

制緩和」

伍賀一道教授 (Dr. Kazumichi Goga) [金沢大学]

8. 「ヨーロッパ統合——規制緩和への道? 国内的規制と超国家的規制との緊張関係のなかでの労使関係と労働基準・社会基準」

ライナー・ドンボイス教授 (Dr. Rainer Dombois)

[ブレーメン大学労働・政治アカデミー]

9. 「雇用の変化、世界的競争の激化、ヨーロッパ統合の影響下のドイツ労働法」

ローデリッヒ・ヴァースナー教授 (Dr. Roderich Wahsner)

[ブレーメン大学]

10. 「日本の経営の変化と日本労働法」

西谷敏教授 (Dr. Satoshi Nishitani) [大阪市立大学]

(徳山記)

(大阪労連顧問・

日本ドイツ労働者市民友好の会世話人)

TUCの現段階と全国最低賃金会議

山中 敏裕

円高と長期不況のもとでリストラがおしすすめられるなか、最賃制についても、財界の側から、「地域別最賃凍結」論、「産業別最賃廃止」論が展開されている。外国の事例として、イギリスの賃金審議会の廃止も紹介されている。賃金審議会は、1992年には、26の産業に設置されて当該産業で働く230万人を対象としていた。この賃金審議会が1993年8月に廃止され、イギリスでは、農業をのぞき、法的な最低賃金が存在しなくなった。しかし、いま、イギリスでは、全国最低賃金の確立にむけた運動がたかまりをみせている。そのひとつのあらわれは、TUCにより開催された「全国最低賃金にむけた議論」と題する会議である。

全国最低賃金会議

会議は1995年7月6日に開催され、その焦点は、政治的なことがらではなく労使にかかわることがらにおかれていた。なんらかの決議がなされたわけではなく、広範な議論を組織すること自体に目的がおかれていたようである。参加呼びかけ対象も、TUC加盟労組にかぎらず、使

用者、教会、学者など広範囲におよんだ。当日の会議は、朝9時半から午後4時までで、プログラムの概略は拙稿末尾のとおりである。開会と閉会の挨拶がジョン・モンクスTUC書記長によるものであったことから、TUCによるこの会議の位置づけがうかがえる。TUCにとって、法定最低賃金にむけた議論を強化することが、次回総選挙までの最優先の運動である（開催案内）。94年大会では、可能な限り早期の全国最低賃金の導入が貧困と不平等に取り組むTUCの戦略の不可欠な部分である、と決定されている。全国最低賃金の導入を不可欠なものとして貧困と不平等に取り組む、というところに、今日のTUCを取り巻く状況の第1の特徴がある。

モンクス書記長が述べるには、この会議の特徴は、同名のTUC委託報告書 (*Arguments for a National Minimum Wage*) の発表にあった。イギリスでは道徳的見地からして容認できない搾取がおこなわれており、必要なものは低賃金問題への最良の取組みについての社会的合意なのであって、それゆえにTUCは全国最低賃金の実施について使用者との対話に熱心なのだ

国際・国内動向

という。当日の会議でも、使用者側のパネリストが最賃はコストを高めて雇用を減らすばかりかイギリスの競争力を弱めるといった趣旨の発言をしたことをふくめて、多様な議論がかわされた。使用者との対話をつうじて、低賃金問題に取り組む、というところに、今日のTUCを取り巻く状況の第2の特徴がある。以下、この最賃会議の背景となる2つの特徴をみることにしたい。

賃金格差の拡大と下支えの欠如

第1の特徴に関わることでまずあげられるのは、所得格差の拡大である。平均所得の60%以下しか得ていない人々の割合は、1981年には20%を下まわっていたが、92年には30%をこえている。平均所得の50%以下の人々の割合も、同じ時期に10%弱から20%をこえるにいたった

(*Social Trends on CD-ROM Ver.1.0*, CSO)。男性フルタイムで時給4.50ポンド以下の人の割合は16.21%である一方、男性パートでは68.78%、女性パートでは62.87%におよぶ。「金属・機械・自動車」全体のそれが17.37%であるのにたいして、繊維産業を含む「その他製造業」全体では31.07%、「配送・ホテル・賄い」全体では59.04%となる(TUC報告書)。今日のイギリスでは、格差が拡大しているだけでなく、格差自体が偏在している。

この傾向を促進するものとして、賃金審議会の廃止とともに、1968年のドノバン委員会報告以降の賃金決定機構の変化も重要である。ドノバン委員会は、非公式の職場交渉による産業別賃率への上積み・賃金ドリフトの問題を指摘し、職場交渉の公式化を勧告した。今日では、上積みのベースとなる賃金決定が減っている。つまり企業の枠をこえた交渉による賃金決定が減っている(Millward, Stevens, Smart and

Hawes, *Workplace Industrial relations in Transition*, Dartmouth Publishing Company Limited, 1992)。マニュアル労働者の最近の賃上げが企業の枠をこえた団体交渉によるとした事業所は、1984年には40%だったが90年には26%となった。交渉の範囲をとわず団体交渉によるとした事業所は62%から48%に減り、団体交渉ではなく事業所の経営者の決定などによるとした事業所が過半数におよぶ。この間のマニュアル労働者の賃金決定を産業別にみると、民間製造業では、団体交渉によるものは55%から45%に(うち企業の枠をこえるものは22%から16%に)減少した。民間サービス業では、団体交渉によるものは38%から31%に(うち企業の枠をこえるものは20%から11%に)減少した。非マニュアル労働者でも、傾向は、ほぼ同じである。今日のイギリスの賃金の多くは、賃金審議会や団体交渉といった下支えをもたない。

組合不承認と対話路線

サッチャー政権誕生以降、75年雇用保護法の組合承認規定が廃止されて労組を承認するかどうかは使用者の裁量に委ねられ(80年雇用法)、合法ストの範囲がみずからの使用者にたいするものに限定されて政治ストが不法となる(82年雇用法)など、一連の反労組法が成立した。こうした状況については、本誌No.7(92年夏季号)の宮田光雄論文やNo.8(92年秋季号)の森原公敏論文でも紹介されている。宮田論文では、TUC指導部の協調主義化・現実路線化と、そのもとで大規模な山猫ストを展開する労働者の状況が紹介されていた。しかし、90年雇用法により、そうした方向での発展にも楔が打ち込まれた。山猫ストにさいしては、組合指導部が当該ストの呼びかけを拒否する旨を書面で構成員に通告する義務を負わされる一方、山猫スト参加

労働総研フオータリーNo21 (96年冬季号)

者は不公正解雇にたいする不服申し立ての権利をもたなくなった。

こうした中で、労働組合の組織率が低下する一方、承認された労組の存在しない事業所がふえている。全事業所のうちで、承認されたマニュアル労働者の労組が存在する割合は、1984年には62%だったが、90年には48%となった。90年の時点で、承認されたマニュアル労働者の労組が存在する割合は、公共部門では78%であるが、民間製造業では44%、民間サービス業では31%にすぎない。非マニュアル労働者についても傾向は同様であるが、公共部門を除き割合はいっそう低い(Millward *et al.*, *op.cit.*)。組合承認の割合が民間の事業所において低い、ということは、保守党政権のプライバタイゼーション政策をへて、民間労働者の比重が高まっているなかでは、イギリス労働組合運動にとって、深刻な意味をもつ。

こうした状況下で労組が使用者の側からの承認を得ていくにはどうしたらいいのか、という点に対するひとつの明瞭な解答は、Robert Taylorの『労働組合の未来』(*The Future of the Trade Unions*, André Deutsch Limited, 1994)に見出される。同書は、その刊行がTUCの方針に盛り込まれ、その序文がモンクス書記長によって書かれたものであるが、そこにみられる解答はこうである。会社が国内市場と国際市場で競争力をたかめる努力をするさいに、組織化された職場は会社にたいして戦略的な利益をもたらすのだから、会社は組織化された職場を持つべきである、ということ、会社に納得させねばならない、というのである。組合は企業の発展にとって積極的な役割を演じるという見地は、より一般的なかたちで、TUCの方針(*Campaigning for Change*, March 1994)にも盛り込まれている。

全国最低賃金への取組みのあり方も、こうした「社会的協力 (Social partnership)」路線にそっている。モンクス書記長が述べるには、高付加価値の財やサービスを生産する高賃金・高生産性企業の投資と技術革新にたいする拍車として機能することが、ミニマムな権利の枠組みの目的とのである。こうしたかたちでの使用者との対話をつうじた全国最低賃金確立への取組みのあり方は、反労組法によりストライキ等が規制され、組織率が低下し、組合承認の割合も減少し、団体交渉による賃金決定の割合も減少したなかで、賃金審議会が廃止される、という困難な状況のもとで、賃金の下支えを確保する条件を追求したものといえよう。

「全国最低賃金にむけた議論」プログラム概略

受付けとコーヒー

開会あいさつ

テーマ1 イギリスの低賃金と搾取

全国最低賃金にむけた議論——TUC新主要レポート

なぜイギリスは全国最低賃金を必要とするのか

テーマ2 諸外国の最低賃金

アメリカとフランスの最低賃金——パネル・ディスカッション

ヨーロッパ大陸での最低賃金の好結果——労働組合経験
低賃金に取組む運動家の見解

昼食

テーマ3 労使にとっての重要性

全国最低賃金についての使用者の見解——パネル・ディスカッション

団体交渉への関係——労働組合交渉当事者のパネル・ディスカッション

議論へのコメントと返答

テーマ4 経済学的議論

全国最低賃金にむけた経済学的議論——パネル・ディスカッション

閉会あいさつ

(会員・日本大学専任講師)