

労働総研20周年記念企画

《鼎談》 労働総研設立の原点と 労働運動の前進

熊谷金道（労働総研代表理事）

牧野富夫（労働総研代表理事）

大黒作治（全労連議長）

編集部 本日は、労働総研20周年記念企画の「鼎談・労働総研設立の原点と労働運動の前進」に出席いただき、ありがとうございます。労働総研20周年という節目の年である2009年は、“弱肉強食”の新自由主義的「構造改革」を推進してきた自公政権に総選挙で国民・労働者が歴史的な審判を下すという新しい歴史的な政治局面を切り開く年となりました。いま、国民・労働者が政治を前向きに前進させる可能性を秘めた新しい情勢が登場しています。今日の鼎談では、全労連と「緊密な協力・共同のもとに運動の発展に積極的に寄与する調査研究・政策活動をすすめる」ために結成された労働総研の取り組みを振り返りながら、この間の活動の教訓を明らかにし、眼前に広がる新しい政治情勢のもとでの労働運動の展望と可能性、労働総研のはたす役割について率直・活発な議論をしていただければと思います。

最初に、熊谷金道代表理事から、鼎談の口火を切っていただきたいと思います。

設立20年——激変の情勢

熊谷 全労連が1989年11月21日に結成され、それに続いて労働総研は、同じ年の12月11日に設立されました。それから20年が経過しましたが、当時と今の時代状況の激変を考えると、わずか20年で、こんなにも変化するものかという

感慨が第一に浮かびます。全労連が結成された当時もまた、今日と違った意味で内外ともに激動・激変の時代でした。国際的には、「社会主義」を標榜していたソ連・東欧の崩壊があり、マスコミは、「社会主義は崩壊」したとして「資本主義万歳」論を振りまき、連合傘下の労働組合も、「冷戦は終結した」「階級闘争は消滅した」「これからは協調の時代」などと主張しました。ところが、いまは「資本主義万歳」論など口にすることができないどころか、アメリカ発の金融危機が世界の経済危機につながり、資本主義の土台そのものが大きく動揺するという時代になっています。

牧野 全労連や労働総研が結成された時では考えられない情勢の激変ですね。80年代後半当時の日本は、高度技術にもとづく生産性の高さ、低賃金・長時間労働、下請けへの犠牲転嫁による強い価格競争力をもって、輸出大国になり、対外資産が世界一になり、世界の「経済大国」への仲間入りを果たすなど、日本経済は順風満帆の「繁栄」を続けていました。その後、バブルが発生し、91年には破綻することになりますが、その直前の日本はバブル景気を謳歌して、空前の大好況を誇っていました。89年というのは、その絶頂期でしょう。ソ連・東欧の崩壊と対比して、「資本主義万歳」論がでてくる土壌が存在していたわけです。

熊谷 そういう時代状況のなかで、私たちが、たたかうナショナルセンターである全労連を結成しなければならないと決意したのは、全労連「結成宣言」にも謳われているように、何よりも労働者の「切実な要求実現」にあります。当時、日本最大のナショナルセンターであった総評は、さまざまな問題点を持ちながらも、それまで曲がりなりに革新自治体の建設とか、社会党・共産党を中心とした反戦・平和の課題では、一定の積極的役割をはたしていました。その総評が、1980年の反共・安保容認の社公合意を契機にして、右転落を始める。労働戦線全体をみると、財界の後押しも受けて、「西側一員」論を唱え、反共・労資協調路線をとる同盟やJCなど右翼的潮流の影響力が日を増して強くなる。そのなかで、賃金自粛路線が打ち出され、革新自治体の転覆策動がエスカレートするなど、労働者の要求と相反する動きが顕著になります。そして、右転落した総評は、同盟やJCが提唱していた反共主義と労資協調という特定の路線を踏み絵にして、これに同意しない労働組合を排除して、労働組合を選別結集する右翼再編を容認し、同調するようになりました。労働者の要求を実現するという労働組合存立の原点からの逸脱は明らかです。私たちは、これでは、労働者の暮らしや雇用を守ることはできない、労働者の切実な要求を前進させるために奮闘してきた日本の労働組合運動の積極的な伝統を守るためにも、たたかうナショナルセンターの確立が必要だということで、全労連を結成したのです。

大黒 全労連結成当時、私は名古屋市職労で活動していました。当時は、いまの「構造改革」路線につながる臨調「行革」・地方「行革」の嵐がふきすさび、老人医療費有料化、本人2割負担の健保法改悪、国保料滞納者にたいする制裁措置を盛り込んだ国保法改悪など、弱いものいじめの無慈悲な攻撃が加えられ、“福祉が人を殺す”“医療が人を殺す”といわれる事態がつけられました。自治体にたいしても、自治体の「合

理化」「減量化」の方針を策定することが強要され、定員削減、住民サービスの切り捨て、公共料金値上げ、民間委託の推進などが強行されました。「住民全体の奉仕者」である自治体労働者にとって絶対に許すことのできないことです。自治体労働運動の分野では、この臨調「行革」路線に、どう立ち向かうかが重大な焦点になりました。当時の総評・自治労幹部は、この臨調「行革」を当初は反対しつつも、途中から容認・支持する路線に転落、その積極的推進を主張する同盟・JCなどに同調しました。私たちは、臨調「行革」を認めることは、自治体労働者・労働組合のはたす役割を放棄することになる、臨調「行革」反対の旗を守り、住民サービスの拡充を図るために奮闘することが、自治体労働者・労働組合の責務であることを明らかにして、たたかうナショナルセンター全労連結成の道を選択したわけです。当時の名古屋市職労のなかにも、連合路線を押し付けようとする人たちがいました。そういう人たちと激烈なたたかいを繰り広げて、自治体労働者の要求を実現する道はなにかを明確にして、一つ一つの職場から議論を巻き起こし、役員選挙をたたかいぬいて、1万7000人の職場で1万2000人を結集して自治労連を作り、全労連に結集したのです。この選択が、本当に正しかったということは、新自由主義的「構造改革」が破たんし、その推進勢力であった自公政権に国民の厳しい審判が下されたことにも示されたと思っています。

牧野 労働者の要求を実現するという点では、右翼再編の旗印の一つであった労資協調路線はいまや色あせています。労資協調の立場にたつ労組幹部は、企業に協力してパイを大きくすれば、労働者の取り分も多くなるといって、企業の生産に協力してきました。いわゆる“パイの理論”です。これが労資協調路線の中心に位置づけられていた。80年代は曲がりなりにもその理論は通用しました。賃金自粛路線のもとでも、労働者の賃金は上昇し、80年からバブル景気が

労働総研 20 周年記念企画

崩壊する91年までは、労働者の賃金は1.5倍になっています。ところが、バブルが破綻した97年以降は、いくらパイを大きくするために協力しても賃金があまり上がらない、そして97年をピークに賃金水準そのものが低下し、08年は97年比0.92という水準です。一貫して労資協調路線をとってきたIMF-JCも、ことしの経団連「経労委」報告批判のコメントのなかで、「中長期的に労働者への配分が低下する傾向は続いている」と指摘しています。“パイの理論”破綻の告白です。その意味でも、たたかうナショナルセンター全労連の出番の情勢だと思います。

「構造改革」と一貫して対決

大黒 全労連結成の原点であった「労働者の要求実現」という視点から、労働組合運動の歩みを振り返ると、全労連や労働総研が果たした役割が鮮明になると思うのです。昨年夏の総選挙で、国民・労働者は、「構造改革」を推進した自公政権に「ノー」の声を突きつけ、退場に追い込み、民主党を中心とした連立政権が誕生しました。この歴史的な変化をつくりだした力は、「構造改革」に痛めつけられた国民・労働者の怒りであると同時に、その怒りをバネに盛り上がった国民・労働者のたたかいです。労働戦線で顕著なのは、「構造改革」の最大・直接の被害者であった非正規労働者、派遣労働者のたたかいの前進です。2008年秋のリーマンショックをきっかけにした経済危機前までは、トヨタ総行動がそのいい例でしたが、トヨタ本社や工場の門前宣伝で、「安い賃金の底上げをはかれ」「非正規の正規化を」などの要求を掲げて訴えても、正規労働者もそうでしたが、非正規労働者の反応はあまりありませんでした。ところが、これがガラッと変わる。経済危機が深刻化し、大企業による「非正規切り」「派遣切り」が強行される中で、「労働組合に加入して、要求を実現したい」といって、労働組合に相談に来る非正規労働者が増え始めたのです。

牧野 そのなかで、非正規労働者が全労連にも結集するようになっていきますね。

大黒 ええ。非正規労働者が5000人くらい増えています。そうした非正規労働者は、以前は労働組合に加入しても、解雇された労働者が、和解して解決金を手にすると、「どうもありがとうございました」といって、労働組合から離れていくというケースが非常に多かった。ところが、最近は違います。この間、全労連は、非正規労働者を支援するために、「ワンコインカンパ」運動に取り組み、裁判闘争になっても財政的にも支援できる体制をとるようにしてきたのですが、裁判をやって解決したところも、労働組合に残って、「今度は自分たちが困っている労働者を助ける番」だといって活動する人たちが各地方に出てきています。いま、労働者派遣法を改正しなくてはいけないという世論が大きく高まってきていますが、その背景には、非正規労働者を先頭にたたかいた前進があることをみる必要があります。民主党が政権与党になって労働者派遣法改正についてもあいまいさをみせるようになっていますが、たたかいた政治を前向きに動かすという、これまでにない変化が生まれている、そうした新しい変化をたたかいたがつくりだしている。

熊谷 その点では、たたかうナショナルセンターである全労連のはたした役割は大きなものがあります。全労連は、「構造改革」路線に一貫して反対してきたわけですが、その延長線上に、いまの変化があることをしっかり見ておくことが大切だと思います。1995年に財界戦略として「新時代の『日本の経営』」が打ち出されて以降、労働時間の弾力化と雇用の流動化が加速されました。そのために、労働法制の規制緩和がやられて、労働基準法改悪によって裁量労働、変形労働が導入され、長時間労働がいつそう深刻になり、労働者派遣法改悪によって、低賃金・無権利の派遣労働者の大量活用が容易にできるようになるなど、労働者の状態悪化が進行しまし

た。全労連は、こうした問題は労働者だけの問題ではない、日本社会全体にかかわる問題だから、労働組合だけではなく、広範な民主団体にも呼びかけて、国民的な取り組みにして努力を強めました。そして、新日本婦人の会や自由法曹団などと一緒に「労働法制中央連絡会」を結成して、「人間らしく働くルールを」を合言葉にして、取り組みを前進させてきました。いまでは、労働法制改悪反対は、国民世論となっていますが、当初は連合傘下の大企業労組は、労働者派遣法にしても、裁量労働制導入にたいしても、露骨に賛成の立場をとっていました。職場では、当然、労働法制の規制緩和による労働条件の悪化がすすむわけですから、矛盾も激化します。そういうときに、全労連が、労働者の要求を実現する、労働条件を守る運動をしているのですから、連合も無視できない。そういうなかで、労働法制改悪反対で全労連、連合というナショナルセンターの枠を超えた「共同」が一定の前進を開始するようになりました。

大黒 「構造改革」が労働分野で本格化した90年代後半以降の労働者の状態悪化の進行は、本当にひどいものです。労働条件の全般的な悪化が進み、労働者の賃金がどんどん低下しました。この10年間以上、一貫して賃金が低下し続けているのは、世界のなかでも日本くらいのものでしょう。それは、財界・大企業が新自由主義的「構造改革」を利用して進めた搾取強化の結果です。正規労働者に置き換えての非正規労働者の大量活用、正規労働者の人員削減と賃金引き下げによって、労働者の賃金が切り下げられた。とりわけ、労働法制の規制緩和によって、労働者派遣法が相次いで改悪され、派遣労働者をはじめとした非正規労働者が増大した。トヨタの決算書をみると、派遣労働者が大量に活用されるのと比例して利益と内部留保を増やしています。トヨタの派遣労働者の賃金は正規労働者の半分以下ですから、企業はもうかるわけです。そうした搾取強化によって「貧困と格差」が拡

大し、内需を冷え込ませた。それがリーマンショックを契機とした日本経済の危機を深刻化させ、いまの過剰生産恐慌という状況をつくりだしたのです。労働者の雇用と生活を脅かすだけでなく、日本経済をも破壊することになった。これに、全労連が一貫して反対し、労働者の切実な要求を正面に掲げ、その実現のために奮闘してきたということの意義は大いに強調していることだと思います。

牧野 「構造改革」という言葉は、90年代の半ばごろからやたらいわれるようになったのですが、実は、この言葉はよく使われた割には、多くの国民・労働者にとってわかりづらい、「改革」という表現をしているので、なにかいいことのように描かれていました。私は学生によくいうのですが、この「構造改革」は、二本の悪魔の手を持っている。一つは「規制緩和」、もう一つは「小さな政府」です。90年代にはいって、バブル経済がはじけた直後から、財界・大企業は、「国際競争力の強化」を声高に叫び、資本主義のもとでは政府が号令をかけるのではなく、規制緩和をして、市場に任せるのがフェアなやり方だといって、日本の産業構造を財界・大企業に都合のよい方向にもっていった。なんでも市場に任せる、資本主義のもとの市場は“弱肉強食”の世界ですから、当然、敗者、弱者がでてくるわけですが、それは“小さな政府”を口実に放置する、あるいは見捨てる、社会保障の切り捨てをどんどんすすめていったわけです。規制緩和の最大の目玉の一つが、労働ビッグバンです。90年代半ばあたりから、本格化するわけですが、産業構造を国際競争力に強いうように変える、そのために産業に張り付いていた労働者の流動化を図る必要がある、企業にとって流動化をできるだけ効率よくすすめるためには、安上がりな労働力が必要だということで雇用の多様化を促進する、そのための労働法制や会社法制の規制緩和をすすめたのです。しかし、「構造改革」のそうしたねらいは、なかなか国民・

労働総研 20 周年記念企画

労働者に浸透しなかった。逆に、郵政民営化を旗印にして、小泉「改革」を打ち出した自公勢力が、総選挙で圧勝するという“逆流”も生まれました。

大黒 財界や自公政権は、雇用の多様化、労働者のニーズも多様化して必ずしも正規雇用を望んでいるわけでないといって、低賃金・無権利の非正規雇用がどんどん増えるように労働法制を緩和していったわけですが、アメリカ発の金融危機、とくに、その中で日本経済の危機が深刻化する中で、その矛盾が一気に噴出した。大企業が率先して「非正規切り」「派遣切り」をおこなうと、首を切られた派遣労働者、非正規労働者が、職を失うだけでなく、住居を失うことにつながり、ホームレス状態になるという状況が全国に広がりました。働いても働いても、その日暮らして、貯金もできないような低賃金で働いている派遣労働の仕組みがだれの目にもわかるようになりました。08年暮れの「年越し派遣村」の取り組みは、そうした状況に置かれた派遣労働者、非正規労働者の実相を「可視化」することになったのです。それが「構造改革」で痛めつけられてきた国民の怒りに火をつけた。

熊谷 労働戦線もそうですが、他の戦線でも、「構造改革」による社会保障の切り捨てにたいする怒りと運動が広がりました。「自立支援法」に反対する障害者団体、「後期高齢者医療制度」に反対する高齢者等々の運動も前進し、「構造改革」路線を包囲する国民的な反撃が開始されたのです。昨年の総選挙というのは、新自由主義的「構造改革」をすすめ、国民・労働者の生活を破壊し、痛みをおしつけてきた自公政権にたいする国民・労働者の厳しい審判が下されたのだと思います。

反撃の“のろし”——ホワイトカラーエグゼンプションのたたかい

大黒 私は、そうした国民の新自由主義的「構造改革」に反撃する契機、反撃の“のろし”と

なったのが、ホワイトカラーエグゼンプション、“残業代ゼロ法案”にたいするたたかいだったと思います。日本経団連は2000年代に入ってから、さかんにホワイトカラーエグゼンプションの導入を強調しはじめましたが、かれらの説明によると、年収400万円以上の企画・開発・営業、事務などのホワイトカラー労働者を労働時間規制の枠から外すというもので、事実上、圧倒的多数のホワイトカラー労働者の残業代を取り上げ、賃下げといっそうの長時間労働の強要を同時にすすめようとするものでした。全労連は、ホワイトカラーエグゼンプションの法案上程を阻止しようと全力を挙げたわけですが、このたたかいで大きな役割をはたしたのが、労働総研が発表した「残業代11.6兆円の横取りを法認するホワイトカラー・エグゼンプション」（06年11月8日）でした。これは、マスコミにも大々的に取り上げられて、国民・労働者の怒りを爆発させる大きな力になりました。

牧野 あの提言は、ホワイトカラーエグゼンプションが、「残業代ゼロ法案」であり、「過労死促進法案」であるとする全労連をはじめとする国民世論に実態的根拠を与え、当時の安倍内閣が法案上程を断念させるうえで、少なからぬ貢献をしたと思います。提言発表後の翌07年3月には、全労連と協力してホワイトカラーエグゼンプションの母国であるアメリカに2週間の日程でしたが、調査団を派遣して、アメリカのホワイトカラーエグゼンプションの実態を調べてきました。そのなかでは、ホワイトカラーエグゼンプション導入論者の八代尚宏国際基督教大学教授（当時、経済財政諮問会議・労働市場専門調査会会長）らの主張——アメリカでは「全労働者の4割が労働時間規制の適用を除外されている」ということがまったくのウソであることが明らかにされ、アメリカのホワイトカラーエグゼンプションは、「自律的な労働」にたずさわるホワイトカラー労働者が対象にされているという言い分もまたでたらめであることが明ら

かにされました。労働総研が、全労連をはじめとした日本の労働運動が直面する課題に機敏に対応した調査研究活動に積極的に取り組む重要な経験になり、労働総研の社会的認知度を大いに高めるものとなりました。

熊谷 「構造改革」路線を「労働ビッグバン」という形でエスカレートさせようとする動きにたいして、大きな先制パンチになった。それまでのたたかいは、労働法制の改悪にいくら反対しても、国会に上程され、強行されるという連続でした。それが、国会上程を断念せざるを得ない状況にまで追い込んだ。局面ガラッと変わりました。自公政権は、その後、迷走状態に陥りました。安倍、福田と退陣し、麻生に政権たらいまわしをしましたが、結局、自公政権の崩壊に行きつくことになりました。

牧野 ホワイトカラーエグゼンプションの提言とその後の取り組みは、労働総研にとっても意義あるものとなりました。労働総研は、全労連誕生直後に設立されましたが、その原点は、設立趣意書にも明記されているように、全労連との「緊密な協力・共同のもとに運動の発展に積極的に寄与する調査研究・政策活動をすすめる」ことにありました。労働総研は、この原点を踏まえた活動を設立以来一貫して追求してきたわけですが、それでも労働総研設立10周年には、当時、全労連議長だった小林洋二さんは、労働総研にたいして、全労連との一層の「緊密な協力・共同」の重要性を強調して、「具体的に社会を動かす研究」「実践的研究に期待」というメッセージをよせられました。当時の労働総研代表理事であった黒川俊雄さんも、そうした活動について、「物足らなさを痛感する」と指摘しました。そんなこともあって、労働総研として、全労連との「緊密な協力・共同」をつうじて、労働組合の時々直面する課題ともかわる「実践的研究」をそれまで以上に重視する努力をつづけてきたわけです。別表の「労働総研20年の歩み」(13ページ)を見ていただいても

わかるように、全労連と協力共同しての「政策提言・委託共同研究」は、2000年以降、急速に増えています。たとえば、06年に最終報告がまとめられた「労働組合の活動実態と課題と展望」です。この報告は、労働総研が全労連と協力して、全労連の単組・支部・分会や組合員、未組織労働者を対象におこないました。04年から調査を開始して2年がかりで徹底した調査を行い、全労連運動の着実な前進と今後の運動前進の条件が明らかにされました。現場の労働組合の方々と労働総研との共同研究の成果です。そうした努力の延長線上にホワイトカラーエグゼンプションの提言があったと思うのです。

成果を上げる全労連と労働総研の協力・共同

大黒 全労連と労働総研の協力・共同が、いろんなところで成果を上げ始めているのも最近の特徴ではないでしょうか。たとえば、労働総研から熊谷さんに参加していただいた全労連恒常的政策委員会の取り組み(2007年)の「公契約政策」もその一つです。自治体では、「指定管理者制度」によって、道路や橋、公共施設の建設や保守点検、印刷物や物品の購入、清掃業務の事業委託だけでなく、公務本来の仕事である保育や医療、図書館なども民間に委託される状況が広がっています。そのなかで、人件費を無視したダンピング受注が横行しています。公共事業、委託業務、物品調達も入札のたびに単価が下がり、そこで働く労働者の賃金・労働条件が引き下げられ、「役所の仕事でワーキングプアが生まれる」状況が広がっています。この現状を打開しようということで、「公契約政策」を全労連としてまとめることになったのです。それがいま、力を発揮しています。

熊谷 公契約の政策をまとめる際には、公契約条例の制定を求めてたかっている単産・地方労連の方々と議論しながらすすめたわけですが、政策を立案するには、やはり現場の知恵が不可欠です。労働総研の強みは、全労連と協力・

労働総研 20 周年記念企画

共同することによって、そうした現場の方々と「共同」できることです。

大黒 いま、この取り組みが全国的に発展しています。「公契約適正化」の要求は、労働組合だけでなく、議会や行政、市民、業界団体にも理解が広がっています。公契約条例制定の自治体にたいする働きかけは、全国40都道府県に広がり、この問題で国にたいする意見書を採択した21県議会、646市区町村議会のあわせて667自治体に上っています。09年9月には、千葉県野田市で日本初の「公契約条例」が制定されました。これまで、行政は「民民契約不介入」を理由にして、委託先の労働実態に目をつぶってききましたが、この条例では、市が委託業務と公共工事の受託業者に一定の賃金を求め、履行確認もできるようになりました。09年5月には、「公共サービス基本法」も制定され、「国及び地方公共自治体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるように努める」とされています。この法律は、ことし7月から施行されますから、法律を文字通り、実行させるための取り組みを強めようとしているところです。

最低賃金引き上げのたたかいの前進

熊谷 最低賃金の問題でも、この間、重要な前進がありました。全国一律最賃制の確立と最低賃金の大幅引き上げは、全労連「行動綱領」にも盛られた課題で、結成当初から、全労連が力を入れてきた取り組みです。とくに、99年の全労連大会では、非正規労働者が3割を超える情勢のもとで、未組織や非正規労働者を含めた全労働者の賃金底上げ、最低賃金闘争が春闘の中心課題に位置づけられるようになりました。この方針のもとづいて、全国一律最賃制の確立と結合して他域別最賃のたたかいが本格化することになります。

大黒 地域では、宣伝・署名はもちろん、最賃体験運動、中小企業訪問、最低賃金審議会にたいする働きかけなど多様な取り組みが展開されるようになります。地方労連が競うように、最賃の多彩な取り組みを全国に広げる中で、たびたびマスコミにもとりあげられるようになり、最賃引き上げの世論づくりに大きな役割をはたすことになりました。

牧野 非正規の人たちの生活を守る上で、最低賃金引き上げの実現は急務です。しかし、日本の労働組合は、ほとんどが正規労働者ですから、最低賃金引き上げというのは、高度なたたかいです。圧倒的多数の組織労働者は直接には関係のない話ですから、それを取り組むのには相当なエネルギーが必要とされますよね。

熊谷 それはやはり、「労働者の要求実現」を目的に発足した全労連ならではの取り組みだと思います。最賃闘争について、連合は当初、見向きもしない感じでした。われわれが、都道府県の最賃審議会にいくと、連合の委員がいるわけです。「日本の最賃は生活保護基準より低い。もっと上げるべき」と要請すると、「もともと制度が異なるものをもってきて比較してもしょうがない」などと、平気で応えていたものです。しかし、どう考えても、一生懸命働いても、生活保護を受けている人たちよりも、収入が低いというのはおかしい話です。国会でも、この問題が取り上げられ、政府も否定できなくなるなかで、最低賃金と生活保護との整合性についても議論されるようになり、07年秋の臨時国会で最低賃金法「改正」に結実していくことになるわけです。

大黒 労働総研は、最賃闘争が大きな盛り上がりを見せた07年2月に「すべての労働者に1,000円以上の最低賃金を保障せよ」を発表しましたね。あの提言は、最低賃金アップが日本経済の健全な発展にも寄与するという根拠を明確にし、最賃闘争を激励するものとなりました。

牧野 政府の産業連関表を用いて、最低賃金を全国一律で1,000円へと引き上げることによる

経済波及効果を試算すると、約700万人の労働者の賃金が総額年間2兆1,857億円増加し、それに伴って消費支出が1兆3,230億円増加、各産業の生産を誘発して国内生産額を2兆6,424億円拡大し、GDPを0.27%押し上げる効果をもつという提言ですね。労働総研では、あの提言後も、最賃闘争を重視して、08年2月には、賃金・最賃問題研究部会、中小企業問題研究部会という労働総研の2つの研究部会が共同して、「最賃・中小企業の底上げに関する研究交流会」も開催しました。最低賃金の時給1,000円以上の持つ重要性を、労働者・国民諸階層の共通課題として確認し合ったわけですが、これも全労連と協力して、労働運動の直面する課題に積極的に応えていこうとする労働総研設立の原点を生かした努力の一つです。

大黒 「貧困」が拡大し、内需が冷え切っているわけですから、最低賃金時給1,000円への引き上げは急務です。最低賃金引き上げについて、これを国民の世論化するのには、なかなか大変な取り組みで、最賃は毎年上がっても数円という状況が長年にわたって続いてきました。しかし、ここ数年は、2007年度は14円、08年度16円、09年度10円と3年連続2ケタ引き上げになっています。それでも、全国平均713円ですから、年間2000時間働いても142万6,000円にしかすぎません。これをどう抜本的に引き上げていくのか。先の総選挙では、「貧困」の問題が選挙戦の一大争点にもなったことから、自民党を除く与野党双方の陣営が公約に「最賃時給1,000円」を掲げました。ですから、政府がリーダーシップをとって、しっかり公約を守るという立場に立たせて、全労連が結成以来掲げてきた全国一律最賃制とし最賃水準の大幅引き上げを実現させなければなりません。

熊谷 労働総研理事の金澤誠一佛教大学教授が監修責任者になって、全労連と東京地評など首都圏の地方組織が一緒になっておこなった「首都圏最低生計費試算調査」のプロジェクト報告（『労働総研クォーターリー』No.73・74合併号、09

年4月）をまとめています。これによると、若年単身者の「最低生計費」は月23万3,801円です。この「最低生計費試算調査」は首都圏だけでなく、各地方でも取り組まれることになっていますが、その第2弾として、全労連と全労連東北地方協議会（青森県労連、いわて労連、宮城県労連、秋田県労連、山形県労連、福島県労連）と労働総研が共同しておこなった「東北地方における最低生計費試算」の中間報告（『労働総研ニュース』09年8月号）もまとめられています。この調査では、25歳の単身男性労働者の最低生計費が月額23万1,421円となり、東京と東北でほとんど変わらないということが明らかにされました。この試算結果は、全労連が要求してきた全国一律最低賃金制が根拠ある要求であることを示すものとなっています。

大黒 現行の最賃制は、都道府県ごとに最賃額を決める地域別最賃になっています。全国にABCDのランクがつけられ、最高のAランクの東京は791円、Bランクの埼玉は735円、Cランクの群馬は676円、Dランクの鹿児島は650円といったようになっています。問題なのは、たとえば、埼玉ですが、埼玉はAランクの東京とCランクの山梨に隣接しています。そうすると、埼玉の賃金は、群馬との比較で埼玉は高いということになり、高い方の東京に近づけようと取り組んでも、なかなかそうならないようになっています。つまり、地域別にバラバラにされた最賃というのは、低賃金の固定化につながる役割をはたすようになっているのです。ですから、全国一律最賃制の確立と当面時給1,000円への引き上げが必要になるのです。しかし、財界を中心に、全国一律で時給1,000円にすると、中小企業は立ち行かなくなるなど、いろんな口実をもうけて、最賃引き上げのたたかいに冷水を浴びせる動きがあります。そうした攻撃を一つひとつはねのけてこそ、運動は前進するわけで、そうした取り組みも労働総研と協力して進めたいと思います。

労働総研 20 周年記念企画

労働総研と労働運動——これからの課題

牧野 労働総研と全労連が協力して、日本の労働運動を前進させる、その課題は山積しています。最近の民主党政権の動きをみていると、国民・労働者の切実な要求には背を向け、大企業とアメリカのほうをうかがう姿勢がだんだん明確になってきたように思われます。今、政府が準備している労働者派遣法の「抜本改正」には、①製造業派遣の「原則禁止」をいいながら、いわゆる「常用型派遣」を禁止の例外にすることによって、事実上は製造業派遣の「原則容認」になる、②登録型派遣の「原則禁止」をいいながら「専門26業務」については禁止例外とすることによって、「専門事務」について野放しになるという二つの骨抜きが用意されています。これは、その典型的な動きですが、財界寄りの姿勢が際立ってきているのです。財界は財界で、ことしの「経労委報告」にみられるように、国民・労働者の反発もあって、「構造改革」という言葉は使わなくなっています。しかし、その本音は、「構造改革」の推進にあります。そのことは、「経労委報告」でも、随所に国際競争力強化が盛り込まれているように、「構造改革」推進の最大の旗印に掲げられた「国際競争力」強化路線にいささかの変更もないことから明らかです。

熊谷 まったく同感です。「経労委報告」には、今日の議論にもなったホワイトカラーエグゼンプションという言葉は消えています。が、「自主的・自律的な時間管理を可能とする新しい仕組みの導入」ということで、ホワイトカラーエグゼンプションの導入さえ主張しています。財界・大企業は「構造改革」路線を放棄したわけではありません。

牧野 ええ。わかりやすいところでいうと、「貧困と格差の拡大」です。これはだれもが克服しなければならない課題だと考えています。「構造改革」論者の人たちも、この問題は何とかし

なくてはいけないと言っています。問題は、その方向です。「構造改革」推進論者の八代氏は、近著『労働市場経済改革の経済学』（東洋経済新報社）で、こう述べています。「非正社員だけでなく、正社員を含めた働き方を見直し、両者の間の『働き方の壁』を低めることは、労働市場の効率性と公平性の双方の観点から必要とされている」。「働き方の壁」というのは、八代氏がかかわってつくられた経済財政諮問会議の文書にある①正規・非正規の「壁」、②性別の「壁」、③年齢の「壁」などを想定していると思われますが、その「壁」をどう乗り越えるかということ、「高い方の賃金」を「低い方の賃金」に平準化していくということにほかなりません。そうすれば「壁」は無くなるという議論です。たしかに「格差」はなくなりますが、その先に見えてくるのは、広大な「貧困」の広がりです。

大黒 「構造改革」路線が生み出した日本の「貧困」をどう打開するかは、日本の労働組合運動にとっても最大の課題といっても過言ではありません。この「貧困」をさらに拡大しようとする議論にたいして、その誤りを労働者に分かりやすく説明する仕事を労働総研に期待したいと思うのです。これまでも、労働総研はそうした仕事をやってこられたわけですが、今後も重視していただきたいと思うのです。同時に、「貧困」打開の政策提起も求められています。その点では、労働総研は昨年11月に「経済危機のための緊急提言——内部留保を労働者と社会に還元し、内需の拡大を」を発表しました。このなかでは、企業の内部留保が98年以降の10年間で約200兆円から約400兆円に2倍以上も膨らみ、その半分近くは大企業がため込んでいることが明らかにされました。企業がどんなに儲けても労働者には少しも還元されず、内部留保として蓄積されてきたことが、内需を細らせ、日本経済を外需依存の体質にゆがめることになりました。このゆがみがあるから、今回の経済危機のなかで、日本経済は、震源となったアメリカや

他の先進資本主義諸国よりも、大きな落ち込みを見せることになったのです。ですから、内部留保を国民や労働者に社会的に還元することが必要だという提言の趣旨はその通りだと思います。この提言の趣旨を、もっと労働者に実感できるように噛み砕いていくことが今必要だと思います。

熊谷 労働総研として、現場でたたかっている労働者を激励する、あるいは確信を与えるような問題提起をすることが非常に重要になっていると思います。今度の提言でも、「貧困」克服のための政策提起はされています。「最低賃金『時給1,000円』の実現」「非正規の正規化」「働くルールの確立による雇用創出」による経済効果とそれに必要な内部留保の取り崩し額などの試算が打ち出されています。これを日本の現実と結び付けていく作業が必要だと思うのです。たとえば、この中では「働くルール」の問題について年休消化率が5割を切っており、完全取得することの重要性が指摘されています。年休取得が5割を切っているという日本の現実がいかに異常であるかということについて、たとえばフランスやドイツではどうなっているか、完全取得が当たり前になっている、日本企業はヨーロッパに進出すると、そうしたルールを守っているということとあわせて話をすると、労働者は日本の企業の横暴に対する怒りを燃やします。そうした情報提供も含めて、全労連の運動とかみ合った提起をもっともっと強める必要があると思います。

大黒 内部留保の問題は、全労連が一貫して重視してきた問題です。それがいま、マスコミはもちろん、政治の焦点にもなり始めました。日本共産党の志位委員長が、鳩山首相との会談で、大企業の過度な内部留保を雇用拡大にふりむけたり、中小企業に還元すべきだと鳩山首相に提起したのにたいして、政府側は「適正な課税をすることも検討したい」と述べています。ここまで取り組みは前進している。

熊谷 全労連が、内部留保問題を本格的に取り上げたのは、92年国民春闘からです。内部留保の90年度の総額は全企業規模で180兆円、大企業がその56.9%の102兆円となっており、わずか15%を取り崩すだけで、大幅質上げも下請け企業にたいする下請単価の改善も可能であることを明らかにしました。この取り組みは、大企業職場でたたかう労働者を激励すると同時に、各地方・地域で、「ピクトリーマップ」を作成して、国民春闘を地域から前進させる力になりました。しかし、この取り組みは、全労連独自の取り組みとして前進するだけで、いまのように社会的に注目されるまでにはいたりませんでした。

大黒 連合は、内部留保について、今年はまだ取り上げていませんが、昨年の春闘では、「内部留保の取り崩し」に前向きの発言をしています。そうしたこともあるから、日本経団連は、今年の「経労委報告」で、わざわざ内部留保について、「必ずしも現金・預金などの形で、手元に保有されているわけではなく、多くは設備などの固定資産となっている」などと、弁解するようになっています。財界としても、内部留保問題は無視できない状況になっている、そこまで私たちの運動が前進しています。

牧野 労働総研の今回の提言も、そうした全労連の取り組みの発展の上につくられたものです。これまでの議論をつうじて痛感しているのは、全労連の長年のたたかいが成果を上げ始め、そのなかで社会的存在感を高めていることだと思います。労働者にとって情勢がきびしければきびしいほど、やはり、労働者の要求を実現するために奮闘する正真正銘の労働組合が求められるようになるということだと思います。そうした全労連の活動に刺激されて、労働総研もまた社会的存在感を高めてきているのは間違いのない事実といえるのではないのでしょうか。それぞれに社会的存在感を高める中で、全労連と労働総研の協力・共同はこれまで以上にやりやすくなっているだろうし、協力・共同によって労働

労働総研 20 周年記念企画

総研設立の原点である「運動の発展に寄与する調査・政策活動」のいっそうの発展を実現することができるようになっていくと強く思います。

切磋琢磨して相互に前進へ

大黒 民主党政権の誕生は、国民・労働者の「政治を変えたい」という要求の現れです。この力に依拠して、政治を前向きに前進させることが、労働組合運動の課題にもなっています。全労連は、2000年の第19回定期大会で2010年までに達成をめざす「中期計画」として「21世紀初頭の目標と展望」を提唱しました。「目標と展望」は、「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、国民本位の政治への転換」「労働組合運動の壮大な共同と統一に向けて」という四つの提言からなっており、1年間の組織討議を経て、翌01年の第29回評議員会で正式に決定されました。この「目標と展望」は、2010年を期限として実現しようという政策提言ですから、今年で、その期限が切れるわけです。これまでのたたかひの到達点を踏まえて、新しい「中期計画」をつくる必要があると考えています。いまの「目標と展望」では、たとえば、「国民本位の政治への転換」にしても、「大銀行・企業の利益を優先し、国民総犠牲を強いる政治をやめさせ、労働者・国民の要求を実現する国民本位の政治への転換が強く求められている」というものです。いまは、情勢が進展し、「国民本位の政治」をどう実現していくかということが現実の課題になっているわけです。そうした歴史的情勢にふさわしい、2010年からの10年間くらいを展望した新しい「中期計画」を策定する必要がある、そして、1、2年じっくり時間をかけて議論をして、全労連運動の発展の展望を明らかにしていくことが、客観的にも求められていると感じています。

牧野 労働総研はいま、研究所プロジェクト

として、「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」という政策提言をまとめようということで、その取り組みをすすめています。昨年暮れの20周年記念行事では、この取り組みの一環として、シンポジウムも開催して、予定では、今年の夏の労働総研総会あたりをめどにしてまとめることができればと考えて、作業を進めているところです。このなかで、いま検討されているのは、人間的な労働と生活をするうえで何が必要か、わかりやすく表現するとどうなるのかということが議論されてきて、それには三つの条件がそろっていないことにはどうしようもないということで、①経済的ゆとり、雇用がちゃんとしていて、賃金も生活できる水準にあることが必要、②時間的ゆとり、長時間・過密労働をやめさせて、労働時間を短縮することはもちろんなんですが、ここではまともな生活、まともな家族生活を営むことができる労働時間はどうあるべきかという視点から考える、③心身の健康、これは一つ目と二つ目の問題ともかわる問題ですが、メンタルヘルス問題が重大化するなかで、そうしたことも含めて心身の健康をどう守るかということで、議論を進めているところです。この政策提言の内容は、全労連が策定しようとしている「新しい中期計画」とも重なるところがあると思います。この政策提言は、全労連運動の前進に役立つものにする必要があるし、そうしなければならない、今日はそんな重い宿題を与えられた鼎談になったようです。

熊谷 私も研究所プロジェクトのメンバーですから、大いに奮闘しなければなりません。

大黒 労働総研の知恵も借りて、全労連と労働総研がお互い切磋琢磨して前進していけばと思います。

牧野 それが労働総研設立の原点ですし、今後も、この原点を大切に活動を進めていきたいと思っています。

(この鼎談は2月4日に行われたものです)