

季刊

労働総研

クォーターリー

2000年夏季号

特集 日産自動車リストラの特徴と政策課題

JMIU日産自動車支部の35年—階級的労働組合運動の旗を掲げて—

坂ノ下 征稔

日産自動車大リストラと多国籍企業ルノーの経営戦略

佐々木 昭三

ルノーの「最適地購入」と系列解体・下請つぶし 金田 豊

日産リバイバルプランと政府・企業の責任 西村 直樹

雇用保護・解雇規制と大企業の社会的責任に関する国際常識

の進展—ルノーのベルギー工場閉鎖問題等を重要契機に— 宮前 忠夫

国際・国内動向

ドイツにおけるリストラ・解雇規制

ハイナー・ヘーゼラー／ウルリッヒ・ミュッケンベルガー

「ベルリンの壁」撤去を目指して—富士通と闘うJMIU高見沢電機支部—

松沢 秀紀

書評

二宮厚美著『現代資本主義と新自由主義の暴走』

浜岡 政好

中本悟著『現代アメリカの通商政策』

本田 浩邦

新刊紹介

儀我壮一郎著『薬の支配者』

日野 秀逸

塩沢美代子監修・広木道子著『アジアに生きる女性たち』

澤田 幸子

藤本正著『労働契約・就業規則・労働協約』

金田 豊

脇田滋著『派遣社員の悩みQ&A』

金田 豊

No.39

自治体研究社

地財危機と地方自治制度再編を読み解く

分権一括法と地方自治の課題

何が変わったか! どう生かすか!

自治労連自治体行財政局・自治体問題研究所編集部

A5判 本体1200円

改正地方自治法が4月から施行された。自治法と主な関連法の改正ポイントを整理し、民主的分権のための条例の留意点を示す。

図説 地方財政危機の読みかた

初村尤而著

B5判 本体1200円

あいつぐ自治体の財政危機宣言。その原因を解明し、処方箋をたてるためにどうするか。

公立保育所の民営化

保育行財政研究会編著

A5判 本体1000円

各地で公立保育所そのものを廃止し、民間社会福祉法人等に委託する動きがある。民営化の背景と、安くなるという経済効果を検証。

改訂版 市町村合併

中西啓之著

A5判 本体1400円

各地でおきる市町村合併の動きの仕組みと背景を住民の視点で解説。昨年の合併特例法改正に論及するなど、新しい動きを加筆。

広域連合と一部事務組合

広域行政でどうなる市町村

村上 博・自治体問題研究所編

A5判 本体1800円

地方分権一括法の成立で広域連合は新たな段階へ。危機にたつ「市町村自治」。

※表示価格は税抜きです。別に消費税がかかります。

「日本版PFI」を問う

新しい「民活方式」のねらい

建設政策研究所・公共事業問題プロジェクト編著 本体1000円

財政危機でも公共事業を推進できる「魔法の杖」PFI。その仕組みと将来負担の危険を解明。英国の事例も紹介。

公共事業の民主的転換

「これからの国土整備と地域再生」

建設政策研究所関西支所公共事業問題研究会編著 本体1000円

色あせる公共事業推進路線。政財官の進める転換策を解明し、国土政策の民主的転換政策の基本的枠組みを提案。

福祉をふやして雇用も景気も

自治体問題研究所編集部

A5判 本体800円

最新の産業連関表にもとづいて試算してみても、やはり社会保障の経済効果は、公共事業より大きかった。

教員・公務員の業績評価制度を問う

東京都の人事管理制度とその実際

自治体人事制度研究会編

A5判 本体1800円

全国の先端をはる東京都の人事評価制度。教員評価制度、業績評価結果の給与への反映という新たな問題もふくめて検証する。

「事務事業評価」の検証

三重地方自治研究会編

A5判 本体1100円

新しい行革の手法として、目ざされている三重県の「事務事業評価」の実際について、行政システム改革、県庁組織再編から検証。

労働総研クォーター

第39号 (2000年夏季号)



目 次

特集 ● 日産自動車リストラの特徴と政策課題

- JMIU日産自動車支部の35年一階級的労働組合運動の旗を掲げて— 坂ノ下征稔 2
- 日産自動車大リストラと多国籍企業ルノーの経営戦略 佐々木昭三 8
- ルノーの「最適地購入」と系列解体・下請つぶし 金田 豊 13
- 日産リバイバルプランと政府・企業の責任 西村 直樹 18
- 雇用保護・解雇規制と大企業の社会的責任に関する国際常識の進展
—ルノーのベルギー工場閉鎖問題等を重要契機に— 宮前 忠夫 24

国際・国内動向

- ドイツにおけるリストラ・解雇規制
..... ハイナー・ヘーゼラー／ウルリッヒ・ミュッケンベルガー 31
- 「ベルリンの壁」撤去を目指して
—富士通と闘うJMIU高見沢電機支部— 松沢 秀紀 41

- 書 評 ● 二宮厚美著『現代資本主義と新自由主義の暴走』 浜岡 政好 44
- 中本悟著『現代アメリカの通商政策』 本田 浩邦 46

- 新刊紹介 ● 儀我壮一郎著『業の支配者』日野秀逸 ● 塩沢美代子監修・広木道子著『アジアに生きる女性たち』澤田幸子 ● 藤本正著『労働契約・就業規則・労働協約』金田豊 ● 脇田滋著『派遣社員の悩みQ&A』金田豊

- 次号予告 43 ● 編集後記 52

(本文中の書籍等の価格は、全て本体価格です。)

特集／日産自動車リストラの特徴と政策課題

JMIU日産自動車支部の35年 —階級的労働組合運動の旗を掲げて—

坂ノ下 征稔

1. 組合分裂のころ

1965年5月31日、プリンス自動車工業と日産自動車の企業合併が突然発表された。完成車両の完全輸入自由化を目前に控えて、国内自動車メーカーの国際競争力を強化する必要があるとする政府の要請によるものであった。

この発表直後から、同盟・日産労組と総評・全金プリンス自工支部との交流と協議が開始された。しかし、その内容は日産労組からの「プリンス自工支部は全国金属を脱退して同盟に加入すべきだ」との一方的押しつけに終始した。この理不尽な要求にたいしてプリンス執行部は「それぞれ異なる歴史を持つ労働組合同士なのだから、まず執行部を中心にした交流を行うべきだ」と主張し、双方は平行線をたどった。合併発表から5ヵ月後の10月21日、全金プリンス自工支部の定期大会に乗り込んできた、塩路一郎自動車労連会長は、それまでの交流経過をねじ曲げプリンス執行部を一方的に非難した。「プリンス自工支部執行部の考え方はマルキシズムであり現在には通用しない。私たちは生産性を向上させ、企業の力を強め合併を成功させなければならない。今後は、合併反対の執行部ではなく直接、職場のみなさんとの交流を行いたい」と宣言した。

この日を境にしてプリンスの工場近くの荻窪駅周辺や立川駅周辺に『日産学校』がつけられ、日産とプリンス双方の経営者の意思のもとに連日、労使協調路線への「教育」がプリンス労働者に対して行われていった。

そのころの私（1）

まだプリンスに入社して1年が過ぎたばかりで、突然の合併発表にも大して怒りがあつたわけではありません。『日産学校』への参加も声をかけられていたけれど何となく行きそびれていただけでした。ところがある日の職場会で、活動家の組合員が発言すると係長たちを中心に猛烈なヤジ。ムラムラときた私は思わず持ち前の大声で「発言中は黙って聞けっ!」とどなった。この一声でレッテルが貼られ私の人生は決まった。

1966年4月10日、分裂攻撃を乗り越えて全金プリンスの組織を守った者、7500人中152名であった。そして12月から三鷹分会で、翌年1月から村山と荻窪分会で集団暴力事件が始まった。1人を数十人から多い時は300人もで取り囲んで暴力を振るい、退職を迫る、それは狂気であった。しかし全国の労働者・市民の激励の中、組合員はひるむこと無くたたかい続け、法廷闘争に訴え71年12月損害賠償請求額全額と利息まで支払わせ勝利した。

2. 地獄の戦場で

1966年8月1日プリンス自動車工業は日産自動車に吸収合併された。それと同時に労働条件は全て日産基準に切り下げられた。

旧プリンスの現場労働者たちは夏休み最後の8月2日、日産自動車から一通の電報を受け取っ

た。「本2日、午後10時までに出勤されたし。勤務変更のため」問答無用で二交替制深夜勤務に放り込まれたのだ。だが、私たちの組合員は除外された。それは一貫して日産式深夜勤務に反対の宣伝や行動を行っていたことと併せて、深夜勤務や残業無しには生活できないような日産の低賃金で組合員を兵糧攻めにしようとの意図もあったからだ。

この深夜勤務・強制残業と労働強化のもとで労働災害が多発し、耐えきれない労働者たちは次々と退職していった。

67年12月20日、村山工場の組立ラインで夜勤勤務中の高校生アルバイト宮崎栄一君（16歳）がコンベアに挟まれ死亡。

68年10月23日、村山工場の高卒新入社員、久保田英男君（19歳）が過労のため死亡。

日産自動車はこの2人の死亡災害にたいし、宮崎さんの遺族には3千円の香典を、久保田さんの遺族には1万円の見舞金を支払っただけだった。両遺族は怒り、私たち全金プリンスの支援のもとに損害賠償請求訴訟を起こした。この裁判は、宮崎事件は73年に、久保田事件は76年にいずれも日産が過失を認め損害賠償金を支払って勝利和解となった。この労災裁判の勝利を契機に、私たちは日産自動車に労災一時金制度を制定させる成果をかちとった。

合併による労働条件切り下げのひとつに男女差別定年制があった。旧プリンスの定年は男女とも55歳であったが、日産は男55歳、女50歳であった。（その後男60歳、女55歳に変更）1969年1月末、組合員の中本ミヨさんが50歳で解雇された。支部は「中本さんを守る会」を結成し「定年の男女差別は違法」との法廷闘争を起こした。合い言葉は「一歳の差別は一切の差別に通じる」であった。この訴訟は敗訴・勝訴とさまざまな経緯を経ながら81年3月24日、最高裁判所で歴史的勝訴をかちとり、全国で男女差別とたたかう人々を激励するものとなった。

分裂後の支部組合員に対する賃金差別は激し

く、1970年に不当労働行為として都労委への申し立てを行った。その結果、74年、75年と連続して賃金は正の勝利和解をかちとり、その金額は平均で1万4千円であった。

そして1980年7月には、全金プリンス自工支部の正統性を争った「組合財産権継承権裁判」で最高裁の全面勝利判決をかちとり、以降のたたかいの貴重な闘争資金を得た。

そのころの私（2）

1968年、24歳で初めて組合役員になった。この時期の労働強化はすさまじく、朝日新聞が『地獄の戦場』という全ページの大特集ルポを組んで全国版に載せるほどだった。死亡労災事故が連続して起こり10代・20代の青年たちが次々と殺されていった。そのたびに弔旗を掲げて村山工場の昼休み構内デモを行った。

私は28歳で組合員の大川千代子と結婚し男子も生まれた。夫婦一緒にたたかった男女差別定年闘争にも勝利し中本さんと手を取って喜び合った。だがその翌年、82年8月にその最も大切な同志だった妻が急逝した。その悲しみ苦しみは筆舌に尽くしがたいものだった。その時、私を支え励ましてくれた多くの先輩や仲間無くして今の自分は無かったと思う。

3. 全面解決めざして

1983年7月、支部は定期大会で「全面解決闘争方針」を決定した。

それは、2度の和解による是正によっても解消されない賃金差別。職場での仕事や人間関係での人権を無視した差別。正当性が確認されたのに日産が是正しない組合事務所不貸与などの組合間差別など全ての差別を5年間で全面的に是正させ、労使関係を正常化しようとするものであった。

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

組合の名称も「全国金属プリンス自工支部」から「全国金属日産自動車支部」に変更し、文字通り全日産規模での運動を展開して行く決意を固めた。

それ以降の主な行動などは以下の通りである。

- 84年5月18日、東京都中央区の中央会館において「日産文化の夕べ」開催。1250名参加。
- 85年5月14日・「日産闘争支援連絡会」結成。
- 86年5月15日・日産闘争支援全国総行動（北海道～沖縄）2032名参加
- 86年10月24日・「日産連帯の夕べ」（立川市民会館）1600名参加
- 87年10月～・首都圏100万枚ビラ配布
これらの行動の間も
- 85年4月23日・最高裁で「残業差別事件」勝利判決
- 86年12月12日・支部三役などに出勤停止5日～7日の不当処分
- 87年5月8日・最高裁「組合事務所・掲示板貸与拒否事件」勝利判決
などの大きな出来事が続いた。

しかし、5年間経過しても事態は変化しなかった。

支部は88年7月9日の定期大会で「全面解決闘争の5年間」を総括し、より大きく日産自動車を包囲する必要があるとの結論から、「日産闘争支援共闘会議」の結成を決定した。

また翌89年2月11日の臨時大会で、右傾化した全国金属からの脱退を視野に入れ、組合名称を「日産自動車労働組合」と改めた。ところが日産はこの組合名称変更をとらえて『組合の同一性に疑問がある』と理由のない難癖をつけ団体交渉拒否をはじめ、組合の存在自体を否認する態度をとるに至った。

支部は89年8月5日の定期大会で全国金属からの脱退とJMIUへの加入を決定した。真にたたかう単産に勇気を持って参加した歴史的な日であった。その後全国的な行動が次々と取り組まれた。

○89年10月28日・東京モーターショーでの宣伝（ビラ5万枚配布）

○89年12月20日・JMIU 日産闘争支援共闘会議結成（たたかう全国的体制が整う）

○90年3月11日・石播・日産闘争の勝利を目指す1万人集会（代々木公園）1万人参加

○90年7月9日・全国100万枚ビラ宣伝行動（100万枚を突破し目標達成）

○90年10月19日・第1回全国総行動（750団体、1500人参加。ビラ配布枚数85000枚）

こうした行動の積み重ねの中で90年12月13日から東京都労働委員会を舞台にして「全面解決和解交渉」が開始された。この交渉を進展させるために全国行動はさらに様々な形で実行された。

○91年3月～5月・日産首都圏工場、販売店要請行動

○91年5月～6月・大学前宣伝行動

○91年7月22日、26日・日産本社前終日宣伝行動

○91年10月17日・東京都内自動車パレード

○91年10月18日・第2回全国総行動（石播と共同、500団体・1500人・ビラ配布75000枚）

○91年10月27日・東京モーターショー宣伝（幕張メッセ、ビラ5万枚）

○92年3月11日・中央線全駅、三多摩主要駅宣伝（46駅、ビラ23000枚）

○92年5月16日、30日・第2次大学前宣伝

○92年6月16日・首都主要駅頭宣伝（53駅、ビラ32000枚）

○92年10月16日・第3次全国総行動（山武と共同、1179団体、2159人、ビラ92210枚）

○92年12月4日・日産本社前終日宣伝

こうした2年間にわたる行動を背景に都労委での和解交渉は進められ、ついに、92年12月25日から翌26日にかけての第36回目の徹夜に及ぶ交渉で労使合意が勝ち取られた。

年が明けた93年1月8日、全面解決の協定書への調印が行われ27年にわたった争議は解決した。

その内容は

- ①組合否認の撤回・組合事務所、掲示板の貸与・
時間内組合活動
- ②組合員の賃金・退職金・仕事・人間関係村八
分などの差別是正
- ③解決金の支払い

など、全ての係争事件に関わるものとなった。この全面和解により労使双方が取り下げた事件は合計27件に及んだ。

この解決は職場にも大きな影響を与え、労働者たちは異口同音に「よかったね、これから堂々と一緒に酒を飲めるね」などと素直に喜びを表してくれた。

2月27日に東京・新宿の京王プラザホテルで行われた勝利報告集会は、全国から1000名近くの人たちが参加してくれた。

しかし、この勝利報告集会のわずか5日前、日産自動車は座間工場の自動車生産ラインの閉鎖を発表したのだ。争議の全面解決を待ちわびていたように。この閉鎖反対闘争は、JMIU組合員の存在しない工場という条件の中、地域住民を巻き込んでたたかわれた。だが、従業員にとっては特段の成果をあげることができなかった。

そして、JMIU 日産組合員のほとんどは永い間無かった安息の日々を送っていた。

そのころの私(3)

全面解決闘争では静岡県を担当して、3次にわたった全国総行動のオルグに何回も足を運んだ。静岡には日産の富士工場がありとりわけここでの行動の成否が重視された。

一方で支部委員長として都合37回に及んだ和解交渉には当然全て出席した。92年12月25日の実質的最終和解は完全徹夜になった。最終合意に達した26日の朝、都労委の34階から見た朝日は今も忘れられない。「さあ、これから新たなたたかひの始まりだ」との胸おどる思いだった。

4. 予想もしなかった大「合理化」

全面和解から5年が経過して日産の経営は次第に下降線をたどってきていた。

98年5月、塙社長は『グローバル事業革新計画』を発表した。そこには“グローバルな事業提携の追求”がたしかにうたわれていた。そして、その計画に基づいてフォードやダイムラー・クライスラー、そしてルノーとの資本提携交渉が密かに進行していたのだ。

99年の初頭には日産とダイムラー・クライスラーとの提携交渉が明らかになった。だが労働者たちの受け止め方は「ベンツが安く買えるようになるんじゃない」といった他愛のないものであった。3月、そのダイムラーとの交渉が調印寸前になって破談となった。そして直後にルノーからの6400億円の資本投資を含む提携が突如として発表された。この時から日産自動車は実質的にルノーの傘下に入った。

経営責任者としてルノーからカルロス・ゴーン氏が派遣され、日産の経営の実権を握った。彼は精力的に日産の各工場を視察して回った。その時すでに彼の頭の中には閉鎖すべき工場のイメージがあったに違いない。

6月になると、彼は社内に9つのチームを作り9月17日までに各チームから日産再建のプランを提出させ、10月の東京モーターショーまでにこれをまとめて「再建案」を発表すると宣言した。

そして約束の10月18日、午後3時30分内外の記者500人を集めて「日産リバイバルプラン」が発表された。世界中全ての日産労働者も同時放送でこれを見ることとなった。

この「プラン」は多岐にわたっているが特に以下の3点が重大であった。

- ①2002年度までに世界の日産従業員を、14万8千人から12万7千人へ2万1千人削減する。
(実際の人員削減は3万5千人であり、不足する労働者はパート・期間工などで1万4千人

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

を採用する)

- ②村山工場など国内で5つの工場を閉鎖する。
- ③世界で1145社ある部品メーカーを600社以下に減らし、部品価格を20%削減する。

「村山工場での車両生産を2002年3月で中止する」発表された瞬間、労働者たちは息をのみ空気は凍り付いた。若い労働者が「畜生」と叫んだが、その声だけが響きほかの労働者たちは暗い顔をして下を向いたままであった。

JMIU 日産支部は直ちに本部と協議し翌日記者会見で「リバイバル・プラン」を批判するとともに直ちに職場労働者への宣伝を直ちに開始した。

「このプランは日産自動車経営者による経営失敗のつけを全て労働者・関連部品メーカー・地域住民に押しつけ、その犠牲の上に立って日産の経営を回復させようとするものでとうてい許すことはできない。また、工場閉鎖は生産能力が過剰な為だとしているがその計算基礎になる稼働時間を、年間4400時間、忙しい時は5000時間としており生産能力を過大に計算している。このような年間稼働時間は日本の労働基準法でも許されないものである。ヨーロッパで出来ないことを日本でやろうとするカルロス・ゴーンのプランは必ずや失敗するだろう」

JMIUはこのように批判し「プラン」の撤回、または根本的に修正し、工場閉鎖反対を中心要求としてたたかうことを明らかにした。

事実、「プラン」発表以来日産の国内販売は、低迷し続け、この「プラン」が日本国民に受け入れられていないことを示している。

工場閉鎖の対象とされた村山工場は、東京都の北西のはずれ、武蔵村山市と立川市にまたがっている。その敷地面積は40万坪に達する。従業員は約3000人で、工場敷地内の寮に暮らす200人程度を除いては大部分がマンションか一戸建ての家に暮らしている。

工場閉鎖発表直後から会社は「村山で生産している車両のうち、マーチ・キューブは追浜工

場に、スカイライン・ローレルは栃木工場に移管する。従業員も仕事と共に異動してもらう」との方針を発表した。

「家を買ったばかりでまだ1回もローンを払っていない」「年取った親の面倒を見ているので転居も単身赴任も出来ない。どうしろと言うんだ」などと怒りの声が次々とあがった。

また、村山工場の閉鎖によって関連部品メーカーと工場出入りの業者、周辺の商店街が受ける影響は深刻である。すでに周辺の昭島市や東大和市では工場閉鎖に追い込まれた部品メーカーが2社も出現しているし、別の部品メーカーでは単価切り下げの影響で、賃金が遅配となったところも出てきている。

「リバイバル・プラン」発表前後からJMIUと全労連は、それぞれ「日産リストラ対策会議」をつくり、また三多摩労連と全労連は「日産リストラ対策現地闘争本部」を立ち上げた。

11月からは毎週火曜日と木曜日を村山工場門前宣伝日として、午後4時半から7時まで、5カ所の門前でビラ配布を開始した。しかし、労働者の大多数は車通勤である。最初のビラ配布は200枚程度に終わった。これではならじと2回目からは危険を覚悟で、門前車道の中央に立って車を止めさせ窓を開けてもらいビラを配布する戦術を採った。その結果、500枚、600枚と受け取りは増加し年末・年始は900枚近いビラが入った。これは交替制で通勤時間のずれている労働者を計算すると50%を超える受け取り率である。今までJMIU 西部地協や立川労連の仲間たちは日産の門前宣伝をあまり好きではなかった。それは何時間ビラを配布しても、受け取られるのはせいぜい30枚程度だったからだ。それがこの変化だ。支援の人たちは驚いたが、私たちはもっと驚いた。

年も押し詰まった12月23日、村山工場近辺の公園で3000人集会が開かれた。世間は祝日で休みだが日産は土・日以外はみな出勤だ。支部は全体24Hストで参加した。村山工場の前を3000

人のデモ行進が通っていく。武蔵村山市で初めてのデモだ。工場労働者はもちろん、周辺住民や関連部品メーカーの人たちが、みんな手を振って、声をかけて激励してくれた。組合員も多いに元気になったが、職場労働者たちは「すげえデモ行進だったなー」と感嘆の声をあげた。この集会・デモを契機に職場は明るく変わっていった。

しかし、5月末の今、やむを得ず追浜や栃木に異動することを決意した労働者たちが多くいる。それらの労働者の異動条件も今のままでは不十分である。10年・15年の単身赴任が出来るはずもない。

また、泣く泣く職場を去っていった労働者も200人以上となり、来年3月までに更に多くの人

たちが退職を考えている。

こうした中で「村山にラインを、仕事を残せ」との要求は依然として中心的なものだ。

支部組合員も大多数が村山に残留することを望んでいる。

会社は村山に残留する人は、閉鎖から3年間で他企業などに転籍してもらう、などと言っているが、3年先の解雇権を会社に与えることなど、絶対にできない。村山で日産の正社員として雇用を守るのは、大企業・日産自動車の当然の責任だ。

今、全労連・JMIUのたたかう旗は、ますます輝きを増して日産のなかに翻っている。

(さかのした まさとし・JMIU日産自動車支部執行委員長)

弱肉強食の市場原理を煽るイデオロギーを論断する!

現代資本主義と 新自由主義の暴走

二宮厚美 著 [46判・上製] 本体2200円(税別)〒380

世界資本主義の矛盾拡大、ケインズ主義のゆきづまりを背景に、いま規制緩和、リストラや福祉破壊の尖兵役を果たす新自由主義。装いを新たに登場したイデオロギーの客観的位置や日本の特徴、「経済戦略会議」の動向などの分析をとおして、その矛盾と理論的混乱を浮き彫りにし、全体像に迫る。



新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402〔営業〕

日産自動車大リストラと 多国籍企業ルノーの経営戦略

佐々木 昭三

私の小論では日産自動車の大リストラのねらいと本質、日産を支配した多国籍企業ルノーの経営戦略、自動車産業再編について展開する。

1. 日産大リストラは多国籍ルノーの経営戦略

私は「多国籍企業ルノーによる日産大リストラ（『前衛』2000年1月号）」で、日産自動車の大リストラは日産を支配におさめた多国籍企業ルノーが、ルノーの利益を最優先させて、日本の国内法、企業経営のあり方、国際労働基準・社会的ルールなどを無視した横暴きわまりない多国籍企業戦略そのものである。それは、日本の労働者の雇用や生活、関連・下請企業・業者、地域経済・地域社会を破壊する戦後最大・最悪の内容であると結論づけた。

同じ時期に、ビル・トッテン氏は雑誌『諸君』で「プランは日産の再生ではなく、ルノーの生き残り戦略」であり、「投資した6千億円を回収し、世界的にも優秀な日産の技術と販売網が手にはいればそれでいいのだ」と述べた。また、フランスやEUのマスコミでは、「ルノーが日産を買収した」とか、「日産はルノーの支配下に入った」と的確な報道をしている。

自動車産業評論家・アナリストは共通して、ルノーの日産への資本投資を次のように述べている。日産の借金・有利子負債は連結で2兆5000億（最高は4兆3000億円を超えた）となり、売上げ不振と資金繰りにゆきづまり大変な経営危機に陥った。そのため、日産はダイムラー・クライスラーやフォードなどとの連携を図ったがうまくゆかなかった。それは、膨大な負債があり、

企業経営をめぐる責任問題が多くあるからである。それで、最後に日産は6430億を投下したルノーに最悪の条件で経営権を売り渡した。なぜ、ルノーが50%の過半数支配の投資をせず、拒否権を行使できる36.8%にしたのかは、巨額な有利子負債の全責任を負うのではなく、最小限の資本投資で日産を買収し、実質経営権が握れ、ルノーになく、日産のもっているものをルノーが活用するためである。

2. 日産大リストラの内容

99年10月に発表された日産大リストラの「日産リバイバルプラン（ゴーン・プラン）」（以下プラン）は、膨大な有利子負債連結2兆5000億を「2000年度連結当期利益黒字」にするとした以下の主な内容のリストラ策である（資料1）。

第1に、生産能力を240万台から165万台に削減する。そのため5工場（日産村山、愛知機械港、日産車体京都の3つの組立工場と久里浜・九州の2つのエンジンユニット工場）閉鎖して、生産能力約30%削減する。また、日産グループ企業（株式保有40%以上）の人員2万1000人（14%にあたる）（在籍者数では3万5000人・パートなどの新規採用1万4000人予定しているため差引2万1000人）の削減（生産4000、販売6500、管理6000、宇宙航空など5000）である。

第2に、部品・資材購入企業1145社を600社以下へ、設備・サービス取引企業6900社を3400社に半減、3年間でコスト全体を20%・約1兆円削減（購買コストも20%削減）する。

第3に、販売・管理費を20%削減するとして、

資料1 日産リバイバルプランのポイント

目 標	手段/方法
購買コスト削減 : 3年間20%	●集中購買化 ●サプライヤー数の削減 (99年1145→02年600社)
国内生産能力削減 : 99年240万台 →02年165万台 (稼働率向上53% →82%)	●組立工場閉鎖: 日産村山工場/日産車体京都工場/愛知機械工業港工業 (01年3月末) ●エンジン、アクスル等ユニット工場閉鎖: 日産久里浜工場/日産九州工場 (02年3月末)
プラットフォームの半減	●99年24 (7工場) →02年15 (4工場) →04年12 (4工場)
販管費の削減: 3年間20%	●ブランド力向上によるインセンティブの削減 ●販売網のスリム化: 国内販売網再編 (子会社ディーラー数20%削減、営業所数10%削減)
財務コストの削減	●戦略的な保有株の売却(コア4社を除き売却の方向) ●不動産、有価証券、非自動車資産の売却 ●30%の在庫削減
従業員数の削減: 99年4月14.8万人→02年度末12.7万人	●製造4000人/国内ディーラー6500人/一般管理6000人/事業売却による異動5000人
コスト削減効果 合計: 1兆円	●内訳: 購買60%、販管費28%、製造10%、その他2%
組織変革	●経営陣への実績重視型評価制度の実施 ●実績重視型昇進制度の導入
収益改善	●2000年度黒字化 ●2002年度営業利益率4.5%以上
有利子負債削減: 1.4兆円→0.7兆円	●株、不動産等の売却
利益ある成長	●新商品の投入 ●ブランド力の強化

99.10.30. 週刊東洋経済

販売部門94の直営ディーラーを20%削減、約3000の営業所10%削減して販売網を縮小する。

第4に、フォークリフト、宇宙航空、繊維関係機械、携帯電話関連などの売却と1394社関連・関係会社の株式の売却による資本・提携を解消するなどである。

3. 日産大リストラのねらいと本質 ——多国籍企業ルノー戦略

では、このプランのねらいと本質は何か。それは日産を支配した「多国籍企業ルノーによるルノーのための」日産の「解体」「下請化」といって取りの「活用」戦略である。以下、プランの内容とその進展からこれを見てゆく。

日産の「再生」といいながら、生産・販売・企業基盤を大幅に縮小する。生産力を30%削減する。販売網を20%削減する。関連・下請企業の大半を切り捨ててゆく。これは日産の持っている企業基盤を「解体」させてゆくことにつながる。また、黒字の高収益部門、今後の将来性

のある部門を売却する。これらは、「日産の再生」ではなく、ルノーにとって必要かどうかが判断基準にある。この点をルノーの国際戦略との関係でみてゆこう。

村山にあるフォークリフト部門は連結で800億の売上げがあり、税引き利益は10億の黒字で、世界的にも大きく評価されている。これも売却の対象である。宇宙航空・防衛部門などの収益性・将来性のあるものも石播に譲る。また、今後の自動車産業の将来の発展性がある情報通信(カーナビ、高速料金自動支払など)や携帯電話事業なども売却の対象である。要は、ルノーにとって必要かどうか最大の基準なのだ。

これは、日産の自動車企業としての総合力(生産開発力、技術力、品質管理力)をルノーにとって必要かどうかの視点だけで取捨・選別する。ルノーは小型車中心で、車種も少ない。EUでのルノーの評判は「デザインと低コスト」である。日産は世界のトップ企業の自動車メーカーで、車種も大型車から小型車、スポーツカー、フォークリフト等々あり、世界のトップレベルの水準をもっている。しかも、今後の自動車産業にとって重要な環境(燃料電池など)や安全に対応できる力をもっている。それをルノーにないもの、ルノーに必要なものを経営戦略に組み込み、今後の自動車産業企業としての「日本の日産の再生」として重要で必要なものでも容赦なく売却したり、切り捨てる。

さらに、これまでの日産を支えてきた多くの関連・下請企業をも切り捨てる。部品購入コストを20%、6000億削減するために「最適地購買戦略」(「オペティマ制度」)する。これは、価格競争力(低コスト)、技術力がある世界の部品供給メーカーからの取引を最優先するものである。そのため部品調達ネットワーク事業会社(米ビッグスリーと協力して)へ資本投資する。日産系列でこうしたルノー戦略についてゆける一部の有力企業は「今後大いに発展の可能性がある」としているが、それ以外の大半の関連・下請企

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

業は切り捨てられてゆき、その深刻な影響は3次、4次、末端の零細企業・業者ほど大きい。

すでにその深刻な影響は日産の関連・下請企業に次々とリストラ策として出てきている。ユニプレスは2工場閉鎖・従業員20%・550人削減、自動車電機工業では3年で700人削減・工場一部閉鎖、鬼怒川ゴムは400人削減、橋本フォーミングはコスト40%削減・従業員30%・450人削減などと連日報道されている。

閉鎖対象工場をもつ愛知機械では、その関連協力会「かなめ会」の部品メーカーに対して、港工場閉鎖にともなう部品購入を日産栃木工場へ移行できるよう紹介するが、プランにあるように「コストは20%削減」、「輸送運賃は協力メーカーもち」、「部品購入期間は保障できない」ということで途方にくれている。

4. ルノーの国際戦略と日産の海外拠点

ルノーの国際戦略は日産を支配したのを契機に、今までルノー車を生産・販売するのが主にフランスやEU中心であったのを、日産の海外拠点をつかって世界にルノーの生産と販売の拠点を広げてゆこうとしている。そのため、海外にある日産の生産拠点、販売網をその国際戦略に組み込もうとしている。

中南米の拠点メキシコで2001年から日産メキシコ工場を使いルノー車の生産と日産の販売網でのルノー車販売をする。ルノーは86年にメキシコ進出に失敗して撤退した。今度は日産の拠点を活用して、メキシコ市場に復帰して、カリブ地域、中南米へ影響を広げようとしている。また、ルノーは東南アジア、南アフリカなどにも日産の生産・販売拠点をつかってシェアを拡大する計画をもっている。

EUでは日本の日産工場は閉鎖してもイギリスでは投資を増やして増産をする。今回のリストラで重要なことはEUにある日産の金融販売会社(車のローンなど)の経営権をルノーが握ったことである。フランス、イギリス、スペイン

などにあるルノーの生産拠点でつくった車をこの金融販売会社を活用してEUでの販売を広げてゆこうとしている。

また、日本の日産の販売網を縮小し、さらに、その販売網を使ってルノーの車を大量に販売しようとしている。現在、国内でのルノーの販売台数は3000台ほどであるが、近いうちに10倍の3万台に引き上げようとしている。

「日産の再生」にとって大事なその基盤である生産力と販売力を削減・縮小する。日本の日産の再生のためには何よりも国民が期待する魅力のある車を開発し、生産して、それを確実に販売する力をもつことである。しかし、プランはルノーの国際戦略にとっての必要性、いかにルノー車の生産と販売を拡大するか、ルノーのシェア拡大がその中心にすわっている。

こうした「ルノーによるルノーのための」経営戦略からくる日産大リストラは、プランの作成、それを遂行する執行体制や人事・機構などすべてルノーから送り込まれたカルロス・ゴーン氏を中心とするルノーのメンバーによる主導で、ルノー支配が貫かれている。リストラ推進のためのプロジェクトの頭は常にゴーン氏がおり、その主要なメンバーはルノーから送り込まれた社員である。また、すべてトップダウン方式で上から下へおろしてゆく強引なやり方でプランを推し進めている。

5. 問われない日産の経営責任と塙社長

日産の解体につながる大リストラプランに対して、その経営責任が問われないことが社会的に大きな批判となっている。この問題を見てみよう。

巨額の有利子負債・連結ベースで2兆5000億(ピーク時で4兆3000億)を生み出し、8年間で7回の赤字を出し、資金繰りが困難となり、経営危機を招いた経営責任はどこに、誰にあるのか。これも自動車業界、アナリストとも共通した認識が出されている。それは、バブル期の内

外の過剰な設備投資、海外進出・海外展開の失敗、トヨタとの過剰な競争意識による無謀な計画によるシェア拡大の破綻、変化する内外の市場に適応できない生産と販売のあり方、過剰生産車の新古車販売での信用の低下、官僚的な運営と体質などである。これらの経営責任は、歴代の経営陣とメインバンク（興銀など）にあることは確かである。

これらの経営陣の中心にいて、今日の危機的経営状況をつくりだし、ルノー支配の日産の解体プランの作成を推進した一番の経営責任は現塙社長にある。彼が社長に就任してから、最優先してやってきたのは、有利子負債削減であった。そのため「グローバル事業革新」をやるとして、この間、従業員、関連・下請企業に犠牲を押しつけるリストラ策をすすめてきた。借金を減らすことを最優先して、株式を無配にした。そのため、株価が下落し、さらに、日産の社会的評価を下げ、資金繰りに行き詰まり、日産としては最悪の条件でルノーに経営権を売り渡した張本人である。

また、この巨額の有利子負債のうち大きな位置を占めるのがアメリカの日産の負債（金融販売会社の負債も大きい）である。海外展開の失敗やアメリカでの巨額の投資が負債の大きな要因である。ではその責任は誰にあるのか。海外部門の統括責任者もアメリカ全体の責任者も塙社長であった。彼の経営責任のもとで、これだけ大きな負債を抱え、これの解消のためにリストラをすすめ、資金繰りができなくなり、経営危機を招き、社会的信用低下と車の生産・販売を低迷させ、そして、最後にはルノーに経営権をも売り渡したのである。

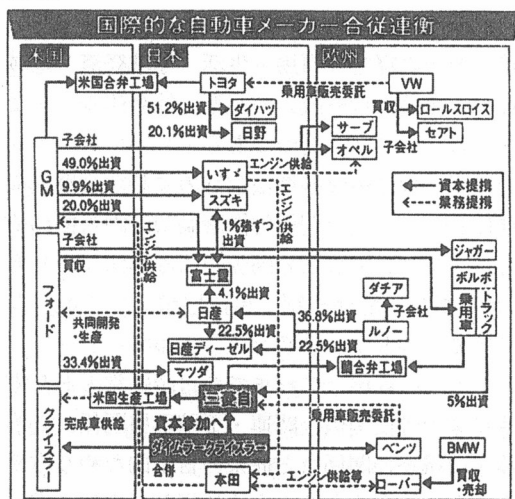
日産の「解体」・ルノーの「下請化」の道であるこのプラン全体にゴーン氏とともに関わり、プラン全体の内容を知っていたのも日産では塙社長ただ一人と言われている。この塙社長を含めた経営陣の責任が全く問われずに日産大リストラが押し進められていることは大問題である。

6. 背景としての自動車産業の国際的再編

自動車産業は21世紀に向け国際的再編が加速的に進んでいる。98年独ダイムラーと米クライスラーが合併発表し、99年日本第2位メーカー日産自動車が仏ルノーと資本提携をしてその支配に入り、富士重工業は米ゼネラル・モーターズの資本参加を受け、今年3月には三菱自動車がダイムラー・クライスラーの資本を受け入れその傘下に入った。日本の自動車産業11社は外国資本4グループを含む6グループに分けられ、トヨタ自動車グループと本田技研工業を除く7社が外国メーカーの出資を受ける（資料2）。

こうした自動車産業の国際再編の背景には次の要因がある。世界の自動車市場は年間5200万台で、過剰生産能力は2000万台ある中、「先進国」での市場の「成熟」に加え、21世紀に向け環境・安全・交通網のあり方が自動車産業全体に鋭く問われている。そのための高い技術・開発力が求められ、そのための資本力と規模拡大を進めないと「生き残れない」とする。それに中国・インドなどのアジアや中南米、中東、アフリカなどへの進出をかけ、「低コストで品質・性能が良い車」の生産と販売が課題となっている。そのために、巨額の開発資金が必要とされ、

資料2



2000.3.25. しんぶん赤旗

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

収益性強化・拡大と成長・発展に必要な自動車メーカーを国際的にグループに囲い込み「生き残りかけた」規模拡大・連携を追求している。

日本の国内生産は、国内販売の低迷、アジアの経済危機、海外現地生産の本格化などで1000万台割れがつづき（ピークは90年1350万台）、300万台以上の過剰生産能力（国内11社の生産能力は1300万台）となっている。現在、日本とアジアの収益悪化により、北米での販売が収益動向に大きく影響している。こうしたなかで国内の自動車産業各社も本格的な再編とリストラ戦略をおしすすめている。それは、国内生産能力の削減、系列部品メーカーの再編・切り捨て、低コスト化、技術力強化のための提携（資本・技術）、グローバル化・国際再編の見直し、国内販売体制の再編・強化、人事・賃金制度のフラット化・個別・能力主義化、雇用制度の再編（女性・高齢者の活用、派遣・契約社員導入）などの本格的なリストラ戦略である。自動車産業は日本の基幹産業であり、成長産業として大きな経済的位置をしめてきたので、そのリストラ戦略の進展は日本の雇用・労働問題、国民経済に大きな影響を及ぼす。

7. プランを見直し日本の「日産の再生」を

最後に、この戦後最悪・最大の日産大リストラ計画は、従業員の雇用・生活、関連・下請企業・業者の経営・雇用・生活、地域経済・地域社会、自治体行財政、法基準・社会的ルールに大きな打撃をあたえつつある。さらに、プランの生産計画は労働基準法違反の長時間労働を前提にしている。年間総労働時間の計画未提出やEU・フランスなどの国際的には違法なやり方（EU指令、解雇規制、事前協議、公正取引など）でリストラ・プランをすすめている。

プランの進展はこれまでの日産経営のあり方や日本の労使関係、関連・下請取引関係、自治体・地域との関係など従来の日本的なやり方や大企業の社会的責任を全く無視した方法で進め

ている。そのため、経営陣に対する経済・経営団体、関連・下請企業、地域・自治体からの批判や株価低落、市場低迷、企業格付け下落などによるプランへの社会的批判が広がっている。

日本の「日産の再建・再生」の方向は、このリストラ・プランを抜本的に見直すことが必要である。それは、従業員の雇用・生活、関連・下請企業・業者の経営・雇用・生活、地域経済・地域社会、自治体行財政、法基準・社会的ルールを守った再建計画を関係者の意見をふまえてつくり、この「ルノー経営戦略プラン」を見直すことである。それに、日産のすぐれた総合力、高い生産開発・技術力、品質管理力を生かし21世紀に向けた自動車産業の発展に向けて関係者の英知を結集してゆくことが必要である。日産の従業員、日本の労働者・国民から見放されて日本の日産の再生はない。

このプラン発表から6ヵ月で、これに対する「日産大リストラ許すな！」の共同した運動や闘いによる大きな変化が、日本やフランス・EUでの、職場、労働組合、労働運動、地域社会、企業経営、内外マスコミ、世論などで大きく広がっている。

（ささき しょうぞう・会員・労働総研日産問題プロジェクト）

<関連拙稿>

日産ゴーンプランの狙いと本質（自由法曹団『日産リストラシンポ』2000年5月）

多国籍企業ルノーによる日産大リストラ（『前衛』2000年1月号）
国際的再編下の自動車産業（『経済』99年6月）

<関連参照資料>

日産自動車リストラの特徴と政策課題（労働総研日産問題プロジェクト『労働総研ニュース』号外2000年3月）

日産リストラ対策現地闘争本部、全労連、JMIUなどの記者会見資料、ニュース、ピラ、要求・政策（99年10月～2000年4月）
全労連日産リストラ対策委員会・現地闘争本部：日産「リバイバルプラン」による「合理化」とのたたかひーこの間の運動の到達点と今後の課題（4月）

自由法曹団意見書「労働者の生活と地域経済を破壊する日産リストラ計画・村山工場閉鎖を許すな」（1月）

犬飼憲「ルノーによるルノーのための日産リストラ」（『労働運動』3月号）

ルノーの「最適地購入」と 系列解体・下請つぶし

金田 豊

1. 「最適地購入」による日産の下請系列の 解体とルノーの取引機構への再編成

ゴーンによる日産リバイバル・プランは、2002年までの3年間で購買コストの20%削減、部品・素材の関連会社1145社の600社以下への半減、関連系列企業の持ち株を4社を除きほとんど売却するなどの計画を打出し、初年度（2000年度）8%のコスト削減を目標とした。日産の連結ベースでの年間調達額は約3兆8千億円とされるから8%のコスト削減で3千億円の経費節減となり、ゴーンの2000年度連結決算の黒字転換という公約実現の重要な部分をなしている。これにより2000年1月末までに各社から具体策の提示を求めたが、取引企業の8割がそれに応ずる計画を提出したと報じられている（日経2000.4.27）。この計画を出さなければ、取引打ち切り企業に選別されることが必至だからである。ゴーンの計画では、系列関係で結び付いた企業からの調達でなく、グローバルな規模での価格競争により、最も安い部品を購入する最適地調達すること、部品調達企業を半減させれば一社当たりの調達量は増えるので、コストが下がり購入価格もさげられるというわけである。また、自動車生産システムにモジュール（複合部品）生産方式を導入してコスト削減を図るという流れに対処していくためにも、部品企業の再編は不可欠とされている。

こうした「リバイバル・プラン」の強行によって、日産の系列・下請関連企業の選別整理が進められ、下請から外されたり、大幅な単価引き

下げを迫られて経営が維持できず、閉鎖・転廃業となるものも末端企業ほど増えることがさげられない。関連部品企業として生残するには、企業合併、提携、工場統廃合、労働強化、人員整理のコスト・ダウンの強行となり、労働者に犠牲が押しつけられる。

日産の経営赤字解消のための、関連企業1394社の持株の処分は、系列・下請企業の経営の安定を大きく脅かすものとなる。

日本の自動車産業を、コストダウンの競争力で高度成長させたジャストインタイムの生産体制を成り立たせた大きな要因は、重層的な下請系列企業の従属的な組織化にあったが、ゴーン・プランの「最適地購入」政策は、この日産の系列企業体制の解体である。ルノーはグローバルな経営展開、とくにアジアへの進出を図る足場とすることを日産にもとめ、それに対応するグローバルな素材・部品調達体制を構築していくために、日産の系列下請体制をまず解体、選別して、再編成することを狙っているのである。

フランスにおけるルノーの部品購買体制を見ると、競争力の強い部品メーカーに取引先を絞り込み、購買価格引き下げを求め、新鋭技術の開発・早期導入を共同して取り組む指定購入制度「オブティマ」を98年度から導入している。

「オブティマ」は、ゴーンがルノーの上級副社長時代の98年から始めた購買特約制度で、主要部品ごとに国際競争力の強いメーカーを選び、長期購入計画を結ぶ。当初の18社から、現在は39社に増え、将来は200社くらいに増やす構想で、「オブティマ」に指定されると、ルノーの新

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

新規開発車プロジェクトに参加できること、新モデルの部品購入で70%のシェアを保証されること、購入量を減らす場合は、双方が話し合って決めることなどの利点が与えられる。そのかわり、部品メーカーは、コストや品質の競争力維持に努め、市場価格を考慮した納入価格など、透明性の高い競争力算定をすること、最新技術製品を優先的に供給すること、グローバルな供給体制を造り、ルノーの国際戦略に協力することなどが要求される。「オブティマ」グループは、各国にまたがる購買チームとしての機能を強化し、ルノーと主要部品メーカー関係が一段と強められることになる。

日本メーカーとして唯一「オブティマ」に指定された光洋精工は、2001年発売予定の「クリオ」最新モデルに電動式パワーステアリングの搭載が内定している。光洋精工はルノーの100%子会社だったステアリングメーカーのSMI（リヨン）の株式の83.7%を91年に買収、ルノー向けにステアリングの供給をはじめた。光洋精工は日産とルノーの提携がプラットフォーム（車台）の共有化などに進み、日産の部品購入の見直しが進めば、光洋精工のビジネスチャンスも広がり、「オブティマ」に指定されたメリットが大きいとしている。このように、主要部品ごとに国際競争力の強いメーカーを選び、長期購入計画を結ぶ。こうして「オブティマ」に指定されるとルノーの新規開発車プロジェクトに参加できる。

ルノーの多国籍企業としての再建・強化のための日産の系列企業集団の解体、選別再編の進行は、選別された主要部品企業には国際的な事業展開の機会をもたらしても、2次、3次など下位の系列中小業者や労働者には、大きな犠牲もたらすものとなっている。

2. 始まっている再編成と労働者・中小企業への犠牲転嫁

ルノーの日産進出と同時に、ルノーと関連の

深いフランスの部品企業と日産系列企業の再編提携、生産体制の再編が始った。マスコミに報じられた事例を見ていこう。

ジャトコ・トランス・テクノロジー（JTT）には、仏ヴァレオ社が資本参加する見通しで、ゴーンはJTTを世界的な部品メーカーにすることを検討していると述べ、積極的に外資を受け入れる考えを表明した。

ユニシアジェックスでは、仏ヴァレオ社と自動車用クラッチの開発・生産・販売の合弁会社を設立し、新会社に厚木工場の一部設備と人員を組み入れる計画で、ヴァレオが過半数出資し、世界の自動車メーカーに売り込みを図る。この合弁会社にユニシアは200人を転籍させ、さらに、約100人の早期退職者を募集する。

市光工業は日産車の7割にランプを供給し、売上高の4割を日産に依存しているが、仏ヴァレオ社が筆頭株主日産の所有する株式を取得し、出資比率20%の筆頭株主となり、市光もヴァレオに出資する方向だと報じられている（日経2000.4.14）。ヴァレオは日本に、市光は欧州に生産拠点を持たないので、世界市場への進出にとって、両者の工場の相互活用によるメリットは大きいとして大筋合意し、原材料の共同調達、新技術の共同開発など広範な業務提携を図ると伝えられた。同社は台湾で小型ランプ類の生産にも転用できるバックミラーの一貫生産の新工場を稼働させ、従来外注してきた成型や塗装を内製化し、収益性を高める。また、マレーシアの部品メーカー、デロイ・インダストリーズとヘッドランプやミラーを合弁生産することで合意し、2001年をメドに供給を始める。これらによりアジア地域での事業拡大を急ぐとしている。

自動車電機工業は日産の購買コスト削減を受けて、綾瀬、横浜、福島の3工場の電装用モーターの生産を中止し、フィリピンに100%出資の子会社を設立し生産を移す。綾瀬工場は閉鎖し、綾瀬・横浜でモーター生産に従事していた人員は原則として福島に移動する。現在2100人いる

従業員を、2003年3月までに1400人に削減し、約700人の具体的な人員削減計画は3月までにまとめるとしている。

自動車シート大手のタチエスは、99年9月富士機工と資本提携して日産系列を離脱したが、日産村山工場の閉鎖を受け、2年後をメドに、本社工場（東京都昭島市）の閉鎖に踏み切り、一方で、アメリカで現地法人を通じ全額出資のシンテックを設立し、スクールバス用シートの一貫生産を2001年1月からはじめる。また、メキシコで日産との合弁シートメーカー、インダストリアデアシエントスペリオルの出資比率を8割台に引上げ生産を拡大する。

日産系樹脂部品メーカーの橋本フォーミングは、ゴーンのコスト削減計画に呼応して、部課長級を核とする15人の競争力強化委員会を昨年発足させ、生産工程のスピードアップや1500人の従業員の約3割削減を計画している。

日産グループを主要な取引先とする駆動系部品メーカーのフジユニバンス（株式の31%日産所有）は、日産のコスト削減計画に対応して、従業員を現在の1200人から、早期退職を5～6月にも募り、300人の自然減と合わせて3年後をメドに、850人程度に減らす。国内生産拠点は2～3年をメドに集約、日産向け減収分をルノーやアイシン精機への拡販で補う。全額出資の米法人「ユニバンスINC」への日本からの材料供給は現地調達に改める。

日産を主要な取引先とし、ユニシアジェックスから社長を迎えるリズム（ステアリング部品）では、北米現地生産の拡大などによる余剰人員整理、固定費の早期削減のため、99年1月から希望退職募集を行い、3月までにグループ18社で従業員の約1割100人強がこれに応じて退職し、4月以降は期間工や派遣などの利用で人件費の硬直性を是正するとしている。

これらの例にも示されるように、有力な日産の1次下請は、仏ルノーとその関連部品企業の世界戦略として、アジア市場拡大をめざして、

再編成されると見ることができる。これらの関連の2次以下の下請系列企業の選別再編を呼ぶことが必至であり、最適地購入の政策の下で、発展途上国の安い製品供給との競争がグローバルに組織される中で、円高の情勢も背景に、取り引き打ち切りとなる末端下請企業の増大が不可避である。特に部品のモジュール化の展開の中では、それに対応できない末端下請は取引対象からはずされることは必至である。

日産の1次ないし主要下請のリストラは、その下に広大な裾野をもつ中小下請企業に、さらに拡大された被害を与え、中小企業集積として地域経済・社会に大きな打撃を与えると想定されるが、実態はまだ部分的にしか明らかでない。武蔵村山市内に直接日産と取引のある事業所は41社、日産多摩会124社とされるが、多摩中央信用金庫・地域経済研究所の調査では、多摩地区には日産、日野自動車があり、多摩地区の工業統計出荷額の2割を輸送機械が占める。トラックの不況減産で98年度は95年度の4割にまで落ち込み、従業員数も1400人減少したと報告されているが、この上加えられる日産の工場閉鎖の影響は大きいものとなることはさげられない。

閉鎖される日産村山工場にかかわる武蔵村山、立川、昭島、東大和4市の商工団体の調査では、回答のあった日産下請43社について、半数以上が日産との取引に頼っており、今後の対応について、22社が他社との取引を強化したいとし、3社が業種転換、2社が事業閉鎖と答えていると報告されている（「朝日」99.12.22）。

しかも、ルノーを中心とした日産リストラ計画は、自動車業界の競争の激化と、急展開を示している国際的規模で業界再編の一環であり、競争する自動車各社は、日産のリストラの進行をにらみ、それをテコにリストラ「合理化」と系列下請、中小部品企業の再編、整理淘汰を促進することとなっている。

例えば、トヨタ関連の関東自動車は、2000年夏に横須賀工場内の深浦組み立て工場を閉鎖し、

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

同工場に部品を供給している3社を合併させ、本社を関東自動車の東富士工場に近接させ、東富士工場への部品供給会社として位置付ける。3社は、三洋工業（横須賀）、横須賀工業（横須賀）、石川工業（静岡県）で、新会社名は「ワイズ」（資本金1億円）。関東自動車にプレス・板金部品を供給し、初年度400億円の売り上げを見込む。2001年5月までに、関東自動車が裾野市に保有する補給部品工場に生産を集約し、3社の工場は順次閉鎖する。

トヨタはフランス工場で生産する「ヤリス（日本名ヴィッツ）」に、独ポッシュ製のエンジン一体型燃料噴射レール（コモンレール）を採用することを明らかにした。トヨタがポッシュからエンジン系のシステムを購入するのははじめてであり、トヨタはデンソーのシステムを99年8月から英国工場で生産の小型車「アベンシス」に初搭載したが、今回は高压で制御する性能やコスト、欧州メーカーへの実績などを評価し、社内にはグループ製を優先すべきだとの声も多かったが、デンソーより外国メーカーを優先したとされる。

ゼクセル（親会社ポッシュ）は、仏ヴァレオとカー・エアコン分野で提携する。カー・エアコンは国際的にコスト競争が激しく、自動車メーカーは、ラジエーターと組み合わせたモジュール単位での調達に動き始めていることに対処する。日産向けエアコンの供給でカルソニックと競合するゼクセルとしては欧州での供給体制を整えることが急務で、ポッシュとの関係を維持しながらも、相互補完出来るヴァレオとの組み合わせとなった。ゼクセルはアジアの合併会社について中心的役割を果たしたいとしている。今後自社や関係会社に別れている生産拠点の再編が課題になるとしている。

ゼクセルは97年までいすゞ自動車の系列下にあったが、99年2月独ポッシュの傘下に入り、さらにヴァレオとの提携となった変化は、完成車メーカーの系列企業から海外部品大手のアジ

ア地域担当会社となったことであり、日本の自動車部品会社が今後世界規模の再編の中でたどる変化の一例を示すものといわれている。

GMから99年7月に分離独立したデルファイ・オートモーティブ・システムは、曙ブレーキに資本参加。フォード傘下のピステオン・オートモーティブ・システムは、マツダ系部品メーカーなどとの資本・業務提携の準備を進めている。

さらに、インターネットを使った部品調達への世界の急速な展開は、強固な系列下請企業組織による調達の解体につながる。GMは、部品調達をネット上に全面移管できれば、年100億ドル単位のコスト節約ができ、取引のスピードアップと納期の短縮化がはかれるとしている。トヨタは99年12月22日インターネットを使った部品・資材の購買システムの共同利用に向けてGMと提携交渉を進める意向を明らかにした。GMは自社開発を進めている部品調達サイトへの参加を呼び掛けている。日産とルノーは4月14日GM、フォード、ダイムラー・クライスラーの3社が年内にも設立するインターネットを使った部品調達市場の運営会社に資本参加すると発表した。独フォルクスワーゲンもGMなどのインターネット調達には加わらず、独自にIBMなどと電子商取引システムを整備するとしている。グローバルな拠点展開を急ぐトヨタも、系列に頼った従来型の部品取引から世界最適地調達への転換を模索しており、部品メーカーとの取引形態が大きく変わりそうだと報じられている。

こうしたグローバルな規模での自動車産業の再編のもとで、日本の自動車産業と地域経済を支えたピラミッド型の重層的な系列下請中小企業の解体の進行は、中小経営安定と雇用確保への取り組みを切実な課題とし、そのための地域からの共同の条件を拡げている。

3. 関連部品業界の再編成と中小企業の営業と雇用を守る当面の課題

欧米諸国の自動車産業にひろがりつつある最

適地調達、コスト競争によって常に入れ替えられるような部品の購入体制は、賃金・労働条件の社会的最低規制が、ナショナル・ミニマムとして整備され、下請け単価もそれを守った水準での人件費コストを前提として設定され、底無しの単価引き下げの強要が、社会的に容認されないような仕組みの中で機能しうるものである。そうした条件を全く欠き、「ルールなき資本主義」といわれる日本の下請収奪の中では、これまで長期継続取引が前提とされた下請企業集団の組織で、過酷な単価切り下げによりやがて耐えてきたのが、こうした組織を解体され、市場競争の中に投げられるなら、もはや企業としての存続は不可能となり、倒産・廃業に陥らざるをえない。それを見越して、系列解体で下請の整理淘汰を強行し、グローバルな最適地購入体制への再編を一気に展開しようというルノーの戦略の在り方が追及されなければならない。

深刻化する中小企業の切捨てに対し、自自公政府は中小企業基本法の改悪を強行し、ベンチャー・ビジネスの創業支援を中心に、社会的弱者としての中小企業支援を中心としたこれまでの制度を後退させた。これにより大企業のリストラ、下請中小企業切捨てに対する責任を減ずることになる。日産リストラ推進が産業再生法と結び付いているのに関連して、下請整理には中小企業基本法改悪がその法的枠組みの役割を果たすことになる。このことを社会的に明らかにし追及していくこと、中小下請の利益を守る下請2法を活かし、その拡充を求めていく取り組みが必要となる。

ルノーと日産の下請け切捨てが、地域社会を破壊することに対し、それを許さない地域・産業別からの地域住民、中小業者との共同の取り組みの条件は広がってきている。地域経済に持つ大企業の社会的責任を果たさせること、生計費原則を踏まえ、人間らしい暮らしと労働を保障するナショナル・ミニマムの確立と国際公正労働基準、独禁法や下請け保護法の強化とその

順守による公正取引の実行などの課題は不可分のものであり、日本政府の対応を求め、ルノーと日産にこれらの要求を厳しく突き付けることが必要である。

日産自動車は労使交渉の中で、リバイバルプランによる下請企業など関連分野への影響について、労働省など政府当局には資料を提出し説明したが、その内容については公表できないと答えている。その内容が最末端の下請企業、各種のサービス購入、撤退する工場周辺への影響まで含むものであるかどうかは不明であるが、労働省は99年10月末の段階で、工場閉鎖に関連する東京、京都、愛知で都府県の労働主管部、公共職業安定所、自治体、日産の工場関係者で構成する連絡協議会の設置を指示し、これを通じて情報収集とともに、事業転換などを行う下請や関連企業に対し、従業員的能力開発に関する支援策についての情報提供、雇用助成措置の活用を図るとした。労働省は撤退工場の周辺地域を緊急雇用安定地域に指定し、離職予定者のための職業懇談会などを実施するとしている。これでは、大企業の社会的責任を果たせることなしに、労働者と中小業者を犠牲にしたリストラ計画の効果的な推進を支援することになる。

戦前戦後を通じて手厚い国家的支援＝国民の税金投入で高利潤・高蓄積を続け、日本を代表する国際企業となった経緯からすれば、直接・間接に日本の下請企業と労働者に重大な被害と犠牲を及ぼすリストラ計画に関するすべての資料を公開すること、それを補充する調査を行うことは大企業の最低限の社会的責任である。また、資料の提示を受けながら、企業の言いなりになって、公表を拒む政府の責任も重大である。企業はこうした社会的責任を果たすべきであり、政府はそのための指導を強力に行うべきである。

(かねだ ゆたか・常任理事)

日産リバイバルプランと政府・企業の責任

西村 直樹

1. 我が国における自動車産業の位置とこれに対する政府の責任

①日本の産業構造と自動車産業の位置

日本の産業は輸出立国と称する体制を戦後の高度成長政策のなかでつくりあげてきた。内容はよく知られているように、原材料を輸入し、鉄鋼・石油化学製品などの素材と高度な加工組立型産業製品を輸出し、膨大な貿易黒字を産みだして成長してきた。自動車産業はその花形となってきたが、そのために政府が自動車独占体に与えてきた便宜はたいへんな規模であった。以下に若干の数値を示し、そのことを確認する。

98年の輸出額にしめる主要製品の比率（100万円：100％）

自動車	7,785,170	15.4
半導体・部品	3,702,842	9.9
精密機械	2,345,414	6.3
船舶	1,342,476	3.5
映像・録音機器	1,242,481	3.4

通産白書H11年版から

98年の輸出上位20社中の自動車企業輸出額（100万円）

順位	企業名	輸出額
1	トヨタ自動車	4,101,577
2	本田技研工業	1,834,853
4	日産自動車	1,597,665
8	三菱自動車	1,198,082
11	マツダ	850,583
16	いすゞ自動車	588,213
17	スズキ	584,880
19	富士重工業	431,103

「しんぶん赤旗」99年7月26日、吉井英勝議員調べによる

上記に見たような自動車産業の巨大さはそこで働く勤労者の比率、生産額比率にも明白に表れている。

以下は日刊自動車工業新聞「自動車産業ハンドブック2000年版」による日本自動車工業会発

表の数値である（97～98年）。

自動車産業従業者数概数

範囲	従業者数
自動車産業・同部品工業従業者数	91.9万
鉄、ゴム、ガラス、その他の資材部門従業者数	99.0
金融保険業、教習所、宣伝等の部門従業者数	110.0
販売・サービス（整備、GS）部門従業者数	257.3
利用部門（旅客・貨物運送業）従業者数	223.3
計7,815,000人 就業者総数の11.9%	
生産額47兆5千億 製造業生産額の14.5%	

②政府の手厚い保護と公共事業優先体質のテコとしての自動車産業

ここにいたる歴史的経過を見ると、政府が自動車独占体と与えてきた便宜、手厚い保護は莫大である。たとえば戦前から軍事的必要から与えられた保護をうけつぎ、特定機械工業振興臨時措置法（3次まで延長され、引続いて特定機械・電子工業振興臨時措置法、次いで機械情報産業振興臨時措置法により保護）による開銀融資額ではある時期54％までが自動車産業に与えられている。

機振法に基づく開銀融資額（100万円）

第1次（56-60）	1,058（14.1％）
第2次（61-65）	11,044（32.1％）
第3次（66-70）	17,215（54.2％）

括弧内は融資額のうちの自動車の比率、開銀25年史などから作成（産業史学会）

55年、経済白書は「もはや戦後ではない」とし、日本経済は高度成長過程にはいる。トヨタは58年元町工場を新設、62年、日産は追浜工場、プリンスは村山工場、いすゞは藤沢工場、日野は羽村工場を新設し、技術的にも生産能力的にも国際水準に到達したにもかかわらず、63年からはガット11条国、64年からはIMF 8条国とな

り、いわゆる貿易自由化が始まるなかで自動車産業だけは71年10月まで貿易自由化をまぬがれる。この保護体制の下で71年の段階で、シボレーベガ2091ドル、フォードピント1919ドルにたいし、同程度の日産ブルーバード2120ドル、サニー1736ドル（太平洋を横断する船賃を含めて）という競争力をもつにいたった。

それだけでなく、自動車は道路を必須とするため、全国的な道路網づくりが自動車産業の成長とともに国、地方自治体（道路だけでなく歩道橋などはほとんどが自治体の支出）、道路公団などによって優先的にすすめられた。これらによって、道路用地の確保、そのための民間の土地の買収、公害対策など、クルマ社会のための社会的費用は1974年に宇沢弘文教授の行なった試算によれば、クルマ1台当たり1200万円に達している（「自動車の社会的費用」岩波新書）。この試算方法を受けて今日時点で、大気汚染などの公害対策費を除いて道路投資分だけをとりあげて追加してみると、なんとクルマ1台当たり4100万円を超える。この場合、年間2万人にも達する年もあった膨大な人命の損失や子供たちの遊び場がなくなされたこと、年寄りが安心して散歩を楽しむ生活道路が失われたこと、廃棄されたクルマの山が日本の各地で重大な社会問題さえ起こしていることなどの社会的損失はとわないで試算していても、である。

クルマ1台当たり所用時間の変遷（直接関係、時間）

年	小 型 乗用車	小 型 トラック	大 型 トラック ガソリン車	大型トラック ディーゼル車 (7000cc以下)	大型トラック ディーゼル車 (7000cc以上)
62	82.86	90.68	86.09	99.62	201.41
65	67.99	59.39	65.62	73.45	131.74
68	48.43	48.81	68.63	78.30	138.59
69	41.41	40.08	63.50	69.59	122.54
70	37.12	35.39	60.27	65.15	120.52

開銀25年史などから作成（産業史学会）

以上の事実は、今日の日本経済がゼネコン型の公共事業によって景気対策を講じつづけ、国民生活に向けては切り捨てばかりを追及してきている自民党政治の経済的基礎が実は自動車産業によってもたらされてきたことをしめす。よ

くいわれる公共事業に50兆、社会保障に20兆といわれる逆立ち政治の源体質を産みだしてきたのは自動車産業にその責任の一端があったのである。同時にそこにはまた運輸省、通産省、警察庁、自治省などにまたがる自動車産業をめぐる利権体質も政治に奥深く持込まれており、たとえば規則づくめの形式の一つ一つに警察庁出身者による企業用の紙が必要であるなどの事態はクルマの手續にいかれた人ならみながみな知っていることである。その実情は「クルマから見る日本社会（岩波新書、三本和彦著）」「自動車の時代」（岩波新書、折口透著）などに詳しい。数行だけ例示しよう「日本自動車整備振興会連合会」という団体がある。自動車の整備をするには一定水準の技術、サービスが必要ということから、整備工場などを指導するための機関でこれも運輸省の外郭団体だ。こうした法人体が運輸省の官僚たちの天下り先になっている。…一般ドライバーにも馴染みのJAF（日本自動車連盟）は…オーナードライバーの受益者代表団体であるにもかかわらず社団法人であり、運輸省や警察の官僚が流れてきて理事や専務に就任している。また未だに実態のつかめないのが日本自動車輸入組合で、ここには運輸省から天下っている。高速道路のインターチェンジで物を売ったり道路を掃除する道路施設協会は建設省道路局の天下り先だ。

今日、農産物の輸入自由化が広がり、アメリカ産の穀物、野菜、果実などの日本農業を破壊する事態が広がっているが、これは自動車産業の対米輸出にたいする米側の巻き返しに政府が屈伏したところから広がっている。80年代の自主規制のあと、94～5年には個別企業ごとにアメリカ政府に頭を下げて輸出台数を確保した自動車独占体は、日本農業をそっくりアメリカに売ることによってこれを果たしたのである。この事実を疲弊の極に追いやられている農民はほとんど知らされていない。

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

なお、こうした援助は戦前からのものであり、その概要を年代的に追っておくと以下のようである。

①1918年軍用自動車保護法、36年自動車製造事業法で保護、戦前生産のピークは1941年の46、498台である。これはアメリカ軍が戦争に使用したジープタイプの軍用車両が65万台に達し、ドイツも戦後VWとして世界に広く知られたタイプの軍用車両を7万台投入しているのと比べると、軍用ジープ型車両を日本は「くろがね4輪起動車」を開発したものの製造されたのはわずか4500台で、彼我の格差は歴然としていたのをなんとか埋めようとしたものである。

②45年9月、占領軍は乗用自動車生産を禁止(47年解除)、解除とともに政府は復興金融金庫による支援、48年商工省「自動車工業基本対策」発表、日銀の国産乗用車否定論に対し、49年5月通産省は国産論を強調、50年からの朝鮮特需の概数2億2000万ドル(約8000億円)のうち98億を自動車産業が占めるようになる。引続いて50年10月、産業合理化審議会自動車分科会は企業合理化促進法で設備近代化計画を支援、設備投資初年度50%の特別償却、固定資産税50%減免を決定、51年6月、自動車抵当法を策定し月賦販売を支援する体制をつくる。

③52年4月、通産省は「国産乗用自動車の理解のために」を発表、設備近代化・資金確保・資材部品電力などの確保・技術導入提携・需要安定化の5項目を指示、これを受けて中小企業庁は「機械器具工業系列診断要領」をだし、「自動車部品等生産施設合理化補助金交付制度」をつくり、部品工業を支援、以降日本の自動車産業は順調に発展するようになった。その後のことは前述の通りである。

③日産自動車にかかわる政府責任と日産自動車の企業責任

日産リバイバルプランが99年10月、産業再生法が施行されてからだされていることによって

明らかのように、このリストラ「合理化」は産業再生法なしには考えられない。ここに極めて重大な政府の責任があるが、それ以前にも日産自動車と政府のあいだにはたいへんな因縁があるといわねばならない。

1965年～66年、日産プリンス合併がすすめられたが、この合併が時の通産大臣の主導で行なわれたことは明らかになっている歴史的事実である。しかもこの際、日産労使によるプリンス自工労働組合(当時全国金属プリンス自工支部)にたいする暴力をとまなう不当、不法な攻撃が政府の公認の下で行なわれてきた。この暴力攻撃はプリンス労働組合攻撃にとどまらず、厚木部品の活動家解雇、追浜工場での労働者八木光明さんへのリンチ攻撃ともなり、60年代後半から70年代前半にかけて、芝信用金庫、全国金属北辰電機支部での暴力の成功もあり、資本の組織攻撃に反対してたたかうには暴力に耐えなければならぬという、先進工業国にあるまじきハードルをこえることが条件になったという歴史的事実もある。政府および日産自動車の責任は極めて重大である。

次に日産自動車の企業責任を見る。

現在、世界で1種のフロアパネル(プラットフォームともいう)で製造されている最大多数車はフォルクスワーゲンの70万台/年だが、日産はこのフロアパネルを26種類ももっている。フロアパネルはクルマづくりのなかでもっとも費用のかかるものだが、これは無謀ともいうべきトヨタとのフルライン競争(すべての機種で競争する)の結果である。

日産の赤字は過去8年で7回となっているが、本体の赤字は3回で、連結で赤字を繰り返している。連結の赤字の理由は販売子会社の赤字であり、販売政策に重大な欠点があったことを物語っている。

2. 日産自動車の今日にたいする政府の責任

次に日産自動車にかかわる政府責任を考える。

ここではオースティンとの技術提携の認可とか開銀の融資とかには触れず、プリンス吸収の時の事実だけあげておこう。

次の文章は「日産にひるがえる全金の旗」(76年全金日産自動車支部発行)からとったもの。プリンス自工社長小川秀文氏の65年6月2日の全社員に対する演説。

「今回の合併については、桜内通産大臣よりたつての要請があり、日本の自動車産業が自由化に対処するための大乗的見地から認めることになった。プリンスにたいする絶ちがたい愛情はわかるが、日本の自動車産業が世界に乗りだすためのやむをえない道であることを十分ご理解いただきたい。前途は洋洋となるものがある。以前にもましていっそうのご精進をくれぐれもお願いしたい」。この年お正月には小川氏は「当面の敵日産に追い付き追い越せを合い言葉にがんばってもらいたい」といっていた。それが日産との合併である。国の主導でなくてはありえないことである。

日産によるプリンスの合併は、桜内通産大臣と興銀、住友銀のトップ、プリンス株20%所有の石橋正二郎ブリヂストン社長、川又日産、小川プリンス社長しか知らなかった。重役といえどもつんぼ stacked だった。BS(住友をメインバンクにしている)はタイヤを日産にひろげる、住友金属の鉄板を日産(興銀・富士系でNKKと同系統に住友がわりこむ)にひろげる、日産にはプリンスの技術と販路を獲得させる、という財界と政府の自由化対策の演出だ。このことは、プリンス側が夏以降事実上団交でも責任ある答えをしなくなり、その日産プリンスに開銀融資45億を行うことは国が団交拒否の不当労働行為を助けることになるとの全金—社会党の国会での追及に、大蔵省は66年に入ってからこの開銀融資を取り止めると答えていることから裏付けられている。

この合併を契機に、日産自動車の暴力的体質が公然化した。

この合併を契機に全金プリンス破壊の大きな争議が起こった。この闘いを押しつぶすために暴力が日常化した。それが日産の凋落を始めるきっかけとなったことは、このあと、追浜工場での労働者の肋骨を折る事件など、全日産労組に反対するものには暴力をとまなう攻撃が職場内外で組織される事態が日常化して進行し、生産よりも暴力支配という異常な職場に変わっていったことで説明される。この異常さは旧日産厚木工場の労働者7人が全日産労組に除名され、会社がユニオンショップ協定に基づいてこの7人を解雇するという事件を含んで、日産は企業活動以外のところで著名になり、企業業績は伸び悩みを続けるようになる。この暴力と企業内の民社党しめつけの実態は多くのジャーナリストによって取上げられたが、特にルポライター青木慧氏の諸作品(「青い鳥はどこへ」「偽装労連」その他)が著名であり、学者のものでは東大社研山本潔教授のものが著名である。

3. 日産自動車の企業責任

① 経団連=企業行動憲章への違反

経団連の企業行動憲章に照して日産の企業責任を考えていただきたい。

経団連企業行動憲章(96年12月17日)

『(序文は省略)』

企業は公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在であることが求められている。そのため企業は次の10原則に基づき、国の内外をとわず、すべての法律、国際ルール及びその精神を遵守するとともに社会的良識をもって行動する。

1. 社会的に有用な財、サービスを安全性に十分配慮して開発、提供する。
2. 公正、透明、自由な競争を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。
3. 株主はもとより、広く社会とのコミュニケー

特 集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

ションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。

4. 環境問題への取り組みは企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動する。
5. 「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。
6. 従業員のゆとりと豊さを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格、個性を尊重する。
7. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。
8. 海外においては、その文化や習慣を尊重し、現地の発展に貢献する経営を行う。
9. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、関係者への周知徹底と社内体制の整備を行うとともに、倫理感の涵養に努める。
10. 本憲章に反するような事態の発生したときには、経営トップ自らが問題解決にあたり、原因究明、再発防止に努める。また、社会への迅速かつ適格な情報公開を行うとともに、権限と責任を明確にした上、自らを含め、厳正な処分を行う。』

この企業行動憲章に照して、日産自動車は第1項をのぞくすべてについて犯罪的である。第1項についても帯広大学杉田聡教授の「野蛮なクルマ社会」のように、クルマを犯罪的な商品ととらえるならどの1項にたいしても犯罪的である。

最後に日産自動車は96年の経団連「企業行動憲章」を受け、98年に「従業員行動規範」を策定している。そこには以下の文章がある「日産は公正で透明性の高い企業活動をめざして、商品や技術に関することはもちろんのこと、事業内容や財務状況、地域社会への貢献活動など、当社と関係がある人々が必要とする情報を事実に基づき正確かつタイムリーに開示します。」

今日日産リバイバルプランのもとで従業員規範を守ろうとする従業員にビラをよむなど圧力をかけ、栃木・追浜への移動を強制し、取引先には情報も開示せず、リストラ「合理化」を強行しようとしていることは自らの決定した社会的約束を放り投げるものであり、断じて容赦できない。

② ジャーナリストの見る日産の経営責任

この憲章のできる以前からの経営上の責任について、徳大寺有恒というジャーナリストのあげている企業経営者の負うべき責任を列記しておく（カッパブックス「日産自動車の逆襲」による）。

①400万台年産でできる企業でないと世界の競争に勝てないといつ頃からかいわれだしているが、クルマ造りで一番金のかかるフロアパネル＝最大は1パネルで70万台を作っているVW＝を26種ももっている。このためコスト高になり今日の危機を招いた。

②日本の自動車産業のリーディングカンパニーとしての体質から、親方日の丸的な官僚主義がはびこっている。技術優先で、営業や販売の意見を聞かない（トヨタは販売の意見でくるまを作り替えるが、日産にはそういうことが許されない体質がある）。

③売れている名前を変えた。ダットサンブルーバード、ダットサンフェアレディ、とくに後者は世界のスポーツカーのトップをいったが、途中でダットサンの名を日産にかえて欧米の数十万の顧客を失っている。スポーツカーではフェアレディをどうしてやめてシルビアを残したのか。

④ディーラー対策がでたらめ。売れないくるまをおしつけながら売ることを催促するので、安値で売ってディーラー自身が赤字を埋めていたり（このディーラーは埋めた自分のお金と納入すべき日産へのお金が区別できなくなり、裁判に訴えられている）、売るためにディーラーが登

録し、登録済みだから中古車だといって安く売る（こういうクルマを新古車という。こんな言葉までできている）など、でたらめともいえる対応をしている。危なくなったディーラーに役員とお金をつぎこみ、危機を拡大してきた。日産の赤字の理由はほとんどがディーラーから生まれている。

いちいちのクルマごとに徳大寺氏は批判し、またほめたりしているが、以上にとどめる。

③ 労務管理上の社会的責任

私たちにいわせれば、なお次の点をあげないわけにはいかない。

⑤全金プリンス自工支部、JMIU 日産自動車支部をつぶすために行った不当労働行為、女性労働者差別の数々。また JMIU 日産自動車支部の争議終了後も引続いた組合員への差別の数々。厚木の争議、JMIU の争議、追浜工場の八木光

明さんを蹴飛ばして肋骨を折った暴力的職場支配など。こうした労務政策の基礎となった川又・塩路体制で企業イメージを打ち壊してきた責任。
⑥低賃金と長時間労働を強制してきた労務管理。なかでも社会的にも技術的にも不必要な夜勤・交代制勤務を1962年という早い段階から労働者に強制した最初の自動車企業は日産自動車だったこと。またただ働きを押しつけてきた責任。これはいまでも進行中だ。村山工場に追浜からきている横須賀市に住む管理職の50歳の男性は夜11時までただ働きし、翌朝8時半には村山工場に出勤している。こうしたことを行なっている企業だから村山工場から追浜、栃木への配転を当たり前のように労働者に強制しようとする。過密労働のなかでの能力主義賃金体系の持込みも日経連の「新時代の日本的経営」の尖兵を買ってでるものであった、などなど。

(にしむら なおき・理事・金属労研事務室長)

“偉大なる技術革新”は何をもたらしたか？



『資本論』と 産業革命

の時代

マルクスの見た
イギリス資本主義

二本の脚で歩いて爆発した蒸気機関車、歴史を変えた精紡機の発明、議事に衝撃をあたえた悲惨な児童労働——イギリスの産業遺産を訪ね、興味つきない話題を提供しながら、マルクスの描いた資本主義の技術革新と過酷な作業実態、労働者の闘いを、多くの写真・図版を添えてリアルに解説。『資本論』理解を大いに助ける産業技術の歴史への旅。

新日本出版社

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6
☎03(3423)8402(営) 郵便振替00130-0-13681

玉川寛治 [A5判] 本体2200円(税別) 千300

雇用保護・解雇規制と大企業の社会的責任に関する国際常識の進展 ——ルノーのベルギー工場閉鎖問題等を重要契機に——

宮前 忠夫

欧州、とくにEU（欧州連合）域内各国では、労資の利害対立を前提としつつも、法制あるいは、政・労・使間での協調によって、それを抑制あるいは調整し、経済・社会の進歩・発展を労使共同で築き上げるという原則が伝統的に確認され、そのために労使がそれぞれ責任を負うべき、労使関係ルールとして確立されてきた。解雇制限を柱とした雇用保護に関しても同様である。EUのレベルでも、集団解雇指令をはじめとする諸指令等によって、企業が守るべきルール、果たすべき社会的責任が定められている。

しかし、近年のM&A（企業の合併・買収、分割・売却）——とくに国境や業種をも超えたそれ——と、いわゆるIT（情報テクノロジー）革命とそれを軸としたニュー・エコノミーなるものの大規模かつ急激な進展の犠牲としての解雇・人員削減、「IT人材」への労働力の入替え・再編成など、大企業・多国籍企業の利益本位の横暴が顕著になった。一方、これに対抗して横暴を抑え、民主的に規制する動きがヨーロッパ各国で急展開しつつある。その大きな、最も重要なきっかけを作ったのがフランス・ルノーによるベルギー工場閉鎖問題とそれへの反対闘争である。

ここでは、日本における闘争の前進に役立つことを希望しつつ、EUとその加盟国でルノー問題と関係の深いフランス、ベルギーの解雇制限法制に焦点をあてつつ、最近の動向を紹介したい。

1. ルノーのベルギー・ヴィルヴォルド工場閉鎖問題の経過と問題の焦点

（1）ヴィルヴォルド工場閉鎖問題の経過

まず、ルノーによるベルギー工場閉鎖問題の要点を再録しておこう。

ルノー本社は1997年2月27日記者会見で、97年7月31日をもって、ヴィルヴォルド（これはワロン語とよばれるフランス語表記のカタカナ読み。現地表記はフラマン語とよばれるオランダ語で、フィルフォールドと読む。いずれもベルギーの公用語であるが、以下では便宜上、ヴィルヴォルドと呼ぶ）の工場（正式にはベルギー・ルノー(株)の工場）を閉鎖すると、一方的に発表した。同工場の労働者は直ちに反対のデモを行い、新車置場を占拠した。直後のEU委員会は労働者代表との協議が行われていないと判断し、市議会は特別議会を招集し、全会一致で労働者への無条件支持を決議した。

3月4日には、欧州金属労連の支援のもとにヨーロッパ各地の全ルノー工場の労働者が1時間の連帯ストをうった。初の「ユーロ・スト」である。こうした行動と並行して、一方的な工場閉鎖決定を不当・違法とする労働者側が起こした裁判がベルギーとフランスで行われ、会社側の控訴で各2審まで争われたが、いずれもルノーの敗訴だった。フランスの判決は閉鎖計画の差し止め命令を含むものだった。判決理由は欧州労使協議会指令、欧州社会憲章とその関連国内法、労働協約などで定められた「労働者の事前の情報・協議請求権の露骨で違法な侵害」、

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

「全国労働協約第9号および第24号に定められた情報伝達と協議の手続きを順守させるために訴訟を起こすことに、個々の労働者は個人的な利益をもち、労働組合は組織機能上の利益をもつ。すなわち、これらの手続きが個々の労働者のために労働者の事業所評議会代表者を介して同権利を行使する個人的権利を保証するのみならず、同手続きの順守が個人的雇用契約にも影響を及ぼす可能性がある。労働裁判所は次のような問題について識別する権限をもつ。すなわち、たとえ、訴訟の利益が、当該企業の全労働者および労働組合に共有されるとしても、これは決して、集団的争議ではない。ここで争われるのは新しい権利の設定ではなく、労働協約に定められた個人的権利の順守であるという点である。

これらの手続きは、労働者の集団解雇を伴う企業閉鎖の場合には、累積式に適用されなければならない。事業所評議会は全国労働協約第9号第11条の規定によれば、閉鎖の決定に先立って協議を受けなければならない。同じく、企業閉鎖に関する規制に定められた当該通知〔＝複数形〕に先立って事業所評議会への情報伝達および協議が行われなければならない。この義務の放棄は暴力行為 (feitelijkheid/フランス語 *voie de fait*) 〔＝法律・判例用語で、他者の法的権利への侵害を指す〕を構成する。

ここに、使用者〔＝ルノー〕に対し、使用者が順守しなかった手続きのやり直しを命じ、かつ、企業閉鎖に関する規制の実行として既に行われた通知〔＝複数形〕の無効を宣告する理由が存在する。」

ベルギーでは、政労使参加の全国労働協議会が組織されており、ここで締結される全国労働協約が法律と同等の効力を持つ。上記判決中の全国労働協約第9号は不測の事態の発生時における事業所評議会の情報・協議権を、第24号は集団解雇の場合における情報・協議の内容・対

象範囲等を規定している。

③問題の焦点は、EUの常識・事前の情報協議権の侵害

いずれの判決も明示しているように、ここでの解雇制限・雇用保護に関する法制上の問題の焦点は第1に、「労働者の事前の情報・協議の請求権」(企業の事前の情報・協議義務)である。EUと加盟各国の常識は企業経営上の判断だけを優先するのではなく、労働者と地域への影響についての企業責任を厳格に課すことにある。

第2は、このヴィルヴォルド闘争と判決がその後のEU関連法制の強化のきっかけになっていることである。EUの行政機関である欧州委員会は判決直後の97年6月に、労働者に対する情報提供・協議のための国内協議会の設立の義務・制度化に関する協議を、欧州労連、欧州産業使用者連盟との間で開始した(同協議は使用者側の反対で当時、具体的進展はなかったが、その後も、欧州労使協議会指令を加盟国内の企業にも義務づける方向での検討等が進められている)。

2. EUとベルギー、フランスの解雇制限法制

(1)ヨーロッパの労働者保護とEU指令の特徴

ここで、今日の世界の常識ともいえるべきヨーロッパの到達水準をつかむために、まず、EU(欧州連合)の労働者保護とくに解雇制限関連の法制(指令等)をみておこう。

労働者保護に関するEUの基本理念は、今日では「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章」(通称＝EU社会憲章)に結実され、順次、具体化されている。EU指令は加盟各国の国内法に対して優先性をもち、各国は国内法化を義務づけられている。したがって、EUの各指令等は加盟国にとって、満たすべき最低基準といえる。

リストラ解雇に直接関連した指令には、集団

解雇（大量解雇）指令、既得権指令、欧州労使協議会指令などがある。労働時間指令、賃金確保指令、パートタイム指令などもそれぞれの側面から解雇規制・雇用確保の効力をもっている。ここでは、直接、解雇に関係する法制にかぎって要点を確認する。

①集団解雇指令

1975年に制定され92年改定で強化された「集団解雇に関する加盟国の法制の近似化に関する指令」のことで、事業所規模別に「集団解雇」（同時的な5人以上の個別解雇を含む）を定義し、該当する場合の労働者代表との協議の義務づけなどを規定している。たとえば、使用者は関連する全情報の提供、解雇の理由、解雇労働者数、解雇計画（時期的段取り）、被解雇者の選定理由、解雇手当ての計算方法などを労働者代表に文書で通知することや、これらの諸事項と労働者代表との協議内容を管轄官庁に文書で申告することが義務づけられている（労働者代表にはその写しが送付され、労働者代表は管轄官庁に対し使用者申告書への意見を具申できる）。

②既得権指令

1977年に定められた「企業譲渡の際の労働者の権利に関する加盟国の法制の近似化に関する指令」のことで、M&A（企業合併・買収）などで企業の全部または一部が譲渡された場合に、企業譲渡を理由とした解雇の禁止をはじめとした労働者の既得権保護、譲渡人と譲受人双方に、双方の各労働者代表への関係情報の提供義務などを規定している。

③欧州労使協議会指令

1994年に制定された「欧州共同体規模企業および欧州共同体規模企業企業集団における、労働者への情報提供と（労働者との）協議を目的とした欧州労使協議会あるいは（ある別の）手続きの設定に関する指令」のことで、直接的には情報提供・協議のための労使協議会（あるいは代替手続き）の設置を義務づけている。同指

令は協議を「労働者代表と経営中枢または経営側のより適切なレベルの者の間における意見の交換および対話の確立をいう」と定義。対象企業の労使間交渉と労働協約を通じて設置される同協議会の情報提供・協議の内容に、（決定後でなく）事前の協議を約定すること、整理（大量）解雇や合併・生産規模の縮小などに関する事項を含ませることで、解雇規制面で重要な役割を果たす。なお、便宜上、「欧州労使協議会」と訳されているが——たとえば、すでにみたようにフランスでは「企業委員会」、ベルギーでは「事業所評議会」と規定されているように——各国の既存の法制を承認しているため、呼称も内容も各国間で差異がある。

(2)ベルギーとフランスの解雇制限法制と最近の強化策

ここではEU加盟国であり、ルノー・ベルギー工場閉鎖問題に直接関係するベルギーとフランスの解雇制限法制を紹介・検討する。

雇用保護法制全体はかなり複雑なので、簡明化するために、対象を集団解雇（整理解雇、大量解雇）の制限に限定して、その現状と特徴を、OECD（経済協力開発機構）が昨年発表した『1999年6月版 雇用展望』（英文版“OECD Employment Outlook 1999”）を使用。以下、『雇用展望』と呼ぶ）の「雇用保護法制」の部分の関係データを基礎にしながら紹介・検討する。

紹介するのは、集団解雇に関する次の7項目である。a 集団解雇の定義、b 労働者代表への通知、c 当局への届け出、d 遅延（当局による延期・凍結、義務的予告期間など）期間、e 必要とされる交渉の形態、f 選択基準、g 退職手当（解雇特別補償）

①ベルギーの集団解雇制限法制

(a)60日以内における次の解雇。a) 労働者20～99人の企業で10人以上、b) 労働者100～300人の企業で10%以上、c) 労働者企業300人を超え

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

る企業で30人以上。

(b)事業所評議会または労働組合代表に通知し、協議しなければならない。

(c)地域の雇用事務所へ届け出る。

(d)30日。ただし地域雇用事務所は60日まで延期することができる。

(e)解雇に代わる解決方法および影響緩和手段に関する協議。

(f)法的規定はないが、全国労働協約(事実上、法律と同じ効力をもつ)が事業所評議会の共同決定を認めている。

(g)「失業手当」と「手取り賃金」の差額の50%(上限あり)を4ヵ月間。

②フランスの集団解雇制限法制と特徴

(a)フランスの法制には集団解雇という規定はなく、「経済的理由による解雇」と規定される。ここでは、典型的な例として「30日以内における10人以上の解雇」の場合を取り出すが、実際には、被解雇者1人の場合、2～9人解雇の場合など、企業と解雇の規模ごとに、手続きが厳密に定められている。

(b)労働者代表または事業所評議会(＝フランス語では「企業委員会」)への十分な情報提供、および、協議の会合を義務づけている。

(c)県の雇用事務所(DDTEEP)に届け出る。

(d)労働者50人以上の企業で30～60日、労働者50人未満の企業で21～35日(ただし、解雇予定人数により異なる)。

(e)配置転換、再職業訓練など、解雇に代わる解決策に関する各種協議。労働者50人以上の企業では plan social(「社会計画」「雇用調整計画」などと訳される。解雇等の対象者の転職等保障計画)の策定が義務づけられている。労働者代表に拒否権は与えられていないが、計画内容が不備な場合、雇用当局が拒否することができる。

(f)労働法規により、家庭責任、高齢者、年齢、障害、(職種によっては)職業資格を考慮すべき

ことが定められている。

(g)集団解雇(＝経済的理由による解雇)に関する特別規定はない。

③ベルギーとフランスの最近の雇用保護強化策

ベルギー政府はすでに、ヴィルヴォルド工場閉鎖反対闘争が継続中の97年春、雇用確保のための週32時間制を実施した企業に対する賃金補助・社会保険企業負担分免除の措置を打ち出した。

また、労働時間短縮政策も強化し、1999年1月(週40時間制から)週39時間制に短縮したのに続き、オンケリンクス労相(副首相)が2000年5月始め、雇用確保・創出のための週35時間制法案の年内提出を発表した。現在までに明らかにされた内容は、(a)2001年から週38時間制を実施し、2003年には全労働者が週35時間制に移行、(b)週4日労働制や1年間の特別休暇制をはじめ各種の「弾力化」の導入、などである。

フランスでは、従来から被解雇者を出来るだけ出さないための、社会計画(被解雇対象者等への転職等保障計画)などによる回避努力の義務づけなどの詳細な解雇制限法制が労働法典で規定されている。しかし、ジョスパン政権(97年6月成立)になってからは法定週35時間制の実施に象徴される失業克服・雇用創出政策とともに、集団解雇(経済的理由による解雇)への規制強化策が強化されつつある。その背景には、解雇制限法そのものはなく、大企業による解雇・人員削減が相次いだことがある。

フランス政府は99年9月8日のミシュランの解雇計画発表をきっかけに、「もうかっている企業での解雇の禁止」という規準を含む、解雇制限の法制化の方向を打ち出した。それは、世界1、2位のタイヤメーカー、ミシュランが、今後3年間に、欧州で7500人の人員削減をすること、同時に、同年上期の純利益が17%増だったことなどを発表し、大幅な利益増もグッドイヤー(米)やブリヂストン(日本)などとの競争に勝

ち抜くためには不十分であり、とくに、欧州大陸での主導権維持のために、さらに生産性を上げるべく計画したものと強弁したからである(ミシュランでは当時、世界全体で12万7000人、欧州で7万5000人の労働者が働いていた)。

発表の翌日、ジョスパン首相は「わが国にはルールがある」「経営者たちは自分の言っていることの意味と民主主義の社会に暮らしているのだということを分かっているのか」とリストラ解雇計画に「待った」をかけた。他の閣僚や社会党、共産党、「緑」など連立与党からも「もうかっている企業が解雇をするなど、まったく理解できない」と、企業の社会的責任を問う声が上がった。そして、ミシュランは同13日、「人員削減は主に自然減とパート労働の導入で行う」と工場閉鎖などによるリストラ解雇の計画は撤回した。しかし、ミシュランの労働者を組織する四つの労連と左派諸政党の地元組織は人員削減計画そのものの撤回を要求して、21日、本社のあるクレルモン・フェランでのデモをよびかけた。同日は午前、午後の2回のデモが行われ、地元のミシュラン労働者、イタリア、ドイツのミシュラン関係労働者、支援の労働者・労働組合、社会党、共産党など各政党の国会・地方議員など計約4～5000人が参加した。与党の国民議会議員と政府は、当時、国民議会社会問題委員会で審議に入っていた週35時間制第2法案に「利益を上げていながら解雇をする上場企業」に重い制裁金を科す修正条項、「使用者は集団解雇計画に訴える前に、法律に規定されたすべての可能性をくみ尽くさなければならない」という条項など、いわゆる「ミシュラン条項」を提案した(この試みは第2法案の政府案に盛り込まれたが、野党の訴えで行われた憲法評議会の審査で、労働法典にある既存の努力規定で足りるとして削除された)。

こうしたなかで、2000年3月15日閣議決定された法案は「経済のグローバル化および今日の資本主義の現実をみると、国家は金融取引の

透明性確保と経済活動諸主体間の対等性保障のための効果的な規制手段を与えられなければならない」との原則を確認している。そして、法案は企業委員会の権限強化を中心としており、具体的には次のように規制している。

(a)買収側企業の責任者は被買収側企業の労働者に、買収の意図を知らせなければならず、それは被買収側企業が通知を受けてから3日以内に、企業委員会に伝達する形で行われる。同企業委員会など労働者代表は10日間の検討期間を保障され、また、買収側企業の責任者を招請し、企業委員会の開催を求めることができる。企業買収を計画する企業側が通知を拒否した場合、獲得株式の投票権を行使することはできない。

銀行買収の場合はCECEI(信用・投資企業委員会)委員長である中央銀行総裁に、遅くとも正式提案の2日前までに、提案内容を通知しなければならない。CECEIは両銀行の責任者を召還できる。

(b)銀行監視委員会である信用・投資企業委員会の強化(最高裁にあたる破産院の法律専門家1人と、すでに1人いる労働組合の代表にもう1人、を追加)

(c)集中化への規制・商業分野における競争の確保。とくに大規模流通企業が納入業者および顧客に損害を与えるような集中を規制。「経済的従属関係の乱用」(合併により納入量が増加するなどの利益があることを口実に納入業者から割増金を取るなどの行為)を禁止する、そのために、あらゆる集中に関して、蔵相に通知しなければならない、重大な場合については、蔵相が司法判断を求めることができる。大規模小売店などは、納入業者からの製品仕入れを打ち切る場合、当該業者への事前の注意喚起を義務づけられる。

この法案はすでに国会に提出され、今夏までに、可決・成立が予定されている。

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

3. 「グローバル化」にともなう大企業の社会的責任の増大と各国政府の役割

前項でみたフランス政府の、企業委員会の情報・協議権の強化と同様の政策はドイツでも進行中である。ドイツは、雇用に関する「経営者（使用者）の社会的義務」を法律（社会法典Ⅲ第2条）で規定し、さらに、独自の解雇制限法をもつなどして雇用保護を法制化している国である。これに加えて、最近のM&A（企業合併・買収）とそれにともなう雇用危機の多発——とくに、ヴォーダフォン（英）によるマンネスマンの敵対買収事件——をきっかけに、政府は大企業における労働者の共同決定権を強化すべく、企業買収法の年内法制化をめざして、3月に「企業買収委員会」（政・労・使・学者など17人で構成される諮問委員会）を発足させた。同委員会は5月中旬までに、法案の骨子文書を採択した。同文書の発表にあたってブリー委員長（首相府長官）は、ボーダフォンによるマンネスマンへの敵対買収の場合のような、急激な企業構造の変更の際に「労働者と小株主が犠牲にされないよう、保護する法律」を制定する、と説明した。ドイツ政府はこの文書を基に法案を作成し、来年1月に実施することをめざしている。

ドイツでは、さらにリースター労相は事業所評議会設置手続きを簡素化して小企業での設置を促進するための事業所組織法の改定を、次期事業所評議会選挙の2002年に間に合うよう実現する作業に着手している。

ベルギー、フランス、ドイツを始めとした各国政府のこうした対応は、労働者・国民の利益を守ること、そのために大企業の横暴を規制するのが国家・政府の役割であるという政治姿勢で一致している。

各国で共通した雇用確保とそのための企業の社会的責任を明確化する法制と規制の強化は偶然の一致ではなく、その背景に、「経済のグローバル化」にともなう多国籍・大企業の責任の増

大と、グローバルな営利活動にはグローバルな社会的責任を、という国際世論・国際常識の高まりがある。WTO（世界貿易機関）シアトル（閣僚会議）に前後して顕在化した世界各国・各地域、NGOを含む各階級・階層団体のグローバルな広がりをもった連帯行動と運動はその象徴である。

そして、たとえば、国連貿易開発会議（UNCTAD）は、その1999年版『世界投資報告』（World Investment Report 1999）に「多国籍企業の社会的責任」の章を設け、「民営化、規制緩和、自由化は、企業がその諸目的を追求するための場を拡大している。国際諸協定は企業に、国際的に活動するための諸権利の拡大をもたらしている」（345頁）として、多国籍企業の営利活動と社会的責任との関係について問題提起し、労働条件の問題にも言及した上で、次のように結論付けている。

「世界共同体の経済的相互依存性の増大は世界中の人々の生活水準を高めるための大きな潜在力をもっている。とはいえ、グローバル化にともなう調整コストおよび社会的・経済的混乱の統制・管理の努力が払われなければならない。より大きな社会的責任を負うことによって、企業はこれらの努力に加わる。これは企業の国際的な自己利益になることである。……これらのグローバルな諸権利の拡大は、しかしながら、開発、世界人口の大多数の優先課題への関与を含む『グローバルな企業市民的行動』（「企業の、市民としての義務的行動」の意味）という、それに対応した責任をもたらす」（369～370頁）

（みやまえ ただお・会員・欧日問題研究者）



ドイツにおけるリストラ・解雇規制

ハイナー・ヘーゼラー／ウルリッヒ・ミュッケンベルガー

1. はじめに

1.1 1980年以降の労働市場の推移

ドイツの労働市場の変化は3つの時期に大別することができる。1980年から1984年までの停滞期、1984年から1992年までの雇用の急速な拡大を特徴とする時期、そして雇用数が急激に減少した時期である。全体としてみると、西ドイツの雇用労働者数は、1980年に比べて120万人増えたが、同じ期間に失業者数も90万人から300万人に増大している。

1980年代前半には、雇用数はほぼ100万人減少し、失業が急速に増大した。失業者数は1980年の90万人から、1984年の220万人へと増えた。

失業者数が増え、経済成長は雇用拡大にはなんら効果がないという意見とは対照的に、1984年から1992年まで、西ドイツでは雇用が着実に増大し、350万人分の雇用が創出された。これは何よりも、この期間の景気サイクルが良好であったためであるが、労働時間が短縮されたこともまた原因している。1990年代初頭、他の西欧諸国とは対照的に、ドイツでは雇用数が増えた。これはドイツの再統一によって、西ドイツでの労働力需要が増えたためである。

しかし、この雇用拡大は、労働市場を確実に支えるには十分ではなかった。雇用拡大に続いて、失業が減少したが、その程度は限られており、一定の時間差をとまっていた。1989年から1992年まで、大量の失業は着実な減少をみなかったし、また減少してもそれはごく限られた数にすぎなかった。失業者

数は1984年の230万人から1992年の180万人へと減少した。雇用拡大が、失業傾向から独立しておこったのは、これが初めてである。実際、雇用が350万人分増えたにもかかわらず、失業者数は40万人しか減らなかった。このような現象がおきた原因は、人口構成の変化によって、労働年齢になって働ける可能性のある人の数が増えたこと、および行動形態の変化や移民などである。

1990年代に起こった深刻な危機によって、雇用は急激に落ち込み、失業は第二次世界大戦後最高のレベルにまで増大した。

西独の雇用と失業

年	雇 用	失業者		年	雇 用	失業者
		人数	比率			
1980	20,953,864	888,900	3.2	1974-80	+139,340	+305,900
1984	20,040,338	2,264,568	7.9	1980-84	-913,526	+1,375,668
1992	23,530,259	1,820,570	5.8	1984-92	+3,489,921	-443,997
1997	22,104,300	3,022,000	10	1992-97	-1,425,959	+1,201,430

出典：連邦雇用庁

社会主義の崩壊後、東ドイツの労働市場を襲った危機は、これよりさらに深刻であった。雇用されている労働者の数は、ほぼ1000万人から600万人（1997年）へと激減した。一方、失業者数は130万人を超えるまでに増えた。公式な失業率は20%弱であったが、実際の失業率はそれより大幅に高かった。隠れた失業者は約100万人にのぼると言われていた。

1.2 過去15年間の労働市場と剰余労働力整理の規模

現在の失業率を示す数字は、労働市場に作用する大きな力や変動を反映したものではない。1982年から1994年までにおきた230万人分の絶対的雇用拡大は、企業の人員削減や企業閉鎖にともなう、400万人

国際・国内動向

近くの整理解雇などを含む、1520万人の雇用の喪失を伴っていた。これは成長企業における1610万人分の雇用創出、および新たに設立された企業における530万人分の雇用創出とは対照的である。この期間に、第3次産業（サービス）において、企業の衰退によって失われた雇用は、製造部門で失われた雇用と同じくらい多い。サービス部門では、労働市場に作用する力が、企業の成長や、設立などの結果、かなり大きいからである。

1982年から94年までの雇用変化

	全体	第1次産業	第2次産業	第3次産業
企業の縮小による雇用の喪失	-15,241	-255	-7,358	-7,628
企業の成長による雇用の拡大	16,100	273	6,342	9,485
企業閉鎖による雇用の喪失	-3,948	-161	-1,411	-2,375
企業新設による雇用の拡大	5,357	140	1,766	3,451
変化	2,269	-3	-622	2,933

(出典：連邦雇用研究所：雇用統計1996年、1997年)

労働時間をあらゆる部門で短縮することは、労働市場の条件に影響を与える重要な手段である。ドイツにおける最大法定労働時間は週48時間である。しかし、実際の労働時間は賃金に関する労働協約によればこれより大幅に少ない。賃金に関する労働協約に基づく週労働時間は、1980年代の半ばから、40時間から37.5時間前後にまで短縮され、金属加工業および印刷業では、1995年から35時間にまで短縮されている。

ドイツにおける平均労働時間

	1991	1993	1995	1996
年間実労働時間	1,523	1,558	1,529	1,522
賃金に関する労働協約で定められた年間労働時間	1,695	1,701	1,668	1,665
賃金に関する労働協約で定められた週労働時間	38.7	38.4	38.1	37.9
年間所定外労働時間	56.7	56.5	64.7	59.2

過去の経験に基づく研究では、このような労働時間短縮によって、約100万人分の雇用が守られたか、あるいは創出されたという結論が出ている。しかし、1990年代になると、労働時間短縮の速度は著しく低下する。西ドイツでは38.5時間から37.5時間、東ドイツでは40.5時間から39.5時間に、それぞれ短縮されただけである。賃金に関する労働協約でこれ以上の労働時間短縮をしようとする動きは、全体として、使用者、労働者の双方に受入れられにくくなって

る。これは時短が、収入の減少によってのみ実現できるからであり、また、いずれにしても実質所得は長年増えていない。企業は、労働時間に関しては、フレックスタイムに移行する方を選択し、一般的には労働時間短縮には反対している。

所定外労働時間の短縮もまた、労働市場を左右する政策の重要な手段である。ドイツでは、1995年、残業手当として約20億時間に相当する額が支払われている。単純に計算すると、この額は130万人分の雇用に相当する。この残業時間のかなりの部分がサービス残業である。雇用されている労働者に関する調査では、1995年、ドイツの労働者一人当たり、賃金が支払われた平均週残業時間数は1.3時間、休暇の形で補償される残業時間数が0.7時間、サービス残業が0.9時間であった。所定外労働時間全体の44%が、賃金が支払われる残業、25%が休暇として補償される残業、31%がサービス残業である（Kohler, Spitznagel 1996年）。このように、所定外労働は、毎年の労働時間の無視できない部分を占めており、長引く雇用危機のなかで、残業を減らして、雇用を守れという要求が高まっている。しかし、実際には、残業は著しく増加してきている。残業をしている労働者数は、全体の39%から45%に増えた。企業にとって、残業は緊急事態に対処する手段であるだけでなく、予測していなかった生産需要の増大や、生産過程での障害に対処する手段でもある。また、多くの労働者にとって、残業は重要な付加的収入源である。これらの理由で、雇用創出になんらかの効果のあるような、目立った残業の減少はこれまでみられていない。しかし、一部の不況業種、特に造船業などにおいては、残業の抑制がはかられてきた。賃金に関する労働協約によって、残業は一般に休暇によって補償されなければならないと定められているケースもある。残業をする労働者は、残業時間を労働時間として計算し、最大100時間から150時間まで貯めておくことができる。この時間は、1年以内に休暇として補償されなければならない。この結果、ある程度まで雇用が守られ、また他の必要な整理解雇が避けられている。

1.3 剰余労働力管理システムの基本的な特徴(手段、諸手当、財務統計データ)

労働市場と職業研究に関する研究所(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)の企業パネルは、1993年から1995年までの期間における、企業内の労働市場過程に関して、より深い分析をおこなった。この企業パネルによれば、労働力の平均転職率は、11%でやや増加傾向にある。労働市場の変動が激しく、巨大な力が市場に作用していることは、労働市場の需要と供給の双方に著しい流動性があることを示唆している。同時に、ドイツの労働市場は、数の流動ではなく、むしろ機能的な流動が特徴である(Bellmannら、1996年)。変化する労働市場の条件や激化する競争への適応は、主として技術や組織の変革、改革、投資などによって行なわれた。これは法律や、賃金に関する労働協約によって、整理解雇による労働力の短期的な調整を規制しているからである。しかし、企業は、需要の変動に合わせて労働力を調整するために利用できる多種多様な手段をもっている。それは労働市場政策の手段で、例えば短時間労働や、職業訓練措置、企業の稼働時間帯を労働時間帯と切り離すことなどである。

労働力の削減 1993年—1995年

削減の方法	合計 %		
	93	94	95
労働者側の理由による整理解雇	36.0	31.7	38.0
使用者側の理由による整理解雇	37.0	36.2	35.8
—企業の整理解雇	24.0	24.3	22.2
—研修終了後の不採用	4.0	4.2	3.8
—一時的雇用契約の失効	9.0	7.7	9.8
労使双方の合意による雇用打ち切り	14.0	13.8	8.1
他の工場あるいは企業への転籍	0.0	3.6	3.3
退職/労働不能	9.0	10.4	10.9
他の改革	4.0	4.1	3.8

しかし、数の流動もまた重要な要素である。企業は人員削減によって労働量を減らす効果的な手段をもっている。1993年から1995年のあいだに企業を離れた労働者の3分の1以上は、企業による人員の剰余化、臨時雇用契約の終了、研修関係の終了などが理由である。人員削減の8%から14%は、労使双方の合意による雇用関係の打ち切りで、この大半は労働者の早期退職である。人員削減の3~4%は、同じ

グループ内の別の企業への転籍である。

剰余人員整理の理由を見てみると、大企業と小企業では大きな違いがある。大企業では、労使の合意による雇用関係の打ち切り、早期退職し年金生活に入る、臨時雇用契約の利用などが半分以上を占め、使用者側あるいは労働者側の理由による人員整理は、中小企業より少ない。

1.4 現在の傾向

これらの結果から、全体として、ドイツの労働市場は弾力的であり、企業は労働者の整理解雇の手段をかなりの程度まで行使していると結論できる。ドイツ連邦労働局の労働市場および職業研究に関する研究所が、弾力化の行き過ぎを警告しているほどである。「年間、労働者の転職率が11%であり、深刻な不況からの回復過程でこの傾向が加速化し、またこれがあらゆる部門で、あらゆる規模の企業で起こるとすれば、新規採用、企業内の異動や昇進などによって、多くの刷新の機会が繰り返し生まれる。労務関係の硬直性を弾力化の障害と見る代りに、企業における労働者の高すぎる転職率のコストと侵食作用を検討すべきである」(Bellmann et al, 1997年:14)。

しかしドイツ連邦政府は、さらなる弾力化を促進している。1997年に発効した労働法「中小企業の雇用促進法」は、整理解雇規制を免除される企業の最低基準を、従業員5から10へと緩和し、臨時雇用契約の期限を、それに反対する明白な理由がない限り、18ヵ月から24ヵ月へと延長することを定めている(連邦経済省、1998年)。しかし、大量失業の原因は、主として労働需要の弱さにあるとして、供給側の規制や需給のアンバランスに目を向けないのであれば、弾力化をすすめることが、持続的に労働市場における高い大量失業率の対策になるかどうかは疑わしい。既存の、さらに加速する可能性のある弾力化は、企業の生産性レベルをさらに高め、それによって経済成長が雇用拡大につながる敷居をさらに高くした。このため、短期的には、労働市場に根本的な変化が起きることは期待できない。

2. 解雇の手続きと規制

2.1 集団解雇規制および人員削減に作用する力の決定に関するルール

ドイツの法的な雇用保護の水準は相対的に高い。集団解雇に関する規則は、欧州法の定める条件をほぼ満たしている。この分野での主要な変化は、雇用契約の自発的打切りをつうじて、人員削減に関する法律を集団解雇規定に同化させたことである。個人レベルでは、整理解雇に関する法制度は、人員整理の技術的、財政的な原因に関しては、「裁量制」に従い、また「社会的な正当化」、解雇の「均衡性」、解雇対象となる労働者の選別についての「公平な社会選別」の原則に関しては、社会保障の原則に従っている。労働協約は、ほぼ現行の雇用保護法と合致しているが、高齢労働者の立場を強化する傾向がある。

i. 自発的契約打切り

雇用契約は、解消契約を結ぶか、自発的な契約打切りによって破棄することができる。この理由は、雇用契約が契約の自由原則に基づいているので、雇用契約の打切りもまた同じ原則に基づくからというものである。しかし、自発的契約打切りによって、雇用保護に関する全ての規定の適用を免れるという危険性がある。つまり従業員代表委員会の共同決定権も雇用保護法も適用されず、また裁判所も契約の打切りの再検討をすることが認められなくなるのである。このことが、この制度を一定、あいまいなものにしている。

しかし、現在までのところ、裁判所は雇用契約の解消契約を結んだ労働者に対し、再考の時間を与えることを義務付けたり、解消契約の取消しの権利を認めることには消極的である。裁判所は、これは裁判所の扱う問題ではなく、立法者の扱うべき問題であると考えているためである。しかし、この雇用契約の打切り契約に関する労働法には、ドイツでも比較的新しい規定がある。「集団整理解雇」に該当するかどうかの判断のルールと基準、および使用者による他の形態の雇用打切りは、現在では「大量解雇」

と同じように扱われている（1992年に改定された大量解雇に関するEU指令に基づく）。すなわち、使用者は、自発的な契約打切りを利用して、大量整理解雇法の適用を免れることができなくなったのである。これは自発的に雇用契約が打切られた労働者にたいする保護措置を拡大する必要性を、立法者も認めている証拠である。この措置は、裁判所が、自発的な契約打切りの公正性をより効果的に管理するための新たなインセンティブになるべきである。

ii. 経済的に引き起こされた整理解雇と個別解雇

ドイツの雇用保護法の最も重要な部分は、経済的に引き起こされた整理解雇と個別解雇に関する法律である。この法律には、4つの法的に興味のある分野がある。それは、予告期間、解雇を認められる経済的理由、いわゆる「社会的選別（後に別の項目で論じる）」、およびこの分野での従業員代表委員会の共同決定権である。

- 雇用保護の第一歩は、予告期間の設定であった。「通常」の解雇では、どのような場合でも、この予告期間が守られなければならない。「特別解雇」に値する「重大な理由」（ドイツ民法626）がある場合にのみ、この予告期間は適用されない。法定の予告期間は、25歳以上になってからの勤続年数によって変わり、1ヵ月（勤続2年以上）から7ヵ月（勤続20年以上。（事業所ではなく）企業内での勤続年数）となっている。この期間は、労働協約によって変わることもある。
- ドイツの法律では、使用者が労働者を解雇するためには、一定の条件のもとで、解雇の社会的正当性を明らかにしなければならないと定めている。また労働者が雇用保護を受けるためには、使用者の事業所あるいは企業で最低6ヵ月雇用されていなければならない。またこの企業は法の適用される企業規模、すなわち正規従業員10名以上を雇用しているという条件を満たしていなければならない。解雇を認める社会的に正当な3つの理由の一つは、経済的に引き起こされる解雇である。これにはいくつかの法的な段階に分かれる。第1に、雇用の喪失につながる企業としての決定がなければなら

ない。その際、企業はどのような経済見積もりをしようと自由であり、したがってどのような決定を下すかも自由である。裁判所は、経営者の決定に「まともな」理由があったかどうかをチェックすることはできない。「独断的」な決定など、極端な場合にのみ、裁判所は一部の決定を問題視して介入することができる。第2に、この経営者の自由な決定は、職場の喪失を引き起こすものでなければならない。この要件を満たすためには、外的な経済的理由と企業内の経済的な理由、および職場の喪失のあいだに因果関係があることが証明されなければならない。裁判所はこの因果関係を検討することができる。証明責任は使用者側にある。

- 第3に、職場の喪失は経済的理由の不可避免的な結果でなければならない。これが、ドイツの労働法、特に雇用保護法を支配している「均衡性」の原則の根源である。この原則に従えば、解雇は、同じ企業目標を達成するために、より「緩やかな」措置が存在しない、あるいはそのような措置が不適当な場合に限って行使できる最後の手段と考えられなければならない。剰余労働者を解雇する前に、使用者が検討しなければならない「より緩やかな措置」としては、所定外労働の配分の変更、人員解雇が必要とされる業務分野での残業の廃止、解雇に代る短時間労働（しかし裁判所はまだこの措置を義務付けていない）、全体の労働時間の短縮（裁判所はこの措置もまだ義務付けていない）、経済的理由で、職場が廃止された労働者の働いていたと同じ事業所あるいは企業の中で、別の職場で雇用する、労働者に再び職業訓練を受けさせた後に雇用を継続する、などがある。第4に、これらの具体的な法的段階とは別に、使用者は労働者を解雇する前に、労働者を解雇しなかった場合に使用者が被る被害と、解雇された場合に労働者が被る被害との均衡がとれているかについて、全体的な評価を行わなければならない。このことは、（利害の対立の解決策と見なされている）解雇が、労働者に、過大な被害、すなわち不均衡なほどの過酷な被害を与えないかという問題を含んでいる。この評価は一般的な性格のものであり、それがこの評価について、議論がたたかわされ、（少数の法

律家からではあるが）異論が出されている理由でもある。しかし、裁判所は、経済的な理由による解雇ではなく、労働者の行動や適性が理由の解雇の場合について、これを主張してきた。具体的には、2つのことをチェックしなければならない。使用者が労働者を解雇する理由の重大性（例えば、深刻な不況、全く別の技能をもった新しい労働者が必要になった、競争の激化など）と、解雇が労働者に及ぼす影響の重大性（年齢、勤続年数、扶養する子供の数、労働市場において不利など）である。使用者は、これをチェックした後に、対立する利害の均衡性の適正な評価をする。使用者の理由の方が労働者の受ける影響より重大である場合にのみ、使用者は解雇することができる。

- 使用者は労働者を解雇する予定であることを、従業員代表委員会に予め通知しなければならない。使用者が従業員代表委員会に通知しない、あるいは決められた期限以内に通知しなかった場合には、解雇は法的に無効となる。使用者から通知を受けた従業員代表委員会は、異議申立てができるが、これには特別な法的意味はない。しかし、特定の法律で定められた理由がある場合、従業員代表委員会は拒否権を行使できる。拒否権行使できる理由とは：不適正な社会的選別、工場単位の従業員選別協定の無視、同じ事業所あるいは企業内で雇用を継続できる可能性がある（これまでと同じ条件、あるいは再訓練によって、あるいは労働者が同意すれば異なる条件で）などである。この拒否権行使については、次のような興味深い点がある。もし従業員代表委員会が解雇を拒否し、解雇された労働者が解雇撤回を求めて労働裁判所に訴えた場合、裁判が結審し、最終判決が出るまで、労働者はこれまで雇用されていた企業内で、暫定的な雇用継続を要求すれば認められるということである。この、いわゆる「雇用継続権」は重要な権利である。なぜなら、解雇された労働者は、たとえ後で解雇が違法という裁判所の決定が下っても、実際には、解雇前に雇用されていた企業に復職できず、「黄金の握手」（補償金と引き換えの和解：訳者）になることが非常に多いからである。「雇用継続権」は、違法解雇に脅かされる雇用関係を安

国際・国内動向

定化するための、最初の取組みである。しかしBe-trVG102にあった権利は、適用条件が非常に厳しかったため、あまり成功しなかった。

- このため、裁判所は付加的な「雇用継続権」をつくった。労働者が解雇されて、解雇撤回訴訟をしようとする場合、通常は、解雇から3週間以内に裁判所に訴えなければならぬ。また、初等労働裁判所での裁判に勝訴した労働者は、裁判が終るまで（ドイツには自治体、地方、連邦レベルで、それぞれ独立した3つの労働裁判所があるため、裁判は連邦労働裁判所の最終判決までに4、5年かかることもある）、継続雇用される権利がある。この権利によって労働者が復職できたケースもいくつかある。

iii. 公平な社会的選別

ドイツの労働法によれば、経済的に引き起こされた整理解雇の場合、使用者には2つの義務がある。解雇が社会的に正当であることを証明すること、解雇の対象となり得る労働者のうち、誰を解雇するかを選別することである。この選別については、一定の社会的基準に合致していなければならないため、「社会的選別」とよばれている。従って、経済的に正当性の証明された解雇でも、社会的には正当でなく、従って無効となるものもある。この社会的選別において考慮されなければならない、労働者に有利な基準とは、勤続年数、年齢、扶養家族である。最近つくられた法律によって、社会的選別の基準はこの3つに限定された。重要なのは、使用者が行なった選別に対して異議申立てをするかどうかは労働者の自由であり、選別の不当性の証明責任は使用者にあるということである。

社会的選別には以下の3つの法的要素がある。

- 第1に、社会的な基準に基づく比較に、どのような労働者を含めるかという問題である。法律は、比較審査を行なう機能的領域は、同じ事業所内に限定されると明記している。つまり、同じ企業の他の事業所労働者は比較の対象にならない。この枠内で、社会的基準の比較は、職業的な役割や技能、組織における身分、事業所の賃金体系における位置などが類似の労働者だけが対象となる。

- 第2に、使用者は、この比較審査から、知識、能力、業績が企業および労働力構成にとって死活的に重要な労働者を除外する権利がある。この例外措置は、1996年に拡大され、あまりにも曖昧になりすぎたため、社会的選別の原則の保護的役割を脅かすまでになっている。

- 第3に、使用者は、第1の段階の意味での比較対象となる各労働者の勤続年数、年齢、扶養する家族について、はじめにそれぞれの基準を個別に、次に3つの基準を「総合」して、検討を行わなければならない。この3つの基準のなかでは、常に勤続年数が重視されている。事業所別に労働組合が交渉にあたり、3つの基準を系統的に吟味して、雇用調整計画を決めることもある。立法者は、最近、社会的選別の基準をこの3つに限定するにあたって、それぞれの基準の相対的な重要性を見直さなかった。そのため、社会的選別の指針となる基準は依然として勤続年数であるということができる。

iv. 集団解雇

集団解雇はKSchG17—22の条項で規定されている。この規定は主として、使用者が地方失業保険局に集団解雇を前もって通知する義務と、労働行政が集団解雇を短期間停止させる権利（規定では1ヵ月間）に関するものである。重要な法的な側面としては、法的な必要条件としての事前通知の義務、従業員代表委員会の共同決定権、労働行政による集団解雇の停止がある。

- 集団解雇とは何かを決める基準は、企業単位ではなく、事業所単位で定められている。KSchG法17条第1項では、集団解雇に関する条項が適用されるのは、20名以上の正規従業員を雇用している事業所であるとしている。事前通知義務が発生するのは、使用者が30日以内に、（企業の規模によって異なる）一定の数の労働者を雇用する意図がある場合である。この場合の一定数とは従業員20名から60名の事業所では5人、60名から500名の事業所では従業員数の10%、500名以上の事業所では最低30名である。使用者による他の形態の雇用契約の打ち切りも、解雇と見なされる。

●使用者は従業員代表委員会に対し、予定している解雇の形態と理由を知らせ、従業員代表委員会とどのようにして解雇を回避するか、あるいは解雇の被害を軽減するかを協議しなければならない。この義務は、事業所を支配する企業によって下される集団解雇決定にも適用される。従業員代表委員会法に基づく従業員代表委員会の共同決定権は、これらの規定によって損なわれることはない。

●特別の体系に該当する集団解雇は、この通知の1ヶ月後にしか実施することができない。地方労働行政は、この中断期間を2ヵ月まで延長することができる。決定は州レベルの委員会によって下される。この州委員会は、労働行政の代表者に加えて、使用者、労働者、地方行政の代表者から構成されている。

v. 集団で合意された雇用保護

雇用保護において、団体交渉は重要な役割を果たしている。団体交渉には、様々な基準があるが、いずれも、社会保護の原則として勤続年数を重視する傾向にある。

●公共部門の労働者の労働協約は、勤続年数15年以上の労働者は、通常のやり方で「解雇」することができないと定めている。法律上では、経済的な理由による解雇はこの通常の解雇から除外されないが、実際には、除外されている。

●金属産業、およびそれに倣った他の産業でも、労働協約は、解雇を違法とする理由として、勤続年数と年齢を組合わせたものを定めている。例えば、少なくとも15年勤続の55歳の労働者などである。

これらの保護規定は、解雇対象となる基準をみたしている「恐れのある」(例えば行政機関に14年半勤続の労働者)などが解雇されるなど、逆効果になる場合もある。

2.2 解雇手当

ドイツでは、解雇に関する訴訟は、解雇手当であるいは一時金の支払いで決着することが多い。これは、労働者が、解雇後企業を離れたため、同じ企業

に復職できなかつたり、再就職したために復職を望まないことと関連している。しかし、解雇手当の役割は、法律でも定められている。使用者と労働者は、両者とも、解雇訴訟の期間中に、裁判所に解雇手当支払いの判定を求めることができる。これは、例えば、労働者が勝訴しても、もはや復職を希望しない場合に起こる。また、敗訴した使用者が、復職が事業所内の団結を脅かすという理由を提出した場合もしかりである。いずれの場合も、裁判所は雇用関係を打ち切り、労働者が適正な額の解雇手当を受取ることを決定しなければならない。

解雇手当の額は、KschG法第10条に具体的に示されている。同条第1項によれば、解雇手当は最大12ヵ月分の月給とされている。第2項では、この額を年齢や勤続年数に応じて増額している。例えば、年齢50歳で、勤続15年である場合には、最高15ヵ月分の賃金、55歳以上で20年勤続の場合は、最高額は18ヵ月分の賃金に相当する。

2.3 早期退職および他の形態の労働市場からの離脱

1. 早期退職

規則として、退職するには65歳を満了していなければならない。しかし、このルールにはいくつかの例外がある。例外のなかには、労働市場にあまり関連のないものと、関連のあるものがある。

●労働市場に関連性のない例外としては、女性、炭鉱労働者、障害者などで、60歳を満了した時点で、退職する権利がある。但し、これは長期間、年金保険料を収めていることが条件である(SGBVI法39、40、37条)。年金保険加入者は全員が、35年のゆわゆる「待機期間」を満たしていれば、63歳で退職する権利がある。しかし、近年では、これらの65歳退職のルールの例外は、次第に減っている。現在、65歳前に退職する年金保険加入者は、毎月の年金額がカットされているが、65歳まで雇用されていた人は、明らかに優遇されている。

●労働市場に関連のある例外については、SGBVI法第38条で、長期失業の高齢労働者に対して、特別の措置が定められている。これらの労働者が退職するためには、次の条件を満たしていなければなら

国際・国内動向

らない：1) 60歳を満了していること；2) 現在失業中であり、過去1年半の間に通算52週間失業していたこと；3) 老齢年金の受給開始前の10年間に、8年間、強制老齢年金に保険料を収めていること；4) 15年の待機期間が経過していること。

2. 高齢労働者のパート

比較的最近導入された部分的早期退職の形態として、1996年7月23日に発効した「高齢労働者パートタイム法」によって認められたものがある。この法律は、少なくとも55歳で、過去5年間に最低3年間フルタイムで働いた労働者に対して、労働時間を半減する可能性を定めている（1週間に最低18時間の労働）。ドイツ連邦失業保険庁は、この労働者に対して、パート勤務になったことによって失った賃金の一部を補償し、老齢年金保険の保険料を一部肩代わりしている。これには使用者が以下の2つの要件を満たしていることが必要である。

- 使用者は、個別あるいは集团的に、この労働者の失った賃金の少なくとも20%、およびこの労働者がフルタイムで働きつづけていれば収めるべき老齢年金保険料の一定部分を支払うことに同意しなければならない。
- 使用者は、高齢労働者がパートになったことによって部分的に空席になったポストの補填のため別の失業者、あるいは以前研修していた労働者を雇用しなければならない。

これらの条件が満たされれば、保険庁は、最大5年間、以前のフルタイム賃金、および（以前のフルタイム労働者向けの）老齢年金保険料の最大90%までの差額を支払う。

3. 部分的早期退職

高齢労働者のパート勤務は、使用者が、パートで働きつづける労働者に代る、新しい労働者を雇用する意志があるかどうかと関連している。SGBVI法第42条で高齢労働者に対して認められている早期部分退職の場合には、このような使用者の意志は条件とされていない。早期部分退職の場合、例えば62歳の労働者が、半分退職したとすると、その労働者は、

以前の賃金の半分、プラス完全退職の場合に受給できる老齢年金の半額を受取ることになる。この労働者は老齢年金保険料を収めつづける。従って、1. で述べたようなペナルティーとしての年金額カットを免れることができる。

2.4 雇用調整計画と転職契約

1. 業務の変化

ドイツの労働法（BetrVG法第111条）は、いわゆる「業務変化」の場合に、従業員代表委員会の一定の権利を定めている。これらの「業務変化」はBetrVG法第111条、第2項1から5で定義されており、つぎのようなものがある。

- 事業所全体、あるいは内部の、大部分の業務削減、あるいは閉鎖。単純な人員削減は、BetrVG法第112a条に定められる基準が満たされた場合には、業務変化と見なされる（この基準は集団解雇の基準よりはるかに高い）。
- 事業所全部あるいは大部分の移転。
- 他の事業所との合併あるいは事業所の分割
- 事業所の組織、目的、あるいは設備の根本的な変化
- 全く新しい労働方式あるいは生産工程の導入

通常20名以上の従業員のいる事業所では、使用者は、従業員全体、あるいはその大部分を脅かすような業務変更について、従業員代表委員会に通知し、協議しなければならない。

2. 利害調整協定と社会的補償協定

上記の協議の目的は、従業員代表委員会と使用者のあいだの合意を実現することである。合意には以下の2種類がある。

- いわゆる「利害調整協定」。この協定は、業務の変更そのものに関わる。つまり、使用者が予定している措置に変わる代替措置で、労働者に及ぼす被害が少ないものを意味する。
- いわゆる「社会的補償協定」（雇用調整計画）。この協定は、使用者の予定している措置そのものではなく、その措置の及ぼす否定的な影響のみに関するものである。

両者のあいだに合意が成立しない場合には、両者は事業所レベルで、仲裁委員会に訴え、地方失業保険庁の長官に調整を求めることができる。上記2つの協定に関する手続きで共通しているのはここまでである。社会的補償協定のみが、法的な手段によって実施することができる。利害調整協定は法的な手段では実施できない。仲裁委員会は、業務変更の社会的な補償に関しての裁定を下すことができる。この裁定には、使用者と従業員代表委員会のあいだの協定と同じ法的資格がある(BetrVG 法第112条4項)。一方、仲裁委員会は、措置自体に関する裁定を下す権限がない。

3. 社会的補償協定

BetrVG第112条は最近改定され、仲裁委員会は社会的補償に関する裁定を調整する権限が与えられた。同条5項によれば、仲裁委員会は、労働者、企業、双方の利害を考慮しなければならない。特定のケースの、経済的な不利益も、検討しなければならない。ある特定の労働市場における各労働者の雇用機会も考慮されなければならない。これには同じ地域内での移動性も含まれる。経済的補償の財政負担は、全体で、企業の存続あるいは職場の存続が可能となる範囲を超えることはできない。

雇用調整計画の大部分は、以下の問題に関するものである。

- 剰余人員となった労働者を、同じ事業所内の別の職場、同じ企業、あるいは企業グループで雇用すること。これには、解雇の対象となる労働者が、どのくらいの範囲で移動できるかに関する取決めも含まれる。労働者は、以下の条件で、提供された雇用を受入れなければならない。1) 代りの雇用が職業的に適正である一同じ資格水準である(必要な場合には資格取得後); 2) 経済的に適正であるー収入の減少が5%以下である; 3) 地理的に適正であるー原則として、新しい職場は元の職場から30キロ以内。
- 解雇の場合の補償金。雇用調整計画は、補償金を決定する「方式」を意味していることが非常に多い。裁判所は、これらの「方式」が主として、労

働者の年齢と勤続年数を考慮し(例えば、年齢×勤続年数を合わせた数で割ったものを“n因子”とする)、それを労働者の月給と関連付ける(例えば“n因子”×月給を労働者の雇用調整手当とする)ことを認めた。さらに、雇用調整計画は、職を失おうとしている労働者をどのように労働市場に復帰させるかの方法を定めることもできる。この場合、地方の失業保険庁が、復帰にかかる費用の一部を負担する。

最近、ドイツの失業保険法が改定され、一定のしきい値を超える失業補償金は、失業手当の半額を差し引かれることになった。

結論

様々なリストラ・解雇規制手段とその相互作用

ドイツにおけるリストラ・解雇規制制度は、ヨーロッパ全体のなかで見ると、比較的良く出来た、高度に制度化された制度である。しかし、この制度には、運用あるいは「実効性」の分野で、重大な弱点がある。実際の法律の分野では、解雇が合法化されるためには、事前通告期間の条件を満たすだけでなく、社会的な正当性が証明されなければならない(労働者個人の問題、行動上の問題、経済的理由など)ことは重要である。さらに、社会的に正当な理由は、(米英の整理解雇のように)単に勤続年数に応じたものでなく、労働者の年齢、扶養する家族の数などのような側面も考慮した、社会に適応したものでなければならない。

法律的な見地から見て、解雇にたいする実質的で発達した労働者保護制度は、短期雇用労働者、季節労働者、臨時労働者および中小の事業所の労働者を同等に保護するものではなく、主として大中の企業の正規労働者を保護するものである。

裁判手続きの分野では、ドイツの労働法は、個別あるいは集団の解雇に関しては厳しい措置を定めている。従業員代表委員会は情報を提供され、協議する権利があり、さらに拒否権がある場合もある。従

国際・国内動向

業員代表委員会との協議のない解雇は無効となる(BetrVG法第102条)。大量の整理解雇には二重の手続きがある：1つは使用者が地方の失業保険局に大量解雇を予め通知する義務と労働行政が解雇を短期間（原則として1ヵ月）停止させる権利に関するもの、もう1つは、利害調整協定と社会的補償協定に関するものである。ここで重要なのは、解雇の場合、裁判所の包括的な判例制度である。

しかし、実際には、ドイツは失業者数、失業率ともに非常に大きい。このことは明らかに、上に挙げた規定の多くが「実効性」のないものであることを示している。それはこれらの規定が適用されないという意味ではなく、適用されても雇用の安全と拡大につながらないという意味である。

今後、ドイツで予想されるリストラの傾向の多くは、経済構造や景気の変化、およびマクロ経済と社会保障にかかわる政策決定などに左右される。構造面では、「株主価値経済」に向かう傾向が続くと思われる。そこからコスト削減、労働力削減の継続的な取組みが生じている。ドイツでは最近、景気がやや回復してきたものの（旧西ドイツの州のみ）、労働力削減の傾向は変化しないであろう。

雇用保護規制をどのように変えていくかについて、使用者と労働組合のあいだには、主として意見の対立がある。

- この問題に関するドイツの労働組合の立場は明確である。DGBの主要な関心事は、解雇にたいする保護規制が実効性を欠いていることにある。このため、労組は既存の保護規制を、実際に雇用関係の継続を保障するような規制に代えることを提起している。DGBは、解雇で雇用関係を打ちられる（したがって裁判を通じて解雇に異義を申し立てる必要性が生じる）のではなく、労働裁判所が解雇を認めて初めて解雇を有効とすること（これは離婚訴訟とある程度類似している）を要求している。
- 使用者団体は、原則として政府と政府が促進している労働市場の自由化に同意している。しかし、

使用者側にも様々な立場がある。従来からドイツの労使関係に重要な影響力を及ぼしてきた立場は、「ライン地方資本主義」に基づいたもので、労使のパートナーシップ、そしてそれを維持するための、労働者の集団的および個人的権利の維持を重視している。これに反して、最近では「株主価値資本主義」が広がっている。これは短期的な収益と、従って何よりも（経済的および法律的）コスト削減を優先する経営戦略である。今日では、後者の立場が支配的であるように思われる。

最近、主流となっている議論は、グローバル化した世界的な競争のもとで、労働法や解雇規制がドイツの経済に不利であるか否かをめぐるものである。欧州統合の影響は、最近では、主として欧州通貨統合のもとでの欧州市場統合の影響と捉えられている。

アムステルダム条約および最近導入された雇用政策に関する条項に基づいて、労働市場の統合に向けた新たな取組みが起きている。ドイツ政府は、青年失業者を守るための行動計画を打ち出した。これが、ドイツにおける欧州主導の一貫した雇用政策にむかう第一歩であるかどうかは、今のところ正しい判断ができない。それは、これが今後の経済の動向だけでなく、1998年9月に行なわれる総選挙の結果にも大きく左右されるからである。

（ドイツ・ブレーメン大学）

（全労連国際局仮訳）

（注）

1. この論文は、以下の書籍の短縮版である。
「The management of Labour Redundancies in Europe : Instruments and Prospects-The Case of Germany published in: Labour 13 (1) 183-235, Oxford 1999, Heiner Heseler/ Ulrich Muckenberger」
2. 去る3月27日、東京で、「ドイツ労働運動の実情を聞く」をテーマに開催された労働総研第21回公開研究例会において、ブレーメン大学のハイナー・ヘーゼラーとライネル・ミューラー両氏が報告し、意見交流が行われた。この論文は、ハイナー・ヘーゼラー氏の報告のベースとなっているものである。なお、もう1つのライネル・ミューラー氏の報告のベースとなっている論文「労働安全のヨーロッパ標準化」は、「労働総研ニュース」2000年6月号（No.123）に掲載されている。

「ベルリンの壁」撤去を目指して —富士通と闘う JMIU 高見沢電機支部—

松沢 秀紀

はじめに

今年4月8日、ちょうど1年前JMIU高見沢電機支部(以下労組)は、「工場閉鎖・全員解雇」の攻撃を受けそれをはね返した闘争の出発点を記念して学習決起集会を開きました。坂本修弁護士は「労働契約承継法案などで金を使わずに子会社をつくり、営業譲渡が勝手にでき、整理解雇4要件をつぶし、『同意なき移籍』の合法化を財界は画策している、解雇規制・労働者保護法でリストラを抑える以外にない。それにしても政府、財界がめざす『法』は高見沢電機の闘いを想定している」という話に、参加者は闘う決意をあらためてかためていました。

1. 高見沢労組の1970年代のたたかい

1917年(大正6)東京高輪に無線機器、電話部品の製造販売会社として創業、1939年(昭和14)には株式会社高見沢電機製作所となり、1945年(昭和20)には佐久市中込に戦時疎開し信州工場をつくりました。戦後も電話などの継電器メーカーとして急成長を遂げ、1958年(昭和33)信州第2工場(野沢分工場)、1962年(昭和37)には東証第2部の上場及び現信州工場を佐久市瀬戸に新設、中堅メーカーとして電電公社への部品納入等で一定のシェアをもつようになりました。ところが同業の大手メーカーであり、戦前から須坂工場をもち、1966年(昭和41)に長野工場を立ち上げている富士通が急成長の高見沢を見逃すはずがなく、また電電公社(現NTT)の再編計画もあって、系列化に組み込む働きかけも急速に強まり、一度は富士通の急接近を回避したものの債務超過など採算の悪化を来し、1970年(昭和45)富士通は33%の株式を取得。電電公社から社長を、富士通から代表専務を送り込み「合理化」「管理体制強化」の経営方針を打ち出し、労組弱体化・壊滅を狙った攻撃をかけてきました。

労組は1946年(昭和21)結成、1973年(昭和48)に総評・全国金属に加盟、1988年(平成2)全労連・全日本金属情報機器労組(JMIU)に加盟し現在に至り、闘う労組として県内外で知られています。

それまでの労使関係は正常でしたが、1970年(昭和45)11月会社は団体交渉の場所を東京の本社に限定し、信州工場での団体交渉を拒否、交渉費用の一部負担も協定に定められているにもかかわらずこれも拒否。翌1971年2月には「総合労働協約」の全面改悪(労働時間の延長、解雇同意約款の改悪)を提案、同年5月団交で①解雇同意約款の廃止、②年次有給休暇の許可制、③ストライキは48時間前の予告制と団交中のストライキ禁止の条件をつけ、これを労組が認めない限り協定を破棄すると通告し会社が、一方的に協定を破棄しました。同年の冬季一時金要求に対して、会社は一方的に4条件(①会社を誹謗する立看板の撤去、②会社を誹謗するビラ配布の禁止、③就業規則を守ること、④残業、休日出勤拒否をしないこと)を示し、これを受け入れない限り団体交渉をしないと宣言して団交拒否を続けました。地労委の斡旋も拒否して12月30日まで団交は行われないまま推移し労組は翌年1月4条件を認めず一時金は妥結しました。しかし会社は同年12月17日に「4条件を認めるものは一時金2.15ヵ月を支払う」と労組脱退を促し、約半数が脱退をするという組織攻撃かけ、翌1972年には第2組合である従業員組合をつくり、職場に不幸な事態が持ち込まれました。労組破壊攻撃に対して1973年12月に地労委に提訴、結局中労委で(1975年3月)団体交渉の場所や同費用負担はほぼ組合の主張に沿った救済命令を得ています。ところが役職でなく当事者能力をもたない人事部長が交渉にあたり、不誠実団交として地労委に提訴、その結果ようやく交渉に取締役が当たることになりました。その他前書記長の解雇問題など地裁に提訴して解決した問題もいくつかありました。このよう

国際・国内動向

に労組弱体化、壊滅を狙った会社と富士通の横暴極まりない組合攻撃は失敗し、25回1年余の解決交渉で1977年（昭和52）11月14日に「協定書」「覚書」の調印に漕ぎ着け全面解決をみるに至りました。

2. 「信州工場閉鎖・全員解雇」攻撃

1995年（平成7）7月に富士通は25億円の増資を行い、その結果富士通が53%の株を取得することになり、高見澤電機を「子会社」として支配することになりました。同時に富士通は富士通高見沢コンポーネント株式会社（以下F&Tという）を設立、高見沢の営業部門を取り上げました。しかしこのF&Tに関わって信州工場のRA・RA4タイプのリレー減産体制の提案があり、JMIU中央・地方本部役員も参加して課の間の移動も含む16名の移動、3交代勤務の廃止など「同意協定」に沿って合意に達した部分もありました。富士通はこれで満足せず、1996年（平成8）12月に信州工場を「デバイス（開発）技術部門を除き」分社化する計画を労組に提示しました。労組は1年前に営業部門をすべて「F&T」へ譲渡した直後でもあり、「デバイス技術部門」を切り離しての分社化には反対の労組見解にもとづき翌年1997年2月に「全面解決協定・事前協議協定」を遵守せよの要求書を提出、6月に交渉しましたが合意に達せず、分社化攻撃は中断、会社は富士通にゲタを預けました。

そして1998年（平成10）7月に新たに富士通エルエスアイテクノロジー社長の飛鳥間秀治氏を社長に送り込み、翌1999年3月4日の労使協議会で「デバイス技術部をF&T須坂工場へ4月中旬の移転を」発表、労組は質問状、団交で「従業員個々の配転確認作業などの停止」を求め、また「デバイス技術部門のF&Tへの譲渡は、富士通の技術取り上げだ」と抗議しますが、「問答無用」で予告どおり4月中旬設備を移動し石井統労組委員長を除く37名に配転を発令しました。

「デバイス技術部門」の譲渡が提案されているなか3月30日の「労使協議会」で「信州工場閉鎖・全員解雇」即ち①信州工場を閉鎖し子会社である千曲通信工業に統合する。従業員218名は高見澤電機を解雇後、千曲通信工業で再雇用する。135名が余剰になる

ので、45歳以上を対象にして希望退職を募集する。②千曲通信工業の労働条件は同社の労働条件を適用する。基本給40%減、労働時間は200時間増となる提案がされ、マスコミにも発表されました。労組は直ちに闘争体制をとり、JMIU中央、地本役員を含む団交、支援共闘会議を結成、4月21日には400名余、5月27日には500名余と県内外から支援の労組員らが参加して決起集会を行い会社に白紙撤回を求めました。しかし会社は団交で労組の要求に誠意を持って応ぜず、富士通本社にも再三労組、支援共闘で「富士通が責任を持って事態解決に当たれ」と要求しますが「高見沢電機は2部上場の立派な会社であり、富士通は出資しているが関与していない」と事実上交渉を拒否しています。

このような事態の中で会社は6月14日からは希望退職と転籍希望者の受付を強行し6月22日までに希望退職者59名、転籍希望者186名が応じました。この間会社は従業員労組幹部と共に、「残ったものには更に厳しいお願いをする」などと希望退職や転籍に応じない者は解雇されると、労組員にまで電話をし、残念ながら30名が労組脱退に追い込まれました。労組員など100名が希望退職、転籍を拒否して会社に踏みとどまり、会社の思惑を大きく狂わす結果となりました。

しかし会社は6月29日株主総会で信州工場を子会社の千曲通信工業への営業譲渡を強行、労組は「営業譲渡の中止」を申し入れ、団交も7月8日、同15日にもたれますが、会社は申し入れを拒否、7月13日から2週間で約1億円を投入して「ベルリンの壁」をつくり高見沢電機に残った労働者と転籍した労働者を分断しました。そして子会社千曲通信工業の下に親会社高見沢電機信州工場を位置づけ操業するという全く変則的な枠組みをつくりました。同時に鍍金（メッキ）等を行っていた野沢分工場の転籍・退職を拒否した労働者9名は信州工場へ本人・組合同意なしの強制配転をしました。労組は不測の事態を予測して、7月1日、長野地裁佐久支部へ労組員などの身分保全と信州工場の千曲通信工業への移転差し止めを求める仮処分を申請しました。

3. 労組の反転攻勢

高見沢電機信州工場に残った100名の労働者には不採算の仕事をおしつけ、結果的には品質管理・製造技術のベテランの労働者の仕事をとりあげ、いつでも工場閉鎖ができる状態にしています。労組は新たな攻撃を想定して警戒を強めています。

昨年7月に提起した仮処分の審尋で会社が「転籍や希望退職はこれ以上行わず、解雇の意志がない」ことを示したので成果を収めたとし、改めて12月1日長野地裁佐久支部に本訴を行ないました。訴訟の第1は就業規則、給与規定による定期昇給を行わなかったことは規則、規定に反し、35年間実施してきた慣行を無視している不法行為、義務違反で損害賠償を求めています（今後の被害を受ける総額は3400万円）。第2は野沢分工場に交代勤務していて配転命令を受け3名が原告になって配転無効確認の訴えです。配転が1977年（昭和52）の「全面解決協定」を無視して労組と協議もせず行われ、交代勤務がなくなり月額5万円から9万円の減額となり、今日の攻撃の象徴的事例です。この裁判は地裁佐久支部から合議のできる上田支部に移り5月12日弁論の更新が行われました。また裁判提訴の前日、11月30日、長

野地方労働委員会に、富士通並びに高見沢電機に対し、労組員にたいする不利益な行為（開発技術部門の機能回復、信州工場にリレー製造全体にわたる総括的な製造技術、品質・生産及び資材管理の復活、不当な配転の撤回）、労働者を不当な分断や組合活動の妨害など不当労働行為を行ったとして提訴し、既に労働委員会の委員調査が行われています。

また富士通を世論で包囲する行動が既に2回行われています。昨年10月13日富士通の18の主要工場、事業所、支店などへ334名で1万9000枚以上のびらを配布、本社、工場などとJR駅頭での宣伝行動が成功しています。特にどの工場でもビラの受け取りもよく、高見沢電機労組員が「元気をもらった」と語っています。2回目の今年2月9日は350人で、1万3000枚のビラが配布されました。この日は全国的な大雪、「富士通への討ち入り」さながらの宣伝抗議行動になりました。この他「JMIU はじめ関係労組・争議団などで行う機械金属の「反合」闘争委員会の統一行動への参加も繰り返行われています。富士通の攻撃を緒戦では後退させているこの闘いを大勝利するため関係者は決意を固めています。

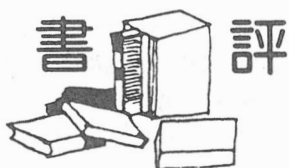
（まつざわ ひでのり・長野県労連議長）

次号No.40（2000年秋季号）の主な内容（予定）

〔特集〕労働総研設立10年の足跡

- ・まえがき—10年をふりかえって
 - ・21世紀初頭における情勢の特徴と研究課題—労働総研10年を総括して—
 - ・労働総研10年の事業活動の広がりとは到達点
 - ・機関誌「労働総研クォーターリー」総目次
 - ・機関紙「労働総研ニュース」総目次
 - ・海外向け機関紙「Rodo-Soken Journal」総目次
- （他に書評・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 2000年9月15日



二宮厚美著

『現代資本主義と 新自由主義の暴走』

浜岡 政好

1990年代後半以降の日本の社会は、バブル経済の破綻に続く長期不況からの脱出と多国籍企業型への社会経済システムの構造転換をめぐる、さまざまな「構造改革」が推進された時期であった。そしてその「構造改革」において日本社会を「診断」し、「処方箋」を書き、「治療」にあたる「主治医」の役割を果たしてきたのは、「新自由主義」というイデオロギーの信奉者たちであった。

この「主治医」たちはメガ・コンペティションを勝ち抜くために、日本社会の「高コスト構造」を是正するという大義名分を掲げて、「規制緩和」を振りかざし、国民生活の基礎的な安定を確保する社会的・経済的施策をも「保護主義」であるとしてその縮小・廃止を進めようとした。

橋本内閣の六大改革はまさに新自由主義の診断と処方箋にそった日本社会の治療方針であったが、国民に「痛み」だけを強いるこうした新自由主義的な方法は、1998年の参議院選挙での自民党に対する国民の手厳しい審判という形で退けられた。またこの処方箋にもとづく勤労国民への負担強化や大規模なリストラにともなう雇用不安の増大などは、消費の抑制をもたらし、長期的な経済不況からの脱却をいっそう困難なものにした。

そして国民の批判が厳しいとみるや、同じ新自由主義の「主治医」たちは、今度は一転して、自らが主張してやまなかった「自助責任」原則を振り捨て、膨大な公的資金を金融資本やゼネコンをはじめとする大企業へ湯水のごとく注ぐ政策をとり始めた。自らの「市場原理」主義の理論的看板を変えずに、金融秩序の維持とか、「日本発の世界恐慌の阻止」などという脅し文句で、自らの理論的立場を否定する政策を処方するというアクロバットをやったのけたの

である。

国民の素朴な官僚主義への批判を追い風に、「市場原理」にもとづく社会経済システムを構築しようとする新自由主義的な政策に対して、少なからぬ国民は1990年代後半の時点においてその現実的效果について疑いの目を向け始めていた。しかし、1998年以後もマスメディアは依然として新自由主義的な「主治医」たちに独占される状況が続いており、その結果、眼前で進行している反「市場原理」的政策を合理化する都合主義的な言説がまかり通っていた。

本書のもとになった二宮厚美氏の諸論考(『エデュカス』、『賃金と社会保障』、『経済』、『前衛』などの雑誌に掲載)は、新自由主義的な言説や政策と日本の社会経済の現実との齟齬があからさまになり始めた1997年から1999年にかけて執筆されたものである。

マスメディアを通じて大量にまき散らされる新自由主義的な言説を丹念にフォローし、間髪を入れず反撃するという理論的な仕事は、必要ではあっても筆者も「あとがき」で述べているように研究者にとっては「苦痛感、徒労感」を伴う仕事であることは確かである。まずは時宜にかなった新自由主義に対するイデオロギー批判を忍耐強く継続してきた二宮氏の仕事に敬意を表したい。

本書は、第1章「新自由主義とは何か」、第2章「現代資本主義と新自由主義」、第3章「大競争時代の新自由主義の大狂騒」、第4章「日本版新自由主義者たちの世紀末マスカレード」、第5章「二一世紀の日本経済と新自由主義の戦略」、第6章「教育・福祉の規制緩和と新自由主義」の構成をとっている。

第1章において新自由主義イデオロギーに対する総論的な批判が行われ、新自由主義がどのような理論的特徴を備えているかが分析されている。次いで

第2章ではこの新自由主義が登場する歴史的背景と日本型新自由主義の特質が検討されている。第3章はD. コーテン『グローバル経済という怪物』やA. B. シュムークラー『選択という幻想』などの新自由主義批判を手がかりにして、日本における「グローバル化＝市場主義化不可避論」者（三輪芳朗氏や中谷巖氏）の論説を批判したものである。

第4章では、1998年の秋以降それまでの新自由主義的な構造改革が、リストラや社会保障などのそぎ落としの部分は維持しながらも、かなり修正され、新自由主義の理論的整合性が困難に陥ってきた状況での、堺屋太一氏、田中直毅氏、中谷巖氏などの言説への批判が行われている。第5章で批判の対象になっているのは、1999年2月の経済戦略会議答申「日本経済再生の戦略」である。そして第6章では教育・福祉分野での新自由主義的な政策への批判が行われている。

以上のような本書の展開のなかで、第2章は新自由主義批判の中心に据えられている。したがってそこで二宮氏の新自由主義への捉え方と主な批判点を取り出してみることにする。

まず、何故、新自由主義のような社会経済理論が台頭してきたかについては、1970年代後半以降の世界資本主義の危機におけるケインズ主義の破綻のなかで、新自由主義は財政破綻の主要因を福祉国家とそれを発展させた民主主義に見いだして福祉国家への攻勢を強めて国民への影響力を強めてきたと理解している。

また1990年代においてソ連・東欧体制が崩壊するなかで、新自由主義は福祉国家体制の制限・解体に攻撃の焦点を絞り、グローバル化不可避論を掲げて、「多国籍企業主体の新しい国家類型」を形成しようとしてきているとみる。それが「国家から市場へのパワーシフト」による新自由主義的国家改造であると分析している。さらに「IT革命」などと呼ばれる情報・通信技術の経済活動への応用はグローバリゼーションを加速させ、新自由主義の技術的基礎を与えたかにみえた。

こうした新自由主義の一般的な特徴に加えて、日本型新自由主義には際だったアメリカニズム、「輸出プラス海外生産」、大勢追従傾向が見いだされるとす

る。しかし、少なくともこの日本型新自由主義は、1998年以降、自らの理論によって現実を一貫して説明できなくなったことにより理論としては破綻している。

だが、それにもかかわらず日本では新自由主義者は生き延びて相も変わらずマスメディアを占有している。それは彼らのなりふりかまわぬ「財界利害本位の思考」、すなわち大企業への忠誠心とその反福祉主義が戦後福祉国家の解体の先兵として役立つと財界などから高く評価されているからであろう。

二宮氏が本書のなかで分析している新自由主義の時代的背景やその理論的特徴などは、評者も概ね妥当なものであると考える。また同工異曲の言説にしても、それをその時々社会経済情勢との関連で読み解いて、そのイデオロギーの真の意図を明らかにするという骨の折れる仕事は成功している。そして、新自由主義イデオロギーによる大衆説得の最前線で活躍している著名なスター達のいい加減さを暴き出したのは本書の功績である。

本書のなかで展開されている日本型新自由主義の「主治医」たちの無能さやいい加減さを、その言説によって暴露する仕事をうけて、以後の課題としては、この間に遂行されてきた日本型新自由主義的処方箋にもとづく政策によって、日本経済と日本の勤労者生活がいかに大きな打撃を受けてきているかを事実によって検証する作業が必要になっていると思う。

1995年の阪神淡路大震災後における被災者の生活調査に携わってきて、遅々として進めぬ生活再建の背後には新自由主義イデオロギーによる被災者の切り捨てがあると感じている。私自身もこうした事実による反証を通じて、新自由主義批判の第2ラウンドに加わりたいと思っている。

(新日本出版社・1999年12月刊・2200円)
(はまおか まさよし・常任理事・佛教大学)

書 評

中本悟著

『現代アメリカの通商政策 ——戦後における通商法の変遷と多国籍企業』

本田 浩邦

1980年代以降、アメリカの経常赤字の急増を背景にアメリカの通商政策の動向に対する関心は日米間のみならず世界的に広がった。今日、活況の持続が伝えられるアメリカ経済にあってもなお依然としてくすぶりつづける経常赤字体質はアメリカのみならず世界経済の構造的不安定性の根幹である。通貨政策と同様、通商政策のもつ対外不均衡拡大の弥縫策としての役割はますます重なりつつある。本書は、こうしたアメリカの通商政策の戦後における展開に経済学的なメスを加えた貴重な研究成果である。内容を紹介しその意義について論じたい。

本書は2部構成をとっている。第1部では、アメリカの通商法の変遷とその結果を「貿易匡正法」(Trade Remedy Law)——貿易相手国に対する輸入拡大と市場開放を強制したり、輸入増によって被害を受けた国内の企業・労働者を救済するための法律——に焦点をあてて分析し、同法の編成を規定した経済的な利害関係の析出している。通商法の内容は利益集団、議会、大統領・行政府の内部および相互の諸関係あるいは政策構想をめぐるイデオロギー的・政治的力関係によって規定されている。ここに著者が政治経済学的分析——評者なりにいえば社会的諸勢力の力関係を規定要因として考慮すること——を強調する所以がある。

「1962年通商拡大法」とケネディ・ラウンドが、冷戦対応型の外交政策の一環としての貿易自由化であったのに対し、「1974年通商改革法」はヨーロッパや日本に対する貿易面での競争優位を目指したものであり、国内の保護主義への対応を含んだ点で戦後の大きな転換点をなすとされる。「1974年通商改革法」は同時に不公正貿易条項として301条を導入し「公正貿易主義」の起点ともなる。この条項の見地から2国間の貿易問題の政治化がはかられた。鉄鋼、

半導体、牛肉、オレンジなどの交渉は、この「貿易匡正法」を基礎に行われた個別の貿易軋轢が政治問題化された「特殊なケース」であることが示される。

第II部は、今日のアメリカの貿易と投資の主体である多国籍企業の在外調達や企業内貿易が貿易構造におよぼす影響が検討される。1960年代、国際収支を悪化させる多国籍企業の行動を政府は政治問題化し資本輸出規制に乗り出した。他方、労働組合は企業の多国籍化を「職の輸出」とし保護貿易主義へと傾斜した。資本規制によっても国際収支は改善されず、ニクソン政権は、国際収支上限にとらわれずアメリカの軍事的・政治的・経済的な優位を維持するねらいから金ドル交換を停止した。これは、多国籍企業を通商政策とリンクさせ、多国籍企業の貿易収支に対する積極的な役割を認める方向への政策転換であったと同時に、「国内経済成長と輸出増大を重視するケインズ主義政策から多国籍企業のグローバリズムに照応した通商政策への転換を図る条件」を生み出すものであった。このような文脈からすれば、「1974年通商改革法」は保護主義への転換ではなくむしろ多国籍企業のグローバリズムを促進するものであったといえる。

以上の分析は、NAFTA論争、在米外資系企業、日米経済摩擦の政治問題化を扱った第II部後半のケース・スタディによって補完される。NAFTAは積極的な輸出戦略として通商政策の延長上にあり、クリントン政権のもとでそれは積極的な「国家輸出戦略」の一部となった。NAFTAが市場開放・市場統合という意味において「北米自由貿易・投資協定」であり、高い原産地比率規制などを兼ね合わせている点において「北米管理貿易協定」である。NAFTAは経済格差の縮小を目指すEU型の市場統合とはちがって経済格差を利用しようとするものであり、本来的に調和的發展を望むことはできないとされる。

従来、主流派経済学の不完全競争モデルに慣らされてきたこの領域の研究において貿易取引は企業行動に還元されてすまされがちであった。それらとは対照的に本書が具体的な制度の変遷とそこにおける政治力学的な関係をふまえてアメリカ通商政策の基本的な性格を解明したことはきわめて貴重な貢献といえよう。このことが本書の第1の意義である。

とくにユニークなのは、戦後とくに60年代以降、通商政策がアメリカの対外政策において重要性を増し始めた頃から今日までのエスケープ・クローズの申請件数と救済措置件数が保護主義台頭の目安にして、通商法の具体化の実績を視覚化していることである。通商政策の経済的意味、社会経済的な基盤を問題にすることは理論的には容易であるが実証には大きな困難がともなう。著者はこうした困難をみごとに処理し自己の結論を説得的に導き出している。

第2の意義は、本書が貿易自由化の推進による国内的弊害が国内における保護貿易主義の台頭を招くという自由貿易と保護貿易の基本関係を巧みに描き出したことである。保護貿易主義を抑えるために企業への支援や再訓練、再雇用のための貿易調整策が必要とされるという政策的な連関が存在する。通商政策が形成される際に、貿易不均衡や国際収支上の問題がたえず政治問題化され、その過程が通商政策の形態と変遷を規定する重要な契機と見なされる。

なお、日本と比較してアメリカの労働市場のほうが流動性が高い制度上の理由のひとつは、アメリカがもつ多種多様な職業訓練プログラムにあるが、本書によれば、こうしたプログラムの淵源が貿易自由化によって被害を被った産業に対する救済を目的で作られた所得補償にあったという指摘は重要である。70年代以降、所得補償は政策的に職業訓練プログラムに置きかわり、巨大な労働組合をかかえる在来製造業部門はそこから雇用調整支援策を積極的に利用して雇用調整を行ったことなどもあまり知られていない事実ではないか。

第3の意義は、政策過程を扱った従来の研究が考慮の外においた多国籍企業の問題を明示的に通商政策の契機として位置づけた点である。多くの国際政治経済学の先行研究は、通商政策の政治的性格を各政権の政策過程や利益団体の立場に帰着させたが、本質的な契機である多国籍企業の役割に対する考察は手薄であった。とくに金ドル交換停止を軸にした国際金融体制の転換とニクソン政権期の通商政策の転換の基本的な対応関係を多国籍企業のロジックから一貫して説明することに成功している点は本書の最も優れた点ではないか。

第II部の諸章はそれぞれが単独でも十分に学術的

な意義を主張しうる濃密な内容を持っている。また、対外直接投資、対米直接投資、戦略的通商政策、国際競争力強化、日米経済摩擦、覇権安定化理論、「国家退場」論など通商政策と多国籍企業をめぐって言及された論点はいずれもこの10数年間の経済論壇の中心的な争点ばかりである。これらに独自の一貫した見地から批判的かつ明快な主張が提示されていることにはただ驚かされるのみである。

最後に、日米経済関係の実践的な政策課題を想定した場合、不安定要因であるアメリカの対外不均衡を是正するための方策を明らかにすることが課題となるが、そのためにはマクロ的な不均衡を構造化させた資本蓄積の独自の論理を把握することが必要である。この問題は通商政策を主題とする本書の守備範囲に含まれるものではないが、本書を通読してあらためてその解明の緊急性を感じる。

(有斐閣、1999年10月刊・3,000円)

(ほんだ ひろくに・獨協大学経済学部)



設立10周年記念 「労働総研ニュース」合本版発行

設立10周年を記念して、前回にひきつづき95年4月・61号から2000年3月・120号までを合本して発行しました。残部が若干ありますので、ご希望の方には、3,000円(送料含)で頒布します。

新刊紹介



儀我壮一郎著

『薬の支配者』

本書は、ほぼ半世紀に亘って医薬品の社会的諸側面を研究してこられ、すでに80歳を超えた著者の、このテーマでの総まとめである。長年の蓄積が集約的に詰まっている労作である。

全体の構成は以下の通りである。

はしがき

第1章 保健・医療の歴史と薬の役割

第2章 米欧の「多国籍製薬企業」

第3章 「多国籍製薬企業」の研究開発、生産、流通
支配

第4章 「他国籍製薬企業」の諸矛盾

第5章 日本の製薬企業の国際的特徴

第6章 薬害多発の政治的・経済的構造

第7章 「多国籍製薬企業」に対する民主的規制
資料

この目次から察せられるように、本書は医薬品の研究開発、生産、流通の全過程を扱い、歴史的、国際的視野から分析をしている。量・質ともに圧巻は第5章であろう。多国籍企業研究の専門家としての強みを十分に発揮し、国民の健康に責任を持たないという点では国際的にも異常に突出した、日本の多国籍製薬企業を多面的に解明している。初心者には、第1章と第5章をまず読むことをすすめたい。そして「社会的責任を果たさせるにはどうしたらよいのか」が第7章で展開される。

さて、本書のライトモチーフは明らかに「薬の支配者」を現在の「多国籍製薬企業」から国民へ転換することである。国民が「薬の主人公」になることの必要性、必然性、筋道を明らかにするのが、本書の目的である。この目的は十分に達成されている。この点で特に著者は、薬業労働者、医療労働者、医療専門家、そして患者・住民の積極的関与に期待を

寄せている。具体的には、資料にも含まれている医労連の第一次、第二次の「医薬品と薬価に関する提言」、日本生活協同組合連合会医療部会の「患者の権利宣言」、全国保険医団体連合会の「開業医宣言」等が、医薬品に関しても、国民的規制を進める上での足がかりになることが示されている。

最後になるが、本書は医薬品の社会的諸側面に関するコンパクトな百科全書の著作であり、用いられている多数の文献・資料とあいまって、今後の研究にとってきわめて有益なベースを提供している。これも大きな功績であろう。

(新日本出版社・2000年1月刊・2600円)

(日野秀逸・ひの しゅういつ・常任理事・東北大学)

塩沢美代子監修、広木道子著

『アジアに生きる女性たち』

経済のグローバル化のもと、安くて良質な労働力があればいつでもどこへでも生産拠点をうつすことが可能な多国籍企業にとって国境はない。今、アジアのどこの国でも、相次ぐ、企業閉鎖・移転で労働者の大量解雇が続いている。雇用不安を抱える労働者が、組合を組織したり組合活動を行うことについては、多くの国では、労働者を保護する法律や行政機能が不十分である。働き続けている女性たちは、自主退職を強要され、パートや臨時的非正規労働者に追いやられている。

こうした中、本書では、アジア女子労働者交流センターの15年の活動の歩みを紹介しながら、アジアの女性労働者の実情とそれに深い関わりを持つ日本企業のアジア進出の問題、「生きる」ためにたたかうアジアの女性労働者の運動の展開を明らかにしている。

本書を通して、日本の私たちの暮らしや労働運動が直接アジアの女性たちに大きな影響をあたえていること、身勝手な多国籍企業の民主的な規制の力は、労働者の国際連帯のたたかいによることを認識させられる。

第1章では「アジアの工業化と労働者の状況」として、アジア各国が早くは、1960年代半ばから、ルックイーストをかかげ、経済開発のため、豊かな資源

と日本の10分の1程の賃金で、緩やかな規制で外国資本と技術を導入してきたなかで、女性労働者には、女工哀史がもたらされたと述べられている。

女性労働者は安くて従順な労働力から、大量解雇、工業閉鎖に泣くだけでなく、自発的な抵抗運動、ストライキと民主的な労働組合作りにと立ち上がっている状況が、日系企業の事例など含めて紹介されている。

第2章では「パワーあふれる韓国の女性労働者」のたたかいを「めんどり歌えば家減ぶ」と社会的・文化的な女性蔑視ともたたかいながら、韓国の女性労働者が民主労組つぶしにたちむかっている内容が記されている。さまざまな階層の女性と共に、韓国女性労働者会を結成。社会的地位の向上めざし雇用を守るため、保育所、職業訓練などの幅広い活動を広げている様子が述べられている。

第3章の「広がるアジア地域の女性労働運動」では、キリスト教会が各国の女性労働者のたたかいを擁護し、アジア地域の過酷な女性労働者を救うさまざまな活動を行っていること。各国での運動の高まるなかで、国際的にネットワークするCAW（アジア女性労働者委員会）の設立されてきた経過が紹介されている。

第4章「アジアの女性労働者の交流記録」では、アジア女子労働者交流センター（所長塩沢美代子）の発足から15年に至る活動で、日本とアジアの働く女性を繋いできたことが明らかにされている。アジア地域へのスタディツアー・ニュースレターの発行、労基法改悪阻止のたたかいにアジア女子労働者交流センターが幅広い層を結集して取り組んできた状況について述べられている。

日本のパート労働法の弱点や、改悪労基法が進めている長時間労働の実態、日本の経営者の雇用管理がそのまま、アジアの仲間に大きく覆い被さっていることを強く認識させられる。故に日本の労働者の取組が大変重要であることを示唆している。

（ドメス出版・1999年11月刊・1800年）

（澤田幸子・さわだ ゆきこ・神奈川労連事務局次長）

藤本正著 実践・職場と権利シリーズ②

『労働契約・就業規則・労働協約』

憲法の基本的人権や労働基本権の保障があっても、これを踏みにじるタダ働きサービス残業、有給休暇も取りきれず、過労死に至る超過密労働、人減らしのリストラで別会社への転籍が強要され、反対すると仕事を外されて隔離部屋に押し込まれ退職を迫られるなどの異常な事態がなぜ起こるのか、これに日常から職場でどう対処したらよいか、働く者にわかりやすく提起されているのが本書です。

ここでとくに強調されるのは、自由で対等な当事者間の合意による契約で成り立つ資本主義の近代社会の大原則です。労働者と使用者の関係も同様で、両者が雇用契約を結び、そこで合意された内容で働くという関係です。職場では使用者が定めた就業規則が絶対的な力を発揮しているように見えても、それが雇用契約の内容となったという関係を通して機能するのです。現実には個々の労働者では、使用者に比べ余りにも力が弱く、自由で対等な立場にありませんから、団結の権利を認め、その力で結んだ労働協約でまともな労働条件を確保し、それが労働契約の内容となって、これを下回る条件は無効とし、労働協約の内容に書き替えられるという関係が法律上作られました。そこで、基本的人権の上に立つ労働契約関係を基礎に労使関係を考えることを重視します。きちっと定められた労働契約によって働くのが欧米では当たり前ののに、日本ではこの点が欠落し、労働者の側から、一つ一つの問題を労働契約上の権利・義務の問題として厳しくとらえるという近代市民社会の労働者のもつ当然の感覚の弱さが問題であり、それを克服することの重要性が指摘されます。

労働協約の強い規制力も、労働契約の権利として根付いていないから、労働組合を労資協調に取り込んでしまえば、逆に労働者を締め付ける使用者側の武器にもなるわけで、職場に根を下ろし、権利意識に支えられた労働協約のあり方、結び方が示されます。

近代契約社会の権利の観点から、労働契約、就業規則、労働協約の相互関係を見つめかえし、職場からの権利の確立と、人間らしく働く条件の確保と向

新刊紹介

上に取り組む実践的な課題と方法を提起していることが本書の特色です。

いま財界は、能力・成果主義の個別管理で、労働者を分断し自己責任の競争を押しつけ、雇用上の権利と使用者責任を曖昧にして、搾取と取奪の強化を21世紀戦略として狙っています。労働契約を厳しくとらえ、人事権、業務命令も労働契約の合意以外に根拠はない、その範囲を超えるものは権利濫用として許されないという本書の指摘は、とくに、重要な意味を持っています。

(学習の友社・1999年8月刊・1200円)

(金田 豊・かねだ ゆたか・常任理事)

脇田滋著 実践・職場と権利シリーズ③

『派遣社員の悩み Q & A』

日経連と財界の企業競争力強化、コスト削減のロストラは、正規従業員を減らして、臨時・パート、派遣、契約社員など、低賃金不安定雇用への置き換えを一段と強めています。そのために自民党主導の政府と組んで、規制緩和の労働法制改悪を強行してきました。派遣については、これまで26業務に限ってきた対象業務を原則自由とし、特定の禁止業務を定めるネガティブ方式への改悪が、99年12月1日から実施されました。この法案審議の過程で、雇用の不安定化を拡大するものとして、労働組合からの反対闘争が強められ、新に認められた派遣は期間1年を上限とし、これに従わない企業への罰則の適用など9項目の修正や、5項目の付帯決議などが付せられました。こここれまでも、実態は派遣であるものを委託・請負とした脱法行為をはじめ、派遣法違反行為が多発していましたが、原則自由化による派遣の増大で、違法な派遣や権利侵害が増えることが予想されます。これを許さないために、法改定の内容を厳しくとらえ、権利を確保し、労働条件の向上に取り組むことが、労働者全体の課題となっています。改定実施を前にして発行された本書は、この取り組みにまさに対応するものでした。著者は、民主法律協会の派遣労働研究会で、派遣110番を担当し、多くの相談にのり、問題解決に奮闘されてきました。その実践と研究成果の蓄積の上に本書がまとめられ

ています。従って、派遣就労をめぐるぶつかる具体的事例を踏まえて問題解明と理論が展開され、取り組み方が示されていますから、理解しやすく闘いの強力な手引きとなるものです。

派遣をめぐる生じてくる問題は多岐にわたっています。それらの課題で現行法の矛盾と取り組み方も示されています。例えば、新に自由化された業務では1年を超えて働けば派遣先が優先して直用する努力義務を負い正社員化の可能性が生まれるのに対し、従来の26業務では1年を超える派遣受け入れが、2回までの更新で最長3年まで認められているので、1年で直用とならない不均衡が生じること、この3年を超えた時の扱いでも、ドイツ、フランスなどのように、自動的な直用の義務がない日本の派遣法の不備なども指摘されると共に、それらの場合の交渉による取り組み方も検討されています。また、派遣における残業や有給休暇取得の日数・手続きを含む諸問題、業務請負に偽装された派遣の問題、社会保険や税金の扱いの問題、交通費としての支給がなく税金控除されない場合の取り組み方も扱い、派遣契約終了のときの離職理由と雇用保険給付との問題、派遣と安全・衛生の基準および労災保険の適用の問題など、多様な問題が取り上げられ解明されています。そして最後に、日常的な権利の確認の方法と課題、トラブルが生じた時の対処と相談の仕方、派遣労働者など不安定雇用を労働組合にどう結集するかが検討されています。

雇用情勢の悪化から、新卒派遣がとくに女性で増えていたり、正規社員は採用せず派遣やパートとする業務が設定されるなど、雇用の不安定化が進んでいるなかで、不当な権利侵害を許さないために、ぜひ座右において役立て活用したい手引きです。

(学習の友社・1999年11月刊・1200円)

(金田 豊・かねだ ゆたか・常任理事)

編集後記

労働総研は、全労連運動の発展に理論・研究の分野から貢献することを重要な契機のひとつとして発足して、昨年10周年をむかえた。この間、労働総研は、全労連編の『春闘白書』への協力をはじめ、全労連から委託された問題にプロジェクト研究で応えてきた。

しかし、「日産リバイバルプラン」発表（99年10月）の直後に開催された常任理事会（11月）は、労働総研自らの意思として、プロジェクトチームを編成した。この研究チームは全労連「日産リストラ対策現地闘争本部」と密接に協力しながら、今年3月に一定の成果を公表するまでの間、ほぼ毎週1回のペースで研究会を開催し、日産の大量首切り・リストラ「合理化」反対闘争に一定の役割を果たしたといえる。

こうした意味で、今回の特集に具体化されている研究成果は、労働総研と全労連との関係をより実践的で緊密な新しい段階を劃した重要な一歩といえよう。今後このような研究はもっと発展するであろう。（N. F.）

季刊 労働総研クォータリー №39（2000年夏季号）

2000年7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.ijnet.or.jp/c-pro/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

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

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

RODO SOKEN NO.39 Summer Issue

Contents

Special Article : Characteristic of the Restructuring of Nissan Motor Co. and Political Tasks for the Movement to Counter It

- * 35 Years of the JMIU Nissan Branch under the Flag of "Class-Oriented Trade Union" Masatoshi Sakanoshita
- * Nissan's Massive Restructuring and the Management Strategy of the Multinational Renault Shozo Sasaki
- * Renault's Policy of "Purchase of Materials and Parts at the Best Site" Yutaka Kaneda
- * Disbands the Affiliated Companies and Subcontracts
- * Nissan's "Revival Plan" and the Responsibility of the Government Naoki Nishimura
- * and Corporation
- * Progress in International Common Sense on the Need for the Protection Tadao Miyamae
- * of Employment by Regulating Dismissals and Social Responsibilities of Major Companies - The Struggle against the Renault's Closure of its Vilvoorde Plant in Belgium Became an Important Turning Point

Information at Home and Abroad

- * The Management of Labour Redundancies in Germany Heiner Heseler / Ulrich Muckenberger
- * Aiming to Remove the "Berlin's Wall" : JMIU Takamizawa Electric Hidenori Matsuzawa
- * Co. Branch Fighting Fujitsu Ltd.

Book Review :

- * *"Modern Capitalism and Neo-Liberalism Running Wild"* by Atsumi Ninomiya Masayoshi Hamaoka
- * *"U. S. Trade Policy Today"* by Satoru Nakamoto Hirokuni Honda

Introduction of New Publications :

- * *"Ruler of the Medicine"* by Soichiro Giga Shuitsu Hino
- * *"Women Living in Asia"* Yukiko Sawada
- * supervised by Miyoko Shiozawa, written by Michiko Hiroki
- * *"Labor Contracts, Work Regulations and Labor Agreement"* by Masashi Fujimoto
- * *"Q & A on Troubles Facing Dispatched Workers"* by Shigeru Wakita Yutaka Kaneda

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.39 頒価1,250円 (本体1,190円)

(会員の購読料は会費に含む)