

# 特集／春闘50年と2005年国民春闘の課題を考える

## 労働総研研究例会・シンポジウム

### 「春闘50年と05国民春闘の課題を考える」

2005年1月27日

平和と労働センター・全労連会館

パネリスト

大木 一訓 (日本福祉大学教授・労働総研代表理事)

牧野 富夫 (日本大学教授・労働総研代表理事)

生熊 茂実 (JMIU 中央執行委員長・全労連副議長)

コーディネーター

小越洋之助 (國學院大学教授・労働総研常任理事)

小越 最初にパネリストの方をご紹介します。発言順に、日本福祉大学教授の大木一訓先生、労働総研の代表理事です。次に、日本大学教授で、経済学部長の牧野富夫先生、牧野先生も労働総研の代表理事です。最後に、運動家の立場から生熊茂実さんにご発言いただくことになっております。生熊さんは、JMIUの委員長で、全労連の副議長ですが、今日は、個人の立場でご発言いただくことになっております。今回こういうテーマを企画した趣旨を若干申し上げます。ご承知の通り今年は春闘50年でございます。50年という非常に長い歴史を持つ春闘は、どのように形成され、どう発展してきたのか、また、今非常に困難な状況にあります。50年という節目の中で春闘をどういうふうに捉えるかが、1つの重要なテーマです。それから、全労連等でもすでに運動方針も決定されておりますが、実践的に今年の春闘をどうたたかうのか、どのような課題があるのか、これは大変重要なテーマです。その両方を合わせて討議いただくというのが、今日のシンポジウムを企画した趣旨です。

最初の大木先生からは、研究者の立場から、主として組合運動を発展させるという観点からこれまでの労働組合運動について、思う所をご発言・報告いただきます。牧野先生からは、日本経団連の『経営労働委員会報告書』を中心に、“財界の「春闘対策」を斬る”というタイトルで報告いただきます。生熊さんからは“今年の春闘の特徴と

課題”ということでご報告いただきます。パネリストは1人15分の発言です。大変僭越ですが、時間厳守ということで、チャイムを鳴らします。3人のパネラーの方の報告が終わりました後に、引き続き会場からご発言いただくことになっております。私どもの方であらかじめ6人の方を用意しております。その方々の持ち時間は大変少なくて恐縮ですが、1人7分ぐらいでお願いします。これも時間厳守ということでベルを鳴らさせていただきます。あまり長いと打ち切らさせていただきます。さらにできるだけフロアの方のご発言をいただきたいと思っております。フロアからの発言は1人5分程度となります。発言が終わりましたら、再度、パネリストの方に戻り、補足すべき点、あるいは会場からの質問に対するお答え等を数分程度で補足していただきます。最後に私の方から簡単なまとめをして、8時半厳守で終了したいと思います。

それではさっそく本日のシンポジウムに入りたいと思います。最初に、大木先生の方からご発言いただきたいと思います。

#### 「春闘50年」をどう捉えるか

—国民春闘発展にむけての若干の視点—

大木一訓

「春闘50年」という場合、1955年から数えているわけですが、55年から春闘と捉えることについては、若干異論があるかも知れません。私が

労働組合運動と直接かかわって仕事をするようになったのは、労働調査協議会の事務局員として1961年からですが、その頃の労働運動活動家の感触からいえば、55年から始まった8単組共闘は、戦闘的な高野路線に対する、いわば右派単産の反旗を翻した運動路線という捉え方が多かったように思います。そして春闘が本格化し定着してくるのは、60年安保闘争を経てからだというのが、衆目の一致するところではないかと思います。しかし、今から振り返って考えてみると、どれだけ意識していたかどうかは別にして、労働者の賃金労働条件を企業を超えた社会的な基準＝「相場」として確立していこうという運動は、高成長を背景に、55年頃から実質的にはじまったと言えるのではないかと。その運動が、単に労働者についてのみならず、国民全体の生活や権利の社会的基準を確立していこうという、1つの大きな共同のたたかいとして発展してきたのが春闘である。そう捉えるなら、「春闘50年」といってもよいのではないかと思います。

それ以来今日まで、春闘は国民的な支持のもとに発展し存続してきていますが、その間、いろんな節目があったと思います。安保闘争後のケネディ・ライシャワー路線のもとでは、労働組合幹部がアメリカ・日本の支配層に取り込まれていきまし、職場では反共的なインフォーマル組織の広がりなどで戦闘的な活動家が排除されていく過程がすすみます。しかし、同時に他方では、革新自治体の発展などとむすびついて、春闘は1970年代の前半にかけては国民春闘として大きな盛り上がりを見せていくことになりました。

そうしたせめぎ合いのなかで運動の大きな転機となったのが、1975年末のスト権ストの挫折であり、全民労協から連合の結成にいたる労働戦線の右翼的再編であったことは周知の通りです。民間大企業組合をはじめ、多くの組合で組合の御用化がすすみ、春闘は大きな困難に直面

するようになります。しかし、困難ななかでも統一労組懇の運動をはじめ春闘の伝統を守るたたかいはずづきましたし、1989年の全労連の結成いらいの春闘は、労働者の要求をまともにたたかう、堅実な土台と原動力を得るようになった、と言えると思います。

研究者や運動家のなかには、春闘は1970年代前半いらい、ずっと下降線をたどってきている、という見方が少なくありません。組織率、スト件数、賃上げなどの春闘の成果、などなど、どれを取っても運動の後退は明らかだというわけです。けれども、私は、運動の前進とか後退を考えるとときには、もう少し運動の質に立ち入って、厳密に捉える必要があるのではないかと、いう気がしてなりません。

私がイギリスに留学した時に、非常に多くのことを教えていただいた教授に、イギリス労働運動史研究の大家ロイドン・ハリソンという先生がいました。最近日本でも、かれの最後の遺作となった『ウェッブ夫妻の生涯と時代』の翻訳が刊行され話題になっていますが、彼はよく私に、日本の運動に対する批判をこめながら、「運動には、行進としての運動とたたかいとしての運動がある。その2つを厳密に区別して運動史をみなかったら、あるいは歴史を書かなかつたら、とんでもないことになる」と、言っていました。要するに、「ただ示威を示すためだけの運動」と、「生活と命を賭けて、死に物狂いで勝ちにいっているたたかい」とは違う。「労働運動にとって非常に大事なものは、本気で勝ちにいくような運動経験をどれだけ労働者たちが蓄積していくかである」というのです。

たとえばそういう基準で、春闘50年の歴史を考えたとき、私は70年代中期以降の春闘を単純に下降の一途をたどってきたと断定することはできないと思うんです。全労連の結成当時の運動を想起してください。そこでは、要求が実現できる見込みも、運動がつぶされないで前進できる展望も、ほとんど何も約束されていない困難な状況のなか

特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

で、必死に手探りで運動をすすめるしかありませんでした。そして、たたかいに負けるのが当たりまえとさえ思われた状況の中から、いまでは何がしかの前進を勝ちとっていく自信を身につけてきています。そういう貴重な経験の持つ意義を、私たちは運動史の見地からきちんと評価してみなければいけないと思います。

2 番目の問題です。私はもういいかげんに、俗に会社派組合とか御用組合といわれている日本の労働組合の改革を、社会的課題として本格的に問題にすべき時期に来ているという気がしてなりません。日本の運動がこれだけ長い間停滞をし、困難に直面している主要な原因の 1 つには、組合が会社に支配され、その影響下におかれていることがあります。会社の不当労働行為を訴える裁判をやってみると、会社側証人として組合の役員が出てくるといった事態に、社会的にけじめをつける時代に来ていると思います。

21 世紀の今は、企業の社会的責任が問われる時代です。企業の社会的責任の内容の中には、企業はまともな労使関係をきちんと確立する責任もあるのです。少なくとも御用組合を育成し続け、労働者を支配し続けるという企業行為は、社会的犯罪として断罪されねばならない時代です。私たちは企業の社会的責任の問題と同時に、労働組合の改革問題を提起する必要があるのではないのでしょうか。

労働組合は労働者や国民の権利を擁護する公的責任を負った組織です。私たちは、「大企業労働組合の役員選挙」の調査を 1968 年にやりました。その後、裁判闘争の関係でフォローアップ調査もやりましたが、大手の組合のほとんどが依然として会社の人事課・勤労課から指名されて役員をやり、役員任期を終えると特別の昇格その他、あるいは転出して工場長その他になるといった恩恵を受けているという事態は、基本的に今日までなら変わっておりません。いわんや最近、大企業組合の多くが労働者の要求の提出さえ行わない組織となっており、労

働組合としての最低資格要件さえみださなくなっています。そうした会社派労働組合の腐敗・墮落現象を本格的に問題にして、労働組合の改革に取り組む時期を迎えているという感を非常に強く持つわけです。

他方で、全労連運動を中心とした春闘共闘の運動が、この間 15 年間続いてきているわけですが、全労連はこの間のたたかいで、一体どこまで前進したかという運動史的な評価をきちんとやるべき時期にきていると思います。全労連の 15 年間の運動、たたかいをみてみると、良いたたかいをたくさんやっているのに、その総括、教訓の一般化という点ではまだ弱いように思えてなりません。たとえば、国民春闘は一体どこまで発展して、どこが足りないのかという総括などが、私どもにはあまり見えないのです。

たとえば、日立争議の勝利です。あれの持つ意義は非常に大きいと思います。日立争議は、個々の労働者のたたかいを全国規模で、ナショナルセンター・全労連が事実上、労使交渉の場にのせてたたかい、重要な成果をきちんとあげていけるという 1 つの大きな前例を築いたわけでありますから、そのことの一般化は大変重要な課題の 1 つであると思います。あるいは、プロ野球選手会の問題です。選手会は、あれだけの国民的な支持を得て、全労連の支持も得て勝利しました。そのことの持つ意義は運動の上でどういう一般性を持ち得るのかという評価、総括が必要であろうと思います。そんなことも非常に気になる所です。

運動評価の点で、私が「運動はいろいろな困難はあるが前進に向かっている」というようなことをいうと、よく批判されます。念頭においているのは、漠然と前進しているとか後退しているとかいうのではなく、もっと厳密な運動の分析・評価が必要ではないか、という想いです。クーラーでも最近、暖房か冷房か、温度はどうか、風向はどうか、風量はどうか、など、こまかく指定して使う時代です。運動についても

そうした具体的な分析・評価が必要です。なかでも、運動をみる上で非常に大事な事は、私は風向きだと思います。風がどこからどっちに向かって吹いているか。その性格はどのようなものかを正確に捉えることができれば、ヨットではありませんけれども、きちっと目的地へ到達することができる。たとえ最初は弱くても、前に進むのと後ろに後退しているのとは大違いです。いろいろな困難な状況のもとでも、わずかな風でも捉えて前に進める運動の力量を持つことができれば、運動は確実に前進させることができるはずです。

とくに最近の情勢は、風向きを機敏につかむことが非常に大事になっているのではないのでしょうか。情勢は非常に緊迫してきています。ここで紹介したマルクスの『ブリュメール18日』からの引用にあるように、今は、自分たち自身の臆病さから運動を退潮にしてしまう危険性が一方ではある時期、逆にいえば情勢を大きく大胆に捉えていけば、状況が大きく改善される可能性がある、非常に決定的な瞬間を迎えようとしていると思います。

そういう時期に、私は皆さんに横山源之助の『内地雑居後之日本』の一文を是非読んでいただきたいと思います。横山源之助といえば『日本之下層社会』が有名で、私も教材などに使っていますが、かれの『内地雑居後之日本』という岩波文庫も私は非常に好きで愛読しているのですが、その中で彼は「勇み肌を養うべし」と強調しています。「勇み肌」というのは、他の人のことを自分のことのように捉えて、大義のためにたたかうという精神です。横山は、労働者はこの「勇み肌」という、他の階層の人たちは持っていない非常に優れた性格を持っているのだから、やがて必ず世の中に大きな影響をおよぼし、社会を動かす一大勢力になることは確実である、労働者諸君はそのことに、自分たち自身に確信を持つべきだということを、著作の一番最後の所で強調しています。私は「春闘50年」の今日、そのことがまさに事実

として大きな社会的力を発揮し得る状況を迎えており、まさに「ここがロドスだ、ここで跳べ！」という時期に際会しつつあるのではないかと思います。

小越 どうもありがとうございます。時間をきちんと守っていただいております。内容では、大変厳しい問題提起があったかと思っています。「全労連はもっとよい所を総括すべきではないか」というような発言がございました。次は牧野先生に“財界の「春闘対策」を斬る”というテーマでお願いいたします。

#### 財界の「春闘対策」を斬る

牧野富夫

『経労委報告』は、新しい経団連になって、今春闘に向けてのもので3回目であります。これについてはみなさんすでにご存知だと思いますが、気になったことは、これが出た時にマスコミ、特に、「日経」や「朝日」が、今回の『報告』では、財界の賃金攻撃が軟化したようないい方をいっせいに報道していることです。

つまり、昨年、一昨年の『報告』では賃金抑制策が非常に露骨で、賃下げもおこなうといていたが、今回は業績のいいところは上げなさいといている。そういういい方で賃上げを認めている、財界の姿勢が賃金分野について軟化したのだというような報道がされています。労働組合の中にも、連合のコメントでも「業績のいいところは上げろ」といっているから、俺たちもがんばろう」といっています。運動論的にそういう利用の仕方もあるのかもしれませんが。全労連の『報告』に対するコメントの中にもそのようにとれるコメントがあったと思います。運動の立場から利用できるものはすべて利用していくというのはそれでいいと思いますが、それとは別に、国民春闘を前進させる上で、経団連が一番ねらっているところを的確にみていくことが重要です。



## 特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

経団連は、あいも変わらず「日本の賃金は世界のトップレベルだから賃上げなどんでもない」というのが基調です。確かに「業績のいい企業は賃上げすればいい」といういい方をしていますが、同時に、「業績の悪い企業は賃下げなさい」といつているわけであります。つまり、財界は、統一して春闘をおこなわせない「バラバラ春闘」をこれまでも追求してきたわけですが、今回の経団連の『報告』は、「バラバラ春闘」の総仕上げをねらっていると、私は思います。「バラバラ春闘」とは形容矛盾で、バラバラになれば春闘でないわけで、「バラバラ春闘」になってしまえば経団連がいつているように「春闘」の「闘」は討論の「討」になり、「春討」になってしまうわけです。

財界は、全国闘争としてたたかわれる春闘を個別分断化し、「バラバラ春討」に解体する。全国的なたたかいを産業別単位に個別化し、産業別統一闘争を企業単位に個別化し、企業レベルではまともに団体交渉をおこなうのではなく、団体交渉などは昔話であって、労使協議制を前面に出しています。その労使協議制も企業の経営戦略を支持・促進する機構化しようとしています。しかも、「労使の自治」ということを非常に強調しています。経団連がいう「労使の自治」とは「国が労働法制を通じて企業活動をチェックする、規制をかけるということはやめろ。俺たち労使自治でやるんだから介入するな」ということです。つまり、「労使自治」イコール資本だけの「自治」ということです。労働組合の規制や国の規制を排除するということです。要するに、資本がやりたい放題やれる状況をつくる。結局そこに行き着くと思います。

ということは、憲法がやっぱり邪魔になる論理でありまして、27条だって25条だって邪魔になる論理で、憲法にぶつかるのです。レジュメに「二次的なねらい」と書きましたけれど、第一次的なねらいは9条にかかわると思います。

2つ目に、「東アジア自由経済圏構想」の問題

です。経団連は、この構想を「新ビジョン」からずっと打ちだしています。昨年も『経労委報告』で、「日本の技術や資本を海外に投入し、世界各国の富の創造に貢献し、そこで得られた利益を国内に還元し、次なるイノベーションを生むための資金とするというサイクルをつくっていく」とのべています。要するに、レジュメで「日本型多国籍企業」と特徴づけましたけれども、大企業は国内の生産拠点をどんどん海外に移転していくと同時に、国内の生産拠点もハイテクでさらに強化して、輸出攻勢もエスカレートさせる手だてを講じています。

その際の大企業の経済活動、企業活動、とりわけ海外展開は、アメリカの世界戦略の枠の中で、それに追随しながらやっていくというのが「日本型多国籍企業」戦略です。日本の独占大企業はすでに多国籍企業になっていますが、今申したような意味で「日本型多国籍企業」の方向を強めているのです。これは、アメリカが世界戦略を展開する上で、日本の自衛隊を自由に使っていくという問題と密接に関係している問題です。日本の独占資本の海外展開は、アジアが経済的においしいわけで、アジアを拠点にグローバル化し、しかしそこは政治的に不安定なところがあるわけですから、軍事力による資本の防衛ということが当然必要になってくるということです。このような理念の上に展開されている「東アジア自由経済圏構想」は憲法9条にもろにぶつかるという関係を生み出しています。

つまり、これらのことを簡単にいいますと、「日本型多国籍企業」戦略は、憲法の全面的な改悪という筋道につながっていくのです。今春闘はとりわけ憲法とのかかわりが強いということのを全労連の文書等でも強調されていますけれども、事実そういう関係になってきているということのを申しあげたいと思います。

3つ目は、経団連・財界のやり方の矛盾ということで『報告』に即して3つだけ挙げておきました。彼らは、「人材力」「現場力」が弱まっ

てきていることを非常に問題視しています。なぜ「現場力」とか「人材力」が希薄になってきているかということが問題です。これは財界・独占資本が強行してきたリストラ「合理化」の結果なのです。成果主義が広がっていく中で、経験の蓄積などが崩れて、「現場力」や「人材力」が弱まってきたのです。これは矛盾であります。さらにその矛盾は深まっているのです。成果主義の矛盾が、富士通などで噴出しており、『報告』も随分「反省」しているようにみえますが、それは成果主義をやめるというものではありません。成果主義の矛盾を巧妙に手直ししてさらに推進しようとするのです。しかし、それがまた次なる矛盾を生む。そういう関係にあると思います。

2つ目に「東アジア自由経済圏構想」も頓挫するに違いないと思います。マハティール氏はいろんな本で、日本が経済的にリーダーシップをとってアジアの経済全体を引き上げていく役割を果たしてくれる分には歓迎するけれども、憲法を変えとか自衛隊を海外に出すとか、そういう顔で俺たちのところに来てもらっちゃ困ると、はつきりいっています。この考え方は経団連が「東アジア自由経済圏」として捉えている国々の共通の思いだと思います。日本の大企業や財界がこういう形で、この地域をかつてやったようなやり方で「自由圏」をつくらうとしたって、そういう国々は経済の扉の前に心の扉を開いてくれません。この問題も決して日本の大企業の思い通りにすすむようなものではないのです。非常に矛盾を抱えている問題であると思います。

3つ目に『報告』は、中小企業、地域問題をかなり重視していますが、これもこれまでの新自由主義的な露骨なやり方の結果、いろんな場面で勝ち組、負け組とよくいわれる深刻な問題が出てきているからです。中小企業とか地域は負け組の象徴として出てきていますが、これは、これまでの「構造改革」の結果であるわ

けです。この3つの矛盾の前に、雇用とか生活不安とか平和とかに対する矛盾が非常に大きいことは、『報告』には出てまいりませんが、みんなが指摘している所であります。矛盾が非常に高まってきている。さっき大木さんが、風向きとしては労働組合の方にいい風向きみたいにいわれましたけども、そんなことはないと思います。私ははつきりいって、「労働組合側に非常に逆風が吹いている」、「その逆風の中に、この風向きが変わる契機がかなり出てきている」と、そのようなことを思います。

私が学習会にいった感じたことを最後に申し上げます。「たたかわないといけない」ということをかなりの人たちが実感しているけれど、2つ心配しているのではないかな。1つは自分の所属している組合がたたかえるのか、それと、ほんとうにたたかってもいいのか。もし賃金とか労働条件を大幅に改善するためにたたかうと会社がつぶれるんじゃないか。たたかえるかという心配とほんとにたたかっても大丈夫なのかという心配です。

今日の矛盾を解決する道筋と、賃金と労働条件を改善し、福祉重視型に変えていくたたかいが同じ道筋であるということ、最近全労連は「もうひとつの日本は可能だ」といっていますけれども、そうすることが結局いいんだということの理論的な勇気づけをどうやっていくかが問われているように思います。それがナショナルセンターのお仕事ではないかということを申し上げまして、非常に舌足らずでございませうけれども、今度の『報告』を読んで感じましたことを申しあげました。

小越 ありがとうございます。今の牧野報告は、主に『経営労働政策委員会報告』の2005年版、2004年版を取り上げての批判でした。日本の大企業は多国籍企業化している。それが同時に憲法改悪、あるいは春闘の「闘」を討論の「討」に変えていく攻撃を非常に強めているとい

## 特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

う現実を強調しながら、かつそういう強い逆風の中に、実は展望があるというお話だったかと思います。後でいろいろ議論をしていただきたいと思います。それでは3番目のパネリストの生熊さんをお願いいたします。

### 2005 年春闘の特徴と課題

生熊茂実

こんばんは。私は全労連副議長と JMIU 委員長をしています。今日は組織的に捉われないでお話をしたいと思っています。一面的なことをいうかもしれませんので、後で批判の対象にさせていただきたいと思っています。

### 50 年目の春闘と『経労委報告』

2005 年春闘の特徴と課題を考える前提として、50 年目の春闘ということと『経労委報告』について、私の感じていることを簡単にのべたいと思います。

第1は50年目の春闘ということですが、『経労委報告』では春闘が終焉したのは2年前とっているんです。2年前といえば、2002年ということになります。その時期は、明らかに賃金水準が下がり始めたときだと思います。それで、賃金水準を上げる（ベースアップといってもいい）という意味で春闘は終わったというのではないかと思います。なぜそうやってきたのかといえば、私自身の感覚でいうと、50年の春闘において、非常に大きな曲がり角は2回あったと思います。1回目は74年の春闘で大幅賃上げをおこない、日経連がガイドラインを出し、75春闘では15%として、その枠内に押し込みました。いってみれば春闘の相場形成を資本がつくり出したということです。それ以降、賃金抑制・「管理春闘」という流れがずっと強まってきたわけです。2回目の大きな曲がり角は、95年に出された日経連の「新時代の日本的経営」から始まったと思います。つまり、正規雇用労働者の賃金を抑えることにとどまらず、雇用形態そのものを変え

る、正規労働者を職場から追い出し非正規雇用に置き換え、低賃金・不安定雇用の労働者を増やしていく攻撃でした。この間の賃金水準そのものが下がった原因は、雇用破壊による賃金破壊、雇用形態を変えることによって賃金水準を大幅に下げていくことであったということです。

もう1つの特徴は、牧野先生のお話にもあったように、統一闘争としての春闘を破壊することだったと思います。それは二つの方向でおこなわれました。1つは、企業ごとにバラバラにする統一闘争破壊です。2つめは、労働組合としての賃金決定機能を奪う、「成果主義賃金」などにみられる個別賃金決定方式の拡大だと思います。

こういう「春闘つぶし」の攻撃に対して、私たちは何を考えなければいけないのか。相手の攻撃と真正面から対決するには、相手の攻撃手段に直接対峙する必要があると思います。先ほど述べた攻撃の特徴からいうならば、第1には、非正規と正規の労働者の賃上げを「底上げ」「均等待遇」などを基本にして、一体のものとしてたたかうということです。そして非正規雇用の拡大をさせない、正規雇用を増やしていくということです。第2に、産業別統一闘争・全国闘争の春闘をどうすすめるのかという課題が生まれます。そして第3に、成果主義にもとづく個別賃金管理に対してどうたたかうのかという課題が明確になると思っています。

第2は、『経労委報告』です。牧野先生がおっしゃるように、今度の『経労委報告』は、決して賃上げを容認したものではないと思います。ただそこには、矛盾が非常に激しくなっていることの表れがあると感じるんです。そこを私たちのたたかいで、どう生かしていくのが大事になっていると思います。

『経労委報告』の2005年春闘への具体的な対応でみますと、私は「4つの言い訳」があると言っています。1つは、企業の不祥事と重大事故、労災事故などについてもものすごく言い訳をしています。「人材力」や「現場力」が大切だといっ

ていますが、現場から「人材力」や「現場力」を奪ったのは誰だといいたい。それは、リストラによる人減らしや「成果主義賃金」などによる職場からの技術・技能の喪失などが原因であることは明かです。2つ目に、成果主義賃金の矛盾です。成果主義で無理に差をつけるから労働者の納得が得られないといっています。この問題でも矛盾が非常に深刻化していると思うんです。3つ目がサービス残業の問題です。サービス残業を摘発するような労働行政はやり過ぎだと、ものすごく噛みついてます。「労使自治」による職場の実態を無視しているというのです。とくに大企業などの「労使自治」では、法律もまもれないから問題になっているのではないのでしょうか。また派遣労働者も長く雇うと雇用を申し込まなければいけないとも文句をつけています。こんな法律や労働行政はなくせと、もっと「働くルール」の破壊をしようとしています。この延長線上に、またまた労働法制の改悪がねらわれています。4つ目はベースアップの問題です。なんのканのいっても、大企業はこんなに儲かっているのにベースアップなしはおかしいということは、大きな世論になっていると思います。日本のもうけ頭のトヨタは、ベースアップは絶対にやらないといっています。詳しくは分かりませんが、その代わり従来の定昇は6,500円だがそれを6,900円にするという話です。普通だったら、この400円はベースアップというのではないですか。全体の賃上げを抑えるために、世論をどうごまかすかということなのでしょうが、それはそれとして何らかの手を打たなければならなくなっている。きわめて汚い手口だと思いますが、矛盾の表れです。『経労委報告』は労働者に対する攻撃を強めているけれども、その中には相手の弱点・矛盾も拡大してきている。私たちはそこを握って、相手の傷に塩をすり込むような気持ちでがんばろうじゃないか。私はそんな気持ちを持っています。

さて今春闘の特徴ということになりますが、

2005年春闘の最大の特徴は、何よりも憲法改悪の危険がさし迫っているなかでの春闘ということだと思います。年配者の人たちは「あんな戦争をくり返してはいけない」と、「9条の会」をはじめ、いろんな形でものすごく参加してくる。若い人や現役の労働者・労働組合がそこまでなっているのかという問題提起もされています。しかし、憲法改悪問題は、非常に大きな社会的影響を与え、関心事になっています。自民党や財界側が、いまがチャンスと打って出てきていることに注意が必要です。憲法改悪問題はNHKの番組改変や報道統制、さまざまなピラマキに対する逮捕・弾圧とか、いろんな形で具体的に身の周りで起こっている国民の権利や民主主義に対する攻撃と関係していると思います。しかも憲法改悪が生活破壊攻撃と一体になっていることに大きな特徴があります。憲法25条をとっても、社会保障に対する改悪がものすごい勢いで進んでいます。これに対する怒り不安はすごいものがあります。実は私の父は、天皇は必要だという主張なんです、それでも年金暮らしをしていますから、もう小泉はだめだというようなことをいい出している。みんなそうだと思います。憲法9条改悪と憲法で保障されている「最低限度の文化的な暮らし」を踏みにじる攻撃が一体となって強行され、社会的に大きな矛盾となってきたと思います。

2つめの特徴は、大企業が空前の利益をあげているということです。毎日新聞は企業の余剰資金が最高になっていると報道していますし、日経新聞は、上場企業の3分の1は実質無借金経営だと報じています。大企業の利益はすさまじいものです。アメリカや中国の経済が「好調」であることもあるんですが、多くはリストラ効果で企業が高収益の体質になり、ものすごく利益を出している。中小企業はどうかといえば、いろいろ厳しい面もあるんですが、全体としてみれば中小企業も景気の底だった頃よりは上がってきているという状況があります。

## 特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

問題なのは私たちの暮らし、賃金が良くならないし、そのうえ社会保障が削られたり税金が上がるから、消費購買力が下がる、だから、国内消費が増えるという形での循環的な景気回復ができないという認識は社会的に一致していると思います。設備投資だけでは、どこかで行き詰まるのは明らかです。労働者・国民の生活は悪化しつづけているのに、大企業は儲けている、社会保障の連続改悪、庶民増税など、「このままでいいんだろうか」という世論が起こってきているという気がします。この世論とどう結びつく春闘にするのが問われています。

3つめの特徴ですが、先ほどの大木先生の話にもありましたように、プロ野球選手会がたたかった後の初めての春闘です。「それがどうした」ではなくて、私も重要なことと思っています。日本の労働組合で、新聞に載る労働組合、テレビに出る労働組合は、多くは否定的なことに使われています。企業不祥事のチェックができない、リストラは簡単に認める、そして特権的な利益だけまもっているというようなイメージだと思います。プロ野球選手会は、少なくとも、日本に役に立つ労働組合があるということを社会的にアピールしたと思います。最近では、初めてではないですか。いま、労働相談が増えている、小さな職場でも、がんばれば変えることができるんじゃないかというような思いを作り出したということが報告されていますが、私はプロ野球選手会に感謝しても感謝しきれないと思っています。そういう面で私は労働組合の存在感、労働組合がどういう社会的な役割を果たすのかが問われる春闘ではないのかという気がしています。

4つめの特徴は、組織拡大と要求実現が一体です。春闘ではないか、ということです。トヨタの子会社の光洋精工というベアリング会社、またその子会社でトヨタからいうと孫会社になる徳島県にある光洋シーリングテクノという会社に「請負」で働いていた人たちが100人以上い

ます。生産ラインで請負といって働いているけれども、実際は派遣労働者なんです。その「擬装請負」の労働者がJMIUに加入したんですね。その仲間たちがいうには、時給1,100円で5年も6年もずっと働いている。重要な仕事をしているのに、まったく賃上げがない。自分を派遣している会社へ行って、賃金をあげてくれといったが、「請負単価」が時間1,700円だから上げられないといったので、派遣先の会社にもっと上げてくれと申し入れにいったら「あんたのこの問題でしょ」といわれた。それで労働組合つくってたたかおうということになったわけです。実は、そこに正規労働者で組織されたJMIUの支部があるんですが、そういう動きがあることを全然気がついてなかった。その動きを知ったとき、JMIU支部ではその生産ラインは重要な職場だから、労働組合ができてストライキやられたら生産の上でも困るかなという企業主義的な話も一部で出ましたが、それはしょうがないんですね。今では一緒になってその仲間の労働条件向上のためにがんばり始めているんです。この話を聞いた時に、非正規労働者がこれだけ増えた状況では、簡単にできるものではないけれど、均等待遇はほんとに共通要求になっていると痛感しました。「青年」の低賃金、「底上げ」、「均等待遇」、「雇用の安定」、これらのキーワードを掲げて、私たちがほんとに社会に打って出れば、それは要求実現の大きな力になるし、組織拡大も前進する、そういう春闘ではないかと特徴づけています。

### 2005 年春闘の課題

時間がありませんので、簡単に春闘の課題に触れたいと思います。第1の課題は、何よりも労働者・国民の生活が悪化しているなかで、これをどう実際に改善するかということです。定率減税の縮小・廃止も出るわけですが、去年の暮に源泉徴収票をもらった人は、多分そこに定率減税いくらだって書いてあるはずですが、私は



扶養家族がいないので60,000円ぐらいです。ということは定率減税廃止で1年目で年30,000円がなくなるわけです。3,000円の賃上げでは、それだけでいっぱいです。そういういろんな問題が出てきているわけだから、生活向上のために石にかじりついてでも要求を掲げてたたかうことが必要ではないかと思っています。

JMIUは去年の春闘方針で「何が何でも賃上げ」というスローガンを掲げたんです。おとしの初秋、そのスローガンを考えたときには、春闘はなかなか前進しない、それでもがんばってやらなければだめだ、労働組合は経済要求でもどうしても前進しなければダメだという思いで考えたんです。その後、若干の経済状況の変化のなかで「いけるぞ」ということで、次に「攻めの春闘」といったんです。「そんなことって大丈夫か」と私に忠告する人もあったんですが、結果的には大したもんじゃないけれども、おとしよりも去年の春闘は前進したんです。そういうたたかう構えは大事だと思います。何が何でもこの生活悪化に対して歯止めかけていくんだと、がんばるんだという心構えは、大事なことだと思います。そういう春闘にしていかなければならないと思うんです。

それから、青年の雇用の問題です。これは現場で人が少なくなっていて、ものすごく労働強化がすすんでいる。だから人員増を求めているというのがひとつあるんです。また、若者が職場にはいられなければ企業の将来展望もない、という要求がありました。そのとき私は、プロ野球選手会のことを思い浮かべたんです。あのたたかいのように、私たちの春闘で社会的にアピールするのは何だろうか。今の世の中では、身近に学校を卒業しても就職できない若者が非常に多い。「若者にきちんとした雇用を」ということで、青年の雇用を拡大することがすごく求められていると思っています。このスローガンを社会的にもアピールしていけば、ものすごく支持が広がると思うんです。現場でもそれを求めて

いる。だから「これやろうじゃないか」ということを私は全労連でもいったし、JMIUでもいって、そういう方向でお互いががんばろうっていうことになっています。非常に大事な課題になってきていると思っています。

第2の課題は、憲法の問題も含めて日本の社会のあり方を問い、企業のあり方、企業の社会的責任の問題です。先ほど大木先生もいわれましたが、企業の社会的責任の中で、最大のものは労働者に対する責任だと思うんです。労働者の暮らしと雇用、将来展望を保障する責任があります。また地域経済に対する責任や製品・サービスに対する社会的責任、あるいは社会保険や税を支払う責任、社会的に働くルールを尊重する責任もある。そういう面でいうと、職場でも社会的課題が明確になっているわけで、そのことを大胆に訴えていけば、企業の内外で春闘を共同してたたかう力も拡大するのではないかと思います。いま、そういうたたかいが求められていると思っています。

要求実現めざして、企業の中でのたたかいでどうするのかも大事です。私はこういっているんです。青年はいま自立できない低賃金にあります。いま中小企業でいえば、自宅から通う労働者をあてにして雇っているんです。自立できる一人前の賃金を払ってないんです。寂しい話だと私は思います。独身寮がない。社宅もない。自宅から通うのを前提として、青年労働者を雇っているんです。だから、親も収奪されているんです。「青年が自立できなくていいのか」と問えば、経営者はまともに答えられない。「なんとかしなきゃならないと思う」というんです。企業の将来展望を考えたときに「青年を雇わなくていいのか」。やっぱりそれは「なんとかしたい」と答えざるを得ないんです。去年の秋、JMIUは「秋闘」をやったんですが、相当数のところで青年を中心とする雇用を増やすといっている。企業が倒産する危険のあるようなところでも、青年を雇うという方向を出してきてい

特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

るんです。職場の中では青年の要求を中心にして、「青年春闘」をやるのですが、「青年春闘」というのは青年の要求を実現する事でもあるんだけど、青年の暮らしと雇用を守り拡大するということをウーンと前に突き出すことによって、すべての世代の、すべての仲間の賃上げや雇用を守っていこう、という春闘にしていけると思っています。まだ、他の課題も残っていますが、時間になりましたので、とりあえず私のいま感じていることをお話ししました。

小越 どうもありがとうございます。生熊さんの話は変に私がまとめると具合が悪いと思います。要点は皆さんよくわかりだったと思います。それでは、今のお三方のご発言を受けて、あらかじめお願いしていたフロアの方にご発言いただきたいと思います。発言時間は7分でございます。最初に全国一般の委員長である大木さんをお願いしたいと思います。

ナショナルミニマムの基軸としての  
全国最賃制の確立

大木 寿

大木 全国一般の大木です。率直に申し上げたいと思っているのは、時代の変化です。労働者は大きく変化させられていますが、日本の労働組合がその変化を的確につかんで、その困難を打開していく方向の運動をしない限り、労働運動は衰退していくだろうと思っています。この10年間、雇用と賃金のあり方が大きく変えられてきました。社会保障と税金もそうです。いまの時代は、常用雇用から不安定雇用への大きな転換期を迎えていると思います。この労働者の大きな変化を重視することが大切です。不安定雇用労働者は当然低賃金ですし解雇の不安を抱えている。なおかつ、まともな社会保障や税金も払えないような賃金ですから、このままいけば大変なことになる。極めて不安定な状態です。結婚・子育てができなくなる。技術の習熟が困難である。

このことは一人ひとりの労働者の問題だけではなくて、日本の産業、日本の国のあり方も含めて重大な社会問題が今提起されているといえます。この問題に対して日本の労働組合が何をなすべきかというのが今問われている。この大量の失業者、不安定雇用労働者を背景にして、賃金が下げられる。大企業労働者や公務員の賃金が地域の賃金水準へと下げられ始めてきている。これが今日の状態です。

ですから日本の労働組合が今もっとも重視すべき課題は、自分たちの組合とか職場の問題は当然大切ですが、これを基礎にしながらも賃金水準の底上げをどう実現するかという課題が重要です。そのことを多くの労働組合、ナショナルセンターが最大の課題として本気になって取り組む必要があると思います。日本のセーフティネット、社会保障制度が不十分な上に大変な事態になってきています。失業補償、生活保護、年金、医療、福祉が切り下げられてきています。ですから国民生活の最低保障をどうつくりあげていくかという課題が重要です。まさに人間らしく生活できる賃金と社会保障にしていける課題が極めて重要だと思っています。

全労連は、「21世紀の目標と展望」で、「人間らしく働くルールの確立」「健康で文化的な国民生活の最低保障の確立」「憲法と基本的人権の擁護、国民本位への政治への転換」という大きな3つの柱の実現を労働者・国民に対して提起し、約束したわけです。その実現のために全労連は総力をあげて奮闘するかが問われていると思います。

とりわけ私は、最低賃金の問題に絞って触れたいと思います。この間全労連は、最低賃金闘争を重視して生活保護基準以下の最低賃金はおかしいというキャンペーンを行い、全国一律最低賃金制を求める運動を展開してきましたが、その流れが今大きく始まっています。全労連は05春闘方針で、今こそナショナルミニマムの基軸としての全国最低賃金制の確立が求められており、05春闘を新たな出発点に本格的な運動強

化を図るとして最低賃金、均等待遇、公契約条例の運動の強化を提起していますが、その流れを一層前進させよう情勢になってきていると思います。連合は全国一律最低賃金制を求めています。最低賃金方針で地域最低賃金の今までの上げ幅準拠による水準引き上げでは限界があるというふうになり、生活賃金の理論構築をし、水準論による改善が必要だとしています。それを受けてさいたま市で調査をして、単身18歳で16,400円が必要生計費だとしました。時給840円ということも提起しています。合わせて均等待遇公契約条例を求めています。私どもが目にしたのは連合評価委員会の報告で「新しい賃金論」のなかで第1に均等待遇もあげてますが、「同一価値労働同一賃金」をもとに正社員と非正社員の枠を超えた公正な賃金が必要として、生活を保障する全国一律のミニマム基準について、社会保障制度などとの関連も含めて検討する必要があるとしています。つまりこれは、全国一律最低賃金制の検討を示唆していると思います。

また、現行最賃の問題について、最賃の目安制度の全員協議会の中で、地方最低賃金審議委員会の会長が「最低賃金が生活保護基準より低いことを説明する論理は見当たらない」としています。これは全労連の要請・意見陳述に対して、反論できないと述べているのです。さらにマスコミや研究者の中にも生活保護基準以下の最低賃金はおかしいという論が広がっています。橘木京都大学大学院教授は岩波新書の『家計からみる日本経済』で「所得格差の是正が必要だ。低賃金の根源は低すぎる最低賃金にあり、生活保護基準以下の最低賃金はおかしい」と指摘しています。こういう大きな流れの中で、全労連も含めてこの2年間、運動が画期的に前進をし始めました。

全労連は「1,000人の生活体験、1,000の自治体決議」という運動を提起してきましたが、生活体験は昨年22地方561人が参加しました。これは一昨年の2倍となりました。テレビ、新聞も

大きく取り上げて、社会的な反響を呼びました。自治体決議は意見書採択も含めて、21地方202自治体。まだまだ全自治体から比べれば少ないけれども、一昨年の7倍。社会的な影響力を広げ、政府や財界への大きな圧力になり始めてきたと思います。福島県労連は42自治体に要請し、県議会を含めて39の自治体で決議をした。大分では30自治体、北海道は22自治体。地域経済の疲弊、不安定雇用労働者の急増などがあるがゆえに、保守的な議会であってもこのような決議ができる。そこに大いに確信を持つ必要があると思います。

このような運動を背景にして、財界が最低賃金のマイナスを強く要求している中で、最低賃金は1円から2円という極めて低い額ですが、財界の攻撃をはねかえして引き上げたということは、最低賃金をめぐる激しい攻防の中で流れを変え始めたということではないかと思います。44地方で地域最賃の引き上げを実現しました。とりわけ注目すべきは17の地方で経営側委員が引き上げに賛成したことです。このことは地域の現状が大きく影響していると思います。そういう意味で、生活できる最低賃金と国民生活の最低保障の基軸となる全国一律最低賃金制の確立を多数の労働者、市民さらに自治体に広げていく条件がかなりできてきたと思います。それを受けて全労連は05春闘で全国一律最賃制の法制化を目指して最賃要求大綱を学習・議論してつくりあげ、21世紀の初頭に全国一律最賃制が実現できるような運動を大きくしていこうということに、全力をあげたいと思います。すべての力を総結集して運動をするというところまでいってませんけれども、その流れはできてきたんではないかと思います。

と同時に、もう少し高い視点でものをみる必要があると思っています。なぜ全国最賃制や均等待遇、公契約条例を実現していくのかといえ、グローバル化の時代にあつて、とりわけ経団連が「東アジア自由経済圏構想」を出しているもとで、日本の労働者はアジアの労働者との競

## 特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

争が問題になっているのです。また、日本の労働者のたたかいが不十分なゆえに、EUの労働者たちの足を引っ張っているという現状があります。グローバル化の時代、国際ルールを守らしていく。大企業と政府の社会的責任を厳しく求めて、労働組合として国際的に責任を果たしていくことが重要ではないでしょうか。そういう視点で、労働組合が国際的な連帯、とりわけアジアの労働組合、労働者との連帯を強めることが日本のすすむべき道である、と思っております。憲法9条と25条の問題が重要です。憲法改悪を許さず、人間らしく働くルールの実現をめざしていくことが、世界の労働運動に貢献していくためにも、特に東アジアの労働者との連帯をすすめていくことになると思っております。時代の転換期にあつて、全労連が労働者・国民に約束した「21世紀初頭の目標と展望」を実現していかなければならないと切実に感じております。

小越 ありがとうございます。大変迫力のある発言でございました。次に埼労連の議長である原富さんをお願いいたします。

### 「地域春闘」について

原富 悟

原富 埼労連の原富でございます。春闘について、ここ数年ずっと問題意識として持っていることを、『賃金と社会保障』の「春闘ハンドブック」に書かせてもらいました。それは「地域春闘」ということです。「地域春闘」という言葉は定着しているのでしょうか。地域で春闘をやる、地域労連や地方労連が春闘をやる、現状の到達点では、全体として地域の春闘は賃金闘争というところで見ると添え物になっています。産別組織が産別の統一闘争で賃金闘争をやる、地域ではそれを応援をし合う、このことをなかなか越えられません。一方で、春闘の構造は変わってきています。管理春闘あるいはガイドライン、上からの抑え込みという大企業労組の協調の枠

組みと労働力の流動化という両側面から地域で賃金相場が形成され始めている。それは特にパートの時給というところに現れていたのですが、だんだん正社員というところでもそういう側面が出てきた。そうすると春闘で賃金闘争をたたかうのに、地域から相場を押し上げていくたたかいを独自に取り組むということがなければ、賃金闘争全体としては弱いのではないかと。そこに春闘の構造の変化を読み取る必要があるのではないかと。そういう観点から、地方や地域組織が独自の役割、賃金闘争における独自の役割を持っているということを押さえて運動をくみだすということが必要だと思います。

全労連の関東・甲信越ブロックの討論集会でいろいろ議論をしました。首都圏などではそういう問題意識も持ちながら、それなりに運動の組み立てができてきましたが、全体の到達点で見れば、「春闘の学習会を共同でやった」あるいは「討論集会をやった」—そこまでで地方、地域が主体になった賃金闘争は終わるんです。国民的課題は一生懸命やります。市役所・自治体を変えようという運動もやります。だから、「地域春闘」といってうんとがんばるんですけども、賃金闘争はやっぱり産別組織の単組のやることの応援、添え物に過ぎなくなっています。

具体的に何をやるかということですが、埼労連では2002年から、秋、11月に県内90の市町村を訪問活動して、公契約条例の制定に向けての議論だとか、「あんたのこの役所ではパートの時給はいくらだい？」と、こういうことをずっと3年間やってきました。データやアンケートもとって、そういう活動の中で上尾市とかさいたま市とかいくつかの所で実際にパートの時給の改善なども勝ちとってきました。公契約においては、今は公共工事の方が民間工事よりも現場の労働者に渡す実際の賃金は低いんです。1日あたり2,000円位低いこともある。官公庁が設定する設計労働単価は、前年の現場の実勢を調査して決めることになっているので、それが毎

年低くなっていく。つまり公共工事が建設工事の現場の賃金水準の足を引っ張っている。それからパートの時給、一般事務でいいますと、これも埼玉県内の女性の場合で民間の相場は890円です。だけど県の臨時・非常勤は780円です。市町村によって組合があったりなかったりしますから、うんと幅がありますけど、平均値は780円、動きとしては県が決めている780円よりも高い所は780円に向かって下げている。それより低い所は県の基準に向かって上げていく。だけど全体として780円というのは、一般の民間の事業所の時給よりも100円低いわけですね。つまりパートの時給にしても建設工事にしても不安定雇用や不安定就労、あるいはたたかう力のないところの労働者は、民間の相場よりも公の力によって賃金が引き下げられているという実態がある。ここは「公なんだから公共サービスをちゃんとやる。そのためにちゃんと払え」というような、市民の利益に添うことだということも含めて働きかけることによって、地域の相場を引き上げることが意識しながら、とりあえず取っ掛かりとして、役所を拠点に地域で波及効果の起点をつくっていく。地域の相場をつくると。こういうところに視点を当てています。そういう運動と、全労連も方針を出しましたが、各企業のなかで企業内最賃をしっかりと協定として結ぶ。それを産別だけでなく、地域でずっと蓄積していく。「この地域の企業内最賃はいくらだ」「地域はこうだ」といって全体が重層的に組み立てられていくと、その地域の運動の結果としての最低賃金のレベルも上げていける。それは大木さんがいわれたような、全国一律最賃闘争の方向にちゃんと結合していけば大きな力になる。こんなイメージを持っています。

研究者の方々の論文でも、「地域で賃金闘争をどうするか」というのはあまり議論されてないように思うし、全労連の議論の場でもあれだけ地域運動が前進をし、15年間力を蓄えてきたにしては、「賃金闘争で地域は独自の役割を果たす

んだ」という視点での議論は弱いと思います。大木先生がもっと普遍化をといることを最初おっしゃられたけども、普遍化するほど全体がやれてないということがあるんですが、あちこちでやり始めましたので、全労連の中でも普遍化の試みを、一般化の試みもしていきながら、いまは試行錯誤ですが、全体としての前進を図りたいと思っています。

小越 「地域の賃金相場の形成」など、非常に重要な指摘があったかと思います。続きまして、国公労連の書記次長の岸田さん、お願いします。

#### 公務員賃金の改悪問題の現状

岸田重信

岸田 私は人事院がこの8月に打ち出そうとしている給与構造見直しの問題について報告したいと思います。この中身は、3点ほどあるんです。1つは俸給水準、基本給をすべての職員5%程度引き下げる。そして地域ごとの民間賃金を反映して上限20%の地域手当をつけていく。20%は東京ということになるかと思います。俸給月額はその仕事に対する評価であり、年々にわたる定員削減による労働強化や業務の複雑困難の中での仕事の評価を引き下げることとは断じて認められないという立場です。地域における民間賃金の格差とは何かといいますと、そこに大企業が存在するかどうかが大きく影響してきているのです。同じ仕事をしながら、地域に民間の大企業がないから低賃金でよいとはならないのではないのでしょうか。本省庁と出先との間では今でも機関間の格差ということで、15%の賃金格差が存在をしています。このことを今以上に格差を拡大するということを行うべきではないというのが、国公労連の考えです。民間企業における地域手当の支給水準は、だいたい1万数千円程度が相場です。20%もの地域手当を支給している民間企業はありません。昨年の寒冷地手当の議論では、「民間に手当がな



## 特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

いから北海道以外には寒冷地手当をつけないんだ」。こういうことが議論になったわけですが、この事とも矛盾をしていると思います。また、国家公務員にとっては今回の給与制度の見直しは、人件費削減ではなく、地方の公務員の賃金を下げて、本省庁を中心とした職員の賃上げを行うという配分見直しです。しかし、それに伴って国家公務員の給与制度の改悪が、国家公務員の3倍もいる地方公務員の賃金引下げを引き起こし、地方公務員にとっては総人件費抑制ということになります。そしてこれが国家公務員の給与制度の改悪を使って地方公務員の給与を下げ、総人件費を抑制しようという政府のねらいともいわれている理由です。また、俸給月額削減は退職金には直結をし、そのことに伴って今の支給月数のままですと退職金は1人あたり百数十万円引き下げられることになります。また一方、地方の民間企業はどうでしょうか。地方の公務員の賃金が引き下げられれば、私たちが賃金が近くなったなということではまず、当然民間の企業の企業家は公務員も下がるんだから、自分の企業の賃金も引き下げようということになるのではないのでしょうか。そうすれば、翌年の国家公務員の賃金にも影響するという、賃下げ悪循環を引き起こす事になるというふうに考えているところであります。

2つめの改悪は、現行の俸給表そのものを抜本的に変えてしまうという攻撃です。職務職責を反映した俸給表を作り、そして昇給カーブをフラット化する。いわゆる寝たきり賃金体系にしようとしています。役職が上がらない限り賃金を引き上げない。そして本省庁と出先の間での機関間の格差、これが俸給表の見直しによって、より一層拡大することになります。またねらいは、昇給カーブをフラット化することによって、中高年の賃金抑制をターゲットとしています。地方に勤務する中高年の公務員は約10%程度高いとの問題意識を持っているところであり、これを引き下げるための俸給表構造の見直しと

いう事がいえると思います。

3つめは、勤務実績を反映した給与制度ということです。その中心は査定昇給制度を導入することです。現行の公務員の昇給制度は1年たてばほとんどの職員が1号俸上がることになっているけれども、これを号俸の細分化によって昇給額を抑え、個人別の昇給格差をつけていこうと考えているのです。査定昇給の導入は、民間企業においては定期昇給制度の廃止を促進する事になり、民間における成果業績主義強化の給与制度の導入を加速することになるのではないのでしょうか。国家公務員に勤務評定制はありますが、公正・公平な評価制度は存在しません。このことは人事院も認めているところです。民間でもなかなかうまくいかない成果主義賃金を人事院が国家公務員に導入をして、成果業績主義強化の賃金制度をつくることによって民間にもそのことをより一層広げていく、こういうことをねらっているのではないのでしょうか。

人事院はこれら3点の見直しについて、どれか1つをやるということではなしに、3点同時に今回やるということを言明しています。国公労連は配分見直しによる地方に勤務する公務員賃金の引き下げ、これは絶対に容認する事ができない。また、こうした地域間や機関間、個人間の差別を拡大する給与制度には反対してたかっていく決意です。国家公務員の給与制度の見直しが与える社会的な影響を訴えながらたかっていきたいと考えています。

小越 公務員の賃金の改悪問題の現状を発言していただきました。続きまして生協労連の副委員長の八谷さんにご発言いただきたいと思います。

### 非正規の組織化と均等待遇実現について

八谷真智子

八谷 生協労連の八谷です。私も、個人的な立場で発言させていただきます。生熊さんや大木さんから均等待遇の問題について話がありま

したので、生協労連の中で、どのようにその課題をすすめていくのかを悩みながら運動している立場で少し発言させていただきます。

ご存知のように、日本のパート労働の不安定性や低い処遇である実態は少しも改善されていません。「賃金が低くてもパートだから仕方がない」といった状況があり、企業の雇用管理上で正規労働者とは明確に区別され、「身分」的差別の実態があります。

では、今の、現状を変えていく大きなエネルギーがあるのかといいますと、非常に心もとないという思いがあります。先ほど大木先生がいわれた「本気で勝ちにいく」ような盛り上がりがあるかといえば、無いと言わざるを得ません。パートだけをみても労働組合に組織されているのは3.3%でしかなく、パートが自らの賃金をどうしていくのかという議論の場に、たっていない。ここをどうしていくのかということ、労働運動の大きな課題にしなければならないと思っています。

同時に、「均等待遇」や「均衡待遇」ということを考える際には、日本の男性の働き方の問題と、パートなどの家計補助的といわれている働き方が、果たしていまどうなっているのか、その変化もつかんだ上で、賃金のあり方をどうしていくのかナショナルセンター（全労連）としても考えていく時期にきているのではないかという問題意識を持っています。

男性と女性、正規と非正規、そこでどのように賃金が支払われているのか、また、働き方はどのような実態があるのか、こうしたことを相互に出し合い議論し、共有化するなかで、均等待遇の課題が、正規、パートの垣根を越えて現実の問題になってくるのではないかと思います。

生協労連では、パート労働者が組織の7割近くを占めるにいたっておりますので、「均等待遇」への要求はたいへん強くなっています。それは、パートの仕事の質が変わってきていることを反映しています。パート店長やパートリー

ダーのように、正規労働者と全く重なる仕事をするパートが増えてきているにもかかわらずその処遇は正規の半分程度で、このまま低い処遇で放置していていいのかということが、企業経営者にも労働組合の側にも問われてきていると思います。

いま、生協の経営はたいへん厳しい実態があり、賃下げを提案してくる生協もあります。その時に、正規労働者を上回る賃下げ率を提案してくる経営者もいて、均等待遇の課題がまったく意識されていない状況もあります。しかし、私たちは、経営が厳しくても均等待遇要求をしっかりといい続けよう、と運動をすすめています。

今年の春闘では、全労連が発行した「均等待遇パンフ」を使いながら、「均等待遇って何」「均等待遇をなぜすすめるなければならないか」「今、パートや非正規、正規の実態はどうなっているのか」など、均等待遇について知ることからはじめようと、学習を広げています。「均等待遇パンフ」の最後のページに「均等待遇度チェックリスト」があります。ここを見ていただくと、賃金だけではなく、教育訓練、健康診断、一時金・退職金制度、労働組合への加入などについても均等待遇の課題があるということがわかっていただけるチェック内容です。正規にとってもパートにとっても「均等待遇ってこんなに広い範囲にわたって改善していく課題があるんだね」ということをきっかけにして、05春闘では、賃金面だけでなく、福利厚生や教育・訓練など「均等待遇要求」をすべての単組で掲げて、一歩でも前進させていこうと呼びかけています。

今後のところでは、個別職種ごとに均等待遇要求をどうするか深い議論をすすめる必要がありますが、まずは、正規労働者の実態とパート労働者の実態を比べて、仕事ではどこが同じでどこが違っているのか、知り合うこと。そして、少なくとも福利厚生面などの不合理な取り扱いをされているところは要求として掲げて労使協議の議題にしていこうと、正規・パートの

## 特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

労働組合内の合意づくりを重視しています。共同で議論する場面をどれだけ多く作れるか。そこに均等待遇実現の世論を広げる一步があるのではないかと考えています。

生協労連ではこうした議論が正規・パート一緒にできる条件がありますが、正規労働者だけの労働組合では、パートなど非正規労働者の均等待遇の課題は、ほとんどとりあげられていないのではないかと思います。労働組合の社会的責任からみても非正規の組織化や均等待遇実現の課題を重視してとりくむ必要があるということを訴えて発言を終わります。

小越 もっと発言したい内容があったかと思います。時間が少ないことをお許し下さい。続きまして、労働評論家の鹿田勝一さんにご発言いただきたいと思います。

### 政治闘争と経済闘争の結合

鹿田勝一

鹿田 仕事ではおもに運動をされている側の取材をするという立場にいます。そういう立場から30年間ほど、春闘を裏と表から取材して感じていることを含めて話したいと思います。

05年『経労委報告』の問題については、先ほど牧野先生も指摘されましたが、私が経団連の役員に聞いた時も「今年は去年よりも一歩踏み込んでいる。その中身は『ベアの役割は終わった』という言葉にしたこと、それから定昇についてはこれまでの見直し凍結から今年は『廃止』という言葉にしたこと、さらに公務員制度改革に踏み込んだのもこれまでにないことである」といわれてました。私は「奥田会長が個別企業の賃上げは自由だ」といつていることについても聞いてみました。日経連が48年に結成されて57年目です。『経労委報告』などが出されて31年目になります。日経連の50年史とか『経労委報告』などを31年間読んできましたが、財界のトップが「賃上げ自由」といったのは初めてです。

ところが労働側では連合しかり、電力、電機、NTT、トヨタしかりですが、ベアを放棄しています。「経営者として“組合が賃上げの要求をしない”ということはどう思っているのか」と質問しました。その人は「組合の方は経営と労働のことを非常によく理解してくれている」といつてました。これは『経労委報告』にもありますが、「春闘というのは企業が生き残るため経済・経営について労使の『認識の共有化』をすることである」ということの現れだと思えます。

一方、組合の側にも「ベア要求したらどうか。経営者は要求しないと回答する必要はないんだから」と問いかけてますが、連合の場合、要求しているのはJAMなど中小産別とゼンセンぐらいです。連合会長が一生懸命に「状況がよくなったから可能な限り積極的にベアを要求すべきである」といつても、その言葉の裏には大手産別やトヨタなど大手組合はいません。そういう寒々とした状況がすすんできている。「状況が良くなったんだからナショナルセンターとして要求してほしい」というのは中小産別の要望にとどまり、大手は全然ベア闘争をやらないという状況がすすんできている。そういう中で春闘が展開されているということを見ておく必要があると思えます。

私はある雑誌に、春闘50年史シリーズをずっと書いてきましたが、その中で今後の課題として感じていることが4点ほどあります。

1つは、大企業労使の社会的責任の迫及です。これは“労使”です。春闘は大木先生が先ほどいわれましたけれど、春闘を取材して大きい転機になったのは75年の政財官労一体の「管理春闘」だと思います。その時に総評が総括したのは「春闘相場を資本の側に逆用された」ということです。つまり、春闘相場はもはや労働組合がつくるものではなくなったといっているわけです。それに「大企業労組の賃金自粛が加わった」と指摘し、さらに当時は反インフレ闘争とか、年金闘争ということで、国民春闘があった

けれど、その国民諸団体との結合も不十分だった、という形で春闘が右肩下がりになっていく。この構図は基本的には29年間続いているのではないかと思っています。89年に全労連が結成されました。

そういう構図の中で、私は05春闘とかこれからの春闘含めて大きい問題は、大企業の賃金自粛、賃上げ放棄に対する社会的責任を追及していくことが、重要だろうと思います。かつては新日鉄など8社懇でしたが、今は1社懇、トヨタだけです。いってみれば、自動車総連でも「トヨタのベア放棄は残念」ということにとどまり、電機連合も要求できない。連合に「統一ベア要求をつくったらどうか」といっても、「トヨタとか電機などが要求をつくらず、産別・組合の自主判断」といって要求をつくらない。その結果、連合の組合だけではなく日本の多くの組合に「敗北春闘」を蔓延させている。来年は基幹労連の鉄鋼が要求すると思いますから、若干情勢は変わるかもしれませんが、労働組合と企業の社会的責任を追及していく春闘が重要だと思います。

2点目は雇用と賃金闘争についてです。生熊さんもいわれたように、雇用構造変化の大きな転機は95年の「新時代の日本の経営」です。これは雇用形態の多様化・流動化と賃金制度の破壊を両面でやっている。この両面の破壊に対するキーワードは3つあります。1つは均等待遇です。もう1つは標準労働者の賃金をきちっとつくっていくことが急務です。日本の賃金は企業で分断されている。同じ仕事をしながら雇用形態が変えられることで賃金が30%も下げられる。こうしたことをやめさせるためにも熟練度別の社会的横断的な規制を持った賃金水準をつくっていくことが雇用流動化多様化のなかでは重要だと思います。第3は全国一律最賃を含めたミニマムの確立です。

3点目は財界の春闘の個別・分散化の攻撃。春闘方式の破壊に対しては産別統一闘争と産別、地域の共同闘争の拡大がより重要となっています。

4つ目は政治闘争と経済闘争の結合の問題です。今、経営側の方からも現場力、人材力の危機といわれています。労働組合は人材力を含めてたたかう1つのチャンスを迎えていると思います。政治闘争と経済闘争のチャンスですが、連合は基本的に政治闘争と経済闘争を分離しています。しかも消費税増については福祉目的で賛成であり、改憲の方向が組合の中に出てきました。そういう点では07問題含めて、本当に全労連が職場、地域からしっかりとたたかいていかなないと、大きい共同は実現しません。本当にいま政治闘争と経済闘争を結合するたたかいが求められていると思います。

小越 運動における重要な柱について問題提起されたかと思っています。最後に、労働総研の常任理事の金田豊さんに、ご発言をお願いします。

#### 春闘の再構築の課題

金田 豊

金田 私は、財界の春闘対策の転換に対決した春闘の組織化、春闘の再構築の課題について若干意見を申し述べたいと思います。

1つは、日本経団連は春闘終焉を昨年の段階から言っています。春闘もう終わったということですから、その次の段階での労働のシステムづくりをすでに始めたと、私は感じています。これまでやってきたことは労働組合の団結破壊です。労資協調体制をすすめて、たたかう部隊を抑え込んでいく。その上で今度は成果主義管理を強めて集団的労使関係から個別労使関係を強化するというのが、彼らの構えでした。今度はこの個別労使関係を中心にしながら、労働者をコスト削減体制にどうやって抑え込むかの仕組みを、具体化しつつあるのではないかと。しかしこれには、矛盾がないはずはありません。

たとえば年功賃金打破、コスト削減ということがいわれていますが、今までも団結破壊、労使関係の分断と個別労使関係の改変を含めてす

特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

すめてきたのです。1960年代に職務給化がすすんだとき、70年代の職能給化になった時、90年代後半から以降の成果主義賃金。しかしこれが出てくるときは必ず年功賃金打破が出てくる。50年の間、経営者側は年功賃金打破の目的を達せなかったのかといわれてもしょうがない。

成果主義の次の段階、個別労使関係を中心に、さらなるコスト削減をやるとうとする時、これまでのやり方ではうまくいかないから新しいことをやるとうとする。それが先ほどから議論がありました雇用形態の多様化、非正規雇用拡大で雇用関係の改変をやっていくという攻撃です。正規従業員と非正規従業員を区別して処遇するなんてことはもうやめて非正規を共通の土台として処遇条件の引き下げを図ろうというのです。したがって、「長期継続雇用」か「短期有期雇用」かという区分だけしかない。ということは、一番下に不安定非正規雇用をおいて、それを基礎として処遇体系を組み立てていくということです。ですから、今までの正規従業員を対象にした賃金体系政策では対応できない。雇用形態を超えたシステムで個別労働者を完全に人事管理上で掌握するということになってきます。成果主義方式によって自分の働きで賃金を稼ぐ、組合が口出しをする余地はないという団結破壊の上に、未組織不安定雇用を基礎に人事管理を築こうとするのは、憲法の保障する労働基本権を否定するものだと思います。

今、憲法擁護が非常に重要な段階にあります。これは平和の問題であると同時に労働基本権をほんとに実態として確保していくということがなければ、資本家側の新たな企みに十分に対決していくことができないと思います。その意味で、先ほどもありましたが、プロ野球選手会がストライキを行った事は非常に重要なことです。何もストライキだけではなく、団結をどうやって回復していくのが重要です。大企業の職場でもそういう観点がどうしても必要です。財界・大企業が新しい労働のシステムづくりを

非常に横暴なやり方ですすめてくるわけですから、矛盾が非常に充満してくる。法律違反をいくらでもやる。裁量労働をすすめて、時間外労働を表に現れなくする。違法な不払いサービス残業が、いくら取り締まられても増える状況も出てくる。しかし法律が厳然としてあるわけですから、われわれがもっと攻めていく問題だと思います。その時サービス残業をやらざるを得なくなってくる職場体制が問題ですから、要員の問題を含めていろんな課題が出てくるでしょう。雇用の問題も、流動化、多様化をすすめて、正規従業員に非正規雇用を置き換えていくなら、賃金を成果主義の個別管理で分断しても、増加する不安定雇用を流動化したら労働市場の中で調達される共通項としての処遇条件が出ないはずはないと思います。

財界は矛盾を出ないようにどうやって市場を分断するかということ、次の段階で考えていると思います。先ほどの発言でも、特定職種について市場でパートさんやその他の賃金の一定の目安ができつつあるといわれました。これは明らかに成果主義で個別分断をすすめていく資本の政策と矛盾する事だと思います。こういう矛盾に対してわれわれが社会的基盤形成をめざす要求を対置して運動をすすめていくことができないだろうか。春闘50年をみれば、財界・大企業は、企業別組合の下で、企業別要求にさせ、それをいろんな階層別に分断し、労働者の団結と要求をいかに分断するかを狙い、それによって、春闘を破壊するかを画策してきたわけですから、われわれは要求をいかに統合するかということが非常に重要な課題なのだと思います。そういう意味で、財界の攻撃が新しい段階に入って、矛盾も拡大してきているというもとで、どうやって共同要求をつくっていくか。課題はいろいろあると思いますが、時間がありませんから具体的には申しあげませんが、企業別組合の組織を超えた共同の要求で団結がすすんでいる課題を、豊富に地域から、地域春闘といっても



いいでしょうが、見つけ出していく。それを大企業の企業内労働者とも連携をする。これはいかに大企業が労資協調体制であっても、法律違反までやれば地域から個別労働者が文句をいう立場がない事はないはずですから、そういうことも含めて財界が新しい雇用システムのつくり変えを画策していることで生じてくる矛盾についていく春闘をみんなで考えていきたいと思えます。抽象的な発言だと思いますが、時間ですから終わります。

小越 3人のパネリストの方、こちらであらかじめお願いしていた方々の発言をふまえ、次に本日参加されている方の発言に移りたいと思えます。フロアにおられるどなたでも結構ですが、ご発言いただきたいと思います。発言時間はお1人5分です。なお、発言される方は所属とお名前をお願いします。

## 討 論

吉谷(消費税をなくす全国の会) 皆さんがたとはちょっと向きが違う発言になると思います。私ども消費税をなくす会の組織対象は圧倒的に未組織な人々です。その人たちを通じて今の情勢がどう反映しているかを、最初にお話ししたいと思います。

小泉内閣になりましてから3年間の変化は、「国民は痛みを耐えよ」という言葉とともに、税金と社会保障の名のもとにおける収奪が徹底的に国民生活、特に低所得の社会的弱者と言われる人々を直撃いたしました。当初は「老人はこれでは生きていけない。墓穴の上に立たして蹴落とすようなものだ」というようないい方だったんですが、時とともにその言葉が激しくなしまして、最近では「小泉を殺せ」というような激しい言葉を、特に高齢者の人たちは吐くようになりました。大変な怒りが国の中に沸騰しつつある。これに火がつけば大きな変化がおきると思えます。私どもの運動に対しては、以前と

違いまして、署名をしてくれる人が話したがるんです。自分の思いを訴えたいという方が非常に増えてきました。ピラを配ったり話しかけることに對して、「ありがとう」とか頭を下げていく方が増えてきました。こういう思いが火を噴かなければならない、今のような政治が続くはずがないと思いつつ、同時に多くの方が「そういってもだめだ」というのです。「結局は増税やられちゃうんじゃないか」と言う方も非常に増えています。「そうはいっても政府もお金がないんじゃないか」「年金財源には必要じゃないか」そういう方も同時に増えているわけです。こういう矛盾した状態をどう打開するかということを運動の中でいろいろ考えています。

今日お集まりのみなさまがたは、世の中を変えていくこと、社会的な悪というものがどういう根源をもっているのかということを経理的に把握をされて、お話をされていると思うんですが、そういう論立てや文脈だけでは相手に通じないということを非常に痛感するんです。最近対話した未組織労働者が「国会議員を全部虐殺しろ」といったというんです。そういう人には、なぜそんなことをいうのか、よく気持ちを汲みあげないと対話にならないんです。ある理論的な文脈をもって話しても、全然理解されないという状態があります。そのために、宣伝のあり方もいろいろ工夫しなきゃならない。たとえば紙芝居をつくる。紙芝居も演者によってだいぶ違いまして、私のようなものがやったのでは、どうも反応が悪いんです。ところが大変うまい方がやると、紙芝居を聞きながら対話になるんです。

この会場の後ろに貼ってある大型ポスターみたいなものが、対話のために必要だとおっしゃる方がおられますから、こういうものを作ってこれで対話をするなど、働きかけの内容をいろんな工夫をする必要があると思っています。なかなか若い人と結びつき、話ができないということに気づきまして、成人式での宣伝ではピンポン玉宣伝をやって「増税に賛成か反対か。それ

特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

ともわからないか」というふうなことで話してもらう。そういうことを通じて対話になるんです。そして発見したことは、女性が非常に生活感を持ってしっかりと話をすることです。男性はダメなんです。これはなぜかと考えてみると、女性は生活のことを考えている。男性は、あるシステムの中でどうやって生きていくかってことを考えてる。そこに大きな違いがあると思ってるんです。そして、どうやったら女性の力を引き出せるかを真剣に考えなければならぬと、運動の中で痛切に思います。女性の方が先頭に立っている消費税をなくす会の運動は、非常に強力なんです。

**小越** 非常に貴重なアドバイスだったと思います。

**松岡(年金者組合)** 年金者組合は今まで春闘は現役労働者の応援団のような立場でいたんですが、今年はそうはいっておれないという雰囲気全国にみなぎってます。昨年の2月、予算時に決定された高齢者・老年者控除の50万円廃止と年金等控除20万円減額で、実質課税所得が70円万増えますと、年間地方税も含めると10万円くらいの増税になる。ですから下手な年金改悪よりも直接攻撃が厳しいということに、半年ほど経って気がつきだして、増税反対闘争を国民春闘のなかで一緒にたたかおうと論議しています。すでに民主商工会や土建の仲間たちと協議をしながら、3・11の増税反対闘争に年金者組合としても一緒にたち上がる準備をしています。全国的に財務大臣と知事宛の個人請願運動を税務署長と市役所の市長宛に行うことを今決めて、準備に取りかかっています。民主商工会や土建のみなさんとも心よく受け入れていただいて、一緒にたたかおうということになっています。

これだけ次々と社会保障が改悪され、高齢者が増税で追い立てられ、この後定率減税が廃止になり、消費税増税が追っかけてくるという状

況です。ほんとにお先真っ暗になりそうだということから、年金者組合もじっとしておれないということで今年の春闘では増税反対闘争で立ち上がる。もう一方では、最低保障年金制度を握って離さない。昨年の地域での共闘を教訓にしながら、じっくりとこの最低保障年金制度が確立できるまで、地域の労働者やあるいは地域の一般の人たちと一緒に共闘組織がつくれるような努力を積み重ねながら、平和を守る、憲法を守るという運動を結合してすすめていこうと、準備をすすめています。各地域で、現役の労働者と一緒にたたかえる今年の春闘を、是非発展させていきたいと考えています。

**小越** 年金者組合の方からの春闘への主体的参加のメッセージです。

**西村(労働総研理事)** 私は過労死、労働時間、そして命や健康をどうやって守るのか、という課題について発言します。3万人以上の自殺者がずっと続いている。交通事故死は現在8,000人ほどですから、4倍近い方々が自殺をされる。この自殺のうちの5%は労働者が「過労自殺」などという形をとって死んでいるんです。「過労自殺」をさせる仕事のさせ方が、問題だといってたたかい始めると、だいたいいいとこまで押し返していった勝利するケースもあるけれど、そうしたたたかいが次々に出てくるという事態です。これに対してどうやってたたかっていったらいいのかは労働時間の大テーマですが、労働総研の労働時間問題研究部会として、そのための具体的な提案ができないのがもどかしさとしてしょうがありません。『経労委報告』は1ページまるごと使って表を出して、「アメリカ流のエグゼンションをどうしてもここで入れるんだ」ということを強調しております。ただ働きについては法律を守れといっている政府に対して、ものすごい言葉で噛みついてる。そういう意味では労働時間というテーマに対して、もう少

しみなさま方の関心を寄せていただくことを訴えて、私の発言とします。

**小越** 労働時間の問題は、非常に重要なのですが、前面に掲げられない状況にあります。ただいまの発言は貴重だと思います。

**武藤(栃木県労連)** 今日は実践的問題というよりも、解明がせまられると思っている問題を、質問的な意味を込めて話をさせていただきます。日本の人口が減るという問題です。現在が日本の人口のピークで、「07年問題」といわれるように団塊の世代が現役を去っていくことと時を合わせて、日本の人口は減るといわれています。それも急激に減って年単位でいけば百万人を超えるといわれています。そういう形で人口が減っていくと、日本経済そのものの、国内市場が縮小していくという問題が1つある。それと労働力の問題が当然出てくるわけです。今経済のグローバル化の問題もあると思うけれども、具体的に人口が減るという中で、経済の構造が変わっていく時に、労働組合はこの問題をどう捉えアプローチしていかなければならないかという問題意識をもっていますのでヒントでもいただければと思います。

**小越** ありがとうございます。

**見崎(愛労連)** 愛労連や全労連をつくる頃、1989年、80年代の終わり頃に流行った本に、暉峻さんの『豊かさとは何か』があったと思うんです。西村さんがおっしゃった労働時間、過労死の問題と僕も問題意識が共通するんです。最近『豊かさの条件』を書いておられますが、その当時に日本の労働者、人間の生き方の中で「三つの間抜け」という言葉が流行しました。ウサギ小屋みたいな狭い空間の住宅に住んでいて、プライバシーもないという空間の問題、時間の問題です。私の息子は30になります。30代40

代の働き方はすさまじい。人間としてだめになっていく働き方を強いられている。子どもたちがうまく育たない。時間と空間が全然ないなかから人間が育たないという「三つの間抜け」という言葉が流行ったんです。それで「もう少し違う社会をつくろう」というのが私たちの合言葉だったと思うんです。その頃、ソニーの盛田さんがヨーロッパを見て歩いたりして、「こんな日本ではだめだ」、「こんな日本のような働き方はひどすぎる」という意見が、経営者のなかにもだいたい出ていたと思うんです。私たちは暮らしや仕事をつくり変えてほんとに人間として豊かに生きていくということを、もう少し初心に戻って取り戻したいと思うんですが、最近は民間に限らず、公務職場も無茶苦茶になっていて、なかなかしっかり物を考えたり、話し合ったりすることがほんとになくなっていて、労働時間に「労使自治」ということで、サービス残業の規制に文句をいわせないという『経労委報告』を見るとぞっとします。「それはさすがにひどすぎる」という議論があったが、それをトヨタが押し込んだという話を聞いたことがありますが、「こんなことで日本はほんとにいいのか」という議論は財界の中に一切でないのでしょうか。ヨーロッパモデルとか、人間としてのあり方、次世代の育成という問題について、全労連が「もうひとつの日本は可能だ」という方針を出し、「21世紀初頭の目標や展望」を提起しているのは意味があると思うんですが、これらに関して財界の動きがどうなっているのか、ちょっと聞きたいと思って発言をいたしました。

**小越** お2人からの質問は、後でお答えできるパネリストの人がいましたらご発言いただきたいと思います。

**三木(JMIU)** 非正規労働者の組織化の問題ですが、『月刊全労連』04年8月号に大木先生が論文を書かれ、今年の2月号で弁護士の芝山先生

特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

が「青年労働者の要求に寄り添って組織化を」という論文を書かれています。非正規労働者の運動をつくっていく点で議論もしながら、本気で非正規労働者の中に飛び込んでいく運動をどうつくっていくのが求められていると思います。大木先生は先ほど、「ここがロドスだ、ここで跳べ!」というお話をされましたが、今、非正規労働者の中に飛び込んでいく人が必要で、今跳ばなきゃいけないけれども跳ぶ人がいないという悩みがあります。今この運動を発展させる上でも運動論的な議論が必要だと思って、先生のご意見を聞かせていただければなと思いました。

**神尾** 社会政策学会の神尾です。大変いい発言をなさったおつもりだと思いますけれど、全労連の方は具体的にアジア諸国のどういう労働者、どういう労働組合、どういう人とどういう接触を持っていくおつもりなのかを伺いたいと思います。アジアの労働組合といいますと、インドネシアやマレーシアには政府が肩入れしている組合があります。これ完全に御用組合です。フィリピンもそういうのが多いです。一番労働組合が強いとされているインドには教員組合と国鉄、国営航空と電電が入った3大労組があります。その労働組合の幹部の方と、二、三お目にかかったことがあります。みなさん英語の非常にお上手な大卒の方たちなんです。そういう方たちと交流していくのが、アジアの労働者、労働組合との連帯だということになったら、とんでもないとこばかり見ていることになります。ILOがよくいうことですけれど、1日1ドルの収入で働いている労働者がアジア、中南米、アフリカにはたくさんいる。彼らはそういう方とは全く接触がないような別人種なのです。私は実際にいったのはフィリピンとインドだけです。ILO総会などで、そういう国の女性たちと親しくなります。政府の役人もいますし、労働組合の幹部もいます。そういう方たちとロビーで雑談してて何が一番話が合わないかとい

えば、「あなたはお国で何人メイドさん使っているの?」です。「メイドさんなんか来たって、お部屋がありません」と答えています。「お部屋数いくつあるの?」「1LDKです」といっても意味が分からない。それで「だってあなたお食事をこしらえるのもお掃除もお洗濯も全部なさるの?」いわれ、「もちろんそうだ」っていいますと、大抵攻撃されます。「あなたたち日本の大卒女性が、自分の国のメイドさん使わないから、日本で女性の失業問題が起きるんだ」「なんで自分の国のかわいそうな娘さんたちを雇ってあげないのか。それが不必要としたらアジアにいくだけでも働く娘さんたちいるのにね、冷たい」と攻撃されるんです。そのくらい違うわけです。ここにいらっしゃるみなさんは、よくILOがいう「ディセントワーク」といわれますが、インドとフィリピンでディセントワークに従事できている人たちはエリートなんです。ですから下手をすれば、結局エリート労働者、メイドさんが何人もいる人としか交流していないことになってしまう。そういう状況のなかで構想は結構ですけど、実際具体的にどうやってなさるのか。気になりましたので質問します。

**小越** フロアから質問的な発言がいくつかありました。武藤さんや見崎さんの質問に対してこの分野に通じている鹿田さんからご発言いただきたいのですが。

**鹿田** 結論からいえば、わかりません。記者会見などで「人口の減少についてどう思うか」とか、女性のパート問題で質問がありますが、それに応えるのは個人の見解です。次世代支援法とか仕事と家事の両立支援という形で、少子高齢化社会に対してどう対処するかということは、財界の方も、厚労省の方も悩みをかかえていると思います。電機連合なども賃金は取らないが、出産の場合は男子が5日間の休暇とかそれに対して補助を出すという政策を出しているのが現

状です。

日本の経済社会をどうするのかという問題では、86年に五島昇さんが、財界のあり方に反論された。これは製造業対非製造業というのがあったと思います。92年に、ソニーの盛田さんがヨーロッパに行かれて5点にわたって日本の資本主義の問題をついた。それから97年に、はじめてトヨタが日本経団連の会長になった時に、今のトヨタの会長の奥田さんが日経連に対して「儲かっている会社に賃金を上げるなどということは、いかがなものか」と嘯みついたのです。今は全く逆のことをいっています。それ以降、日経連の会員の中から経営が厳しくなって会費が払えないとか、財界団体を整理統合する必要があるという意見も出て次期の経団連役員をどうするかについても、かつては新日鉄とか三菱がいましたが、今のグローバル産業をみると結局トヨタになるという形で、ソニーの盛田さんのような形で日本資本主義はこれでいいのかという声は聞こえてない、という感じです。これはあくまで僕の感じです。

**小越** これも重要なテーマですので、情報がありましたら、是非さまざまな形でお伝えいただきたいと思います。神尾さんの方からアジアの労働者どう連帯するのかという問題でかなり手厳しいご批判がありました。全労連の国際局長の岩田さんがいらっしゃいますので、その点についてご発言いただきたいと思います。

**岩田**(全労連国際局長) アジアの話がありましたが、昨日から「世界社会フォーラム2005年」が始まっています。全労連から8名の代表を送っています。それから全労連は今日、インドネシアのアチェに国際的な呼びかけにも応えて被災地の現地視察へ派遣していることを先に申しあげます。

アジアとの友好関係についていえば、昨年の夏の全労連大会にも9カ国10組織のアジアの代

表が参加いたしました。インドネシアの場合にはインドネシアの官製労働組合ではなくて、スハルト独裁体制が倒れた後のBSIという労働組合の議長が来まして、それから中国、韓国の2つのナショナルセンターも両方来しました。インドも2つのCITUとAITUCという労働組合が参加をしております。

全労連がアジアで交流している重点は2つあります。1つは平和の問題で、憲法改悪の問題もそうですが、東アジアにおける非核地域をつくっていかうという点で、中華全国総工会などとも韓国の2つのナショナルセンター、日本の連合、朝鮮職業総同盟など含めて共同の会議ができないかという提案もやっております。もう1つは働くルールの問題です。日本は批准しているILO条約も少ないんですが、「日本の歴史的社会的風土に鑑みてやるんだ」といって批准してても完全に履行しない。そのことがアジアに非常に大きな否定的影響を与えています。そういう点でグローバルスタンダードをアジアでつくっていく。各国の賃金や労働条件に格差はありますがILOの批准や国際条約を守っていくということを重視していま取り組んでいるということです。時間の関係で簡単になりました。

**小越** 大きな論点でしょうが、十分討論する時間がありません。まとめに入っていきたいと思います。それでは、パネリストの方から補足発言を5分くらいでお願いしたいと思います。大木先生から、お願いします。

#### まとめ

**大木** 三木さんの質問については、前提となっている問題の論文をまだ読んでいませんので、後ほどしかるべき返答をしたいと思います。

今のアジアとの交流の問題について、少し補足させていただきます。私は、愛知のレベルでも労働組合の方たちと一緒にアジアの労働組合との交流をすすめていますし、全労連レベルで



特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

も何回かアジアの労働者代表を招いた国際シンポに参加してきましたが、交流しているのは、ご発言のような官製組合やメイドを使っているような方ではなく、ほんとに草の根からの運動をなさっている、あるいは政府から睨まれながらいろんな困難なたたかいをやっておられる方たちで、少なくとも全労連・春闘関係の交流では、ご心配のような状況はあまりないのではないかと思います。

少子化の問題については、安心して子どもを生み育てることのできる社会環境づくりが基本のはずですが、今度の『経労委報告』では対策として、「外国人労働者を大胆に導入しろ」と声高に要求しています。愛知でみますと、自動車の特に3次、4次という、下請けにすでにたくさん入っています。外国人労働者を研修生として日本に導入する専門の会社がいくつもできて、どんどん連れてくる。最近私が相談をうけている件でも、中国から「研修生」を連れてきて、朝5時半から夜中まで現場の仕事にぶっ通しで働かしています。外国人「研修生」を休みもほとんど与えないような労働に就かせて働かせているという問題が今ものすごい勢いで広がっています。財界が少子化対策の一環として外国人労働者を本格的に導入しようとしていることは、少子化問題をさらに深刻化させる重大問題だと思います。

それから、今日の憲法論議の中で欠けていると思いますのは、2003年の正月に日本経団連が出した「新しいビジョン」との関連です。その「新ビジョン」では、「民間主導の社会建設」というのがその中心的なテーマなのですが、この「民間主導」つまり多国籍企業主導の社会建設という問題と今の憲法改悪問題とが連動しているということをもっと明らかにしていかなければならないと思います。憲法改悪は、アメリカに屈従した戦争のできる国への転換というだけでなく、財界主導の社会構造改革との関連も見えておく必要があると思います。

金田さんがさっきおっしゃった日本の労働法制の体系全体を抜本的に変えてきているという話は全くその通りで、すでに素案が準備されていますが、これも憲法改正問題と連動した政策だと言わねばなりません。

小越 それでは牧野先生お願いします。

牧野 少子化について簡単にまず触れます。さまざまな理由があると思いますが、その根底に経済問題があることは1つははっきりしていると思います。戦後まもなくのベビーブームの時、合計出生率は3.5人です。その後ずっと下がり続けたのですが、高度成長期の60年代だけはもり返したんです。これをみてもわかるように、経済問題が大きく影響しているということです。いま1つは雇用問題です。国立社会保障人口研究所の高橋さんのような立場の人が、『保育所つくれ』などといっている場合じゃない。雇用問題が一番だ」といっています。私は『経済』の2月号の論文にこれを引用してます。少子化の大きな背景理由はいろいろあるでしょうが経済問題、雇用問題があるということだけは疑いないんじゃないかということです。

それから財界人が日本の経済を中長期的にどう考えているかはいくつかあると思うんです。92年の盛田論文は「日本経済はこのままではいかん」ということいつてんです。しかし、競争がありますからこういうことはいえなくなっていく。一応は中長期的には心配するけれども、当面の競争に巻き込まれていく。「わかつちやるけどやめられない」ということだと思います。だから私は財界の自律的な規制に頼るんじゃなくて、労働組合が規制するほかないと思うんです。労働組合の出番である私は思います。

その上で、私の報告に若干付け加えます。支配層が終身雇用・年功賃金制を解体しているもとで、「パイの理論」が破綻してきていることは間違いないと思います。支配層は今それを補う

統合の理屈、イデオロギーを探し出すのに躍起になっていると思います。今度の「報告」も、社会の安定帯をつくるのにまず労使の安定帯からということ強調していますが、「バラバラ春闘」のところでちょっと触れたように、成果をあげれば賃上げをするという「新パイの理論」を彼らが持ち出している疑いが強いと思います。利潤が上がるのだから企業も成果を出せ、個人もがんばれば賃上げをするということです。ここで破綻した「パイの理論」の再構築が成功すると思いませんが、それにとって変わる理屈を模索しているということを1つ申しあげます。

それから憲法問題です。改憲、護憲が、こう焦点になってきますと、なにか憲法を守ることが目的とか、破壊することが目的とかに流れがちですが、憲法はあくまでも手段だということをはっきりさせておく必要があります。生活とか生存とか平和とかの基本にあるものが憲法だと思うんです。憲法が目的みたいなことで運動をすると、普通の人は「こんなの関心ないよ」ということになると思うんです。われわれの生活や平和をほんとに守っていくための手段として、根拠として憲法改悪を許さないことが重大だというようなアピールの仕方を、運動的にも強めていく必要があるのではないかと思います。

小越 では、生熊さん。

生熊 3つのことを言いたいと思います。1つは、憲法問題で職場の労働者がどんな状態にあるかということ話をします。JMIUのことしの春闘アンケートでは、母数が5,511人ですが、憲法を変えることに反対が48.1%でした。賛成は17.3%、わからないが30.1%です。憲法9条では変えることに反対60.8%、賛成が10.8%、わからない23.4%です。IBMのアンケートは771人ですが、そのうち組合員が30何人しかはいっていませんからほとんどが非組合員です。そこでは、憲法を変えることに反対は28%、変えた

方がいい33%で、逆転しています。さすがに憲法9条になると、IBMの場合でも51%が変えない方がいいと回答しています。私は去年も言ったのですが、われわれが憲法改悪反対と叫んでみても足元にはお寒い状況があります。ではどうしたらいいかといえば、自分の暮らしの問題、自分の雇用の問題、自分の権利の問題と結びつけて憲法改悪反対の問題を考えるように訴えていくことだと思います。「憲法改悪反対」とお題目だけとなえていたのでは、頭の上を通り過ぎてしまい、あまり通じないのではないかと思います。憲法問題をほんとうに職場の草の根からたたかうには、自分たちの暮らしや雇用や権利の問題と結びつけて、職場のなかできちっと話をしていかないとダメだと思います。地域でもそうだろうと思います。

もう1つ、要求の問題でいいますと、職場では要求に対するあきらめが実際にははびこっています。春闘アンケートも、集まりが悪くなっている。要求に対して執着することがものすごく弱まっている。そういう面でいうと、要求を出すこと自体がたたかいになるわけです。私は要求を出すということは、人間らしく働き生きる「人間宣言」だし、人間としての向上心の表れだと思うんです。向上心がなければ人間はおしまいだと思うんです。向上心があるから要求が出ると思う。生活の問題であると同時に、労働者の生き方の問題として、要求を考えていく必要があると思っています。積極的な要求でもなければ、企業にも活力がなくなるのです。

3つめはどんな要求を掲げるかです。労働組合としての要求には2つの性格があると思います。社会的にアピールし、たたかいを広げ呼びかけていくという性格の要求がある。もう1つは、どうしても実現しなければならない性格の要求がある。どんな小さな要求でも要求は実現しなければならない。労働組合は要求を実現しなかったら、ある面では意味がないのです。いくらいことをいっても、何にも実現しなかつ

特集・春闘 50 年と 2005 年国民春闘の課題を考える

たら労働組合はいらないことになる。どうやって要求に執着してとるかという問題があります。

最後に私、きょう非正規労働者の問題をずいぶん強調したんですが、やっぱり正規労働者ががんばらなきゃダメだと思うんです。ある労働相談の状況を聞きましたが、労働相談が2,000件あり、そのうち80%は正規労働者からの相談だそうです。非正規労働者の場合は、まだ権利の自覚がされていないということかもしれませんが、正規労働者もひどい状況にあるのです。そこでやらなければならないことはたくさんあるんです。非正規労働者のことをやることは当たり前ですが、非正規労働者の問題だけをさがしまわって問題にするというやり方は間違いだと思います。非正規の仲間も一緒にたたかうということにならない限りダメです。非正規が中心だと思ったら、それは逆に間違えんじゃないかと思っています。そういう面で、どんな要求をかがけ、どんな組織化をしていくかということについて、多くのことを考えなければならないところにきていると思っています。

小越 パネリストの方から一通り発言が終わりました。終了の時間が近づいてきました。私は皆さん方のこれだけの多くの重要な内容のある発言を短時間に整理することはできません。本日は「春闘50年と05国民春闘の課題を考える」というテーマをめぐっての重要なご発言、あるいは現段階の情勢に照らして困難を打開するいくつかのヒントが出たという印象を抱きました。共通している主張の一部をあえて整理すれば、相手側が雇用の多様化とか流動化という形で、同時に賃金引下げ攻撃をかけてきている。しかも賃下げは民間をはじめとして公務にも及んできている。成果主義賃金導入による査定強化の動きも広がっている。労働時間の面でも、労働時間の概念そのものをなくすという攻撃もある。働く労働者に対する攻撃は非常にさまざまな形

でかかってきている。最後の生熊さんの発言をお借りすれば、青年の運動、要求、それから非正規労働者の問題が特殊に重要である。同時に、正社員自体にも厳しい攻撃にかかっている。そういう情勢の中で、正社員と非正社員を連携して運動を発展させていくような時代になってきているのではないかと、ということです。

それに対応する運動課題は、大木さんが発言された全国一律最賃制の確立、八谷さんが発言された均等待遇、あるいは原富さんが発言された、地域の賃金相場の確立あるいは公契約条例制定の課題、あるいは西村さんが発言した裁量労働制、「ホワイトカラーイグゼンプション」という労働時間概念をなくす動きへの対応など新しい運動課題、政策課題がクローズアップしてきている時代になってきているのではなかろうかと思っています。こういう状況のなかでこれらの課題を労働運動が提起するかということは、客観的基盤が変化する中でその接近方法も新しい手法、新しいアプローチが開発されなければならない時代になってきている、ということが、今日のシンポジウムにおいて私が独断的ですが、整理した最大公約数ではなかろうかと思っています。

今日のシンポジウムは、問題解明の手始め、「とっかかり」です。労働総研は今後労働組合調査等々、さまざまな事業を実践する予定ですが、05国民春闘に事実上突入したという時期の中で、その事業の一端としてこのような形式でのシンポジウムを開かせていただきました。さまざまな意見が披瀝され、参加された方々の中にも触発された点も多々あったのではないかと推測します。

本日のシンポジウムには多忙な中、50名以上の方が参加されました。ありがとうございました。これをもちまして閉会にさせていただきますと思います。

(見出しは編集部)

(大木一訓 報告資料)

座右の言葉から—春闘50年の視点に関連して

大木 一訓

イギリスの貴族の見栄を嘲るコミック・ソング

(行進と闘争の区別)

偉大で素敵なヨーク公爵

彼の部下は一万入

かれらを丘の上まで行進させて

また丘の下まで行進させる

### CCGの方針より

「要求というものは、それが真の必要をあらわし、労働者が心底から感じているために動員力をもつ場合、労働者がそれをかちとる可能性を信じている場合、要求がたたかいに参加すべきすべての人の結集し統一し、かれらに必要とする支援を約束できる場合、要求が明確に詳細に作成されている場合にのみ存在する」

### ルカーチ『歴史と階級意識』より

「組織とは運動の恒常的形態に他ならない」「組織の問題が大衆の頭のなかに入ってくるのは、改革の必要が現実差し迫った問題となってきたからである」「多くの客観的に対立する諸見解のすべてが考慮されるように、決議などの形式でまとめようとする試みは、具体的な行動に対しては何の指針も示さないし、問題の解決に導くものでもない」

### 荒堀 広『職場をたたかひの拠点に』から

「本工中心の企業別組合の限界を、組織論とし

ても、職場からそれを克服する努力と理論が、どうしても必要となっている」「労働者各層の《要求が反映する組合》というスローガンは、今日、初歩的で基本的な問題と言える」

### マルクス『ルイ・ボナパルトのブリュメール18日』から

「労働者たちは絶えず自分たち自身を批判し、進みながらも絶えず立ち止まり、すでに成し遂げられたと思えたものに立ち戻ってはもう一度やり直し、自分がはじめにやった試みの中途半端な点、弱い点、けちくさい点を、情け容赦もなく徹底的に嘲笑する。かれらが自分たちの敵を打ち倒すのは、ただたんにその敵が、新たな力を得て大地からふたたび立ち上がり、いつそう巨大となつてかれらの前に立ち現れ、大きなかれら自身の目的から繰返し後退させるためであるかのように見える。労働者たちは、自分の立てた目的が茫漠として巨大なことに驚いて、絶えず繰返し尻込みするが、ついに、絶対に後戻りできない情勢がつくり出され、こう叫ぶようになる。ここがロドスだ、ここで跳べ！」

### 横山源之助『内地雑居後之日本』から

「勇み肌を養うべし。労働者が社会に貴ばるるは勇み肌にある。諸君が組合をつくり、団体を結ぶも、この精神を欠くべからず。諸君が資本家と対峙し社会一般に対していばることを得るは、他の社会の者ばらには見るあたわざるこの勇み肌あるによる。今より勇み肌を養なわば、後日諸君の天下となること必せり」