

書 評

る。つまり軍事費を「財政の資源配分機能」の一つとする立場でも、軍事費の分析、その政治的意義や性質を明らかにすることは十分可能ということである。

以上、通例の書評とは違う形になったが、新しい提案に対する評者の態度を示した。

最後に、本書が財政学教科書として教育効果を上げるため、「二段階説明法」などの工夫を凝らしていることに、敬意を表したい。若い学生達に財政問題を理解してもらうことは、財政民主主義を育てる基礎だと思われる。その点で本来、最初に説明される「財政とはなにか」が、巻末の「補論」にまわされていることは、教育効果上いささか疑問に思われる。

(税務経理協会、2006年6月刊・3,200円)

(あんどろ みのもる・静岡大学名誉教授)



小池隆生著

『現代アメリカにおける ホームレス対策の成立と展開』 大須 眞治

本書は、アメリカのホームレス対策を系統的に究明したものであるが、研究の契機になったのは日本の山谷であり、研究の成果も日本のホームレス対策である「自立支援法」への示唆を得るものとなっている。

本書での圧巻はなんといっても第4章である。本章では、著者がアメリカで三次にわたって実施したホームレス支援団体関係者へのインタビューが取り上げられている。インタビューにもとづいてアメリカにおけるホームレス対策の問題点が引き出される。アメリカには大規模収容型シェルターと通過施設あるいはその原型となった小規模型緊急シェルターという収容施設の2類型が存在し、それらは処遇面に大きな違いがあることが確認されている。前者は入所者の「自立」が問われることはなく、物理的に劣悪な施設が一時的に開放されているだけであり、棄民収容型として特徴づけられるものである。後者では、利用者規則が多いこと、その内容が細かな点にまで及び、厳格な運用が行われているという特徴があり、入所者に「自立」が期待されるのである。これは貧民矯正型と特徴づけられる。

このような処遇の違いはあってもそれらはいずれも個人主義的貧困認識にもとづいて行われる処遇であるということ共通している。貧民矯正型シェルターが個人主義的貧困認識にもとづき、ホームレスの人々に対する矯正を一義的としているのに対し、同じ個人主義的貧困認識にもとづきながら棄民収容型シェルターでは「自立」に対する期待もなく、あきらめをもって処遇される。いずれにせよ個人主義

的貧困認識がそれらの根底につらぬかれていたのである。

アメリカの実態をふまえて、最後に日本の「自立支援法」について著者は述べている。「自立支援法」にもとづく具体的な政策展開は「自立支援施設」を設置し、そこにおいて寝床と職業相談ならびに就職の斡旋などのサービスを提供するものとなっているが、対象者となっているホームレスの人々の「異質性」に注目する政策が「自立」助長を名目に奨励されれば、それは「異質性」の矯正か排除のいずれかを選択することとなり、最も困難を抱えた人々のニーズが最初から問題にされないか、取り残されることとなる。アメリカの実態から日本のホームレス対策が見事に批判されているのである。

(2006年3月・専修大学出版局刊・3,800円)

(おおす しんじ・事務局長・中央大学教授)

労働総研編

『非常識な労働時間』

柴田外志明

「なんだこれは」。ダイハツの開発部門で働く技術労働者が、始業時の朝にパソコンのメールを見たときに驚きの声を発した。そのEメールの発信時間を見ると真夜中の12時30分。発信者はトヨタの設計労働者。さっそくその人に仕事の電話をする中で「遅くまで仕事をしておられるのですね」と話すと、「(仕事が終わるまで)『寝るな』っていわれているんですよ」と、電話口で生気のない疲れた声が返ってきた。ダイハツの開発部門で働く労働者も同様だ。ダイハツの開発企画で働く管理職(部下なしの専門職で課長級。労働時間管理適用除外者)は、「9月の休暇は1日のみ。会社から長時間勤務者の健康診断受診の督促がきているが仕事が忙しく行けていない。10月も同じ。アーッ、シンドイッ!」と怒りを発した。超短期、多車種開発のなかで開発部門の労働者は、同様の状態におかれている。寝る時間以外は仕事に追いまわされているのが実態である。

自動車の生産ラインでも長時間労働がまかり通っている。生産ラインがフル稼働の時は、毎日の残業

時間が2時間、土曜日は休出。年間総労働時間は、有給休暇を18日取得したとしても約2,500時間にもなる。さらに、朝8時からの始業なのに7時前後に出社する労働者が多い。始業時間(ラインが動く時間)前に準備作業をしておかないとラインについていけないからである。休憩時間も45分の内約15分は作業の準備に費やされている。資本による労働時間のかじり盗りだ。にもかかわらず、会社は「労働者の自主によるもの」とうそぶいている。

これらは、非正規労働者の拡大による格差拡大をテコに、正規労働者を含むすべての労働者にかけられている。これが日本の大企業職場の実態である。

厚労省が労働政策審議会に提示し、来春の国会に法案提出を狙っている労働時間制度と労働契約法制制定とをあわせて、①ただ働きの自由化(ホワイトカラー・エグゼンプション)、②労働条件切下げの自由化、③解雇の自由化という法案など、もつての他である。いま、声を上げて取り組むべきは、すべての労働者が人間らしく働き、生きていくために必要な生計費原則の賃金制度であり、8時間労働の厳守と、職場における労働時間の厳格な管理と異常な長時間労働の短縮であり、労働強度(密度)の軽減である。

この運動をすすめるためのテキストとして、9月に労働総研が学習の友社から出した「非常識な労働時間」は、最新刊の労働時間問題の最良の本である。21世紀初頭にILOがすすめるディーセント・ワーク(decent work=人間らしい労働)に呼応した“労働時間短縮と人間らしい働き方を取り戻す大運動”をすすめるために、時短闘争の歴史を紐解き、ヨーロッパの先進例に学んで運動の前進を切り開く道を示している。日本経団連が狙う更なる非人間的な労働への陰謀を打ち破って、たたかいを前進させる運動のテキストとしては是非多くの労働者に広げていただきたい本である。

(2006年9月・学習の友社・1,429円)

(しばた としあき・会員・ダイハツ職場革新懇)