真相をおおい隠す「大東亜戦争肯定論」の基本的論理である。「太平洋戦争は米・英・蘭・中の経済封鎖に対する正当防衛の戦争である」。「日本の植民地支配は、台湾・朝鮮などに『近代化』の成果をもたらした」。これらが「大東亜戦争肯定論」の補助的論理である。1990年代には、永野元法相の引責辞任等々を含めてこの種の論旨の復活強化の傾向が目立っている。

現在の日本とアジアでは、日本軍の侵略戦争にかわって、日本政府の政府開発援助（ODA）と二人三脚の民間企業の資本輸出という経済的方法による新しい「奪亜」、新しい「大東亜共栄圏」づくりが、「平和的に」進行中である。

この動向を「再入亜」とあいまいに命名する論調もある。米国の核戦力に依存し、「日米経済協力関係の強化」を含む日米安保条約を大前提としながら、アジア地域に搾取と収奪の支配体制をつくり上げる。そして、国連重視、国際的貢献の充実強化、PKO協力法などを口実としながら、「日本の在外権益と在留邦人の保護」のためと称する自衛隊の本格的派兵をも目指す。この「奪亜入米」路線に対する明確な批判こ

そ、重大な理論的・実践的課題である。

1960年代には日本の高度成長、70年代からはNIES（韓国・台湾・香港・シンガポール）の急成長が目立った。『ジャパン・アズ・ナンバーワン』（広中・他訳・TBSブリタニカ、1979年）の著者エズラ・F・ヴォーゲル氏は続いて『アジア四小龍』（渡辺利夫訳、中公新書、1993年）を公刊している。そして80年代のASEAN諸国（シンガポール・インドネシア・マレーシア・フィリピン・タイ・ブルネイ）の急成長と90年代の中国の急成長によって、アジアとくに東アジアの状況は、相互に深く関連しながら大きく変化した。

アジアと日本の将来を見定めるためには、次の諸点にあらためて留意する必要がある。

- ① レーニン『ロシアにおける資本主義の発達』の立場と方法の再確認。ナロードニキ的資本主義批判の諸限界の再確認。
- ② レーニン『帝国主義論』における中国の「植民地化」と帝国主義本国内の諸変化との同時進行の可能性の示唆。またアジア各地の華僑・華人資本の重要性も見逃してはならない。
- ③ 半植民地・植民地に対する支配・収奪・搾取と帝国主義国内における労働貴族発生との不可分の諸関係。このことは、日本の場合はもとより、NIESの諸企業のASEAN諸国などへの資本輸出の増加や例えば韓国への中国・フィリピン・ベトナム・バングラデシュなどからの外国人労働者の流入増加などの問題も視野におさめて、検討すべき重要問題である。
- ④ 私的独占と国家的独占とが1つに絡み合っていること、両者とも、実際には、世界の分割のための最大の独占者たちの間の帝国主義的闘争の環に過ぎないこと。

2. アジア経済の国際的地位の変化

ヨーロッパでは、曲折を経ながらも、1993年11月1日に欧州連合条約（マーストリヒト条約）が発効した。EU（欧州連合）は、94年3月には、EFTA（自由貿易連合）加盟の4ヵ国、オーストリア、スウェーデン、フィンランド、ノルウェーのEU加盟について合意し、EU閣僚理事会での各国の持ち票も確定した。東欧・中欧諸国については、「4重の同心円」といわれる段階的対応を構想するEUと大国主義的傾向が目立つロシアとの勢力圏争いという新しい構図が生まれる可能性もある（田中素香『EC統合の新展開と欧州再編成』東洋経済新報社、1991年、同「20世紀末の資本主義—EC統合とヨーロッパ資本主義—」『三田学会雑誌』87巻2号、1994年7月、参照）。

1994年1月には、経済的地位の相対的低下がいちじるしい米国が主導するNAFTA（北米自由貿易協定）が発効した。いわゆる米・欧・日3極のうちの2極で、金融資本主導の経済的・政治的求心力が強く作用した。しかし、EU内外とNAFTA内外の諸矛盾は、政治不安、貧富の格差の拡大、失業者の増加、外国人労働者問題の深刻化、社会保障の劣化、ストライキの増加など新しい鋭い様相を示しつつある。

では、残る1極の日本とアジア・太平洋諸国との関係は、どのように変化しつつあるか。中川信義氏は、簡潔明快に主張する。

1980年代とくにその後半以降、「日本資本主義によるアジア経済圏」、より直截に言えば「日本多国籍企業の、日本多国籍企業による日本多国籍企業のための東アジア経済圏」が形成されている（中川信義「20世紀末の資本主義—アジアと日本—」『三田学会雑誌』87巻2号、138ページ）。

日本企業のアジア進出

ところで、涂照彦氏は、「開放政策（1978年）以降の中国経済の市場化を東洋資本主義（さしずめ日本、NIES、ASEAN、中国の頭文字をとって、以下、JANACと略す。また後三者の場合はNACと略す）発展の一環、しかも不可欠の一環として位置づけ」る（涂照彦「1990年代の東洋資本主義と中国—国際経済論からの接近—」日本現代中国学会『現代中国』68号、1994年7月、28ページ）。

1992年、JANACの輸出は8825億ドルを記録し、米国の1.97倍、EU（ただし域外向け）の1.76倍の規模に達した。つまり、東アジアは、いまや世界最大の輸出集積生産基地の地位にのし上がったのである。……とりわけNIESの輸出額3403億ドルが、初めて日本の3396億ドルを上回ったことは、注目してよい（同上、31ページ）。日本の輸入総額のうち工業製品の比率が55%となる現状も偶然ではない。

1985年9月のG5プラザ合意（円高ドル安誘導）を契機に、NIES、のちにASEANの輸出が急増した。「その背後には日系企業の大量進出があり、日系企業はNIESそしてASEANを対米輸出の第2チャンネルに駆使したのである。この結果、NIESがまず対日入超と対米出超の貿易構造に巻き込まれ、米—日—NIESからなる『成長のトライアングル』の一環を担わされることになった」（同上、32ページ）。

NIESなどの各国・地域別の国土面積と人口・1人当たりGDPおよび失業率・労働時間・賃金水準などについては、まず、表1と表2を参照していただきたい。

また、世界市場に占めるアジアの製品別生産シェアの急増によってアジア諸国・地域と日本が世界最大の生産拠点となりつつある状況については、図1と図2を参照していただきたい。

1980年代後半には、日本の政府開発援助(ODA)

が、米国を上まわる世界一の水準に達した(1989年)。日本の賠償・準賠償とODAがアジア地域を最重点とし、しかも産業基盤（経済インフラストラクチュア）の整備に力点をおくことによって、日本企業のアジアに対する直接投資は、きわめて有利となった。日本企業の対アジア直接投資の場合には、対米・対欧投資などの場合と異なって、とりわけ国家独占資本主義的「多国籍企業」化の諸特徴が顕著である（儀我「政府開発援助（ODA）試論」『常葉学園浜松大学研究論集』3号、1991年3月、鷺見一夫『ODA援助の現実』岩波新書、1989年など参照）。

日本と東アジア諸国・地域との貿易および日本からの直接投資、技術輸出などについては、表3と表4によって概観できる。表3の相手国の貿易に占める日本のシェアの項、表4の日本からの二国間援助（ODA）の項も重視していただきたい。

1980年代後半の円高とバブル経済のなかで、日本企業の対外直接投資は空前の増加を続けた。80年代後半の時期には、対米投資・対欧投資の激増が特徴的であったが、北米、ヨーロッパの現地法人が業績不振、縮小、撤退に陥る例も多数に上った（儀我「世界経済の最新局面」『中小商工業研究』1992年1月号、参照）。1980年代後半から90年代に入っても、急激な円高を背景としながら、大局的には対アジア直接投資は増加傾向を続けている。最近では、とくに対中国、対ベトナム直接投資が急増している（『94年版通商白書』参照）。天皇訪中（1992年）、村山首相のベトナム訪問（1994年）は、この意味からも注目される。また、1997年7月1日には、香港が中国に返還されるのであり、その諸影響も、多角的に検討する必要がある（儀我「香港・澳門・中国と多国籍企業」『専修大学経営学論集』41号、1986年2月など参照）。

表1 国土面積・人口・1人当りGDP

国名	国土面積 (10km ²)	人口			一人当りGDP				実質GDP 年平均成長率(%)	
		1992年 (千人)	対日本比 (%)	2025年 (千人)	1980年 (ドル)	対日本比 (%)	1992年 (ドル)	対日本比 (%)	1983~87年	1988~92年
韓国	9,902	43,660	35.1	51,631	1,643	18.1	6,799	23.0	10.5	8.0
台湾	3,596	20,752	16.7	...	2,325	25.6	9,966	33.8	9.6	6.7
香港	104	5,800	4.7	6,456	5,432	59.9	16,647	56.4	8.3	4.7
シンガポール	62	2,810	2.3	3,319	4,862	53.6	16,379	55.5	5.1	8.2
フィリピン	30,000	64,260	51.7	111,509	671	7.4	816	2.8	-1.1	2.8
タイ	51,312	57,760	46.5	80,911	693	7.6	*1,728	6.4	6.4	**11.7
マレーシア	32,975	18,790	15.1	30,116	1,787	19.7	*2,568	9.5	3.8	9.0
インドネシア	190,457	191,170	153.7	285,913	491	5.4	661	2.4	4.9	*6.7
中国	959,696	1,188,000	955.4	1,512,585	299	3.3	367	1.2	11.4	8.0
インド	328,759	879,550	707.4	1,442,386	256	2.8	*315	1.2	5.2	*5.6
パキスタン	79,610	115,520	92.9	267,112	340	3.7	*437	1.6	6.4	*5.7
バングラデシュ	14,400	119,290	95.9	234,987	169	1.9	*205	0.9	4.2	**4.6
オーストラリア	771,336	17,530	14.1	23,038	10,203	112.5	16,453	55.7	3.8	2.2
ニュージーランド	27,099	3,410	2.7	4,117	7,233	79.8	*12,731	47.1	2.4	*-0.6

資料：出所文献の7～8ページ参照。

注：*は1991年、**は1990年、***は1989年。インドは4月に始まる年度、パキスタン、バングラデシュは7月に始まる年度。
出所：日本銀行国際局『外国経済統計年報・1992年版』日本銀行、1993年12月、238ページ。シンガポールの下の線は引用者による。以下各表とも同じ。

表2 労働時間・賃金等

国名	労働力率 ⁽¹⁾ (労働力人口)			失業率		労働時間 ⁽²⁾ (製造業・生産労働者)			賃金水準 ⁽³⁾ (同左・超勤手当・ボーナスを含む総賃金報酬)			賃金 上昇率 ⁽⁴⁾ (%)
	年	男子 (%)	女子 (%)	年	(%)	年	期	時間数	年	期	賃金 (円)	
韓国	91	74.7	47.4	92	2.4	91	週	49.9	92	月	129,554	19.4
台湾	—	...	...	92	1.5	92	月	202.0	92	月	136,590	12.0
香港	91	61.8	38.0	92	2.0	91	週	45.2	91	日	3,479	13.5
シンガポール	91	67.0	45.3	92	2.7	91	週	48.7	91	月	121,002	9.7
フィリピン	90	81.8	47.5	91	9.0	87	週	49.4	87	月	17,841	19.4
タイ	88	59.1	52.3	92	3.1	89	月	219.4	90	月	19,145	3.7
マレーシア	90	48.2	26.9	92	5.4	84	週	45.6	—	—	...	...
インドネシア	89	51.2	34.0	—	...	—	—	...	—	—	...	...
中国	—	...	...	91	2.3	—	—	...	91	月	4,840	12.4
パキスタン	91-92	46.4	8.2	91	6.3	—	—	...	88	月	8,050	8.5
オーストラリア	90	75.6	52.2	92	10.8	91	週	37.4	91	時間	1,394	5.9
ニュージーランド	91	53.9	40.6	91	10.3	91	週	40.4	91	時間	1,083	6.6
(参考) 日本	91	63.3	42.0	92	2.2	91	週	40.0	91	月	368,011	3.8

注 1) 韓国、フィリピンは15歳以上の計数。 2) 香港は15歳以上の計数、マレーシアはマレーシア半島のみ。日本は製造業常用労働者(生産労働者+事務職)。 3) 韓国は家族手当、現物給与の現金価額を含む。香港は所定内賃金、フィリピンは熟練労働者の所定内賃金。中国は鉱業、採石業、電力、水道を含む。 4) 自国通貨ベースの過去5年間の年平均上昇率(最終年は「賃金水準」の欄参照)。
出所：表1と同じ、244ページ。

表3 日本との貿易

国名	日本からみた貿易額 ⁽¹⁾ (1992年、百万ドル)			日本の貿易額に 占めるシェア(%)		相手国の貿易に占める 日本のシェア ⁽²⁾ (1992年、%)	
	輸 出	輸 入	収 支 尻	輸 出	輸 入	相手国の輸入	相手国の輸出
韓国	17,770	11,577	6,193	5.2	5.0	23.9	15.5
台湾	21,146	9,449	11,697	6.2	4.1	30.2	10.9
香港	20,747	2,045	18,702	6.1	0.9	17.4	5.2
シンガポール	12,974	3,097	9,878	3.8	1.3	18.8	5.7
フィリピン	3,517	2,333	1,183	1.0	1.0	23.7	19.7
タイ	10,366	5,947	4,419	3.1	2.6	29.3	17.5
マレーシア	8,116	6,573	1,542	2.4	2.8	26.0	13.3
インドネシア	5,576	12,244	-6,669	1.6	5.3	22.2	34.3
中国	11,949	16,953	-5,004	3.5	7.3	16.7	13.6
インド	1,487	2,037	-551	0.4	0.9	6.9	8.9
パキスタン	1,297	527	770	0.4	0.2	14.2	7.7
バングラデシュ	239	62	177	0.1	0.0	7.8	2.5
オーストラリア	7,048	12,447	-5,399	2.1	5.3	18.1	25.2
ニュージーランド	1,114	1,722	-609	0.3	0.7	14.7	15.7

注 1) 資料：大蔵省「外国貿易概況」。

2) 資料：IMF Direction of Trade Statistics (台湾は自国資料)。

出所：表1と同じ、250ページ。

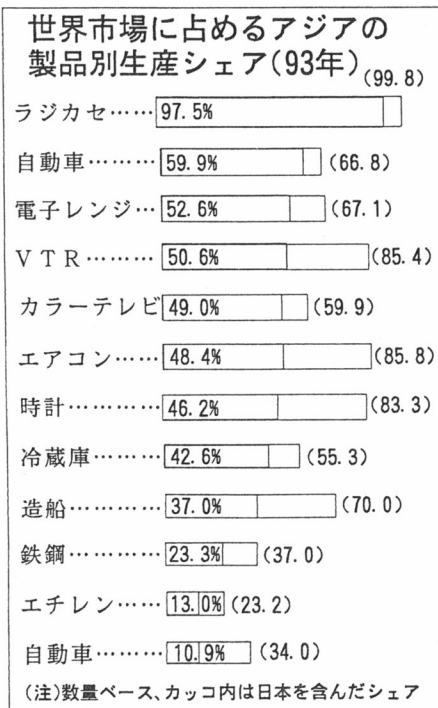
日本企業のアジア進出

表4 日本からの直接投資等

国名	日本からの直接投資額 ¹⁾						日本からの 二国間援助 ²⁾ (1991年、百万ドル)		日本からの 技術輸出 ³⁾ (1991年、億円)		内外銀行の相互進出 状況(1991年末現在) ⁴⁾	
	1992年度			1951～92年度累計			構成比 (%)	構成比 (%)	構成比 (%)	構成比 (%)	邦銀の 海外進出 (件数)	外銀の 日本進出 (件数)
	件数	金額 (百万ドル)	構成比 (%)	件数	金額 (百万ドル)	構成比 (%)						
韓国	28	225	0.7	1,923	4,623	1.2	40.0	0.5	465	12.5	23	24
台湾	48	292	0.9	2,535	3,427	0.9	0	0	201	5.4	2	3
香港	154	735	2.2	4,075	11,510	3.0	0	0	...	...	108	5
シンガポール	100	670	2.0	2,762	7,837	2.0	16.0	0.2	259	7.0	50	8
フィリピン	45	160	0.5	937	1,943	0.5	458.9	5.2	13	0.4	6	2
タイ	130	657	1.9	2,853	5,887	1.5	406.2	4.6	216	5.8	17	2
マレーシア	111	704	2.1	1,756	4,851	1.2	199.9	2.3	149	4.0	13	1
インドネシア	122	1,676	4.9	2,143	14,409	3.7	1065.5	12.0	217	5.9	27	3
中国	490	1,070	3.1	1,595	4,472	1.2	585.3	6.6	279	7.5	66	4
インド	15	122	0.4	191	332	0.1	891.1	10.0	54	1.5	9	4
パキスタン	2	18	0.1	62	142	0.0	127.4	1.4	...	...	1	1
バングラデシュ	5	60	0.2	40	125	0.0	115.0	1.3	...	...	...	...
オーストラリア	174	2,150	6.3	3,195	20,763	5.4	0	0	47	1.3	50	8
ニュージーランド	24	67	0.2	427	1,228	0.3	0	0	...	0.0	1	2
世界	3,741	34,138	100.0	71,541	386,530	100.0	8,870.2	100.0	3,706	100.0	1,076	262

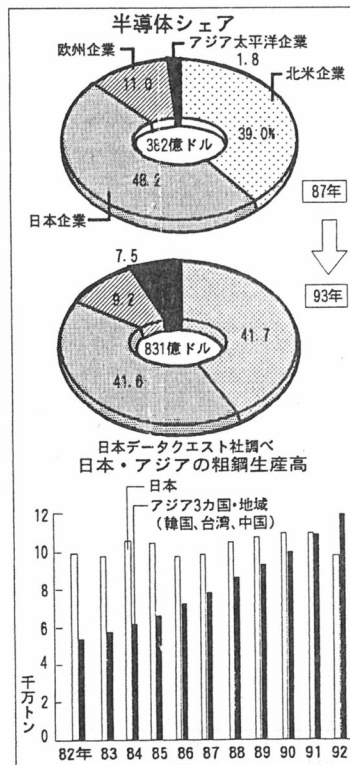
注 1) 資料：大蔵省国際金融局調。
2) 資料：外務省「我が国の政府開発援助」。ODA支出純額ベース。
3) 資料：総務庁「科学技術研究調査報告」。
4) 資料：「大蔵省国際金融局年報」。支店、現地法人、駐在員事務所の合計。
出所：表1と同じ、250ページ。

図1



出所：『日本経済新聞』1994年10月1日号。

図2



出所：『日本経済新聞』1994年5月23日号。

米・英・独などの「多国籍企業」(金融機関を含む)の対外直接投資の主要な投資先は、先進諸国であり、発展途上国向けの比重は小さい。これに対して、日本企業の投資先は、発展途上国、とくにアジア地域の比重が大きい。アジアに対する日本企業の直接投資は、製造業が主役であり、低賃金労働者の利用と対米・対日輸出基地化に最大の重点がおかれてきた。しかし、NIES、ASEANと中国の急成長による現地市場の拡大を背景にとくに80年代以降、現地市場の確保をも目指す製造企業の資本輸出と百貨店・スーパーなどの流通企業の資本輸出が急増しつつある。ヤオハンの海外店舗拡充は、典型的事例である。

日本機械輸出組合が94年前半に日本企業に対して実施した聞き取り調査によると、92年から94年にかけて日本企業のアジアでの生産額は41%増加し、その販売先も日本を除くアジア地域が68%を占めた(『日本経済新聞』94年10月1日号)。

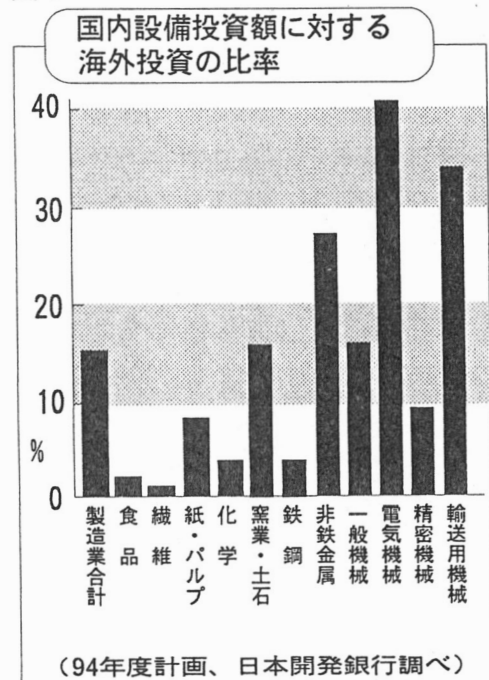
また、日本開発銀行によれば、国内の設備投資を100としたときの、海外での投資額の比率は94年度に電気機械が約41%、自動車など輸送用機械が約34%、製造業全体で約15%と推計されている(図3参照)。これによって日本国内の産業空洞化が進行することは必至である。

中堅電機メーカーのアイワの海外生産比率は約78%であり、東南アジアでの生産による低価格を実現し、ミニコンポ市場では2年連続首位となるなど、94年3月期決算は売上高、経常利益とも過去最高を記録した。「生産拠点を海外に頼るユニデン、ミツミ電機、スミダ電機といった中堅メーカーも業績好調とあって大手家電が一斉に海外生産に走る。アイワの水準にはほど遠いが、おおむね海外生産比率を50%まで高める計画だ。……興銀によると、カラーテレビの

海外生産比率は91年に63%だったが、アジアへの生産移転で95年には73%に達する。……自動車、機械などでも大規模な生産の海外移転が進行中だ。……言ってみれば、日本のリーディング産業がアイワの道を追っている」「アイワ化現象」(『日本経済新聞』94年6月28日号)。そのアイワは、本社の海外への移転も、念頭においている。卯木肇社長の談話によれば、「『産業の空洞化』が叫ばれているが、今に『税の空洞化』が起こるだろう。競争力のある産業は海外に逃げ、残る保護産業は赤字で税金を払えない」(『日本経済新聞』94年9月17日号)。ヤオハン本社の香港への移転も想起される。

94年版の『通商白書』は、「国家はもはや資本や技術を囲い込むことができなくなった」と強調しているが、これらのことは、国家の資本に対する「低姿勢」すなわち、企業とくに独占企業・金融資本に対するより一層の優遇政策を合理化する論拠とされる可能性がある。また、本

図3



出所：『日本経済新聞』1994年10月4日号。

日本企業のアジア進出

国からの「脱出」策なども公言するにいたる各国の「多国籍企業」に対する課税問題が、本国政府と進出先政府との間で重大問題化する可能性もますます大きい。国際金融資本・「多国籍企業」の金融的術策はより「高度」となり、より悪質化しているのである。

日米加豪の4ヵ国が「移転価格税制」の運用状況などについて意見交換する「環太平洋税務長官会議」(略称PATA)が、94年10月11日から3日間シドニーで開かれたが、「多国籍企業」に対する課税問題は、アジアにおいても、4ヵ国の範囲にとどまらず、関係各国すべてにとって、今後さらに重大な意味をもつ。「多国籍企業」に対する民主的規制を実現するためにも、見逃し得ない争点である(儀我『多国籍企業～その規制と国有化』青木書店、1981年参照)。

ちなみに、日本の国税当局の、「外資系企業」に対する追徴課税の実例として、93年3月日本ロシュ(38億円)、94年3月日本コカ・コーラ(約150億円)、4月日本チバ・ガイギー(57億円)、AIU保険日本支社(日米協議で当初の約半額の40億円で決着)、などがある。ヘキストジャパン(30億円)については、日独両国税当局による相互協議が始まったと伝えられている。国税庁は、最近の1年間では、日本コカ・コーラなど10社の、計700億円の所得の海外移転を指摘している(『日本経済新聞』94年10月10日号、11日号参照)。中国の税制改革における外資系企業とのあつれきなども、今後の動向が注目される(同、10月12日号)。

日本企業の対外投資を欧米企業の対外投資と比較して、涂照彦氏は、2つの特異性を指摘している。「ひとつは資源開発よりも製造業しかも組立産業(電機と自動車)を中心に大手企業が集中的に進出していること、いまひとつは進出企業が日本的経営に絶対的の信念を持っているこ

とである。……ただ指摘すべきことがひとつある。すなわち、右の特異性は戦前の植民地時代にあい通じていることである。つまり、旧植民地の台湾、朝鮮半島、さらに中国の東北三省(旧満洲国)において、日本帝国主義は大規模な電力発電所と重化学工業を移植し、植民地を経営したことである。今日のNIES化は多かれ少なかれこの土台の上に築かれていることは否めない」(涂照彦、前出『現代中国』68号、33ページ)。最後の論点は、現在の日本「多国籍企業」の事業内容との関連からも、また、前述の「大東亜戦争肯定論」などとの関連からも、重要な問題提起であるが、詳論は他日に譲る。

さて、再び中川信義氏によれば、「……中国の経済発展は、もう一層の『アジア経済圏』の形成を予想させるものである。……アジアNISEやASEANは、……経済改革・対外開放の中国をも巻き込んでアジア域内貿易からアジア域内直接投資へ、貿易から投資へとその発展段階が付き進み、多国籍企業としての韓国財閥、華人・華僑資本およびASEAN財閥などがアジア向け直接投資の担い手、アジア各国・地域の『新工業化』の担い手として登場するまでにいたっている」(中川信義、前出、『三田学会雑誌』87巻2号、139ページ)。すなわち、「アジア経済圏」を透視すれば、「一層」には、日本資本主義が張りめぐらせたネットワークが見える。もう「一層」には、「東北アジア経済圏」、「華南経済圏」AFTA(ASEAN自由貿易地域)、「成長の三角地帯」、「インドシナ経済圏」(「パース経済圏」)などの地域経済圏の形成と、それぞれの域内貿易や域内直接投資の活発化が見える。「アジア経済圏」は、以上のような二層構造をもつ(中川信義、前出、139ページ)。

米国が主導権を握ろうとするAPEC(アジア太平洋経済協力会議)におけるマレーシアのマ

ハティール首相の反発、あるいは、いわゆるグレート・ASEANとEAEGが改名したEAEC（東アジア経済会議）との地域的重複を含む重層的構造、さらに中国・ロシア・北朝鮮の図們江開発などを見れば、アジアにおける各種の経済圏ないしその構造は、「二層」にとどまらず重層的かつ流動的であり、また、相互に対立あるいは協調する可能性も少なくない。

3. 日本「多国籍企業」とアジア

労働総研・全労連共催の「不況・リストラ・『合理化』と民主的規制」シンポジウム（1993年11月28・29日）において、私は、「日本『多国籍企業』の問題点」と題する特別報告のなかで次の諸点を論じた。日本企業のアジア進出についても、必ず問題となる争点である。

- ① 「多国籍企業」は平和愛好的であるとの見解がある。しかし、軍需と「多国籍企業」との関連からみても、また戦争・戦勝による権益の確保という面から見ても、この種の見解は不正確である。
- ② 「多国籍企業」は、ボーダレス化を好み、EUとかNAFTAなどの地域統合を推進しているのだから、国境の消滅を望んでいるとする説が広く見られる。しかし、「多国籍企業」と政府開発援助（ODA）との関係を見ても、「多国籍企業」による自国政府の利用は明白であり、発展途上国、とりわけアジア各国・地域に重点をおく日本の「多国籍企業」はまさに国家独占資本主義的「多国籍企業」である。外国為替取引や各国の証券取引その他「金融的術策」による巨大な利益なども「国境」を前提とするのであるから、「多国籍企業」は、国境の消滅を待望するという単純な一面的論理で動いているのではない（工藤晃『90年代不況』

新日本出版社、1994年、参照）。

- ③ 「平和産業」に属する企業は、非侵略的であるか否か。敗戦前に、日本の紡績企業が中国などに資本輸出し、中国の民族資本と対立しながら中国を経済的に侵略・支配した流れと、日本の軍部・政府の軍事的・外交的な侵略・支配の流れは、相互に不可分のものとして進行した。日系在華企業や在留邦人の安全を守るという口実による不当な出兵もたびたび行われた。
- ④ 「多国籍企業」化による産業の空洞化は起こるか否か。バブル経済の時期には、国内でも設備投資の拡大を行い、同時に在外生産のための資本輸出を行う企業が少なかった。空洞化問題あるいは就職難問題などは、表面上は、「タナ上げ」にされていた。しかし、バブルの崩壊以後、国内の過剰設備投資と在外生産の増加の両面から、リストラ、「合理化」、日本産業の空洞化、中小企業の苦難、失業者の増大などの諸矛盾

表5 10%以上出資現法の国別社員数(日本人派遣含む)

	全産業	製造業計
合計	2,321,562	1,705,439
韓国	177,267	163,704
中国	124,440	105,237
台湾	135,763	118,192
香港	79,968	52,382
タイ	237,248	204,672
シンガポール	84,516	62,526
マレーシア	165,940	148,089
フィリピン	72,808	51,839
インドネシア	133,585	115,782
イギリス	88,366	45,549
オランダ	16,310	8,517
ベルギー	11,789	7,556
フランス	29,833	15,488
ドイツ	53,007	27,881
スペイン	20,097	16,602
アメリカ	530,498	316,544
ブラジル	89,135	58,003

出所：94年版『海外進出企業総覧』94ページによる。

日本企業のアジア進出

がきびしい形で顕在化した。日本「多国籍企業」の責任は重大である。

- ⑤ 日本「多国籍企業」と「日本的経営」の現状。1987年に日本企業の現地法人が雇用していた労働者数は167万人であった。92年10月には、現地法人の数が1万4200社、労働者数は241万人となった。(93年10月には表5のとおり1万5183社、現地採用227万人—追記)。これらの現地法人が「日本的経営」を持ち込もうとして失敗した実例や、現地法人の縮小・解散・撤退の事例はきわめて多い。「日本的経営」とりわけ「終身雇用制」美化の神話などは、受入国で崩壊し、今や日本国内でも崩壊しつつある。日本国内にある日本アイ・ピー・エムその他の米国系「外資系企業」などが、「日本的経営」とは異質のリストラ・「合理化」を強行し、日本的雇用慣行などの崩壊を促進している面も見逃せない。(全労連・労働総研『不況・リストラ「合理化」と民主的規制シンポジウム報告集』、全労連・労働総研、1994年7月、20~23、58~59ページ、および、非核の政府を求める会編『核軍拡の経済学』大月書店、1989年5月など参照)。

日本企業の「南」の諸国・地域への進出は経済侵略であり、進出先社会の経済的・社会的自立を損なうものである。佐久間真一氏の要約によれば、日本企業の進出は、次の諸問題をひき起こしている。(進出企業問題を考える会『海を越える労使紛争』日本評論社、1992年、177ページによる)。

- (1) 経済的・社会的自立を妨げている(経済的従属、資源の収奪、貧富格差の拡大)
- (2) 抑圧政治、強権政治に加担している(政権援助、開発ファッショ)
- (3) 人権を侵害している(とくに女性、労働

者、消費者など社会的弱者の)

- (4) 環境や自然を破壊している(公害輸出、開発など)
 - (5) 伝統的な文化や生活様式を破壊している(「南」の文化、生活様式への差別・偏見)
- また、日本企業の進出に対する批判として、松井やより氏は大別して次の2点を指摘している(同上、139~151ページによる)。

- (1) 公害輸出・環境破壊への批判(三菱化成系合弁会社アジア・レアアースによるマレーシアでの放射性廃棄物の投棄、マレーシアの熱帯雨林の破壊など)。
- (2) 日本式経営への批判(①働きすぎと効率主義、②女性差別と二重の労働市場、③企業への忠誠心の強制、④労働者への管理と締め付け、⑤現地の人を登用しない、⑥渡り鳥企業による労働者の使い捨て、⑦日本国内ではできないことをアジアでは平気でやる二重基準の問題〈日本国内で生産・販売禁止の農薬や医薬品の生産・販売、商品の不当広告、不当表示なども含む〉、⑧人権と社会正義の欠落、⑨日本の企業中心文化と異常なまでに集団主義、忠誠心が要請される特異な社会に対する恐怖感)。

この⑨については、日本の支配層が、ドイツの支配層とちがって侵略戦争の責任を回避し続けてきたこととも深く関連している。日中関係に重大な役割を果たした張学良氏の次の指摘も見逃せない。

1936(昭和11)年12月12日の「西安事件」は、第2次國共合作・抗日統一戦線結成の画期となる。その「西安事件」の主役張学良氏は、1994年8月17日、吉田信行氏に対して次のように語った。

「日本人は軍人の性格を持っている民族だ。侵略的手段で物事を処理する。必ずしも軍事的

侵略という意味だけでなく、経済的侵略などさまざまな分野でそうだとことだ。日本人に遠慮なく言わせてもらえば、侵略よりも合作(協力)の方が効果は大きいということだ。……今、日本の技術は世界一だ。アメリカを超えている。その技術と中国の「地大物博」が協力すれば大変な利益になる。過去において日本人は『共存共栄』を叫んできたが、スローガンだけ。本当の共存共栄ができれば双方の利益は素晴らしく大きい。私は中国人だから言うが、中国人は研究心が足りない。すべてコピーだ。他人の物をまねしている。もし、技術で日本人が中国人を指導・協力すれば東アジアにおいて双方は多大な力になる。」(『産経新聞』93年8月18日号。なお、儀我「張学良と日中関係」婦人団体連合会『婦人通信』91年3月号参照)。

「日本的経営」における軍隊的特徴に注目すれば、「韓国的経営」などとの異同も、より正確に把握できる。「ボトム・アップ」の特徴などが強調されがちな「日本的経営」論の弱点も明らかにになる。

1994年3月、全労連の国際的なよびかけ・主催によって開かれた「労働者の権利、人権と多国籍企業の民主的規制」アジア・太平洋労働組合シンポジウムの諸報告・諸発言も、日本企業のアジアにおける役割を多面的に明らかにした。常に想起すべきである。

4. 日本「多国籍企業」のアジアからの撤退

日系「多国籍企業」の海外における現地法人の存続率は、きわめて低い。

① 1975年版の『海外進出企業総覧』(東洋経済新報社)に掲載されている日系海外現地法人の数は5212社であった。

② 15年後の1990年版の『海外進出企業総覧』によれば、上記の5212社のうち存続し

ている企業は2603社である。存続率は49.9%、約2分の1にすぎない。75年版の5212社は、5年後の1980年には4078社に減少、10年後の85年には3486社に減少、90年に2603社となる。進出の面だけではなく、撤退の件数とその内容も重視されるのである。

③ 業種別には、1990年版において商業の存続率61.5%、金融保険業の存続率58.3%と最も高い。農林漁業は25.2%、鉱業24.6%と最も低い。この2業種と木材・紙パルプ産業(31.7%)の存続率が低いのは、天然資源の国際的な価格変動が激しいこと、およびその採掘・生産が長期間続かないことと関係があるようである。製造業の存続率は46.6%であるが、労働集約的産業である食料品(39.0%)や繊維(40.4%)の存続率の低さも、労働コストの優位性がそれほど長続きしないことを示唆している。

④ 地域別には、75年版の5212社のうち、アジアが2246社と全体の43%を占め、次が北米の1119社、中南米の689社、ヨーロッパの648社、オセアニアの320社、中東・アフリカの190社となっていた。90年版における地域別存続率の最高はヨーロッパの58.5%、最低率は中東・アフリカの33.7%である。アジアは49.9%(うちアセアンは52.2%、NIESは49.6%)である。北米は47.3%、オセアニア50.9%、中南米50.5%である。なお、アジアにおける日本企業の撤退については、洞口治夫『日本企業の海外直接投資～アジアへの進出と撤退～』(東京大学出版会、1992年)が詳しい。

⑤ 製造業では、北米の存続率31.9%という低率が目立つ。1531社進出していたアジアの存続率は48.6%である。そのうちアセア

日本企業のアジア進出

ン53.9%、NIES46.3%となっている。(東洋経済『海外進出企業総覧』1992年3月、25～36ページによる)。

さて、次に、韓国における日系企業の撤退状況に注目しよう。

1980年前後に、日本企業の韓国からの撤退が目立った。「いくつかの調査では、韓国から引き揚げた日本企業数は、認可分の約半数である四百件以上に達します。／具体的にいえば、1977年の三洋電機、大成建設の韓国引き揚げに始まり、クラウン、ソニー、本田技研、松下、三井造船、トーメン、東急ホテル、パイオニア、石川島播磨と引き揚げが続き、1983年6月には東芝は韓国から引き揚げている。／……国産品ひいては輸出を善とし、外資系企業ひいては輸入を悪とする発想は、むしろ戦後の日本のお家芸だった、といえます。官民一体の外資上陸阻止も日本の得意技だったともいえるのですが、韓国においては、それがきわめて尖鋭化したかたちで現れた。／米国大手総合化学メーカー、ダウケミカル社撤退の例もありますが、どうも日本企業ばかりが標的にされた節がある。日本企業に対してはいつも『日帝三十六年の歴史』というやつが、絡んでくるのです」(深田祐介『新東洋事情』文芸春秋、1988年、11～13ページ)。

また、韓国の馬山輸出自由地域(70年制定の「輸出自由地域設定法」にもとづく)で、76年当時、104社の外資系企業のうち日系企業は93社を占めていたが、89年末現在では68社に減少、うち日系企業48社となった。74年当時、日系企業のうち本社が日本で株式を上場していたのは、わずか5社だったという。中堅企業、中小企業の資本輸出件数が多いことも、日本の特徴の1つである。89年末の労働者数は2万7000人、89年だけで6000人が減少した。日系企業

は、「相対的に賃金が上昇したかと思えば、輸出自由地域外の下請け工場の低賃金を目あてに外注を拡大する。税法上の特恵の年限もすぎ去り、労働組合もできてくると、すぐに人員削減、そして撤収」(前出『海を越える労働紛争』122ページ)。撤収の典型的事例の1つに、韓国スミダ電機がある。

スミダ電機(本社・東京葛飾区・コイル・メーカー)は、1972年に馬山輸出自由地域に、韓国スミダ電機(100%出資の子会社)を設立、最盛期には3000名の従業員が働いていた。本社は、韓国スミダの労働組合作成の後、生産コストのより安い中国、マレーシアへの生産拠点の移転を決定、89年10月14日、日本の本社からのファックスで、「倒産」と450名従業員全員の「解雇」を通知した。「渡り鳥企業」の典型的な手法である。韓国スミダ労組は「操業再開・解雇撤回」を求めて闘争を開始、同年11月15日には、本社との交渉を求めて4名の労組代表団が来日した。12月には、同じく日本に本社のあるTND労組とアジア・スワニー労組の代表が、身勝手な企業閉鎖・集団解雇は認められないと、本社との交渉を求めて来日した。

1990年6月8日、「八ヶ月にわたった韓国スミダ労組の闘いによって、スミダ電機本社が不当解雇の非を認め謝罪したうえで、未払い賃金や退職金ならびに雇用対策、生存権対策資金を労組に支払うとの『合意書』が調印され、事態の解決をみました。ついに韓国スミダの労働者たちは勝利したのです」(前出『海を越える労使紛争』2ページ)。日本企業のアジア進出が受入れ国から見て「来るも地獄、去るも地獄」であるか否か。問題は、「雇用問題」にとどまらず、広くかつ深いのである。

ASEANでの工業団地・輸出加工区の整備状況は、①比較的整備されたシンガポール、マレ

ーシア、②中間的なタイ、③後進的なフィリピン、インドネシアに大別されるが、これらの各国別に、日系企業の進出年、進出動機、合併相手と合併比率、従業員数、労働組合の有無などを克明に分析した労作として、小林英夫『東南アジアの日系企業』（日本評論社、1992年）が注目される。日系企業の撤退は、ここでも次のようにきびしく批判されている。

「東南アジアの国の悲劇は、日本の多国籍企業が会社や工場の閉鎖をつづけていることです。1万6千人が突然解雇されたり、1800人が失業したりということです。……要するに利益のためにいとも簡単に資本を移す、操業を移動するわけです。フィリピンでも、ほかの国でも同じだと思います。／東南アジアのASEAN加

盟の政府の中で、労働者、労働組合の発言力は弱く、バラバラにされています。／労働運動の大きな国際連帯が必要だと思います」（ロザリノ・R・マルチン氏の発言『「労働者の権利、人権と多国籍企業の民主的規制」アジア・太平洋労働組合シンポジウム』全国労働組合総連合、1994年7月、131ページ）。

この発言にとどまらず、上記のアジア太平洋労働組合シンポジウムのすべての重要発言から多くを学ぶことが必要である。労働組合運動が「多国籍企業」に対抗できる力量を蓄えて、「多国籍企業」に対する民主的規制を本格化するためにも国際連帯の強化が、いよいよ期待される。

（理事・大阪市立大学名誉教授）

全労連主催アジア・太平洋労組シンポ

労働者の権利、人権と 多国籍企業の民主的規制

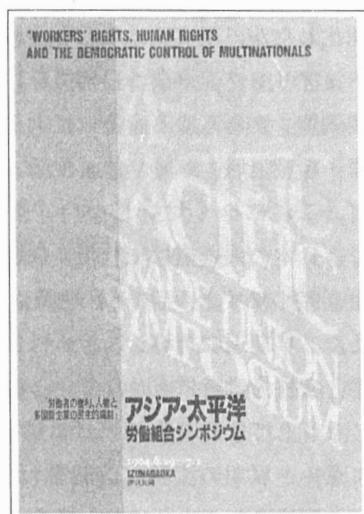
「多国籍企業」をテーマとするシンポは日本の労働運動史上初の試みとして内外から注目される中で、8カ国、3国際組織が参加。本書はシンポを全収録し、豊富な資料も掲載。

定価：1,500円（消費税込み・送料別）

発売：（株）アキコ企画

〒105 東京都港区西新橋3-17-8

TEL03(5470)4509



編集・発行 全労連

特集／賃金抑制政策の特徴とその背景

賃金抑制政策の特徴とその背景

小越 洋之助

はじめに

1993年から94年は、財界・大企業の日本の労働者階級全体に対する雇用および賃金面での全面的攻勢の時期として捉えられる。

1993年1月初め、音響機器有力メーカーのパイオニアが35名の管理職に対して本人の意志を無視して早期退職を勧告した。

この事実上の指名解雇は、現在なお進行しているホワイトカラー・管理職の雇用不安を引起す契機であり、「パイオニアショック」と呼ばれた。指名解雇は各新聞でとり上げられ、社会問題化した。現実にはこれを契機にリストラクチャリング（事業の再構築）の名による「雇用調整」があらゆる産業に拡大していった。解雇、希望退職、一時帰休、配転、出向、転籍など、これに全く対抗しない「連合」のおかげで、日本の大企業はやりたい放題であり、特に中高年ホワイトカラー・管理職は受難時代を迎えた。早期退職誘導システムは生産労働者、青年、女性労働者にも及んでいった。

こうして、終身雇用慣行は縮小・解体の方向に進み、雇用の流動化が財界・大企業の念願通りに実施されるようになってきた。労働省のプロジェクトである雇用政策研究会は94年6月、「中期雇用ビジョン」を公表したが、「長期雇用システム」の外に位置する労働者層、増加する

労働移動への「柔軟な対応」が盛り込まれた。

このような雇用情勢・政策の変化は、この小稿の主題である賃金抑制政策と密接に関連している。今日、財界・大企業は終身雇用適用者を減らし、いくつかの階層を成す有期雇用契約の労働者を増加させ、これに対応して賃金についても一方では従来の賃金決定機構を賃金抑制機構として活用して賃金水準を全体として抑えながら、他方で企業内の賃金体系を、他の人事管理諸政策—新たな労働者間競争を刺激させる人事トータルシステム—と結合して、総額人件費コストを抑えながら労働者の搾取強化をすすめているのである。

ここでは、現在の財界・大企業（関連して政府・高級官僚）が行っている賃金抑制政策を賃金水準と賃金体系の両側面から指摘するが、その前提として、財界・大企業が賃金抑制政策という形で労働者階級にその矛盾をしわよせ、転化させている背景について、最初に筆者なりに指摘しておきたい。

1. 賃金抑制政策の背景

日本の財界・大企業経営者が後述する賃金抑制政策を展開している背景には、次のような事情がある。

第1は、従来型の資本蓄積の枠組の下でこれを量的に拡大させて剰余価値＝利潤を確保する

ことが困難となったことである。

バブル破綻以後の経済環境は、金融不況と、製造業大企業における内外市場の規模と比較した過剰生産を表面化させた。この責任は大企業の側にある。大銀行など金融機関はバブルに踊り放漫な不良貸付を繰返し、製造業大企業経営者も市場の見透しを誤り、バブル期から安易な資金調達による過大な設備投資を行ってきた。現在は国内需要といっても、中心となる国民の消費需要は長期間の賃金抑制、公共料金値上げ、税金・社会保険料の負担増、とくに住宅費、教育費、生命保険料の重圧で生活自体が圧迫され、低迷している。住宅や一部の耐久消費財の需要はあるが、「市場の成熟化」や家計費の抑制で消費需要は大幅には拡大しない。他方、海外市場では「円高」の一層の加速化による対米輸出の制約、アメリカ政府による日本の貿易黒字減らし・市場開放要求がある。国際的な資本間競争は、金融自由化、アメリカ大企業の日本市場への競争的参入、アジアNIESなどの追上げによって一層激化した。このように日本の大企業は現在その資本蓄積戦略・経営戦略を再構築せざるをえない内外の条件が登場している。問題はその再構築の方向性である。

全労連が明確に解明したように、日本の大企業には国家予算をかなり超える膨大な内部留保がプールされている。大企業の経営者たちはこの内部留保を労働者・国民に再分配し内需を拡大させることなど毛頭考えていない。それどころかリストラ「合理化」による生産構造・企業組織の再編とともに、固定費とりわけ人件費を徹底して削減している。こうして企業組織のスリム化＝中間管理職、中高年齢者の排除、配転・出向・転籍の拡大、下請企業の再編・淘汰を強行している。

そして国内ではマルチメディアに象徴される

情報関連産業などを「新たな産業像」として仕立てつつ、他方で「円高」を口実にアジア諸国への直接投資＝多国籍企業化を急速な勢いで拡大させている。地域経済・中小企業・農業の衰退、産業・雇用の空洞化による労働者の雇用不安、中小企業経営者・自営業者・農民の就業不安、総じて国民の生活難は深まった。

第2は、以上の背景のなかで日本の経営者団体・大企業は新たな資本蓄積を行なうテコに賃金の抑制を最大の焦点にしてきていることである。そのさい①欧米諸国で失業者の増加の下で進められている政策や②日本とアジア諸国の賃金比較などが最大限に活用されていることである。①についてのみ言えば、OECDの一報告書は加盟25ヶ国の1994年の失業者が3500万人(8.5%)、ヨーロッパでは11.7%に達したとし、労働市場のフレキシビリティを改めて強調している。そこではマクロ経済政策の改善と雇用保護に関する規制緩和、パートタイム雇用、臨時雇用拡大のための労働時間の弾力化、租税、社会保険料支出構造の規制緩和とともに、賃金や労働コストの弾力化を提唱している¹⁾。

例えば、最低賃金制は従来は再分配の目的や反貧困対策であったが、雇用減少効果を最小にせよとして、年齢や地域で賃率を差別化させることを提唱したり(フランスのバラデュール内閣の青年最低賃金制構想を想起せよ)、社会保障費、有給休暇費用の事業主負担の軽減を主張していることなどである。

永野健日経連会長は1994年5月18日の第17回日経連総会で「これからの世界情勢は雇用創出をキーワードに揺れ動く」としてドイツ金属産業労資の「ワークシェアリング」を引き合いに出し、「雇用確保」目的での賃金抑制を主張した²⁾。また同年7月19日には地域包括最賃改定について「円高による雇用喪失、失業増大」の懸

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

念のなかでの地域最賃引上げは中小・零細企業の失業防止の目的から、これを凍結すべき、と主張した³⁾。この財界団体は雇用確保を大義名分に、実は賃金の抑制を最大のねらいとしている。日経連が「人間性尊重」とか「雇用確保」を主張しても、それは立てまえや名目にすぎない。事実、永野会長は先の第17回定期総会で、非製造業・非貿易財産業の徹底的効率化を主張した。そして「日本ではアメリカ並みに生産性を上げれば2千万人余るという単純計算もある」と発言した⁴⁾。「規制緩和」という名で大企業の資本蓄積活動のより一層の自由を図りつつ、社会的弱者への規制を緩和し、資本の海外逃避、農業破壊、リストラクチュアリングにより相対的過剰人口を大量に創出、かつ創出しつつあるのが現在の支配的資本の行動である。同時にやはり「規制緩和」で組織労働者の労働基本権を一層弱め、未組織労働者を最大限に活用して賃金抑制を図ろうとしているのである。失業・半失業の労働者人口を自らつくりながら、「雇用確保」のためと強弁すれば残る目的はこの圧力を利用した賃金抑制である。財界・大企業は賃金抑制に有利な国際的環境・条件をみずからの近視眼的な蓄積欲求の充足のために利用しているにすぎないのである。

2. 賃金水準抑制政策の特徴

今日、財界・大企業は(1)春闘(2)人事院勧告(3)最賃制の三つの柱を重視し、それぞれにおいて賃金抑制を貫徹させつつ、更にこれらを相互に関連させて全体としての賃金水準の抑制を行ってきた。

図1は、日本の賃金決定機構の鳥瞰図である。日本では民間と官公、組織労働者と未組織労働者はもとより組織労働者間でも民間では企業規模別に、官公は現業・非現業別、中央と地

方に分断され、賃金改定がすべて春季に集中していない。さらに広く所得決定システムとしてみると、労働者階級と自営業主とその家族、農民は全く分断されてきた。

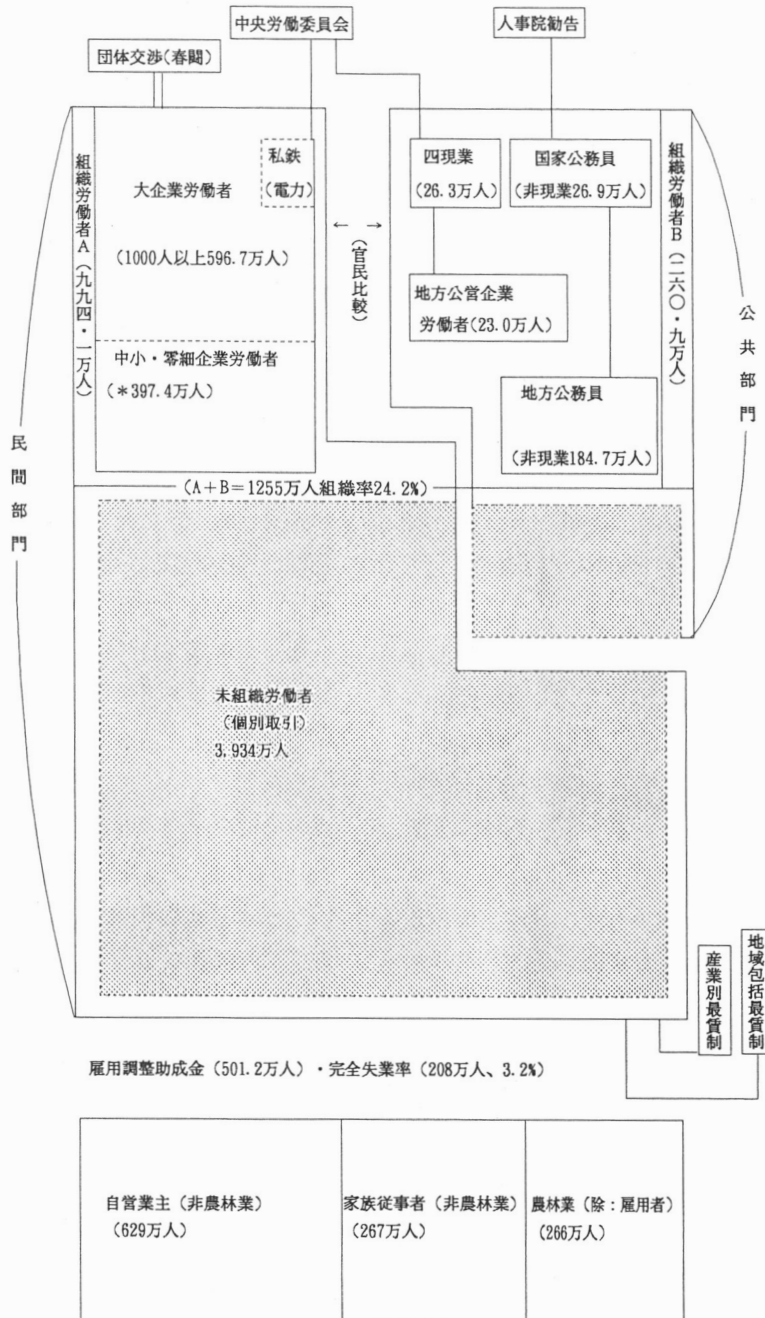
財界はこのような賃金決定の分断的メカニズムを賃金抑制のために最大限に利用してきたのであるが、賃金水準決定機構の中心・ポイントとなっているのはいうまでもなく民間企業の春闘である。

表は、民間・官公・未組織部門の賃金引上げの結果を示している。表で欠落している94年春闘の結果を付言すれば、全労連など国民春闘共闘委員会の賃上げは一人(加重平均)1万1398円(3.78%)で、「連合」の賃上げ(加重平均)8583円(3.11%)を上まわり健闘した。(日経連最終集計では大手企業は8887円。3.1%アップ)

だが、財界・大企業の賃上げ管理＝管理春闘の基軸は、いうまでもなく金属産業大企業である。鉄鋼、自動車、電機などはこの間はげしいリストラ「合理化」を行なってきた。そして労資癒着体制によって賃上げは抑制され、実質賃金も確保できなかった。自動車はトヨタが定昇込み9200円(3.06%)と過去最低水準、鉄鋼大手5社は4500円(定昇込み1.56%、うちベアは1000円だけ)造船重機は定昇込み9700円(3.3%)と軒なみ前年比以下、電機は大手17社の当初回答は3%、電機労連がストを構えるとのことで、わずか0.05%上積みされ、3.05%で決着した。IMF・JC傘下のどの労組も賃上げ額は1万円札すら得られない。定昇を2.1%とすればベアは1%程度、円高不況期さえ下まわった。

94年春闘期、日経連は雇用安定が最優先だとしてベア凍結を主張した。金属労協は「闘う」まえから賃上げ率3%程度という「落し所」を設定していた状況である。管理春闘の今後を展望するには、経営者の政策だけでなく、IMF・

図1 日本の賃金決定機構



- (注) 1. 組織労働者数は労働省「労働組合基本調査」1993年。(同年6月30日現在数)
2. *の数字は複数企業労働者で組織されているもの、および規模不明の組合員数を含む。
3. 未組織労働者数は「労働組合基本調査」における組織労働者数(1255万人)を総務庁「労働力調査」(1993年3月)における雇用者(5189万人)からマイナスして算定。雇用者は農林業を含む。
4. 自営業主、家族従事者、農林業、完全失業者数は前出「労働力調査」(1993年3月)による。
5. 雇用調整助成金対象者数は1994年3月1日時点。

表 民間・官公・未組織部門の賃上げ15年の推移

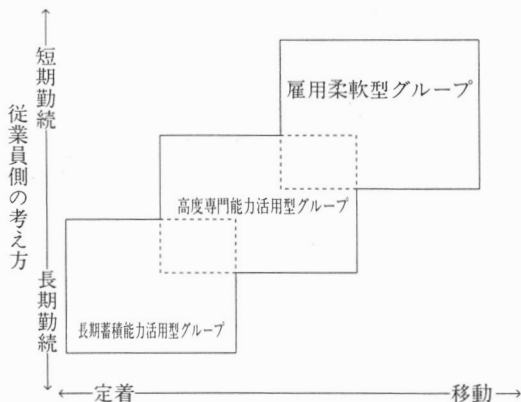
年	民間賃上げ結果				公(国)労委仲裁裁定 (定昇を除く分)		人事院勧告		地域包括最賃		物 価 上昇率
	主要企業		中小企業								
	額	率	額	率	額	率	額	率	額	率	
1979	9,615 ^円	5.83 [%]	8,321 ^円	6.5 [%]	5,726 ^円	3.43 [%]	7,373(＊) ^円	3.70 [%]	2,627(328)	6.27	4.8 [%]
1980	11,679	6.74	10,069	7.38	7,647	4.39	9,621(＊)	4.61	2,812(351)	7.04	7.8
1981	14,037	7.68	11,399	7.87	9,862	5.38	11,528(＊)	5.23	2,994(379)	6.47	4.0
1982	13,613	7.01	10,633	6.87	8,957	4.60	10,715(凍結)	4.58	3,156(399)	5.41	2.4
1983	8,964	4.40	7,317	4.49	3,740	1.83	15,230(4,771)	6.47(2.03)	3,256(411)	3.20	1.9
1984	9,354	4.46	7,475	4.45	4,428	1.95	15,541(8,138)	6.44(3.37)	3,357(423)	3.10	2.2
1985	10,871	5.03	8,246	4.75	5,548	2.58	14,313(7月実施)	5.74	3,478(438)	3.60	1.9
1986	10,146	4.55	7,506	4.18	4,428	2.02	6,096	2.31	3,587(451)	3.02	0.5
1987	8,423	3.60	6,021	3.27	2,518	1.12	3,985	1.47	3,666(460)	2.20	0.4
1988	10,573	4.43	7,383	3.93	4,528	1.99	6,470	2.35	3,776(474)	3.00	0.3
1989	12,747	5.17	9,061	4.71	6,463	2.77	8,777	3.11	3,928(492)	4.03	2.4
1990	15,026	5.94	11,050	5.53	8,628	3.58	10,728	3.67	4,117(516)	4.81	2.5
1991	14,911	5.64	11,477	5.52	8,383	3.35	11,244	3.71	4,319(541)	4.91	3.7
1992	13,662	4.95	10,707	4.98	—	※5.07	9,072	2.87	4,501(565)	4.21	2.8
1993	11,077	3.89	—	—	4,761	1.76	6,286	1.92	4,644(585)	3.11	0.9

(注) 民間賃上げは労働省労政局調。主要企業の79年以降は加重平均。それ以前と中小企業(300人未満)は単純平均。いずれも定昇込み。なお88年中小企業は未発表。仲裁裁定は加重平均。※印=1992年の国労委仲裁裁定は定昇込みの数字。人勤の()内は、実施状況で※印は指定・管理職層の抑制・見送りなど。

地域包括最賃額は全国日額加重平均。()内は時間給全国加重平均。

〈資料〉国公労連『国公労調査時報』(No370.1993.10月)および全労連編『1994国民春闘白書』による。

図2-1 企業・従業員の雇用・勤続に対する関係



- 企業側の考え方
 注：1 雇用形態の典型的な分類
 2 各グループ間の移動は可

〈資料〉日経連『新・日本的経営システム等研究プロジェクト』(1994.8)

図2-2 グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	期間の定のない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格昇格	生涯総合施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約	専門部門(企画、営業、研究開発等)	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護施策
雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給 昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護施策

〈資料〉日経連『新・日本的経営システム等研究プロジェクト』(1994.8)

JC・「連合」の方針に留意する必要がある。すなわち、それは今後賃金がいかなる引上げ率となるかという視点ではなく、賃上げの管理の仕組みをどう変化させようとしているか、という視点からである。

「連合」は1994年6月2日の第16回中央委員会で賃上げ率の統一目標を「連合」で決定することを放棄し、その要求目標を各産別に委ねた。そして産業別組織は中期的な賃金・時短政策を策定しこの実現にとり組む、という「春闘改革」へと進んだ。春闘の空洞化はここ数年多くのジャーナリズムでもとり挙げられているが、今回の「連合」の「春闘改革」は、従来の管理春闘の枠組の一つであった経済指標に整合しない「経済整合性論」に基づく賃金要求すら放棄することを意味した。IMF・JCの中核組合の鉄鋼労連は、95年春闘でのベア要求見送りの可能性を示し、その後鉄鋼連盟会長は95年はベア困難を強調した⁵⁾。

この主張は94年10月6日の「連合」第17回中央委員会で賃上げ率の代りに賃上げ額のみ表示、と変更されたが、鉄鋼がまだ影響力をもっているIMF・JCの賃金決定機構がどの労働者にも賃金抑制機構であると認識させ、全労働者の春闘要求との矛盾を深めていくことは避けられない。

第2は人事院勧告による賃金抑制である。表のように、1981～85年は臨調行革による人勧凍結・抑制によって、国家公務員労働者は大きな被害を受けた。国公労連はこの間1人平均62万8580円損失した、としている⁶⁾。官民比較に基づく人勧システムは、管理春闘によって民間賃上げが抑制されれば、抑制水準がほぼそのまま波及する。人勧はベアだけであり、定期昇給率を加えれば春闘相場と類似である。1994年の人勧1.18%は定期昇給率1.93%とみなせば、管理春闘の平均相場がほぼ横すべりしたこととな

る。人事院が官民比較の独自の技法で勧告を行なうにせよである。人勧体制は公務員労働者がみずからの賃金を自主的・主体的に決定できず、低賃上げ率に追随せざるをえない機構であるから、人事院勧告も広義の管理春闘のシステムといえることができる。

現在、人勧体制は一つの岐路にさしかかっているように思える。民間春闘での一定の賃上げ率があり、これが波及されているかぎり、人勧体制は労働基本権を剥奪された代償として国家公務員労働者の要求・不満の緩和作用を果たしてきた。しかし民間春闘の抑制は人勧だけでなく、国(公)営企業、地方公務員を含めた公共部門の賃金決定によって現行官民比較方式が賃金抑制手段となる矛盾を生んでいる。

人勧は政府関連団体・地方公務員賃金などへの波及効果が大きい。また、人事院が毎年発表する標準生計費は、1991年4月からの食料費のマ・バ方式の廃止、1人世帯生計費の実態生計費への純化によって、1人世帯は若干上昇したが2～5人世帯の生計費カーブが指数において引下げられるという事態が起った。人事院が示す標準生計費は国家公務員の賃金引上げには直接影響がないが、国が公認する唯一の生計費指標であることを多くの労働者は深く認識する必要がある。実際、この標準生計費は特に地方の相対的低賃金地域の地方公務員、協同組合、中小企業労働者の賃金カーブを作成する場合の重要な目安の一つとなっている。

賃金抑制政策の第3の手段は最低賃金制（地域包括最賃制、産業別最賃制）である。日本の労働者階級のなかで最賃制ほど関心が薄いシステムはない。それは多くの労働者が自分の賃金はパートタイマーの市場賃金にも満たない現行制度とは縁がないと認識しているからかも知れない。しかし財界はこの制度を賃金抑制機構と

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

してしっかり認識しているのである。

1で述べたように、日経連は中賃目安が出る直前地域包括最賃凍結を労働大臣などに意見具申した。これに対して全労連・東京労連は94年7月20日、全国一律最賃制確立を要求し、最賃凍結反対、最賃が憲法第25条の生存権を保障する賃金の底辺であることを強調した。

94年度の中賃目安は凍結ではなく2.4%上げと目安発足以来2番目に低いアップ率となった。今後の地賃審議において、経営者側の凍結攻勢、特に地域最賃水準より相対的に高い新しい産業別最賃への凍結・廃止攻勢が強まる可能性がある。

現行最賃制が賃金抑制機構に転化してきたのは委員構成にも問題がある。労働省は最賃審の労働者側委員を「連合」系だけで独占させ、全労連を排除してきた。労働委員会と似た状況がこの制度にある。自交総連、医労連などの新しい産別最賃の新設の申し立ても拠下されてきた事実を銘記すべきである。

3. 賃金体系における賃金抑制政策

賃金水準が抑制されると、多くの労働者は企業内の個別労働者への賃金の配分に目が奪われる。今日、財界・大企業経営者はここを意識して巧妙な賃金抑制政策を賃金体系においてつくり出している。それは一言でいえば雇用の「多様化」に対応する賃金体系の「複合化」に基づいた新たな賃金制度の導入による賃金抑制である。

日経連が1994年8月8日発表した「新・日本の経営システム等研究プロジェクト（中間報告）」は、今後の雇用形態を①長期蓄積能力活用型グループ②専門能力活用型グループ③雇用柔軟型グループの3タイプに分け、「雇用の多様性」に対応する賃金体系・制度を提唱している。

図2-1、図2-2はこの中間報告からその内容を示

す個所を引用したものである。①の長期蓄積能力活用型グループは（終身雇用とは使用していない点に留意）期間の定めのない雇用契約を対象とし、月給制か年俸制とする。（一般職層では職能給+本人給または職能給。管理・専門職では複線型人事制度を前提とした年俸制または月給制。月給制の場合は職能給主体）②は長期雇用を前提としない専門的熟練・能力活用型で業績基準の年俸制を適用する。③は「働く意識が多様化している」層を対象とし、時間給、職務給を適用する、とする。

賃金体系の弾力化（雇用形態別賃金体系政策）は、すでに日本生産性本部（現・社会経済生産性本部）が提唱しており⁷目新しいものではない。今回の日経連の中間報告は、その基調は同じであるが、年俸制を特に重視し、その対象範囲について①では管理職層のみならずホワイトカラー労働者の相当部分に広げようとしており、また②での特定専門プロジェクト担当者として年次別契約として年俸制の対象としていることが注目される。この②の類型では、例えば94年4月松下電器が研究開発部門の研究者を5年契約で雇用し、年俸制対象者とした事例が現われているが、このようなケースを拡大させる動きとみられる。また③は派遣・パートタイマーなど「カジュアル型」労働力として時間給適用者とさせるものである。ここでは「景気の調節弁」とする対象者とともに、従来の正規労働者を個人契約によって不安定雇用者に置きかえる（問題となっていた日本航空契約制スチュワーデスは1年契約出向社員として時間給適用を前提としている）こと、さらには高齢労働力を時間給として低賃金で雇用することも含まれているとみられる。職務給とし、職務昇進がないかぎり賃金は固定化される。

「中間報告」においては、財界、大企業が従

来型の従業員の「集団一括管理」を放棄し、「企業と個人の契約」を強調して個人契約による雇用システムの拡大、これを前提とした賃金体系の「複合化」によって人件費コストの大幅削減をめざしている。個人契約となれば、契約内容、業績とその評価次第で労働者は容易に「雇用調整」の対象となりうる。さらに①の「長期蓄積能力活用型」の労働者も実際には巧妙な形で賃金が抑制される。つまり、「中間報告」によれば、①について「一定の資格まで『職能給』と『本人給』の2本立てとするが、主体は『職能給』にしたり、年功的要素も多少考慮した『職能給』1本にし、それ以上のクラスについては裁量労働の拡大適用を図り、専門職・監督職・管理職とともに洗い替え方式による『完全職能給』ないしは『年俸制』の導入を推進していくことが考えられる」⁸⁾という。ここでいう「『洗い替え方式』とは従来の定期昇給方式（賃金がいくら上がるか、という積み上げ方式」といっている）に対して「上った後の賃金がいくらか」という絶対額管理、すなわち定昇概念の変更、正確には年功的定昇の廃止を意味する⁹⁾。したがって中高年層は年功昇給が廃止され、さらに年俸制適用者は役割の高さに達成度を乗じた成果＝業績を否応なく要求されることになる。

日経連の「中間報告」で特に問題なのは、この年俸制＝業績給を管理職のみならず専門職、契約社員などに広く拡大させようとしていることである。

「中間報告」は裁量労働制の適用範囲の拡大も強調している。裁量労働制は大企業によるホワイトカラー労働者への効率達成を大前提とする時間管理の徹底とサービス残業恒常化システム再構築の意図などから、1990年代、特に93年以降電機、精密機械などの業種に拡大している。年俸制と同様、目標面接制度による業務目

標、達成度評価によって一時金の一部を業績給部分として個人毎に変動させる。またみなし労働時間によって原則的には残業代は支払わず、超過労働時間を正確に該当しない手当で処理されるケースが多い。日経連など財界団体はかねてからこのシステムを「業務の性質上労働者の裁量に委ねる」という労基法で定めた分野を拡張解釈して適用範囲を拡大させようとしてきた。すなわち企画、人事、総務、財務などホワイトカラー全体に幅広く適用させようとしてきた。労働時間短縮要求・運動は資本によって逆手をとられた感がある。しかしその適用範囲の拡大のねらいが人件費コストの抑制、削減であることは明らかである。だが賃金を支払う基準として労働時間の指標は依然として重要なことは改めて指摘するまでもない。

最後に本稿ではふれることができなかったが、新規卒卒者の雇用不安と連動した初任給の抑制の問題がある。その抑制政策は賃金水準・体系の接点として十分留意すべきである。

4. むすび—課題—

賃金抑制政策をすすめる財界・大企業の認識は、ベースアップについては抑制ではなく凍結をめざしている。前出の日経連「中間報告」では「賃金がすでに世界のトップクラスになっている今日、賃金は毎年上がるものという、従来の定期昇給、ベースアップ方式による賃金決定システムは再検討すべき時期にきている¹⁰⁾」という認識が賃金体系・制度改定の大前提にある。このことをわれわれは十分警戒すべきである。

さし当り以下の諸点は課題となろう。

①賃金決定機構のトータルな認識と独自課題の追求、および未組織労働者・国民諸階層をつなぐ生活のミニマムの確立

財界は春闘一人勧—最賃制という現行の分断

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

的賃金決定機構を解体せずに賃金抑制（凍結）機構としてそのトータルな活用をめざしている。

組織労働者が分断的賃金決定機構の片隅にだけ眼を奪われる状況では賃金抑制攻撃をはね返すことはできない。もちろんリストラ「合理化」に反対して賃上げを闘う民間春闘など独自の課題は重要である。それと同時に、図1に示したように、3934万人の未組織労働者、1162万人の自営業者・農民との接点をつなぐ運動を国民生活のナショナルミニマムとして確立することが重要となっている。全国一律最賃制の法制化を前提とし、公的雇用保障制度・最低保障年金・自家労賃の確立、住宅、教育、福祉、医療などの最低生活保障基準を確立するという課題が現実性を帯びてきている。

②企業内の賃金体系における労働者の連帯の確立

現在進行している新たな賃金体系・制度は初任給抑制と連動して賃金の年功カーブを中高年で抑制し、賃金決定に個人化をすすめるものである。年俸制に対しては最低保障年俸の協定化、管理職以外への拡大反対、裁量労働に対してはそれを固有の領域に限定させ、裁量労働手当を実際の超過労働時間分とし割増賃金部分を含むことを追求する。更には目標管理・目標面接制度を規制し、労働時間の裁量権を労働者に完全に委譲させる労資関係の転換の課題もある。賃金体系問題では特に年齢別最低賃金カーブ水準の決定が重要となる。

③産業の空洞化に反対し、多国籍企業の民主的規制を行う課題

これは賃金抑制政策との対抗とはストレートに対応しない。しかし大企業の海外進出が異常「円高」による名目賃金の上昇を前提とし、さらにここからベア凍結論が生起していること、

加えて大企業の海外進出による下請企業の経営難のなかで、従来企業内最低賃金の引上げに熱心であった中小企業経営者さえ、アジア諸国の賃金と対比して企業内最低賃金改定に反対する事例も現われている。異常な「円高」を是正させること、また、産業空洞化に反対し、地域の産業・雇用を守り開発する地域共闘（労働者階級・国民諸階層との）、多国籍企業の民主的規制の課題は大企業の社会的責任を問うと同時に賃金抑制政策との対抗でも重要である。

（会員・國學院大学教授）

（注）

- 1) “the OECD Jobs Study” 1994, pp. 43~46
- 2) 『日経連タイムス』1994年5月19日。
- 3) 同上 1994年7月21日。
- 4) 同上 1994年5月19日。
- 5) 『日本経済新聞』1994年8月24日、付、および9月20日付。
- 6) 国公労連『公務員賃金闘争読本』1990年、91ページ。
- 7) 日本生産性本部雇用処遇センター編『90年代の個別賃金政策』1991年、43~47ページ参照。
- 8) 日経連『新・日本の経営システム等研究プロジェクト（中間報告）』1994年、23~24ページ。
- 9) 関東経営者協会人事・賃金委員会『人事革新の具体策』1993年、日経連広報部87ページ。
- 10) 日経連前出「中間報告」21ページ。



労働者生活と賃金

金澤 誠一

1. 今日の「生活の枠組み」—資本主義的「生活の社会化」—

労働者・国民の生活は、基本的には働いて得た賃金で営まれていることは、言うまでもない。しかし、今日のその特徴をとらえるためには、住宅、教育、医療、水光熱、交通・通信などの生活の一般的条件・基盤＝「生活基盤」の確保の状況や、長期的生活の維持安定に必要とされる社会保障・社会福祉の適用の仕方を見ていく必要がある。それらの諸制度・諸施策の多くは、長年にわたる労働運動や社会運動の中から生み出されてきたものである。その結果、今日の国民の生活は、賃金によって直接生活を維持することに加え、「生活基盤」や社会保障・社会福祉の比重が極めて大きくなった、ということが出来る。それは、換言すれば「生活の社会化」とも言える。

しかし、この「生活の社会化」は、この間、極めて資本主義的に進められてきた点にこそ特徴がある。それは特に、1980年以降の「臨調・行革」の下で「受益者負担主義」を強化し、増税や保険料の引き上げ、福祉の有料化、持ち家政策の促進、私学助成金の切り下げ、入院給食の保険外負担化と枚挙に暇のないほどに、国民への負担の増大という形で進められてきている。そして今、厚生年金の改悪、消費税率の引

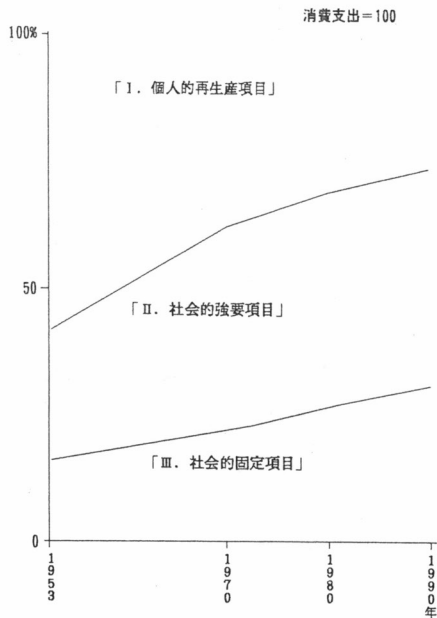
き上げを図ろうとしている。それは、こうした「生活の社会化」を市場原理によって、言い換えれば、商品化を通して押し進めてきていると言える。それだけに、お金のかかる生活を強いられることになる。

問題は、この資本主義的「生活の社会化」が、国民生活にどのような影響を与えてきたか、という点にある。それはまず、家計支出への影響という形で現れることになる。

次の図1を見ると明らかに、「Ⅲ社会的固定費目」として範疇分類された教育費、仕送り金、住宅費、医療費、交通通信費、水光熱費は、「高度経済成長期」から「低成長期」にかけ一貫してその支出割合を増加させてきている。特に、「低成長期」にそれが顕著に示されているように見える。それに反し、「高度経済成長期」に最も大きな伸びを示した家庭用耐久消費財や娯楽用耐久消費財などの大企業製品の伸びは、「低成長期」に入り、頭打ちの状態を示し、むしろその支出割合を低下させる傾向すら示している。それは、「Ⅱ社会的強要費目」として分類された費目の動向として示されている。ただし、この「Ⅱ社会的強要費目」の中の構成要素としての外食や調理食品などの支出は、この間の交代制勤務や「共働き」の増大傾向とともに、確実に上昇し、耐久財などの低下と相殺し、全体的にはその支出割合を停滞化すること

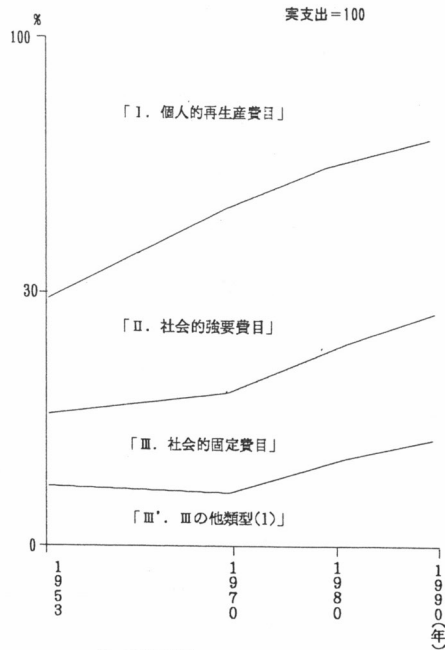
特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

図1 消費支出の構造の推移



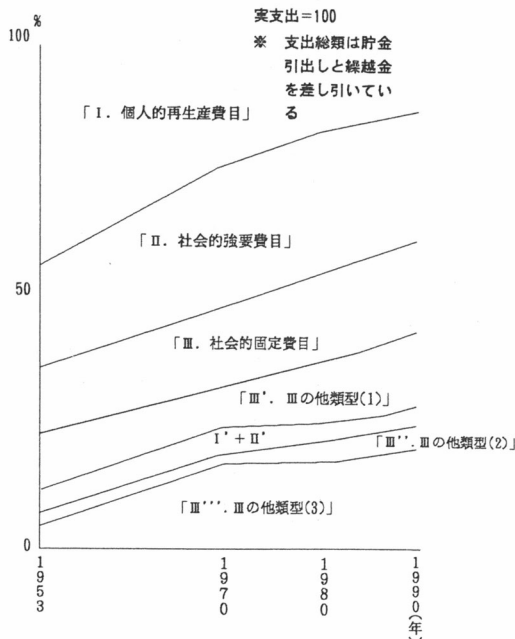
注：総務庁「家計調査年報」より作成

図2 実支出の構造の推移



注：前図に同じ

図3 「包括的家計支出」の構造の推移



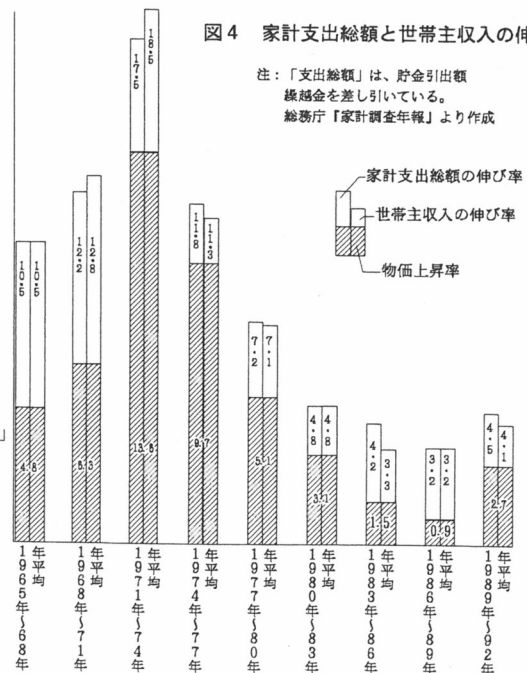
注：前図に同じ

「I'. 掛買金」

「II'. 月賦払」

図4 家計支出総額と世帯主収入の伸び率

注：「支出総額」は、貯金
繰越金を差し引いている。
総務庁「家計調査年報」より作成



になる。他方、この間一貫してその支出割合を低下させているのが、「I 個人的再生産費目」として分類されている食費や被服費である。これらは、一般に宣伝されているのとは裏腹に、「III 社会的固定費目」や「II 社会的強要費目」に押されて、伸び悩んでいるのである。

また、図2を見ると、「III' 社会的固定費目」として分類された税金や社会保障負担の「実支出」に占める割合が、「低成長期」に著しく増加しているのがわかる。むしろ「高度経済成長期」には、その割合が低下傾向すら見せていたのに反し、一気に急激な増加に転じている。

このようにして、資本主義的「生活の社会化」が住宅、教育、医療など社会的な現物給付の削減や税金・社会保険料の負担増、年金などに見られる現金給付の水準切り下げや給付期間の短縮の傾向を意味している限り、労働者・国民の個々の家計支出は、膨張し続けることになる。しかも、住宅、教育、医療などの「生活基盤」の確保や社会保障・社会福祉に係わる負担は、日常生活を営む上で欠かすことのできない一般的条件であったり、長期的生活の維持・安定にとって欠かせないものである以上、その負担は、社会的に一種の「強制」をとまなっていると言える。他方、後に明らかにされるように、こうした住宅や教育などに関わる負担の増大に対応するために、労働者は過酷な労働に耐え、また「共働き」せざるを得なくしている。

そうした労働のあり方がまた生活を規定し、家庭内労働の軽減のため、あるいは、「共働き」に伴う必要経費として様々な高価な家庭用耐久消費財や既製品、調理食品、インスタント食品、外食、交際費、こづかい、教養娯楽費などを必要としている。そういった意味では、こうした支出も社会的に一種の「強要」を伴っていると言える。この様に、労働者の家計支出は、

社会的に「強制」や「強要」を伴った一つの「構造」を持つことになる。それは、きわめて「硬直的」な構造となる。こうした家計支出の構造を「生活の枠組み」とよんでいる。

以上のように、一見、家計支出は、膨張に膨張を重ね、「高消費」に見えるが、その中身を見ると、それは「高負担」を意味することになる。それとともに、家計支出の構造＝「生活の枠組み」は「硬直的」になるのである。そしてまた、その「生活の枠組み」とその大きさは、今日の生活様式を伴った社会的な「標準的生活水準」として、国民の生活を「標準化」させようとする傾向を持ち、それが満たされない場合には一つの「貧困」を意味することになる。

このような今日の「生活の枠組み」とその大きさが形成されると、それを維持するのに収入が追いつかなくなった場合にも、人間らしい人並の生活を営むために、あるいは、一定の社会階層にとどまろうとして、「抵抗」を示すことになる。それは、一方では家計のやりくり「節約」という形を取るが、「生活の枠組み」とその大きさが「硬直化」しているがため、食費や被服費あるいは交際費など限られた範囲でしか「節約」ができない。他方では、それは借金をするとか生活準備金としての貯蓄をするという形をとる。例えば、住宅ローンや教育ローンを組むとか、また、生命保険、個人年金、学資保険等の私的保険に加入するとか、住宅ローンの頭金をつくるために貯金をするとか、その他にも、子供の教育や老後の生活のため貯金することになる。その多くは、「生活基盤」の確保のため、あるいは、将来の長期的な生活保障のための自己防衛として、今日の状況では、社会的に「強制」されている。そしてまた、それは、「生活基盤」が社会的に無料あるいは低料金で供給されるとか、社会保障・社会福祉が充実し

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

ているならば、いらない、余分な超過的支出とも言える。しかも、その中には、多額の手数料や金利の支払が含まれ、極めて収奪性の強いものもある。このように、労働者・国民の家計は、その外にある金融機関の循環に巻き込まれながら、収奪を伴った余分な超過的支出を強いられることになる。

こうした借金返済や貯金や私的保険の掛金などの状況を見たのが、図3である。この中で、「低成長期」に最も大きな伸びを示しているのが、「Ⅲ」社会的固定費目」として分類されている土地家屋借金返済（住宅ローン返済）及びその他の借金返済である。また、「Ⅲ」社会的固定費目」として分類されている貯金や私的保険の掛金などを見ると、貯金はこの間の賃金の銀行振込の増加を反映して名目上は極めて増大するのであるが、その反面、貯金引き出しもまたそれに比例して増加することになり、結局、貯金から貯金引き出しを差し引くと、実質的な貯金は、後にみる賃金の伸び悩みを反映して、支出総額に占める割合を低下させる傾向を示すことになる。それに反し、私的保険の掛金の伸びは著しく、その比率を高めている。その結果、図に示されているように、「Ⅲ」社会的固定費目」全体の比率は、1970年以降、停滞化することになる。それは、今日の膨張している「生活の枠組み」を守るために、それに対応・抵抗」を示すとしても、借金はいずれは完済しなければならぬし、また貯蓄をするにしても、結局は、その収入を増やすしかないことを示している。

2. 支出の伸びに追いつけない世帯主収入—「今日的低賃金」の深まり—

こうして、労働者・国民の家計支出は、ますます「硬直化」の度合いを強めると同時に、膨張していくことになる。そういった「生活の枠

組み」とその大きさを維持していくためには、結局は、収入の問題が、次にでてこざるを得ない。それは、今日の資本主義的「生活の社会化」の進展下で、様々な現物給付や現金給付といった社会的給付を減らしている限り、賃金への依存、自助努力を強めざるを得ないことをも意味している。

しかし、賃金水準のこの間の推移を見ると、1973年のオイルショックを挟んで、それまでの「高度経済成長期」とそれ以降の「低成長期」とでは、物価上昇率を割り引いて見た実質賃金の上昇率は、その差が歴然としてくる。1965年から1974年には、その上昇率は、年平均約10%に上るが、1974年から1990年には、それが約2%まで低下している。いかに、「低成長期」に賃金が低く抑えられてきたかがわかる。

そのことをもう少し明らかにするために、家計支出の上昇率と世帯主の賃金の上昇率とを比較してみる必要がある。それを見たのが、次の図4である。これは、名目上の実額の上昇率であるが、1965年から1974年には、家計支出総額が年平均13.4%の伸びを示していたのに対して、世帯主の賃金もまた13.9%を示し、曲がりなりにも、賃金の上昇率が家計支出総額のそれを上回っていた。それが、1974年から1990年の「低成長期」に入ると、家計支出総額と世帯主賃金との年平均上昇率は逆転し、それぞれ6.0%と5.6%を示すにいたる。つまり、「低成長期」には、世帯主の賃金の伸びが、家計支出の伸びに追いついていけない、という状況を示すことになる。ましてや、バブル崩壊後の不況下にある今日の世帯主の収入が、残業カットやボーナスの低下などによって前年度を下回る事態に至っては、なおさらである。こうした状況が今後一層続くと予想される。

この様に、一方で、収奪性の強い超過的家計

支出を強いられながら、他方で、その家計支出を世帯主の賃金だけではまかなえない状況が、この間の「低成長期」に徐々に進展し、今日それが最も顕著に現れている、と言える。それは、いわば「高収奪下の低賃金」と言うことができる。

他面において、賃金は、その労働に見合った賃金であるか、という問題もある。多少賃金が高いとしても、そのために労働時間が極めて長かったり、労働密度が高い場合には、その賃金を高いとは言えない。そういった労働条件とも、賃金が深く関わっていることになる。労働密度は、この間のME技術革命の下での徹底した無駄・ロスの排除を通して、「コストダウン合理化」や「人べらし合理化」が進展し、強められてきたことは言うまでもない。また、この間の世界に類のないような長時間労働は、残業を常態のものとし、残業手当を含めた賃金を前提として、「生活の枠組み」が形成されてきたともいえる。そのため、今日のように、残業がカットされると、生活が成り立たないということになりかねない。それは、結局、時間当たりの賃金＝「時間賃率」が、極めて低かったことに起因している。事実、「時間賃率」は、1990年の時点であるが、男性平均で1360円、女性で941円にしかない。それはまた、それだけ資本による搾取が高いことをも意味している。こういった側面から今日の賃金を見ると、「高搾取下の低賃金」と言うことができる。

また、賃金は、労働市場での労使間の力関係で決定される、という側面を持つ。そして、その力関係を基本的に規定するのは、失業あるいは半失業の状態にある「低賃金労働者」の存在にあると言える。日雇、パート、アルバイト、臨時、派遣労働者や、中小零細企業の労働者、あるいは、「低年金・無年金」であるがために働

けるうちは働き続けざるを得ない高齢者といった「低賃金労働者」が大量に存在している。また、今日の「リストラ合理化」は、解雇、出向、転籍、配転を促進し、そういった失業、半失業の労働者を増大させている。その底辺には、今日の「生活の枠組み」とその大きさを維持し得ない「貧困層」が「固定的」に滞留している。こうした格差構造を強め、それを利用しながら、労働者どうしが競争させられ、賃金を低めている側面も見逃しがたい。

3. 「共働き」の一般化とその生活への影響

かくして、膨張していく家計支出に対して賃金が追いついていけないという状況が、極めて深刻に進行しているのである。その中で、労働者は、その配偶者の就労、つまり「共働き」によって、追加収入を確保する途しか残されていなかった。事実、この「低成長期」において「共働き世帯」は、急速に増大し、今日、既婚労働者世帯の半数を越え、労働総研・全労連による「過重労働下の労働と生活に関する調査」(新日本出版社刊『現代の労働者階級』)では、既婚男性労働者世帯の57.7%を示すに至っている。

また、今日の残業カットなどによる賃金の低下に対し、仕事を終えてから、あるいは休日のアルバイトによって、いわば「二重働き」によって追加収入を得る傾向も見られる。

しかし、問題はそれだけでは解決しない。一つには、こうした「共働き」などによる追加収入と膨張していく家計支出とのいたちごっこを繰り返しているようにも見えるし、一つには、「過重な労働」を伴った「共働き」や「二重働き」そのものがもたらす様々な生活への影響が、問題となる。

第1に、昨今残業は減っている一方、残業しな

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

ければ仕事ができないのはその人の能力が劣っているからだといった風潮の中で、相変わず多いと思われる「サービス残業」、実質的に長時間労働を意味する「二重働き」の増加、それに加え、ME技術革命下での交代制勤務を伴った「高緊張・高密度労働」は、ストレスや身体的疲労の蓄積、そして健康破壊をもたらしやすい。

第2に、労働者・国民の家族が小「核家族化」し、その結果、家族員が相互に助け合う私的扶助力の低下、あるいは、一家団らんの中での情緒安定機能の低下、あるいはまた、子供の養育、教育機能の低下がみられる。それに加えて、「過重な労働」を伴った「共働き」の一般化は、夫婦合わせた「家族総労働時間」を極めて長いものにし、家族が揃って食事をする時間や一家団らんの時間、子供の話を聞くとか子供の相手をする時間、子供の勉強を見る時間を奪い、その家族のバラバラ化＝空洞化を危機的状況にまで押し進めている。特に、子供の教育問題や障害者、高齢者の問題は、深刻になってくる。

また、第3に、「核家族化」の進展は、親や兄弟、子供の家族が近所にあるような「拡大家族」＝「親族網」の形成によって補完される必要がある。しかし、地域の中で、特に大都市では、そういった「親族網」の形成は、住宅事情や労働者の出向・配転などの増大により、ますます困難になってきている。一方、近所づきあいも極めて希薄化し、地域はただ寝に帰る所といった傾向がある。それは、日常生活での困難はもちろんのこと、退職後の20年以上を地域で生活せざるを得ないにもかかわらず、その生活を孤独化させる傾向を強める。そういった地域社会の空洞化の問題がある。

4. 結び

以上、極めて大ざっぱに、今日の労働者・国

民の生活と賃金の状態を見てきたが、今後、先にみえてきた資本主義的「生活の社会化」や規制緩和、あるいは、「リストラ合理化」の進展の中での失業や半失業者の増大、あるいは賃金の抑制・低下が進行し、「生活の枠組み」とその大きさが、維持できない状況まで至るのか、それともその「生活の枠組み」とその大きさを維持するために「共働き」「二重働き」が促進され、その結果として健康破壊、家族のバラバラ化、地域生活の空洞化がより一層進展していくのか、そういった問題が今投げかけられていると思われる。それは、労働者・国民全体の問題であると同時に、国民諸階層あるいは年齢層によって、その現れ方が異なってくると思われる。

まず、それぞれの事実を、実態調査を通して明らかにするとともに、事実を追求し、その社会の全体像にまで迫る、事実の積み重ねが、今我々に要求されているような気がする。

(会員・帝京平成短期大学助教授)



90年代不況と女性パートの賃金

桜井 絹江

はじめに

日本の経済は90年代にはいって、これまでにない長期不況にみまわれている。この不況は、第2次石油危機後の不況（80年3月～83年2月）を上回る戦後最長記録を更新している。すすむ円高不況のもとで、生産の海外移転と国内産業の空洞化がすすみ、大企業はかつてない大規模なリストラ「合理化」を実施している。リストラ「合理化」によって、女性パートタイム労働者（以下、女性を省略）の大量解雇がおこなわれた日立製作所の城下町、日立市、勝田市（94年11月より「ひたちなか市」、文中では「勝田市」とする）では、「時給420円で入社し、毎年5円、10円とあがり、12年働いて1992年に辞めさせられたときは700円でした」、「50才をすぎればパートの仕事はない。あるのは掃除婦ぐらい」、「昨年、パートの仕事をずっとさがしていましたが、ぜんぜんありません。いくらでもいいから働きたい」、との切実なパート労働者の声がかかっている。

90年代のリストラ「合理化」にあっては、一段ときびしい労働力流動化政策と低賃金政策がパートタイム労働者の労働と生活を直撃し、もっとも深刻な影響をあたえている。パートの失業者が増大しているなかで、正規社員とパートタイム労働者の賃金格差はいっそう拡大し、パートタイム労働者の賃金は低下させている。

1. パートタイム労働者の賃金の位置

日本の労働者階級の賃金は、おどろくほど低い。労働総研・全労連編『日本の労働者階級』の大規模な調査によると、男性労働者の時間あたり賃率は1517円、時間外手当、扶養手当など諸手当をのぞくと、1276円にしかない。女性労働者の時間あたり賃率は1171円である。労働者階級全体がこのように低賃金であるが、男性正規労働者、女性正規労働者、パートタイム労働者の三つの階層にわけて、バブル崩壊、不況と円高の進行という経済状況のなかで、階層別にみた賃金の変化の状況をみてみよう。

まず、『就業構造基本統計調査』によって三つの階層別に1987年と1992年の賃金の推移を比較すると(図)、男性の賃金のヤマ（労働者数のもっとも多い賃金階層）は87年の年収300万円台から、92年の500～600万円台（第2のヤマは300万円台である）に移動している。また、500～600万円台は87年の380万人から、92年の562万人に182万人増大しているのが目立つ。700～900万円台も170万人増大している。一方、250～299万円以下の賃金階層の労働者数は減少している。女性正規労働者は、87年には年収100～149万円、150～199万円の100万円台のヤマが、92年には200～249万円に移動し、200万円から400万円台の賃金階層では、ほぼ50万人から80万人の増大がみられる。100～149万円以下の賃金階

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

層の労働者数は減少している。

パートタイム労働者の賃金は、1987年と1992年を比較しても、ヤマは年収50～99万円であり移動していない。各賃金階層において、労働者数の上昇がみられるが、それはほぼパートタイム労働者数の増大にみあったものである。150万円～199万円の層にパート数の増大がみられるが、それはわずかなものにすぎない。パートタイム労働者の賃金は、労働者階級の賃金の最低層を形成しているばかりでなく、男性・女性の正規雇用者に比較してみると、正規雇用者には賃金の上昇がみられるのに、パートタイム労働者の賃金には、この5年間にほとんど上昇がみられない。そして、パートタイム労働者の71.1%が100万円以下（1992年）におさえられている¹⁾。

労働者階級全体の賃金の傾向は、男性正規労働者（わずかな総合職女性も含む）の賃金の相

対的な上昇傾向がみられる一方、賃金が上昇しないままの最低賃金層のパートタイム労働者数が増大し、全体として低賃金におさえられているものの二極に分解の傾向がみられる。すなわち、パートタイム労働者の賃金は、労働者階級の賃金の最低に位置し、数年間に賃金の上昇がほとんどみられていない。

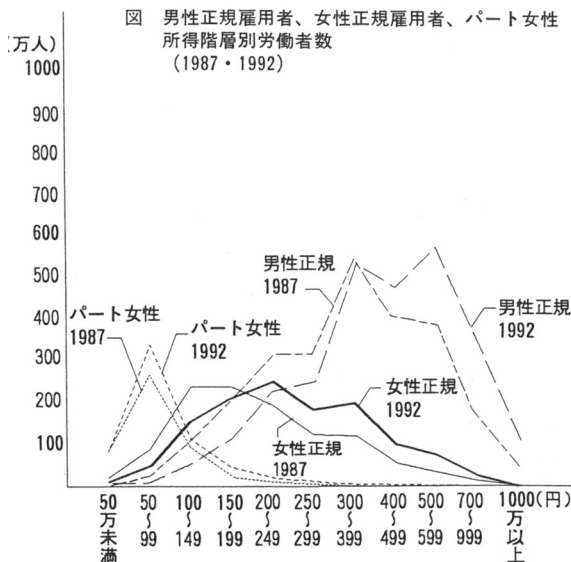
2. パートタイム労働者の賃金の特徴

(1) 賃金実態

パートタイム労働者の賃金を概観すると、1993年の全国平均で1時間832円である。『94年女子パートタイマーの雇用管理』²⁾によれば、昇給が年1～2回ある企業は58.6%、平均昇給額は6～10円の企業がもっとも多く28.5%、6～20円には85.4%の企業がはいる。賞与・一時金について支給している企業は87.1%、93年年末一時金の分布をみると、2万円以上4万円未満が15.5%で最も多い。

年令、勤続、産業、規模、地域、職種間のパートの賃金格差をみると、職種間格差がもっとも大きい。パートタイム労働者の賃金は、正規社員と異なり、年令・勤続によって賃金はほとんど上昇しない。勤続5年以上になっても、入社時に比較してわずか4%程度の上昇でしかない。年功序列賃金の下では、勤続年数は経験、熟練をあらわしているが、パートタイム労働者は、経験・年功はほとんど評価されず賃金に反映されていない。

パートタイム労働者の多い3大産業は、製造業、卸売・小売業・飲食店、サービス業である。この産業についての時間あたり賃金格差は、製造業を100とすると、卸売・小売業・飲食店107、サービス業121で、産業間格差は約2割前後である。企業規模別賃金格差は、大企業を100として中企業96、小企業92であり、その格差は1



資料 総務庁統計局「就業構造基本調査報告」1987年、1992年
注) 雇用者の所得—賃金、給料、手間賃、諸手当、ボーナスなど過去1年間に得た税込みの給与総額（現物収入は除く）をいう。

割以下である。地域別賃金格差をみると、最も賃金の高い南関東を100とすると、最も低い南九州は74である(1993年賃金構造基本統計調査)。地域間の格差は約3割であり、企業規模間格差、産業間格差に比較して大きなものがある。資本は、パートタイム労働者の低賃金の地域をもとめて、これまでも工場の地方展開をすすめてきた。

パートタイム労働者の賃金は職種による差が大きい。パートタイム労働の多様化は、多職種のパートタイム労働者を生みだしている。これまでは正規社員のための仕事であったスチュワーデスまでアルバイト化されるように、専門的・技術的職種にパートタイム労働者がひろがっている。医師、薬剤師、保険医療の職種、社会福祉専門の職業など、いまではあらゆる職種のパートタイム労働者がいる。『94年女子パートタイマーの雇用管理』によれば、職業別平均時間給で最も賃金の低い職種は「清掃、雑役、雑務」で754円、最も高い職種は、「キーパンチャー・ワープロ」の2145円であった。最も低い職種と比較とすると、一番賃金の高い職種は2.8倍となる。パートタイム労働者の賃金は、勤続や年功によってきまるのではなく、職種によってきまる職種別賃金である。

(2) パートタイム労働者の賃金水準

諸外国と比較したわが国のパートタイム労働者の賃金の特徴は、正規社員との格差が大きい

表 女性パートタイム労働者と女性正規労働者の時間あたり賃金格差各国比較 (1992年、単位=各国通貨)

国名	一般女性労働者	女性パート	格差指数
日本(円)	1448	871	60.2
イギリス(UKL)	6.38	4.74	74.3
オーストラリア(\$)	13.71	13.45	98.1

資料) 著者「賃金の性別格差統計の国際比較」より
法政大学日本統計研究所 伊藤陽一編『女性と統計—ジェンダー統計論序説』梓出版社1994.11

こと、及び大多数が100万円以下という低い賃金水準であることである。わが国の正規労働者の賃金の男女格差は発達した資本主義国に比較して特別大きい。女性正規労働者とパートタイム労働者の賃金格差も、他の国に比較して異常に大きい。表にみるように、時間あたり賃金の格差では、日本60.2% (ボーナス含む) に対して、イギリスは74.3%、オーストラリアは98.1%である。オーストラリアや、この表には表示されていないが、スウェーデンでは、同一職種である限り、一般女性労働者もパートタイム労働者もほとんど賃金の差がない。日本のパートタイム労働者の正規社員との格差、低い賃金水準は、発達した資本主義国では他に類をみない。

これ以下の賃金では、その地域で労働者を雇用することができないのが地域別最低賃金である。地域別最低賃金に近い底辺層の典型的労働者のひとつがパートタイム労働者である。93年のパートタイム労働者の平均賃金は832円、地域別最低賃金額の平均は583円である。その差は249円である。労働者階級の賃金は、男性正規労働者の賃金を100とすると、女性正規労働者は約63%、女性パートタイム労働者は、約44%、地域別最低賃金は約30%である(1993年、ボーナス含まず)。パートタイム労働者の賃金は、地域別最低賃金に近く、低賃金構造の最底辺に位置づけられる。今日の地域別最低賃金が、「健康で文化的な最低限度の生活」にほど遠い金額であることは、多くの論者が指摘している³⁾。パートタイム労働者の賃金は、その賃金にもっとも近い。パートタイム労働者の賃金は、夫婦の収入の15.3%⁴⁾をしめ、家計にとって不可欠の収入であるが、家計補助的低賃金であり、女性の自立にほど遠い絶対的な低水準にある。

3. 90年代不況とパートの賃金

90年代不況でもっとも大きな犠牲をこうむった階層の1つはパートタイム労働者である。リストラ「合理化」による自動車産業、電機産業等の工場の海外移転に伴う、国内工場の統廃合、閉鎖によって、まず第一にパートタイム労働者が解雇された。巨大企業の一事業部門の縮小は、系列企業の子会社、孫会社の整理統廃合を引き起し、リストラ「合理化」が急展開をみせた1992年には、全国で97万9千人の女性パートタイム労働者が離職した。それは、1990年に比較すれば22%も増大している⁵⁾。離職者のうち、「会社都合の解雇」は少ないが、多くのパートタイム労働者は「希望退職」という自己都合退職を余儀なくされた。しかも、雇用保険に加入している企業は76.3%⁶⁾であり、雇用保険の使用者負担を減らすために、加入していない企業も少なくない。パートタイムの失業者があふれる状況がつくりだされた。

前掲『94年女子パートタイマーの雇用管理』によれば、「雇用者増減率は0.3%増と調査開始以来最低の伸び率」となり、90年代不況の下では、賃金の上昇はもはや望めない。統計がはじまって以来の低下をみせ、「平均時給は805円で1993年より19円ダウン」した。1989年から90年にかけては、1時間53円上昇したことがあった⁷⁾が、今ではこれは夢の様である。

パートタイム労働者の賃金の上昇幅の減少、または下落は全国的な傾向である。一部地域ではパートタイム労働者が大量に解雇された時期に、パートタイム労働者の賃金の下落、上昇幅の減少がみられた。

一例をあげれば、日立製作所AV事業部の海外移転によって、AV事業部のあった日立の城下町、勝田市では、1992年に日立製作所及び系

列企業のリストラ「合理化」がすすみ、大量のパートタイム労働者が「希望退職」を余儀なくされた。勝田市、水戸市を管轄する水戸職業安定所の調査によれば、雇用保険受給資格決定件数（一般女性、女性パート）は、90年に2089人、91年に2133人、92年に2839人、93年に3200人にのぼっている。93年は90年に比較して約1100人も新規雇用保険受給者が多い。その多くが、リストラ「合理化」で職場をおわれた女性であることは疑いない。また、雇用保険を企業がかけていない事業所を含めると、失業者の実数はもっと増大するであろう。

月間有効求人倍率は1993年に、一般女性で0.3、女性パートは2.8まで落ちこんだ。この求人倍率では、女性は正規雇用の職につくことは不可能である。1992年に大量の女性パートの失業者を排出した勝田市、水戸市周辺では、常用女性パートの求人賃金は、1993年6月に上限が881円、下限が821円であったが、同年10月には、上限が781円、下限が682円となった。上限が100円、下限が139円低下し、一時的であるが顕著な下落をみせた。

パートタイム労働者の大量解雇によって失業者が街にあふれ、それがパートタイム労働者の賃金を引きさげる錘の役割をはたし、資本家はそれを契機に求人賃金の引き下げをはかったのである。これは、一時的、局部的な現象であるかもしれない。しかし、全国各地でこのような状況が発生し、94年には、全国平均でパートタイム労働者の賃金がついに前年を下まわる事態が引き起こされたのであった。

4. パートの低賃金のしくみと今後の課題

「日本的パート」の特徴は、「長時間労働と低賃金、身分の不安定や職種の低位性」であり、かつすぐれて「中高年有配偶女性の働き方」と

してとらえられている。また、日本のパートは、「身分としてのパート」であることが指摘されている⁹⁾。パートタイム労働者の多数は「主婦」である。低賃金で働き、解雇されれば一時家庭にかえる、未組織で従順な労働者である。資本にとってこれほど都合のよい労働者はいない。

パートタイム労働者は、本人の収入が年間100万円以下であれば、夫の扶養家族として、夫の企業の扶養家族手当を得ることができ、夫の税金は扶養控除によって安くなり（特別控除で135万円まで控除される）、本人の所得にも課税されない。社会保険も扶養家族として扱われる。「100万円の壁」は、それを超えないように働いていれば、当面「得」をするしくみである。それを超えると夫の扶養家族でなくなるので「損」をし、年収142万円になってはじめて100万円と実質的に同じ収入になるという⁹⁾。多くのパートタイム労働者は、「損」をしないために、就業日数を調整して減らし、一時金を返上してまで100万円の枠内で働く。

「扶養家族」の枠内で働く「得」をするこの制度は、パートタイム労働者を低賃金で働かせることによって資本に莫大な超過利潤を与えている。また、この制度は、家事・育児、老親介護の責任を妻におわせた性別役割分業を基礎としている。そして自立自助の日本型福祉政策を促進することによって、国の福祉関係予算を最小限にまで減少させることができる。さらに、パートの仕事をしながら家庭を支える妻の「内助の功」によって、企業戦士の夫を企業に送りだす役割を主婦はになっている。これは、資本にとって一石三鳥の政策なのである。

パートの賃金に関する要求は、雇用の確保を前提として、賃金、一時金、退職金の差別をなくし、労働時間に比例して引きあげる。また、

非課税限度額の引き上げ、地域別最低賃金の引き上げ、全国一律最低賃金制度の法制化等があげられる。今年6月、ILO第81回総会で採択された「パートタイム労働に関する条約」は、パートタイム労働者の賃金に関して、「相応するフルタイム労働者にたいして定めた基本賃率に比例して」受けとることができるよう措置をとることを定めている。もしも、正規社員と同一労働をした場合、パートタイム労働者が同一賃金を、働いた労働時間に比例して受けとることができるならば、パートタイム労働者の賃金は大幅に引き上げられることは間違いない。性別役割分担を廃止し、社会福祉と社会保障を充実させると同時に、ILOパート条約の批准と国内法の改正をめざし、パートタイム労働者にたいする差別をなくし、自立の達成が可能となるように、税制度も含めて諸制度を抜本的にあらためることがもとめられている。

(常任理事・女性労働問題研究会代表運営委員)

(注)

- 1) 『就業構造基本調査』1992年
- 2) 「94年女子パートタイマーの雇用管理」『労務事情』1994.8.1・15合併号 産業労働調査所
- 3) 「賃金・最賃闘争」『1994国民春闘白書』、全労連編
- 4) 労働総研女性労働研究部会『男女平等をめざす賃金・生活費・生活時間調査』1992.10
- 5) 『雇用動向調査』1990、1992年
- 6) 7) 前掲「94年女子パートタイマーの雇用管理」
- 8) 東京都労働審議会答申『今後の東京都のパートタイム労働対策について』1991.8、大沢真理「日本の『パートタイム労働者』とはなにか」季刊労働法1994.3.30
- 9) 『21世紀を支える女性と税ーパート就労100万円の壁を考える』全国婦人税理士連盟35周年記念シンポジウム報告書

ドイツ金属産業労組と95年労働協約交渉

宮前 忠夫

はじめに

ドイツではすでに1994年9月から、1995年の労働協約交渉に向けての労資の態度表明が相次ぎ、年末を待たずして本格化の様相を見せている。その中核的位置を占めているのが、金属産業労働組合(Industriegewerkschaft Metall、略称IG-Metall、本稿では以下、金属産業労組と呼ぶ)とその交渉相手である金属産業使用者団体連盟全国連合(Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände、略称Gesamtmetall。金属・電機産業部門の使用者団体。本稿では以下、金属産業使用者団体連盟と呼ぶ)であり、両者間の交渉と論争である。

本稿では、金属労使の前段交渉に重点を置きながら、最近の金属産業労組の動きとその特徴をみておきたい。なお本稿中の〔 〕内は筆者による補足である。

ところで、労働組合の要求実現をめざす闘争や労資間の交渉をみる場合、労働組合側の動きや要求を最初にとりあげるのが常識と考えるが、ドイツの金属産業労資間では、94年労働協約交渉¹⁾にひきつづき今回も、資本・使用者側が労働組合よりも先に「要求」を発表するという逆転現象——いわば資本の「先制攻撃」——が起きている。それゆえ、行論の単純化のために、資本・使用者側である金属産業使用者団体連盟の「要求」からみていくことにしたい。

1. 使用者側、犠牲負担5項目を「要求」

金属産業使用者団体連盟は、金属産業労組が95年労働協約交渉での要求を議題に中央執行委員会の開催とその後の記者会見発表を予定していた日の前日(10月10日)、「1995年労働協約交渉に関する5項目構想」を発表した。ゴットシヨル金属産業使用者団体連盟会長が記者会見発表した「5項目構想」の要点は以下のとおりであるが、いわゆる「弾力化」の拡大を柱として、実質上、従来の産業別を基本とした労働協約のあり方の変質を迫るものになっている。

(1)94年協約の延長

1994年の労働協約²⁾(正式名称=雇用保障協約。4月1日締結、同年末期限切れ)を延長する。これにより、事業所当事者(事業所委員会と事業所経営者代表)は任意で締結される事業所協定³⁾によって、週労働時間を30時間にまで短縮する権利を保持し続ける。この時短は①全従業員について、使用者側が経営上の都合による解雇をしないことを条件とした、賃金補償(通常、時間給を時短率分だけ引き上げることで、時短による所得減を防止)なしの時短、または、②個々の事業所内部部門また従業員集団について、部分的賃金補償と、経営都合による解雇の可能性を伴う時短、となる。所定週労働時間達成の調整期間(週労働時間を平均で達成すべき許容期間)を1年に拡大。

(2)コスト減の継続

1995年の労働協約交渉においても賃上げについて交渉する用意がある。ただし、製品単位当たり賃金コストを低減させることが条件。「コスト低減必ずしも賃上げストップならず」。つまり、コストは労働組織の改善による生産性上昇措置によっても低減されうるが、労働協約上の諸給付、とくに付加賃金コスト分野での廃止や組み替えによる賃上げの代償によってもまた低減されうる。

(3)時短はコスト減とセットで

時短は個々の事業所ごとに具体化でき、コスト低減効果をもち、臨機応変なものである場合にのみ雇用政策上、有効である。賃金補償を伴う画一的・強制的な労働時間短縮は使用者にとっては誤った方法である。したがって、段階的時短計画⁴⁾で1995年10月1日実施と決められている週35時間制は再交渉の議題とする。金属産業労組が期限通りの週35時間制実施に固執する場合には、代償となるコスト低減措置によって、伝統的な集团的労働時間短縮のもたらす否定的影響が緩和されなければならない。賃金補償の放棄や超過労働のいっそうの弾力化・コスト減などがこのような措置に含まれよう。

(4)「連結賃金」の導入

戦後最悪の雇用情勢下にあつて、労働協約当事者（金属労使）は労働協約・労働市場政策に関する協力強化にとりくまなければならない。金属産業使用者団体連盟にとって有意義な解決策の一例をあげれば、長期失業者の新規採用賃金と連邦雇用公社が支払う就職一時金の連結（Kombination）である。この「連結賃金」（“Kombi-Lohn”）〔企業は協約賃金を約30%カットし、連邦雇用公社の就職一時金を算入することで新規採用者の賃金減少を約10%に止める構想〕は試行という意味で、とりあえず1995

年限りとなろう。

(5)事業所協定の拡大・強化

中小の事業所は存立確保のため、事業所協定によって、期限付で労働協約から乖離できる選択権をもてるようにしなければならない〔いわゆる開放条項の容認〕。例をあげれば、とくに、労働協約上の特別手当（ボーナス）の一部と任意・期限付の雇用保障との交換、あるいは割安超過労働の代償としての雇用維持などである。

2. 労組側、時短と6%賃上げを堅持

「5項目構想」に代表される金属産業使用者団体連盟の立場はコスト減、犠牲の労働者・公的財源への転嫁を一層強化して「競争力」強化を継続しようとするものであり、そのために必要なら労使関係の内容・制度の変質も強行するというものである。

資本側からの「要求」を突きつけられた状況下で、金属産業労組は10月11日フランクフルトの本部で、95年労働協約交渉での要求内容を議題に中央執行委員会を開き、各地域本部労働協約委員会に勧告する内容を決定した。その内容は労働組合側の要求でありながら、資本側の「要求」に反論する形になっている。

中央執行委員会がきめた主な内容は①「賃上げ6%まで」〔実際には、5%以上6%以下を意味する〕を要求②金属産業使用者団体連盟が要求している、週35時間制への移行（1990年の労働協約で1995年10月1日実施が決まっている）の延期は拒否する、というものである。

ツヴィッケル金属産業労組委員長は同日の記者会見で中央執行委員会決定、とくに「賃上げ6%まで」の根拠について次の点を強調した。

①景気上昇の最大の障害は過去3年続きの実質賃金低下の結果としての個人消費であり、大幅賃上げこそが国内需要を拡大し、雇用維持と

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

雇用創出に寄与する。②金属産業労組は1995年の生産性上昇率（全産業平均）を3.5%、消費者物価上昇率を2.5%と見込んでおり、6%賃上げは可能である。③誤った国家財政政策の帰結〔深刻な不況で92～93年に「金属産業部門での破滅的減益」が起こったことやコール政権下で増税、保険料負担増が行われていることなどを指す〕を、労働組合の労働協約政策で訂正しようとは思わないし、94年の賃上げゼロ回答分の埋め合わせを要求しはしないが、今年（94年）と来年は急速な収益回復が見込まれる。

なお、ツヴィッケル委員長はその他の点（金属産業使用者団体連盟の要求のうち(4)、(5)）に関して、経済週刊誌“WirtschaftsWoche”（9月23日号）とのインタビューで同誌の質問に対して、次のような趣旨の「回答」をしている。

・「連結資金」（“Kombi—Lohn”）について——長期失業者が連邦雇用公社の支援をえて再就職することには誰も反対しない。失業者への連邦雇用公社からの就職一時金支給はすでに長期の実績をもつものであり、それを当て込んで労働協約を歪めてはならない。化学産業部門ですでに実施されている協約賃金以下の「初任給」での長期失業者の再就職は意欲をそぐものだ⁵⁾。なぜ、われわれが企業主のために「値引き」しなければならないのか。

・いわゆる開放条項（Öffnungsklausel）について——開放条項は役に立たない。もし、われわれが協約以下の賃金を期限付で認めるのなら、使用者側も同期間中、人減らしをしないという〔事業所協定ではなく〕労働協約上の保証⁶⁾をすべきなのに、それをやろうとしないからだ。

この金属産業労組の決定の後、金属労使のやりとりは激しさを増している。キルヒナー金属産業使用者団体連盟事務総長はまず新聞インタビュー（ハンデルスブラット紙10月12日付）の

形で詳しいコメントを発表したが、その一般的観点は「6%までという金属産業労組の賃上げ要求と使用者側の5項目構想という『協力の呼びかけ』が向かい合うことになった」、「これ（使用者側の5項目構想）は対照構想ではあるが、決して対立構想ではない。われわれは要求をだしたり、回答を提出するつもりはなく、討論のたたき台、交渉テーマを提供しただけである」と、極力、対決を避ける姿勢をみせつつ、「1995年労働協約交渉の開始状況は展望に満ちている」とする楽観的なものになっている。しかし、内容では例えば、「要求はまだ交渉結果ではないし、6%要求を過大評価しない」、「労働組合側は雇用保証協約（Arbeitsplatz Garantievertrag）のないまま、雇用保障（Beschäftigungssicherung）⁷⁾の代償として賃金抑制を約束した。これが1995年も再現されなければならない」など「5項目構想」について改めて個々に弁護するものになっている。とくに、週35時間制の再交渉では90年協約の「各段階での実施可能性の検討条項」をかざして譲らない姿勢を繰り返し強調している。これは、金属産業労組の5.5～6%賃上げ要求を2%（5ヶ月据え置きのため年間実効では1.16%）に抑えた昨年同様、雇用問題を「人質」に、独自の雇用保証協約を拒否したまま、低率賃上げと、週35時間制実施延期（または賃下げ・弾力化拡大を交換条件とした受け入れ）を押し切る立場を明確にしたものである。

一方、金属産業労組は金属産業使用者団体連盟が事業所協定を利用して労働協約の骨抜きをする戦略をとっていると批判する見解書を10月下旬に発表した。見解書は、使用者側が事業所協定の締結を強力に迫り、それを利用して、週労働時間を0～60時間の範囲で変動させ、始業・就業時間や土日曜労働に関する規制を無視し、労働協約を事実上、骨抜きにしている事実

を指摘。それが「使用者がわの戦略的措置」に起因していると強調している。ここでの金属産業労組と金属産業使用者団体連盟の対立点は労働時間「弾力化」の具体化ということに止まらない。労働組合が労働時間の最大限は労働協約により週40時間、1日8時間と主張するのに対し、使用者側は労働時間の最大限を決めるのは労働時間法であり、新労働時間は週48時間(弾力化による最大限は60時間)であり、始業・就業時間を決めるのは事業所組織法により事業所委員会の権限だとの見地を持ち出しており、制度の実効性そのものを含むものに踏み込んでいる。

3. 金属産業労組の占める位置

金属産業労組は組合員約315万人(1993年末)を擁する、ドイツ国内では勿論、発達した資本主義諸国中でも最大の単産労組である。

規模の点だけでなく基幹産業の労働者を組織している点も加わり、その影響力は抜群である。国際的にも、例えば、ツヴィッケル委員長が国際金属労連の議長を務めるなど重要な位置を占めている。

金属産業労組が6%賃上げ要求基準を発表するや、ドイツ最大の労組ナショナルセンター・労働組合同盟(DGB)は傘下各単産にこれを指針とするよう呼びかけ、建設・土石産業労組は金属産業労組を上回ることを要求基準にすることを表明、化学産業労組も5%を要求することを決定するなど、金属産業労組の決定は発表直後から大きな反響をよびおこしている。ドイツの金属産業での交渉結果は、日経連をはじめとする日本の財界・経済団体も常に注視しており、労働組合運動のレベルを超えた影響を日本に及ぼしている(その半面で、日本の労務管

表 ドイツ労働組合同盟(DGB)組合員数

(単位・人)

労働組合名	1992年 12月31日	1993年 12月31日	対前年増減	
			組合員数	増減率%
金属産業労働組合	3,394,282	3,146,437	-247,845	-7.30
公務・運輸・交通労働組合	2,114,522	1,996,371	-118,151	-5.59
化学・製紙・窯業労働組合	818,832	778,530	-40,302	-4.92
建設・土石産業労働組合	695,712	669,132	-26,580	-3.82
商業・銀行・保険労働組合	629,727	583,782	-45,945	-7.30
ドイツ郵便労働組合	611,244	578,179	-33,065	-5.41
ドイツ鉄道労働者労働組合	474,530	450,461	-24,069	-5.07
鉱山・エネルギー産業労働組合	457,239	403,172	-54,067	-11.83
食品・嗜好品・飲食業労働組合	394,686	355,863	-38,823	-9.84
教育・学術労働組合	346,040	329,729	-16,311	-4.71
繊維・衣服産業労働組合	288,198	255,708	-32,490	-11.27
メディア産業労働組合(印刷・紙加工、広告・芸術)	236,306	223,600	-12,706	-5.83
警察官労働組合	197,451	197,523	+72	+0.04
木材・合成材産業労働組合	204,763	191,800	-12,963	-6.33
園芸・農林業労働組合	120,190	103,541	-16,649	-13.85
皮革産業労働組合	31,890	27,420	-4,470	-14.02
合 計	11,015,612	10,291,248	-724,364	-6.58

資料出所: "Die Quelle" 1994年6月号

(注) ドイツの組合組織率は約40%と推計され、DGBは組織労働者の約80%を組織している。

特集・賃金抑制政策の特徴とその背景

理、労使関係の動向もドイツの労使関係、労働組合運動に深い関わりをもっている。最近もボルシェ社がトヨタ自動車を模範として、「リエンジニアリング」の「荒療治」をすると発表した。また、ツヴィッケル委員長も、日本の職場でのQCグループ活動を「ドイツの手本」として評価する発言をしている。

10月16日投票された総選挙でコール政権継続が決まったのを受けて、ドイツ使用者団体連盟(BDA)、ドイツ産業連盟(BDI)をはじめとする経済界、大資本からの「産業立地」・国際競争力・「弾力化」強化の要求がますます露骨になっている。10月18日、ムルマンBDA会長が2000年を期限とした「改造に直面する社会福祉国家」と題する福祉制度大幅改悪の提言を発表したのも、その一例である。

ドイツでは、政治スト、国家公務員のスト、労働協約有効期間中のストが法的・制度的に事実上禁止されており、労使関係は労働協約自治が保証される一方で労働協約当事者の関係を越えた交渉・闘争が制約された枠組みの中にある。金属産業労組自身も1984年の闘争以降、労働時間協約で使用者側の要求する「弾力化」を受け入れたり、賃金分野でも実質賃金引き下げを飲むなど妥協を余儀なくされる場面が多くなっている。「統一」後増大した組合員がその後3年、大きく減少しつつあることも無視できない負担になっている(表参照)。

ツヴィッケル金属産業労組委員長は先に紹介した経済週刊誌とのインタビューの最後で、介護保険導入などによる負担増と要求賃上げ率との関係を問われて次のように答えている。

「それが労働協約闘争におけるわれわれのジレンマだ。われわれは行政によってひき起こされた負担増を計算に入れられない。しかもこれがこの数年、労働者が実質賃下げを余儀なくさ

れた決定的原因になっている。ところが、おまけに、われわれはヴァイゲル蔵相とは交渉できないときている」⁸⁾

こうしたなかで闘われつつあるドイツの1995年労働協約交渉は、客観的には大規模なストライキ闘争が繰り広げられた1984年以来の厳しい対立をはらむものとみられている。それだけに、日本の労働組合運動に責任を負う、あるいは積極的関心をもつ者にも無視できない影響を及ぼすできごととなるだろう。

(欧日問題研究者)

(注)

- 1) 94年労働協約交渉(金属産業以外のものを含む)については次の宮前の小論および(注2)の文献を参照されたい。
①ドイツの94年労働協約交渉(『労働運動』94年4月号) ②「産業立地」攻勢のなかのドイツ労働組合運動(同上94年9月号) ③ドイツ・フォルクスワーゲン社の「週28.8時間労働」協約の内容と意義(協約の全訳も)(『労働法律旬報』94年3月上旬号) ④ドイツの94年労働協約交渉と「産業立地」論(同94年6月下旬号) ⑤「賃上げ、悪天候手当で成果——ドイツの建設労働者の94年「春闘」(『建設労働者のひろば』No.11・94年6月号)
- 2) 雇用保障協約については「時短協約10年後のドイツ協約政策の現在」(毛利勝利、『労働法律旬報』94年5月下旬号)参照。
- 3) 全従業員から選挙される代表によって構成される事業所委員会と、事業所レベルの経営者代表の間の協定で、労働組合と経営者団体の間で締結される労働協約とは別。経営協定と訳される場合もある。詳しくは宮前「週労働35時間への挑戦——戦後ドイツ労働時間短縮のたたかい」(学習の友社)18、27ページ参照
- 4) 週労働35時間制への2段階移行を決めた1990年5月の労働協約を指す。その締結経過と内容から「ゲッピンゲン妥協」と通称される。(注3)の文献の117~120ページ参照
- 5) これを取り決めた「化学産業の賃金率と教育訓練手当に関する協約」は(注2)の文献に収録。
- 6) 7) ここでいわれている雇用保証協約と雇用保障の本質的相違は前者が労働協約当事者間で締結される労働協約——ここでは「雇用保障についての労働協約」——によるものであるのに対して、後者は——雇用保障という表現にそういう意味が含まれている訳ではないが、実態として——事業所協定(注3参照)に、したがって事業所委員会と事業所経営者に、雇用保障の取り扱いが委ねられている点にある。つまり、前者が労働協約当事者である産業別労組と産業別使用者団体(とその加盟企業)を拘束するのに対し、後者は事業

所当事者である個々の事業所委員会と事業所経営者を拘束するにすぎない(しかも事業所委員会は労働組合組織ではない)という相違である。具体的な例をあげれば、「雇用保障協約」と名付けられている1994年の金属産業労働協約(「5項目構想」の(1)で言及。キルヒナー・コメントの「雇用保障」も同協約を指す)は、その第2条で同協約の内容の実行を「任意的な事業所協定」に委ね、「雇用保障」についても「(経営上の理由による解雇が)この事業所協定の失効後において有効と

なる」とうたっている。

- 8) ラッペ化学産業労組委員長も、増税などによる控除分がこの間増加し、1995年も連帯分担金7.5%がさらに増える。しかし、「連邦政府の誤った政策を、労働協約という手段で直すことは不可能だ。だから、生産性と物価の上昇率の大きさだけが協約交渉でのテーマになる」(「ハンデルスブラット」紙10月25日付)とのべている。

次号No.18 (1995年春季号) の主な内容 (予定)

- ・レギュレーションとは何であったのか
- 〔特集〕情報通信網と労働者階級
- ・情報ネットワーク発展の世界史的 position
- ・情報ネットワークと技術
- ・リストラクチュアリングと情報ネットワーク
- ・情報ネットワークの発展と労働者階級
- 〔国際・国内動向〕
- ・ILOパートに関する条約について
- ・最近におけるポーランド情勢と国民生活
- ・NKKリストラ問題について
- 〔書評〕
- ・職業・生活研究会篇『企業社会と人間』
- ・伊藤陽一篇著『女性と統計』
- (題はそれぞれ仮題)

発行予定日 1995年3月15日

読者のひろば

毎号ボリュームのある論文に、読解の困難に手をあげていたが、No.16の「発達した資本主義諸国の失業問題を考える」(大木一訓氏)と「年金、医療改悪の軌跡と構図」(公文昭夫氏)、の二つを読ませていただいた。大木

氏の論文は、失業発生 of 構造が良くわかった。また公文氏の論文では、とりわけ国民年金の破壊と公的補助の低さなどその深刻さがわかった。

(影山省一／福島県・教員)

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。

スウェーデンの経済政策について～中間的報告

米田 康彦

この間、スウェーデンのこれまでの経済運営をどのように考えたら良いのか、を探ってきた。そのポイントは、社会民主党の政策は経済活動（市場）については自由主義を取り、成果の配分についてのみ介入・規制しようとするものだったか、それともその規制はもっと広範囲にわたるものであったのか、という問題であった。現在EU加盟と関わって規制緩和、自由経済への転換が進められているがその根拠は何か、という疑問である。

最近、Institut för arbetslivsforskning (Swedish Institute for Work Life Research) の Lenart Erixon 教授の未発表論文を読んだ (The Rehn-Meidner Model-A third road in economic policy) ので、彼との討論で明らかになった点も補足しながら、社会民主党のブレインの考えてきた、スウェーデン経済政策の自己認識を、簡単に紹介したいと思う。¹⁾

まず、Erixon 教授に従って、社会民主党の政策（政権掌握時）の時代区分をすると、

- (1) 1950年代以前：ケインズ主義政策
 - (2) 1950年代後半-1970年代：レーン・マイドナーモデルにもとづく、「第3の道」
 - (3) 1980年代：レーン・マイドナーモデルからの逸脱
- の3つの時期にわけることができる。そのポイ

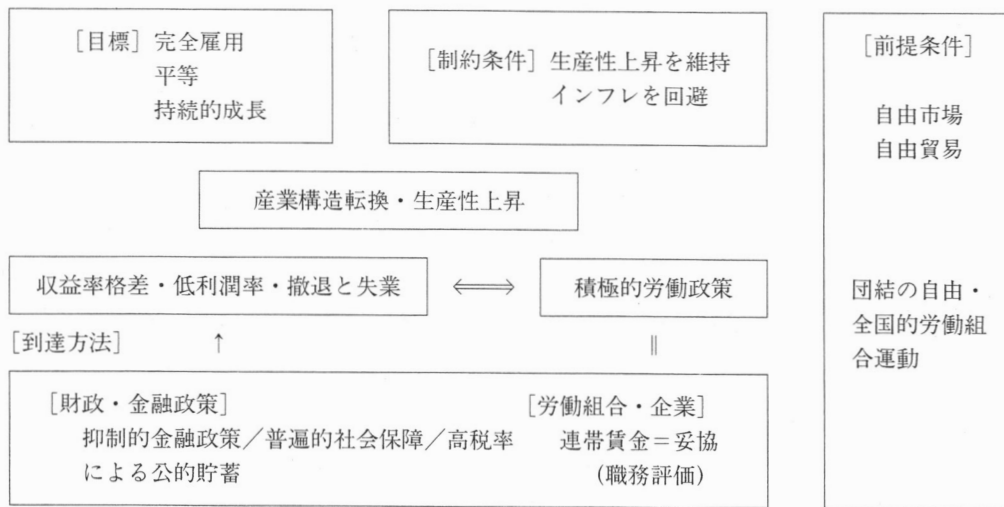
ントはレーン・マイドナーモデルをどのようなものとして再把握するかにある、というのが彼の主張のもっとも核になる部分である。²⁾

そこで、そのレーン・マイドナーモデルを簡単に特徴づけておこう（これはマイドナー自身の論文 The rise and fall of the Swedish model, in Swedish Social Democracy A Model in Transition, ed. Wallace Clement & Reinne Mahon, Canadian Scholar's Press, Tront, 1994 による）。（図参照）

この構図のポイントは、普通のケインズ政策が Demand Side を重視するのに対して批判的であり、Supply Side の政策を中心に形成されているところにある。具体的にいうと、次の点が目される。

(1) 小国で、自由経済・自由貿易を採用して、かつ企業に高い税率を課すことで、企業は一方では競争に直面し、他方で利益に対して高率の課税をされるので、産業間の利潤率格差が大きく、かつ全体としての利潤率は低くなる。なお、特に国際競争に曝されている分野と、対外的競争がない非競争分野とでは、企業の競争力にも大きな相違がでる (N.B. 製造業の輸出比率、輸入比率はともに約50%)。

ただし、同時に企業間の利潤率格差が大きい（超過利潤が大きい）ので、そうした優位部門・企業では蓄積が進み、産業間の格差はいっ



そう増大する。

(2) 労働組合と企業の間で、全国的規模で連帯賃金(solidaristic wage)が協定されていることは、同様に非効率産業や非効率企業が低賃金を利用することを妨げ、この面から産業間利潤率の格差を維持させるように機能する。ただし、この連帯賃金は、必ずしも高賃金を予定しておらず、賃金上昇をmoderateなものとすることを想定している。なお、連帯賃金は同一労働同一賃金をめざすのだが、労働内容や職務内容に差異がある場合、労働者間の不公平感を生み出す恐れがある。これへの対策として客観的職務評価が要請される。

(3) こうした政策は、産業構造の転換を促進する役割をする。そして国内産業構造をより生産性の高い方向にと振り向ける。同時に旧産業部門からの撤退が、失業問題を生み出す。この失業問題に対処する方策が、積極的労働市場政策である。つまり、失業保険を高額に、あるいは長期に保障するよりも、職業訓練(それは訓練校での訓練だけでなく、大学への入学、大学院への進学などを含む。また、一つの専門をもつ大学卒業者が、他の専門を履修することが歓迎される)や、就職指導を重視することである。

(4) こうした積極的労働市場政策、年金・医療保障・住宅手当etcが、高い税金によって賄われる。同時に、建築産業を軸に、都市計画が進められる。また地域政策(特に地域的にみて一人あたり所得の低い地域への企業進出への優遇措置)として、公的部門の比重が大きくなるが、そのことが同時に産業構造を生産性の高い方向に向けるための「戦略的」ポジションを、政府および地方公共団体に与えることになる。こうした構造からすぐに見て取れる特徴は、次のようなものである。

(イ) 利潤率の高さ→高蓄積率という通常の想定に立っていないこと。むしろ、高利潤率は、企業の労働者への支払能力を高め、賃金上昇と物価上昇のスパイラルを引き起こす可能性が高いと考えられている。蓄積は、企業の競争と、その競争の中で優位企業が得る超過利潤をmotivationとして進められると考えている。

(ロ) 賃金-賃金あるいは賃金-物価スパイラルは、次のような構図で起こると想定される。(a)好採算部門の賃金上昇→賃金ドリフト→不採算部門での賃金上昇=利潤圧縮→価格引き上げ→実質賃金低下→賃金上昇圧力 [cost push]。(N.B.輸出部門は国際競争のために、

スウェーデンの経済政策について

価格上昇に訴えることが出来ないと考えられていることに注意) および(b) 賃金上昇→国内需要増大→価格上昇 [demand pull]。

(ハ) ケインズの意味での完全雇用は、インフレをもたらすと考えている。インフレは、長期的な経済成長にとってもっとも有害と考える。従って、産業構造転換が不断に進む中で、若干の失業(摩擦的失業?)が必要であり、その負担を個人にかぶせないために、失業手当と積極的労働市場政策が採用される。

(ニ) 以上のようにして、一定の枠組みの中ではあるが、経済活動は出来るだけ市場に委ね、その上で各種の社会保障政策、住宅政策、教育政策、地域政策など公的分野の活動を通じて、中期的にさらに生産性を上昇させるための人的ファンドを作っていくことを構想している。

見られるように、ケインズ政策(あるいはその背後にあるケインズ理論)に対する一定の批判が特徴的である。それを初歩的な形で(つまり私に理解できる形で)述べれば、ケインズ政策は①不況期の政策(二重の意味で、つまり資源の不完全雇用が膨大に存在する際の、もう一つは短期の、という意味)であって、第2次世界大戦後のスウェーデン(アメリカのマーシャル・プランによるヨーロッパ復興が本格的になるにともない、スウェーデン企業の製品<鉄鋼・造船・機械etc>に対する需要が急速に拡大する。この傾向は、西ドイツの経済成長とともに持続)では適用できない。②その点、やや理論的な問題も含めていえば、ケインズ政策はそれが成功すればインフレ傾向を必ず含む政策体系である。ところが、インフレはいったん始めると、生産性上昇に対してマイナスに働く。ということである。③ケインズ政策が短期的政策である、ということは仮に公的需要あるいは低金

利政策による投資需要増大で、不完全雇用から完全雇用に移行したとしても、それが投資関数を変更するという保証がない限り(消費性向はさらに長期的にしか変化しないとすれば)、その効果は一時的なものに過ぎない、ということである。④もっともケインズ以後に発展した賃金—賃金スパイラル理論(典型的にはフィリップス曲線)では、コストインフレを考慮しているという点、単に需要だけを考慮しているのではないが、それに対する対策としての所得政策は効果を生まない、と考えている。効果を挙げられるのは、労働組合の自己規制だというわけである。

こうして、高利潤も高賃金も潜在的インフレの原因として退けられるのである。これに代わるものとして、登場するのが国家の社会保障政策である。これこそレーン・マイドナーモデルが「第3の道」(The Third Road of Economic Policy)と自ら称する所以といえるであろう。

このレーン・マイドナーモデルの問題点(Erixon教授は、他の近代経済理論との比較対照を通じて、Rehn-Meidner Modelの修正を試みているが、これは本筋とは関わらないで今は省略する)はどこにあるのであろうか。少なくとも次の点が挙げられるだろう。

(1)高利潤率→高蓄積という通説に疑問を呈している点は興味があるが、投資incentiveとしての(期待)利潤率だけでなく、投資原資としての利潤の社会的配分をどのように考えるか。公的資金供与と金融機関・金融市場の役割についてももっとつっこんで考える必要があるのではないか。

(2)賃金—物価スパイラル論、特にそのcost push論は、暗黙の前提として企業に価格引き上げ能力(price maker能力)=独占力を想定している。それは正しいと思われるが、そうだとすれば価格引き上げ→物価上昇をストップさ

せる手段としては、労働組合の「自己規制」以外にも方法が考えられるのではないか。この点は、修正Phillips曲線に対する評価を含めて問題となろう。

(3)solidaristic wageは、職務あるいは労働内容に相違が生じた場合に、労働者間の不満を引き起こす(後で触れるように、1970年代以降のLO以外の全国的組合の結成はこのことの反映であると考えられる)。これに対する解決策としてobjective evaluation of jobb(客観的職務評価)が提起されている。しかしそれをどのように行うのか。またそれは如何にして可能なのか。そのことが、理論的にも実践的にも問題である。

さて、こうしたレーン・マイドナーモデルにもとづく経済運営は、1960年代までは好調だったが、1970年代に入って、特に石油危機以後崩れてくると、Erixon教授は判断している。その理由はこういうことである。

(1)石油危機及びその後、これに対応する政策としてクローネのdevaluation政策が採用される。それと同時に不況部門に対する政府補助金が提供される。これが国内レベルでのインフレーションを引き起こすことになる。こうした緩和的財政金融政策はRehn-Meidner modelからの逸脱である。

(2)労働組合の間にsolidaristic wage policyへの不満が生じたこと。特に1980年代半ば—後半のブーム=バブル時代に、高利潤+高賃金→物価上昇が生じた。これは明らかにrehn-Meidner modelがもっとも心配していた、賃金—賃金スパイラルあるいは賃金—物価スパイラルの出現である。

(3)特に1980年代末にSAF(経営者連盟)が、全国的賃金交渉の場から委員を引き上げ、

産別組合との個別交渉に転じたこと。こうして、いまではRehn-Meidner modelの前提条件は大きく崩れてしまった。³⁾

以上のことからすると、Erixon教授は、通常いわれる「第3の道」批判は、主として1970年代後半—80年代の、Rehn-Meidner modelからの逸脱を、「第3の道」と誤認したものであって、現在でも「第3の道」は一定の条件(=賃金水準の平準化、つまりsolidaristic wage policyがそのままでは成立しがたい状況のもとで、たとえば客観的職務評価を導入するなど)のもとで有効性を持っている、と判断していると考えられる。

客観的職務評価はもとより、solidaristic workということも含めて、職場のなかでの労働者の権利を拡大すること、経営権に関わることにタッチしようとしているように思える。そのことの意味をどう考えるか。社会民主主義(=分配に問題を限定する)を逸脱=乗り越える問題を含むのではないか(その点、1970年代半ばに提起され、失敗した「労働者基金」を思い起こさせます)。その提起が、現在の客観状況に合致しているのかどうか、という二つの問題を感じさせる。

理論的問題を別にして、こうした感想を現在も持っている。⁴⁾

それではもう少し視野を広げて、このRehn-Meidner Model=「第3の道」についてどう考えたら良いのか、今の時点で感想を述べるのは少し早い気がするが、中間的な印象ということで考えてみよう。

まず、通常社会民主主義が分配に視点を限定する、ということでケインズ主義政策(反景気対策+成長政策としての需要拡大政策)を採用してきたことと比較すると、この「第3の

スウェーデンの経済政策について

道」では、企業の投資決意のあり方に（他方で同時に労働者の賃金要求のあり方にも）介入している点で、大きく違った内容を持っていると思われる。⁵⁾

しかし、1970年代前半までのその成功と、それ以後の困難（そしてErixon教授が実質的に「第3の道」からの逸脱と評価する政策＝ケインズ主義……特にopen economyで、対外的なinbalanceは、devaluationを通じて解消されるとする……が採用されたこと）の原因を考えてみると、そこにはErixon教授の考える以上の問題があるのではないだろうか。つまり、1970年代の問題はスウェーデンにとっては「外から」、石油危機という形でやってきた。けれども、そこで問われていたのはそれまでのスウェーデン経済の根幹をなしていた鉄鋼産業、造船産業、紙パルプ産業（これらが同時に輸出産業でもあった）が、国際的な意味で基幹産業あるいはleading industryの位置を滑り落ちていく過程の始まりだったのだ、と思うのである。そういう中で果たしてそれまでの社会民主主義的な路線（「第3の道」ならばなおのこと）が維持可能なかどうか、が問われていたのではないだろうか。

さらにまた、現在つまり1990年代は、そうした問題に加えて新しい問題群が登場しているように思う。グローバルな企業が一国政府のコントロールの範囲を越える行動を取りはじめた、ということである。また、金融の国際化・自由化は金融に非常に大きなフレキシビリティと同時に不安定性を与えた、ということである。de-regulationはこうした時代の「合い言葉」にさえなっている。

けれども批判するだけが能ではない。こうした新しい状況の中で何が要請されるのか、「第3の道」が私たちに示唆するものは何か、そ

う眼で見る必要がありそうである。それはまだ見えてこない。これからの課題だと思っている。

（会員・中央大学教授）

（筆者は現在、スウェーデン、ストックホルム大学にて研究中。）

（注）

- 1) なお、これと正反対の立場の報告が1992年に保守・中道政府のもとに答申されている（Lindberg report. その本文だけ英訳で出版されている：Turning Sweden Around, Assar Lindberg and al., The MIT Press, 1994）。
- 2) スウェーデン社会民主主義に対する批判者の側からは、社会民主党政権の時期、あるいは中道・保守政権の時期も含めてこれまでの時期全体を「第3の道」の実施された時代ととらえ、今やそうした「第3の道」は終わりを告げた、というのが共通の主張であるように見える。この点をもっとも明確にうちだしたのは、SAFグループ、さらにはそこからさらにredicalに「改革」をとらえたグループである。1991年から今年までの中道・保守政権の政策は、かなり曖昧な部分があるものの、こうした路線に従っていたと思われるし、またキャンペーンでは明らかにそうした主張を行ってきた。
- 3) 現在、Arbetslivscentralや金属同盟で考えられているのは、全国的賃金交渉を追求することは不可能だが、それに代わるものとして、客観的職務評価を確立して、賃金水準の多様化を労働組合の側からコントロールする手段を取り戻すこと、およびこれまで賃金に労働組合の視点が限られていたのを拡大して、solidaristic workの確立をめざすこと、である（この後者の点については、Technical Change and labour Organization, Åke Sandberg and al., 1994参照）。
- 4) 理論問題としては、Erixon教授は、Rehn-Meidnerモデルを、Keynes理論やScandi-navin versionと対照比較している。これらも興味をひかれるところだが、これらを正確に紹介することは今の私の力量を越えるので後ほどに回したいと思う。なお、これらとは別に公的部門の「民営化(privatization)」を踏まえて、企業でない「協同組合」などの可能性を探ろうとする努力（Pestof教授など）もある。
- 5) ここで次の2点に触れておきたいと思う。『経済学』（置塩・鶴田・米田）の中で指摘してあることだが、ケインズ理論の弱点として利潤率の高さ→投資の関係を固定的にとらえること（労働者への搾取度を外部から変更しがたいものと見ること）に対して批判している。なお、それとは別のことだが日本の戦後支配層の中で「保守本流」といわれた部分が（官僚と結びついて）採用した高度成長政策は、別にケインズ主義的財政政策を採用したわけではないが、実質的には社会民主主義と同様の態度を取ったと考えられる。このことがもった意味については、いろいろと考えてみなければならぬのではないだろうか。

国際・国内動向

ヨーロッパ労働経済学会大会に出席して

加藤 佑治

94年9月22日から25日にかけて、ポーランドのワルシャワ・スクール・オブ・エコノミクスで開かれたヨーロッパ労働経済学会に出席した。4日間にわたって200数十人の学者が主としてヨーロッパの失業、労働時間、賃金、労使関係、職業教育などの問題をめぐって熱心な討論をおこなった。筆者はこの学会には3年ほど前から参加していたが、大会に参加するのはこれがはじめてであった。参加者数が200数十名なのに報告者数が190余名にのぼり、少なくとも私の知る日本の学会では考えられない趣を呈しているなど、ことの良し悪しは別として筆者にとって興味深い大会であった。

大会はパネルディスカッションが1つ、他に3つの基調報告（すべて失業問題かこれに関連するものであった）とそれに多数の分科会が事実上3日間にわたっておこなわれた。大会には特に統一テーマというものが掲げられていなかったが、失業ないしこれに関連したテーマが多数にのぼった。

今この沢山の報告の内容を要約することは筆者の能力からして全く不可能である。特に筆者にとって問題なのは“言葉の壁”である。大会前半はすでにこの種の会合に経験豊かな一橋大学の高田一夫教授がおられたので、同氏のおかげで案外スムーズに大会にとけ込むことができた。だが後半同教授が帰国されてからは、日本人は文字通り筆者一人になってしまったため、

各報告への意見交換などもままならず、楽しくも大変苦しい参加になってしまった。ともあれレセプションや最後の全体会に至るまで全日程を出席したのであるが、以下は単なる“印象記”を出てないことをおことわりしておきたい。

この学会=EALE（通常これをイアーラとかイールとか呼んでいるようであるが）は正式にはEuropean Association of Labour Economistsと言う。したがって文字通りにはヨーロッパ労働経済学者学会となるのかも知れないが、日本で言えばヨーロッパ労働経済学会と呼ぶのが妥当のように思われる。

その名のしめす通り、この学会は東西ヨーロッパ25カ国約300人の労働経済学者によって構成されている。今年の春、わが国の社会政策学会は、この学会に団体加盟をした。手もとにある会員名簿で見るとヨーロッパ以外の国の研究者で参加しているのは日本の研究者だけであるが（今のところ日本からは個人としては栗田健[明大]、高田一夫[一橋大]、藤田実[大月短大]、加藤佑治[専修大]の4名である）、学会役員によるともっと日本さらにアメリカその他の国々からも大勢入ってもらいたい世界的な視野でティカッションをやりたいということであった。事実この学会案内には、学派のいかに問わず国際的な広がりで会派を組織し討議を深めたいとしている。こうした学会の構えの反映で

国際・国内動向

あろうと思われるが、2年程前役員選挙権をヨーロッパ以外の会員にも広げたいと思うがどうか、というアンケートが来てこれに賛成するむね答えたところ、その後候補者名簿と投票用紙が送られて来て筆者も投票した覚えがある。今回の学会ではマサチューセッツ工科大教授のO・ブランチャードという人が「東欧における長期失業」という基調報告をおこなったが、これもこの学会のこうした姿勢を反映したものであろう。

このヨーロッパ労働経済学会の創立は1989年と古いものではない。現在会長はスウェーデンのストックホルム大学エスキール・ヴァンデスシュー教授で事務局はオランダのマーストリヒトにあるリンブルグ大学におかれているが、毎年9月に大会を開いて来ている。すなわち1989年はイタリアのトゥーリンで、90年スウェーデンのルンド、91年ポルトガルのエスコリアル、92年イギリスのウォリック、93年オランダのマーストリヒト、94年ポーランドのワルシャワで、そして95年はフランスのリヨンで開くことになっている。但し95年は例年よりも少し早まって9月7日～10日が予定されている。

ところで大会行事のあらましを紹介しておくと9月22日の第1日目は役員会に続く出席者受付のあと顔合わせと、お互いの軽い交流のパーティーで終わったが、第2日目は午前9時に開会、まずワルシャワ・スクール・オブ・エコノミクス学長代理のM・ロッキー氏、会長のヴァンデスシュー氏、ポーランド副首相のG・コトードウ各氏の挨拶につづくロンドン・スクール・オブ・エコノミクスのA・オズワルド教授の失業をめぐる4つの難問と題する基調報告がおこなわれたあと夕方まで17の分科会がおこなわれた。17の各分科会のテーマをしめしておくと、午前中は8分科会で労働慣行と雇用契約、

移民と外国人労働者、教育と訓練、労働市場政策、失業、労働需要、労働市場モデル、労働供給。午後の9分科会は、労働市場の変動、賃金交渉と労働組合、労働市場の不平等性・公共部門の賃金、女性と労働、賃金インフレーション、労働慣行と経済行為、能率給・雇用における組織の効果と所得、賃金構造、失業（第2部）であった。第3日目の24日は基調報告として前述したMITブランチャード教授の基調報告と午後には後述するような5人のパネラーによるパネルディスカッションと前日にひきつづいた形の分科会がおこなわれた。大会最終日の25日は基調報告には「変化の中の労働市場」と題するチェコ・チャールズ大教授のスヴェイナー氏がおこなった他はそれまでと同じようなテーマ別分科会がおこなわれ、その後全体会で総括報告がおこなわれ、最後に閉会のための一連のセレモニーがあつて全日程が終了した。

以上が大会行事のあらましである。私が出席した分科会の内容など報告したいことも多いが割愛せざるを得ない。だが最後に私の感想だけは述べておきたい。報告を聞き、若干一知半解ながら会場で質問してみたり、コーヒープレイクの時などに話し合ったりしてみても強く感じたことは、大会全体の空気として、今日ヨーロッパが失業の問題かまたその他の労働問題で苦しみ、これをどう克服したらよいかで真剣に悩んでいるということ、したがってまた彼等研究者と大いに論議する余地があるということであった。筆者は日本の研究者が多数学会に参加し、議論を闘わせる必要を強く感じたのであった。

(常任理事・専修大学教授)

NAFTA反対と米労働運動の課題

小林 由知

NAFTA, WTOに対する米国の反対運動

多国籍企業本位の北米自由貿易協定 (NAFTA) が世論の猛反対にもかかわらずクリントン政権のもとで1994年1月1日に発効以来1年を迎える。同協定は中米6カ国やチリを含む西半球全域とアジア・太平洋諸国の加盟も視野に入れていることから、NAFTA反対運動は国際的にもいっそう重要性が高まっている。

89年1月発効の米加自由貿易協定 (後の経過はカナダに不利に働いた) を受け、ブッシュ前大統領は90年6月、「米州経済構想」を発表、同協定にメキシコを加えるNAFTA交渉が91年6月に始まり、わずか2年半で発効した。同大統領は、関税貿易一般協定 (GATT) の再編強化を目ざした86年開始のウルグアイ・ラウンド (多角的貿易交渉) とNAFTA交渉を車の両輪と見なした。狙いは①「自由貿易」の拡大は現状のGATTでは各国の反発で手間どるので、多国籍企業本位の強力な管理機関を創設する②NAFTAの創設で関税と非関税障壁の撤廃、自由な投資環境の設定、知的所有権の保護で多国籍企業の利益増進をはかる、というものだ。これを引き継いだクリントン大統領はNAFTAの発効に次いで、GATTの世界貿易機関 (WTO) (95年1月発効予定) の創設をもたらしした。

大統領選でクリントン候補は多国籍企業批判

を慎重に回避しつつNAFTA反対の素振りで労働者の支持を集めたが、当選後の大統領の「裏切り」に労働者は激怒した。米労働総同盟産別会議 (AFL-CIO) 指導部は国民皆保険の公的健保制度新設でクリントン氏に期待するあまり、大統領批判を抑えた。皮肉にも94年9月、大統領が健保法案の成立を見送ったことから、労働者の大統領批判が高まった。

米国のNAFTA反対運動はWTO反対運動と一体になっている。労働、農民、消費、環境、人権、宗教、自治体の各団体の反対が草の根の反対運動となっている。消費者運動のラフル・ネイダー弁護士は、「これら両協定の交渉の最も重要な焦点は、国際資本と多国籍企業に不当に有利な貿易・通商上のルールにもとづいて地球規模の体制を固めるところにある」(「多国籍企業を利する自由貿易」92年10月6日) と批判を続けている。

各団体は、これまでの草の根の運動で自治体から、州、連邦へと築き上げてきた賃金・労働条件、食品安全、環境、人権の基準などが、両協定の別の判断と低い基準で台なしにされると懸念している。特に労働組合は、解雇、雇用の喪失、失業の増加、労働条件の悪化、労働者の権利の喪失、産業の空洞化を憂慮する。米国の世論は、WTOが米国民の主権を制約し、米国の草の根の民主主義を否定するとの見方が強く、WTOの94年内早期批准を阻止した。

NAFTAの原型としてのマキラドーラ

NAFTAの原型はメキシコなど中南米諸国のマキラドーラ（保税加工区）にある。これは米系多国籍企業が現地のいわば強権的政府の保証で新植民地主義支配を強める物質的基盤だ。

メキシコは1966年に米国国境と海岸にマキラを設けた。外資を導入し、低賃金・無権利労働力を使い、無税の輸入半製品を完成品にして輸出する制度だ。93年の外国からのマキラ総投資額が前年比87%増の160億ドルと急増が続く。サリナス・メキシコ大統領は93年末には新外資法で外資導入地域を国境から100キロ、海岸から50キロに拡大した。最近ではメキシコシティの8つの刑務所工場をマキラに編入する動きも現れた。このように米国の生産拠点がマキラに移され、米国の産業空洞化と失業、都市の荒廃の要因となった。自動車、電器、コンピュータ関連、縫製など米系多国籍企業を中心に大小約2000の工場が進出、雇用労働力は50万人となった。日産、マツダ、ソニー、任天堂、松下、三洋、日立など日系60社も参入している。

「マキラドーラ進出企業数の——とりわけ北部における——顕著な増大と、最近10年間における製造業賃金の低下との間には、因果関係がある」（ハイネ・アボイテス「メキシコ経済のレギュレーション」大村書店）。米労働統計局の93年製造業平均時給調査では、米国16.79ドル、カナダ16.36ドルに対し、メキシコ2.65ドル、マキラ1.64ドルだ。マキラ賃金はこの間低下を続け、勢いメキシコ全体の賃金水準を引き下げた。「1992年半ばまでには、最低賃金の価値は1960年水準から約65%も下落し、1976年のピークの4分の1にもなった」（デービッド・パーキン「歪められた発展と累積債務」岩波書店）。

問題は低賃金だけではない。3%というメキ

シコの「低い失業率はまた、いかなる福祉制度や失業保険制度も提供していない社会システムの産物であり、失業している者はなんとしても自分で生存を維持していかなければならない」（同上）。劣悪な労働条件と人権侵害、産業廃棄物などの劣悪な基準がマキラ製品コストを見かけ以上に大幅に引き下げた。多国籍企業は莫大な利益を手にした。

もう1つの大問題は、米国巨大アグリビジネスがメキシコ市場を独占する大きな利益であり、メキシコ農民が駆逐されている点だ。サリナス政権は「農村改革支援プログラム」で全農民の64%に当たる360万人による主食作物栽培（トウモロコシ、豆類）の打撃を緩和するというが、農産物価格支持制度を全廃する。農民の不満は爆発点に高まって行く。

メキシコの反対運動弾圧と 米国労働者の支援

メキシコでは官制のメキシコ全国労働会議（CT）がNAFTAを支持した。反対運動は独立労組のメキシコ真正労働者戦線（FAT）が取り組み、「自由貿易メキシコ活動ネットワーク」を結成、100組織以上を結集した（ロビン・アレキサンダー「1994年アジア・太平洋労働組合シンポジウム」全労連）。これは対米従属反対、主権擁護、産業保護というメキシコの国民的要求の草の根の運動となり、経済界もNAFTA反対に動いた。

サリナス政権の回答は弾圧だった。1992年2月、独立労組マタモロス産業労組（UNDL-IWM）の指導者アガピオ・カバソス逮捕事件が起きる。同氏はNAFTAの脅威と見なされた。マキラ進出の米系多国籍企業が同労組についてサリナス大統領と談合した2日後の事件だ。「脱税容疑」で逮捕・起訴されたが、裁判所は棄却

した。同氏は別容疑で再逮捕され、5カ月間拘留されたのが確認されたが、その後の情報はわからない。

NAFTA発効直前の93年11～12月、GEコンパニア・アルマドーラ工場とハネウェル・チフアナ工場で独立系労組活動家の不当解雇事件、プラスチコ・バファカル工場組合役員選挙で会社側の介入事件が起きた。解雇の復職運動では上記のアレキサンダーさん所属の米国電機・ラジオ・機械労組 (UE) とAFL-CIO傘下のチームスターズ (運輸労組) が支援している。

重大なのは94年4月ヌエボラレドに進出しているソニー工場労働者弾圧事件だ。会社側が組合選挙に介入、抗議したソニー労働者250人に治安警察隊40人が急襲、数十人が殴打され、1人が病院にかつぎ込まれ、2人が逮捕された。ソニーはヌエボラレドに7工場を設け、メキシコ人1,700人を雇用している。94年1月、土日を含む新6日交代勤務制導入で労働者の不満が広がり、独立系労組への期待が高まった。ソニーはこれを潰しにかかった。アメリカン・フレンド・サービスとAFL-CIOが支援を始めた。5月にはニューヨークのソニービル前で「米国とメキシコに誠実でありたいなら、労働者の権利を回復せよ」「ソニーよ、人権を尊重せよ」と要求するデモが起きた。

独立系労組は政府登録を受理されない限り会社との団体交渉権が認められない。政権党である制度的革命党 (PRI) =メキシコ全国労働会議 (CT) は独立系を敵視し、登録をにぎり潰す。メキシコの労組組織率は30～36%と米国の14%より高く、100%に近い組織率の公共セクターでは全国労働会議が支配する。裁判所の合法スト権の判断はきわめて狭く、独立系の拡大を抑えている。

サリナス政権のNAFTA強行策は94年1月、

先住農民のチアパス武装反乱で矛盾が一挙に爆発した。制度的革命党の独裁のもとで自ら助長してきた言論抑圧と暴力支配は、同3月にサリナスの側近である次期大統領候補の暗殺、同9月に政治ボスの同党幹事長の暗殺などテロ行為による権力闘争を生み出した。政治的混乱の始まりである。

AFL-CIOの限界と労働運動の課題

AFL-CIOは1994年3月、チリがNAFTA拡大の対象となってきたことから、チリ中央労働連合 (CUT) とNAFTA対策を協議した。AFL-CIO機関紙94年3月21日付は、「この〔協議〕目的は、各国の労働者が最大限利潤を追求する多国籍企業によって搾取されることから、欠陥があるNAFTAがラテンアメリカに適用され拡大されるのを防ぐことにある」と書いた。日本の連合とはえらい違いだ。

しかし多国籍企業本位の同協定の拡大を防ぐに足る路線が確立しているのか。AFL-CIOは「国連多国籍企業行動規範」採択を要求する国際消費者機構の水準にはない。AFL-CIOの「両国の労働者を搾取するもの——米メキシコ自由貿易」(91年2月)、「われわれが立脚する国際貿易」(92年8月)の2つの重要文書には多国籍企業批判がまったくない。この「規範」による国際的規制の採択を促進する姿勢もAFL-CIO指導部には見られない。

米国の歴代政権は、労働者の権利の尊重を含めて「世界人権宣言」(48年12月)を拘束力あるものにする「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(66年12月作成)の無条件・完全批准措置を怠ってきた上に、ブッシュ政権が「規範」潰しに暗躍してきた。クリントン政権はこれを継承し、NAFTA承認という「裏切

国際・国内動向

り」を行った。

米国憲法に即して、米国政府に「規範」と2つの「国際規約」の採択・批准のイニシアチブを採らせれば、低賃金・無権利労働力を維持する海外の強権的政権と、これによって最大限利

潤を追求する多国籍企業に対し、正面から対抗できる条件の1つが生まれる。このことが米国の労働運動の課題となっている。(10月20日記)

(会員・ジャーナリスト)

全労連「アジア・太平洋労働組合シンポジウム」について

加藤 益雄

全労連は94年6月29日から3日間、静岡・伊豆長岡で「アジア・太平洋労働組合シンポジウム」を開催した。シンポジウムにはオーストラリア、インド、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、タイ、アメリカの8カ国、および国際労連、世界労連、国際労働組合権利センターの3国際組織から約130人が参加した。

このシンポジウムについては、全労連機関紙や「赤旗」が報道し、さらにシンポジウムに直接たずさわった全労連事務局の筒井晴彦氏が『赤旗評論特集版』(94.8.8)で、またジャーナリストの篠塚裕一氏が『労働運動』誌でそれぞれ詳しい報告をされているので、ここではそれらを前提にしながら、同じくシンポにたずさわった一人として筆者なりに感じたことを書いてみたい。(なお、シンポジウムでの報告・発言・資料などすべてを収録した報告書が全労連から発行されているので参照されたい。)

全労連2度目の国際シンポ

全労連は3年前、「日本的労使関係と労働組合の権利」をテーマとして初めての国際シンポジウムを開催した。この国際シンポジウムをと

りまく状況とそのおもな目的は、「世界経済が後退局面に入っても拡大をつづけ、国際的にも注目されていた当時の日本経済と『日本的労使関係』『日本の経営』について国内外からの疑問にこたえつつ、日本の過酷な長時間・過密労働、独占的大企業の労働者への専制支配のさまざまな手法などの具体的実態を明らかにすること」であった。海外からアメリカ、カナダ、フランス、スペイン、オーストラリア、マレーシア、フィリピンの労働組合代表が参加したこの国際シンポジウムの成功は、あわよくば「日本的経営方式」を自分のところでも実現したいという資本家の攻撃に直面している労働組合をはじめ国際的に大きな反響を呼んだ。また、日本の労働者、とりわけ大企業のなかでその専制支配を打ち破るためにたたかっている労働者を大きく励まし、全労連ならではの先進的な役割を果たすものであった。

他方、今回のアジア・太平洋シンポがひらかれたのは、戦後最大最長の不況と異常な円高のなかで、日本の独占的大企業が多国籍企業化を新たな蓄積戦略の重要な柱にすえ、地球規模での搾取と収奪をつよめるために、とりわけアジ

ア・太平洋を中心に生産拠点の海外移転をすすめる、国内では産業「空洞化」、日本的労使関係の経済的土台といわれる終身雇用制と年功序列型賃金体系の縮小・解体をとまなう人減らし「合理化」と深刻な雇用問題を派生させつつ、進出先国でも安上がりな労働力を活用して悪辣な国際的搾取を強めていることにたいする内外の批判が高まるなかでのことであった。

また、経済の地域規模化と共に、EU、NAFTA、APECなどの地域大化が促進され、多国籍企業の利益に奉仕するIMFや世界銀行、GATTなどの国際金融・貿易機関とアメリカの経済覇権主義に対する批判と共に、国際労働基準と国際法における基本的人権に対する労働組合の関心が高まる中でのことであった。

今回のシンポジウムの目的について全労連の熊谷事務局長は、①労働者・国民の視点からみた日系企業など多国籍企業の実態、②各国における多国籍企業とのたたかひの現状、③多国籍企業とのたたかひを発展させる基本的な課題、について各国のたたかひの経験を交流し、意見を交換することにあるとのべた。

自国でも進出先国でも労働者の権利をふみにじる多国籍企業

インド、インドネシア、マレーシア、韓国など各国代表の報告と発言は多国籍企業化した独占的大企業が進出先国でどのような労働者支配を展開しているか、その実態がそれぞれの状況にもとづいて具体的に明らかにされた。多国籍企業が労働者の市民的・政治的自由と労働者、国民の基本的人権が十分に確立されていない状況を利用して高蓄積を追求しているばかりか、安上がりな賃金のメリットが少しでもなくなると、より安い労働力のところへと勝手気ままに生産拠点を移行させ、失業雇用問題を悪化させ

るなど、国際的規模での最大限利潤を求める多国籍企業の行動が進出先国の労働条件悪化の重しになっていることが指摘された。

また、日本の参加者からは日本の独占的大企業の多国籍戦略が日本の国内でどのような問題を引き起こしているかについて、日立、NTT、トヨタ、中小企業などの報告が、人減らし「合理化」、工場閉鎖、出向・配転の強制、下請企業の切り捨て・再編、産業「空洞化」など労働者・国民の生活と権利をふみにじり、労働者・国民にたえがたい犠牲をおしつけている実態が報告された。

報告にたいする質疑討論では、日本の参加者から「日本の」多国籍企業が進出先国でどんな問題を起こしているのか、進出先国の労働者は率直にいった「日本の」進出企業をどうみているのかという質問がだされた。

イギリスからきた国際労働組合権利センターの代表は、「イギリスの産業は政府の政策によって崩壊させられ、労働者は仕事さえあれば嬉しいという状況だ。仕事さえあれば、オーナーが日本であろうとアメリカであろうとフランスであろうとイギリスであろうと、そんなことは関係がない」「日本の多国籍企業についてみなさんが気になるという理由はわかる。しかし、多国籍企業という定義はどこの国にも属していないということで、本社が東京にあるが、シカゴにあるがロンドンにあるがそれは変わりはない」とのべ、「多国籍企業は労働者が200年かかって確立した民主主義を潰そうとしている。民主主義が確立される以前のレベルにもどそうとしている」とのべ注目された。

また、マレーシアの代表は、「日本企業はやり方が巧妙だ。日本人が直接現地の労働者をあつかうのではなく、現地のマレーシア人が操り人形として使われている」「全社的品質管理や

国際・国内動向

QCサークルの導入、整理・整頓・清掃などの5S活動のおしつけ一方、日本人の工場長が一般労働者と同じ作業着を着て、同じ食堂で昼食をとる」などという日本的大企業の社風をとりいれながら労働者支配をしている実態を明らかにし、「政府は日本や韓国、台湾を開発モデルとして先進国の仲間入りする政策をすすめているが、このことは労働者や労働組合、国民の運動にどういう影響をあたえているかという問題だ」と指摘した。

シンポでの報告と発言は多国籍企業化戦略をとる日本の独占的大企業が、①自国でも進出先国でも労働者の権利と人権をふみにじることで高蓄積をつづけ、②その方法はそれぞれの搾取形態と投資国の搾取形態を結びつけていることであり、③多国籍企業の労働条件が両方の国の労働条件悪化の重しとなっていることを示した。こうして、今回のシンポは日本の労働者と進出先国の労働者が連帯してたたかう共通の課題を明らかにするとともに、そのための条件が成熟してきていることを浮き彫りにした。

多国籍企業の民主的規制と労働者のたたかい、国際連帯の課題

多国籍企業の反労働者的行動にたいするたたかいに、マレーシア、インドネシア、インドなど各国の労働者がたちあがっていることが報告されたが、とりわけ労働者の切実な要求実現のたたかいと多国籍企業受け入れのための条件づくりを促進している政府がとっている労働者と労働組合の権利を制限し抑圧する国内法の改善をめざすたたかいが結合されてすすんでいることが共通してのべられた。

討論の中間のまとめのなかで熊谷事務局長は、多国籍企業とのたたかいをすすめるうえで労働者の権利、基本的人権、民主主義の擁護

の課題の重要性についてのべるとともに、「大企業本位の古い政治の枠組みを革新的に転換することが重要になっている」として、多国籍企業の民主的規制の根本的保障となるのが国の政治の民主的転換であることを強調した。この点は、国際労連などの代表からも同様の認識が示された。

参加したすべての代表が一致して強調したのは、多国籍企業の横暴とたたかうための労働者の国際連帯の必要であった。

海外代表はシンポジウムにたいして共同の声明を発表したが、それは労働者の国際連帯について、「各国で孤立した行動をとっていたのでは労働組合はこの攻撃に立ち向かうことはできない。国際的な活動だけが成功する展望をもっている」との明確な認識を表明し、「そのためには何よりもまず組合間に、職場レベルから国際労働組合組織まであらゆるレベルでの情報交換、交流、討論など密接な関係をつくる必要がある」として、「資金のある労働組合や労働組合センターが資金のない第3世界の労働組合や労働組合センターと接触し、援助するためのイニシアチブを取ることは可能であり、責任である」との考えを明らかにした。

多国籍企業の反労働者的反社会的行為とたたかう各国の労働者、労働組合が自国でのたたかいを強化することを当然のこととして、現在たたかっている各国の労働者、労働組合の情報交流、相互交流の促進、各国の実情におうじた多様な連帯、行動の統一が必要であり、この問題で今度ともさまざまな意見交換をふくめ研究していくことが重要であることが明らかにされた。

シンポジウムは多国籍企業の民主的規制の課題が参加各国の労働者の共通の課題として確認されるなど大きな成果を収め、全労連の国際連

帯活動強化の方向を採求するうえで重要な一歩となった。このことは、参加した海外代表の報告や発言のなかで、「全労連が選んだシンポジウムのテーマはとりわけ時宜に適しており、日本の労働組合運動の戦闘的精神と国際主義をあますところなく立証している」(国際労働組合権利

センター)「今回のシンポのハイライトは多国籍企業の民主的規制の課題を労働組合の国際舞台に押し上げたこと」(世界労連)とのべていることにも示されている。

(全労連国際局)

不況下に働く女性への差別 ——募集、採用、昇進・賃金差別等を中心に

坂本 福子

1994年9月28日、読売新聞は、「男女均等法違反の疑い、採用・昇進改善迫る」「金融・民放655社を調査」との見出しで、一面トップの記事を掲げた。同紙によれば、「金融機関で57%に当たる264社で、民放局では33%の51社で、それぞれ何らかの違反が見つかった。全体の指導件数は金融で延べ403件、民放で88件に及ぶ」と報じている(労働省側は一切ノーコメント)。

現在不況といわれるなかで、この読売新聞の報道にもみられるような、女性に対する企業側の攻勢は厳しく、とりわけ女子学生に対する募集・採用や、中高年女性に対しての差別は厳しいものがある。不況の波はもろに女性にかかってきている。

募集・採用について

1) 95年度春の求人状況 リクルート・リサーチがまとめた、95年度春の新規大学卒の民間企業の求人倍率調整の結果によれば、四年制大卒の求人総数は約40万人と91年春の半数以下に落ちこみ、「求人倍率も昨年調査比、0.35ポイント減の1.2倍にとどまる」と報じられている。

これを男女別にみた場合、男性の来春卒業予定の民間企業就職者に対する求人倍率は1.43倍となっているが、女性をみると、大学、大学院卒女性については、昨年の0.87倍を下回る0.61倍となり、四年制大卒の求人倍率の調査開始以来最も低い数値となっている。また短大女子の求人倍率は0.55倍と、同じく最低値を示している。

2) 労働省の対応 こうした就職状況のきびしいなかで、労働省もその対応を考えざるをえない状況となってきた。以下その対応について若干掲げてみる。

①指針の改正。

94年4月より、募集・採用・配置・昇進については、指針を強化した。

即ち、①従来より問題視されていた募集・採用にあたって、男女の採用区分を設けても妥当としていたことについては女性に対して募集・採用の人数の限度を設けないこと。例えば男20名、女30名等と人数を表示すること等は均等法違反と指示している。②求人の内容の説明等の募集・採用の情報提供について、女性に不利な影響を与えないこと、等々である。

国際・国内動向

②指導要請事項の送付。

94年3月には、労働省婦人少年局長より「全国信用金庫協会長」「日本民間放送連盟会長」あてに指導要請事項を送付した。勿論これら指導要請事項は、「募集・採用」のみならず、「配置・昇進」「教育・訓練」「福利・厚生」「定年・退職・解雇」すべてにわたるものであるが、雇用形態による差別については民間放送に対する要請指導には「契約社員、契約アナウンサー等について、形式的には雇用契約を定めた契約であっても、それが反復更新され、実質において期間の定めない労働契約と認められる場合には、……雇止めが『解雇』にあたる」と述べ、こうした差別を禁止している。

③女性新規学卒者の就職問題について、特別相談窓口を婦人少年室に設置。

働く女性に対する救済措置として、均等法は④苦情処理委員会による解決（13条）⑤婦人少年室長の助言、指導、勧告（14条）⑥調停（15条）を定めている。しかし、募集・採用については、すべて、これらの救済措置の対象からはずされている。その上、募集・採用に対する差別については、法の条文は、差別しないよう「努めなければならない」という努力義務規定にとどまる。従って、募集・採用において差別が行われても、行政による救済措置は全くない。単に「労働大臣」が「必要あると認めるときは……指針を定めることができる」となっているに過ぎない。こうした制度は、「募集・採用」については差別があっても、差別された者は「泣き寝入り」という状態に追いやることになる。このような状態に対し、学生たちの運動のなかで、各都道府県婦人少年室に相談窓口が設置された。相談内容は、①女子であることを理由として応募の機会が与えられなかったこと、②募集又は採用の人数に限度が設けられて

いること、等々である。

これらの相談に対し、婦人少年室が、均等法に違反すると判断するときは、事業主に対し必要な助言、指導、勧告を行うことになっている。但し、窓口設置期間は、6月～10月。

④事業主及び女性学生向けのリーフレットの配布等。

⑤9月29日、東京都では新規雇用対策を定める。その内容は①女子学生の就職難をふまえて新規学卒者の就職機会確保などのために11月末に都内の経営者団体と懇談会を開く②大学卒業までに就職できなかった未就職卒業者への援助として東京学生職業センターに相談コーナーを当分の間、設置するなどである。

3) 学生たちの運動 以上のような労働省の対応は、これを動かすに至るまでの学生たちの若いエネルギーを結集した運動のなかで生まれてきたものと言える。もともと、募集・採用についての差別は、実態的には見え難く、これ迄も多くの学生たちは泣き寝入りをしてきた。しかし、人間が生きるために働くという人生の第一歩の就職に対して、闘わざるをえないという要求である。「就職難に泣き寝入りしない女子学生の会」が発足し、7月には「リクルートスーツパレード」や「94就職黒書」〔6月から約1ヶ月間の112人のアンケート（女92人、男20人）をまとめたもの〕等を出して、マスコミに訴え、多くの国民を動かした。不況下、法律的には最大の問題点とされる、募集・採用差別は正の運動は、人間が平等に働くという要求へと流れている。

昇進・賃金差別について

1) リストラ「合理化」のなかで 冒頭に掲記した新聞のなかでも示したように、中高年女性に対する差別も顕著である。これら40～50代の

働く女性は、1960年～70年代にかけて企業に入社した女性である。当時は、憲法施行後10数年を経ているとはいえ、「女は家庭、男は仕事」という意識が、企業社会の中には根強く残っていた時代である。従って、彼女たちは入社後の仕事の配置や教育訓練において、男性と異なる扱いをうけ、長年の間に男性より昇進・昇格が遅れ、その結果、賃金でも多額の差別をうけている。パートを除く女性の賃金は男性に比し、約6割であるが、年代別にみれば50～54歳で、51.7%にすぎない。

2) 労働省側の対応 以上のような状況のなかで、労働省としても、募集・採用と同時に、94年4月、「指針」を改正した。改正された「指針」の内容の主なものは、「昇進にあたって、結婚したこと、一定の年令に達したこと、子供がいること等を理由として、女性についてのみ、その対象から排除しないこと」等を掲げている。

3) 法の規定 賃金差別については、労基法4条によって禁止されている。しかし、「同一労働同一賃金」ということを盾に、企業側は現在複雑化した職務のなかで「仕事による差別」即ち、職務に応じた賃金あるいは能力に応じた資格、賃金と称して、事実上の男女差別を押しつけてきている。

均等法は、募集・採用と共に、配置・昇進についても、努力義務規定にすぎない。しかも差別された労働者に対する救済措置としては職場内での苦情処理機関への申し立て、あるいは婦人少年室に申し立て、調停を求めることができるに過ぎない。この調停開始にあたっては「婦人少年室長が必要であると定め、相手方の同意があった時」はじめて調停委員会を開くことができるのである。

86年に均等法施行後、本年9月に至り、漸く

住友金属工業に働く女性7人の昇進差別について調停が開始されることとなった。

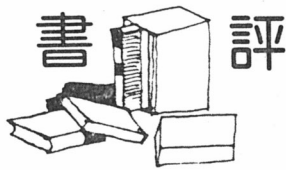
4) 女性労働者の闘い しかし、こうした男女の昇進賃金差別については、裁判を含め次々と公的機関への提訴が起こっている。昇進・差別事件についての提訴事件には、ここ数年をみると以下のようなものがある。

①芝信用金庫(87年6月提訴)、②三陽物産(91年5月提訴、94年8月東京地裁で勝訴、東京高裁継続中)、③日立製作所(92年3月提訴)、④野村証券(93年12月提訴)、⑤昭和シェル石油(94年3月提訴、但し本件は定年退職した女性が在職中の差額賃金及び退職金、年金まで求めたもの)、⑥商工中金(94年6月提訴)。この他商工中金や住友金属、住友化学、住友電工等への婦人少年室に対する申立てや兼松江商における東京都の「苦情処理委員会」への申立てがある。

また三陽物産の東京地裁の判決では、いわゆる間接差別を違法と認定した。即ち本件は④「世帯主」「非世帯主」⑤「勤務地限定」「無限定勤務地」かを対象にして、昇進について差別していたが、これに対し判決はこのような区別は間接的には女性にとって不利として差別を改めるよう認定した。

5) 法改正への運動 均等法では、前述のように、募集・採用・昇進・配置については、事業主に対する努力義務規定にとどまるが、こうした欠陥をもった法律に対して、法改正と同時に事実上の国内での女性の平等への要求は進んでいる。こうした運動とあわせ、平等が確立できる実効性のある均等法の成立が望まれており、女性団体や組合、日弁連等からも改正の声があがっている。

(弁護士)



高橋 祐吉 著

『労働者のライフサイクルと 企業社会』

藤田 実

日本の労働者の企業への過剰なコミットメントが問題にされ、それが企業社会あるいは日本型企業社会と規定されるようになったのは、1980年代である。社会保障による下支えの薄弱な日本では、生活向上の途は、企業内での昇進・昇格＝昇給に依存せざるをえず、そこに企業への過剰なコミットメントが産み出される基盤があったと思われる。

しかし企業への過剰なコミットメント、それによる世帯としての生活の維持という枠組みは、90年代不況のもとで吹き荒れる、リストラ合理化、リエンジニアリング、産業空洞化によって、根底からの見直しを迫られている。

このような時期に、企業社会に対して批判的分析(『企業社会と労働組合』『企業社会と労働者』)のメスをふるった筆者によって、労働者の生活の問題をライフサイクルの視点から分析した本書が出版される意義は非常に大きい。

本書の検討にはいる前に、まず構成と内容を示しておこう。

第1章 ライフサイクル論をめぐる諸問題

[補論1] 現代社会における消費をめぐる諸問題

第2章 日本の労働市場と労働者のライフサイクル

第3章 年功賃金再編の動向と問題点——中高年者の生活問題との関連を中心にして

[補論2] ライフサイクルからみた生活格差

の構造

第4章 労働費用の現状と問題点——諸手当、一時金、退職金、福利厚生費と労働者生活

第5章 現代労働者の生活構造をめぐる諸問題 [補論3] 賃金闘争に関する断章

第6章 経済社会構造の変動と労働者

第1章では、70年代中期に出された三つのライフサイクル論、すなわち三木内閣の「生涯設計計画」(1975年)、同盟・JCの「生涯生活ビジョン」(1975年)、電通共闘・全電通のライフステージ論(1976～77年)を検討し、これらのライフサイクル論の登場の背景には、賃金のみでは労働者の生活維持・改善が困難になっているという事態があることが指摘される。しかしその実現のためには「ナショナルレベルでのライフサイクルのミニマム構築の運動が求められる」(P22)と展望している。

第2章では、労働市場との関連において、ライフサイクルを老後、教育、住宅問題を素材としながら分析し、「日本の労働者が今日の日本型労働市場のもとで生涯的生活課題に対応しようとすれば、能力主義的競争において強く、体制内＝企業内的なモラルに同調し、従ってまた世界観においては狭隘で私生活においてのみ自由な個人へと自らを改鑄しなければならないという厳しい現実」(P68)があることが指摘される。

第3章は、80年代に問題になった年功賃金の

見直しをめぐる問題が中高年者の生活問題にとって、いかなる意味をもつのかを検討したもので、年功賃金の修正を論じる場合には、中高年者の雇用保障を前提としながら、一時金や退職金を含めた賃金と年金＝社会保障を生計所得保障システムの中核に位置付けること、社会的・公共的サービスの充実による地域＝生活圏レベルでの生活保障システムを確立することが必要であると主張されている。

第4章は、労働者の生活維持という視点からは、現金形態をとる直接賃金だけでなく、今日では重要な位置を占める企業内福利厚生や国家による社会保障給付に関わる企業負担分などの、いわゆる間接賃金を含めた、使用者が労働者を雇用することによって生ずる労働費用全体を問題にすべきであるとの問題意識のもとに、労働費用の現状と問題点を検討し、次のように結論づけている。すなわち日本における「福祉国家」への途は、国民皆保険・皆年金体制の実現とともに、「皆企業内福利体制」を重要な支柱としてきたが、「福祉国家」の代替物となりうるような企業内福利は少なく、60年代後半から70年代にかけての「福祉の社会化」は、家計の高負担による「社会化」であって、企業の企業内福利厚生費用の圧力からの解放を促進したにとどまったにすぎない。

第5章は、現代労働者の生活構造は、①賃金、②公的所得保障（社会保障体系の所得保障部分）、③社会的・公共的サービスの三領域からなるが、とくに「生活の質」を考えると、③の領域を問題にしなければならないという観点から、問題を次のように考察している。すなわち①の領域に関しては、実質賃金の維持が問題であり、②の領域に関しては社会保障体系にもとづく公的所得保障を通じての実質生活の維持が問題であり、③の領域に関しては受益者負担

方式の強化が問題となるが、社会的・公共的サービスは個々の地域においてしか具体的に機能しないという点に注意すべきである。したがって、生活の問題を考えるときには、地域において、ライフサイクル的視点をふまえて、賃金、公的所得保障、社会的・公共的サービスの3領域から、総括・点検する必要があるとしている。

第6章は、まず第1節では地域視点からの労働者生活の問題が検討され、第2節では臨調答申の批判的検討を通じて、国民生活・住民生活への影響が分析されるとともに、第3節において「ゆとり」の創造のためには、労働政策の全面的転換、具体的には「労働時間を短縮し、残業と休日出勤を規制し、社会的条件を整備しつつ女性や高齢者、外国人労働者、障害者を企業社会に受け入れ、パートタイム労働者や派遣労働者の雇用の権利を確立するとともに労働条件を整備し、社会保障のレベルを抜本的に改革していくこと」(P216)が必要であると主張されている。

このような内容からもわかるように、本書は、主に80年代にかかれた時論という時代的制約はあるものの、労働者の生活構造＝問題をライフサイクルという視点から全面的に分析したものであり、教えられるところも多々ある。とくに労働者の生活保障を賃金・労働費用・社会保障など幅広い視野で分析している点は高く評価したい。

しかし他方では、氏の主張にはいくつかの疑問もある。それは分析の視点に関わるものであるが、労働者の生活にとっての賃金の意味、実質賃金水準維持の要求という問題がやや後景に退いているのではないかという点である。労働者の実質生活水準維持・向上のためには、賃金引き上げが依然として不可欠であろう。とくに

書 評・新刊紹介

基準内賃金に対して、残業手当や深夜・交代手当などの基準外手当が2割以上を占めるという賃金体系のもとでは、時間外労働や交代勤務がなくなったというだけで、5～10万円の減収となり、たちまち生活上の困難を引き起こしている現在の労働者生活を考えても、「残業なしで食える賃金を」という要求は依然として切実なのではあるまいか。労働総研・全労連調査が明らかにしているように、「今日的低賃金」の深まりのもとで、それにたいする抵抗＝生活防衛のため、共働きが一般化しているという状況を考えて、現在の賃金が労働者世帯の再生産さえ危うくなるような水準であるということを軽視すべきではない。

また労働者の生活構造と企業社会の関連を問題にする限り、生活の下支えとなる社会保障の

貧困さ、とくに1980年代以来の「自助」路線の意味が全面的・具体的に論じられる必要があるのではないだろうか。「自助」路線のもとで、しかも氏も正当に指摘しているように「労働者の雇用保障がない」もとでは、第1章で検討したようなライフサイクル実現のためにはより強く企業の論理に同調せざるを得ないことになるからである。さらに最近の日経連の報告書（『新・日本的経営システム等研究プロジェクト』）が示しているように、「雇用柔軟化」の脅威のもとで、能力主義的競争を強いられている多くの労働者にとって、政府や一部労働組合が描いた「安定的」なライフサイクルをおくれる保障はどこにもないのである。

（労働科学研究所出版部・94年5月刊・2900円）

（会員・大月短期大学講師）



工藤 晃著

『90年代不況』

92年秋の日立製作所AV事業部の一時帰休以来、大変な人減らしがすすんでいる。そんなとき、こうした事態をもたらしている不況をどうとらえるかということで『複合不況』などの本がよく売れていた。しかし事態をより正確に科学的にとらえなければ、襲いかかるリストラ「合理化」と効果的に闘えない。そんなとき94年2月号の「前衛」誌に工藤さんの論文、大槻さんの論文が掲載された。引き続いて同誌は3月号で大阪経済法科大学の一ノ瀬教授の論文、

中央大学の今宮教授の論文をのせた。私はこの4点の論文で94春闘を闘うことができたというのが実感である。

この工藤論文を軸に、「赤旗評論特集版」93年2月の論文と「経済」92年11月号の工藤・今宮対談を集録したのが『90年代不況』、小B6版200ページのハンディな本である。

前記「前衛」論文は多国籍企業の戦略とその影響、中曽根行革以来の民政無視、バブルと金融恐慌等の深部を探るだけでなく、国民の立場から、①独占資本に利益を吐きださせて中小企業の営業と生活をまもる、②労働条件低下と円高の悪循環を断つ、③多国籍企業を民主的に規制する、というのが結論。アメリカの雑誌「ネイション」や「ニューズウィーク」、前の連邦準備銀行総裁ポール・ボルカーの著者や野村総研の研究結果などを引用しながらグローバルに解説され、大変判りやすく、かつ説得力がある。「赤旗評論特集版」連載論文は資本主義イデオ

ローグさえ資本主義ダメ論を展開している実態をしめし、大企業の民主的規制のための具体的な課題も提起している。今宮教授との対談では国際金融の実態とアメリカ金融資本の侮りがたい支配の実情、資本主義の明日がないことをも明らかにしている。

工藤さんは88年に『帝国主義の新しい展開』、92年に『資本主義はどう変わるか』を出版され、今回『90年代不況』をだされた。3書を通じて、日本共産党が94年4月にだした『新・日本経済への提言』にいたる理論的活動の奥深さを理解することができ、マルクスやレーニンにたち返りながら現在をつかむ勉強の仕方を教えてもらえる。

私たち労働者にたいする大きな援助に感謝して紹介にかえるものである。

(新日本出版社刊・1200円)

(西村直樹・会員・金属労働研究所設立準備委員会)

藤岡義昭著

『教職員の権利・賃金・労働条件の諸問題』

『なぜ生活保護家庭ではクーラーがいけないのか』、『なぜ、教育の投資効果は際立って高く、親の経済力が子供の将来に大きな影響を与えるのか』、『なぜ、一時金が2年連続で削減され、労働条件が低下するのに、公務員は最小限度の抵抗権すら否認されるのか』等々の疑問は、憲法で保障された諸権利を知る国民にとっては回答不能なものである。

95年は日本国憲法が公布され50年、政府・財界の権利攻撃の中で、国民の反撃も発展しているが、残念ながら憲法の光は若干霞んでいる、というのが実感である。特にわたしが危機感を持つのは、国民と国の未来を規定する子供の発

達に重大な影響力を持っている教職員と、国民の日常生活に直接関わり仕事に携わっている自治体労働者に対する権利侵害、自らの権利意識の希薄化である。(組織率の低下は権利意識の希薄化と理解している。)教職員と自治体労働者の権利の形骸化は、こども、国民の権利の形骸化を促進する。

こうした事態を積極的に打開すべく、全教は「権利憲章」を、自治労連は「権利宣言(素案)」を発表し、本格的な権利擁護のたたかいを進展させようとしている。

権利憲章も、権利宣言(素案)も、「人間としての権利、労働者としての権利、仕事の上での権利」を統一して提起しているが、こうした権利を万全のものとするためには労働者としての権利が充分保障されることが必須条件だと考える。

今回発行された藤岡義昭氏の『教職員の権利・賃金・労働条件の諸問題』は、諸権利を統一的に捉えつつ、労働者としての権利問題の重要性に焦点を当てたタイムリーな労作だと思う。わたしは本書が教職員の間に広く読まれることを期待すると同時に、未組織の教職員、さらには多くの父母にも読まれ、教育とこどもの権利、教職員の権利・労働条件改善に大きく貢献してやまない。再度繰り返すが、自らの権利を放棄していることに対する自己反省なくして、こどもや住民の権利を擁護できると考えることは幻想でしかないのである。

(あゆみ出版刊・3600円)

(桑江 常彦・自治労連賃金調査局長)

第13号 (1994年冬季号)

- NAFTAと軍民転換に揺れるアメリカ……………中本 悟

特集 ● 激化する国際失業と日本の労働者

- 欧米における失業の今日的な特徴……………三富 紀敬
 ■ 雇用をめざす「草の根」からのたたかい — アメリカ — ……坂本 満枝
 ■ 現在の雇用・失業情勢と労働力政策について……………内山 昂

国際・国内動向

- アメリカにおける女性の雇用と就業……………岸野 一郎
 — IWPRの93年報告書から —
 ■ 社会保障の最近の問題について……………茶山他家司
 ■ パート法と均等法 — 差別拡大・固定化への整合性 — ……山田 郁子
 ■ 人事院の公務員60歳代前半の雇用構想について……………金澤 誠一

プロジェクト
研究部会報告

- 首都圏地域開発と労働運動プロジェクト……………小沢 辰男

討論のひろば

- 情報通信分野の政策研究について……………柄尾 惇

- 書 評 ● 相澤興一著『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

- 新刊紹介 ● 柴山恵美子著『新・世界の女たちはいま』……………矢野 操／ジュリエット・ショアー著
 『働きすぎのアメリカ人』……………高橋 祐吉／井上秀次郎著『現代大企業の生産管理と
 民主的統制』……………角瀬 保雄／東京労連他編『視た！聴いた！学んだ！ILO』……………筒
 井 晴彦

第14号 (1994年春季号)

● 社会保障をどうしようというのか

- 社会保障将来像委員会報告批判 —……………小川 政亮

特集 ● 家族・保育政策—国際家族年と労働者階級

- 国際家族年と労働者階級……………布施 晶子
 ■ 今日における保育政策の動向……………逆井 直紀
 — 国の保育制度「改革」と公的保障拡充 —
 ■ 国際家族年と労働者家族……………伊藤 セツ
 ■ EC (EU) における家族・保育政策の動向……………木下比呂美

国際・国内動向

- クリントンの医療保障法案をめぐる諸困難……………日野 秀逸
 ■ 女性と開発に関するアジア太平洋 NGO シンポジウム……………中嶋 晴代
 — 平等・開発・平和～国連第4回世界女性会議にむけて —
 ■ 日本型企業社会と社会政策……………中川 スミ
 — 社会政策学会第87回研究大会について —

プロジェクト
研究部会報告

- 中小企業問題研究部会……………福島 久一

討論のひろば

- 公務の労使関係をめぐって……………伊藤 良文

- 書 評 ● 江口英一監修・労働総研・全労連編『現代の労働者階級』……………道又健治郎
 ● 伊藤陽一他編著『労働統計の国際比較』……………佐藤 博

- 新刊紹介 ● 伊藤セツ著『両性の新しい秩序の世紀へ』……………桜井 絹江／大澤準一・上掛利博編『福
 祉都市を創る』……………岡崎 祐司／F.Kカウル著・日野秀逸訳『アウシュビッツの医師
 たち』……………儀我壮一郎

特集 ● 日本独占資本の改革ビジョンとその批判

- 日本独占資本の改革ビジョン批判……………戸木田 嘉久
- 小沢戦略第二段階の狙いと矛盾 — 政変劇と『日本改造計画』を読む —
……………上瀧 真生
- コメ市場開放、決断の構図……………大須 真治

国際・国内動向

- G 7 雇用会議はなにを示したか……………内山 昂
- 国連女子差別撤廃委員会における日本政府レポートの審査について
……………浅倉むつ子
- ゼネコン汚職 — 深化した腐敗の構造 — ……荒川 幸子
- 病院給食有料化の動き — 公的医療保険の空洞化への布石 — ……宇和川 邁

プロジェクト
研究部会報告

- 外国人労働者問題研究プロジェクト……………永山 利和

討論のひろば

- 旗を焼くもの、立てるもの……………片岡 克己

書 評

- 三好正巳著『産業労働論序説』……………仲村 政文

- 『嶋津千利世著作選集』……………柴田 悦子

新刊紹介

- 野村正實著『トヨティズム』……………猿田 正機／小林英夫・林俣史編著『アセアン諸
国の工業化と外国企業』……………藤井 光男

- 発達した資本主義諸国の失業問題を考える……………大木 一訓
— 日本とヨーロッパを中心に —

特集 ● 社会保障の今日的課題

- 国民生活の危機と社会保障「改革」……………浜岡 政好
- 高齢者福祉政策と公的介護保険構想……………武田 宏
- 年金・医療改悪の軌跡と構図……………公文 昭夫

国際・国内動向

- イタリア労働組合運動 — 感想的報告……………高木 督夫
- 労働の質の変化とリストラ「合理化」下の米国通信労働者……………鈴木 幸恵
— 全米通信労組 (CWA) 交流調査団に参加して —
- 女子学生の就職難を考える……………梅村早江子
- うんゆ一般の最近の動向について……………坂田 晋作
— 基本路線にもとづく運動と組織の強化 —

プロジェクト
研究部会報告

- 関西圏産業労働研究会……………上瀧 真生

討論のひろば

- 「県労連は不知」とローカルセンターを否定する国……………小川 英雄

書 評

- J. ウェスターガード著『イギリス階級論』……………濱嶋 朗

- 久保新一著『戦後世界経済の転換』……………五木 武利

新刊紹介

- 竹中恵美子・久場嬉子編『労働力の女性化』……………津田美穂子／池上惇著『生活の芸術化』……………儀我壮一郎／鹿児島経済大学地域総合研究所編『変わりゆく地域と産業』……………木村 保茂／清山卓郎著『日本経済を読む』……………服部 文男

編集後記

最近の急速な円高の進行によって、世界の中での成長センターといわれるアジア地域への日本企業の進出が盛んである。しかも最近では、アジアに進出した中小企業が日本の大企業が作り上げつつある生産ネットワークに組み込まれるなど、日本企業のアジア展開には新しい特徴が示されつつある。巻頭論文は、こうした90年代の日本企業のアジア進出の問題を歴史的視点も交えながら分析したものである。

90年代不況の深化とともに、財界からの年功賃金見直し、賃金抑制など賃金問題に関わる発言がさかんになされている。特集はこうした財界の賃金抑制攻撃の特徴とその背景について、労働者の家計支出面からの低賃金分析、女性パートの賃金、ドイツの賃金闘争など様々な側面から分析しており、資本・財界による全面的とも言える賃金抑制攻撃に対する力強い批判の武器となろう。

いずれも力作ぞろいであり、ご一読をお願いしたい。

(M.F)

季刊 労働総研クォーターリー No.17 (95年冬季号)

1995年1月1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 1,250円(郵送料240円)

年 間 購 読 料 5,000円(郵送料含む)

(会員の購読料は会費に含む)

振 替 00140-5-191839

運動・研究に欠かせない
最大最新のデータを集大成..!!

現代の 労働者階級

「過重労働」体制下の労働と生活



江口英一監修
労働総研・全労連編

執筆：総合生活保障プロジェクト

B5判・上製・450頁・カバー装
税込定価12,000円＋520

日本の就業人口の七割以上を占め、過酷な労働と生活条件のもとで、激しく変貌する今日の労働者階級。大企業からパート労働まで26職種、4500名への綿密な調査と分析をとおして、「労働と生活」のトータルな把握により労働者階級の全体像をリアルに浮かび上がらせる。労組活動家に欠かせない労働運動の今日的なたたかひの方向を示すとともに、大学の研究者や調査研究機関のスタッフにも欠かせない労働調査百科。

発売好評中

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

新日本出版社

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

RODO SOKEN NO.17 Winter Issue

Contents

- * Advance of Japanese Enterprises into Asia Sohichiro Giga

Special Article : Specific Features of Wage Restraint Policy and Its Background

- * Specific Features of Wage Restraint Policy and Its Background Yohnosuke Ogoshi
* Wages and Living of Japanese Workers Seiichi Kanazawa
* Recession in the 1990s and Pay for Women Part-timers Kinue Sakurai
* IG Metal Negotiating a Labour Contract for 1995 Tadao Miyamae

* Economic Policy of Sweden —A Halfway Report— Yasuhiko Yoneda

Information at Home and Abroad

- * My Impression of the Meeting of European Association of Labour Economists Yuji Katoh
* Opposition to NAFTA and Tasks of the American Labour Movement Yoshitomo Kobayashi
* Asia-Pacific Trade Union Symposium sponsored by ZENROREN Masuo Katoh
* Discrimination against Working Women in the current Recession
—Focus on Recruitment, Employment, Promotion, Wages— Fukuko Sakamoto

Book Review

- * “Japanese Workers’ Life-cycle and Enterprise Society” Minoru Fujita
by Yukichi Takahashi

Introduction of New Publications

- * “Recession in the 1990s” by Akira Kudo Naoki Nishimura
* “Rights, Wages, Working Conditions of Japanese Teachers” Tsunehiko Kuwae
by Yoshiaki Fujioka

Table of Contents (RODO SOKEN Nos.13-16)

Edited and Published by
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Union Corp. 403
3-3-1 Takinogawa, Kitaku, Tokyo 114
Phone : 03-3940-0523 Fax : 03-5567-2968

季刊 労働総研クォーターリーNo.17 頒価1,250円 (年間購読料5,000円)

(会員の購読料は会費に含む)