

季刊

労働総研

クォーターリー

1999年冬季号

No.33

●職場の変化をどうみるか

小林 宏康

——運動の飛躍をめざして

特集 社会保障の現局面をさぐる

国家財政から見た社会保障

成瀬 龍夫

女性の年金権問題

公文 昭夫

介護保険制度への変化の中で

小野 壽彦

——ホームヘルパーと地域福祉

●ヨーロッパ労働運動再論

一ノ瀬秀文

——フランスを中心に

国際・国内動向

フランスの教員の労働時間と給与はヨーロッパの平均値

——『ル・モンド』より

草間輝子訳

男女共同参画社会基本法（仮称）の制定について

大塚 明子

ILOが異常な厚生省に「勧告」

——全医労への組織攻撃はILO98号、87号条約違反

宇和川 邁

書評

関恒義著『現代の経済原論』

北川 和彦

大原社研編『現代の韓国労使関係』

金 元 重

新刊紹介

木下滋他編『統計ガイドブック—社会・経済、第2版』

岩井 浩

宮原寿男著『「世界の日立」に挑む』

中山 森夫

労働総研クォーター

第33号 (1999年冬季号)



目 次

- 職場の変化をどうみるか——運動の飛躍をめざして 小林 宏康 2

特集 ● 社会保障の現局面をさぐる

- 国家財政から見た社会保障 成瀬 龍夫 12
■女性の年金権問題 公文 昭夫 21
■介護保険制度への変化の中で——ホームヘルパーと地域福祉 小野 壽彦 28

- ヨーロッパ労働運動再論——フランスを中心に 一ノ瀬秀文 37

国際・国内動向

- フランスの教員の労働時間と給与はヨーロッパの平均値
——『ル・モンド』より 草間輝子訳 46
■男女共同参画社会基本法（仮称）の制定について 大塚 明子 48
■ILOが異常な厚生省に「勧告」
——全医労への組織攻撃はILO98号、87号条約違反 宇和川 邁 50

- 書 評 ● 関恒義著『現代の経済原論』 北川 和彦 54

- 法政大学大原社会問題研究所編『現代の韓国労使関係』 金 元 重 55

- 新刊紹介 ● 木下滋他編『統計ガイドブック—社会・経済、第2版』岩井 浩 ● 宮原寿男著『「世界の日立」に挑む』中山 森夫 57

- 総目次（第29号～第32号） 59 ●編集後記 60
●次号予告 60

（本文中の書籍等の価格は、全て本体価格です。）

職場の変化をどうみるか

—運動の飛躍をめざして

小林 宏康

政治が変わっても職場は変わらない—
という嘆きについて

編集部からもらったタイトルは「職場の変化を運動の飛躍へ」である。「政治の激変、状態の悪化が進むなかで、職場に生まれている（はずの）前向きの変化を、労働運動の飛躍的前進につなげるうえで、いまなにが求められているのか」と読んだ。

全労連はこの問いに対する運動上の課題を、「総対話と共同」の「10万人オルグ」運動としてとらえ、多様なとりくみをすすめている。「もっと広く大胆に足をふみ出せば、対話と共同はいくらでも広がる」「打てば響く情勢だが、打ち手が足りない。その打ち手をどうつくるか」。これが、ここ数年のとりくみのなかでの実感であり、問題意識である。足をふみ出せば「職場の変化」が見えてくる。JMIUのA支部は、圧倒的に多数の「（反共という点で）戦闘的」な第二組合があるなかで、かねてからこの課題にとりくんできた。JMIUの組合員と接触があると見なされるとその労働者が攻撃される。そこでアンケートなども家庭訪問で集めていた。98年春闘をとりくむなかで「これでは、職場は変わらない」と討議になり、思い切って職場で公然とアンケートへの協力を訴えた。すると職制を含め圧倒的多数の労働者が協力してくれた。この経験を通して「職場の変化」が実感されたわけだが、従来型のとり組みに終わっていたら、この変化はつかめなかった。「情勢の変化に確信を持って足

をふみ出せば、仲間の変化が見えてくる」という認識は、繰り返しになるが、ここ数年の私たちの共有財産になっている。しかし、口ではそういっても実際になかなかその一步が踏み出せない、という実態もまだある。

国民・労働者の間に「いまの政治」に対する怒りと不満が急増し、国政選挙では93年以来4回連続で自民党の過半数割れが続いている。「政治の変化」についていえば、これを疑う声はほとんど聞かれない。ところが「職場の変化、労働戦線の変化」となると「政治の変化」ほど確固たる合意があるとはいえない。職場でも現状の民主的打開をうながす変化が始まっていることを、一般論として否定する議論は少ないが、「（よそはともかく）自分の職場はいつこうに変わっていない」という声は根強い。

事実、意識調査などを見ても、政治意識の変化と同方向の変化が職場でも始まっていることはたしかだが、その現れ方は単純ではない。労働戦線でも、労働基準法改悪にはすべての労働団体が一致して反対を表明し「共同」の端緒はつくられたが、欧米での新たな労働運動の高揚と対比すれば、おとなと子どもほどの違いがある。50年ぶりという労基法の改悪にも、JMIUは統一ストで抗議したが、日本の労働運動は全体としてみればストライキでたたかうことはできなかった。それらのところをどうみたらよいのか。

「自分の職場はいつこうに変わらない」という嘆きを、「変化があるのにその変化が見えない」

というこちら側の問題に、解消はできない。「職場や労働戦線の変化」の緩慢さや不均等な進行という現実の反映である。「変わらないように見える現実」のなかに変化のモメントが含まれている、そのことを明らかにできれば、私たちはもっと確信をもって対話と共同に足をふみだせるのではないか。

以上の問題意識から、テーマの前半部分「政治の激変、状態の悪化が進むなかで、職場に生まれている（はずの）前向きの変化」を明らかにすることを、本稿の主題とした。

職場の変化を考える2つの視点

「職場の変化」を明らかにする上で、2つのことが重要だと思われる。第1は「政治の変化」との関連で、職場の変化を見るということ。第2は「職場の変化」を分析的にとらえるということである。ひとくちに「職場の変化」といっても、そこにはおおまかにいって、3つの側面がある。1つは、企業の経営・管理方式など「日本の経営」の解体・再編とこれにともなう労働者状態の悪化という、職場の客観的な状況の変化である。長期不況と地球的規模での競争激化が背景にある。2つめに、そうした職場の客観的な変化が、労働者の意識にどう反映しているかが問題になる。職場生活に関する不満や要求、企業やその施策に対する見方、労働組合観などに（以下、仮に労働者の職場認識という）、どういう変化が見られるか。3つめに、職場における（労資双方の）政治意識（政治状況）の変化がある。「政治の変化」は見えるが、「職場はいつこうに変わらない」という声が根強くあるといったが、それは主として労働者の「現場認識」のある部分に関してである。職場の客観的な状況については、評価を別にすれば、激変があること自体を否定する議論はない。職場の政治状況についても変化は明らかだ、と思われる。

そこでまず「政治の変化」についてだが、多くを述べる必要はないだろう。「職場の変化」を

浮き彫りにするというテーマとの関わりで、3つの点を押さえておきたい。

政治の変化と青年の政治動向

第1は、国民・労働者の「いまの政治」、自民党政治に対する怒りと不満の増大である。しかもそれは、政治の腐敗墮落や個々の失政に対する不満と怒りにとどまらない、自民党政治の根幹にむけられている。第2に、こうした中で、日本共産党に対する「誤解や偏見」が解消しはじめ、新たな関心と期待が広がっている。第3に、国民の政治意識が変化しているだけでなく、その変化が現実政治に具体的な影響を及ぼしているということである。9月末に開かれた日本共産党の第3回中央委員会総会は、7月の参議院議員選挙での自民党の敗北は、「いわば構造的な敗北」で、「この間の経済失政への審判」とにとどまらない、「自民党の政権担当の能力と資格に根本的な批判が突きつけられた」ものであり、都市でも農村でも自民党の「支持基盤の崩壊過程がすすんでいる」と述べている。日本の政治状況には90年代の初めから明瞭な構造的変化が生じている。これについても、保守的な立場の人をふくめて、広範な共通認識があるといっている。

さしあたり以上の確認にとどめて、話を先に進めても、議論の流れとしてはかまわないのだが、青年の政治的動向に生まれている重要な変化について、その要点を見ておくことにしたい。「運動の飛躍」に決定的な役割を果たすのは青年である

第1に、80年代のなかばごろから、「政治のあり方」に対する不満をはじめ、社会的政治的批判意識が急速に高まっている。東京都の調査で、青年の「いまの社会体制」に対する「満足」と「不満」の推移をみると（3年おきの調査）、調査が始まった1976年に「満足」と答えた人の割合は6.9%、「不満」は56.5%だったが、88年には「満足」が15.4%と倍増、「不満」は41.0%に

職場の変化をどうみるか

減った。ところが97年には「満足」は8.3%、「不満」が54.2%で、76年に次ぐ数値が示された。「政治のあり方」については、いっそう早く、より明瞭な変化が生じている。76年に「満足」と回答した人は2.9%、「不満」は69.0%だったが、以降「不満」は減り「満足」が増え続け、85年には「満足」が10.0%、「不満」は38.7%となった。以降流れが変わり、97年には「満足」は3.0%にまで落ち込み、「不満」は63.2%と急増している（東京都生活文化局「大都市青少年の生活・価値観に関する調査」）。

第2は、社会や政治のあり方に疑問や不満を強めながらも、無力感から行動にはいたらなかった青年たちが、社会的政治的行動に積極的に参加しはじめたということである。95年の阪神淡路大震災でのボランティア活動、実名を公表してHIV薬害告発に立ち上がった川田龍平さんたちに示された連帯と共感、中国・フランスの核実験反対や米兵による蛮行を契機にした沖縄のたたかいへの青年の参加には、目をみはらせるものがあつた。そして先の参議院選挙では、青年の多くが投票所に足を運び、自民党にノーの審判を下した。「若き一票「決定力」」と見出しをつけた朝日新聞の出口調査では、前回棄権して今回は投票した人のなかでは自民党は第3党にとどまったが、年代別にみると35%は20代、27%が30代の青年であつた。

大きく変わる職場の政治状況

職場における政治意識（あるいは政治状況）には、「政治の変化」がほぼストレートに反映している、といえる。たしかに、連合労組などの組合員調査などでは劇的な変化は見えにくい。前回総選挙後に行われた鉄鋼労連の「総合意識調査」で政党支持率を見ると、新進党支持が17.1%、ついで自民党支持の14.4%、民主党が6.5%、社民党2.8%で、共産党は1.2%となっている（技能系男性、96年11月調査）。総選挙後の世論調査で共産党支持が5%（『朝日』、11月24～

25日調査）であるのと比べて、有意に低い。鉄鋼大企業の職場における反共意識の根強さもあるだろうが、私はこの調査の「偏り」を示していると思いたい（組合員から2割を無作為抽出したというが、その具体的な方法は企連・単組に一任）。それでも92年調査の0.6%に比べれば倍増しており、変化の方向は明白である。鉄鋼大企業からの報告を含めて、参議院選挙での自民党の大敗や共産党の躍進に対して、上中級の管理職や連合労組の役員を含め、賞賛や祝意が公然と率直に表現されたという証言にはこと欠かない。青年のあけつぽろげな対応も特徴だった。反共主義をテコにした職場支配の弱まりは、もちろん一律ではないが、かなり広範に認められる明瞭な変化と言ってよい。「機関で議題にできない」「紹介カードが集まらない」「動員がきかない」など、連合などの労働組合による特定政党支持のしめつけも揺らいでいる。

企業帰属意識の希薄化とその理由

労働者の企業観、企業帰属意識（企業忠誠心、あるいは企業主義意識）についても、かなり明瞭な変化が生じている。労働省の95年度「海外事情調査」と94～96年の電機連合「国際共同意識調査」は、常識に反して日本の労働者の企業忠誠心（企業帰属意識）がきわだって低いことを鮮明にした。労働省調査はアメリカ、フランス、南朝鮮、タイ、インドネシア、日本の6カ国を対象にしているが、「勤めている会社がどのような状況におかれても、会社とともにあるべきだ」という意見に「そう思う」と答えた人の割合は、日本は最下位で31.6%（他は62%以上）。「出世は昇進のためには、多少つらいことでも我慢したい」に対する肯定回答も日本が最下位の31.1%（他は66%以上）であつた。電機連合の調査でも、「会社のために最善をつくしたい」と答えた労働者の割合は、日本が13カ国中最下位の19.4%、次いでフランスが低く23.8%、その他はハンガリーの28.0%からフィンランドの

62.0%まで分布している。

もっとも、日本人労働者がこうした企業観とは逆の行動を余儀なくされていることは、過労死があとをたたないこと一つを見ても明らかだろう。「職場に労働組合がない(団結が機能していない)」からである。「サービス残業はいやだ」という思いを、みんなが口に出し行動にあらわす、そういう状況をどうすれば職場につくりだすことができるか(企業帰属意識の希薄化をどうすれば「団結の力」にできるのか)が問われている。

企業帰属意識の希薄化は一時的なものなのか、今後に引き続く傾向なのだろうか。青年労働者の企業観の変化を電機連合の「組合員意識調査」でみると、「会社発展のため最善をつくす」という会社献身型は20歳代前半で89年の19.2%から94年の15.1%へ4.1ポイント減、20歳代後半では21.2%から16.3%へ4.9ポイントも減る。89年はバブル経済の絶頂期で青年の市場は完璧な売り手市場であった。バブルがはじけて92年以降失業が急増し、青年の就職難が深刻化する。94年の失業率は平均で2.9%、15～24歳の青年の失業率は5.4%である。こうした時期には企業しがみつき意識が増大するというのが従来の傾向だった。これまでとは明らかに異なる事態が生じたのだ。すでに後戻りしようのない変化が進行していると見るべきだろう。その根拠に90年代にはいつの相次ぐ無慈悲なリストラがあることは多言を要しない。リストラの嵐は、風雨が最も強く吹き付けた高年層にはもちろんだが、青年層にも、会社に対する冷めた見方を大きく広げたのだ。リストラ体験の学習効果といってもいい。さらにふみ込んでいえば、日本的経営の解体・再編過程が、日本人労働者の企業帰属意識の土台を掘り崩している、ということだろう。

企業従属型労働組合への不満の増大

企業帰属意識の希薄化と連動するように、「特異な協調主義」に立つ労働組合(JMIUはこれ

を企業従属型労働組合と呼んでいる)への不満の増大が進行している。鉄鋼労連の第4回「総合意識調査」でこの点を見ると、労働条件の決定等にかかわる企業レベルの労働組合に対する満足は技能系男性の場合92年の43.0%から96年の38.0%へ低下、不満は55.1%から59.9%に増大した(事務・技術系男性でも、満足は53.0%から45.3%へ低下、不満は44.7%から52.3%に増大)。組合活動への意見の反映については、さらに厳しい評価が示されている。「反映されていない」は技能系男性では92年の64.1%から71.0%へ、事務・技術系男性では59.5%から、69.4%に急増している。組合への満足度、意見反映度のいずれも肯定的評価は事務・技術系の方が技能系より高い。しかし、否定的方向への変動幅は事務・技術系の方が大きい。90年代リストラがホワイトカラー労働者にある面ではより厳しく現れた、その反映と見ていいだろう。電機連合の調査では、企業および企業従属型労働組合への批判的回答は、技術系労働者・高学歴層の方が技能系・低学歴層よりも高い。

連合大企業労組の役員選挙結果について

以上に見てきた、かなりの程度に顕著な「職場の変化」、すなわち、反共主義をテコにした職場支配・特定政党支持によるしめつけが揺らいでいること、企業帰属意識が希薄化し、「特異な協調主義」への批判が増大していること、こうした変化は労働運動の飛躍的發展につながるはずのものである。そして、その兆しが各所に現れていることも明らかだが、現時点での連合大手労組の役員選挙に見る限り、(というのは「基本的に非民主的な役員選挙制度の下で」「会社派が右派と一体となり、あらゆる手段と方法を総動員して労働組合の全面的支配をめざして不法、不当な介入、干渉を行ってきた」なかでのということだが)、鉄鋼労連の組合役員選挙についての、次のような評価がほぼ妥当なように思われる。「左派が選挙の都度得票を減らし、右派が得

職場の変化をどうみるか

票を増大させ、鉄鋼労働組合運動における労働組合主義グループの全面的支配は安定的に維持されて今日に至っている」「今回の結果も残念ながら、こうした歴史的傾向に歯止めをかける状況を生み出すことはできませんでした」（以上カッコ内は「鉄鋼労連加盟大手組合の役員選挙結果」。「金属労働研究」誌、34号、35号）。もちろん後退や停滞の側面ばかりではない。電機連合では、「労組役選、電機懇各候補得票大幅に増やす。執行委員選、三洋電・大東30%越える、富士電・神戸29%」（電機労働者懇談会機関紙「ELIC」No.127のトップ見出し）と、前進が報告されている。鉄鋼労連でも、新日鐵本社労組先端技研支部の支部長選挙では、左派が2年前の18.7%から24.5%へ得票を大幅にのぼした。金属機械の2000人規模の職場では、副支部長選挙で左派の候補が得票率を5.34%のぼし36.6%を獲得した。しかし、個々の単位組織での前進後退はこれまでもあったことで、大企業連や単産の指導権の移動につながるような労働運動の変化が、始まっているとはいえない。このことをどう考えたらいいのか。「98年度役員選挙では、電機懇候補の多くが得票率を上げましたが、その一方で横這いが続いている職場があります、そこで共通していることは、投票所が設置されないなど投票の自由が守られていない、ということです」（電機労働者懇談会第11回総会議案）という報告もあるように、役員選挙の非民主制（投票の秘密が守られていないこと）、異常な会社のしめつけは（参議院選挙結果への危機感から鉄鋼など大企業職場では今回とりわけ激しかった。ある報告では活動家にマン・ツー・マンで監視がついた）、おそらく決定的な問題だろう。加えて、長期にわたる「特異な協調主義」の支配下で、日本の労働者の間で労働組合の役割に対する「まっとうな認識」が壊されてきたという問題があるのではないか。そこを克服できれば、非民主的な役員選挙を突破する大衆的なエネルギーも湧き起こってくるはずだ。

青年の間での労組不信をどうみるか

この点について、新人労働者の労働組合の必要性についての「働くことの意識」調査を手がかりに考えてみたい。この調査は1969年から実施されているのだが、70年代前半では「あったほうがいい」が8割を超えていた（71年、73年がピークで84%）。それが70年後半から75年77%、76年75%、77年71%と急減し、以降7割ぎりぎり推移し、87年には6割台になり、88年が最低で63%まで落ち込む。その後「あったほうがいい」は増えはじめ96年には70%にまで回復する。ところが97年には68%、98年は65%と再び低下する。90年代に入って回復傾向にあるとはいえ、力強さがなく持続しない。「労組不信時代」を抜け出しているとはとてもいえない。（社会経済生産性本部・日本経済青年協議会が「新社会人研修村」に参加した新入社員を対象に実施。98年調査では、企業規模1000人以上が58%を占める）。70年代後半以降、労働戦線の右翼的再編が進むなかで、総評を巻き込んで「特異な労資協調主義」の潮流が支配的位置を占めるようになる。ストライキは激減し組織率も低下して、まともな労働組合の姿が青年に見えなくなった。見えるのは「労働組合とはいえないような労働組合」だけ。青年が労働組合に懐疑的になるのも当然である。「あった方がいい」は減っても、「ない方がいい」は増えない、一貫して2～3%にすぎない。日本の労働運動の否定的な現実が、労働組合の必要性に対して「どちらともいえない」「わからない」と答えさせる理由になっているのだ（かつてのソ連型「社会主義」の現実が、社会主義そのものへの懐疑や否定的認識を引き起こしたように。だとすれば「わからない」層の増大は健全な傾向だともいえる）。無慈悲なリストラ攻撃と雇用不安や労働条件の悪化が、労働者の企業ばなれ（企業帰属意識の低下）を促進している、にもかかわらず労働組合に団結してたたかうのだというところに、す

ぐには行かない。労働組合なんて信用できないという気分が根強くあるからだ。団結が信じられなければ、不満はあってもその現実をどうすれば打開できるかが見えてこない。そうすると不満が「不満」として、すなわち「現状打開の要求」として表現されない。このところに、「職場の現実(生活)」に対する労働者の不満や要求が、アンケートなどに見るかぎり、状態悪化の進行にふさわしいテンポで急増しているとはいえない、そのため「職場の変化がみえにくい」という現実を解くカギの1つがあるのではないか。だとすれば、たとえ今は個々の部分的な前進例に過ぎないものであっても、労働組合の役割に対する「まっとうな認識」の回復につながる変化であれば、より全面的で連関性のある前進への一步になるに違いない。

職場に対する満足度の高さに潜むもの

労働者の職場認識にかかわる調査を見るたびに、「職場生活」に対する満足度の高さに奇異な感じを持つ。「職場生活」のあれこれの側面にについてでなく、これをひとくくりにして、「満足」、「どちらかといえば満足」、「不満」、「どちらかといえば不満」の4選択肢でできくと、「どちらかといえば」を含めた「満足」が過半数を占める。ここ数年の変化を見ても劇的な変化(不満の増大)はない。4選択肢の鉄鋼労連の第4回「総合意識調査」では、「満足」と「まあまあだ」を合わせた「満足」は、92年には54.1%(男性技能系)、58.8%(男性事務・技術系)、96年調査ではそれぞれ53.1%、56.0%と微減、「やや不満」と「大いに不満」を合わせた「不満」は、45.0%(男性技能系)、40.5%(男性事務・技術系)から46.0%、43.6%へ微増している。「どちらともいえない」を加えた5選択肢でできくと、満足も4〜5割に減るが、不満は3割前後に落ちる。東京都生活文化局(前出)の調査で「いまの職場」への満足(不満)度を見ると、満足は76年の43.5%から82年には50.1%へ増加、97

年には45.5%に減少、不満は76年の23.0%から88年には31.8%に増加、91年にいったんは28.8%に減少、97年には31.0%へ再び増加する。いずれにしても、近年、満足が減少し不満が増大していることは明らかだが、微減・微増にとどまっている。「社会体制」や「いまの政治」に明らかな不満の爆発はみられない。

それにしても4〜5割という満足度をどう考えたらよいのか。問いの形式もあると思われる。いずれも満足か不満かの相対評価をきいている。不満はあるが特によそよりひどいわけじゃあないという認識が、(前述した労働組合に対する不信感もあって)あきらめにつながり「まあまあだ」を選択させるのだろう。不安や不満がないわけではないことは、はっきりしている。鉄鋼労連の調査には、「今もっとも不安や不満に思っていることは」(4つ以内選択)という絶対評価をたずねた問いがあるが、「とくにない」という人はわずか7.1%にすぎない(前回は9.7%でここでも不安・不満の増大傾向は明らかだ)。不安や不満の内容を、前回と今回とで比較すると、いずれも1位は「仕事量に対して要員が少ない」で前回3位の「今の職場がどうなるか不安」が今回は2位にあがり、「合理化・コスト低減の要求が厳しい」が前回の6位から今回3位に、前回2位の「作業環境がよくない」は今回4位、前回9位の「年次有給休暇が思うようにとれない」が4位に上がってきた。次に検討する職場の客観的变化、リストラ「人べらし」の激化、状態悪化の進行が反映していると思われる。ほとんどすべての労働者が職場生活に不満を持ち、その不満は切実さを増していると思われるべきだろう。「切実さの強まり」をこの調査結果から直接主張することはできないが、前回との比較で見た変化とその変化が職場の客観的状态の悪化を反映しているということになかに、切実さの強まりをみることはそう無理なことではないはずだ、と思う。

職場の変化をどうみるか

日本的経営の解体・再編と状態悪化

職場の客観的な状況の激変について否定する議論はない。すでに多くの指摘がある。ここでは、「その変化を運動の飛躍につなげるために」という本稿の主題との関わりにしぼって、『「日本的経営」の変遷と労資関係』（牧野富夫監修労働運動総合研究所編、新日本出版社。以下「日本的経営の変遷」と略す）を下敷きにしながら、いくつかの特徴点を押さえておくことにする。

第1は、大企業の経営・管理方式、労働者に対する支配と搾取の方式が大きく変えられようとしているということである。まさしく「小変化」ではなく「大変化」であり、歴史的な「新局面」といえる（「日本的経営の変遷」は「最終段階」＝総仕上げの局面としている）。どのように変えられようとしているのか。その方向は95年の5月の日経連総会で採択された「新時代の日本的経営」に集約されている。50年ぶりという労働法制の大改悪は、日経連・財界の方針を法制度の面からカバーし、これを促進するものだが、そちらの側から見るとわかりやすい。賃金では生計費原則、労働時間では8時間労働制、雇用では直接・安定雇用原則という、戦後の労資関係のある程度まで律していた法制度上の原則、常識が根本から変えられようとしているのだ。日経連方針のポイントは周知の「グループ別に見た処遇の主な内容」という一覧表に示されるが、大幅に圧縮される①長期蓄積能力活用型においても、もはや旧来型の終身雇用ではない。研究・技術職も②高度専門能力活用型として有期限雇用とされ、③柔軟型雇用は派遣労働の全面拡大、契約労働の本格導入によって大幅に拡大する。賃金面から見れば、②③はもとより年功賃金ではない。②には典型的な成績主義賃金といえる裁量労働制＝年俸制が対応し、③の市場決定型賃金にも能力主義的差別が拡大する。①においても年功的昇級は若年層にとどまり、加齢にともない成績主義査定によりラッパ

型化する。こうして総額人件費の圧縮が進む。年功賃金解体と終身雇用解体とがからみあって加速する。問題は、これらの変化を通じて、牧野氏らが「日本的経営」の不可欠の存続条件である、「癒着した労資関係」「特異な労資協調主義」が、どうなるかである。不安定雇用の拡大、個別管理の徹底によって、その一方の当事者である企業別組合の存続の基盤や理由が縮小すること、「アメとムチ」が「ムチだけ」になることを考えれば、総仕上げの局面はその終焉を準備することになる。

第2は、労働者状態の全面的悪化の進行である。労働者の生活、労働、雇用に関わる指標は、「戦後初めて」「統計始まって以来」というワースト記録を更新しつづけてる。最初に、雇用不安・失業の増大など雇用状態の悪化を指摘すべきだろう。次に、長時間過密労働、深夜・交代制勤務など、労働状態の悪化が極限にまで押し進められている。「去るも地獄、残るも地獄」－多数の労働者が職場を追われる一方で、幸運にも職場に残ることができた労働者には「過労死（徒労死）」が待ち受けている。そして最後に、賃金の能力主義化・成績主義化、雇用の流動化をテコとした、収入の停滞・引き下げと不安定化が進行している。収入の低下はもとより、不安定化の深刻さを（多少とも長期的な生活設計を不可能にした）重視すべきだと思う（これに社会保障の全面切り捨て、社会保険料や消費税増税など政治による大収奪が加重される）。こうした状態悪化は、日本的経営の解体・再編過程に対応するものであり、従来、相対的には優遇されてきた管理職や研究・技術職の地位が揺さぶられていることに注意したい。青年層は従来の半人前的低賃金の抜本的改善はないまま、激烈な競争と長時間過密労働に投げ込まれている。

緩慢な変化にみえる現実のなかに 飛躍の契機がある

こうした「職場の変化」を「運動の飛躍」に

つなげるうえで「なにが求められているのか」の検討に先立って、論じておきたいことがある。それは、「政治の変化」や「客観的な職場状況の変化（とくに状態悪化の進行）」に比べて、職場生活に関する不満や要求、労働運動の現状打開意欲の強まりが緩慢であることを、どうみるかである。「政府の反動政策に対して、民主的な大衆運動の側からの反撃はあっても、労働組合運動からの全国的な反撃が弱いという、諸外国の運動と比較してもいちじるしい弱点をかかえていた」日本の労働運動が「新たな発展の歴史的転機をむかえている」という指摘がある。（引用は日本共産党第21回大会での中央委員会報告。不破報告は「…弱点をかかえていた」となっているが、私はこれを現在完了形で読みたい。弱点はいまも克服されてはいない）。そこのところをどうみるか。

第1に、職場の政治状況の変化と企業帰属意識の希薄化などの、すでに確認できる「職場の変化」のなかに、日本の労働運動の弱点を民主的に打開する、歴史的な転機につながる重大な契機があるということを、確認しておきたい。「…企業主義意識が希薄化し、反共思想差別がゆらいでいることは、否定しようもない現実である。これらが特定政党支持の義務づけとあいまって（これもほとんど破綻している）『協調主義的な、“特異な労資関係”』を再生産させる大きな条件であったが、これらのどれもが薄れてきている（少なくとも以前とは違ってきている）という現状は、『日本的経営』の土台を深部で掘り崩していることを意味するであろう」「…“特異な労資関係”が階級的に労資関係に代位される時期が21世紀のいつになるかは、労働者の今後のたたかいにかかっているが、すでにみてきたように客観的情勢は（今後曲折はあっても記述のとおり）階級的潮流に有利な方向にすでに舵をきっているのである」（前出「日本的経営の変遷」）

第2は、変化の緩慢さには現実的な根拠があ

るが、その根拠のうちに、緩慢な変化を飛躍に転化させずにはおかない要素がひそんでいる、ということである。この点について2つのことが指摘できるだろう。

1つは、職場における客観的な状況変化は、労働者の団結にさしあたり二面的に作用しているが、変化をうながす傾向こそ持続的で本質的だ、ということである。状態悪化は労働者の不満や要求を切実なものとし、これとたたかうエネルギーを蓄積する方向に作用する。特に最近の、賃金・労働条件の引下げや突然の解雇といった乱暴な攻撃は、爆発的な怒りを呼び起こさずにはいない。他方、いま導入されようとしている個別管理を軸にした成績主義的管理方式は、これを合理化するイデオロギー攻撃とあいまって、労働者間の競争を最大限に強め、団結をくじく方向に働いている。しかし、日本資本主義はアメとムチという支配手段のうち、アメをしゃぶらせる余裕をすでに失っている。競争や欺瞞による団結の弱まりは、結局のところ状態悪化を極限にまでおしすすめ、反撃へのエネルギーを蓄積し爆発を不可避なものとするに違いない。その兆しは各所に現れている。97年春闘で日産自動車が職能給の成績主義化を強行しようとしたときには、むしろ技術部門の青年層が強く反発し、JMIUのたたかいにかつてない共感が示された。これまでの職場の実体験から労働者は「成績主義賃金」の本質を学ばされていたのだと思う。加えて今日では、「成績主義賃金」の導入が総額賃金の抑制をこそねらいとし前提としていることが、あけすけに示されている。

いま1つは、前述したような日本の労働運動の弱点とかわる問題である。山田洋次監督の「学校Ⅲ」は、大企業のリストラや中小企業の倒産による、解雇・失業問題をあつかっているが、そこに労働組合は登場しない。ここには今日の日本における労働者と労働組合をめぐる問題状況が鋭く示されている。大企業では労働組合がリストラに協力している。中小企業の多くは未

職場の変化をどうみるか

組織だ。労働者が苦しんでいるときに労働組合の姿が見えないのは映画のなかだけではなく、日本社会の現実なのだ。だがこうした日本的な立ち遅れを打開する動きも、すでにはじまっているのではないか。管理職が労働組合をつくったり労働組合に加入してくるケースも増えている。夫を過労死で亡くし、労災認定を求めてたかった小島沙和子なら、自閉症のトミーとの暮らしを、障害者への世間の理解をひろげるなかに見出してきた沙和子なら、地域労連に相談の電話をかける、そのような選択にこそリアリティがある。そんな感想（映画への感動とは別のところで）もった。その程度には、「まともな労働組合」も力をつけてきた。労働組合が身近な存在となり、労働組合の本来の役割が理解されれば、その度合いに応じて職場の不満や要求を団結によって解決しようという意欲が強まる。日本の労働運動が本来の姿をとりもどすそのテンポは、加速度的に早まるに違いない。労基法改悪反対でのナショナルセンターの違いを超えた「共同」は、まだ端緒的なものだけに、日本の労働運動が「要求で団結する」という本来の方向へ進み始めたという意味で、見かけ以上に大きな意味を持っている。

管理職・技術職層の要求と運動のあり方について

与えられた枚数もつきようとしているが、テーマの後半、運動の飛躍になにが必要かについて、（それらが最重要ということではないが）2つの問題を提起しておきたい。

第1は、労働者状態、要求と政策、運動と組織の検討に際して、労働者一般に共通する問題を押さえたうえで、労働者の各層、各グループについて分析的につかむことが、ますます重要になっている、ということである。「管理職層」「技術職層」労働者の問題について、簡単にふれる（青年労働者の問題をとりあげるつもりだったが、次号に特集が予定されているようなので

省略する）。従来どちらかといえば「協調主義」の基盤とみなされてきたこれら労働者層のあいだで、企業帰属意識の低下、企業従属型労働運動への不満の増大が目立っている（紆余曲折はあってもこの変化は一時的なものではない）。

管理職労働者は、退職勧奨や出向・転籍で雇用を脅かされ、役職定年や不況を理由にした賃金カットの矢面に立たされている。個々の管理職労働者が、会社の不当な仕打ちに反発して立ち上がる例も増えている。こうした運動はさらに強化されなければならないが、管理職労働者が層として職場の多数派として、自らを結集しようとする動きも生まれている。運動と組織に関しては、このような動きをどのように援助し促進するかが重要だと思われる。さしあたっては「攻撃から自分の身を守る」要求が出発点になるだろうが、そこにとどまるわけにはゆかない。日本の経営のゆがみをただし、労務管理機能を重く背負わされている管理職のあり方を問い直す要求や政策をもつことが、不可欠となるだろう。

若い、あるいは中堅の技術職労働者は、例えば裁量労働制・年俸賃金の導入で、異常な競争と長時間過密労働を押しつけられている。さらに今後は「3年未満有期限雇用」による雇用不安が深刻化するだろう。これらの層が「まともな労働運動」へ結集してきているかということ、個々にはさまざまな萌芽的な動きはあるが、全体として見ればそうはいえない。しかし、技術職労働者が「さしあたっての要求」にもとづいて、労働組合に結集してくる可能性はますます増大している。同時にここでもそのレベルにとどまっているわけにはゆかない。日本の労働運動はブルーカラーとホワイトカラーとを「同じ労働者」としてとらえることを大切にしてきた。これはこれで積極的な意味を持つが、技術職労働者の独自の問題を追求する点は弱かった。例えば「知的所有権」の問題など、これら労働者層に特有の要求とその政策的検討が実践的な課

題となっている。

一致する要求での職場の合意形成と 団結の形態

第2に、要求と政策、組織と運動にかかわって、未組織の職場はもとより労働組合があってもその「特異な協調主義」のために、「労働組合の姿が見えない」という現状を、どう打開するかという視点から2つの問題にふれておきたい。

「特異な協調主義」の「会社従属型労働組合」での活動にしばらく、広範な労働者に共通する切実な問題で、一致する要求にもとづく職場の合意（職場世論）をつくることの重要性が強調されている。日産自動車では新たな職能給の導入で労働者の3分の1が平均1万円の減収になるという状況が生じた。JMIU 日産支部は、パンフレットの大量宣伝などで組合員のいない事業所にも訴えをひろげた。直接の賃下げは「調整手当」の導入で回避されたが、一時金の算定基礎にはならない。日産労組が妥協した後も、せめて「調整給を一時金の算定基礎に」の声は、日産労働者の文字どおり圧倒的多数の要求となった。職場の怒りと要求に依拠して、JMIUは夏の一時金へとたたかいを継続した。配分で成績主義的要素を低めて、調整手当を算定基礎にいれたのに近い実質を勝ちとって集約した。私も団交に参加したが、数の上では0.1%という少数派だが、職場の世論が動けば会社も無視できないという確かな手応えを実感することができた。こうした経験をさらに発展させ、(例えば共通する切実な要求での賛同署名が組織されて)、日産労組の組合員が自分たちの一致した要求と怒りが会社を動かしたと実感できる状況をつくりだすことができるなら、事態は大きく飛躍するだろうと思われる。問題は「団結の力」を実感できるような形で、一致する要求にもとづく「共同」をつくることだ。

いま1つは「リストラ・人べらし」とのたたかいについてである。たたかいの経験から生まれた「やめないための〇カ条」が、活用されている。これによって退職勧奨をはねのけた労働者もいるに違いない。だから全面否定をするつもりはないが、労働者個々人がこれを身につけて会社の圧力に対抗することには、限界がある。「集積された資本の社会的力」に労働者が対抗できるのは、その唯一の社会的力である数の力を「団結によって結合し、知識によって導かれる場合だけ」なのだから。ましてや「団結体」である労働組合が、リストラを容認している場合、労働者個々人ががんばりぬくのは極めて困難だろう。事実「やめない〇カ条」によって、人べらしリストラそれ自体をストップさせた例はない。「いやなことはいや」といえるためには、会社のやり方の不当性についての合意形成が欠かせない。企業分析・職場政策（これについてはさまざまな意見がありうる）づくりが課題となるが、その基礎はだれもが一致できる要求での合意形成である。JMIUはこうした視点から、①雇用を守ること、②仕事の経験や知識が生かせること、③家族との生活が保障されること、④労働条件を守ることの4つを、会社のリストラ政策の当否を議論する前提として職場の合意とすることを、重視している。こうした政策提起をとおして、労働組合を「リストラ・人べらし反対」の立場にたたせる努力と合わせて、それが困難な場合にも、「たたかわない」労働組合を脱退して「たたかう組合」をつくるべきだと、短絡的に主張をするつもりはないが、「やめない」という意思をなんらかの「団結」に組織することが不可欠だと思われる。この間のたたかいの経験を交流し、教訓を引き出す活発な討論を期待したい。

(会員・JMIU副委員長)

特集／社会保障の現局面をさぐる

国家財政から見た社会保障

成瀬 龍夫

1. 社会保障財政と臨調「行革」路線

(1) 第2臨調「行革」で最大のターゲットにされた社会保障

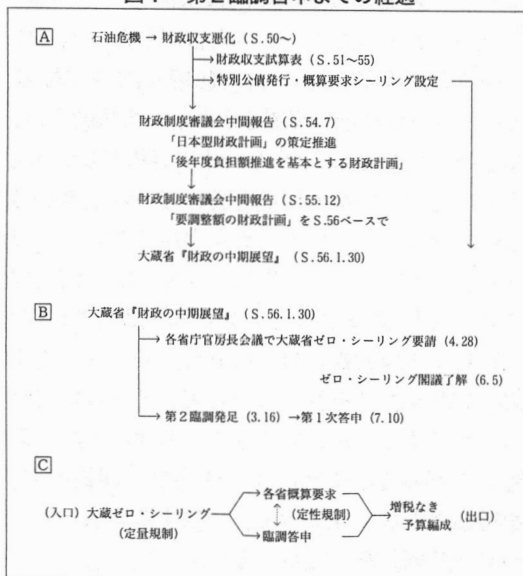
国家財政から社会保障を見ようとするとき、今日に至る社会保障改革の動きを創り出した国家財政改革の始発点として、1980年代初めの第2臨調の発足をあげなければならない。社会保障に関する国の予算編成の基調が根本的な転換を遂げたのは、第2次臨時行政調査会の一連の答申によってであった。これは、第2臨調が、「脱福祉国家」をめざして、国家財政構造改革の最大のターゲットを社会保障に向けたことによる。

若干、経過に触れると、わが国の財政収支は、石油ショックを契機に急速に悪化した。国の財政は、高度経済成長と大幅な税収の伸びに支えられた「発展」期から、不況と低成長を背景とした「危機と再編」期への移行を余儀なくされた。この転換を画するものとして打ち出されたのが、1979年4月財政制度審議会中間報告で出された「日本型財政計画」の策定勧告であった。「日本型財政計画」とは、計画作成時の制度、施策を基準として将来の財政の姿をあらわす「後年度負担額推計を基本とする財政計画」とされるもので、将来の財政需要額を示して増税—大型新税の一般消費税の導入—をはかろうとするところに大蔵省のねらいがあった。ところが、1979年10月総選挙で一般消費税導入をかかげた自由民主党が惨敗したために、増税による財政再建路線を修正せざるをえなくなった。すな

わち、後年度負担の財源確保のための増税路線から、既存の制度、施策にメスを入れて後年度負担を抑制するための「行革」路線への転換がはかられることになった。大蔵省は、1980年7月に“行政サービスの切り下げか、さもなくば増税か”の選択を迫る『歳出百科』を公表し、同年10月には69項目に及ぶ予算ゼロリストを財政制度審に提出した。1981年1月には大蔵省の『財政の中期展望』が発表されて歳出カットの目標値が示され、同年3月には第2臨調が発足、早くもその4ヶ月後には第一次答申が出された¹⁾。

国家財政における「後年度負担」といえば、いろいろなものが考えられが、簡単にいうと租税収入で将来に負担、返済しなければならない

図1 第2臨調答申までの経過



(出所) 成瀬龍夫『『日本型財政計画』と『行政改革』』島恭彦・池上惇・重森暁・二宮厚美編『行政改革』青木書店、1982年、第7章、164ページ。

国債や債務負担行為による債務、さらに既存の制度や計画で財政支出の自然増をもたらすものである。第2臨調の発足と審議、答申過程の背後で主導的役割を果たした大蔵省が、この「後年度負担」抑制の立場からターゲットにしたのは、建設国債を財源にする公共事業などではなく人口高齢化で今後急速に膨張していくことが予想される社会保障であった。

1982年7月30日に第2臨調が出した「行政改革に関する第3次答申(基本答申)」は、後年度負担の抑制を「国民負担率」の上限設定というかたちで提起したが、次のようにのべていた。

「より長期的には、特に社会保障関係の費用増大への対応が重要である。現行制度のままでは、年金給付の増大を中心として社会保障移転の対国民総生産比は、1980年の10%から、21世紀初頭には20%程度に達すると予想されており、社会保障制度の改革は緊急の課題となっている。しかし、相当の改革を行ったとしても、高齢化社会において必要とされる基盤的な所得保障その他の社会保障移転の増大により、一般政府総支出の対国民総生産比の上昇は避けられず、それに対する負担の在り方は今から検討しておく必要がある。こうして、租税負担と社会保障負担とを合わせた全体としての国民の負担率(対国民所得比)は、現状(35%程度)よりは上昇することにならざるを得ないが、徹底的な制度改革の推進により現在のヨーロッパ諸国の水準(50%程度)よりかなり低位にとどめることが必要である。」

また、上記に関連する国民の負担のあり方として租税負担と社会保障負担のいずれに重きを置くかについて、「受益と負担の対応を明確にする意味から、租税負担よりは社会保障負担の方を重視していくことが肝要である」とのべていた。

政府のねらいは、公共事業費については手をつけず、社会保障費を削って軍事費を増やす点にあったと思われる。第2臨調発足当時の中曾

根康弘行政管理庁長官は、「行革」を行えば「最後は防衛費が増える方向」などと語っていた。²⁾

後年度負担の抑制の方法として既存の制度であれば、政策増を避けるばかりでなく、自然増をも発生させない、あるいは後年度負担そのものを減らすような制度の抜本的改廃が意図されたといつてよい。当時のテレビのコマーシャルで流された言葉でいえば「モトから断たなきゃダメ」である。第2臨調「行革」は、社会保障に対してこうした「モトから断つ」式の後年度負担抑制路線を採用することによって、国家財政の経費配分構造を根本的に変え、そうした財政改革を基礎に国家構造の改革を図ることを意図したのである。

(2) 社会保障の後年度負担を「モトから断つ」改革

社会保障に関する後年度負担の抑制のやり方は、先ほど触れたように将来国庫負担を発生もしくは増大させる制度的諸要因について「モトから断つ」こと、すなわち、社会保障制度の抜本的な改廃によって国庫負担を大幅に縮減もしくは廃止しようとするものであった。1980、90年代に展開されてきた社会保障制度改革には、以上のような後年度負担抑制路線が貫かれている。

現在までの社会保障制度改革の内容をざっと振り返れば、社会福祉の分野では、国庫補助金のカットに始まり、福祉関係8法「改正」によって措置権を機関委任事務から団体委任事務へ切り替えて社会福祉行財政の責任を地方自治体に転嫁する改革がなされてきた。現在は、その総仕上げとして、一方で「地方分権」を強調しつつ、社会福祉基礎構造改革が打ち出されている。

年金制度では、高齢化社会の進展によって年金財政破綻が発生するという「年金危機」論が煽られ、年金保険料の引き上げ、給付水準の引き下げ、支給開始年齢の引き上げなどが強行されるようになった。現在は、厚生省が1997年12月に発表した「5つの選択肢」によって世論誘

特 集・社会保障の現局面をさぐる

導がはかられながら、1999年度の財政再計算で大幅な制度改革がなされようとしている。

医療では、増大する老人医療費の対策を理由に老人保健制度が創設され、患者の一部負担が次々と拡大されてきた。厚生省は、西暦2000年度から新たに高齢者医療保険制度を導入しようとしているが、これによって老人を被保険者とし老人医療費を老人自身にも大幅に負担させる仕組みに切り替えていこうとしている。さらには、「保健・医療・福祉の連携、統合」を理由に、医療費と社会福祉費の国庫負担の節約を意図して社会保険方式による公的介護制度が導入された。介護保険制度の導入と、いまのべた高

齢者医療保険の創設とは、政府の医療費抑制政策の総仕上げ、その車の両輪ともなるものである。

橋本前内閣は、6大改革の柱の1つとして「社会保障構造改革」を掲げたが、いかなる「構造」に変えようとしているのか。あらためていえば、社会福祉サービスの行財政責任の地方への転嫁、年金、医療、介護サービスにおける保険主義と一部負担制の強化、さらには民間企業参入による市場サービス化といった点が指摘される。とりわけ今後とも国庫負担がからむ社会保険に関しては、老人に支払われる年金を老人医療費と老人介護費に還流させ、高齢者関連の社会保障

表1 概算要求基準等の推移

36～39年度予算概算要求枠	50%増の範囲内
40～42年度予算概算要求枠	30%増の範囲内
43～50年度予算概算要求枠	25%増の範囲内
51年度予算概算要求枠	15%増の範囲内
52年度予算概算要求枠	一般行政経費 10%増 その他 15%増 } の合計額の範囲内
53, 54年度予算概算要求枠 (閣僚了解)	一般行政経費 経常事務費 0 その他 5%増 その他 13.5%増 } の合計額の範囲内
55年度予算概算要求枠 (54. 7. 31)	一般行政経費 0 その他 10%増 } の合計額の範囲内
56年度予算概算要求枠 (55. 7. 29)	一般行政経費 0 その他 7.5%増 } の合計額の範囲内
57年度予算概算要求枠 (56. 6. 5)	0
58年度予算概算要求枠 (57. 7. 9)	マイナス5%の範囲内 (除く投資的経費)
59年度予算概算要求枠 (58. 7. 12)	経常部門 マイナス10% 投資部門 マイナス5% } の合計額の範囲内
60年度予算概算要求枠 (59. 7. 31)	〃
61年度予算概算要求枠 (60. 7. 26)	〃
62年度予算概算要求枠 (61. 7. 21)	〃
63年度予算概算要求枠 (62. 7. 31)	経常部門 マイナス10% 投資部門 0 } の合計額の範囲内 ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円
元年度予算概算要求枠 (63. 7. 15)	〃
2年度予算概算要求枠 (元. 7. 11)	経常部門 マイナス10% 投資部門 0 } の合計額の範囲内 ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円

3年度予算概算要求基準(2.7.27)	<p>経常的経費 マイナス10% 投資的経費 0 ———の合計額の範囲内 (新たに生活関連重点化枠設定2,000億円) ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円</p>
4年度予算概算要求基準(3.7.5)	<p>経常的経費 マイナス10% 投資的経費 0 ———の合計額の範囲内 (生活関連重点化枠 2,000億円) (新たに公共投資充実臨時特別措置として 2,000億円) の範囲内で要求額に加算 ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円</p>
5年度予算概算要求基準(4.6.23)	<p>経常的経費 マイナス10% (新たに生活・学術研究臨時特別措置) 投資的経費 0 ———の合計額の範囲内 (生活関連重点化枠 2,500億円) (公共投資充実臨時特別措置として 2,000億円) の範囲内で要求額に加算 ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円</p>
6年度予算概算要求枠(5.8.13)	<p>経常的経費 マイナス10% 投資的経費 プラス 5% ———の合計額の範囲内 ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円</p>
7年度予算概算要求枠(6.7.29)	<p>経常的経費 マイナス10% 投資的経費 プラス 5% ———の合計額の範囲内 (うち新たに公共投資重点化枠設定 3,000億円) ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円</p>
8年度予算概算要求枠(7.8.4)	<p>経常的経費 一般行政経費 マイナス15% その他 マイナス10% (新たに経済発表基盤・学術研究臨時特別加算) 投資的経費 プラス 5% (公共事業費については、公共投資重点化枠とあわせて 5%) (公共投資重点化枠 3,000億円) ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円</p>
9年度予算概算要求枠(8.7.30)	<p>経常的経費 一般行政経費 マイナス15% その他 マイナス12.5% 利子補給等 マイナス 5% 人件費 マイナス0.8% (新たに、経済構造改造特別措置) (3,000億円) 投資的経費 0 ———の合計額の範囲内 うち公共投資重点化枠 5,000億円 (公共事業関係費 4,000億円) (その他施設費 1,000億円) ほか、社会資本整備特別措置法による事業 13,000億円</p>

(出所) 大蔵省インターネットホームページ。

費を社会保険のトータルな枠内で処理し、国庫負担にはねかえらないシステムを構築することが構想されているといつてよいであろう。介護

保険の第1号被保険者(65歳以上の者)の保険料が支給される年金から源泉徴収されることになったこと、新設の高齢者医療保険も、被保険

特集・社会保障の現局面をさぐる

者の老人の保険料は年金からの源泉徴収を想定していることが、そのことを示している。

以上のような「構造」が出来上がれば、社会保障財政においては、国庫負担そのものをゼロにすることは不可能であるとしても、国庫負担が年々自然増によって増えていく傾向を基本的に回避できるというわけであろう。

2. 公共投資優位・社会保障劣位の国家財政構造

(1) 低水準の社会保障国庫負担

国の予算編成サイドから第2臨調路線がいかに追求されてきたのかを見てみよう。

表1の「概算要求基準等の推移」を見ると、昭和40年代までは、高度経済成長期で税収入が伸びたこともあって、対前年度比で大幅な増加

表2 社会保障関係費等の推移

(単位：億円、%)

年度	社会保障 関係費	対一般会 計予算比	対一般会 計歳出比	伸率	社会保障 給付費	対国民 所得比	伸率
昭和40	5,183	14.2	17.8	—	16,037	6.0	—
45	11,413	14.4	19.0	17.1	35,239	5.8	22.6
50	39,282	18.5	24.8	28.0	117,715	9.5	30.5
55	82,124	19.3	26.7	16.0	247,632	12.4	12.7
56	88,369	18.9	27.6	7.6	275,526	13.1	11.3
57	90,849	18.3	27.9	2.8	300,882	13.7	9.2
58	91,398	18.1	28.0	0.6	319,645	13.9	6.2
59	93,211	18.4	28.6	2.0	336,278	13.8	5.2
60	95,740	18.2	29.4	2.7	356,682	13.7	6.1
61	98,350	18.2	30.2	2.7	385,822	14.2	8.2
62	100,901	18.7	31.0	2.6	406,592	14.3	5.4
63	103,851	18.3	31.5	2.9	424,492	14.1	4.4
平成元	108,954	18.0	32.0	4.9	448,711	13.9	5.7
2	116,157	17.5	32.8	6.6	472,047	13.7	5.2
3	122,132	17.4	33.0	5.1	501,203	13.8	6.2
4	127,378	17.6	32.9	4.3	538,164	14.6	7.4
5	131,457	18.2	32.9	3.2	567,975	15.2	5.5
6	134,816	18.4	33.0	2.6	604,657	16.2	6.5
7	139,244	19.6	33.0	3.3	647,264	17.0	7.0
8	142,879	19.0	33.1	2.6	—	—	—
9	145,501	18.8	33.2	1.8	—	—	—
10	148,431	19.1	—	2.0	—	—	—

- (注) 1. 昭和45、50、55年度の伸率は、それぞれ過去5年間の平均伸率である。
2. 社会保障関係費は主要経費別分類により一般会計歳出において社会保障関係の費用として区分されたもの、社会保障給付費はILOの基準に従い国立社会保障・人口問題研究所が国内の社会保障各制度の給付費について毎年度の決算をもとに推計したものである。

(出所) 表1に同じ。

要求が認められていた。昭和53年度に一般行政経費中の経常事務費がまずゼロ・シーリングとなり、昭和55年度からは57年度にかけて一般行政経費がゼロ・シーリングとなった。それが、第2臨調の基本答申を受けた昭和58年度からはマイナス・シーリングとなり、昭和59年度から平成7年度まで実に12年間にわたって経常的経費はマイナス10%シーリングが続けられてきた。さらに平成8、9年度は一般行政経費はマイナス15%とされた。

国の予算編成において、概算要求基準がかくも長期にわたるゼロもしくはマイナス・シーリングのかたちで設定されてきたことは、社会保障予算にどのような影響をおよぼしてきたであろうか。

表2によって社会保障関係費（一般会計歳出

において社会保障関係の費用として区分されたもの）の伸び率を見ると、一般行政経費がゼロ・シーリングとなった昭和55年度から57年度にかけて急激に低下し、マイナス・シーリングとなった昭和58年度以降は、バブル経済の一時期を除いて2%台にとどまっている。社会保障関係費の対一般会計予算比は、昭和50年代以降ほとんど横ばい状態である。対一般会計歳出比も昭和50年代後半から年々わずかな伸び率となっている。ここに、上述した社会保障行財政責任の地方転嫁や補助金カット、社会保障料や国民の一部負担の値上げなどによって社会保障関連の国庫負担が徹底して抑制されてきた過程を明瞭に読み取ることができる。第2臨調路線が長期にわたって見事に貫徹しているといつてよいであろう。それでも、社会保障関係費がわずかでも増えるのは、急速な

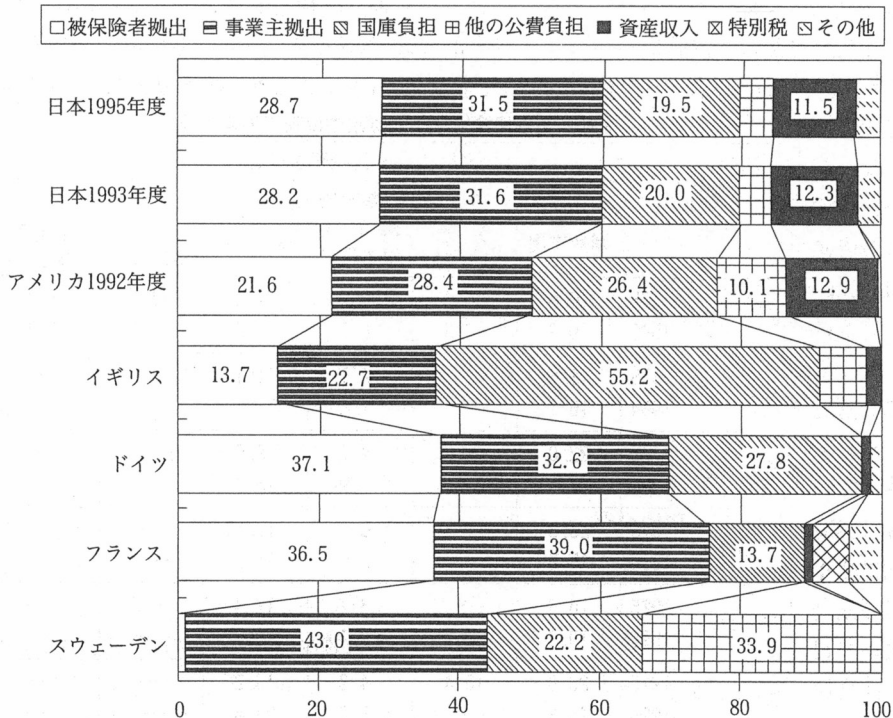
表3 年金及び医療保険の国庫負担

	日本		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
年金	基礎年金給付費の1/3		原則としてなし	原則としてなし	給付費の約20%	原則としてなし	基礎年金給付費の約32%
医療保険	国保 (市町村)	政管健保	補足的医療保険について 総収入の約70%	費用の約80%	原則としてなし	原則としてなし	医療保険支出の約20%
	医療給付費 及び老健拠 出金負担額 の50%	保険給付費 の13.0%、 老人保健拠 出金負担額 の16.4%、 特別保険料 の1/5					

- (注) 1. 日本の被用者医療保険である組合健保、共済組合については、保険給付に対する定率による国庫負担は行われていない。
 2. アメリカの補足的医療保険とは、65歳以上の老人を対象として、医師による治療・手術等の医療サービスを給付する任意保険のことで、日本の制度とは異なる。
 3. イギリスの国庫負担が高いのは、医療が国民保健サービスによって提供されているという特殊な事情があるからである。
 4. スウェーデンの年金制度については97年1月より実施される予定の改革により、低所得者向けを除き原則として国庫負担を廃止することとなっている。
 (出所) 石弘光監修『財政構造白書』東洋経済新報社、1996年、69ページ。

図2 社会保障財源の構成割合の国際比較 (1993年度)

(単位: %)



- (注) 1. 社会保障財源は、ILO基準に基づく分類（他制度からの移転を除く部分）に従い、計上している。
 (出所) 表1に同じ。

人口高齢化と関連して年金や医療関係の国庫負担の自然増が回避できないからである。

次に、社会保障の国庫負担に目を向けてみよう。

財政制度審議会・財政構造改革特別部会が1996年

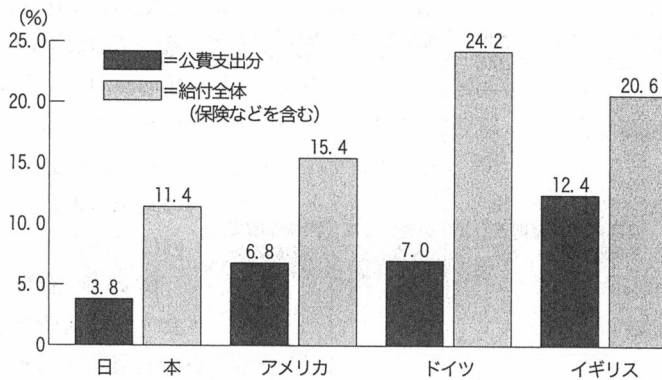
8月に発表した『財政構造改革白書』は、「社会保障の費用負担についての我が国の特徴は、社会保障の国庫負担（租税財源）への依存度が高く、年金や医療保険に対して、手厚い国庫負担が行われていることです」³⁾

とのべている。また医療関係予算とかかわって「我が国と同様に医療に関して社会保険方式を採用している主要先進国（ドイツ、フランス）で我が国のように定率かつ巨額の国庫負担を行っている国はありません」⁴⁾とのべている。

表3は、『財政構造白書』に掲載されている年金と医療

特集・社会保障の現局面をさぐる

図3 社会保障公費支出と社会保障給付費の対GDP比率（92年）



(出所) 自治体問題研究所編集部著『社会保障の経済効果は公共事業より大きい』自治体研究社、1998年、31ページ。

保険の国庫負担に関する各国の制度状況である。

しかし、社会保障の各制度に関する国庫負担の有無や程度については、各国の制度形成の歴史的事情や制度の仕組みが異なっており、ただちに評価し難い。さしあたり国際比較できるのは、社会保障の財源において国庫負担割合がいかほどか、また国庫負担の国内総生産（GDP）に対する割合がいかほどかである。『財政構造白書』の「手厚い国庫負担」という説明からは、他の国々はわが国に比べて

国庫負担の割合が少ないかのように聞こえるが、図2の「社会保障財源の構成割合の国際比較」によれば、そうとはいえない。日本は20.0%であるが、アメリカ26.4%、イギリス55.2%、ドイツ27.8%、フランス13.7%、スウェーデン22.2%となっている（1993年度。アメリカは1992年度）。著しく国庫負担の割合が低いフランスに次いで日本は低い。図3は、社会保障公費支出の対GDP比の

国際比較を示すものであ

る。公費支出なので国だけでなく地方の支出分を含んでおり、日本の場合は公費支出の20～25%が地方分である。これを見ると、アメリカ6.8%、ドイツ7.0%、イギリス12.4%となっているが、日本は3.8%にすぎない（いずれも1992年）。

（2）先進国で突出した公共投資水準

他方、日本の財政を先進国のなかで比較すると、断然突出しているのが公共投資の水準である。

日本の公共事業費（行政投資額）

は、1995年度で50兆8944億円、うち国支出分は18兆516億円、地方支出分は32兆8428億円である。日本の場合、諸外国と比べると、このように地方支出分が国支出分よりも大きいことが特徴であり、公共事業費のだいたい3分の2を地方支出分が占めている。中央政府と地方政府の公共投資の合計規模をあらわす一般政府総固定資本形成の対GDP比（表4）を見ると、日本は6.7%（1995年）であるが、アメリカ1.8%（1994

表4 国民経済に占める財政の役割（国際比較）

			国内総生産比				
			政府最終消費支出	うち人件費	一般政府総固定資本形成	社会保障移転	うち年金、失業給付等
日本	1975	10.0	8.4	5.3	7.8	3.2	4.4
	1995	9.8	7.3	6.7	13.3	4.7	8.5
米国	1975	18.6	—	2.1	11.1	—	—
	1994	16.1	—	1.8	12.8	—	—
英国	1975	22.0	—	4.7	9.9	—	—
	1994	21.7	—	1.9	15.4	—	—
ドイツ	1975	20.5	11.4	3.6	17.6	—	—
	1994	17.8	—	2.0	16.2	—	—
フランス	1975	16.6	—	3.7	17.4	—	—
	1995	19.3	—	3.1	23.2	—	—
スウェーデン	1975	23.8	16.4	4.3	14.2	—	—
	1995	25.8	—	3.2	23.4	—	—

(注) 日本：国民経済計算年報（1990年基準による）、諸外国：OECD/National Accounts（出所）表1に同じ。

年)、イギリス1.9% (1994年)、ドイツ2.0% (1994年)、フランス3.1% (1995年)、スウェーデン3.2% (1995年) となっている。日本はアメリカ、イギリス、ドイツの3倍以上、フランスとスウェーデンの2倍以上である。先の社会保障公費支出の対GDP比と合わせて検討すると、日本は公共投資水準が社会保障公費支出のざっと2倍近くになるが、アメリカ、ドイツでは逆に社会保障公費支出が公共投資の3倍以上、イギリスは6倍ほどにもなる。いかに日本が公的財政において公共投資が厚遇され、社会保障が軽視されているかが明白である。

3. 高齢化社会に見合った財政構造改革を

元朝日新聞東京本社経済部長の小比木潔氏は、『財政構造改革』(岩波新書)のなかで、次のように書いている。

「著者は、新聞記者として財政問題などを取材しながら、政府の財政再建路線に疑問を抱き続けてきた。同時に、本来の財政構造改革のありかたを考えてみた。その結果、まず追求されるべきは、『公共事業偏重型財政』の解体、すなわち過度の公共事業依存を欧米並みの水準に是正することであると確信するに至った。GDP比で欧米諸国の2-3倍にも達する『大きすぎる公共事業国家』を解体・変革する。そうすることを通じて財政の体力を回復し、貧弱な福祉・社会保障の現状を克服しながら、安心して暮らすことのできる『高齢社会対応型財政』へと転換すべきだというのが、著者の考えである。」⁵⁾

氏のいうように、今こそ公共投資優位、社会保障劣位型の国家財政構造の転換を図るべきである。最後に、その理由について筆者なりに言及しておこう。

第1に、これまでの公共投資優位、社会保障劣位型の国家財政構造は、高齢化社会に見合ったものではないことである。

費用の負担と受益に関する世代間関係の観点からいえば、公共投資の負担者は老人世代と現

役勤労者世代であり、公共投資によって建設された道路、鉄道、橋、通信施設、学校などの便益の主な受益者は現役勤労者や若年世代である。老人が現役の勤労者であった時代に負担した公共投資によって整備された社会資本の中で、老後になってもその利用者として便益を得るのは病院や老人福祉施設といった社会保障関連の施設である。もちろん、過去に整備された上下水道等の生活基盤関連の社会資本も老後生活を支えているとはいえ、それらは、費用を負担しなかった若い世代がより長期的な受益者となる。要するに、公共投資では、高齢者世代から若年者世代への所得移転がなされるといってよい。

他方、社会保障(年金、医療、介護サービス、老人福祉サービス)では、現役世代あるいは子の世代から高齢者世代あるいは親の世代への所得移転が行われる。年金は、財政方式が完全積立方式の場合には世代間が遮断され、世代間での所得移転が生じないが、賦課方式の場合は現役や子の世代が老人、親の世代の年金財源を負担する世代間扶養の性格をもつ。わが国の現行の年金財政は、実質的に賦課方式である。急速な人口高齢化のもとで社会保障給付費が増大しているが、世代間関係からいえば、現役あるいは子の世代から老人あるいは親の世代への所得移転が増大していることになる。

近年の年金、医療等の制度改革では、「世代間の負担と給付の公平」ということが重要なキーワードの1つになっているが、いまのべたように、社会保障では若年世代から老人世代への所得移転がなされているが、公共投資では逆に老人世代から若年世代へ所得移転がなされており、社会保障の枠内だけで「世代間の不公平」を云々することはバランスを欠いた議論である。そして、いつまでも公共投資優位型であることは、高齢化社会における世代間所得移転のあるべき姿を国家財政が十分に反映していないことの証拠であるといわなければならないであろう。

第2に、経済的効果の面においても、いまや

特集・社会保障の現局面をさぐる

「公共投資神話」は崩れており、むしろ社会保障の経済的効果が積極的に見直されてきていることである。

わが国が開発途上国から先進工業国へと発展した時期には、産業基盤整備の公共投資が経済成長に積極的な役割を果たしたことは認めてよいであろう。しかし、高度経済成長時代が終焉して以降、不況のたびに公共事業の大盤振る舞いがなされたが、景気対策としての効果は薄れる一方であった。近年では、不況対策として公共事業は果たしてどの程度有効か、減税や社会保障の拡大による消費購買力の拡大の方がベターではないかといった議論が経済界や政界、研究者のなかで活発に交わされている。

この点に関して、政府自らが国会に提出した資料がある。1990年産業連関表を用いた社会保障と公共事業の経済的効果の分析結果である。産業連関表における「社会保障」は社会保障と社会福祉を内容とし、「公共事業」は道路や河川、下水、農林関係の公共土木事業などを内容としているが、それによれば、それぞれ1兆円を投入した場合の生産波及効果（需要増に伴う第1次生産波及効果、その生産に携わる労働者の所得の増大に伴う消費の増大に伴う第2次生産波及効果、それに伴う第3次生産波及効果）は、第一次効果では社会保障1兆5162億円、公共事業1兆9960億円で公共事業の方が大きい。第2次と第3次の効果を加えると、社会保障2兆7164億円、公共事業2兆8091億円で、両者は大差ない結果となっている。⁶⁾

経済成長政策や不況対策の効果に関連して永年いわれてきた「公共事業はプラス、社会保障はマイナス」という言い分が、もはや当てはまらない分析結果となっている。今日では公共事

業は、経済的効果が期待されるほどではないのに加えて、浪費や環境破壊の性格をもつものが少なくなく、かつ国債増発で政府債務を膨張させるだけ、という酷評がなされてもやむをえない。社会保障は、不況にあえぐ国民の生活安定に直結し、国民の生命や健康を守り、浪費や環境破壊とは無縁である。公共事業費を削減して浮いた財源を社会保障に振り向ければ、政府債務を増やすことにもならず、増税も必要ではない。

国家財政の経費の重点化をめぐって、かつて1950年代の再軍備期に「大砲かバターか」（軍事費か社会保障費）かの選択が問われたことがあった。21世紀の高齢社会を目前にして、「鉄とコンクリートか、それともバターか」（公共事業費か社会保障費か）の選択が問われている。

(注)

- 1) 政府・大蔵省の「増税による財政再建」路線から「増税なき財政再建」路線のもとでの後年度負担抑制への転換、それを後押しさせるための第2臨調の発足といった経過の分析については、拙稿「『日本型財政計画』と『行政改革』」島恭彦・池上惇・重森暁・二宮厚美編『行政改革』青木書店、1982年、第7章を参照して欲しい。
- 2) 「「改革棚上げ」にひた走った臨調の軌跡—入り口と出口を閉ざした官僚の悪知恵—」（第一線記者座談会）『エコノミスト』1981年7月28日号、参照。
- 3) 石弘光監修『財政構造改革白書』東洋経済新報社、1996年、69ページ。
- 4) 同上、79ページ。
- 5) 小比木潔『財政構造改革』（岩波新書）、1998年、iiiページ。
- 6) 政府が国会に提出した資料は、有働正治参議院議員（共産党）が資料提出を求めたものである。その詳しい内容およびいくつかの地方自治体が行っている社会保障の経済的効果に関して行った分析の紹介については、自治体問題研究所編集部著『社会保障の経済効果は公共事業より大きい—産業連関表による生産・雇用・GDP効果比較—』自治体研究社、1998年、参照。

（滋賀大学教授）

女性の年金権問題

公文 昭夫

1. 女性の年金権確立の第一歩、それは基礎年金の全額国庫負担の道しかない

99年年金「改定」をめぐって、女性の年金権問題が、あらためて大きな話題となっている。

その契機となったのは、雇用労働者の被扶養者である専業主婦、すなわち1200万人の第3号被保険者問題の論議であった。97年5月から本格的論議をはじめた年金審議会は、主要検討項目のなかに第3号被保険者問題をあげてはいた。この検討項目自体が厚生省官僚のつくった最終報告（親書）へむけてのレジメであることは明白だが、そこにはたいへん目的意識的要素があったと思われる。いうまでもなく99年年金「改定」へむけての厚生省の基本方針は、97年12月5日に公表された『5つの選択肢』を主軸とした「負担増」（要するに国庫負担削減分を穴うめさせる増収対策）と「給付抑制」（支出の削減）である。この方針にもとづいて、98年2月の『年金白書』（本邦初）、5月の有識者調査結果が公表され、「改定」止むなしの世論操作をおこなってきた。それはまた年金審議会の議論にも枠をはめ、予定どおりの意見書（10月9日）発表へと誘導してきたといえる。この世論操作はたしかに一定の効果を発揮すると同時に、思わぬ副作用も生んだ。一定の効果とは女性の年金権確立問題を専業主婦から直接金をとるかどうかをめぐる女性間対立、意識の分裂に矮小化したということだ。目的意識的に厚生省が議論の舞台をしつらえたというのは、このことである。しかしまともな労働組合女性部や女性団体はこうした策動に明確な拒否反応を示し、あらためて真

に女性の年金権を確立する行動を組織することになった。厚生省にとっては思いがけない副作用、反撃であったといえる。こうした女性の年金権確立をめざす運動を全国民のための年金改革とセットで持続させることの重要性が痛感される。¹⁾

厚生省はもともと第3号被保険者問題について、真剣な議論を期待していたわけではない。今次「改定」の理念と具体的手法の核となっている『5つの選択肢』はもちろんのことだが、その添付資料である『給付と負担の均衡を図るための主な手法と保険料の影響』²⁾のなかでも、第3号被保険者問題には一言もふれていない。はじめからやる気はなかったのである。審議会の主要検討項目のひとつには掲げたものの、落とし所は「現状維持」、適当に論議させておけばよいということであったと思う。審議の過程で刊行された『年金白書』でも、①女性の年金権の確立は、85年「改定」（基礎年金の創設）で一応のカタはついている。②単身の女性、共働き女性、さらには自営業の主婦などから「不公平」という意見もあるが、専業主婦自らは収入がないので、結局は夫の収入から負担することになる（世帯単位で考えざるを得ない）。遺族年金の廃止にもつながるし、未納、未加入を促進することにもなる。したがって現実の社会状況を踏まえると、専業主婦年金の個人単位化はむしろかしい、という否定的な観点で記述されている。心にくい？ 演出だが、『年金白書』の「第3号被保険者制度」の記述（229頁～234頁）の次の頁（235頁）には、識者の意見を聞く欄が掲載さ

特集・社会保障の現局面をさぐる

れ、上智大学の堀勝洋氏（元厚生省官僚）に「第3号被保険者制度は必要です。この制度を廃止して収入のない専業主婦にも定額の保険料を納付させるべきだとする意見もありますが、定額の保険料は逆進的であり、低所得の世帯の妻が無年金になるといった問題があります」などと語らせている。当然のことながら、ここでは収入のない専業主婦を保険料徴収の対象とし、取りっぱぐれのない巧妙、悪質な手法として全労働者の保険料のなかでまかなうという85年「改定」を起点とした現行制度の本質的矛盾、基本問題は無視されている。

予定どおり年金審議会の意見書は、結論として「現状維持」となった。意見書のなかでは、第3号被保険者制度の見直しについて「次期制度改正においては困難」とし、検討会を設けて今後も議論するとされている。まあ、ゆっくりやりましょうという、当座しのぎのごまかしである。あとでも述べるが、第3号被保険者制度の矛盾の解消、1200万人の専業主婦に男女平等、全国民の平等の権利を確立する道は、まず社会保険方式の基礎年金を全額国庫負担（税方式）に改革する以外に無い。そのためのワン・ステップとして99年通常国会での国庫負担増額（3分の1を2分の1へ）の実現が緊急の課題となっている。意見書の基本的視点は、この方向を全面的に否定しているわけだから、第3号被保険者制度の見直しを含めた女性の年金権確立をめざす舞台の幕があがるわけがない。とにかく、厚生省の意図は、100%つらぬかれたといえよう。

2. 99年「改定」の内容と問題点

10月28日に厚生省は、99年年金「改定」の骨子となる21世紀の年金制度と銘うった「改正案」を公表し、自民党政府との調整にはいつている。その内容は、表1のとおりである。『5つの選択肢』を軸として、予定どおり「負担増」と「給付抑制」を原則とした3つの案を提示している。

第1案が有力とされているが、保険料は『5

つの選択肢』のC案どおり現行保険料の50%値上げ（厚生年金17.35%を26%まで値上げする）、国民年金にいたっては月1万3300円を2万3000円まで大幅に値上げする計画である。たいへん悪質なのは、年金額は5%のダウンと、いかにも「たいしたことはない」と思わせるものになっているが、実質は25%の切り下げとなる（同改正案に添付されている『参考資料・各改正案における改正項目の最終保険料率への影響』では、給付水準の適正化（給付額ダウン）では「25%程度」と明記されている）。年金額は5%ダウンだが、総支給額の25%ダウンという根拠は、年金支給開始年齢（報酬比例部分）を段階的に65才とする。すなわち、94年「改定」で決められた半額程度の年金支給という制度が廃止される。1才のばされる人は年間約130万円、5才のばされる人は約650万円がファイになるわけだ（表2）。賃金スライドが廃止される。在職老齢年金による年金額引き下げの年齢が69才まで延長されるなどの「改定」によって、実質的に年金額が削られることによる。こうしたごまかしの数字の操作とあわせて、支持率の低迷する自民党小渕政権、99年に予定される統一地方選をにらんだ「政治判断」という名による二重のごまかしがおこなわれている。それは、当分の間保険料値上げを「凍結する」というリップ・サービスである。あたかも、99年年金「改定」では保険料値上げの「改定」をとりやめたという印象をばらまいているが、事実とはまったくちがう。99年度に予定する「2.15%」の保険料値上げ（この値上げ計画は94年「改定」で決めていたもの）のみをしばらくのあいだ先送りするというだけのことである。もちろん、そうした緊急の措置で国民の反発をそらさざるを得ない情勢をつくったのは一昨年末の医療保険改悪反対闘争から連続する年金、介護保険などの負担増反対、消費税3%への引き下げをもとめる国民的運動の高揚であり、その成果でもある。しかし、将来へむけての保険料値上げは、予定どおり改悪案と

して登場してくるのである。もちろん、年次「改定」には、女性の年金権、女性にかかわる年金改善はまったく無い。悪質な「だまし」のテクニクは、これからの運動のなかでしっかり暴露していかなければならない。

表1 厚生省の年金「改革」案のポイント

		第1案	第2案	第3案
給付	厚生年金の報酬比例部分	支給開始年齢	段階的に65歳に遅らせる	現行の60歳のまま
		支給水準	5%カット	15%カット 10%カット、基礎年金(国民年金)も10%カット
	賃金スライドなど	賃金スライドは廃止。働く高齢者の年金カット(現在は60代前半)を60代後半にも延長		
保険料	厚生年金の最終保険料	月収の17.35%を26%に(ボーナスを含めた年収では20%)		
	国民年金の最終保険料	月額1万3300円を2万3千円に	同2万1千円に	

資料・平成10年10月厚生省年金局「年金制度改革案」より作成

表2 130万円から650万円の大損・支給開始年齢の「改定」

支給年齢	生年月日	支給方法
61才	昭16年4月2日 ～18年4月1日	60才から1年間報酬比例支給 ・61才から満額
62才	昭18年4月2日 ～20年4月1日	60才から2年間報酬比例支給 ・62才から満額
63才	昭20年4月2日 ～22年4月1日	60才から3年間報酬比例支給 ・63才から満額
64才	昭22年4月2日 ～24年4月1日	60才から4年間報酬比例支給 ・64才から満額
65才	昭24年4月2日 ～28年4月1日	60才から5年間報酬比例支給 ・65才から満額
65才	昭28年4月2日 ～30年4月1日	61才から報酬比例のみ・65才から満額(60才から1年間年金ゼロ)
65才	昭30年4月2日 ～32年4月1日	62才から報酬比例のみ・65才から満額(60才から2年間年金ゼロ)
65才	昭32年4月2日 ～34年4月1日	63才から報酬比例のみ・65才から満額(60才から3年間年金ゼロ)
65才	昭34年4月2日 ～36年4月1日	64才から報酬比例のみ・65才から満額(60才から4年間年金ゼロ)
65才	昭36年4月2日 以降～	65才から満額 (60才から5年間年金ゼロ)

- (注) ①厚生年金男性、共済年金男女の場合
 ②厚生年金女性には、これより5年おくれ
 ③ひきのばしによる損失の数字は、厚生省の提示している報酬比例部分、99年度で10万8000円で試算
 1年のばされる人 10.8万円×12ヵ月=129.6万円
 5年のばされる人 10.8万円×12ヵ月=648万円

3. 女性の年金権「未確立」の歴史的原点

女性の年金権「未確立」の問題は、そのこと自体、日本の年金制度の後進性(理念および具体的制度の双方で)を意味している。したがって女性の年金権確立の課題は、そのまま日本の年金制度全体の基本的改革の課題という位置づけとなる。

そうした意味で前項では、99年年金「改定」の基本問題および「改定」のポイントのあらましについてふれた。この項では、今なお日本の年金制度がかかえている基本的矛盾、致命的欠陥を縦軸としながら、女性の年金権問題の歴史的推移をみてみようと思う。年金の歴史にかかわる女性の基本的権利、運動などについては、専門家のみなさんに補足、修正をしていただければ幸いである。

この小論の冒頭で、99年「改定」を契機として「あらためて」女性の年金権問題が話題になっている、と書いた。その理由は、歴史的にみて、幾度か女性の年金権問題が、制度論あるいは、それをもとめる運動として改革の課題になってきているからである。その流れをとりあえず大雑把にふりかえってみたい。

まず第1段階が、近代的年金制度が国家的法律としてスタートする労働者年金保険法(41年成立・44年に厚生年金保険法となる)の創設期である。この制度創設の目的が、侵略戦争遂行上(41年に太平洋戦争爆発)の生産力増強対策、同時に「巨額の保険料収入による責任準備金の積立こそその狙いであった。いうまでもなく零細な労働者の賃金を吸いあげて、戦時生産力の資金に役立たしめようとするものであった。まさに戦費調達の手段であったといわざるを得ない」(『日本社会保険制度史』・佐口卓著・77年発行・勁草書房278頁)という性格をもつものであったことは周知のとおりである。さらにこの法成立前の論議のなかでは、老齢年金の支給開始年齢をめぐって55才にするか60才にするか

特集・社会保障の現局面をさぐる

で意見が交わされたが、年齢よりも「資格期間」を長くしたほうが活用（戦費に）できる積立金確保に有利ということで、「20年」（現在はさらにのばされ25年となっている。85年「改定」）とされた。

戦争遂行のための生産力増強ということから、まず加入させられたのは生産現場の男子「筋肉」労働者および炭鉱、金属鉱山の坑内労働者である。事務等の労働者と女性労働者は頭から除外された。女性除外の背景には、こうした戦争遂行上、直接的戦力に役立たないという理由もあったが、労働者の軍需産業への足どめ、長期雇用を通じての資金調達という点からみてもプラスにならない（結婚による退職などで長期保険に役立たない）という財界の意志があったとみてよい。同時に、女性は結婚したら家庭に帰り、夫そして「後顧の憂いなく」働かせ、戦場にいかせる役割をはたすもの、いわゆる夫（男）の従属物という明治維新以来の封建思想、軍国主義思想が、その根底にあったことはいうまでもない（44年の改定で事務系労働者を加入させたが、そのついでに女性の加入も認められた）。

近代的年金制度創設のなかに横たわる基本理念と制度組立ての構造は、今日なお姿形を変えながら維持され、生きつづけていることに注目しておかねばならない。

そのひとつは、老齢年金の基本となる目標が、国民の老後や障害、遺族の保障にあるのではなく、零細な生活費のなかから第2の税金として保険料を吸い上げ、長期にわたって莫大な積立金を確保し、それを政府（自民党を軸とした連立政権も含む）のスポンサーである大企業（財界）の意のままに使う、という国家的強制貯蓄におかれているということである。労働者年金保険法創設の論議の過程で、当初反対の意見を表明していた経営団体が一転して賛成にまわった理由は、この強制貯蓄（積立金）が軍需産業を通じて大企業のもうけに直結すると判断したからにはほかならない（『日本社会保険制度史』・

前掲書）。年金経営を通じて生み出される毎年10兆円前後の黒字、その積立金が204兆円（厚生年金基金積立金を含む・平成9年度版社会保障統計年報）に達しているという世界に例をみない財政方式の現実が、このことを立証している。この目標、目的に貢献度の低い女性は、常に年金の権利、制度改革の具体的課題からも除外されるというわけだ。

第2に、年金保険法創設以来、半世紀、57年間を経過しながら、なお女性の年金の位置づけについて人間個人としての権利が確立されていないということである。年金審議会の意見書（98年10月9日）でも、いぜんとして個人単位か世帯単位かの結論は先送りされている。最低保障の年金額をいくりにするかは、基礎年金の全額国庫負担という枠組みの抜本改革の実現とあわせて確定すればよいことである。しかし、年金権の理念はILOの世界人権宣言、日本国憲法に照らすまでもなく、人間一人一人のもつ個人の権利であることは、世界の常識である。すでにイギリスでのビバリッジ・プランによる社会保障制度構築の歴史の到達点ですら確認しようとしないうる日本政府の「うなぎ問答」継続の背景には、戦前からの女性べつ視の思想のくびきがあるとしかいいようがない。中央大学教授の工藤恒夫氏と、この問題で話し合ったとき、氏は「女性の年金権利確立という課題は、すでに欧米では決着済みだ。今だに、こうした問題が大きな課題になるのは日本ぐらいじゃないでしょうか」と言っておられた。

第3に、老齢年金を支給されるための受給資格期間25年は、世界の年金制度の現状（長いところでも10年。全額国庫の基礎年金を実施している国ではゼロ）からいって、まさに常軌を逸している。この長期の資格期間が、社会福祉制度・施設や女性、母性保護施策の不備ともあいまって、女性の年金支給を阻害し、支給額を大幅に引き下げる要因となっている。94年「改定」時には、全会派一致で「基礎年金増額」とあわ

せて「受給資格期間の短縮」を付帯決議しているのに、今回「改正案」(10月28日発表)では、何の説明もないまま見送られている。

4. 社会保障制度審議会の50年勧告と国民年金創設

こうした年金制度スタート時点からの女性の年金権問題に、一定の前進を図ろうと意図したのが、50年10月16日に公表された社会保障制度審議会(総理大臣の諮問機関・大内兵衛会長)の「社会保障制度に関する勧告」である。敗戦後の混乱期にまとめられたものとしての弱点もあったが、社会保障制度の基本に日本国憲法25条の基本理念をすえ(すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する)、「これは国民には生存権があり、国家には生活保障の義務があるという意である。これはわが国も世界のもっとも新しい民主主義の理念に立つことであって、これにより旧憲法にくらべて国家の責任は著しく重くなったといわねばならない」と格調高く前文でうたいあげている。聞くところによれば、この前文は、すべて大内兵衛会長みずからの執筆になるといわれている。昨今の審議会の建議や意見書は、すべて厚生省官僚の作文であり、意気込みのちがいを感ぜさせる。

この勧告のなかの「年金制度」の項では、すべての国民を対象とすることが「望ましい」(原則として、すべての個人に権利を与える)とし、しかし、戦後の経済状態からいって、「(経済状態が)十分回復するまで待たざるを得ない」と言っている。現実には「十分に回復した」60年代以降も、こうした原則は切り捨てられてきた、というのが一貫した日本の大企業とその政府、歴代政権の年金政策である。

勧告では「望ましい方向」へむけての当面の措置として「無拠出年金制度を考慮することを適当とする」という制度改革を提言していた。つまり、農漁民、自営業者の年金権確立を中心にした提言だが、これとあわせて年金に加入で

きない女性を含めた年金権の確立へむけての切り口であったと思われる(以上、社会保障制度審議会勧告の引用は、「戦後の社会保障資料・社会保障研究所編・至誠堂・68年刊」による)。

この勧告は、女性の年金権確立を論議し、運動化する大きなチャンスであったが、この年朝鮮戦争が起こり、アメリカ占領軍と当時の政府が一体になって、勧告自体をほうむり去った。これがいわば、第2段階であったと思う。

第3段階が、60年安保をはさんだ国民年金法の創設である。農漁民、自営業者への年金権確立と称して、当時の岸内閣の手で59年に定額保険料、定額年金の国民年金法が成立した。61年から保険料を徴収する拠出制国民年金がスタートする。形式的には、この時点で自営業の女性には世帯単位で組み立てられてきた従来の日本の年金制度(厚生年金、共済年金)とはまったく異質の個人単位の年金権が与えられることになったといえる。この無原則ともいえる世帯単位と個人単位の年金制度の同居が、今日にいたるまで、さまざまな混乱と矛盾を温存させている。本来ならば、この時点で社会保障制度審議会が不十分ながら提唱していた全額国庫負担(無拠出)の最低保障年金をつくり、どのような職種であろうと、被保険者であろうと、すべての女性に平等の年金を保障する制度構築を実現させるべきであったのである。いうまでもなく当時の大企業および自民党政権は国民年金を通じての収奪(61年、国民年金加入者1800万人)にのみ目をむけ、女性の年金権確立、制度改善など一顧だにしなかった。このため、サラリーマンの被扶養者(現第3号被保険者)である妻たちは、従来どおり雇用労働者の年金の添物としての加給年金(現在でも、基礎年金受給年齢65才になるまでは、ほぼ月1.8万円程度が支給されている)を基本とし、希望すれば国民年金に加入できるという「任意加入制度」をつくることでお茶を濁したというのが、国民年金法成立のてんまつである。ただ、幾度もいうように形式

特集・社会保障の現局面をさぐる

的には自営業に従事する女性は、個人単位の年金権をもつことになった。したがって、国民年金には遺族年金という概念がない。制度的には限定つきの死亡一時金と母子年金があるというかたちになっている。しかし、今日の不況の深刻化と毎年一方的に値上げされる保険料（98年度月1万3300円。99年「改定」では将来2万3000円まで値上げする計画）が生活を圧迫し、将来無年金者となる「滞納者」を続出させている。つまり自営業に従事する女性の年金権は実質的に「空洞化」しているのである。ここにも、「保険主義」オンリーでは、女性の年金権確立などとうてい不可能という厳粛な事実がある。

5. 「基礎年金」と第3号被保険者制度の背景

第4の段階は、73年の年金統一ストライキ、オイル・ショックを軸にした経済危機、財政危機からスタートする「基礎年金」創設をめぐる攻防の時期である。この70年代から、80年代の臨調「行革」の政治に連動していく時期は、年金制度の改革にとって、きわめてダイナミックで主要な転機の時期でもあった。

大企業および自民党政府を中心とした当時の政治経済政策の基本は、自民党政権と大企業のもうけ確保のサバイバルをかけて、財政危機の回避をはかることにおかれた。そこから生まれてきた3大政策が、国債発行（今日の経済危機の原点）、大型間接税導入（89年竹下内閣の手で消費税創設）、年金をはじめとした国民生活関連予算を削減していく「行革」（80年代からの社会保障連続改悪の出発点）である。

臨調「行革」の準備（助走）は、70年代からはじまった。それを女性の年金権問題の視点からみると、ひとつは大企業の低賃金労働力再編成という雇用対策の標的に新たな女性労働力（専業主婦のパートタイマーをはじめとして）の創出がかかげられた。その労働力に対して、まずは被扶養者の加給年金、国民年金の任意加入と

いう低劣な年金給付の底上げを「アメ」として与える必要があったと思われる。もうひとつは、その裏側で（これが本命のねらいであった）いかにして大企業の年金保険料企業負担をおさえるか、という視点があつた。さらに、第3には年金をはじめとした国庫負担の削減である。

こうした政府、財界の動きに反発し、国民生活改善をめざす要求、行動とあわせて急速に高まってきた、もうひとつの大切な側面がある。それは国際的な婦人運動の発展、その日本への影響と運動の高揚である。67年の国連22回総会で採択された「婦人に対する差別撤廃宣言」にはじまり、75年の国際婦人年世界会議における世界行動計画の採択（このなかでは社会保障の権利について「1国の社会保障制度上の婦人に対する差別的待遇は最大可能なかぎり廃止すべきである」「年金が家事労働をもカバーするよう適切な措置をとるべきである」と記されている）。79年の第3回国連総会で採択された「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」、そして81年に発表された「国内行動計画」の「老後における生活の安定」の項では、「年金制度の中における女性の位置づけを、男性に扶養される者という立場から独立した個人としての立場に改める方向で年金制度全体の抜本的見直しを行う必要がある」と提言されている。国内外の女性運動の高揚のなかから、女性の年金権確立についても、理念、システムの両面で明確な方向がうち出されてきたといえる。

こうした背景のなかで、77年には、2つの主要な「公的」意見が発表される。1つが77年12月20日に公表された社会保障制度審議会の建議（皆年金下の新年金体系）である。この提言では、女性も含めた全国民に平等の年金（権）を支給する全額国庫負担の「基本年金」を創設する。2階建の部分として保険料を中心に額をきめる社会保険年金を上をせするという構想であった。これにたいして厚生大臣の私的諮問機関である「年金制度基本構想懇談会」が、同年

12月9日に中間報告を発表している。ここでは理念としては、個人単位の年金権の保障をうたいながらも、社会保険方式を堅持する「基礎年金」の創設と2階建部分(厚生年金、共済年金)の上乗せ案を提唱していた(以上、両審議会の建議、中間報告の概要一覧は、拙著『あなたの年金問題』・学習の友社に掲載している)。この2つの提言は、大蔵、厚生官僚の強引な手法で、結局、後者(年金制度基本構想懇談会)に軍配があげられた。全額国庫負担などとてもない。「行革」の基本方針にもとる、ということで保険に入って保険料を払う人にだけ給付がおこなわれるという、社会保障制度の理念に反する社会保険主義オンリーの「基礎年金」、80年代臨調答申にもとづく85年年金「改定」へと連動する流れとなる。

この85年「改定」で、今日大きな課題となっている第3号被保険者制度が「婦人の年金権確立」の伴奏とともに誕生する。この制度創設の真のねらいが、1200万人の専業主婦から1号被保険者と同じ保険料を取る、という大增収戦略にあったことは明らかである(単純に計算しても現在なら年間1兆9000億円の増収となる)。それを取りつばぐれない方法として、全労働者の保険料に含めるという不当な手法を導入した。もともと専業主婦を、個人単位の年金として確立するという論議としては、厚生年金、共済年金の枠内で企業の負担を新たに導入するという意見もあったのである³⁾。それを国民の保険料とわずかな国庫負担による「基礎年金」にすりかえた背景には、国の負担削減(それはまた不公平税利を温存する結果につながる)と大企業の年金財政負担を免罪する意図もあったといえる。その第3号被保険者から直接保険料を取る、などという「改革」が、女性の年金権確

立とはまったく無縁のものであることはいうまでもない。問題の本質は、原則として収入の無い専業主婦(それは20才以上の学生から保険料の払えない低所得階層まで含めて)を保険料徴収の対象とするという基本的な理念と構造にある。その解決策は、すでに全世界15の国(低所得者を対象とした無拠出の最低保障年金制度を導入しているところを含めると27になる)が実施している最低保障部分の全額国庫負担(税金を通じての所得再配分)方式の採用である。

紙数がつきたので、これ以上くわしいことは述べられない。機会があれば、『98年度婦人白書』の拙稿(ほるぷ出版)、『99年年金大改悪』(学習の支社、拙著)などを参照していただければ幸いである。

注1)98年7月の全労連大会で提起された「年金改革案」、同7月の連合主催の年金シンポジウムに提起された年金改革案では、いずれも第3号被保険者問題の解決の方向として、基礎年金の国庫負担増、全額国庫負担(税方式)への道すじが確認されている。女性団体では4月にフォーラム「女性と労働21」福祉社会将来ビジョン検討部会(座長大沢真理氏)が提言を発表。10月に新日本婦人の会が、女性の年金権確立の政策を発表している。また「労働運動11月号」の大関清子氏の論文「賃金と社会保障」10月上旬号の杉井静子氏の論文なども女性の年金権確立の基本に「基礎年金を全額国庫負担」とすることを据えている。

2)この文書は「参考資料」としているが、内容は支給開始年齢、スライド、保険料値上げ、年金額切り下げ、総報酬制導入など今「改定」の具体的項目への考え方と数理的試算が盛りこまれたものである。『5つの選択肢』の呈示とあわせて97年12月5日に公表された。

3)62年の社会保障制度審議会建議では「妻自身のための老齢年金を労働者に対する年金制度のなかに設ける必要がある」と提言していた。日本共産党は77年6月の「日本経済への提言」のなかで「労働者の妻の年金権を確立する」として、同様趣旨の意見を述べたうえで「財源は保険料労使折半方式の3対7方式への是正などにより、現行労働者負担は引上げずに十分まかなえる」と言っていた。

(会員・年金実務センター代表)

介護保険制度への変化の中で

——ホームヘルパーと地域福祉

小野 壽彦

1. 国の地域福祉の概念構築

(1) ゴールドプランと地域福祉論

国は、1989年12月に高齢化社会問題を展望し、「高齢者保健福祉10ヶ年戦略(ゴールドプラン)」を策定した。

この政策は、一極集中の都市化問題、産業構造の再編成等の経済政策の推進によってもたらされた国民生活の変化や困難性の現状と、家庭基盤及び地域の介護(養育)力の基盤低下・崩壊のなかで、地域住民の生活上での困難性を地域レベルで解決することを中心としている。

高齢化社会の介護問題といった社会環境の変化からくる問題は、国民全体の普遍的な性格であり、行政サービスのみに依存しないで地域社会システム(自立自助・相互扶助・企業・行政の協働)で対応することを基本としている。

このように、地方自治体が社会状況の変化を含んで、福祉課題の地域社会システムの政策目標や内容の計画化を図ることを「地域福祉」と呼んでいる。

(2) 福祉関係8法改定と地域保健福祉計画の策定

国は、ゴールドプランの策定を踏まえ、1990年6月に福祉関係8法の改定を行った。これは、21世紀の高齢化社会の到来に対応し、住民に最も身近な市町村で在宅福祉サービスと施設サービスを決め細かく一元的にかつ計画的に提供される体制づくりとして行われたとしている。

このことにより、各自治体は、高齢者問題に関する「地域老人保健福祉計画」の策定が義務づけられ、1993年5月を目途に策定が推進され

ていった。

(3) 国の地域福祉を構成する基本的考え方

国は、この経緯のなかで「日本型福祉社会の実現」を掲げ、具体的には臨調「行革」路線の推進によって、21世紀の社会保障を展望するための「戦後政治の総決算」を打ち出していく。

社会保障分野は、政府の身軽論として展開され、国と地方の役割分担の具体化の推進で、国の公的責任の縮小・後退が顕著となり地方自治体への肩代わりの強要となっていくのである。

2. 国の推進する地域福祉論の経過

(1) 住民に身近な地方自治体業務と国の責任の縮小、その先の問題

厚生省の臨調行革路線は、社会福祉事業の実施は住民のより身近な地方自治体ですめる性格として政策動向を確立しながら、その先に社会福祉制度から保険制度への変更を展望している。各福祉法は、機関委任事務から団体委任事務化の変更を図りながら、同時に「福祉のかがえ方」に関する変更展開を図る。戦後の混乱期から現在の少子高齢社会という社会状況の変化は、社会福祉の考え方を必要があるとし、従来の社会福祉が救貧・防貧の性格であり、今後は高齢化社会の介護問題等のようにすべての国民を対象とした普遍的な性格をもつものであり、みんなのためにみんなで支える「全体を対象とし、全体で財政基盤を支える地域福祉」としての推進を各福祉分野に拡大する意図を明確にしている。

このため、各自治体がすすめる地域福祉は、住

民・住民組織・企業及び自治体で協働し、それぞれが役割分担をもって総合的に展開する方向を取り、住民の自立・自助・相互扶助及び民間企業の育成による供給組織の拡大に置き、地方自治体の業務は民間等の供給組織の育成・監督・調整とする行政守備範囲論の展開となっていく。

厚生省の政策の帰結は、高齢化社会の介護リスクを基本的な権保障や生存権保障の実践によって国民を擁護することではなく、国民の自立自助・相互扶助を基本とした自己責任社会のあり方とその醸成及び財源確保を国民全体で支え合うとする福祉から保険への変更を目標とし、介護保険の創設となる。つまり、保険制度の形態を活用した競争原理に基づく福祉関連企業の活性化という産業化・市場化促進を具体化するものである。

(2) 福祉問題に関する国の国庫負担金の補助率削減とその先の介護保険

厚生省の政策変更の具体的な意味は、財源問題に明確に現れ老人福祉法等の国庫補助率を10分の8から10分の5に変更する。そして、さらにその先を展望しながらソフトランディングは、措置施設と福祉産業を相互補完関係と位置付け、自由契約利用施設の育成を積極的に展開（有料老人ホームの建設展開等）といった企業重視を鮮明にするとともに、現行の措置施設のなかに、措置制度と併行する自由契約制度をモデル事業として導入し同時展開を図る（措置の形骸化）、あわせて施設機能の地域開放施策により、居宅者利用を積極的に推進（自由契約利用の推進）した受益者負担を追求するものとなっていくのである。

このためのあゆみは、1つは国民の高負担の原則、2つは供給組織は民間（企業）活用原則、3つは国及び自治体は管理的調整機能の役割へ限定の原則が貫かれていくのである。介護保険制度は、40歳以上の国民の保険料収入で総介護費用の50%を賄うものであり、国の負担はさらに縮小され25%となるものである。このよ

うに国は、公費負担制度（福祉制度）から保険料財源制度（保険制度）へを21世紀問題としたものである。

(3) 各福祉法の実施は「外部化」「契約化」

老人福祉法は、高齢者の生活支援の需要に対し、自治体が公的責任をもって「需要の把握」「申請の受理」「高齢者の生活実態調査」「援助決定」「利用料の徴収」「国庫負担の清算」を一貫して形骸化させずに制度保障する性格である。この一貫性をもった制度保障は、自治体に公的責任をも明確化させることになる。つまり自治体は、高齢者の生活に対し、その責任において要介護（要支援）高齢者に関する行政状況把握の原則、国民の生活不安・支障に関する行政相談の原則、行政による生活実態の調査と把握された内容に基づく援助内容等の判断の原則、定期的・継続的に生活実態を把握する原則と供給組織先に委託する場合の援助基準の設定原則、利用のしやすさと高齢者生活に影響を及ぼさない応能負担による低額利用料及び減免基準の設定の原則等を行政視点として確立することにもなる。

そもそも老人福祉法の体系は、高齢者の経済、生活面のみならず家庭環境の調整、精神的又は身体的健康の保持、向上を含めた積極的展開を図り、管内の高齢者の実態を把握し、措置を要する高齢者の発見に努めるため、高齢者福祉に関する実情の把握、相談、調査、援護等の実務を行なうことを義務づけられている。介護保険は、保険制度のもとに基本的にこれらの問題を行政から切り離す「外部化」を行うものとなり、同時に国民は事業者（民間企業等）との契約による利用であり、老人福祉法の事業で、その内容を見ていく。

3. 介護保険法に見る厚生省と地域福祉論の関係

(1) 中央集権の担保と地域福祉関係

介護保険法は、その保険者を市町村（特別区）

特集・社会保障の現局面をさぐる

としているが、地域住民及び地方自治体にとっての介護保険制度はどのように創られるものであろうか。2つの事例で検討する。

「地域福祉推進」の国の指導は、その実施に関し、従来「ホームヘルプ・在宅入浴・福祉用具賃貸・福祉用具販売・在宅配食」について在宅サービス事業指針（ガイドライン）による民間事業者の参入を積極的に推進してきた。

介護保険法の成立後は、「デイサービス・ショートステイの民間企業の委託参入」「在宅介護支援センターの運営に民間企業の参入」「指定訪問看護への民間企業の参入（予定）」という流れとなっている。

この政策は、1998. 3. 31の閣議決定で、医療福祉関係の「新たな規制緩和推進3ヶ年計画」として「企業の指定訪問看護事業への参入（企業が看護婦等を雇用して展開）」「高齢者介護に関する社会福祉事業に民間企業の参入（企業の特別養護老人ホーム設立が可能）」「サービス実施は、民間企業の参入を予定し、利用手続・支払方法の多様化（簡便な商品化を推進）」を介護保険法の施行前に行うこととしている。

この政策動向は、介護保険の施行を起爆として、あらゆる福祉・保健・医療分野に拡大することを展望し、そのため現在「地方分権」「社会保障の構造改革」として総合的に検討を展開している。また、1999年の通常国会に関連法案を提出するともしている。

介護保険の保険給付は、国の試算で65歳以上の高齢者の13.0%が該当するとしている。

この要介護（要支援）認定の問題は、国による「一律の実態調査表」「一律のかかりつけ医の意見書」「一律の第1次判定（コンピュータ）」「第1次判定と第2次判定の相違・取り扱いの一律基準」となっていて、保険事故管理の一元化が貫かれる。

この先は、要介護等高齢者への介護の社会化の具体化としてケアプランのパッケージ化、ケア提供内容の定型化といった福祉商品化の実践

となる。つまり、基盤整備も被保険者の要介護認定も、福祉の市場化も全て中央集権によって推進されているのである。

（2）介護保険と民間介護保険及び第1号被保険料の関係

国の介護保険制度は、極限られたものであり「在宅12種類」「福祉用具給付及び住宅改修」と「介護保険施設3種類」の内容である。国の発表した望ましい公民補完関係のイメージでは、公的介護保険には限界があり「1割自己負担部分給付の民間介護保険加入」「額の上乗せ部分給付の民間介護保険加入」「種類の横だし部分給付の民間介護保険加入」「際限ないサービス給付の民間介護保険加入」を前提として設計している。

また、地方自治体で国の介護保険をこえて水準設定する場合は、「額の上乗せ、種類の横だし、保健福祉事業」部分について、第1号被保険者の保険料で賄えとしている状況にある。

ここでは、「公的介護保険制度」と十分な介護保障の関係が明確に示され、所得等の支払い能力により国民の個々の介護水準を自己責任において設定するものとなっている。

（3）新ゴールドプランと介護保険の基盤整備の関係

介護保険制度は、2000年4月から施行されるが、新ゴールドプランの基盤整備によって国民の総介護需要を吸収するものとはならないことが判明している。

国は、新ゴールドプランが達成したとしても、国が示したモデルケースの総需要で在宅サービスは40%しか供給できないとしている。

こういった事態で介護保険法は、この基盤整備の未達成問題を「自治体の基盤水準での第1号保険料決定（国より低い）」及び「種類支給限度基準額の設定によりサービス種類毎に利用の総枠を抑制」する措置が講じられるようになっている。

4. 地域福祉をめぐる基本的問題整理

(1) 歴史的問題での地域福祉

例示になるが、社会福祉の地域援助技術にコミュニティワークがある。これは、個人ニーズに対する地域社会内の社会資源の開発とよりよい組織化目的で、一人一人がその生活を営む上で快適な望ましい地域社会への発展を実践するものと言える。

実践は、社会福祉政策や地方自治体の政策と深く関連し、狭義には情報の公開、資源の開発・充実・改善、新しいサービスの開発、利用者の権利擁護・弁護・代弁・支援活動等を行うものと言える。

広義には、地域社会全体に呼び掛け参加の促進、事業や計画への代表の派遣、資源開発や財源の開発に積極的関与、専門領域の各集団の交流、法や条例等の実施状況の見守り等が考えられる。いわば、住民が自治の発展として組織的によりよい地域社会の育成を展望し、実践し、変革していくものであると言える。

(2) 住民自治としての地域運動

地域問題を地域内の住民の力を生かし、制度を創り、変え、改善する実践は、主権在民及び個々の生存権・基本的人権及び幸福追求権問題でもあり、住民自治問題として住民の主體的な取り組みを通して地域（地域福祉）を創りあげる点で、今日の国からの動向と本質的に対立すると考える。

社会福祉の援助技術には、「ソーシャルワーク」「グループワーク」「コミュニティワーク」が存在するが、各活動領域を包括もした福祉に関する地域運動は、歴史的に保育所づくり運動、障害者の施策・施設づくり運動、高齢者の医療費無料化や乳幼児医療費無料化運動等々が存在し、地域自治体の政策・制度化から国制度化へといったあゆみでもあった。

地域住民がまさに主体的に組織化とともにつくりあげる運動は、常に存在し、また継続されるものである。

(3) 介護の社会化問題での整理

国は、社会福祉をめぐる状況が少子高齢社会、家庭・地域基盤の崩壊、低成長経済への移行の変化のなかで、国民の社会福祉に対する考え方が変化をし、増大・多様化する社会福祉需要に対しての社会福祉のあり方そのものの変更を求め、現在社会保障制度の構造改革を推進している。この帰結は、公的責任から国民自助（措置制度から自由契約利用）という自己責任論を前提として構築される。

介護の社会化問題は、国民の連帯と協働の取り組みとして、「保険方式」での実施はこれまで見てきた内容となっている。

この保険方式は、「保険あって介護なし」と批判にさらされているが、介護の社会化という問題をホームヘルプ事業を通じて本質的な地域福祉との関係等を明らかにしながら検討をしてみよう。

5. 介護保険制度とホームヘルパーの関係

(1) 老人福祉法から介護保険法への移行

ホームヘルプ事業の歴史から見ると、ホームヘルパーが果たしてきた仕事の社会的役割は第3発展段階にあるといえる。

第1段階は、家政婦派遣事業といった家事援助の性格であり、寝たきり高齢者等の存在から発生する洗濯・掃除・買い物・調理など、要介護者への直接的な介助ではなく家事支援の性格で出発した。この期間は、長かったと言える。

第2段階は、家庭及び地域社会の介護基盤の低下・崩壊のもとに、特別養護老人ホームへの施設入所待機者の在宅生活支援が課題となって生じる。

こういった時代的背景を前後して、在宅生活支援は従前の家事援助とともに、食事・排泄・清拭・入浴介助、おむつ交換、病院付添い等の要介護者への直接介助の性格となって発展し、また、要介護者の心身の機能状況の維持・向上の視点から車椅子の使用や社会とのかかわりでの外出等が意識的に取り組まれ、一層発展した。

特集・社会保障の現局面をさぐる

第3段階は、要介護者の希望等に基づいて地域で住み続ける在宅生活保障の問題であり、訪問診療・訪問看護・通所及び訪問リハやデイサービス・ショートステイ等とともに、経管栄養摂取等の保健・医療・福祉施策の連携や活用を総合的に実践する性格となり、ホームヘルパーはこの在宅福祉の中心に位置し今日の段階にあると言える。

この発展を保障したものは、ホームヘルプ事業そのものが要介護者および世帯の生活維持・発展のため、その家庭内を仕事の間としており、全人的・全生活を見聞きし、それを支える性格であり、生活を営むという自らが主体的に生活を維持しようとする意欲等を引出しながら、具体的なケアの援助を行なう性格だったからと言える。

あわせて、高齢社会での要介護問題は、要介護者のADL問題だけでなく、ひとり暮らし、高齢者が高齢者を介護する現状や要介護者と精神疾患をもつ世帯員、また生活習慣の獲得や金銭管理の不適當状況等の諸問題も多く発生しており、老人福祉法において発展してきたホームヘルプ事業はその機能の発揮が一層重要となっている。

介護保険制度でのホームヘルパーが行う家事援助・介護というケア業務は、その仕事内容が制約を受けることになる。

これまでの基本であった滞在型ヘルパー制度は時間単位の縮小の方向をもち、まず高齢者の話し相手・相談相手といった人間関係及び信頼関係の樹立問題が捨象される特徴をもつ。

24時間巡回型事業の推進は、「起床・着脱・食事介助・清拭・体位変換・おむつ交換・就寝」等の定型的介助が行われ効率化を追求する福祉の商品化となり、これだけでは世帯の生活維持、向上を継続的に総合的に対応することを難しくもする。ケアは定型業務で達成できる面をもつが、生活習慣の獲得・社会生活の獲得・家族間問題の調整・精神的な支え・話し相手・課題解

決を共に考える等の本質的なホームヘルプ業務は時間単位での対応は無理であり、また保険制度に馴染まない性格とも言える。

(2) 介護保険制度での「居宅サービス事業者」

指定と独立採算

介護保険制度下では、居宅サービス事業者の指定を受けなければ（反面企業が指定を受け参入）ホームヘルプ事業もできない。したがって、自治体や社会福祉協議会や福祉公社等でホームヘルプ事業を推進しているところは、指定を受けていく必要がまずある。

介護保険のヘルパー報酬は以下の内容が説明されているが、多様な供給組織は介護保険の保険給付（報酬）に対する利潤追求のためコストの削減をすすめ、ホームヘルパーのパート化やアルバイト化及び登録ヘルパー等の雇用形態の発生しない身分化の実施を先行している現状にある（表1）。

表1 介護費用の推計に当たっての計算基礎

ホームヘルプ	身体介護中心業務 1回 1時間	3,130円
	家事援助中心業務 1回 1時間	1,410円
	巡回介護業務 1回 20分	1,570円
	早朝・夜間・休日は、25%加算 深夜は、50%加算	

時間帯の区分

早朝	午前	午後	夜間	深夜
4～7の時間帯	8～11の時間帯	12～17の時間帯	18～21の時間帯	22～3の時間帯

この介護報酬問題は、今後も検討し確定されていくが、基本的考え方に「介護・家事援助・巡回」の報酬区分、「要介護度毎」の提供内容の困難度からの報酬区分及び「早朝・夜間・休日・深夜」等の派遣時間帯による報酬加算が考えられており、市場化・企業活動への考え方といえる。

したがって、要介護度が高くなると多くのサービスが増大して受給できることではなく、1割の利用料額が高くなり一度にたくさんの支給限度額を消費していきただけとなる関係にある。

介護報酬は、効率的な実施体制を持てば収支に均衡は欠かないとの厚生省の説明であり、ここからは、要介護者及び世帯員がその世帯機能を維持し、人としての尊厳確保のなかで社会生活の交流を含めて守られ、そのための手だてや準備等の必要な話し相手・相談相手や工夫等の業務は捨象され、ホームヘルパーの業務範囲の縮小や賃金の引き下げ・不安定身分の雇用形態への移行等が発生する問題を含むものになっていくと言える。

介護報酬は、同時にその1割が利用料（自己負担）でもあり、年金のみの高齢者生活にとっては生活の維持を難しくする。保険制度と福祉制度の利用料（負担額）で現在の状況を見てみよう。

利用料の問題では、現行のホームヘルプ事業の利用者の83.1%は無料世帯であり、ここでも低所得者に対する減免制度がなければ、利用抑制を生み実際の介護が受けられなくなる要介護高齢者を発生させることとなる（表2）。

表2 厚生省在宅高齢者福祉サービス
利用料等実態調査（1996.2）
「現行ホームヘルプサービス受給者の1ヵ月当たりの費用負担」

無料	5000円未満	5000～10000円	10000円以上	その他
83.1%	7.9%	3.7%	2.6%	2.6%

（3）ヘルパー労働の曜日・時間帯・提供内容と位置付けの変化

国が示している「居宅サービスに関する参酌すべき標準（案）」は、表3の内容である。

介護報酬設定との関係で検討されている状況は、表4の内容である。

ホームヘルパーの行うケア部分の直接処遇は、これまでの行政処分といった行政側（供給側）の視点に基づいた対応から、需要側の必要性に基づいた（介護支援専門員によるケアプラン）契約の視点に変化する。プランは、パッケージプランの性格となることがこれまでの資料から

表3

		訪問介護 回/週 (巡回・ 回数)	訪問看護 回/週	訪問リハ 回/週	訪問入浴 回/週	通所介護 通所リハ 回/週	短期入浴 週/6月
要支援	通所型					2	1
	訪問型	2	0.25			1	1
要介護1	通所型	3	1			2	2
	訪問型	5	1			1	2
要介護2	通所型	3	1			3	2
	訪問型	5	1			2	2
要介護3	通所型	5.5(7)	1			3	3
	訪問型	7.5(7)	1			2	3
	痴呆型	1	0.5			4	3
	医療型	6.5(7)	3	1		0	3
要介護4	通所型	9.5(7)	2			1	3
	訪問型	8.5(7)	2	1	0.5	0	3
	痴呆型	1	0.5			5	3
	医療型	8.5(7)	3	1		0	3
要介護5	通所型	12(14)	2			1	6
	訪問型	13(14)	2	1		0	6
	医療型	9(14)	3	1	0.5	0	6

訪問介護は、1時間程度のサービス提供を単位として、回数を算出している。

巡回型は、1回30分程度のサービス提供を想定。回数は参考。

伺える。しかし、本人の気分・感情・病状変化及び性格や世帯員との関係等、パッケージ内容とその都度の状況に応じる弾力的な対応や能力（専門性）等を萎縮させることにならないか。また、要介護者本人や世帯の生きていく力を維持・向上させてきたホームヘルプ事業が消失しないか。この変化は、同時に在宅を重視する介護保険制度により高齢対象者（要介護認定者等）も、例えば医療問題で検討すると「長期療養患者」から「高度医療対応患者」「末期医療対応患者」の変化も現れ、ホームヘルパーの労働の曜日・時間帯・業務内容に大きな変化をもたらすものになる。ホームヘルパーは、要介護者等の自宅で日常的継続的に業務を行う存在であり、対象高齢者の状態の変化の第一発見者及び代弁者の位置にもあり、これまで以上に連絡調整機能の役割の発揮を求められてくる。

このように一層ホームヘルパーの質の向上（専門性）が求められる状況にあり、しかし国が企画する介護保険制度下でのホームヘルプ事業は

特集・社会保障の現局面をさぐる

それに応えるものにはなっていないと言える。

表4 サービス内容による標準的な所要時間の目安
(設定のイメージ)

	サービス内容	標準的な所要時間の目安
基本	状況把握・簡易な環境整備・相談・助言等	あわせて10分～20分程度
身体介護サービス	簡単な排泄介助・体位変換等	短時間 (30分以内)
	部分清拭・食事介助等	中程度 (30分～1時間程度)
	食事介助 (困難な場合)・全身入浴介助等	長時間 (1時間～1.5時間程度)
家事援助サービス	簡単な清掃・簡単な食事の用意等	短時間 (30分以内)
	清掃・調理・買物等	中程度 (30分～1時間程度)
	清掃 (困難な場合) 等	長時間 (1時間～1.5時間程度)

包括部分の設定イメージ

		標準的な所要時間	サービスの一例
身体介護	巡回型	30分程度	基本+簡易な排泄介助
	深夜巡回型	30分程度 (2人派遣)	基本+体位変換
	滞在型1	30分～1時間程度	基本+部分清拭
	滞在型2	1～1.5時間程度	基本+調理+食事介助
	滞在型3	1.5～2時間程度	基本+全身入浴介助
家事援助	滞在型1	1～1.5時間程度	基本+清掃 基本+買物+調理
	滞在型2	1.5～2時間程度	基本+清掃 (困難な場合)

サービスの所要時間は、利用者の状態や生活環境によって異なる。

包括して評価する部分は、地域差を勘案し、サービス内容に応じた介護サービス経費と運営管理費を考慮した報酬設定の検討だが、加算の考え方は、移動加算及び早朝・夜間・休日加算等が検討されている。

6. ホームヘルパーと「地域福祉」の関係整理

(1) ホームヘルパーの不安定身分強化の打破

各供給組織は、高齢者の多様なニーズに多様な供給形態で応えとし、「多様な身分のホームヘルパー」の創設が介護保険制度の施行をにらんで先行実施されている。

自治体ホームヘルパー (常勤・非常勤・嘱託) の欠員不補充、自治体から社会福祉協議会及び

福祉公社への業務委託及び身分移管、また、介護支援センター等をもつホームヘルパーステーション等の民間への切り替えが全国的に発生している。パートヘルパー、登録ヘルパーの他にアルバイトヘルパー、ボランティアヘルパーとコストの切り詰めは、ホームヘルパーの身分の細分化となつて、しかも仕事内容も身分にあわせた部分的な従事とされている。ホームヘルパーの身分の分割化と仕事内容の細分化の同時進行は、効率的・効果的な運営という供給側の哲学で、要介護者が必要とする本質的な介護課題を置き去りにして進行している。

自治体や自治体関連で従事する公的ホームヘルパーの職場は、こういった動向の直接的な影響を受け各自治体が民間活動にのみ依拠し、公的ホームヘルパーの解雇及び民間への事業の丸投げも発生する事態となっている。

公的ホームヘルパーは、自治体の公的責任の明確化を求め、要介護高齢者とその世帯を支える役割をもたせた仕事と身分の保障を統一して追求することが重要課題と言える。

(2) 在宅要介護者の援助の中核的役割の推進

厚生省は、自治体の直営ホームヘルプ事業について以下のように述べている。

「市町村が直営で行なうサービスは、今後民間と同一の立場に立つこととなる。このようななかで、自治体はサービス供給量の確保、サービス提供の安定性の確保、サービス提供の模範を示すことによる全体水準の引き上げ、民間事業者に対する発言権の確保等、実情に応じ直営で行なう必要性は様々である。」

歴史的な公的ホームヘルパー労働の到達点である「家事援助・介護・相談・助言・調整」を一貫した仕事として位置づかせ、制度的に発展を作り上げていく必要がある。

本来的なホームヘルプ事業の発展は、「寝たきり高齢者等の存在により発生する家事援助」「寝たきり高齢者等に対する介助」「寝たきり高齢者等の生活保障に対する医療機関等関連機関への

対応」をへて「地域での社会生活とのかかわり確保への支援」から「高齢者自身の文化的・人間性要求への具体策支援」等に発展すべき内容であったと言える。

介護保険制度は、介護はケアとし、それを越える「人間的な諸願望」は、自己責任による例えば民間介護保険の範疇及びボランティア領域とした。よりよいホームヘルプ事業を求める運動を継続発展させる課題が存在している。

高齢者が地域で生活し続けるためには、保健・医療・福祉を総合して提供していくシステムの創造をも各自治体毎に必要となり、トータルケアシステムを検討していく上で具体的な課題を挙げてみよう。

- ①特に在宅でのターミナルケアのシステム化が必要であり、かかりつけ医師制度は、「居住圏域でのかかりつけの医師（訪問診療）・訪問看護の継続性・要介護認定時の意見書記載・緊急医療体制の確保・死亡診断書がかける体制・癌等のモルヒネ等の麻薬剤使用の体制」の確保といったソフトな仕組みづくりを必要とする。

この体制確保を個人の病院・診療所としてできる範囲と地域の医師会が組織として負う範囲を検討し、訪問看護・訪問介護及び世帯変化等を吸収する教育及び相談機能を含めた連携の中で、各地域内に「在宅医療・福祉のターミナルケアネットワーク」をひく必要がある。

- ②痴呆性高齢者対応は、医療・保健・福祉にまたがる総合的なソフト機能も創設する必要がある。これは、痴呆高齢者を家族だけで支えるのは限界があり、地域社会が支える・家族を支える・痴呆高齢者の行動異常に対応する援助のシステム化を必要とする。
- ③脳血管障害の場合は、急性期治療・医療リハ・生活リハ・在宅及び通所リハ・在宅介護サービス支援を一貫して地域毎の社会資源の構築と利用の仕組みを創設する必要がある。

ある。最大限、心身機能の回復・維持・向上を進める体系化を創造し、世帯と高齢者の自立援助のわかりやすい仕組みを必要とする。

公的ホームヘルパーは、介護保険下のすべての供給組織と同列に位置するのではなく、求められている仕事の内容は老人福祉法のもとに作ってきたものであり、今後もこれに変化はない。さらに、地域高齢者の生活実態に対応した施策の創造の位置にいると言える。

地域で生活を維持していくためには、想定される状況に合わせた多くの仕組みづくりが必要となる。公的ホームヘルパーは、これまでの業務のなかで調整機能等を通じて多くの実践とそのまとめを持っている。

介護保険制度の不備を改善する運動を大きく推進することが重要であり、要介護高齢者を地域で支える道でもある。

(3)ヘルパー労働の発展方向

厚生省は、これまで老人福祉法上の措置が「介護放棄・介護虐待」と説明してきたが、厚生省資料によると「意志能力が低く申請等を代わって行う家族もいない場合、サービスを利用することに消極的な場合、本人の素業に問題がありサービス事業者がサービスの提供を忌避するような場合」職権措置をするとあり、通常「孤立事例・サービス拒否事例・高齢者虐待事例・多問題事例・市場からの排斥事例・意志能力低下事例」等であり、接近困難及び援助困難ケース等は措置による援助を行うことになる。

同時に、介護保険法は、保険事故（要介護認定等）に該当した高齢者への給付であり、現行の老人福祉法での援助を受けている高齢者が「自立」と判断された者にも対応を図る必要がある。厚生省は、現在これは高齢者在宅生活支援事業で対応して欲しいと述べている。

介護保険制度は、保険料及び1割利用料の徴収があり、これが高齢者の生活そのものの悪化や困難性を持ち込むものともなり、高齢者の所

特集・社会保障の現局面をさぐる

得によるサービス利用の抑制等の発生する諸問題も老人福祉法上での役割を含め自治体の責任を果たさせることが必要となる。

また、老人福祉法は、その対象者をおおむね65歳としており、個人の特性により60歳から適用もしている。すると、介護保険法では年齢未到達（65歳未満）で特定疾病以外に介護施策の適用が必要な者は、老人福祉法で実施することになる。

行政の中に、介護保険法上の取り扱いだけでなく、経常的にこの老人福祉法の機能を残し維持することが重要である。

例えば、行政のホームヘルプ事業は、老人福祉法・身体障害者福祉法及び難病患者や精神疾患等とともに介護保険法上の訪問介護があり、行政の直接処遇機能は今後とも十分に維持する必要がある。特に、老人福祉法の基本的枠組みである職権措置の考え方から、世帯把握及び地域実態把握機能を推進する必要もあり、こういった視点からも、介護保険法上でのサービス事業者及び基準該当事業者等の指定問題と共に、事業も介護保険給付のみでなく保健福祉事業及び自治体単独事業も含めて検討していく必要がある、その体制を事前に十分確立することである。

従って、関係福祉職場は、介護保険法上での介護支援事業者等の指定を受けると同時に、また、介護保険制度運営全体のなかで、どういった任務と役割を負うかの内容を明らかにしていく。

介護保険の行政処分の一連の工程から、「申請受付－実態調査－認定審査会設置数とその事務局－ケアプラン作成及びセルフケアプランの受理」等の組織・人員体制の確保が必要となり、また、介護保険証の発行体制・再発行・転出入や行政不服審査・苦情処理の窓口等も関係してくることが予想されている。この過程での役割

を果たしていくことも重要である。

こういった状況の変化を踏まえ介護保険制度の施行に関連し、公的ホームヘルパーの業務範囲を「直接処遇」「実態調査」「ケアプランの作成」に拡大していく必要がある。

また、自治体によっては、ホームヘルパーの絶対数そのものに問題があるところも多くある。介護保険制度でのホームヘルパーは、「養成研修の修了者（何級かは未確定）」であり、この養成研修の講師等に位置づく対応が必要な場合もあると考えられる。

①直接処遇は、老人福祉法から介護保険法への制度的変化だけでなく高齢者・障害者・HIV・難病患者・精神疾患等を含めた対象者の領域拡大等とともに、労働の時間帯や労働内容にも変化が現れ、老人福祉法のなかで発展させてきたホームヘルパーの任務と役割、その労働の内容を多くの実践に基づいて整理・検討することが必要である。

②介護保険制度の要介護認定に関する実態調査とともに、老人福祉法上での職権措置対応として地域実態把握機能を有する必要もあり、現行のホームヘルパー事業実施要綱・要領のなかに、介護保険法上での調査及び老人福祉法上での地域実態把握等を位置付ける必要がある。

あわせて、実態調査機能は、対象者等に対するホームヘルパーのアセスメント能力の育成問題があり、行政に人材育成のための方策を講じさせる必要がある。

③ケアプラン作成は、公的ホームヘルパーが介護支援専門員の資格を取得した場合に対し、その役割を果たすために行政上の仕組みを作らせることが必要となる。

（自治労連社会福祉部会長）

ヨーロッパ労働運動再論

——フランスを中心に——

一ノ瀬 秀文

1. フランス労働争議統計について

釈迦に説法であるが、資本主義諸国の経済統計、社会統計一般について、政府が発表した数字をそのまま鵜呑みにすると、時には大きなミスを犯しかねない。注釈なしに、その数字を使って人に説明すると誤解を与えることになる。

その典型例の1つが失業統計であることは、最近では常識となっている。97年のイギリス首相選挙のとき、労働党が保守党政府雇用省の失業統計を「詐欺、ペテンだ」と激しく攻撃したことがあった。だが、ブレア労働党政権になってから、どこがどのように改められたのか、目下のところその形跡は不明である。『海外労働白書』（平成10年版）には、イギリス国家統計局などの失業統計の数字が引用、紹介されている。それによると、イギリスの雇用者数は1994年の2166万人から97年12月の2308万人に増えている。そこに含まれるパートタイム労働者数も同期間に599万人から682万人に増え、雇用に占める割合は94年の27.7%から97年12月の29.5%へと30%近くに高まっている。これに対応して失業者数は94年の262万人から97年末の141万人へと121万人も大きく減少し、完全失業率は9.3%から5.0%へと低下の一途を辿ってきている（『海外労働白書』平成10年版19ページ）。さらに、その後1998年7月までの数字も同様の傾向で進んでいる。イギリスの雇用は欧州大陸諸国、とくにドイツやフランス、イタリアの失業増大傾向、高失業率に比し極めて対照的な様相を示しており、経済の好調さの証しであるかのように見える。「長期失業者の割合」を見ると、96年のイギリスの9.5%に対し、ドイツは48.3%（95年）、フランスは39.5%、イタリアは実に65.6% (!) という高さに

なっているのである。イギリスだけがずばぬけて雇用がうまく行っているように見える。それは本当なのか。

ここでは、失業統計のカラクリの分析とか失業の国際比較をするつもりでこのようなことを言い出したわけではない。このイギリスの雇用者数からパート労働者の数を差し引くと、のこりはパートでない雇用の労働者のように見える。それは、フルタイム労働者だと誰も一応は考えるはずである。だが、果たしてそうなのだろうか。フルタイムといっても、人材派遣会社に登録して期限つきでフルタイム労働を行うケースもあれば、直接、臨時のフルタイムとして雇用されるケースもあるであろう。どこの国でもそうだろうが、表に出ない、様々の形態の不正規の就業がある。次に紹介するのは、実は逆のケースで、表向きは「失業者」として扱われながら就業しているというイギリスの事例である。

イングランド東北部クリーブランド郡にティーサイド (Teesside) という工業中心地がある。ここがかつてはICIやブリティッシュ・スチールなどの巨大産業企業で働いていた労働者の約4分の1が1976-86年の期間に失職し、また、製造業、建設業全体のおよそ半分が過剰雇用として追い出された。そして、その多くが「まともな仕事」('proper jobs') にありつけず、正規の労働市場から完全に締め出されている。このような町の実態調査が伝える事実がある。1995年1月の失業率は15%で全国平均の8.7%よりはるかに高く、40%が長期失業者だという。この町は「ヨーロッパの車犯罪の首都」などと言われるほど荒んだ町となった（リチャード・K・ブラウン編¹⁾ P. 104-105）。ここでの不正規就職の1つに 'fiddly' jobs と揶揄的に呼ばれるものがある。fiddle

ヨーロッパ労働運動再論

というのはバイオリンのことであるが、なぜ「バイオリンのような仕事」と呼ばれるのか説明はない。社会保険給付、失業保険給付を受給しながら、こっそり働く仕事（露頭すると給付を打ち切られてしまう）のことを指しているそうである。「二重取り」(doing the double) とか「追加の一杯（酒）を貰う」(taking a backhander) とも言うとのことである（同上、P. 115）。このような俗語が生まれるというのは、このようなケースがある程度普及していることを示すものであろう。調査サンプル214人のうち約3分の1がこの「バイオリン仕事」に就いていた。最も多いのが鉄鋼産業での現場下請け労働、建設業現場や自動車機械工下請け作業、タクシー運転手、バーの仕事などと言われる。これらの仕事は極めて短期で、不定期で、安定的でなく、事故で負傷したりしても何の手当も今後の補償もない。一般的に極めて低賃金、低収入である。これには、まだいろいろと注釈があるがここでは略す（P.116-119）。

日本では、日本マンパワー社とかその他の無数の人材派遣会社が簇立して、あっという間に日本の労働市場のフレキシブル構造ができ上がり、とくに民間企業では終身雇用制や年功賃金が大きく破壊されつつある。早期退職のリストラに出会った中高年労働者の多くが極端な低賃金の職すらなかなかなく、長期失業者に転落している。日本の労働市場はイギリス型になりつつある（その指標の1つは男子の失業率が女子のそれよりも高くなったことである。「労働市場の女性化」が進んだのである。オランダを除くヨーロッパ大陸諸国ではまだそうっていない）。生活をつなぐためにはどんな短期の不安定な仕事にでも就かざるを得なくなっている（日本でも、家計を維持するために副業として夜間にも働く「ムーンライター」がアメリカ同様に増加しつつある。「日本経済新聞」98年8月31日付夕刊「生活家庭」欄参照）。要するに、統計数字にはこのような実態は何も出てこないのである。

前置きが大変長くなったが、じつは私の前稿（本誌31号、拙稿「ヨーロッパ労働運動の新しい展開」）では、フランスの争議統計の読み方が軽率であったため、正しく事態を説明していなかったところがあった（本誌31号5ページ末尾の3行から、7ページ最

初の2行までの5行）。それは、82年以降、フランスの「争議参加人員」「労働損失日数」が他の諸国に比して非常に少なく、フランス労働運動がこの期間低調のまま不活発に推移していたという意味の記述である。

実は、これは、フランスの争議統計が、「農業と公共部門を除く」その他の分野での争議しか対象としていない、という特有の統計的欠陥、統計的制約に十分注意を払わなかったためであった（ドイツおよび1987年以前のニュージーランドの統計もそうになっていることに注意）。公務員や公共部門のストなどはこの統計には全く表れない、ということなのである。だから、1993年のエール・フランスの大規模なストなどは、この国の争議統計には全く反映しなかったのである。

80年代初頭のミッテラン政権下で、かなりの数の巨大企業、銀行が「国有化」された。それらの多くが、まだ、国有部門として重要な位置を占め、大きな比重を占めている。そこで、これらの基幹的部門の争議が統計に全く出なくなってしまったのである。フランスの争議統計では、争議件数が多い割には、労働損失日数や争議参加人員数が極端に低い。それは、主として民間の中小の争議が統計に表れるようになっていたためである。フランスの労働運動は、この争議統計が示すほどには、他の諸国に比して極度に低迷していたわけではなかったのである。94年以降、とりわけ95年以降、フランス争議統計の数字が一挙に跳ね上がるだろうと述べたのは、この国の統計にたいする無知を暴露したようなもので、恥じ

第1表 不完全なフランスの労働争議統計
(1994-97年6月)

	94年	95年	96年	97年(6月まで)
局所的紛争				
争議件数(件)	139	175	120	137
参加人員(千人)	17.9	43.5	11.4	18.0
労働損失日数(千日)	500.5		37	—
一般的紛争				
参加人員(千人)	—	—	—	—
労働損失日数(千日)	20.5	111.3	0.3	—

資料：フランス雇用連帯省「Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail」

注 局所的紛争（企業レベルの争議。企業レベルをこえると「一般的紛争」となる）の争議件数、参加人員は月平均。農業・公共部門を除く。

(出 所) 労働大臣官房国際労働課編著『海外労働白書』1998年版、日本労働研究機構、207ページ

入る次第である。だが、94年、95年だけは、さすがに民間も同調した大きなたかひとなったことが第1表でも分かる。労働運動が公共主導型であることがフランス特有の事情となっているのである。

前稿に掲示したILOの各国争議統計では、フランスの数字だけは94年どまりで、95、96年の箇所がブランクになっていた。この数字が出てくれば、それは従来の数字に比べて大きく跳ね上がるだろうという予想をのべた。ところが、『海外労働白書』1998年版に出ているILO統計を見ても、依然として95、96、97年は、フランスだけが「データなし」として示されている。公表されていないのである（公表されても第1表のような極めて不完全で何となくうさん臭い数字でしかない）。

96年、97年には、長距離トラック運転手の大規模な長期ストがあった。これは「公共」でも「農業」でもないから、この統計に大きな数字が出るはずであるし、出なければならぬはずである。個別企業レベルではないから、「一般的紛争」の労働損失日数というのが大きくならねばならないと思われた。トラック労働者のストによって、ガソリンスタンドや自動車工場その他の労働もストップした。だからその数字も大きく出てくるべきなのに、それが、95年の111.3（千日）から96年の0.3（千日）へと逆に極端に減っているのである。

いずれにしても、大まかに言えることは、90年代後半のフランスでは、労働の主要分野のほとんどがまだ「公共」部門であり、広範なゼネストが「公共」主導型で行われたということである。自動車のルノー社は、民営化されたはずであるが、まだ完全に民営化されておらず、スウェーデンのボルボとの提携＝合併話が出たとき（95年か96年のことだったと記憶する）、それが理由で話がこわれたことがあるくらいである。だから、97年のルノーのベルギー・ビルボード工場閉鎖問題で「ユーロ・スト」「ユーロ・デモ」（3月16日に7万人のデモ）が行われた（『海外労働白書』同上、216ページ）。だが、ルノー社が完全に「民営化」されていなくて「公共」と見なされれば、これは争議統計に出てこないことになるのである。あとでも触れるエール・フランス（航空）もフランス・テレコム（電信電話）も、まだ完全に民

営化されていないので、同様に扱われることになる。98年6月のエール・フランスの長期パイロット・ストも争議統計に出てこないことになる。いずれにしても、フランスの統計は、公表が遅れるし、公表されても実際の状況をつかめないような操作的情報だと言われても仕方がないであろう。

2. 英米型ネオリベリズム(市場主義＝「脱規制」・自由化)とフランス型「国家資本主義」の対照(Contrast)

99年1月から、EU通貨統合実施により単一通貨「ユーロ」が発足する。これに対して、イギリスには、「ユーロペシズム」（欧州市場統合懐疑主義）が根強くあつて、第1次ユーロには直ちに加盟せず、時を措いて後から加入することを決めている。イギリス支配層は「欧州」に対して一定の距離を置き、「独自性」を保とうとしている。ドイツ、フランスに主導権を与えたくないからである。

他方、アメリカ主導型の貿易と外国直接投資のリベラリゼーション（自由化、対外開放）、多国籍企業の活動に対する脱規制などを基本的な柱とする「グローバル化」にはブレアのイギリスは積極的同調者＝推進者として振る舞ってきた。この貿易と対外直接投資の「自由化」を柱とする「多角的体制」の1つの大きな柱が「多数国間投資協定」（MAI－Multilateral Agreement on Investment）で、1995年からOECD内で作業が進められ、1998年中にはOECD全加盟国が、中核的役割を果たしてきた29カ国を中心に、調印に漕ぎつける日程となっていた。だが、利害や見解の各国間対立も絡み、議論百出でコンセンサスが成立せず、欧州議会は内容の根本的改革なしには署名しないという決議を3月31日に採択している。また、フランス経済財務相もこれよりさきの2月25日にMAI交渉から下りると表明して、引き揚げてしまった。MAIの内容そのものとアメリカの強引な進め方はネオ・インペリアルイズム（新帝國主義）だという国際世論の批判も大きくなってきていた。今回のフランス政府の対応は、英米流の市場経済主義一辺倒に流されることを許さない、フランス特有の立場を示している。国民的世論や労働運動の圧力もそこに反映しているように思われる²⁾。

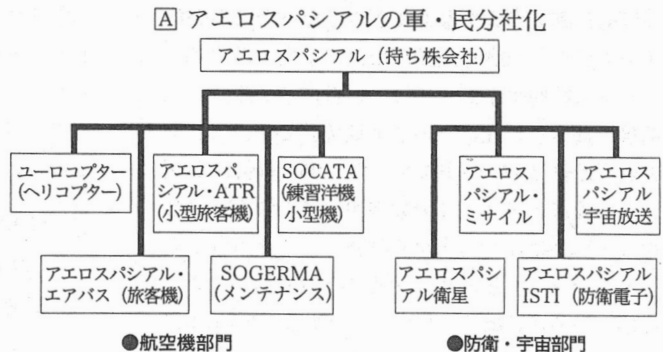
ヨーロッパ労働運動再論

この圧力が、公共部門、国営企業の民営化と「脱規制」を阻止し、大資本本位のリストラの嵐を食いとめる力となっていると考えてよい。それは英米流のネオリベリズム(市場経済主義)と対立する立場である。

ところで、労働運動と無関係な話をまともや持ち出すようであるが、つぎも、フランス型資本主義の特徴を象徴する事例と思われるので、お許し願いたい。欧州統合の進行、市場分割をめぐる国際競争の世界的激化のもとで、欧州の航空・防衛産業の国境をこえた再編・統合が推進されようとしている。イギリスのプリティッシュ・エアロスペース (BAe 航空) と GEC (防衛電子) ドイツのダイムラーベンツ・エアロスペース (DASA 航空宇宙)、そしてフランスのエアロスパシアル・グループが、それぞれの企業を単一の持株会社の傘下に統合しようという交渉を長らく続けてきた。だが、最大の難関がフランス企業が国有・国営である、という点にあるとされた。独・英企業グループはフランスに民営化の要求を何度もつけつけ、ジョスパン内閣になってからも、その方向に事態は前進するかに一応は見えた。だが、フランス側は国際的企業合併に進む以前に、まずフランス内の企業間の関係整備が必要だ、「仏一仏の内輪固

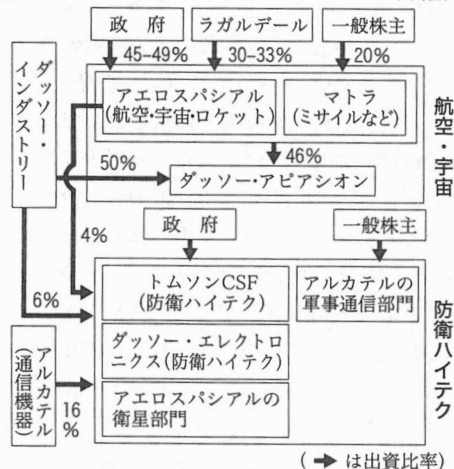
め」(“Franco-French consolidation”) が先行するとして、なかなか思うように事が進行していない(第1図A・B参照)。イギリスのGEC社長は「(欧州の防衛産業再編の)最大の障害の1つはいくつかの国での防衛産業の国営化。こうした企業が株主価値の創造を原則に動くビジネスマンによって経営されるようにならない限り、再編話は進まない」(「日経産業新聞」1998年6月24日)と業を煮している。「BAe も DASA も、フランスその他の政府が株主としてそこに入ってくるようなら、合併統合してまでヨーロッパのスーパーカンパニーをつくらうというような話には同意しない」(「フィナンシャル・タイムズ」(98年10月13日の「評論・分析」欄。このほか同年10月14日の同紙「フランスーサーベイ」特集号

第1図 フランスの国有航空・防衛産業



(出所)「日経産業新聞」1998年6月23日

② フランスの航空・防衛メーカーの再編図



(出所) 同上紙 1998年11月11日

「防衛」欄、同9月3日の「エアロスペース」特集を参照。なお、その後の新しい進展については、末尾の注3を見られたい。ジュッペからジョスパンに首相が代わってから、ユジノール(鉄鋼)、ペシネー(アルミニウム)、CIC(銀行)、GAN(保険)などの国営企業の国家持株の一部または過半数が売却されているのも事実である。しかし、ジョスパンは、首相就任後の全般的政策の基本路線について明らかにした際、「大規模公共企業に代表される国民の共通世襲財産(common patrimony)を民営化して、競争場裡に投げ込むようなことには与みしない(we are not in favour of the privatisation...)」と確言しているし、また、ジョスパン政府にはトムソン・CSF(防衛電子)やエール・フランスの国家持

株の過半数を売却する計画はない。ジュッペ政権が続いていたならば、民営化がさらに進む可能性があった。それゆえ、95年、96年の労働者の大規模な全国闘争（ジュッペ緊縮計画反対、民営化反対）の意義は決定的であった。それは、市場経済をオールマイティとするネオリベリズム路線とのたたかいでもあった（民営化阻止とはそのようなことを意味した）。

このように、フランスでは公共部門労働者のたたかいが、90年代後半、とくに中心的役割を演じたことに注目する必要がある。だが、それと同時にこれまで目立つことのなかった分野で新しい強力なアクターが登場してきた。長距離輸送トラック運転手の大軍がそれである。彼らによる道路封鎖闘争がすでに1992年7月にすでに経験済みであったことは、本誌29号に発表された藤好重泰氏の論文で明らかにされているが、この92年の経験が96年の大規模長期道路封鎖闘争とし再現された。それは、95年、96年のフランス全土を揺るがした「ジュッペ緊縮リストラ政策」に反対する大規模な波動的ゼネストに触発され、助けられて展開されたが、逆に、こんどはこのトラック運転手・道路封鎖大闘争が全国、世界の耳目を聳動させるほどのインパクトを持ち、それによってたかう労働者全体を鼓舞激励することにもなった。この闘争は、97年にも協定の履行を求めて再度くり返された。

現代資本主義の経済・産業の超高度発展は、モータリゼーションと近代的道路網、スーパー・ハイウェイの普及を生み出し、産業と商業の日々の稼働はこのインフラストラクチャーにますます依存して行われるようになった。そして、産業活動が“ジャスト・イン・タイム”（JIT）化されて、手持ち部品在庫量がミニマムにされればされるほど、このインフラはますます重要不可欠の「動脈」となるに至った。そのことをまざまざと示したのが、わが国の95年の阪神大震災のケースで、たった1つの部品の供給がストップしたことで自動車組立工場が操業停止を余儀なくされた。ヨーロッパ大陸では、幹線道路は国境を超えて各国を縦断するかたちで四通八達しているので、1国での渋滞は他の諸国の麻痺に連鎖していく可能性を大きく秘めている。96年のトラック・ストのときには、ドーバー海峡トンネルを通

てフランスの工場に自動車部品を運ぶイギリスのトラックがドーバー入口でストップするなどのことがあった。

情報通信システムなどのハイテクで装備された産業幹線道路のハイトップ近代化の様相と裏腹に、そこを走る長距離トラック運転手たちの労働条件は前近代的な劣悪さで、低賃金と超長時間労働、零細な個人経営で未組織が大多数、他に例をみない長時間超過労働に対する賃金・手当さえ支払われないという超過搾取の下に置かれてきた。そのような限界状況がピークに達し、自然発生的とも言えるかたちで、かつてない大規模な道路封鎖ストライキとなって爆発したのが96年秋の大闘争であった。現代資本主義が、近代的輸送道路とトラック運転手の劣悪な労働の両方に依存しなければならない構造になっていることが、長距離トラック運転手が資本とのたたかいで重要な位置と役割を占めることになったのである。

ヨーロッパでは、幹線道路が国際的にネットワーク状に繋がっている。それが各国トラック運輸労働者の国際的連帯と統一行動を生み出す条件にもなっている。

「しんぶん赤旗」（98年9月9日）および「フィナンシャル・タイムズ」（同）によると、9月8日、フランス、ドイツ、イタリア、スペイン、ベルギー、ルクセンブルグなど欧州各国の長距離トラック運転手が、フランスを中心とする国境地帯の約20カ所を一部封鎖し、劣悪な長時間労働の制限という要求を掲げ、経営者たちと欧州委員会に対する厳しい抗議と警告を意味する国際統一行動を展開した。これは、国際運輸労連（ITWF）が組織したグローバル行動日の一環をなして、ITWFと欧州運輸労働組合連合の共同の呼びかけによるものであった。フランスの労組ナショナルセンター、CFDT、CGT、FOも応援に参加した。また、ドイツのÖTV（公務公共・運輸・交通労組）も行動に加わっている。

この抗議闘争は、欧州委員会の「運輸業者と組合との交渉が9月末までに合意に達しなかった場合には、EUレベルでトラック運転手の労働時間を制限する立法化に着手する」という約束にもかかわらず実行されたもので、EU委員会まかせではなく自力で労資時間短縮協定を勝ちとるという意志を表明し

ヨーロッパ労働運動再論

たものであり、協定案の合意が成立しなかった場合の警告だとされている。FST運輸労連書記長のロマノ・ヴィヴァレリは、たとえ労資協定が結ばれようと欧州委は独自に労働時間にかかわる法改正を行うべきであって、トラック運転手はますます我慢できない状況に追いつめられているのだ、と語っている（「フィナンシャル・タイムズ」同上）。

このように、長距離トラック運輸労働者のたたかいは、フランス1国レベルをこえてEUレベル、グローバルなレベルに広がっている。3年前にはフランス1国でのたたかいが、いまや、EU全体を揺り動かす力を持つものに発展しているのである。

アメリカでもヨーロッパでも、ネオリベリズムの「脱規制」(deregulation)政策により苦難を強いられてきた分野の1つがトラック運輸部門の労働者たちであった。ここでの市場競争がますます激しくなっている。そのしわよせが、トラック運転手の不安定雇用(パートタイム就業)、低賃金と長時間労働であった。だが、アメリカの97年のUPS大ストライキと欧州トラック労働者のたたかいは、ネオリベリズムの「脱規制」に対する抵抗の新しい発展を示すものであった。

3. 98年エール・フランスのパイロットストと世界の航空運輸労働者のたたかいの新局面

98年6月初旬、フランスでのワールドカップ・サッカー世界大会を前に、エール・フランスの3200名のパイロットの99%が10日間のストを打った。

事の発端は、5月27日、エール・フランスのジャン・シリル・スピネッタ社長が、98年3月までの1年間の財務報告を行ったのち、98年度の計画として同社の部分的民営化にともなう売却株をパイロットたちに、給与カット(5億フラン=8400万ドル(当時))と引きかえに、譲渡すると発表したことからである。エール・フランスのパイロットの60パーセントを組合員に持つSNPLをはじめ、他の同社パイロット組合も、労使の正式の話し合いもないまま、6月1日朝からいきなりストに突入した。フランス共産党から運輸大臣として入閣したジャン・クロード・ゲーソーが、労使双方に交渉のテーブルにつくよう呼び

かけたが、労使は非難の応酬に終始するばかりで交渉はデッドロックに乗り上げ、ストは続くことになった。

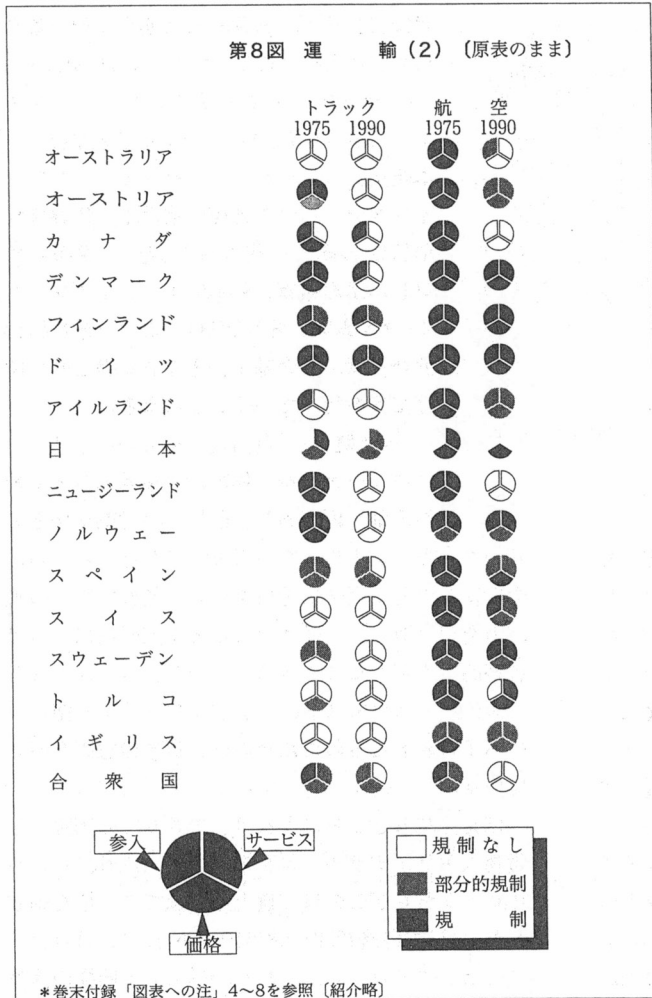
フランス国鉄の4つの主要労組も、5月28日、6月4日から36時間ストに突入すると声明し、経営側が賃上げ要求に応じなければ、10日開幕のサッカー・ワールドカップの会期中まで続行すると警告した（「日本経済新聞」5月30日）。「フィナンシャル・タイムズ」6月4日によると、仏国鉄労働者の3分の1を組合員に持つFGAACがそのように言っているだけであって、他の国鉄労組は、FGAACがサッカー・ワールドカップ大会を人質にして賃上げをもぎとろうという脅迫以外の何ものでもないとは非難し、組合員に同調しないよう呼びかけている、と伝えている（——結果については未確認）。

6月4日になると、国営電力、国営ガス従業員3万人以上がパリ都心部でデモを行い、翌年に実施されるEUエネルギー自由化〔外国資本がフランスの電力、ガス市場に参入できる〕に抗議を表明した。

この頃から、エール・フランス労使双方が、世論その他の圧力もあって柔軟で前向きな態度に変わりはじめた。SNPLのパイロットの特別集会が開かれて、賃金・株式スワップを受け入れることでまとまった、と伝えられている（「フィナンシャル・タイムズ」6月5日）。スワップによる賃金カットは15%に相当すると言われ、それは、エール・フランスの20%民営化の一部となる予定だと伝えられていた。

だが、10月13日に正式の協定となるまでの交渉過程で会社側は、賃金・株式スワップを不可欠の条件としていたのが、組合員の選択にまかされることになった。いくつかのオプションがあり得ることとで、持株を選択の場合は、キャリアに応じ、年収の2~3%と引き替え、そして株式を選択しなかった場合、賃金は現状で凍結になるという（「フィナンシャル・タイムズ」10月14日）。そして、ジョスパン政府は、エール・フランスの完全民営化、過半数民営化はあり得ないと言明しているので、同航空は部分民営化後も国有企業として存続していくことになりそうである。つまり、それは基本的にはエール・フランスが「公共企業体」として維持されるということであり、パイロットおよび職員は「公共企業体

第2図 フランスが出てこないOECDの各国規制緩和・民営化図表



(出所) OECD編・山本哲三／松尾勝訳『規制緩和と民営化』東洋経済新報社、1993年（第1刷）、1996年（第2刷）96ページ。

労働者」という身分を保持することになる。われわれは、エール・フランスの例を通して、フランスのような国で国有企業という企業形態の存在がどのような意味をもっているのか、改めて検討して見る必要があるように感じる。

ここに、データとしては少し古いが、1992年にOECDが調査し、まとめた加盟諸国における規制改革、民営化と競争政策の状況を主要業種別に整理したサーベイがある。それをチャート化したものが第2図の紹介例である。見られるようにここにはフランスは出てこない。どの業種をとっても

同様である。本文では業種毎の国別記述にフランスの項が独立してあるにもかかわらず、図表はすべてこのようになっている。英米型市場経済主義の民営化に歩調が揃わないフランスの状況を図表化することに対して、フランスが抵抗したのかもしれない。

5月28日のエール・フランスの経営状況について発表のさい、スピネッタ社長は、同社が米国の2つの航空会社、デルタ・エア・ラインズおよびコンチネンタル・エアラインズとの提携を固めてきたが、これは、ヨーロッパにおけるエール・フランスの地位を補強するものであり、イタリアのアリタリアがKLMをヨーロッパの提携相手として選択する決定をしたことによってエール・フランスが孤立させられるという強い懸念を帳消しにするだろうと述べた。詳述はできないが、この数年来、世界の航空会社の国際的合従連衡が激しく進行しつつあり、「国際的戦略提携」の4大集団が形成されている（第3図参照）。ところが、エール・フランスは、この集団のどこにも入っていない。日本航空とはコード・シェアリング、マイレージ・サービスで提携関係があるものの、他は明らかでない（『航空ビッグパンの衝撃』『週刊東洋経済』98年3月21日、「フィナンシャル・タイムズ」同年7月9

日、その他）。

このようなかたちをとって、世界の航空市場は「メガ・コンペティション」と呼ばれる競争激化の新局面に突入し、それと絡む激烈なリストラ攻撃が空運労働者に襲いかかっている。なかでも、日本の航空リストラは世界に類のない「ルールなき資本主義」の典型とも言える形態のものとなっている（航空労働研究会『規制緩和と航空リストラ』旬報社、1998年、「しんぶん赤旗」98年8月27日）。とくに、98年に入ってから、パイロットの賃金水準および賃金体系に照準を当てた一斉集中攻撃となっているのが特徴的である。マスコミの集中砲火や、スチュワーデ

ヨーロッパ労働運動再論

第3図 主な航空会社の提携状況

	欧州	米国	その他
スター・アライアンス	スカンジナビア185 ルフトハンザ・ドイツ616	ユナイテッド1794	タイ国際270 エア・カナダ263 バングラ208 ブラジル208 全日空428
ワン・ワールド (AA-BA連合)	ブリティッシュ・エアウェイズ938 イベリア238	アメリカン852	カナディアン234 カンタス518
NW-KLM 連合	KLMオランダ444 アリタリア302	ノースウエスト1006 コンチネンタル571	日航697 JAS111 交渉中
デルタグループ	スイス197 オーストリア48 サベナ88	デルタ1369	

(注) 数字は1995年(アリタリアは94年)の旅客輸送量(単位は億・旅客キロ、国際線、国内線の合計)

(出所)「朝日新聞」98年7月18日

ス、地上職とパイロットとを対立させ、孤立化させるたくらみ、ありとあらゆる攻撃や策謀の中で全日空乗員組合は98年4月に15日間の長期ストを執行、6月にもスト再開の態勢に入った(企業別の枠をこえた産業別組合の日乗連も連帯の方針を決定)が、諸情勢を考慮して中止となった。しかし、パイロットを屈服させようという、会社側(および財界)のねらいが成功したというわけではない。

さらに、こんどは、8月末～9月初、アメリカのノースウエスト航空とエアカナダで、パイロットの長期大規模ストが執行された。ここでは、日本のような攻撃の陰湿なやり口などは全く入り込む余地がないほど威風堂々たるたたかいとなった。ストはほぼ2週間にも及び、いずれも、労働側の要求が受け入れられるかたちで妥結を迎えた(「しんぶん赤旗」98年9月17日、「日本経済新聞」同9月14日、なお、Business Week, Sep. 14 1998をも参照)。このほか、98年には、アイルランド、メキシコ、アルゼンチン、フィリピン、ギリシャなどでもパイロットたちのたたかいがあった。

98年夏、ブリティッシュ・エアウェイズ(BA)とアメリカン・エアラインズ(AA)の提携がEUにおいても公式に承認され、9つの他の各国航空会社とともに「ワン・ワールド」グループ(BA-AA連合)が形成されることになった。これに対応して、国際航空連合加盟各社に所属する11カ国のパイロ

ットたちの「乗員組合連合」が結成された(8月26日、東京)。BA-AA連合に加わる9つの会社というのは、カンタス(Quantas)、カナディアン・エアラインズ、フィンエア、イベリア、Lot、キャセイ太平洋、日本航空、Lanチリ、アルゼンチン・エアラインズで、これら各社の乗員組合代表は9項目から成る「基本合意書」に調印した(「しんぶん赤旗」8月27日、「フィナンシャル・タイムズ」8月27日)。この「乗員組合連合」は、この基本合意書を基礎として団体交渉を行っていくことになる。

「規制緩和」「自由化」をてこにして、一方では巨大国独占体の世界市場分割と支配の体制を再構築し、他方で、「労働市場と労働

のフレキシブル化」を極限まで推し進めるために労働組合の力を完全に骨抜きにし、基幹労働者の戦闘力を奪い取り、屈従させることが支配層にとって戦略的なカギとなっている。しかし、エール・フランス、ノースウエスト、カナディアン、全日空などのパイロットたちのたたかいは、資本の意図を打ち砕いた。

伝えられるところによれば、アメリカの国際航空貨物大手フェデラル・エクスプレス(Fedex)のパイロットたちがこのほど賃上げ要求でスト権を確立した(「日本経済新聞」98年10月26日、11月11日)。これは、昨年の、アメリカのUPSストと同様の衝撃力を持つ可能性がある。

むすび

ヨーロッパ労働運動について論じることが主題の本稿で、何故にアメリカその他でのたたかいに触れるのか、奇妙だという印象を持たれる向きもあり得るであろう。その理由はこの1、2年来のアメリカでの労働者の相次ぐ大闘争と勝利が民間中心という特徴をもち、ヨーロッパの労働運動と際立った対照を示しているからである。能力不足と証明不足で小稿の問題意識をうまく展開できなかったが、それは、フランスの労働運動が、「公共部門」主導(=基軸)型という、この国特有の特徴を持ち、そのことによってヨーロッパ労働運動全体の90年代後半の新局面を

拓り開く先駆的役割を演じたという認識にあった。だが、なぜフランスで基幹的「公共部門」の比重が他の欧州諸国（とりわけ英独）や米国に比し相対的に高いのかという問題説明の必要を提起しようと思ったからである。国営企業の民営化とリストラ問題は、シラク＝ジュッペ政権からシラク＝ジョスパン政権への移行の大きな契機でもあった。

第2には、98年9月の欧州各国長距離トラック運転手の統一行動に典型的に見られるように、「ユーロ・スト」的形態のたたかいが目下のところフランスを基軸としてヨーロッパに広がるという傾向を持っていることである。

第3に、空運国際独占体の合従連衡（「二乗化された独占」）に伴うリストラにおいて、ターゲットがパイロットそのものに移ってきた（とりわけ日本）。こうして、パイロットの直接の「国際的組合化」とパイロット・ストの国際化が不可避となりつつある。エール・フランスのたたかいは、今後そうなるであろう。

第4は、これらのたたかいは、いずれもネオリベラリズムとの対決という方向を辿らざるを得ない、ということである。

(注)

- 1) Robert MacDonald, Informal working, survival strategies and the idea of an 'underclass', in: Richard K. Brown (ed.), *The changing shape of work*, McMillan Press, 1997.

- 2) OECD が推進してきた多国間投資協定 (MAI) についての協議が10月20日パリで開かれたが、フランスがこの会合への参加を拒否したことにより、公式協議が非公式協議に格下げとなり、日程も1日短縮された。こうして、公式レベルでの協定交渉再開のメドも立たず、「近い将来の合意は事実上不可能」(OECD関係者)という情勢にあると伝えられている。フランスのジョスパン政府のこの頑強な姿勢が、MAI そのものの破綻に決定的作用を及ぼしている（『日本経済新聞』1998年10月21日）。
- 3) 98年5月に合意され、9月にそれぞれの株主総会で承認されたダイムラー・ベンツ社と米クライスラー社の国際的合併によって、両社の防衛航空・宇宙部門も統合されることとなった。これまでのダイムラー・ベンツ・エアロスペース (DASA) は「ダイムラー・クライスラー・エアロスペース」(DaimlerChrysler Aerospace) と社名変更された。そして、仏エアロスペース社抜きでブリティッシュ・エアロスペース (BAe) との2社だけで、ヨーロッパ的規模の防衛生産統合が可能であるかのようなそぶりを一方で誇示しつつ、他方で仏エアロ社の民営化促進の圧力をかけ続けた（『フィナンシャル・タイムズ』98年10月27日）。だが、英独仏3社の統合でダイムラーに主導権を握らせたくないフランス側は、第2図に見られるように「仏-仏の内輪固め」による自国企業群の統合再編を優先させて引き延ばしを図ったのであった。アメリカで展開されてきた航空機産業の大規模集中に対抗して「ヨーロッパ航空宇宙防衛会社」(EADC) という単一会社創設が急がれており、98年11月16日には英独仏、スペイン、イタリア、スウェーデンの6つの会社による合意が発表されるといった動きも見られる（同上誌、11月17日）。しかし、そのカギはジョスパン政府がエアロスペース社の民営化をどこまで進めるかにかかっている。

(理事・大阪経済法科大学客員教授)

1999国民春闘白書

—— 不況打開・雇用とくらしを守るたたかいを 全労連編

政府発表の統計が次つぎと過去最悪を更新し、失業・雇用問題が一刻の猶予も許されない情勢下でたたかわれる99年国民春闘。労働者の雇用と生活、労働条件を守り、改善する方向をさし示す。定価1300送料240円

〒105-0004 東京都港区新橋6-19-23
振替00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-3433-1856
FAX 03-3434-7301

国際・国内動向

フランスの教員の労働時間と 給与はヨーロッパの平均値—『ル・モンド』より

ベアトリス・ギュリ
(草間 輝子訳)

フランス文部省では欧州連合加盟国で働く450万人の教員の労働時間と給与について比較研究調査を行った。フランスの教員は優遇も、冷遇もされていない。

フランスではリセ¹⁾の改革計画の中で、教員の労働時間が検討されている。この時点で、文部省が行ったこの調査は、ヨーロッパの一部の国々では、教員の公務としての労働時間の中に、打ち合わせや生徒、その家族との面談などに当てられる時間が算入されていることが判明した。この比較調査でフランスの教員が給与、労働時間、ともにヨーロッパの平均的位置を占めていることがわかった。フランスでは、準備、採点、打ち合わせなどに当てられる時間は、授業時間の1時間に相当すると算定される。初等教育の場では、フランスの教員の労働時間はヨーロッパの平均より長い、給与の面では高い昇給率を享受している。中等教育の労働時間では、ほぼ同じ給料のヨーロッパ諸国の同僚より短い。

ヨーロッパで教鞭を執るとして、ある国では快適だが、他の国ではそうとはいえない。450万人の教員が働く欧州連合加盟国では国によって労働時間や給与に著しい格差があることがその理由だ。文部省は3月19日付の非公開文書の中で、OECDとヨーロッパ共同体が発表した数字に基づいて、非常に示唆に富む比較研究をしている。調査は国際交流・協力派遣代表団によって行われ、同時にリセの改革計画の中で教員の労働時間変更が検討されていた。

まず、2つの国家群に大別される。その1つは、これが大多数なのだが、フランス、ベルギー、ドイツ、アイルランド、ルクセンブルグなど、授業時間だけを制定している国々のグループ、もう一方は、労働協約の中に教育活動、すなわち、すべての国の

ヨーロッパにおける教員の給与と労働時間

(1995年)

初等教育過程

イギリス	学校長が決定する 不明	約32時間30分
ドイツ	26~28時間 (1) 170,350フラン	
デンマーク	25時間 144,950フラン	25時間
スペイン	25時間 140,100フラン	30時間~37時間30分
ベルギー	23時間20分 133,000フラン	26時間
フランス	26時間 127,700フラン	27時間
イタリア	18時間 106,400フラン	22時間
ギリシャ	18時間45分 82,100フラン	27時間30分

中等教育過程 (後期)

イギリス	学校長が決定する ? 不明	約32時間30分
ドイツ	23~27時間 (1) 198,450フラン	
デンマーク	25時間 186,650フラン	25時間
ベルギー	20~22時間 (1) 181,750フラン	
スペイン	18時間 161,450フラン	30~37時間30分
フランス	15~18時間 (1) 141,050フラン	
イタリア	18時間 120,450フラン	22時間
ギリシャ	13~15時間45分 82,100フラン	18時間30分~30時間

授業時間 準備 週労働時間
15年勤続後の教員の年収

教育時間と労働時間とは別のものである。労働時間には授業時間のほかに、準備、採点、打ち合わせ、家族との面談に当てられる時間が含まれる。労働週数は36~52週で、これは国によって異なる。授業週数は35~40週となっている。フランスでは15年の職歴を持つ教員の給料は1人当たり国内総生産の1.3倍(小学校)、1.4倍(中学校)で、これはOECD諸国の中で中位を占めている。

(1) 授業の準備時間は不定

資料出所：各国文部省、各国大使館、欧州連合、OECD

教員に課せられる仕事：準備、採点、研修、生徒・家族との面談、職員会議などに当てられる時間を明記している国々のグループである。

この2番目の、法規制の進んだ国々のグループにはギリシャ、スペイン、イタリア、それにオランダなどがあり、授業以外で行われる教育活動の割合は国によって異なる。例えばスペインとオーストリアの場合は、初等教育で33～40%、中等教育では40～50%とされている。イングランド、ウェールズ地方、及び北アイルランドでは、授業時間とその他の教育活動に使われる時間の割合が学校長によって決められている。

フランスでは授業時間だけを計算に入れる。特に中等教育では、準備、採点、打ち合わせなどに当てる時間は授業1時間に相当すると見なされている。つまり、中等教員の場合は週18時間の法定授業時間に対して36時間となる。(上級教員の週授業時間は15時間)。小学校では、週27時間のうち、26時間が実際の授業時間で、残りの1時間は職員会議などに当てられている。

年収 127,700フラン

フランスの小学校はまた、教員にとって、教育時間が最も長い国の1つである。年間教育時間が、ギリシャで656時間、デンマークで750時間、イタリアで748時間であるのに対して、フランスでは910時間である。これに反して、労働時間に関しては、デンマーク1,680時間、オランダ1,520時間、スペイン1,537時間である。このうち、オランダとスペインの2カ国では、週労働時間は37時間か38時間である。では、これらの国の教員は長い労働時間に見合う高い給与を支給されているのであろうか？ フランス・フランに換算すると、彼らの給与はヨーロッパ中で最も高いとはいえない。職歴15年の教員では、オランダの小学校教員は年収138,900フラン、スペインでは140,100フラン、デンマークでは144,950フランである。彼らの給与はドイツの教員の年収170,350フラン、アイルランドの年収167,350フランより低い。その他のすべての国より高い。この中に含まれるフランスでは、職歴15年の小学校教員の年収は平均127,700フランである。

しかし、よく考えてみると、フランスの小学校教員は最も不運な人びとだとはいえない。なぜなら着任後定年退職するまでに87%もの高い昇給率を経験するからである。このような教職に引き続き在職することで、彼らは年金生活に入る直前には調査の対象となった約15カ国の中で第5位を占めることとなる。ドイツの小学校教員は初任給、退職時給与、ともにヨーロッパ中で最高額を支給されている。その初任給は年収134,000フランであり、119,450フランではじまるスペインの教員よりはるかに高給である。一方、フランスでは94,550フランと下回っている。オーストリアでは能力を認められた老練な教員は初任教員の2倍の給与となっている。さらにこの国のリセでは、その差はもっと大きく開き、初任給と定年退職前の給料とでは120%もの違いが認められる。

(答案、レポートなどの) 添削、採点

中等教育の場では授業時間は短縮され、給料は増加する。このことは学習過程が進むにつれて授業の準備と採点などに要する時間と手間がかかる割合が増えることから当然といえる。授業時間は、労働時間と授業時間がはっきり区別されているデンマーク、オランダ、イギリスを除いて多くの国で減少していることが確認される。このように、デンマークの教員にはリセで年間1,680時間の労働時間が義務づけられ、その中の750時間が授業時間である。これに対して、例えばフランスでは630時間、イタリアでは612時間である。

しかし、中等教育過程の教員の授業時間には依然として国によって大きな格差がある。週間授業時間についてみると、最高でドイツの27～28時間から、フランス、スペイン、イタリアの18時間、最低ではギリシャの15時間45分という現状である。ドイツ、ギリシャ、イタリア、ポルトガルの4カ国においては、教員生活を終える時期には授業時間は減少していて、ポルトガルでは、「中等教育の教員は教員生活の終わる時期には若い同僚より40%も少ない時間」と文部省のまとめで特に強調している。この授業時間の差よりも、給料は国によってさらに大きく異なっている。教育が上級に進むにしたがって、その額は増加する。ギリシャ、ポルトガル、イギリス——こ

国際・国内動向

これらの国は同様の方法で給与を決めているのだが——を例外として、ほとんどすべての国で、初等教育段階よりも中等教育段階の教員に高給を支出している。リセの教員では定年退職前の年収が最高のオーストリアの236,650フランから最低のギリシャの103,500フランとなっている。まとめの対象となった13カ国（すべてのデータが入手できなかった）の中でフランスは年収141,050フランとして第7位と考えられる。しかし、この数字が中等教員²⁾だけでなく、上級教員のことも考慮されていないとすれば、これにさらに上乘せする必要があるだろう。

（『ル・モンド』1998年5月20日付より）

（訳注）

1) リセとはフランスの国立高等学校。1975年に再編された中等教育の後期教育過程。これには大学進学をめざす3年制の長期コースと職業教育を行う2年制の短期コースがある。

なお、ついでに、初等教育は6～11才までの5年間、中等教育は11～15才までの前期と、15～18才までの後期に分かれ、その中でも前記のように職業教育は2年間（15～17才）となっている。（『ロベール仏和大辞典』小学館、『クラウン仏和辞典』三省堂）

2) certifiéは中等教免状取得者で、「中等教員」とした。agrégéは中等教育後期の学校であるリセ以上、つまり（リセ・国立大学）教授資格者で、「上級教員」とした。

男女共同参画社会基本法(仮称)の制定について

大塚 明子

はじめに

橋本前総理大臣は、98年2月の142国会施政方針演説において、男女共同参画社会基本法案を次期通常国会に提出することを表明した。

これに先がけ、総理大臣は97年6月、「男女共同参画社会の実現を促進するための方策に関する基本的事項」について男女共同参画審議会（以下「共同参画審議会」）という。）に諮問し、その中で基本法の原案が同審議会基本問題部会で検討され、98年6月に基本問題部会の「男女共同参画社会基本法（仮称）の『論点整理』」（以下「論点整理」という。）として公表された。同部会は、この基本法が、「社会の在り方そのものに関わり、今後のわが国の変革の柱の一つと成るものである」として、「論点整理」について自治体や民間団体、国民各層から意見を求めた。10月中旬に基本問題部会報告を決定し、審議会答申を経て法案提出に向けた作業がいま進められている。

男女共同参画社会基本法案作成に至る経緯

男女共同参画社会実現の活動は、国連が提唱した1975年「国際婦人年」の「世界行動計画」の目標を各国が達成するため、我が国でも内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部（以下「企画推進

本部」という。）が設置され、77年に「国内行動計画」を策定したことに始まる。これ以降、4回の世界女性会議等において採択された国際文書（「世界行動計画」の実施状況の検討や評価、目的達成に向けた戦略等、最も基本的なものは、79年に採択された、いわゆる「女子差別撤廃条約」。）の規制を受けながら、日本における男女平等・女性の地位向上対策が進められた。その取り組みの中で特筆的なことは、85年のいわゆる「男女雇用機会均等法」の成立であろう。

「企画推進本部」は、78年に第1回の国内行動計画に関する報告書「婦人の現状と施策」を作成して以来、98年7月までに通算11回の報告書を作成・公表した。その間、85年世界会議の「ナイロビ将来戦略」を受け、87年に「西暦2000年に向けての新国内行動計画」へと行動計画の第1次改定を行った後、97年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」を受けての新しい行動計画が検討された。

これに先立つ94年には、国内本部機構の充実を図るため、「企画推進本部」を改組し、内閣総理大臣を本部長、内閣官房長官・女性問題担当大臣を副本部長とし、全閣僚を構成員とする男女共同参画推進本部を設置、総理大臣の諮問機関として「共同参画審議会」が初めて設置された。そして同年、同審議会

に対し、「男女共同参画社会の形成に向けて、21世紀を展望した総合的ビジョン」について諮問し、96年に「男女共同参画ビジョン」(以下「ビジョン」という。)を答申。この「ビジョン」を受けて、同年に新たに第1回国内行動計画として「男女共同参画2000年プラン」(以下「プラン」という。)が発表された。「論点整理」には、上記の経緯から、「ビジョン」・「プラン」の趣旨・内容が基本的に盛り込まれている。

男女共同参画社会基本法「論点整理」の概要

「論点整理」は、「基本法の必要性」と「基本法に盛り込むべき事項」の2構成からなっている。このうち「基本法の必要性」では、まず男女共同参画社会実現の必要性について触れ、その1つは①人権の確立、②政策・方針決定過程参画による民主主義の成熟、③社会的文化的に形成された性別(ジェンダー)に敏感な視点の定着・深化、④21世紀を切り開くために男女共により質の高い生活を実現する新たな価値の創造、⑤地球社会への貢献の5つの目標を達成するため。もう1つは、我が国の①少子・高齢化の急速な進展、②国内経済活動の成熟化・国際化、③情報通信の高度化、④家族形態の多様化、⑤男女の地域社会との関わりの変化に適切に対応することが緊要なためと説明している。

次に、男女共同参画社会形成のための基礎的条件として、基本法は個別法令の解釈・運用・立案や各政策がその理念に沿って矛盾のないよう総合性・計画性を確保する手段であり、政策推進が経済・社会情勢の変化に対応して総合的・効率的に展開するように、基本計画に沿った調整の仕組みを設ける必要があること。そして性別に基づく差別の撤廃や社会制度・慣行の見直し等のためには、このような機能を持つ基本法の制定が不可欠であり、その実施体制として基本計画の樹立可能な総合調整権を持つ機構を設置する必要があるとしている。

「基本法に盛り込むべき事項」においては、法案の概要を列記したもので、目的、基本概念、国および地方公共団体の責務、基本的施策、推進体制等が示されている。

「論点整理」の評価と問題点

国際婦人年「世界行動計画」は、当初、1975年から85年の十年間にその目標達成を目指したが至らず、その活動が今日まで継続されてきた。この中で、日本の推進機関「企画推進本部」は閣議決定(1975・9)により設置されたまま、法に根拠を置く恒久機関という性格を持たなかった。その「企画推進本部」の男女平等実現への取り組みは、女性の政策決定参加促進を主軸とする活動や「男女雇用機会均等法」制定等に見られるように、限定的・遅延的で、「女子差別撤廃条約」等の履行状況からみた日本の国際的評価も決して高くない。このことから女性団体等は、実効ある施策の推進と推進体制の恒久的な拡充強化を求めてきた。その意味では、これまでの男女平等実現の法的整備や施策の強化それ自体は、日本の労働組合・女性団体や国際的な幅広い継続的活動の一定の成果として評価してよいであろう。しかしその上に立ってみるならば、「論点整理」は、北京会議の「行動綱領」で強調された女性のエンパワーメント(力をつけること一政府訳)を恰好の根拠として、基本法を男女平等という到達点ではなく、共同参画という平等実現のプロセス法に止めたもので、現状の到達点からみても何の先進性もなく、「いま何故この基本法制定なのか」との疑問を禁じ得ない。

逆に「論点整理」の中で注目しなければならないのは、「21世紀にかけて我が国の経済・社会環境の変化」すなわち、少子・高齢化の急速な進展や経済の成熟化・国際化、情報化等の変化に適切に対応するために男女共同参画社会づくりを位置づけていることで、しかもそれが「ビジョン」・「プラン」を通して次第に強調されていることに政府側の情勢に対する逼迫した意図が感じ取れる。

「論点整理」でも、「今後、地球規模の経済競争を迫られるなかで」「我が国が持続可能な発展の道を確保するためには、これまでの画一化、均質化」から「多様化・個性化による価値を創造していくことが求められている」と指摘しているように、国際的な大競争と国内の少子・高齢化の急速な進行に対応して、膨大な国民の税金を投入しての金融・独占資本の救済、介護保護法の制定・年金・医療制度の改悪など国民の収奪機構の強化や給付の引き下げ、労基法・派遣法等の改悪による労働条件切り下げや大量リス

国際・国内動向

トラによる労働力の流動化などを強行している中で、男女共同参画の名において政府・資本の危機脱出に女性を全面的に協力させようという、いわば総動員法とも受け取れる。「ビジョン」・「プラン」においても、男女共同参画の実現として労基法「女子保護規定の検討」があげられているように、それらの結果は、男女平等の後退に他ならない。

このような政府・資本の意図が盛られた「ビジョン」や「論点整理」を「共同参画審議会」等が無批判に作成してしまう背景には、性別意識の解消等に限定した政府の取り組みに対し、北京会議以降特に目につく「性別（ジェンダー）に敏感な視点」で全てを割り切る現代フェミニズムの同調がありはしないか。階級社会においては、女性達の要求や人権尊重・男女平等に名を借りて政府・資本は意思貫徹を行うことを忘れてはならない。

さらにもう1つ留意しなければならないことは、国家行政「機構改革」として、「1府12省」とする

「省庁再編法」が具体的に進行しているとき、内閣府に「総合調整権限を持つ機構」と、その中に「基本法に盛り込むべき事項」の推進体制で触れている苦情処理機関（オンブズパーソン）を設置することは、男女雇用機会均等法や女性の地位向上対策と女性問題連絡調整権限を持つ労働省女性局と競合し、労働行政の分轄・解体へと作用する危険がある。労働行政の女性の地位向上対策は、女性問題の多くが経済的自立や労働問題により解決することが多いことに依拠して所管されたものであり、また、女性労働者への差別は、種々の雇用・労働条件問題と不可分に結びついており、労働行政の専門性・独自性が確保されてこそ解決への実効性を持っている。強力な権限を持つ内閣府が21世紀に向けた政治色の濃い男女共同参画基本法を所掌することにも危惧がある。

真の男女平等実現に向けては少なくとも以上の点に留意した法対応が必要であろう。

（会員・女性労働問題研究者）

ILOが異常な厚生省に「勧告」 ——全医労への組織攻撃はILO98号、87号条約違反 宇和川 邁

団交拒否し、長時間夜勤を強行

厚生省は、1996年10月、国立病院の看護職場に、長時間夜勤・二交替制勤務の導入をめざし、所管の病院長にたいして「看護婦等の二交替制勤務の実施について」と題する「通知」を出した。これにたいして、全医労（全日本国立医療労働組合、約3万6000人）と全医労が加入する医療産業別労働組合の医労連（日本医療労働組合連合会、約17万5000人）は、この「通知」は第1に、国民世論の支持のもとに「看護婦確保法」を制定（92年）させるまでに発展している看護婦増員のたたかいに歯止めをかけ、医療労働者の半数近くを占める看護婦（准看護婦含む）に非人間的な労働を強い、それを突破口にして1万に近い国公私立すべての病院の人減らし「合理化」を推し進め、看護サービス水準を引き下げ・患者の安全を脅かすもの、第2に、財界の意向にそい、女性

を安上がりの労働力として利用する条件づくりのための労働基準法の時間外労働、休日労働、深夜労働にかかわる「女子保護規定」の撤廃・労働諸法制改悪と連動するもの、第3に、看護婦の増員による夜勤条件改善・看護サービス水準引き上げのたたかいを発展させてきた全医労や医労連の運動と組織にたいする攻撃的性格をもったもの、として「通知」の実施を阻止するために、患者とその家族、地域住民、さまざまな団体の支持を求めながらたたかいをすすめている。

厚生省が国立病院に導入しようとしている長時間夜勤・二交替制勤務とは、これまでの1日8時間労働を基礎にした三交替制勤務を一方的に変更し、三交替制勤務における準夜勤務と深夜勤務とを連続させて一勤務とし、最高16時間（拘束17時間30分）にするとするものである（図参照）。87年の労働基準法改悪で、8時間労働制を実質的に否定する変形労働

時間制の大幅な「弾力化」措置が導入された(93年、更に改悪)。この法改悪にもとづいて国家公務員の労働時間制も改悪され、人事院は、病院など「各省各庁の長は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員の週休日及び勤務時間の割り振りの基準」の項のなかにおいて、「1回の勤務に割り当てられる勤務時間が16時間を超えないこと」を条件に長時間勤務を認めた。これが根拠となっている。

看護婦の勤務体制のこうした変更は、重要な労働条件の変更であり、厚生省はその実施の可否や条件整備などに関して、当事者である看護婦及び当該職員団体である全医労と誠意をもって協議を行うべきものである。全医労は反対の意思を明らかにし、交渉を繰り返し要求した。しかし、厚生省は全医労及び各病院支部との事前協議・交渉要求にたいして、これは「管理運営事項」にあたるものであり、事前協議・交渉の事項に該当しないと、拒否し続けている。

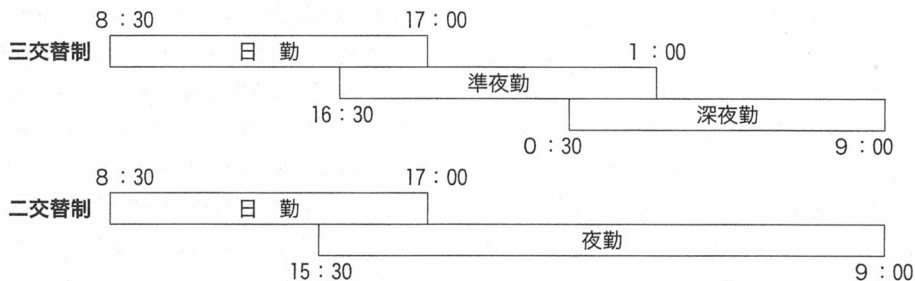
相次ぐ、異常な組合攻撃

86年1月、臨調「行革」路線にもとづいて、厚生省は「国立病院・療養所の再編成・合理化の全体計画」を発表し、ハンセン病施設13を除く239の国立病院の3分の1にあたる74の切り捨て、国立医療機関網の事実上の解体を開始した。当該組合の全医労は、医労連、たたかうナショナルセンター全労連とともに、地域的、全国的な共闘組織をつくり、国立病院を国民医療・地域医療のトリデとして存続・充実を

願う地域住民と連帯してたたかい、その実施をこれまで統合・廃止12、移譲7、計19ヶ所にくい止め(98年7月現在)、厚生省は「全体計画」の2000年度末までの完了の見通しをもち得ない状況に追い込まれている。全医労の地域住民と連帯した反撃が強まるなかで89年に入ってから、全医労への組織攻撃が顕著になった。これは、臨調「行革」路線にもとづく医療・社会保障の相次ぐ切り捨て反対運動の重要な部隊となっている医労連のなかの最大組織である全医労にたいする組織攻撃を企図したものである。

また、国家公務員として団体交渉権、ストライキ権を剥奪されている全医労は、その代償機関として設置されている人事院に看護婦の増員・労働条件改善のために、夜勤は月6日以内にする、1看護単位のベット数は40ベットを限度とする、夜勤は複数体制にする、を柱とする「看護婦等の夜勤制限に関する行政措置要求」を提出した(63年4月)。人事院は看護職場の実態調査を行い、看護婦の夜勤日数を制限する必要を認め、夜勤日数を月8日に制限し、病棟での1人夜勤を計画的に廃止すべきである、との「判定」を下した(65年5月)。91年11月13日、全医労はこの「判定」の実施を繰り返し要求してきたにもかかわらず、厚生省が26年間も放置してきていることに抗議し、「判定」の即時実施と看護婦の大幅増員を要求して、時間内に食い込む短時間の職場集会を実施し、医労連の統一行動に参加した。厚生省は、この行動に対し、全医労の組合員3090人に昇給延伸、一時金削減などの経済的制裁を含む懲戒処分を行っ

看護婦の二交替制勤務と三交替制勤務のシフト表の一例



(全医労注) 厚生省は、みせかけ上の夜勤回数を減らすため、一日8時間労働の原則をくずし、二交替制勤務(夜勤の一勤務8時間を12時間～16時間労働に延長、最長の拘束時間は17時間30分、通常50人の患者を2人で看護する)を団体交渉抜きに導入している。二交替制勤務での1回の夜勤時間は、三交替制勤務に比べ、倍となるため、物理的に夜勤回数としては半減することになる。なお、三交替制の場合も、二交替制の場合も、人事院規制により、仮眠時間は与えられていない。

国際・国内動向

た。この処分以降、厚生省の全医労にたいする組織攻撃はさらに強まった。92年後半からは、各病院当局は当該病院支部との団体交渉を拒否しはじめた。各病院支部がさまざまな提案を行うたびに、当該病院当局はそれらは「管理運営事項」または「権限外事項」にかかわるものであり、団体交渉の議題にはなり得ないという態度をとるようになった。

加えて、92年7月、厚生省は前述の「全体計画」推進や人減らし「合理化」を推し進め、全医労にたいする組織攻撃をさらに強化するために、国立病院部を設置するなど厚生省本省組織の改革を実施し、次いで「業務改善命令」を出した。それ以降、日常的な組合活動の制限を強化しはじめた。厚生省は、後述する「賃金職員」（定員外職員、民間でいう臨時職員）の削減、業務委託・下請け化、病棟統合・縮小などとともに、これまで労使間で確認されてきた組合活動にかかわる合意を守らず反故にする態度をとってきた。例えば、全医労の各病院支部の定期大会など会議室の使用について、会議への出席は当該病院の職員に限るという条件で許可するという事例などである。これは、当該病院の職員でない全医労の役員は会議に出席できないということを意味する。また、全医労の各病院支部の定期大会開催時、病院当局側は会議室の利用について以前には認められていた組合旗の掲示をしないという条件でのみ許可するという事例なども出ている。特に定員のきびしい締めつけのなかで、病院職場の慢性的な人手不足を補っている「賃金職員」の大幅な削減・処遇の大幅な切り下げが強行され、全医労の組合員となっていた約11,500人の賃金職員の多くは、劣悪な処遇のもとで働かされることになり、やむなく退職に追い込まれ、全医労も大きな組織的打撃を受けることとなった。

これまで労使間の合意にもとづいて認められていた全医労の掲示板の設置場所の制限（約20平方メートルの広さをもつ国立病院で掲示板が2ヶ所にしか許可されず、職員の目に触れる機会が著しく制限されるようになっている事例など）、組合ニュースの配布・回覧の制限（職場で直接組合ニュースを配布することが禁じられ、組合ニュースは勤務時間前に職員の出勤時、入口での配布のみが認められ、24時間稼働している病院では勤務時間は多様であり、結果

として組合ニュースを受け取ることができる職員の数が制限されている事例など）、病院の近隣の施設外での組合活動にたいする威嚇（病院の門前の街頭での抗議行動にたいして病院事務部長はじめ病院当局側の職員がカメラやビデオカメラを手に監視にあたった事例など）、などが行われた。さらに重大なことは、「業務改善命令」が出されてから、職員の配置転換・異動について本人への事前の打診が行われなくなっていることである。組合役員にたいする報復的配置転換は数多く存在するが、その典型は全医労A病院支部の職場委員であったS氏にたいする配転命令である。S氏は、家庭の事情のため配転を望んでいなかった。S氏は5年前に妻が死亡したため、日々の勤務の傍ら、3人の子ども（15歳、14歳、12歳）を養育しなければならなかったからである。しかも、子どもの1人は、病弱のため、しばしば病院に通うことが必要であった。A病院当局は、S氏の家庭事情を充分認識しつつも、あえて自宅から往復で3時間もかかるB病院への転勤を命じた（転勤前の通勤時間は片道5分であった）。S氏は98年3月27日、人事院に苦情の申立てを行った。しかし、人事院の決定が下される以前の4月1日に配置転換が実施された。組合活動に熱心に取り組んできたS氏にたいする当局の報復的措置といえるものである。

情勢を切り開き、あらたな段階へ

厚生省によるこうした報復的措置を含む全医労にたいする執拗な組織攻撃は、職員の団結、切実な要求実現の手段をつぎつぎに強圧的に制限している。全医労の組合員は最高時の4万6811人（92年5月）から現在3万2500人へと後退させられた。しかし、全医労は、国立医療機関網の解体反対、国立病院の民営化への過渡的形態である「独立行政法人化」反対、医療・社会保障の確立、看護職場への長時間夜勤・二交替制勤務導入阻止などの旗を堅持し、みずからの切実な要求の実現とともに、国民の医療・社会保障の拡充のためにたたかいつづけている。全医労、医労連の国立病院の看護職場への長時間夜勤・二交替制勤務の導入阻止のたたかいは、前述のような厚生省のはげしい組織攻撃にも屈せず、患者とその家族、他産業の労働者、民主団体の支持、さらに

国会での共産党議員の総理大臣、厚生省にたいする不当性の追及などをバックに、ねばりづよく果敢につづけられ、今回の「通知」の前段として行われた「二交替制勤務体制実証的研究」と称する試行の強行に至る期間などを含めれば、すでに3年が経過している。しかし、現存する233の国立病院のうち76ヶ所(約33%)、1700の病棟のうちの130の病棟(約8%)への導入に押しとどめている(98年7月現在)。

厚生省は、この勤務体制の導入にあたって、「夜勤時間が長くなることにより、継続して患者のベッドサイド・ケアにあたるのが可能となり、患者の状態も的確に把握できるから、質の高いケアを提供することができる」、「患者が夜寝る前と朝起きたときの看護婦が同じだと安心できる」などを、患者のメリットとして宣伝している。この患者のメリット論なるものも、看護婦の体力・気力の限界を超える、注意力も鈍り、医療ミスを引き起こす危険性を増大させる、看護婦が疲れ切った顔で患者に接することは患者に安心感どころか逆に不安感をあたえる、ということが実感されるなかで破綻しつつある。そのことは、すでに九州社会医学研究所が、この勤務体制の導入後1～2ヶ月の時点で行った調査が明らかにしている。「高い疲労感」「眠気とだるさ」「注意集中の困難」「局在した身体違和感」「仮眠の効果」「三交替時と二交替夜勤との比較」「ストレス関連疾患の増加」「家庭生活の変化」「燃えつき症候群・メンタルヘルス」「疲労困ぱいと看護の質の低下」などを多角的に分析したうえで、「このような長時間夜勤は集中力の低下、ひいては事故につながる危険性を指摘できる」としている。

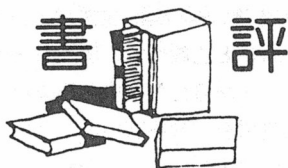
国立病院の看護職場への長時間夜勤・二交替制勤務の導入の動きが明らかになった段階で、全医労東京地区協議会の代表が「日本の職場における人権侵害を国際世論に訴える実行委員会」要請団のメンバーとして、ILOに提出した「日本の国立病院・療養所における組合攻撃と差別に関する実態報告」がILO結社の自由委員会(労働組合の団結権、団体交渉権などの侵害を扱う)に受理された。この報告は、労働組合にたいする組織攻撃として、①団体交渉の拒否、②日常的な組合活動への規制、③組合幹部の強制的配置転換、④ストライキにたいする大量処分、

などを挙げた。これらは、全医労全体にかかわる重大な課題であり、「国立医療を守る闘争委員会」規模(全労連、国公労連、医労連、全医労で構成)の大きなたたかいであると位置づけ、厚生省を国際的に孤立させていくことを目指して取り組まれた。訴えを裏付ける追加資料を、労働法学者、弁護士などの助言・援助を得て提出し、さらに全医労代表をILOに派遣して慎重な審議を要請した。日本政府からの反論も送付され、それら全てが慎重に審議され、97年11月に開催されたILO第270回理事会で、結社の自由委員会は厚生省が全医労にたいして行っている組織攻撃の事実を不当なものとして認定し、ILO理事会は日本政府に是正「勧告」を行うことを決定した。

とりわけ重要なことは、たたかひの最大の争点となっている長時間夜勤・二交替制勤務をはじめとする事項についての団体交渉拒否にたいして、厚生省を批判し交渉議題を制限すべきでないとするなどの国際的な世論を引き出したことである。この是正「勧告」にたいして、幅広く労働法学者、弁護士、経済学者、文化人、映画監督、俳優、漫画家などから喜び・支援のメッセージが寄せられている。たたかひは、きびしい情勢を切り開き、あたらしい段階に入ったといえる。

しかし、ILOの「勧告」後も、厚生省は誠意を示して全医労に対応していないばかりか、前述のように全医労A病院支部の職場委員であったS氏にたいする報復的配置転換、看護婦更衣棟にある組合掲示板の撤去、組合専用のメール・ボックスの撤去などを強行している。全医労は、更に厚生省のこれらのあらたな組合敵視の事実をILO条約勧告適用専門家委員会(ILO条約・勧告の適用状況を監視する常設の一般的監視機関)に提出し、受理された。全医労にたいする組織攻撃は、ILO98号〈団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する〉条約、及び87号〈結社の自由及び団結権の保護に関する〉条約違反として審査されることになった(98年11月～12月に開催)。全医労はひきつづき厚生省の誠意ある対応を迫るとともに、長時間夜勤・二交替制勤務の導入拡大の阻止・導入されたところの撤回を迫るたたかひを強めていく決意を固めている。

(労働総研事務局長)



「規制緩和」があたかも国民の生活を豊かにすることを約束するような喧伝がなされる一方で「規制緩和」の名のもとに「労働基準法の改悪」にみられるようなこれまで勝ち取られてきた労働者の権利を奪う動きや、「大店法廃止」にみられるような弱者切り捨てが極めて短期間に相次いで強行されようとしている。日本の独占資本が国際独占資本との競争戦に太刀打ちできるようにするために従来の規制や枠組みを越えて、より高蓄積が可能となるような環境を整備しようといった政策目的が次第に明瞭なものとなりつつある。同時に「規制緩和」なるものが喧伝されていた内容とは異なり、国民の生活を脅かすものとして誰の目にも明らかなものとなろうとしている。

国際独占資本のための「規制緩和」か、国民の暮らしと権利を守るための独占資本に対する「規制」か、という選択肢を認識せざるをえない状況となっている。

著者はこのような現状の中で、「独占資本に対する民主的規制」の方向性こそが、「経済民主主義」であり、この方向性を明確にし、充実させることは経済学の最重要課題として位置づけられるべきものであることを強調している。

まず第1章「現代の経済原論の方向」において「経済民主主義論」が現代の経済学の最重要課題の1つであることが示され、第2章～第4章において現代の資本主義社会が人間社会の発展過程におけるどのような歴史的段階にあるかを確認している。すなわち第2章「現物経済から商品経済へ」において発展段階の始源的部分、第3章「資本主義経済の基礎理論」において基礎的部分、第4章「独占資本主義の経済理論」において現代的部分が叙述展開されている。

関 恒義著

『現代の経済原論』

北川 和彦

る。第5章「民主的改革の経済理論」において本論ともいえるべき「経済民主主義論」のさらなる展開がなされている。

本書の主な特徴は以下のように列挙されうるであろう。

①現代の資本主義の「方向性」に照準があてられている。貧困、失業、インフレーション、環境破壊等々の現代社会の抱える矛盾の多くは国際独占資本本位の体制によってもたらされた矛盾であり、このような矛盾を克服するためには国際独占資本に対する「規制」に取り組まなければならないことを明確にしている。

②歴史的発展過程と社会的価値との対応関係や相互関係について注意が払われており、資本主義経済を擁護し、独占資本の利潤追求にとってより有効な環境条件を整えようとする経済学の展開がどのようなものであったか、示されている。

③国際独占資本に関わる政治的な過程の展開に紙幅が割かれている。非同盟運動の高揚を背景としたNIEO（新国際経済秩序）にみられるような国際独占資本規制の方向性を著者は「国際経済民主主義」と位置づけており、サミット路線にみられるような独占資本擁護の国際体制の構築はこのような「国際経済民主主義」の方向性との対抗関係の中で進められていることが示されている。

本書の最も主要な論点、「経済民主主義の確立と充実」は現在の経済学の最も重要な課題」という点については評者もほぼ同感であり、とりわけ独占資本の規制の問題の検討は現時点において避けて通ることのできない課題であるといえるであろう。

しかし「経済民主主義」の内容、とりわけ「独占資本に対する規制」については、検討されるべき多くの問題が残されているように思われる。具体的内容に一步踏み込んで考察しようとする、大きな「難

間」が待ち受けていることを自覚せざるをえない。

資本主義経済は個別企業が予測にもとづいて産出量、雇用量および投資の「決定」を行い、市場における結果を通じて諸資本間の競争が展開されるシステムである。「規制」はこの企業の「決定」に何らかの制約を与える、ということの意味するが、範囲をどこまで認めるか、どのような手順で、どのような方法でそれを行うかということが問題になる。投資、雇用量、産出量についての決定は個別企業に委ねられるという現行システムをさしあたっては変更しない、という前提を置くならば、投資に直接、間接、抑圧的な影響を及ぼす規制は、一般的には「雇用への影響」を避けることはできない。このような事態は個別企業が各雇用量水準に対応して、一定水準の利潤を要求することから生ずる。したがって例えば「利潤に対する規制」は、多くの場合、独占資本の「雇用の削減」という反応となって現れることになるのである。

「利潤要求態度」を変更させ、より低い利潤率や利潤分配率でも雇用を維持増加させる、といった規制(例えば「不況時においても企業の雇用削減を認めない」といった規制)は、全く不可能とはいえないが、現在の諸条件を前提とするかぎり困難であるといわざるをえない。なぜなら「ある一定水準の利潤率の要求」は個別の企業経営者の意思というよりは、むしろ諸資本の競争によって、規定されてくるものであるからである。もっぱら国内資本だけを対象として利潤要求態度の変更を迫る政策は資本間の国際的競争の中では効力を発揮しえない。国内資本を対象とした規制は国内産業の空洞化と当該国資本の競争力低下を招き、他の国際独占体に市場支配を許すだけの結果に終わることになりかねないからである。いずれにしても独占資本の投資行動が国境を越えて展開されている状況の中では、これらの独占資本に対する規制に関する諸要求をかちとる運動も1国内に留まっている限り、限界があり、国際的な連帯が不可欠である。著者が本書で強調したい点の1つもこの点であろうと思われる。

国民の間には、自分達の生活が踏み台にされて独占資本の利潤追求がはかられているという認識は定着しつつあるが、同時に独占資本に対する規制のか

けかたによっては企業の投資意欲を減退させ、さらなる景気後退、雇用削減、という一層の悪循環スパイラルの道を歩むのではないか、という懸念も根強い。現在はこのような国民の雇用に対する不安を梃子にして独占資本にとって障害となる「規制」の撤廃や大胆な合理化を可能にする労働条件のさらなる切り下げが強行されようとしている。この「雇用」に対する懸念を払拭するような規制のありかたはどのようなものか検討することは、重要な課題である。

評者が触れたような「難問」は生産に関する実質的な決定権が独占資本に握られていることに由来しており、この枠組みを前提とした規制には限界があることを表現しているにすぎない。しかし、枠組みが前提されているところから出発して枠組みそのものを変革するところまで到達するための道筋や手順が示されなければ新たな枠組みに対する展望も確固たるものになりえない。このような経済民主主義の具体化の問題に関しては検討されるべき余地が多々あるように思われるが、現在の経済学の課題がこの問題にあるということを明確にしている点が本書の意義であると考ええる。この問題について経済学研究者に留まらず多くの人々によって検討され議論されることこそが著者が望んでいるところであろうと推測される。

(実教出版・1997年4月刊・2400円)

(立教大学教授)

法政大学大原社会問題研究所編 『現代の韓国労使関係』

金 元 重

97年11月、突如韓国を襲った通貨・金融危機は、韓国経済をその絶頂から奈落の底へ突き落とした。OECD加盟を達成し、念願の先進国仲間入りを果たしたと思いきや、対外債務支払い不能の危機に直面して、止むを得ずIMFに救済金融を要請しなければならなくなったことは、韓国が世界第11位の経済大国になり、1人当たりGDPが1万ドルの大台に乗っ

書 評

たと聞かされていた多くの韓国国民にとって、まさに晴天の霹靂であった。通貨・金融危機とその後のIMF管理体制は、韓国経済の再生に様々な問題をもたらしているが、何よりも労働者の雇用危機はきわめて深刻である。それは97年の労働関係法改正時に、ゼネスト闘争の成果として2年間の実施猶予となった整理解雇制が、今回IMFの融資条件の一部として早期実施を迫られ法制化されたため、現在、整理解雇の嵐が吹き荒れているからである。ゼネストのときには国際世論が追い風となったが、今度はIMFという外圧が容赦なくゼネストの成果をむしり取ってしまったのである。97年11月末の失業率は、2.9%で失業者は57万人であったが、98年7月末では7.6%、165万人にまで増加し、年末には200万人を越すと見られている。

本書が刊行されたのは、まさにこうした韓国経済の激変のただなかであり、労使関係が抜き差しならない状況に立ち至った時点であった。本書は、法政大学大原社会問題研究所と仁荷大学校産業経済研究所との日韓労使関係共同研究の成果の第2冊目として生み出されたものであり、主として日本側研究者の10編の論文を収録している。韓国労使関係をめぐる様々な問題をインタビュー等現地調査を重ねて説明しており、いわば韓国経済の絶頂期における労使関係研究の最新の成果である。

本書の構成と内容を簡単に紹介しておくと、序章

韓国労使関係の歴史的展開と現状の基本問題（萩原進）、第1章 農村―都市間労働力移動の基本問題（祖父江利衛）、第2章 韓国の「都市下層」と労働市場（横田伸子）、第3章 転換期における韓国の人的資源管理制度（鄭在勲）、第4章 大宇自動車における日本の生産システムの導入と作業組織（公文溥）、第5章 韓国の重工業大工場における人事制度改革（金鎔基）、第6章 韓国民主労総の位置と役割（相田利雄）、第7章 労働法制の過去と現在（三満照敏）、第8章 韓国の労使関係改革と労使の対応（小林謙一・川口智彦）、第9章 個別的労使関係の日韓比較（嶺学）、第10章 日韓労使関係の比較史的検討（二村一夫）、結びに代えて（嶺学）という構成である。

序章は、軍事政権の労働政策について従来の「開発独裁下の輸出指向工業化政策論」という捉えかた

を批判し、軍事政権の政策構想、経済開発計画、実際に行われた労働政策を総合してみると、軍事政権の意図は、韓国の賃金水準を経済成長に即して先進国水準にまで引き上げることであった、と評価する。また朴政権のスト規制については、その国家非常事態下での危機管理的性格を重視すべきであるとし、統計資料で見える限り実際には「賃金暴騰」や労働組合の「高度成長」が生じていることから、賃金抑制や労働組合弾圧がなされたとは見なしがたい、とする。論争的で興味深い問題提起ではあるが、労働政策の評価を労働政策そのものの歴史具体的分析ではなく、賃金などの統計資料からの類推で判断することの危険性を感じざるを得ない。政府の労働組合に対する過酷な弾圧に関わらず、労働組合が「高度成長」することもあることを、我々は弾圧に屈しなかった民主労総の形成・発展過程を通して知っているからである。

第1章は、ルイス・モデル等を批判しながら韓国工業化のための労働力は農業就業者からではなく、農家新規学卒者から供給されたこと、その要因は高学歴高賃金が誘因となって、農家の現金収入増大が教育投資を増大させたからであるとしている。第2章は、1970年代から80年代前半の労働市場を従来の二重労働市場としてではなく、近代的生産労働者をも含む全体として単一の「都市下層」という概念で捉え、「都市無許可定着地」調査をもとに実証的に分析している。第3章は韓国企業の「高費用・低効率」構造を克服すべく、年功制の改革として展開されている新人事制度の導入を詳しく紹介している。第4章は労使双方のインタビューをもとにした事例研究でもある。躍進が目覚ましい大宇自動車における日本の生産システムの導入は、経営者の独自の判断のもとに経営革新運動を通してなされているが、その最大の目的は労使関係を安定化させることであるという。組合員へのインタビューを通して明らかにされた職場組織のあり方と組合員の意識に関する分析は、これまでの韓国労使関係研究のなかで未開拓の分野である。第5章は、人事制度改革を、労働者側の「学歴身分制」打破の要求に対する労使双方の取り組みという観点から分析している。韓国労働組合運動の拠点ともいえる現代自動車での人事改革交

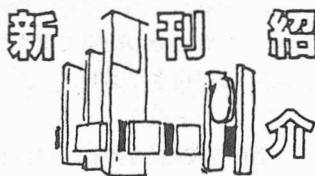
渉が、労使双方に内在する改革派對保守派、改革賛成派對改革警戒派の葛藤によって複雑で困難なものになっている過程が興味深く描かれている。第6章は、新しいナショナルセンター民主労総の形成過程を、1987年の労働者大闘争を起点とする民主的労働運動の組織的発展として叙述し、特に金属産業労組の現況と課題を著者自身の日本の中小企業労働組合運動への関心と関わらせながら、明らかにしている。第7章は、1997年3月改正成立した労働関係法制の詳細な分析・解説であるが、単なる条文解説ではなく、法改正の基礎作業を遂行した労使関係改革委員会における争点を分析している点で、労使双方の政策意図を理解しやすくしている。第8章は、今回の労働法改正を、労使双方がどのように受け止め、今後どのように対処しようとしているのかをインタビューを通して明らかにしており、現在のIMF管理体制下での整理解雇問題についても多くの示唆を与えてくれている。第9章は、長期安定雇用と年功制について著者自身の概念規定と分析枠組みを提示したうえで、日韓の比較を行っている。分析は慎重で、断定を避けながらも日韓の類似性の中の微妙な相違を浮き彫りにしている。即ち、長期安定雇用、年功制が韓国においても成立したことが確認できるが、これらの制度・慣行をそれとして成立せしめる当事者間における理念の自覚的共有という点で、韓国は日本に比べ未成熟なまま、経済環境の変化にともない新人事制度の導入等が始まっているとしている。第10章は、日本と韓国の労使関係の比較を、企業別

労働組合という組織上の共通性、労働者の「社会的地位」に対する敏感さという共通性、意思決定のあり方の相違等を中心に歴史的に考察している。アングロサクソン諸国の労使関係の特質との対比を念頭におきながら、著者の本領とする日本労働史、社会史ばかりでなく文化史、思想史や文化人類学的な知見を駆使して制度・慣行を支える人々の意識にまで下りて比較考察を進めている。初めての本格的な日韓労使関係比較である。

ところで二村教授が日韓労使関係比較に際して「このテーマを困難にしているのは、研究対象そのものが変化のただなかにあることである。世界史的にも例のない早さで変化し、今なお日々変化を続けている韓国の経済・社会を見ると、またそれ以上に激変の可能性を秘めている政治状況と政治に強く影響されてきた韓国労使関係の歴史を考えると……〈現状〉が、瞬時にして古い事態に変化する可能性をはらんでいるのである」と述懐しているように、現在、韓国の労使関係は、IMF管理体制下という新たな段階での整理解雇をめぐる対立と紛争に直面している。運動の中心がこれまでの賃金を始めとする労働条件から、雇用問題へと移行した現在、韓国労働運動と労使関係の研究に日本でのこれまでの日本労使関係研究の蓄積が寄与しうる可能性も増大しているのではないだろうか。本書の研究成果は、その可能性を感じさせるに十分である。

(御茶の水書房・1998年3月刊・6200円)

(法政大学非常勤講師)



木下滋、土居英二、森 博美編

『統計ガイドブック 社会・経済』(第2版)

本書は「社会科学としての統計学」を共通の問題意識とする経済統計学会に所属する気鋭の研究者18人の共同執筆からなる統計ガイドブックである。この

学会のメンバーは、かつて統計指標研究会『統計日本経済分析』(上・下)新日本出版社、1977年を出版したが、本書はこの研究の流れを汲むものである。社会・経済問題を解き明かすには、統計の正しい理解と利用が不可欠である。本書の初版は統計体系の視点から統計をわかりやすくガイドし、正しい統計利用を広めることを目的に、1992年に刊行された。今回、インターネット、ニューメディアの統計の普及という統計環境の変化に即して改訂第2版が刊行された。統計に関する国内的、国際的情報は、従来は統計刊行物(印刷物)が中心であったが、最新の情報はインターネットのホームページから直接に入

新刊紹介

手し、一部はダウンロードして利用できるようになってきたし、また大容量の電子媒体（CD-ROM、MOなど）の統計情報が提供・利用されるようになってきた。統計が何を語っているのか、統計の正しい理解と利用がますます重要になっている。

本書の構成は、人口、土地、労働、生活、物価、社会保障、地域、ジェンダー問題、環境、企業、産業、財政、金融、国民経済、貿易・世界経済の15の大項目と64の中項目からなっている。労働の分野では、就業状態、賃金、労働時間、労働災害・職業病、労働組合が中項目として対象にされている。各分野の諸統計の源泉（出所）と内容、その意義と限界が、諸統計のつながり（統計体系）においてわかりやすく具体的に解説されている。また社会問題研究との関係において多様な統計指標（失業率、有効求人倍率、賃金指数、死亡率、労働災害率など）がいくつかの図表入りで丁寧に説明されている。さらに各統計ガイドとして内外の関連文献とともに統計情報のインターネット・サイトも紹介されている。

本書は、情報化の進む現代社会において、統計情報の正しい理解と利用を広めるのに役立つ統計の解説書・ガイドブックであり、研究者、学生、市民の多数の「座右の書」であるといえよう。

（大月書店、1998年3月刊・3800円）

（岩井 浩・会員・関西大学教授）

宮原寿男著

『「世界の日立」に挑む』

田中秀幸さん（57歳）は日立製作所から、残業拒否を理由に解雇され、以後30年余にわたって闘い続けている。この本は、その田中さんの闘いを、母や妻など家族との葛藤にまで踏み込んで描いている。そうすることによって、大企業の労働者支配の非情さがいっそう際立ち、田中さんの生きざまが見事に浮き彫りにされることになった。

田中さんを解雇した日立・武蔵工場は日本における初めての半導体量産工場として設立され、高度成長を謳歌してきた。職場には若い女性が溢れ、女子バレーでも有名になった。その工場が成長する過程で、どのような労務支配を続けて来たのか。巨大企業の明に対する暗、真実の姿がリアルに描かれる。

臨時工などの相次ぐ解雇、それに抗して闘う田中さんら青年労働者の姿が生き生きと躍動する。同じ時代に同じ電機労働者として生きて来た筆者の思いが伝わってくる。

本訴第1審で勝っていた裁判が、なぜ東京高裁で逆転し、最高裁がそれを追認したのか。司法の反動化を具体的に実証する過程も興味深い。過労死まで生まれる、超過密労働が常態化する中で、残業を強制力あるものにしたいという企業の強い欲求を受けて、最高裁の指示のもとに「裁判官会同」が開かれた。それが、田中事件高裁の直前である。その「会同」の責任者が、東京高裁の敗訴判決を指導し、さらには最高裁に昇進して、田中さんの上告を棄却したのである。

最高裁の不当判決は労働者を無制限の長時間労働に追いやるものと、マスコミも一斉に報道し、海外からも厳しい批判が相次いだ。98年4月には、国連人権小委員会でも取り上げられ、日本の司法のあり方に大きな関心を引き起こしている。

しかし、田中さんの闘いは、最高裁で負けたあと、全労連の当時の大江議長が共闘会議の責任者となり、大きく発展することとなる。合わせて、日立の職場で田中さんの支援や、労働組合活動強化のために奮闘して来た仲間たちが、次々と裁判所や労働委員会に提訴して、新たな闘いを開始した。日立を攻める態勢が強化され、運動が広がる中で、田中さんは自らの生涯をかけて訴え続けて来た「解雇撤回」に今確信を深めている、という。日本経済の高度成長からバブル崩壊まで、巨大企業を相手に仲間とともに闘い続けて来た田中さんの熱い思いに感動する。

闘いの最中に、しかもその山場で出版された本である。一気に読める面白さであり、一人でも多くの人に読んでもらいたいと思う。

（学習の友社・1998年3月刊・1714円）

（中山森夫・電機労働者懇談会事務局長）

第29号～第32号・総目次

第29号 (1998年冬季号)

- 金融ビッグバンと国民生活 野田 正穂
- 〈特集〉●ヨーロッパ労働運動の力量とその問題点
 - EU通貨統合と欧州労働組合運動の課題 宮前 忠夫
 - トラックストとEU統合 藤好 重泰
- 〈国際・国内動向〉
 - 再編過程に入ったメキシコの労働運動と政治 小林 由知
 - 日本女性と雇用の不安定化ー『ル・モンド』より 草間 輝子 (訳)
 - 広島産業空洞化と労働運動 二見 伸吾
 - 雇用・就業とくらしのための「地域政策」 辻岡 靖仁
- 一第2回地域政策研究全国交流集会報告ー
- 〈書評〉
 - 上原信博著『現代日本資本主義における農業問題』 暉峻 衆三
 - 早川征一郎著『国家公務員の昇進・キャリア形成』 戸木田嘉久
 - 木村茂彦著『現代日本の建設労働問題』 佐藤 眞
- 〈新刊紹介〉●鹿児島経済大学地域総合研究所編『地域のくらしと高齢化社会』横山 寿一●千田忠男編著『労働科学論入門』佐々木昭三●塩田庄兵衛著『私たちの自由民権運動』角瀬 保雄
- 総目次 (第25号～第28号)

第30号 (1998年春季号)

- 日本経済の現状と構造不況打開への道 関 恒義
- 〈特集〉●アメリカ資本主義をどう見るか
 - アメリカ経済・その現状と展望 佐藤 定幸
 - ーアメリカは世界同時不況の歯止めになりうるか
 - 覇権大国アメリカと現代帝国主義 浅井 基文
 - 「不安階級」と「雇用不安パラダイム」 大塚 秀之
 - ー「繁栄」下に増大する雇用不安ー
 - アメリカ労働運動の新展開 秋元 樹
- 〈国際・国内動向〉
 - ラテンアメリカの経済1997年 岡部 廣治
 - ー新自由主義の展開
 - 社会政策学会95回大会に出席して 相沢 与一
- 〈書評〉
 - 戸木田嘉久著『「構造的失業」時代の日本資本主義』 下山 房雄
 - 柴田悦子著『物流経済を考える』 国分 武
- 〈新刊紹介〉●戸木田嘉久・三好正巳編著『生協職員論の探求』仲村 政文●中央大経済研究所編『社会保障と生活最低限』草島 和幸

第31号 (1998年夏季号)

- ヨーロッパ労働運動の新しい展開 一ノ瀬秀文
- 〈特集〉●雇用・失業問題とその打開への道
 - 雇用・失業問題とその打開への道 戸木田嘉久
 - ー特集にあたって
 - 大量化・長期化する失業者の生活と雇用・就労保障の現状と課題 草島 和幸
 - 金融ビッグバンによる地域経済と雇用を破壊する攻撃とのたたかい 大木 寿
 - フランスにおける失業の深刻化と失業反対闘争の高揚 小森 良夫
- 〈国際・国内動向〉
 - シンポジウム「グローバリゼーションと労働法」に参加して 松尾 邦之
 - アウグスト・ペーベル『選集』の完結によせて 伊藤 セツ
 - イタリアの週35時間労働の法制化 宮前 忠夫
 - ー法案の内容と闘いの現状
 - 富山県における産業構造の変化と経済不況の現状 友相 彰
- 〈書評〉
 - 加藤佑治・内山昂監修・労働総研編『規制緩和と雇用・失業問題』 関 恒義
 - 日弁連・両性の平等に関する委員会編『国際化時代の女性の人權ー両性の平等と自立』 芹澤 壽良
- 〈新刊紹介〉●建設政策研究所・中小商工業研究所共編『建設産業の現在』丸山 富治●保団連編『今後の「医療改革」に立ち向かうために ドイツの教訓ー資料集ー』宇和川 邁

第32号 (1998年秋季号)

- アメリカ労働運動をどう見るか 戸塚 秀夫
- 〈特集〉●頻発する青少年犯罪と日本の労働者・国民
 - 少年非行は誰の責任か？ 山内 尚俊
 - 非行少年更正への取組 松崎 一郎
 - ー家裁現場から見た少年法「改正」論議
 - 子どもの「新しい荒れ」と教育現場の要求 倉本 頼一
 - 大人は自分のやって来たことを振り返って ー子どもたちは変わったか？ 高原 数則
- 〈国際・国内動向〉
 - イタリアの左翼政党と労働組合 高木 督夫
 - イギリスにおける最低生活保障の動向 唐鎌 直義
 - 街づくりと地域経済の振興をめざす共同の取組み 亀原 義明
- 〈書評〉
 - 牧野富夫監修労働総研編『「日本的経営」の変遷と労資関係』 金田 豊
 - 加瀬和俊著『戦前日本の失業対策』 大須 真治
- 〈新刊紹介〉●愛知労問研編『自動車産業の賃金』境 繁樹

編集後記

11月末からの臨時国会の主題は経済対策閣僚会議が11月16日に決定した総額23.9兆円の緊急経済対策を内容とする第3次補正予算である。政府はこれにより今後1年間にGDPを2.3%押し上げる景気浮揚効果があり、3年連続のマイナス成長にはならないとしている。しかしエコノミストの論調や証券市場の反応はそれを信用していないことが明らかだ。4月の16兆円規模の景気対策でもGDP 2%以上の押し上げと称してきたが結果はプラス1.9%の当初見通しから一転してマイナス1.8%へと大幅修正した経験があるからだし、世論にも歓迎されない商品券のばらまきでは冷え込んだ国民の懐が暖かくなる見通しにほど遠いからである。

最悪の記録を更新する雇用失業情勢や企業倒産、消費支出の低迷など逆立ちした日本経済の抜本的な転換の契機となるのは消費税率引下げからだろう。そのうえで累年の社会保障・福祉切り捨てから拡充へと進まなければならない。本号の特集「社会保障の現局面をさぐる」はこうした視点からの問題提起である。同時に、10月にはドイツにも誕生した「左翼政権」などヨーロッパにおける変化の根源にある労働組合における“雇用と社会保障”という運動課題が相次ぐ政権交替へと発展した現状を踏まえた第31号の巻頭（一ノ瀬秀文）論文と特集（雇用失業問題）、復調いちじるしいアメリカの労働組合運動を対象とした第32号の巻頭（戸塚秀夫）論文と連続するものとして長年にわたり日本の金属労働運動で活躍しているJMIUの小林宏康論文を掲載した。

一連の企画が意図するところは「21世紀の日本をどうする」であり、次号特集「青年問題と日本の労働者」でさらにこのテーマに挑戦していく予定である。会員と読者からの積極的な批判と意見で、より充実した内容としたいものである。

(K. K.)

次号No.34（1999年春季号）の主な内容（予定）

・大店法と地域経済

本間 重紀

（特集）青年問題と日本の労働者

・現代日本の青年問題

竹内 真一

・日本の高校生と高校問題

橋本 三郎

・日本の大学生と大学改革

岩佐 克彦

・青年労働者と労働組合運動

小林 宏康

（国際・国内動向）

・ヨーロッパ労働経済学会第10回に出席して

・くらしと雇用を守る国民の共同をどうするか

—第3回地域政策研究全国交流集会報告—

（その他、書評・新刊紹介など・題はそれぞれ仮題・内容は変更することがあります）

発行予定日 1999年3月15日

季刊 労働総研クォーターリー No.33（1999年冬季号）

1999年1月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒114-0023 東京都北区滝野川3-3-1 TEL 03 (3940) 0523

ユニオンコーポ403

FAX 03 (5567) 2968

http://www.iiynet.or.jp/c-pro/soken/

印刷 有限会社 なんぷ企画

頒価 1部 1,250円（送料180円）

年間購読料 5,000円（送料含む）

（会員の購読料は会費に含む） 振替 00140-5-191839

●不況対策は社会保障に手厚く。

社会保障の 経済効果は 公共事業より大きい

98・4・30刊

■産業連関表による生産・雇用・

GDP効果比較■

A5判 本体952円 240

自治体問題研究所編集部著

政府機関専門官及び府県・政令市当局の作成になる初めての公的な計算によって社会保障の投資波及効果は公共事業よりも大きいことを論証。公共投資政策の転換を提起する待望の書！

最新刊。好評発売中

公共事業依存国家

―肥大化の構図と改革の方向―

中山 徹著

A5判 本体700円 210

自治体の「市場化」

―解体する公共性―

自治体問題研究所編

A5判 本体2000円 340

自治体研究社

〒162-8512 新宿区矢来町123
☎03-3235-5941 FAX 3235-5933

新刊

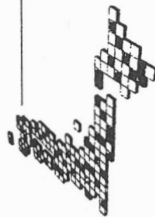
市町村合併

―まちの将来は住民がきめる―

中西啓之著

A5判 本体1200円 310

市町村合併の動きが目立つ。そのしくみと背景、メリット論・デメリット論を、住民の視点で整理・検証する。



愛と平和のメッセージ

やさしい憲法を お母さんへ

金子勝・木村康子著

46判 本体652円 310

憲法の条文にてらしながら、対談で語るその「心」。

〒162-8512 東京都新宿区矢来町123
Tel 03-3235-5941 / FAX 03-3235-5933

自治体研究社

ホームページ
<http://www.bekkoame.or.jp/i/jitiken>

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

RODO SOKEN NO.33 Winter Issue

Contents

How to Look at the Changes Taking Place in Workplaces Hiroyasu Kobayashi
--With the View to Achieving a Leap Forward in the Movement.

Special Article : Analysis on the Present Stage of Social Security

- * Social Security from the Viewpoint of National Finance Tatsuo Naruse
- * Women's Right to Pension Teruo Kumon
- * In the midst of Transition to a Public Care Insurance System Toshihiko Ono
--Home-Care Aid and Local Welfare

Reargument on the Labor Movement in European Countries--centered on France Hiddefumi Ichinose

Information at Home and Abroad

- * Teachers' Working Hours and Salary in France are Average of Europe
"Le Monde," translated by Teruko Kusama
- * On the Enactment of a "Fundamental Law for a Gender-Equal Society" Akiko Otsuka
(tentatively called)
- * ILO's "Recommendation" on the Abnormal Stance of the Japanese Ministry of Health and Welfare--Systematic Attacks against ZENIRO Tutomu Uwagawa
are Violation of ILO Conventions No. 98 and 87

Book Review :

- * "Principles of Modern Economy," Tsuneyoshi Seki Kazuhiko Kitagawa
- * "South Korea's Labor-Management Relations Today," Wonjoung Kim
edited by Ohara Institute for Social Research, Hosei University

Introduction of New Publications :

- * "Statistics Guidebook-Society and Economy, 2nd Edition," Hiroshi Iwai
edited by Shigeru Kinoshita and Others
- * "Defying 'World-Enterprise' Hitachi," Toshio Miyahara Morio Nakayama

Edited and Published by
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Union Corp. 403
3-3-1 Takinogawa, Kitaku, Tokyo 114-0023
Phone : 03-3940-0523 Fax : 03-5567-2968

季刊 労働総研クォーターリーNo.33 頒価1,250円 (本体1,190円)

(会員の購読料は会費に含む)