

て、レバノンの政治、経済、社会すべての面で大きな圧力となっており、レバノン国民の反シリア感情は深く沈殿してきた。

しかし、ウクライナの政変に続き、米「民間団体」フリーダムハウスが指南するレバノンの「民主化」運動は、必ずしも民主主義を志向する人々が担っているわけではない。たとえば、このなかには、かつて旧宗主国フランスに優遇されたキリスト教马龙派の勢力がいる。政治的宗派主義のもとで、大統領職や議会での議席を実力以上に保障されてきた宗派である。最近、同派指導者が「選挙は数ではない、投票者の質の問題だ」とのべ、自派の権益を維持する発言をしている（英紙「ガーディアン」3月10日付）。今回の動きは「民主化」というよりも、外国勢力の占領に反対する国民感情が背景にある。

また、アメリカの宣伝する「民主化」の動きがレバノン政局を圧倒しているわけでもないことは、米仏の干渉に反対する勢力が「民主化」デモに優るとも劣らない規模の運動を展開していることにも示されている。

5月に予定されているレバノンの選挙までにシリア軍の撤退を強く要求した米政権にたいして、「これと同じ論理がなぜ、占領下で選挙をしたイラクやパレスチナに適用されないのか」と米政権の二重基準

を厳しく批判する声もあがっている。ゴラン高原をイスラエルに占領されているシリアは、「アメリカやイスラエルがシリアを模範とすることをアラブ諸国は望んでいると思う」と皮肉を込めて語っている。

90年代半ば、アメリカといっさい軍事的な関係をもっていない中東の国は、イラン、イラク、シリア、リビアだけだった。しかし、今このうち、イラクは米軍の占領下に置かれ、恒久的な米軍基地が建設されつつある。リビアもここ数年来、経済危機を乗り切るため、米政府と交渉をおこなって2003年、大量破壊兵器廃棄を決定した。さらに今、米政府はシリアに圧力をかけている。残るはイランのみ。中東では公正な選挙制度をもち、女性の社会進出も進んでいるイランにたいして、米政権は「専政国家」と名指しの攻撃を加えている。

「民主化」を要求しつつ、自らの軍事占領は止めない。アメリカの中東政策は、結局、「民主化」の名のもとに中東での影響力を拡大し、アメリカに都合のよい体制を押しつけることによって、中東再編をおこなおうとする外交・軍事政策となっている（5月5日記）。

（おざき ふき・中東問題研究者）

点描：独・仏・伊組合運動の最新動向

労働総研創立15周年記念海外調査に参加して 齊藤 隆夫

労働総研が創立15周年記念事業の一環として独・仏・伊3国に派遣した「海外調査団」に参加した。調査の主な目的は職場における労働者の交渉権限とその機能および企業の社会的責任問題での取り組みの現状であったが、ここでは話を前者に限定する。

職場における労働者の交渉権限といっても、国によってその内容は様々であり、その担い手も多様である。今回訪れた3国に限ってもかなり異なっている。今回われわれが訪問したのはドイツではダイムラー・クライスラー社の従業員代表委員会、フランスではトヨタ・パレンシエンヌ工場およびルノーの

CGT企業支部、イタリアではフィアットRSU（統一組合代表）であった。ドイツの従業員代表委員会は賃金・労働時間等の「社会的事項」については事業所協定の協同決定権を持ち、フランスの企業レベル組合支部は団体交渉権を持ち、イタリアのRSUは企業レベルでの労働協約締結権を持っているからである。

これら交渉機関の持つ権限が、経済のグローバル化とメガコンペティション・新自由主義経済政策の攻勢・労働市場のフレキシブル化等激動する情勢の下で生起する様々な労働問題を前にどのように機能しているのか、その交渉機能の意義と限界はどのよ

国際・国内動向

うなものかを明らかにすること、それが今回の調査の主目的の一つだったのであるが、この主題に関する報告は別途まとめる報告書に譲ることとし、また、各国の労働者との懇談の大まかな様子は「労働総研ニュース」などでも紹介されているので、以下、2つのテーマにしばって、調査から知りえたことをベースに若干の敷衍をして、これら3国の労働組合運動の最新動向を紹介してみたい。

トヨタ方式労務管理の浸透度

1つは、トヨタ式労務管理の浸透度の問題である。

トヨタ・バレンシエンヌ工場では、基本的には日本と同じ労務管理が導入されていた。同工場のCGT幹部は、鎌田慧『自動車絶望工場』に書かれているのと同じことが自分たちの工場でも行なわれている、と述べていた。一人当たり生産台数も日本とほぼ同じになっており、「過労死」すら発生しているという。しかし、それが日本と同じように労働者の抵抗なしに（少なくともストライキなどの積極的な形ではそれは見られない）受け入れられているかと言えば、決してそうではない。作業速度を一層速めようとする動きに対しては労働者から「文句」が出るし、厳しい労働条件故の遅刻や欠勤もおおい。会社へ届けずに遅刻や病欠をすると、経営側は「工場の円滑な運営に妨げになるとして」解雇をするという。トヨタ的な労務管理とフランス労働者の労働・生活慣行との間にはズレがあるのである。数年前には遅刻や欠勤を理由とする解雇に対するストライキを組織しえたり、同僚の「過労死」への抗議として自然発生的な作業停止が起こったこともあった。地域社会からも「トヨタは非常に厳しい企業」との批判が挙がったという。

だが、そうした労働者の抵抗はこの工場では徐々に後退してきているかに見えた。従業員代表委員選挙でのCGTの得票率は、昨年の49%から今年の14%に大きく後退しているし、CGT組合員と支持者はこの数年で300~400人が解雇されている。組合員の差別的解雇に対するたたかいは必ずしも成功していない。今回の調査時点でCGTの組合員数は約40名（従業員総数3200）だった。トヨタ式労務管理は経営者による労働組合の影響力排除とともに浸透度を深め

ているのである。とはいえ、そのことは依然、経営者がフランスの労働者を日本の労働者並みに働かせていることを意味しない。いまなお、彼らの年間総労働時間は1600時間なのである。

ドイツでもトヨタ式労務管理は導入されていた。だが、ここでは、その労働強化的側面は消失していた。例えば、「カイゼン」は日本のような人員削減の効果を全く持っていない。それはあくまでも業務上の改善提案であり、それによる生産性上昇分の30%は提案者に手当として支給されることになっているという。われわれが会った従業員代表委員は、トヨタ的な働き方はこの国の労働者には受け入れられないだろうと述べていた。この国の従業員代表委員会は新しい作業方法・作業工程の導入にあたっては、経営側から情報を受け、協議する権限を持っている。この権限は最終的には使用者の決定権を留保したものであるとはいえ、「社会的交渉システム」（A. トレーヌ）の深く根ざしているドイツにあつては、労働者の意向を容易には無視しえないほどには機能しているであろう。

今回の懇談では立ち入ることが出来なかったが、実はヨーロッパの自動車企業でより全面的にトヨタイズムを導入したのはイタリアのフィアットである。1993年、ナポリから約100km東の町メルフィに政府から多額の助成を受けて作られたSata工場は、ジャストインタイム方式（倉庫の廃止と生産に必要な量だけの材料の利用）を取り入れ、労働条件もフィアットの他工場に比して格段に低く設定して設置された。農村地帯で採用者に労働者の意識が弱く、失業率も高かったことがそれを可能にした。そこでは、Tmc-2（Tempo dei movimenti collegati-seconda versione 連続的動作時間-2版）と呼ばれる作業方法が導入された。それは、これまである部品を組み立てるのに60秒必要だったとすれば、それを48秒に短縮させ、6日かかった仕事を5日でできるようにするというものであった。労使関係も「改善」提案の推奨や「参加システム」など労使協同の謳い文句にもかかわらず、実態はRSUとの交渉を拒否する抑圧的なものであった。この工場で、昨春、労働者のストライキが発生したのである。結果はフィアットの他工場並み労働条件への漸進的な接近の約束で

あった。

ヨーロッパにおけるトヨタ式労務管理の浸透度はフランスでは深まり、ドイツでは浸透もせず、イタリアでは後退しているというのが現状のようである。こうした差は組合運動の力量の差によるところが大きいと筆者には思われる。

不安定雇用規制

もうひとつのテーマは不安定雇用規制である。

この問題では、今回訪れた3カ国に共通していたのは、産業別協約で不安定雇用者の従業員総数に占める割合を規制すると共に、事業所レベルでもその割合を制限する取り決めをしていることであった。フランスの場合、金属機械部門協約では50%が不安定雇用の上限であるが、ルノーでのその割合は熟練工と技術者については17%、単純工では44%だという。また、CGTの方針としては「ゼロが目標であるが、正規労働者の出産などで期限付き雇用が必要になることもあり、5-10%程度はやむを得ないと認めている」と述べていた。不安定雇用は青年層で顕著であるが、技術者のなかでもサービス部門で増えている。特に、派遣労働者が増えているという話であった。従って、これら不安定雇用労働者の中には、正規労働者のやむを得ない事情による代替としてではなく、より安価な労働力として導入されている労働者もかなり存在すると思われる。

一方、ダイムラー・クライスラーの場合、派遣労働者等の割合は事業所協定によって4%が上限とされていた。「出産や長期の病氣、子育てなどで、正規社員が休暇をとる場合がある。その代替要員として、派遣労働者が必要になっている」というのである。その場合でも、「賃金は手取りで正規社員と同じ額になるようにしている。従って、派遣会社に支払う費用はそれより多くなっている。正規社員より高い費用がかかるようにすることで、非正規労働者の増大を困難にする方針を私たちは意図的に採っている」というのが従業員代表委員の説明であった。

フィアット・ミラフィオーリ工場の場合、この工場では2~3年前から経営危機が続き、今日では操業率が30%に落ち込んでいて労働者の新規採用は行なわれていない。従って、不安定雇用の採用そのもの

が問題とならない、というのが質問に対する答えであった。しかし、裏返して言えば、そうした状況の下で正規労働者の人員削減問題が浮上しないこと自体が団員にとっての新たな疑問となった。おそらく「所得補填金庫」の存在と解雇に訴えた場合に起こる反応への経営者の懸念にその疑問を解くカギがあると思われるが、今後の研究課題としておこう。

イタリアについては、フィアット以外のトリノ金属機械企業の状況を紹介しておこう。

昨春秋、トリノ金属機械部門の多くの企業で産業別協約を補足する企業レベルの協約改定交渉がRSUによって展開され、約90の企業協約が結ばれた。この協約では賃上げのほか、昨年成立した「法律30号」で導入が認められた新たなタイプの不安定雇用を規制するルールが盛り込まれた。その結果、「呼び出し労働」や「期限のない労働者供給」の利用は原則的に禁止され、期限付きの契約も従業員総数の12~15%を上限とすることが決まっている。

イタリアの不安定雇用規制について、今回の調査で分かったことをもう一つ書き加えておきたい。イタリアでは、「擬似的自営業者」とか「準従属労働者」と呼ばれるタイプの労働者を主たる組織対象者としてNIDILという新しいタイプの組合が作られ、組織人員を着実に増やしていることは知っていたが、そういう組織の必要性が何処にあるのかはいまひとつ理解できていなかった。その点の疑問が今回の調査で解けたのである。Filcamsという商業、ホテル、食堂、サービス部門の労働者を組織する組合の幹部との懇談で、この質問をぶつけてみたところ、こうしたタイプの労働者はその時々で就く仕事の業種が異なり、労使交渉の相手である経営者団体も異なるので、従来のような産業部門別の組織の仕方をとらず、労働者のタイプによる組合という新しい組織原則を採用したと言うのである(ちなみに、パートタイム労働者は産業別組合に所属する)。Filcams幹部の述べた「われわれの組織形態は今日は良くて明日はまた違うかもしれない。われわれは日常不断に現実にあうように努力している。だから、将来はまた違う組織形態をとることになるかもしれない」という言葉が真に印象的であった。(05/3/28)

(さいとう たかお・常任理事・群馬大学)