

労働総研

ISSN 0918-7618

クォーターリー

2013
冬
季号

特集

海外の労働組合から なにを学ぶか

——企業別組合の弱点克服をめざして

特集にあたって

小林宏康

ドイツにおける産別労働組合と事業所の関係

——産別機能の図式的理解を超えて

大重光太郎

イタリアCGILの組織構造と活動

斉藤隆夫

米労働組合運動にかんする基本的な整理

岡田則男

現代アメリカ労働運動の断面

——組合の力量、組織形態および政治思想に関する覚書——

兵頭淳史

好評
シリーズ

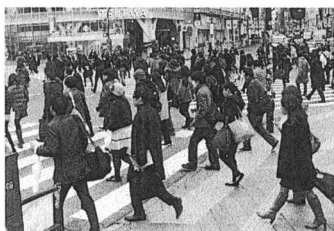
労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet

編集:労働運動総合研究所 全てA5判、定価 600円(税込)

RODO SOKEN Booklet No.8

労働時間の短縮で
日本社会を
変えよう



斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編

本の泉社

最新刊
No.8

労働時間の短縮で 日本社会を変えよう

斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編

ISBN978-4-7807-0916-2 C0336 64頁

既刊一覧

① フランス・イギリス働くルールと生活保障の最新事情

——日本が学ぶことを探す旅

労働総研仏英調査団 編 ISBN978-4-7807-0790-8 72頁

② 大震災と日本の社会保障

——被災地から労働・生活・地域の再建を考える

日野秀逸 著 ISBN978-4-7807-0791-5 64頁

③ 公契約適正化運動のすすめ

——発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原置 悟 著 ISBN978-4-7807-0792-2 64頁

④ TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著 ISBN978-4-7807-0694-9 64頁

⑤ 地域循環型経済への挑戦

松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 ISBN978-4-7807-0666-6 64頁

⑥ 最低生計費調査とナショナルミニマム

——健康で文化的な生活保障——

金澤誠一 著 ISBN978-4-7807-0904-9 64頁

⑦ ブラック企業と就活・働く権利

——青年に希望を 悪質企業を見分ける確かな眼——

生熊茂実・鹿田勝一 著 ISBN978-4-7807-0915-5 72頁

お求めは
お近くの書店
または
本の泉社へ

目次

特集

海外の労働組合からなにを学ぶか

——企業別組合の弱点克服をめざして

特集にあたって	小林宏康	2
ドイツにおける産別労働組合と事業所の関係		
——産別機能の図式的理解を超えて	大重光太郎	3
イタリア CGIL の組織構造と活動	斉藤隆夫	14
米労働組合運動にかんする基本的な整理	岡田則男	25
現代アメリカ労働運動の断面		
——組合の力量、組織形態および政治思想に関する覚書——	兵頭淳史	32

「競争と管理」の教育を打開し、子どもの成長・発達を		
保障する教育——学習指導要領と教育政策から教育を問う——	今谷賢二	38

【研究】

「建築」偏重から居住保障の住宅政策へ	木下壽國	46
--------------------	------	----

【労働戦線NOW】

争点——原発・雇用・13春闘・総選挙結果		
連合と全労連との違い目立つ	青山 悠	57

【新刊紹介】

労働総研ブックレット No. 5・松丸和夫・吉田敬一・中島康浩著		
『地域循環型経済への挑戦』	吉良多喜夫	63
労働総研ブックレット No. 6・金澤誠一著『最低生計費調査とナショナルミニマム		
——健康で文化的な生活保障——』	中島康浩	63

読者の声・編集後記		64
-----------	--	----

特集にあたって

小林宏康

非正規雇用労働者の急増は、主に正規労働者を組織対象としてきた「企業別組合」と、その連合体⁽¹⁾である「産業別組合組織」からなる日本の労働運動に、要求、運動、組織のすべての面で新たな対応⁽²⁾を迫るものであった。多様な実践の広がりとともに、戦後労働運動が積年の課題としてきた「企業別組合の弱点克服」「産業別組合組織の強化」をめぐる議論も再活性化する。

「労働組合運動の現状と再生・強化の展望—組織問題を中心に」をテーマに2010年に発足した労働組合研究部会が「欧米の労働組合・労使関係」を問題にしたのは、欧米の産業別組合との対比で日本の企業別組合の問題性を指摘する言説に、欧米の労働組合・労使関係に対する見過ごせない一面化や図式化があるように思えたからである。両者の違いが過度に強調されて、日本の労働運動が直面する困難が組織形態の問題に矮小化される傾向がありはしないか。どの国の労働運動も歴史的に形成された労使関係と労働組合組織の構造や形態をもち、その所与の歴史的現実のもとで、新自由主義的グローバリゼーションがもたらした労働保護法制の改悪、非正規雇用や失業の増大、賃金の抑制・変動費化などの攻撃に立ち向かっている、そうした視点から欧米の労働運動、労働組合の“現在”を見直すことが、欧米の運動からよりよく学ぶためにも必要なのではないか。この特集に収録したドイツ、イタリア、アメリカを対象とする4つの論文は当研究部会のメンバーによるものであり、こうした問題意識をそれぞれの立場で共有している。

大重光太郎氏の論稿は、ドイツの労使関係における産業レベルの企業横断的な規制力は、制

度や組合組織の形態から自動的に生じるものではなく、これを弱めようとする経営側と維持しようとする労働側との力関係の所産であること、産業別組合の力の源泉が事業所レベルの組合の力にあることを指摘している。

斉藤隆夫氏の論稿は、イタリアの階級的全国中央組織CGILを対象に、産業別組合とその企業・事業所レベルの組織の関係を中心にしながら、全国レベル、地方・地域レベルの組合組織が果たしている役割とその相互関係をあつちしている。労働者を企業主義に引き込もうとする資本に対抗する力は、各レベルでの不断のたたかいのなかにある。

アメリカの労働運動は、近年、日本の労働運動再生へのヒントとして語られることが多いが、一面的で性急な評価におちいらないためには、アメリカ労働運動の複雑性・多面性に対する認識が欠かせない。岡田則男氏は、アメリカの法制度や運動主体を中心に基本的な問題の整理を行っている。兵頭淳史氏はあまり紹介されていないアメリカ労働運動と「産業別組合」の相貌を描いて興味深い。

なお、4つの論文は、2011年の3月から5月の研究会での報告と討論をもとに、この特集のために新たに書き下ろされたものである。

(注)

- (1) 規約上は単一組合である産業別組合の多くも連合体的実態を併せ持っている。
- (2) 対応を迫られたのは、全国中央組織や地方・地域の中央組織も同じだが、主題との関係で、これら組織の対応については省略した。要求における対応も省く。

(こばやし ひろやす・労働総研労働組合研究部会責任者)

特集

海外の労働組合からなにを学ぶか ―企業別組合の弱点克服をめざして

ドイツにおける産別労働組合と 事業所の関係

―産別機能の図式的理解を超えて

大重光太郎

はじめに

一般的にドイツの労使関係については、産業別労使団体が産業分野全体を対象領域として労働協約を締結し、これが企業横断的に強い規制力を持っていると理解されている。これ自体は誤りではないが、図式的理解に陥らないためには二つの点で補足が必要である。

一つは、産業別労働組合（以下、産別労組）によって自動的に企業横断的な規制が導かれるのではなく、こうした規制力は横断的規制を弱めようとする諸契機とのたたかひの結果であるという点である。実際 2000 年以降、労働協約の適用率が低下し、規制権限も事業所レベルに分権化してきた。そのなかで適用率低下を食い止めようとする試み、さらに分権化の際にもできるだけ横断的レベルでの統一性を維持しようとする試みが見られた。企業横断的規制力はこうした力関係の所産である。もう一つは、その際、産別労組の強さとは、企業や事業所の「外部」にある組合組織ではなく、事業所レベルにおける組合の強さが土台になっているという点である。ドイツ労使関係については、この二点あまり考慮されず、「産別労組があるから横

断的規制力が強い」という図式的理解が強いように思われる。

本稿では、産別労組と事業所の関係を検討することによってこの二点を明らかにしたい。具体的には、産業別労働協約の分権化が進行した 2000 年以降の金属産業労働組合 IG メタルの事例を取り上げる。IG メタルは組合員 220 万人を擁し、協約闘争ではパターンセッターとしての役割を担うドイツ最大の産別組合である。

以下、第 1 節では産業レベルと事業所レベルの担い手と役割を確認し、その上で両レベルを階層性とネットワークという観点から整理する。第 2 節では、2000 年以降の横断的規制力を弱める流れを、協約システムの変容と組合自体の組織力の低下という二点から明らかにし、第 3 節では、これに対抗する組合の戦略を、協約政策、事業所への支援政策、労働組合の組織政策の三点から検討する。結びでは、まとめとともに産別機能の図式的理解の問題点を考える⁽¹⁾。

1 デュアルシステムの特徴

(1) 担い手と役割

ドイツの労使関係は、企業横断的レベルと企

業・事業所レベルとの二つの領域で担い手と役割の棲み分けが見られ、「デュアルシステム」(二元制度)と特徴づけられる。ここではデュアルシステムの制度と機能を確認する。

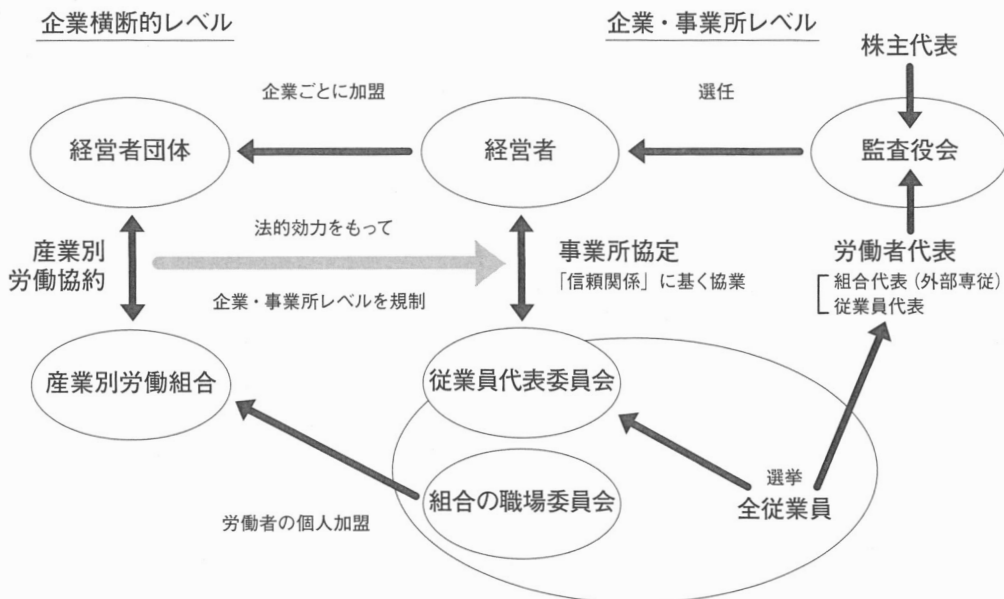
まず企業横断的レベルでの主要アクターは産別労組と経営者団体である。彼らの最も大きな役割は産業別労働協約の締結であるが、これは経営者団体加盟の全企業に法的効力をもって適用される(ただし近年、非適用会員制度が作られた—後述)。産別労組は個人加盟原則によっており、労働協約の内容には組合員だけが法的請求権をもつ。ただし非組合員の組合流入を避けるため、経営者は自発的に非組合員にも適用している。経営者団体に属していない企業に対しては、産別労組は個別に労働協約交渉を求め、企業別労働協約を締結する(対角線交渉)。労働協約を交渉・締結できるのは労働者側では労働組合のみである。ストライキを含む協約闘争手段も労働者側では労働組合のみが呼びかけることができ、企業・事業所レベルの労働者利益代表の担い手には認められない。労働協約で規制される内容は、協約が明示的に認めている場合を除き、企業・事業所レベルの当事者間で交渉・締結することが禁じられている(経営組織法第77条3項)。

なお労働協約について、国家による労働協約の拡張適用制度に触れておきたい。拡張適用は、労働大臣のもとに設置された労使3名ずつからなる委員会の同意の上で、労働大臣が一般拘束性を宣言することにより行われる。しかし実際にはこの制度の役割は小さい。2004年には50万人が一般拘束性宣言された労働協約の適用下にあったが、拡張によって適用されることになったのは17万人にすぎない。これは就業者全体の0.6%にしかない(大重2011)。こ

の背景は、一つには労働協約に拘束される経営者が当該分野の過半数の就労者を雇用していることが前提条件とされており、ハードルが高いということがあるが、より大きな理由は、委員会に参加するドイツ経営者団体連盟BDAが拒否的態度をとっていることにある。個別分野の経営者団体が希望しても、全国団体であるBDAの反対のために認められない場合もあった(建設業)。なお金属産業では一般拘束性を付与された労働協約は皆無に近い。その結果、金属産業での協約適用率は経営者団体の組織化状況にほぼ対応している。それゆえ金属産業においては、協約適用のためには経営者団体への加盟が必要であり、そうでなければ企業別に協約締結を行うこととなる。

次に、事業所レベルでの労働者利益代表の主要アクターは従業員代表委員会である。これは経営組織法に基づき、5人以上の従業員のいる事業所で、全従業員により選ばれる法定機関である。ただし設置義務はない。主な役割は、①労働協約や労働法規の遵守状況の監視、②事業所レベルでの労働協約の具体化、③事業所での労使協定の締結である。同委員会は、労働組合と異なりストライキを呼びかけることはできず、「従業員と事業所の利益のために」「信頼関係をもって」活動する協業義務が課されている(経営組織法2条1項)。経営者との交渉において幅広い権限をもち、経営、人事、就業規則に関わる事項などにおいて情報開示権、協議権、拒否権、共同決定権を持っている(権限は領域ごとに異なる)。任期は4年で、定員は従業員数に応じて定められており、従業員200人以上の事業所では専任委員をおくことができる。委員会活動による差別的処遇は禁止されている⁽²⁾。

図 デュアルシステム



(2) 階層性とネットワーク

デュアルシステムの機能的な役割分担は、①企業横断的レベルでは産別労使が闘争手段を用いながら産別協約を締結し、企業横断的な賃金や労働水準を設定する、②事業所レベルでは、事業所の労使が産別協約を踏まえ「信頼関係」に基づき問題に対処するという関係として理解できる(図参照)。しかしこれは主として労働協約の効力に注目したものであり、また各々のアクターの役割理解も平板的にとどまる。産別労組は事業所レベルに対して協約締結以外の課題も担っており、またそれは横断的規制力の維持にとって重要な役割を果たしている。以下では、産別労組と事業所レベルとの関係をさらに立ち入って理解するため、各々のレベルの担い手を階層性とネットワークという点から素描したい。

まず事業所レベルについて⁽³⁾。従業員代表委員会は労働組合とは別個の組織であるが、メンバーの多くは労働組合員である(2010年DGB(ドイツ労働総同盟)加盟組合全体で77%、IGメタル領域で72%)。組合にとっては法的な

権利保障を受けながら労働者の利益代表機能を担っていくメリットがあるため、委員会選挙に積極的に立候補することは言うまでもない。

労働組合は従業員代表委員会に対して多くの権限を持つ。従業員委員会創設時に選挙実施を提起する権利、委員会の会議に同席し助言する権利、委員会が労働者利益に反している場合、労働裁判所に訴える権利を持つ。また委員会メンバーは利益代表の課題をこなすために必要なスキルを得る必要があるが、そのための研修活動に参加する権利を持つ。ほとんどの場合、IGメタルの研修プログラムが利用されている⁽⁴⁾。こうして委員会の事務所に組合関係の発行物やポスターがあることは不自然ではない。労働者も従業員代表委員会と労働組合をほぼ同じものとみなす状況がある⁽⁵⁾。外部の組合事務所にとっては従業員代表委員会が事業所レベルでの最初の窓口になっている。

事業所レベルの組合単位としては職場委員会がある。これは事業所の組合員から選出される、いわば活動的な組合メンバーの集合体である。事業所内での経営者との交渉権限はもたず、独

自の事務所の設置も認められていない。職場委員の中心メンバーは従業員代表委員会に入っており、職場委員長や副委員長は従業員代表委員会の委員長や副委員長を兼ねていることが多い。職場委員会は実際には、①従業員代表委員会と職場レベルとの双方向の情報伝達、②同委員会の将来の候補者プールという役割を担っている。

企業全体では、被用者利益代表の階層的あり方が見られる。複数の事業所がある企業では、各事業所の従業員代表委員会の代表から構成される中央従業員代表委員会がおかれている。これは選挙によらず、各委員会から派遣されて構成される。さらに大企業であればコンツェルン従業員代表委員会や欧州レベルの委員会がおかれる。このように企業の階層的構造に対応して、従業員委員会の階層的構造が見られる。

さらに共同決定法にもとづく監査役会への労働者代表の参加制度がある。監査役会は株主代表と被用者代表とが同数参加して構成される機関で、取締役会を選出し、企業方針を決定する権限を持つ。労働者代表メンバーは産別組合代表と従業員代表に分けられる。このうち前者には外部の産別組合機関から専従スタッフが任命されるが、後者の従業員代表は企業内での従業員選挙で決められ、多くの場合、従業員代表委員会の主要メンバーが選ばれている。企業内での従業員代表の兼任が見られ、ネットワークが確認できる。

次に労働組合組織の階層性を見る。IGメタルは中央本部、地方本部、地区事務所という三層構造からなる。ここでは地方本部と地区事務所を取り上げる。

地方本部は7つある。ドイツは16州からなるので地方本部はそれよりも少ない。多くは複数の州にまたがるが、州境と対応していない線引きも見られる。労働協約の交渉と締結は地方

本部が行う。協約が全国统一でなく地方ごとに行われるためである。ただし地方本部長は中央本部から任命される地位であり、労働協約闘争も中央による統制と指導のもとに行われる。労働協約闘争は金属産業の集中するノルトライン＝ヴェストファーレン州や、バーデン＝ヴュルテンベルク州で最初に行われ、そこでの結果を他の地方でも認めさせていくというパターン交渉が行われている。

次に地区事務所を見る。産別協約を横断的規制力の主要な源泉とみなせば中央および地方本部の役割が重視される。しかし、横断的規制力の維持において見逃されてならないのは地区事務所の役割である。

地区事務所は163存在する（2010年時点）。地区事務所は地区委員会によって率いられている。地区委員会は、当該地区の全組合員を代表する組合員代議員会により選出され、うち委員長、副委員長、会計が専従スタッフとなる。多くの委員長や副委員長は、事業所での従業員代表委員長としての活動経歴を持っている。

どんなに大きな事業所であっても、従業員代表委員会や職場委員にとっての組合の最初の窓口は地区事務所である。地区事務所の活動は極めて広範である。労働協約の交渉・締結には関与しないが、一旦締結された労働協約の事業所レベルで実施状況を見守り、具体化における指導をする。また事業所レベルの生産・作業組織の変更、個々の組合員の就労条件をめぐるトラブル対応など、ほぼすべての事柄の窓口になる。対応できない場合、上位機関や他の組織や専門機関に取り次ぐ。

労働裁判に関わる問題も、最初の窓口は地区事務所である。労働裁判に持ち込まれる場合、組合員は組合から弁護人や訴訟費用など無償の支援

が得られる。以前は個々の産別組合がそれぞれ訴訟支援を行っていたが、1990年代後半にこの機能はDGBに集約された。それゆえ労働裁判に至る案件はDGB訴訟専門部に仲介される。IGメタルの総収入（うち約9割は組合費収入）の12%がDGBに加盟分担金として納められているが、DGBはうち40%を訴訟支援に充てている。組合費のほぼ5%が訴訟支援＝裁判保険料に充てられていることとなる（組合費は名目賃金の1%）。

整理解雇、事業所閉鎖、事業所移転などの事業所存続に関わる場合も、地区事務所が従業員代表委員会と連携を取りながら対応し、閉鎖の社会的影響の大きさによっては他の地区事務所や地方・中央本部も加わる。従業員代表委員会は平和義務があるため、ストライキを含む闘争手段はIGメタルによって主導される。戦略としては雇用維持を重視するが、倒産することが明らかな場合は協約水準からの引き下げに応じず、むしろきっちりと支払わせた上で新たに職を探すという選択をしたり、退職金や再教育支援などの条件闘争に切り替えたりすることが多いようである⁽⁶⁾。2006年ニュルンベルクにあるAEGの洗濯機工場がポーランドへの移転にともない閉鎖されることになった際、IGメタルはAEGとの間で退職手当金や再教育・再就職斡旋を取り決めた企業別労働協約（社会労働協約）を締結した。閉鎖を前提とした労働協約はIGメタルにとって初めてのものであった。

空白事業所のオルグ活動も地区事務所にとって重要な課題の一つである。事業所のオルグから労働協約適用に至るプロセスは、概ね次のようなステップで取り組まれる。

- ・ 経営者の目を避けながら、少数の労働者を組合に組織する。
- ・ 核になるメンバーができた段階で、従業

員代表委員会を作る。

- ・ 従業員代表委員会へのサポート。組合員比率を高める。
- ・ 経営者に経営者団体に加盟し、産別協約を適用することを求める。産別協約の100%適用が難しい状況でも加盟を優先し、適用できない項目は適用除外とする補完協約を結ぶ。
- ・ 経営者団体に加盟しない場合、企業別労働協約の締結を目指す。ただしストライキを行使する力がなければ企業別労働協約の交渉・締結は困難であるため、60%以上の組織率（地域によって差があるようである。バイエルン地方本部では、ブルーカラー70%以上、全体で50%以上）を交渉に入る前提条件としている。外部の組合スタッフ頼みではなく、事業所レベルでの自助努力を求める。

なおナショナルセンターであるDGBの役割は、事業所レベルではきわめて小さい。DGBは、

表 労働組合の課題と階層性

	IGメタル 地区事務所	IGメタル 地方本部	IGメタル 中央	DGB
政治的課題 (社会・労働法制)	△ (動員)	△ (動員)	○ (スローガン)	○ (スローガン)
地域の政策課題 (地域振興、雇用促進)	○	○	△	○ (地域)
横断的労働協約闘争	○ (動員)	◎ (交渉・締結)	○ (指導)	×
開放条項を含む 補完的労働協約、 企業別協約	◎	○	△	×
事業所レベルの課題 (生産・労働システム)	◎ (第一の窓口)	○ (調整・仲介)	△ (調整・仲介)	×
事業所閉鎖・ 生産拠点	◎ (第一の窓口)	○ (調整・仲介)	△ (調整・仲介)	×
事業所オルグ	◎	△	×	×
組合員拡大	◎	×	△	×
裁判闘争	◎	○	○	◎ (訴訟専門部)
労働者教育 (組合員と従業員 代表委員の研修)	△	△	◎ (教育部)	○

対内的には加盟する8つの産別労働組合の調整を、対外的には政治的・社会的に労働組合全体としての要求表明を役割としており、労働協約の交渉や締結には一切関与しない。中央レベルと州レベルではそれぞれ中央と州政府や議会に対応するためスタッフをおいているが、地区レベルでの存在感は弱く、政策要求の集会やデモ、講演会の企画などに限られる。地区レベルのDGB事務所が個別事業所レベルの案件に直接関わることはない。

前頁の表は以上をまとめたものである。

2 2000年以降の横断的規制力の弱化

2000年以降、横断的規制力は徐々に崩れてきている。背景には二つの要因がある。一つは競争激化のなか、経営者側で横断的規制を回避する動きが強まったことである。もう一つは労働組合の弱体化、すなわち横断的規制を維持する主体の力の低下である。

(1) 競争の激化による労働協約システムの変容

経済活動のグローバル化のなかで、企業は横断的労働協約を回避し、企業・事業所ごとの柔軟な対応を求めるようになってきた。これは二つの形で現れた(大重2011)。

一つは協約適用率の低下である。民間部門全体で就業者比でみた労働協約適用率の推移をみると、西部ドイツでは1996年の66%から2011年には48%へと18ポイント減少し、東部ドイツでは同じ期間に48%から30%へ減少した。西部ドイツで半数以上の、東部ドイツでは7割の就業者が労働協約によりカバーされていないことになる。製造業に絞ると2011年の協約適用率(就業者比)は西部ドイツで64%、東部

ドイツは37%であり、全体の状況ほどひどくはない(Ellguth/Kohaut 2012)。

適用率の低下の一つの要因として、1990年代半ばに導入されたOT会員制度(=Ohne Tarifbindung: 協約非適用)を挙げることができる。これは経営者団体に入っていないながら労働協約の適用を受けない会員制度であり、他の欧州諸国では見られないものである。2010年末の時点で、金属産業経営者団体の正規会員は3712企業で169万人の就業者をカバーしているが、OT会員は2725企業で35万人の就業者をカバーしている。なお正規会員からOT会員への変更は一日で可能であり、企業名は労働組合に明らかにされない。労働組合は従業員代表委員会を通じて知らされるという。

労働協約に関するもう一つの変化は、労働協約の分権化である。上記のものが量の変化であるのに対し、質の変化を見ることができる。まず労働協約のなかで企業別労働協約が増加した。全産業で1992年の3600件から2009年には9561件に増加した。2009年には事業所比で11%、就労者比で15%が企業別労働協約のもとにある。

さらに横断的労働協約において開放条項が導入され企業レベルへの分権化が進行し、交渉単位としての事業所レベルの役割が大きくなってきた。従業員数20人以上で、従業員代表委員会がある事業所を対象としたWSI調査によると、2000年には開放条項を利用した事業所は22%であったが、2005年には75%に増加している。

このように労働協約が適用されているとはいえ、分権化によって企業や事業所ごとに異なる条件が見られるようになってきた。労働協約の横断的規制力は弱まっている。

以上の変化は、労働者利益代表のヨコのつながりが切断されることを意味する。しかしそれ

にとどまらず事業所レベルでの包摂・統合が強化され、事業所間で労働者代表を相互に離反させる動きが強まる可能性、連帯的利益を犠牲にして自らの事業所利益を意識的に優先させる可能性もある。これが進むと横断的連帯はさらに掘り崩される。ヨコとの切断が、横断的規制力の脆弱化を消極的に進めるものであるとすれば、タテへの包摂・統合は横断的な連帯の基盤をより積極的に破壊するものとなる。

タテへの包摂・統合にはどのようなものがあるか。古典的手段として賃金ドリフト（協約水準をこえる賃金支給）があった。しかしこれは労働協約の最低水準設定機能とは抵触しないため、横断的規制力を損なうものではないし、近年は企業が賃金ドリフトを行う余裕がなく、取り崩されてきている。労働協約に基づかないものであっただけに、大きな抵抗に遭うことなく取り崩されている。より深刻なのは開放条項を利用してライバル企業間で異なる賃金・労働条件が設定される場合である。また同一企業内において事業所間の生産拠点の存続競争に労働者代表が巻き込まれるようになっている（例えばオベルにおける工場閉鎖）。こうした事業所間の対立状況は、東西ドイツで協約水準が異なること（西部ドイツの方が協約賃金が高く、東西の事業所間で対立があられる）、同一企業内・企業グループ内で事業所ごとに労働協約の適用状況が異なること（合併をへた企業では、同一企業内でIGメタルの協約、化学労組の協約、無協約の事業所などが混在する）などにより起こっている。

（２）労働組合の主体的力量の低下

もう一つは労働組合の主体的力量の低下である。

まず組合員数を見ると、1999年の270万人から2010年には224万人へと17%減少した。

224万人中「1%組合員」（名目賃金の1%を組合費として払う組合員＝雇用されている組合員）は65%に留まり、残り35%は年金生活者、失業者、学生などである（ただし「1%組合員」の比率は90年代半ばからほぼ同水準にある）。

組合員の減少は従業員代表委員会における組合員比率の低下にも現れている。1994年にはIGメタル81%、無所属17%であったが、2010年にはIGメタル72%に減少し、無所属が27%へと増加した（残りはキリスト教系組合）。背景には、従業員のなかで組合の組織率がもともと低かったホワイトカラーや協約外職員（協約賃金の最上クラスを上回る賃金を得る従業員）の比率が高まってきたことがある。

これは組合による横断的規制力を二つの観点から弱めることになった。

一つは事業所レベルの利益代表機能にマイナスになるからである。まず従業員代表委員会における横断的連帯を積極的に担う主体の減少を意味する。従業員代表委員会が、事業所志向・企業志向を強める可能性が出てくる。また労働協約を企業に強いる力が弱まる。経営者が経営者団体に所属し横断的労働協約の適用を受けるのは、事業所における労働組合員の存在の大きさによるが、ドイツは協約拡張機能の役割が小さいため、経営者団体からの脱退は即座に非適用につながる（ただし新規協定の締結まで余後効がある）。組合員が少なくなれば、脱退や適用除外に向けたインセンティブを高めることになるし、企業別労働協約の交渉にもマイナスになる。さらに横断的労働協約の分権化との関係である。分権化によって事業所レベルで交渉することが必要になってきた。それを担いうる主体が希薄になれば、労働協約の具体化ができないままになる。

もう一つは、労働組合の組織構造の観点から

見たマイナスである。

まず組合員減少は財源の減少を意味する。組合員費はIGメタルの総収入の90%余りを占める。組合員数の減少は、IGメタルの活動規模に直接影響を与える。

これは組織のスリム化、スタッフ数の縮小につながった。地区事務所の数は1999年の178から2010年の163へと統合された。スタッフ数でもても同期間に組織全体で2751人から2249人へと18%減少した。レベルごとの内訳では中央本部が31%減、地区事務所が26%減であるが、地方本部は2%増えている。(ただし地区事務所へはオルグに特化したスタッフ109人が別途配属されている。)

3 組合の対応

横断的規制力が弱まる傾向のなかで、組合の主体的力量が低下する状況を確認した。組合はどのようにして横断的規制力を維持しようとしているのか。ここでは協約政策と組織再編の二つの点から見ることにする。

(1) 協約政策

労働協約の分権化にともない、協約政策と事業所政策との関係が変化した。かつては労働協約政策と事業所政策とは明瞭に区別されていた。労働協約は横断的レベルで締結され、事業所レベルへの支援政策は、横断的労働協約が直接適用されることを前提に取り組まれた。しかし労働協約の分権化により、労働組合は事業所レベルの状況に合わせた補完協約を締結することになった。労働組合は経営者団体とだけではなく、個別事業所との交渉を求められることとなり、協約政策は横断的レベルと事業所レベルの二つを念頭に置かざるをえなくなった。

こうしたなか組合の協約政策は「事業所に近接した協約政策」を追求するようになった。その画期として、2004年金属産業労使の間で締結されたプフォルツハイム協定を挙げることができる⁽⁷⁾。これは雇用維持や将来の事業所維持に向けた投資を目的に、横断的労働協約からの下方修正を認めた補完労働協約の締結を認めるものであった。その際、下方修正は期間限定のものであり、また補完協約は従業員代表委員会ではなくIGメタルにより締結される。背景には、経済界から労働協約の柔軟化を求める声が高まったこと、また政治的には当時のシュレーダー首相(社会民主党)が、労使団体が自主的に開放条項を導入しなければ、法改正で道を開く意図を明言したことがあった。労働組合のなかでも、開放条項を認めて協約制度を「近代化」すべきという主張や、協約破りが事実上進行するなかで、実態を正視してルール化し、統制なき分権化を回避するほうがよいとの見解もあった。

協約政策の方向をめぐるのは、IGメタル内部で90年代後半から「改革派」と「伝統派」の間で対立が見られたが、プフォルツハイム協定締結後もその余韻で具体的運用をめぐる混乱が見られた。例えば、組合が必要以上に譲歩したかどうか争点となったケースもあれば、反対に組合が非妥協的な態度をとったために事業所の労働者が背を向けたケースもあった。しかし当初の混乱を経るなかで、組合は補完協定の基準と手続きのマニュアルを整備していき、協約政策と事業所政策とをリンクさせてきた。そのポイントは、①補完協約を認めるかどうかの判断の土台に経営状況のデータを据えること、②事業所レベルの労働者との連携を重視し、その判断を尊重すること、③組合員の参加を重視し、組合員を増やすこと、④競争条件を歪めな

いようにネットワークを活用すること、である。現在、具体的には以下の手順で取られる。

- ・協約水準の下方修正を希望する経営者は、経営者団体を通じてIGメタルの地方本部にその希望を伝える。IGメタルは経営データを求め、専門の会計事務所の鑑定に付す（費用は経営者負担）。

- ・下方修正のための補完協約の労働者側の交渉の担い手は従業員代表委員会ではなく労働組合である。補完協約に向けてIGメタル地方本部のイニシアティブで協約委員会が設置される。ここには地方本部や地区事務所スタッフとともに当該事業所の組合メンバー（多くは従業員代表委員会メンバー）が入る。同委員会が、当該企業経営者及び経営者団体のメンバーと補完協約交渉を行う。

- ・全プロセスで組合員の参加を重視する。外部の組合機関が方針を押し付けるのではなく、事業所レベルの組合員との話し合いで共通の目標を設定する。交渉経過は事業所の組合員総会に逐一報告され議論される。補完協約の内容と締結の是非についての最終判断では組合員総会の意向が尊重される。

- ・賃金や労働条件の切り下げを伴うため、事業所での組合の力を強めること、すなわち組合員を増やす取り組みを重視する。非組合員にも協約は適用されているため、補完協約は彼らの協約水準の低下にもつながる。従来は自分たちの直接関与しない「外部」で交渉が行われていたのに対し、補完協約交渉では直接自分たちの利益に関わる。組合加入を呼びかける機会として活用する。

- ・交渉内容では、競争条件を歪めないことを重視する。従業員代表委員会は不安心理から過度の譲歩に応じる傾向があるが、経営者の脅しに対しては実際の経営データを土台として判断

する。協約を維持している企業が割を食わないように地域経済や他の競争企業への影響を考慮するために、競争企業の従業員代表委員会、その企業がある地区事務所とも連絡をとる。事業所の労働者では得られない横断的視点を労働組合がネットワークを活用して得ている。

現在、プフォルツハイム型の補完協定についてIGメタルのなかで疑問視する声は見られない。組合の統制のもとで締結されることによって、過度の譲歩による否定的作用は抑えられている。また補完協定を結んだほとんどの事業所で組合員の拡大が見られる。経営者団体から「プフォルツハイム協定は組合に武器を与えた」という評価さえみられる（Haipeter 2011）。

以上は「事業所に近接した協約（＝協約政策と事業所政策との連携）＋組合員拡大」という取り組みとしてまとめることができる。

（2）組織構造の再編

労働組合は、財源が縮小するなかで従来の組織構造とスタッフを維持できなくなってきた。しかし課題は一層困難になってきた。その際、協約の分権化のなかで事業所レベルへの支援をより強化する必要が出てきた。事業所への支援を軸にした組織構造の再編がこの間の特徴である。具体的には三つの形で取り組まれた。

一つ目は、地区事務所への人と資金の重点的配分である。中央本部の部局を統合し人員を減らす一方で、人員と財源を地区事務所レベルに重点的に移し、企業・事業所レベルへの支援体制を強化してきた。地区事務所レベルへのIGメタル予算配分は1998年から2010年の期間に31%から36%へと増えている。

二つ目は、重点企業への企業担当コーディネータ役の設置・拡充である。複数の事業所を

抱える大企業や企業グループでは、事業所ごとに従業員代表委員会があり、またこれは企業レベル・コンツェルンレベル・欧州レベルで階層的に組織されている。この場合、個々の組合事務所で対応するだけでは不十分であることから、IG メタル全体のコーディネータ役を専属スタッフのなかから1人選んでいる。担当者は各レベルの組合や従業員代表委員会や監査役会の組合メンバーと連絡をとりながら、事業所間の利害調整を行い、企業全体を視野にいたれた組合の対応を提起する。こうしたコーディネータ役は、2006年の366人（270の企業レベル従業員代表委員会、330のコンツェルン代表委員会を担当）から2010年には461人（295の企業レベル従業員代表委員会、277のコンツェルン代表委員会を担当）へと増えている。2010年のコーディネータの所属は350人が地区事務所、33人が地方本部、76人が中央本部である（IG メタル活動報告書による）。

三つ目は新規領域でのオルグ強化である。地区事務所や地方本部レベルで、領域ごとにオルグに特化した専門スタッフを置いている。具体的には組織状況が低い太陽光発電や風力発電の新エネルギー領域、派遣労働領域、コールセンター領域などが重点となっている。2007年から2010年にかけて、風力発電では組合員を30%増やし、派遣労働領域では5000人から2万2000人へと4倍に増やしている。

むすび

以上、規制力を弱める動きとこれに対抗するIG メタルの取り組みを述べてきた。

弱める動きには二つあった。一つは激化する競争条件を背景とする横断的労働協約を忌避する動きの強まり、もう一つは組合員の減少によ

る主体的力量の低下である。こうしたなかIG メタルは、協約柔軟化に対しては「事業所に近接した協約政策+組合員拡大政策」という取り組みで対応してきた。組織率低下には「地区事務所への人と資金の重点的配分+重点企業への担当コーディネータの設置+新規領域オルグ強化」を行った。これらを通じて、横断的規制力を弱める流れを押しとどめようと試み、部分的には危機をチャンスに変えることにより組織の活性化に成功してきたと言えよう。

以上からわかることは、一つは産業レベルの横断的規制が、制度や労働組合の組織原則から自動的に導かれるものではなく、横断的規制力を維持する力と弱める力との力関係のなかで維持されているということである。もう一つは、横断的規制力を維持する労働組合とは、事業所の「外部」にある組合組織ではなく、事業所のなかの組合の強さによること、言い換えれば、ドイツの産別労組の力の源泉は事業所レベルにあるということである。ドイツでは、フランスやイタリアと異なり、国家による協約の拡張適用機能が弱い。事業所レベルでの組合の力が弱ければ経営者団体から脱退し、協約が適用されなくなる。協約適用は従業員代表委員会の力、その土台にある労働組合の力によって勝ち取る必要があるのである。横断的労働協約を維持できるか否かの鍵は、事業所での組合員基盤の維持・強化により力関係を有利に展開できるかどうかにかかっているのである。

実はIG メタルは、これまで組合員拡大は事業所ごとの従業員代表委員会に任せきりにしてきた面があった。近年の協約システムの変化のなかで、組合員拡大をIG メタル自身が高く位置づけ直している。2011年の大会では、組合員を増やすことを組合活動の第一の課題として

位置づけた。

ところで冒頭でも触れたが、我が国ではドイツ（を含む欧州）の労使関係について、「産別労組がある→横断的規制が強い」という図式的理解が強いように思われる。具体的イメージをもちにくいこともあろうが、力関係の所産であるということがわかっていても（力関係でない労使関係はないのだから）、日本との対比上で便宜的な理解に落ち着くのかかもしれない。しかしこの図式的理解の問題点は、そのままひっくり返して「産別労組がない→横断的規制力はもてない」という宿命論につながりかねない点である。「ドイツは日本とは異質」であるということになり、ドイツや欧州の事例も「デハの守」的にしか語られず、議論は羨望と自虐とため息のなかに落ち込んでいく。横断的規制力を語ることは無いものねだりになり、持てないことの免罪論にもつながる。

「ドイツの労働組合から何を学ぶか」という問いへの答えは難しく、筆者自身もそれへの明確な答えは持っていない。しかし近年のドイツの労働協約の変容と機能の低下は、「産別労組がある→横断的機能が強い」というあり方は自動的にあてはまらないこと、横断的機能が低下しつつあること、しかしそれは労働組合の側の主体的戦略によってそれを押し返す動きも見られることを示している。すなわち制度そのものではなく、その制度的枠組みのなかでのアクターの取り組みが重要である。ベンチマーキングを行う対象は制度的枠組み自体でなく、それぞれの文脈におけるアクターの戦略と取り組み、それが制度との相互作用のなかでどのような作用を持ちえるかにあるといえるだろう。

（おおしげ こうたろう・会員・獨協大学教授）

（注）

- (1) 本稿の叙述は2011年に行ったIGメタルの地方本部、地区事務所、複数の事業所での聞き取りに基づいている。その結果については今後別稿で詳論する予定である。
- (2) 詳細は藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』（2009年）を参照。
- (3) 事業所での具体的事例について大重（2000）を参照。
- (4) IGメタルは全国で6つの研修施設を持つ。研修コースは約200種ほど用意されており、対象グループも一般組合員から従業員代表委員、職場委員、監査役メンバーなど多様な対象者を想定している。約半数のプログラムが1週間の宿泊研修となっている。従業員代表委員会の新規メンバーには「従業員代表委員会I/II」という計2週間のセミナーが用意され、活用されている。従業員代表委員の場合、参加者は有給で研修費用は経営組織法により経営者負担となる。
- (5) 組合を辞めた理由をIGメタルが追跡調査するなかで、「従業員代表委員会の活動に不満だから」という声は1割強を占める。ここからは、従業員代表委員会＝IGメタルという認識が背後に見てとれよう。
- (6) 雇用継続へのこだわりは日本に比べると弱い。その背景には、職業資格の社会的認知度の高さ、職業資格に対応した協約賃金の統一水準の存在、転職が不利にならない外部労働市場のあり方などがある。
- (7) プフォルトツハイム協定については、岩佐（2012）が組合関係者への聞き取りをもとに詳細な分析を行っている。

【文献】

- 岩佐卓也「2004年プフォルトツハイム協定とIGメタル」『神戸大学大学院人間発達環境学研究科 研究紀要』第6巻1号、2012年。
- 大重光太郎「ドイツにおける事業所レベルの利益代表制―電機産業にみる労働協約システムの『組織された分散化』―」『労働社会学研究』第2号、2000年。
- 大重光太郎「1990年代以降のドイツにおける労働協約体制の変容」『大原社会問題研究所雑誌』631号、2011年。
- 同「ドイツにおける労働組合の役割と『労働』の力」石井・兵頭・鬼丸編『現代労働問題分析』法律文化社、2010年。
- 藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』2009年
- Ellguth, P./Kohaut, S.: „Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung“. In: WSI-Mitteilungen 4/2012.
- Haipeter, T.: Tarifabweichungen und Flächentarifverträge. VS Verlag 2009.
- IG Metall Vorstand: Geschäftsberichte 1998/2002/2006/2010.

イタリアCGILの組織構造と活動

斉藤隆夫

はじめに

日本の労働組合のほとんどは企業別という組織形態を採っている。そしてその多くは労使協調と評される活動を展開している。正規社員の利益を守るため、パートや派遣社員など非正規社員の待遇改善には積極的ではないし、「企業存続」のためにはやむを得ないとして人員整理に協力的な組合さえ現れている。そのため、一方では、企業別組合の全否定論が主張され、他方では、企業別組合の産業別組合への転化を不可能とみる悲観論も広まっている。こうした状況にあって、わが国の労働組合がまともに機能するにはどのような組織構造が必要なのかについて、イタリアCGILのそれに示唆を探ること、これが本稿の課題である。

1 歴史的経緯

(1) 戦前期

(a) レーガ (lega、産別地方・地域組織)

イタリアの労働者組織の端緒は「相互扶助協会」である。この組織はイタリア統一以前からあり、文字通り相互扶助を目的とする疾病補助、老齢・廃失年金、遺族年金などの給付を行なう組織であったが、その設立は博愛的保守主義者、開明的ブルジョアジーなどのイニシアチブによるもので、構成員も大部分は労働者であったが、非労働者的階層も含んでいた。イタリア資本主義の発展と共に労使の対立が強まるにつれて、

この協会の同一職種の労働者が集まる組織は、会員を労働者に限定して、労働条件の改善を求めたり、ストライキを組織することを目的とする「改善協会」、「抵抗協会」等の多様な名称を持つレーガに発展した。

この意味で、L.バルバードロはこのレーガをその活動が「もっぱら紛争・要求行動に向けられている限りで、厳密な意味で組合と規定しよう」と述べている。このレーガが今日の産業別組合の地方・地域組織（レーガは県レベルで組織されていることが多いが、組合の強い地方ではコムーネ＝市町村レベルにもある）に引き継がれているのである。これらのレーガが集まって全国的な職業別・産業別組織が形成されたのは19世紀末から20世紀初頭であった。

(b) カメラ・デル・ラボーロ（地域労働評議会）

カメラ・デル・ラボーロは1890年代に形成された。当初は、私的職業紹介機関の収奪に対抗する無料の職業紹介を主な目的としていたが、徐々に地域の労使紛争の調停機関としての役割も果たすようになった。そのメンバーは当初は、「相互扶助協会」、レーガ、協同組合などであったが、後には「相互扶助協会」等非労働者的組織は排除され、活動の方向も、当初の穏健な社会平和追求から労働者のたたかひの機関へと転換した。その転機は食料価格高騰に対する1896年の政治闘争・1898年の暴動だったと言われている。それを契機とした政府の解散命

令に抗して再建された多くのカメラ・デル・ラボーロは「イタリア労働組合の全構造における左派の拠点となり、労働組合主義の傾向のつよい産業別組合やCGdLと対立するようになる」。

(c) CGdL (ナショナルセンター)

交渉や労働協約の範囲が地域的である段階では、その主体としての権限をめぐってカメラ・デル・ラボーロとレーガの対立が起こった。その対立を調整・打開するためCGdLが創設された(1906年)。この組織の多数派は労働組合主義的潮流であったが、「最大限綱領派」(改良活動を軽視する潮流)などの左派も擁していた。そのほか、革命的サンディカリストのUSI、カトリック系のCILなどのナショナルセンターもあった。

1926年、ファシスト党を唯一の合法政党とするムッソリーニによる独裁体制が成立すると、翌27年、CGdLは組織の解散を決定した。以後1945年に至るまでファシストの協調組合以外、自主的なナショナルセンターは存在しない。

(2) 反ファシズム闘争をととしての階級的労働組合の形成

(a) CGILの結成

CGdL指導部がその組織を自主的に解散したとき、それを容認しない二つの組合潮流があった。一つはアムステルダム・インターとのつながりを維持しつつ、改良主義的組合伝統の継承を意図するグループであり、もう一つはコムニストであった。前者は国内でたたかいを再開する試みは非現実的であり、不毛と考え、パリに本拠を移した。彼らにとって国際舞台でファシスト国家の反動的・抑圧的性格の暴

露をする以外、選択の道はないと思われたのである。

他方、コムニストは、1927年、イタリア国内に非合法CGLを再建した。コミンテルンの指導の下に改良主義的労働組合の少数派として、階級的左派として活動してきた共産党系労働組合幹部は別組織を結成したのである。長引く戦争への不満、インフレの高進、配給制度の不備のもとで自然発生的紛争や作業停止が広まるなか、共産党が組織した1943年3月の物価急騰手当等経済的要求に基づくトリノ、ミラノでのストに始まり、同年11月の北部諸都市で展開された賃上げ・食料配給増を要求として掲げた大規模なスト、1944年3月のトリノ、ミラノばかりでなくエミリア等中部の諸州をも加えた戦争終結、軍需生産停止を求めるスト、1945年4月の「前蜂起のタイプの政治的ゼネラルストライキ」とされるストなどを経て、共産党は反ファシズムのたたかいにおける主導的立場を獲得し、労働者は経済的要求を実現するためにもファシスト政治体制を打倒する必要があると考えるに至った。

こうしたなか、1945年1月開かれたCGILのナポリ大会は新生CGILの要求綱領と規約を決定した。それは43年3月以来の労働者闘争が実体として生み出していた階級的労働組合概念の具体化であった。そこでは、第一に、企業論理への従属、その枠内での労働者要求追求の姿勢が否定されていた。第二に、特定地域(北部)の一部大企業、一部労働者の待遇改善ではなく、全労働者の利益擁護が課題とされていた。そして、第三に、来るべき経済再建が大資本の利益にそってなされることを否定し、再建は労働者・人民の必要とその充足を絶対的優先基準とすべきことが主張されていた。

(b) 1950 年代の CGIL= 産業別協約による賃率決定の否定

戦後直後、CGIL が採った賃金政策は産業別協約を否定するものだった。1946 年 10 月、イタリア工業家連盟との間で締結した「工業労働者の経済待遇の原則に関する総同盟間協定」によれば、全産業を 5 部門に、全国を 4 地域に分け、各々の間に一定の格差を定めつつ、基本として 4 段階に資格区分された賃金ベースを定めた。五つの産業グループ間では、グループ A（金属・化学等）を基準とし、B、C はそれより低く、O は A より高くという具合に、生産性等を考慮した格差が定められた。四つの地域間では都市・農村間生活費格差等を勘案して、ミラノなど I 地域を基準に II、III、IV 地域は各々何 % か低い賃率が設定された。個々の労働者の賃金は彼の属する地域、産業、資格に応じて自動的に決められることとなった。地域別交渉や産業別全国交渉ではなく、総同盟のイニシアによって、いわば中央集権的に全国、全産業を律する賃金決定システムが作り出されたのである。

それは、戦後の組合組織再建において産業別全国組織の形成がはかばかしくは進まず反ファシズムのたたかいを引き継いで、まず地域におけるカーメラ・デル・ラボーロの再建として進められた事情にもよるが、その後の産別組織の確立以降もそれが維持されたことを考えると、CGIL 指導部の組合理念が強く影響していたと言いうる。つまり、彼らにとって、経済的に有利な産業・地域の特権的賃上げは全労働者の団結のため規制されるべきであったのである。賃金ミニマム変更権の産別組合への付与を認める総同盟間協定が実現するのは 1954 年の「分離協定」（CGIL を排除して他の二つのナショナ

ルセンターと工業家連盟の間に結ばれた協定）によってであった。

(c) 内部委員会

1943 年の「ブオッツイ・マッツィーニ協定」によって「労働組合の指導機関と企業の従業員を結合する組織」として設立されていた内部委員会は、組合の地域支部の承認を得て労働協約を締結し、集团的紛争を調停する権限を与えられていたが、1947 年の協定では、それは否定された。CGIL は、企業レベルでの運動が陥りやすい同業組合的傾向を排除するという意図から、それを「労働組合の特別な機関ではない」としたのである。企業内で問題が発生した場合の両者の関係は、内部委員会が地域組合にそれを知らせ、取り組みの必要を提起する、組合は内部委員会の協力を得ながら、取り組み、交渉する。内部委員会は組合の指示に従って活動することを義務付けられるというものだった。

(3) 企業レベル組合組織の形成

(a) 60 年代における企業内交渉権の獲得

企業レベルに組合組織をつくる試みは 1949 年 10 月の CGIL 第 2 回大会にさかのぼることができる。それは、労働者の間で政策宣伝や組合費徴収、加入勧誘を行なう機関として「組合活動家委員会」（のちに「組合委員会」に改名）の創設を決めた。だがこの組織は依然組合組織ではなく、地域組合によって任命された長の下に企業内活動家を結集した機関であった。企業内 CGIL 組合員全員をメンバーとし、その指導部も組合員自らの選挙によって選出するという意味で文字通りの組合下部組織である「企業組合支部」の形成

が提唱されたのは1954年である。この時点では、地域や企業によって状況や要求に大きな差異があることが認められていたとはいえ、この個別状況の特殊性への着目は総同盟が決定し、提起する全国的、一般的課題の効果的遂行、そのたたかいへのより多くの労働者の動員という視角に基づいていた。

この問題での決定的修正を求めたのがイタリア労働者階級の最強の砦たるFIATの内部委員会選挙（1955年）におけるFiomの敗北であった。選挙後のCGIL指導委員会は「経営者がその絶対的優位を労働者に押しつけるのに多くの企業で成功したという事実は、組合政策の設定とCGIL組織の展開した行動のなかに誤り、弱点、欠陥があったことを示している」と自己批判し、状況の多様性に基づいた企業、企業グループ、部門レベルに分節化された組合政策作成という決定的方針を打ち出した。組合活動は、いまや個別部門や労働者階級全体の必要性和調整されつつも、企業に向けられるべきであった。全国協約は、不可侵の獲得物であり、最低限の労働条件確立を通して全労働者団結の土台をつくるものとして維持されねばならないが、企業別協約によって補強される必要があった。

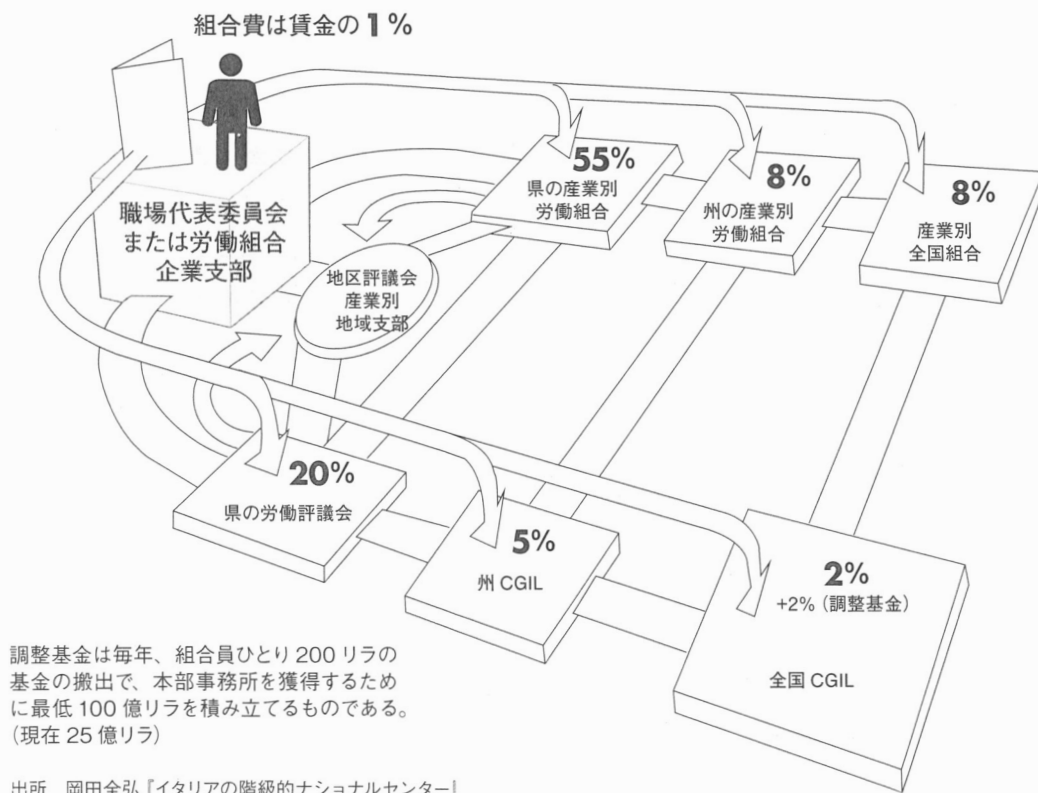
工業家連盟は、産業別全国協約による賃金決定とその有効期間における賃金休戦を原則とし、それ以外には個人的交渉による賃上げないしは企業の恩恵としてのそれを別として、企業協約を認めない態度をとっていた。だが、現実には、1960年以前から多様な形態と締結主体による企業協約がかなりの広まりを見せていた。1960年は企業協約実現のたたかいが大きな飛躍をみせた年である。1953年から1957年の5年間では564企業で結ばれたにす

ぎないのに、1960年の1年で591企業においてそれが結ばれた。この事実上の企業協約締結の広まりのなかで工業家連盟による企業内交渉権の承認を獲得したのが、1962～63年の金属機械部門のたたかいであった。

(b) 工場評議会からRSAへ

1963年の企業協約権の一応の獲得後、企業協約締結活動は停滞局面を迎える。企業紛争の爆発は1968年に起こった。この年締結された企業協約数は約3800にのぼる。変化は量的な側面に止まらなかった。対象となるテーマが労働時間、労働組織、作業リズム、資格など多面的問題に拡大し、これまでの主として賃金問題に限定するという限界が克服された。そればかりでなく協約締結主体に決定的な変化が起こった。60～63年のそれが多くは企業外の州組合であり、組合の志向する「企業組合支部」によるケースはほとんどみられなかったのに対し、新しい企業レベル組合組織が生まれたのである。1968年に爆発し69年、70年と続いた企業紛争のなかで、従業員全員集会、部署代議員、工場評議会など新しい工場内組織が自然発生的に発生し、定着した。部署代議員とは部署単位の従業員による選挙によって選ばれる代議員であり、工場評議会は彼らと旧内部委員会委員などによって構成された。1970年「労働者憲章法」はRSA（事業所組合代表）を法的に認めたが、その結成・選出方法については何も規定せず、「全国レベルで最も代表的な総同盟」にゆだねられた。1972年、三大総同盟は工場評議会をその企業レベルでの下部組織として位置づけ、「労働者憲章法」の定める事業所組合にあたると認定した。

図 1 CGIL の組織・財政系統



(c) 工場評議会の問題性

工場評議会は「暑い秋」のたたかいのなかで生まれたブルーカラー労働者中心の組織であったから、職員・技術者層の要求を十分反映し得ない弱点を持っていた。1980 年、経営悪化を理由とする経営側の人員削減提案をめぐる労使紛争のなかで、労働者の工場占拠に対抗する職員層を中心とする 1 万人の集会が行なわれた。労職平等主義の賃金政策、長期の工場占拠の結果としての生産縮小・麻痺に対する不満が爆発したのである（代表制の危機）。

もう一つの工場評議会の問題性は、三大総同盟の企業レベルでの統一した組合機関として承認されたことである。全国的・産業的諸問題で三大総同盟の意見が一致している限りでそれは機能しうるが、不一致が生じた場合には機能不

全になる本来的問題性を孕んでいた。まして、代表機関メンバーの選出方法等で明確なルールが定められておらず、三大総同盟の運営にまかされるとされている以上、意見の不一致の際の混乱は避けられなかった。

2 現段階の CGIL 組織構造とその問題性

(1) 組織構造

以上の歴史的経緯から CGIL の組織は、主として、総同盟、産業別組合、地域評議会、事業所代表の四つの部分から形成されることとなるが、その組織的・財政的相互関係は図 1 のようになっている。以下では、それぞれの部分の特徴にふれておく。

(a) 総同盟

L. ラーマはイタリアの労働組合には独自の傾向がある程度一貫して存在するとして、次のように述べている。「というのは、われわれの考えでは、中央組織（総同盟）は単に産業別組織の総和、したがってまったく単純な調整機関であるにとどまらないからです。それはむしろ、階級的政策の総合を行なう統一組織でなければなりません。そして産別組織はその政策に従い、それに寄与しなければならないのです」。

また、次のようにも述べている。「労働組合運動は——国民的レベルで階級的政策を追求しようとするならば——経済的事実についてだけでなく、政治的・社会的情勢について認識する活動にも不断にかかわっていなければならない、またそれは表面的問題のみに、給料袋の相違にのみとどまっていられないのです。それは自然成長的な過程ではありません。逆に必要となるのは、労働者大衆の根本的利害の一致にかんする高度な自覚です」。

そして、イタリアではこの点について高い自覚が存在しているとして、「たとえば、イタリアでは全般的な発展問題についても多くの闘争がおこなわれるのに、他の諸国ではそれがこんなにも少ないのはなぜでしょうか？ ロンドンで開発のおくれた英国北部への投資のために、あるいはパリで中部山岳地帯の工業化のために、一度でもゼネストが組織されたという話を、私は耳にしたことがありません」と述べるのである。イタリアの総同盟については、こうした階級性が注目されるべきであろう。

(b) 産別組織

CGILの産業別組織には以下のようなものがある〔（ ）内は2010年時点での組合員数〕。

Funzione Pubblica= 公務 (409,369 人)、
Filcam= 商業・サービス・観光 (379,786 人)、
Fiom= 金属・機械 (362,667 人)、Fillea= 建築 (361,878 人)、Flai= 農業・食品 (282,576 人)、
Ficitem= 化学・エネルギー・繊維 (241,936 人)
[旧 Filcem= 化学・エネルギーと Filtea= 繊維の合併組織]、Flc= 教員 (186,390 人)、Filt= 運輸 (153,785 人)、Slc= 通信 (97,187 人)、Fisac= 信用・保険 (89,233 人)、Nidil= 派遣労働者 (53,304 人)。その他、管理職組合、新聞売り子組合等があるが、省略する。

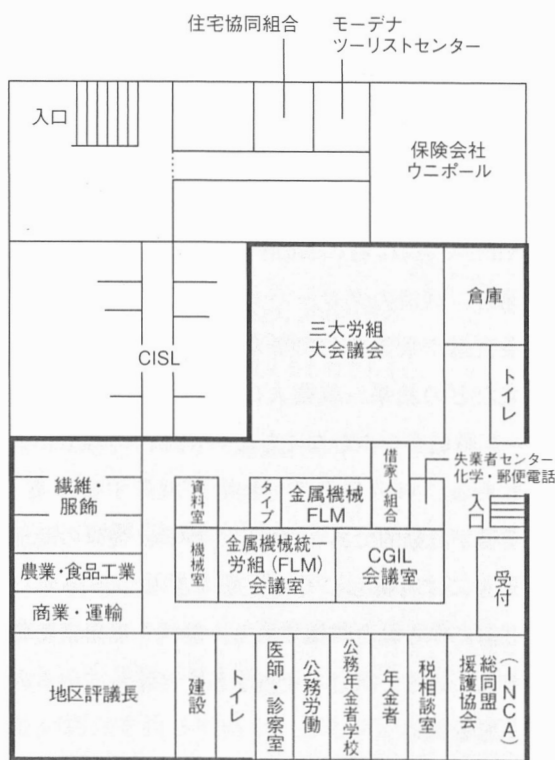
これらのうち前年に比して組合員増を果たしているのは、Funzione Pubblica、Filcams、Filt、Nidilである。特にNidilは28.5%増加している。他方、経済のグローバル化の影響を受けた産業衰退や景気悪化による企業の倒産・人員削減などの結果、就業人口の減少が組合員の減＝組織統合をやむなくしている部門（Ficitem）もある。Nidilは派遣労働者が就業する産業・業種が流動的であるため、労働者が従来の産別組合には所属しにくい点を考慮して、10年ほど前に作られた組織である。経済・雇用情勢の変化に応じて組合の組織形態を修正しているのである。

(c) 地域労働評議会

州や県、ところによってはコムーネの段階で産別地域組織が結集し、協同組合、ユニボール（保険会社）やINCA（総同盟援護協会）などと協力しながら、住民の生活問題に対応する任務を持つのが地域労働評議会である。ユニボールとは協同組合方式で労働組合、協同組合の組合員、手工業者の保険を担当する組織であり、INCAとは労働者の社会福祉・社会保障、医療に関する権利を守る仕事をしているCGILの付

属機関である。地域労働評議会は、いわば総同盟の産業別要求を超えた全労働者共通の利益追求的性格＝総同盟性を地域で追求する組織である。この組織のこうした位置づけから総同盟全国大会においてもその代議員数の半数を地域評議会から選出することとしているのである。

図2 カルビ・ノーヴィ地区労働評議会



出所 図1に同じ

太枠、着色内がCGIL分

である。この協定によって工場評議会に代わる新たな機関として、「統一組合代表」(RSU)が結成されることとなった。RSUは従業員15人を超える事業所で、労働組合のイニシアチブで結成される。代議員選出のルールは、総数の2/3が全従業員の選挙によって選ばれ、候補者リストから獲得投票数に比例して配分される。候補者リストの提出権をもつのは当該事業所に適用される産業別全国協約に署名する組合(事実上三大総同盟)と当該事業所従業員数の5%以上の署名が添付されている労働者グループである。残りの1/3は産別協定締結組合が獲得投票数に応じて直接選出するというものだった。

(b) 問題点

このルールは、組合員以外の労働者・職員層から代議員が選出される途を開いたという意味で「代表制の危機」の改善をもたらしたものの、依然、大きな問題を残していた。一つは、従業員15人に至らない事業所ではRSUは認められないという点であるが、それ以上に問題なのは、統一組合代表という名称にもかかわらず、代表機関内での意見不一致の場合の決定ルールが作られなかったことである。全国的に三大総同盟があり、組合政策が必ずしも同じとは言えない「複数組合体制」のもとで三大総同盟間の意見不一致が妥協できないものとなった時、その影響は企業レベルにも及ぶ。「統一事業所代表」内で意見が異なる時、最終的な決定をどう行なうかについてルールがなかったのである。ただ、公務の部門では、後に、次のようなルールが作られた。協約は代議員数と代議員選挙での得票数で51%を得ている組合が同意すれば

(2) RSUの構造と問題点

(a) RSUの構造

工場評議会=RSAの組織と選出ルールが定められず、三大総同盟の運用にまかされたことはすでに述べた。この状態に終止符をうち、一応のルールを定めたのが「1993年政労使協定」(政府、工業家連盟、三大総同盟による協定、以下、1993年「総同盟間協定」)

有効となる（得票数だけでは60%を得ている組合の同意が必要）。

(3) 2011年の一步前進

2009年、経済のグローバル化とそれに対応するための競争力強化を理由として従来の団体交渉システムの修正を定めた総同盟間の「分離協定」は、産業別組合のレベルでもいくつかの部門でそれを生み出した（後述）が、2010年にはFIATでも結ばれた。

経営側は休憩、交替制、義務的時間外労働などの労働条件について組合の介入の余地を認めない企業レベル協定について、“署名しなければ生産活動を他工場へ移転する”、“署名しない組合には組合権を停止する”という姿勢で臨み、CGIL=Fiomの反対を押し切って、CISL、UILと「分離協定」を結んだのである。

Fiomは経営側の姿勢をFIATに「企業主義的組合」を作ろうとする試みだとして反発した。2011年1月に行なわれた従業員全員投票は協定賛成が54%だった（FIATではFiomは少数派）。だが、全国レベルでは、こうした流れの逆転の動きも現れた。2011年6月、三大総同盟は労働者多数の意向を無視して全員を拘束する協定に署名することは無効となる、労働者の全員投票は交渉前の綱領作成段階でも行われる等の内容からなる新協定を結んだのである。これによって組合の労働者に対する代表度を測定する作業が開始されることとなった。組合代表制ルールの変更について本格的な対話が始まるのである。CGILはRSUメンバーの2/3によって承認されたとき協約は有効となるなどの提案を行なっている。

3 活動の現状

(1) 総同盟

すでに述べたように、イタリアの場合、総同盟は労使関係の全体的枠組みを規定するうえで、大きな役割を果たしている。その点を明らかにするため、近年結ばれた政労使協定で最も重要と思われる1993年「総同盟間協定」に触れたい。

その正式名称「所得・雇用政策、労働協約制度、生産関係制度支援に関する議定書」が示すように、労使関係の全般にわたる事項を扱っている。所得政策に関わる部分では、インフレを抑制しつつ、所得分配における平等を達成し、経済発展と雇用増大を促進すること、賃金と年金の購買力維持などのため政府と労使関係当事者の間で毎年2回の会合が持たれ、計画インフレ率、国内総生産成長率および雇用に関して達成すべき目標を決定することなどが謳われている。労働協約制度については、先に触れた「労働組合統一代表制」に関する規定のほか、産業別全国協約と企業または地域段階の労働協約の二段階からなること、産業別協約の有効期間は規範的部分に関しては四年、賃金部分に関しては二年とすること、企業別または地域別協約は産業別全国協約によって定められる時期・方式・範囲にそって行なわれ、それとは異なる問題を扱うことなどが規定されている。

労働・雇用関係にかかわる諸政策としては、所得保障金庫（一時帰休時の所得保障制度）の利用可能性拡大（小規模事業所や一部業種には適用されていない）、失業・不安定雇用労働者の待遇の改善、職業資格再取得・失業者再就職過程の支援と優遇などの措置が規定されている。

社会保障、失業者対策など政策・制度的な課題でCGILがしばしば大規模なゼネスト・デモを行なっていることは周知のとおりである。例えば、昨2011年にも政府の緊縮政策に反対して、他の二大労組と統一して3時間(Fiomは8時間)のゼネストを行なっている。

(2) 産別組織

イタリアにおいても労働条件の基本的基準は産別組合による全国協約(Ccni)によって決定される。それは賃金、休暇、個人と組合の権利など労働関係を律し、その基礎となる基本的制度を定めているが、同時に企業または地域での交渉・決定に託すべき事項をも定めている。企業・地域交渉に託される事項は、労働時間制、期限付き雇用契約、生産性と連動する補足的賃金待遇(プレミアム)などである。全国産業別協約と企業別協約の関係を商業部門(Filcams)についてみれば、次のようになる。労働時間制については、前者では週40時間の原則が定められているが、市場の動向、日・週・月・季節による客数の変動等を考慮し、あわせて労働者側、特に女性の生活時間と労働時間の条件や主体的要求を組み入れて、地域・企業ごとに具体的に様々な変形的労働時間制が定められる。期限付き雇用契約であれば、全国協約では、その採用数は従業員数の7%とその上限が定められているが、その枠内で臨時的注文があった場合や臨時的活動プロジェクトが立ち上げられたりした場合、さらには反復的でない事業活動繁忙などの場合、事情を考慮して採用数を交渉・決定する。生産性プレミアムは企業によって違いはある(固定額の場合もある)が、産業別賃金ミニマムにその何%かを上乗せする賃

金部分で、企業レベルの交渉によって決定され、必ずしも労働刺激的性格はない。R.ディ・ジョアッキーノは、地域・企業の特異性、多様な雇用形態の広まりのなかで、「協約システムの重心が全国レベルから企業・地域レベルに移行し」、「産業別全国協約はますます『枠組み協約』化している」と述べている。

このように位置づけられる全国産業別協約であるが、先に触れた2009年の総同盟間「分離協定」によって、この協約で定められた事項の適用除外が認められた。この総同盟間「分離協定」は産業部門交渉にも影響を与え。金属機械部門、公務部門、商業部門等でも「分離協定」が結ばれた。組合間の意見の相違は、主に、賃金引き上げ額算定で参考にする物価上昇率計算方式の修正(CGILによれば物価上昇率を低く計算することになる)と全国協約の適用除外規定であった。こうして幾つかの産業部門で企業レベル協約における産別全国協約適用除外容認の動きが広まった。この協約システム改悪の動きに待ったをかけたのが2011年6月の総同盟間協定である。協定は、「全国労働協約が何処で雇われていようと全ての労働者に共通の賃金・就業規則面での待遇の確実性を保障する労働者保護システムの核心であり」、企業別交渉が扱う事項は産業別協約によって定めるとした二段階交渉システムを再確認した。同年12月の三大総同盟が統一して取り組んだ緊縮政策反対のゼネストとあわせ考えると、イタリア労働組合にとっての逆流は克服されつつあるかに見える。

(3) 地域労働評議会

地域労働評議会は地域産別組織や総同盟援護協会などが集まって、年金、疾病、税金に

についての相談や就職の斡旋など労働・生活問題で地域住民の利益を守る活動を展開しているが、近年では、「社会契約」(contratto sociale) 協定締結活動が注目される。「社会契約」とは地方・地域のさまざまな社会問題について、組合が自治体を相手に交渉し結ばれた協定を言う。この活動に最も先進的に取り組み、成果を挙げているのが、エミリア・ロマーニャ州である。以下、この州の事例を見てみたい。

協定が結ばれているテーマは労使関係、医療政策、生活扶助、地域所得政策等である。

労使関係とは、自治体と労働協議会が交渉するというのは、制度として保障されているわけではなく、慣行として確立されているわけでもないなかで、労働協議会との交渉に自治体が応じることをさだめるものである。医療政策とは、原則的に無料で医療を受けられる医療保障制度はあるものの検査や薬剤について一部有料となっているので、それを支払えない場合、医療から排除される人がでてくる。こうした問題への自治体による補助を定めたものと思われる。地域所得政策とは税・公共料金・社会保険掛け金等の引き下げ・減免にかかわる政策である。例えば、ボローニャでは、地方公共団体が提供する公共サービスについて、一定所得以下の住民には市の予算で利用料金を減免する、また、失業者には保育料を軽減するなどのことが行なわれている。地域労働評議会は、中央政府による福祉政策の貧困化、後退が進行する中で地方自治体によってそれを補完させる活動に取り組んでいるのである。

活動は、実態としては地域の年金者組合と公務部門の組合がその多くを担っている。評

議会には地域レベルの産別組織も加わっているが、この活動への参加はこれまでのところあまり活発とは言えないようである。

こうした「社会契約」活動は10年ほど前にエミリア・ロマーニャで始まったのであるが、その全国的広まりをみると〔() 内は協定数〕、エミリア・ロマーニャ州(15)以外では、ロンバルディア(25)、ベネト(7)、シチリア(7)、トスカーナ(6)、フリウリ・ベネツィア・ジウリア(5)等となっていて、まだ全国的に広がっているとはいえないのが実情と言えよう。

むすびにかえて

以上のようなイタリアCGILの経験から、わが国労働組合の組織問題について引き出しうる示唆はどのようなものであろうか。企業別組合の産業別組合への転換が求められることは言うまでもない。同一産業内の企業間競争が組合の企業主義を促しているからである。だが、産業別組合に転換すれば全てがうまくいくというものでもない。産業別協約による労働条件の最低限基準を企業内で確保する企業レベルの組合組織も必要である。期限付き雇用問題一つ挙げても、臨時的・一時的業務の繁忙の際にその採用を限定するためには、企業レベルで業務の実態を正確に把握し、それに沿って会社側の期限付き労働者採用を規制していくまともな組合が必要だからである。

企業・職場レベルのたたかいを強化するという方向については、今日の日本の組合の現状からすれば確かに現実的方向と思われるが、その場合も、同一産業内の企業間競争を規制することなしに労働条件の本格的な改善・向上はありえないという意識を育てることを絶

えず追求することが求められる。一企業での労働条件改善は、企業間競争激化の下では維持する事が難しいからである。さらに今日の経済のグローバル化＝工場の海外移転攻撃のもとでは、FIATのように強力な資本対抗的組合潮流があっても、それが少数派である限り、企業レベル組合が企業主義的方向に引きずられる可能性は避けられない。総同盟組織に結集した政府・経営者団体の社会的責任追及も不可欠のたたかいになる。

総同盟（ナショナルセンター）について言えば、わが国ナショナルセンターの一つ、全労連が追求している政策・活動はCGILにも似て、優れて階級的と言いうる。非正規雇用問題への取り組み、最低賃金引き上げ闘争、社会保障制度改悪反対の活動などがそれである。違いは専らたたかいの規模、広い国民諸階層への浸透度にある。それは組織規模の小ささから来ることであろうが、各単産・単組の組合員レベルでのそうした課題への姿勢にも一因を持つように思われる。不躰な論評になったが、さまざまご教示をいただければ幸いである。

（さいとう たかお・労働総研常任理事・群馬大学名誉教授）

〈引用・参考文献〉

河野穰『イタリアの危機と労資関係』、新評論

岡田全弘『イタリアの階級的ナショナルセンター』、合同出版

ルチアーノ・ラーマ（松田博訳）『イタリアの労働運動』、新日本出版社

宮前忠夫「イタリア労働組合運動の新たな転機」、『賃金と社会保障』

斉藤隆夫『戦後イタリア労働組合史論』、お茶の水書房

Idomeneo Barbadoro, Enciclopedia del sindacato, Teti

editore

ROBERTO DI GIOACCHINO, TERZIARIO E
CONTRATTAZIONE, EDIESSE

Banca dati Contrattazione territoriale sociale

RRassegna Sindacale 2011、の各号

米労働組合運動にかんする 基本的な整理

岡田則男

今日の米国労働運動をおもに3つの側面から整理してみた。

第1は、米国の労使関係、団体交渉がどのような制度のうえになりたっているか。

第2は、これに関連して、団結権の強化をめざすたかいと、これに真っ向から挑戦する「団結しない権利」擁護の勢力の側からの攻撃がいま大きな問題になっていること。

第3に、アメリカの労働組合運動のナショナルセンターの米労働組合総同盟・産別会議(AFL - CIO)その他の運動が現在どういう状況になっているかである。

1 米国の労使関係

米国の労使関係は「全国労働関係法」(National Labor Relations Act)に規定された。1935年にニューディール政策実施の一環として制定されたもので、労働者が自主的に組織する権利、みずから選んだ代表を通じて団体交渉を行う権利、労働者相互の援助、保護のために一斉行動をおこす権利などの団結権、労使交渉の対等性を保障したものであった。(上院議員ワグナー〈R. F. Wagner 1877-1953〉が提案したのでワグナー法と呼ばれている。)

しかしそれから12年目の1947年に修正(改悪)された。労使関係法(Labor-Management Relations Act)である。ロバート・タフト上院議員(上院労働委員長)とフレッド・A・ハートレー(下院労働委員長)が提案したので「タ

フトーハートレー法」とよばれ、労働組合を脅威とみなして、その活動をできるだけ制限しようとする、次の内容が特徴的である。

▽クロズドショップ制(組合員のみを雇う事業所)を違法とし、労働者の「団結しない権利」を保障する。

一労働争議(ストライキ)にさいして大統領が、国民の健康もしくは国家の安全を脅かすと判断した場合に調査委員会を任命して調査し、ストライキをやめさせるために80日間の差し止め命令を下すことができる。

▽第二次ボイコット(secondary boycott provisions)、縄張り(jurisdictions)争いによるストライキなどの禁止(労働組合がストライキや経済要求を訴えるさいには、その企業への部品などを納める下請け業者suppliersが納品ボイコットをしてストライキに協力することを禁止する)。

その後もさらに1959年にThe Labor Management Reporting and Disclosure Act(ランドラム——グリフィン修正法)が成立するなどして労働組合にたいする規制がつよめられていった。たとえば、定期的にローカル(全国組織の支部)の組合役員を秘密投票で選挙すること、組合員から不適切な選挙が行われたとの指摘があったら労働省が調査することなどが含まれていた。これは、労働組合のなかでもとくにチームスターズ、沖仲士組合、鉱山労働組合などで組織犯罪がらみの腐敗がおきたこ

とへの対処を理由にしたものでもあった。

2 労働組合と労使交渉

労働組合はどのような手続きで結成され、団体交渉がおこなわれるのか。米国独特の仕組みがつくられている。

全国労働関係法 National Labor Relations Act は排他的交渉単位制度を採用している。

〈労働組合の結成〉

労働組合の結成という場合、それはこの「排他的交渉代表」(exclusive bargaining representatives) をきめることである。

労働組合を立ち上げるには、交渉単位の労働者の30%以上の署名カードを集めて使用者に承認させる「カードチェック方式」(80年代以降ほとんど例がないといわれる)か、それにもとづいて全国労働関係委員会(NLRB)管理下で役員選挙をおこない、過半数の支持を得る必要がある。現実には、使用者側の妨害でなかなか選挙にまで到達しない場合が圧倒的に多い。

ちなみに、労働組合の選挙がおこなわれるのは以下のような場合とされている。(1) 新たに労組が代表権の証明を求めるとき、(2) 労働者が既存労組の代表権の否定を求めるとき、(3) 使用者が既存労組の代表権の否定を求めるとき、(4) 労働協約の適用を受ける組合員以外の労働者が労組に負担金を払っている場合、その負担金の支払い中止を求めるとき、(5) 労組組織に変更があった場合、使用者または労組が証明を求めるとき、(6) 使用者または労組が交渉単位の確認を求めるとき。

労働者が団体交渉権を獲得する(労働組合を結成する)際に、当該職場で投票によって過半数の支持をえなければならないとなっている。

その過程には、NLRBが介入するので時間がかかっていた。オバマ政権下のNLRBは2011年に、このプロセスを早めるようルール改正をめざした。それまで労働組合を自由につくる法律(EFCA)を制定して手続きを簡素化しようという要求、運動があったが、共和党、財界の強い反対で廃案になっていた。そのためこの趣旨を達成するためにNLRBが動きだした。月に6万5000件その提案が発表され、7月には公聴会が2回行われて一般の意見も6件寄せられた。NLRBは11月の会議で賛成2(民主党系)、反対1(共和党系)でその草案を承認した。12月にその一部が最終決定となり、法律として公示され、2012年4月30日に施行された。使用者側の妨害がつきものの組合結成選挙が、すこしスピードアップされた。

〈交渉〉

このようにしてアメリカでは排他的交渉単位制度の下で団体交渉が行われる。団体交渉でとりあげられる内容は、賃金、労働時間、健康保険料の負担の割合、退職者にかかわる年金や健康保険の条件などが含まれる。非正規を雇う場合の条件(割合など)が含まれることもある。労働協約は有効期間が3~4年が多い。団体交渉の時期は産業、企業によってバラバラであるため、日本の春闘のような全米いっせいの賃上げ交渉はない。

パターン・バーゲニング(pattern bargaining)という交渉の産業別のプロセスがある。全米自動車労組(UAW)、チームスターズ(トラック運転手労働組合)の労使交渉が知られている。

自動車の場合、まず、ゼネラルモーターズ(GM)、フォード、クライスラーの三大メーカー(ビッグ・スリー)のうち、その交渉年でいち

ばん UAW の要求を勝ち取りやすい企業を選定し、その結果（成果）が批准されたらそれをパターン協定（pattern agreement）として宣言し、他の2つの企業の経営側に示し、同じ水準を受け入れるよう迫るという方法である。パターン・パーゲニングは、労働者間の競争で向上をめざすのではなく「底辺」に向かって競争（race to the bottom）するようになるのを防ぎ、今後の賃上げを前進させる共通の基盤をつくるという意味があった。自動車、鉄鋼、ゴム、石炭、航空、梱包、トラック輸送、石油、電信電話などでやられていたのであるが、近年めっきり衰退している。

チームスターではかつてはこの方式で40万人をカバーしていたのが、最近では5万人になったという。国際競争力強化を口実としたリストラをすすめるため、組合を認めなくても操業できる南部の規制の緩やかな地方への生産拠点移転などがおこなわれたことも大きな要因となっている。そのもっとも典型的な例が、自動車産業においてクライスラーが破たんし、政府の救済をうけ、UAW が譲歩してリストラ、減量経営を受け入れたことだった。

〈不当労働行為〉

不当労働行為があった場合の、全国労働関係委員会（NLRB）による行政救済が定められている。使用者の不当労働行為として禁止されている行為は次のような内容である。

▽労働者の労働組合を結成する権利、加入する権利、組合を援助する権利、従業員の代表者をつうじて団体交渉をおこなう権利、団体交渉その他の相互の支援保護の目的のためにストライキなどの一斉行動に参加する権利を、使用者が妨害すること。

▽使用者が作った労働組合、あるいは使用者が支配する御用組合（company unions）を違法とする。

▽労働組合活動を理由に、採用、解雇その他の雇用面で差別することを禁止する。

▽NLRB に提訴したり証言した従業員を解雇したり差別したりすることを禁止する。

▽従業員の代表（組合）との団体交渉を拒否してはならない。

3 E F C A 従業員自由選択法案

米国の労働組合組織率は80年代からずっと低下し続けている。90年代半ば過ぎごろからAFL-CIO が組織化キャンペーンを始めたが、低下傾向は続いている。2012年1月21日、労働統計局は2010年の労働組合組織率が初めて12%台を切って11.9%となったことを明らかにした。前年の09年は12.3%だった。このうち民間企業が前年の7.2%から6.9%へ、公共部門が前年の37.4%から36.2%へとそれぞれ下がった。下げ幅を見ると民間企業が0.3ポイントだったのに対し、公務が1.2ポイントで大きく落ち込んでいる。公務のうち組織率が高いのは地方公務員の42.3%、教育・図書館関係37.1%。民間の組織率の高い産業は運輸、電力がそれぞれ21.8%、通信15.8%、建設13.1%であった。組織率が最も高かった州はニューヨークで24.2%、もっとも低かったのはノースカロライナの3.2%だった

組合員数では、建設業が23万7000人減、地方政府が19万7000人減、ヘルスケア・ソーシャルアシスタンスが7万人減、連邦政府が5万6000人減、製造業が5万2000人減。産業別でみても地方、連邦合わせて公務の組合員数が最も大きく減った。組合員総数では、前年の

1530万人から61万2000人減の1470万人となった。2008年からの減少数をみると140万人減。1983年からの過去30年間では、8.2ポイント減であった。

こうした労働組合の組織率の低下は、経済危機のなかで企業がいつそうのリストラを進めているなかで起こっている。日本その他多くの国と同じである。労働者の賃金を抑制し、医療保険や退職者への給付などのコストをできるだけ抑えようとするなかで、世論調査ではやはり「労働組合は必要だ」という人が4割を超えている。にもかかわらず、実際には労働組合は力が低下してきている。

そこで問題になるのは、さきほど触れたように、労働組合を結成しようとする、そこには厚い壁が立ちはだかっていることである。前述の全国労働関係委員会（NLRB）の監督下での役員選挙も、制度はあっても実際にこの手続きで成功した例はきわめて少ない。そのため、労働組合を結成しやすくする法律の制定を既存の労働組合は一貫して要求してきた。

2009年に「Employee Free Choice Act」—日本語では「従業員自由選択法」などと訳されている—が議会に提出された。この法案は、さきほど触れた「カードチェック方式」つまり、労働者が組合に加入して組合員カードを受け取り、その数がその従業員の半数を超えれば、全米労働関係委員会は、その組合を承認しなければならない、という内容が中心だった。また、経営者側の不当労働行為に対する罰則の強化、組合成立後に最初に取り交わす労働協約に経営側が誠実に対応しなかった場合の罰則などが織り込まれていた。

しかし、経済が弱まっているなかでも最大限の利潤をあげようとする財界、大企業などは、

こうした規制はもつてのほかであるという立場から、執拗な反対キャンペーンを繰りひろげた。資本家側は、「カードチェック方式」を認めれば、「民間部門で、労働者が秘密投票によって労働組合を結成するかどうかを決定する権利を奪ってしまう」という言い分で抵抗したのである。

議会では上院で共和党がフィリバスター（議事進行妨害）戦術を使い、不成立にしてしまった。2010年の中間選挙で翌年1月から共和党多数になった議会でこの法案を通すことはいっそう困難になった。

〈NLRB 全国労働関係委員会〉

労働問題を監督する米国の機関は全国労働関係委員会（NLRB）という独立行政機関である。中心的な労働法である全米労働関係法を施行する。不公正な労働慣行を防止あるいは是正する権限と、従業員が団結し、交渉代表としての組合を組織するかどうかを選挙によって決める権利を保護する権限を与えられている。もともと労働関係法の一環として設立されたもので、構成は5人。最低でも3人選出されていなければならない。大統領が指名し上院が承認してメンバーになる。任期は5年でそれぞれのメンバーの任期が切れるたびに次のメンバーを決める。

ここも二大政党間の争いの場で、その時の政権が共和党であれば、新しいメンバーを選任するばあい共和党大統領が指名し、議会も共和党多数であれば共和党寄りの人になり、5人中3人が共和党寄りであれば、提訴されてくる問題は資本寄りの判断を下すことになる。最近までは最低人数の3人で構成（民主党系2人・共和党系1人）されていたが、2011年12月で民主党選出の委員1人が退任となり、昨年1月より定足数を1人欠けるためNLRBの機能停止と

いう事態になったため新たな委員を決めなければならなかった。NLRBをつねに目の敵にしてきた共和党はこれを機にNLRBを停止してしまおうとくらんだが、オバマ大統領は議会の休会中に行使できる「大統領任命権」(recess appointments)を行使し、1月4日に新たに3人の委員を任命した。民主党が3人、共和党が2人の民主党多数になったが、5月に共和党のメンバー(1月に就任したばかりのTerrence Flynn)が、共和党の大統領候補ミット・ロムニーの顧問に秘密文書を漏洩した疑いで辞任したため、現在民主3人、共和1人になった。

NLRBの党派構成は、さまざまな労働問題に大きな影響を及ぼす。たとえばブッシュ政権の最後の年の2008年、従業員がストライキを行った場合に経営者はスト代替要員を臨時に雇って操業を確保することが多いが、ストライキが解決しても、代替要員を雇ったからストから職場復帰した労働者を雇わないとしても、全国労働関係法に反しないとの判断を下した。このときは共和党多数のNLRBだった。

最近では、5月5日、航空機メーカーのボーイング社がサウスカロライナ州に、労働組合のない(つくらせない)工場を開設する計画にたいし、NLRBが、違法だとして待ったをかけた。同州は、企業は雇用の条件として従業員に組合に加入しない権利を認めている。NLRBの判断にたいして共和党の上院議員が抗議するという事態が起きた。

〈団結権にたいする攻撃〉

いま米国で最大の労働問題のひとつは、公務員を中心に団結権にたいする攻撃が強まっていることである。一方では、団結権の強化をめざす(労働組合を作りやすくするためのたたかい

など)たたかいが高まってきたのに対し、これに真っ向から挑戦する「団結しない権利」を擁護する勢力の側からの攻撃も目立っていることである。米国各地で州財政危機を口実にした社会保障、医療、教育など住民のための諸施策の切り捨てが進むなかでの公務員の権利にたいする攻撃は米国も例外ではない。ウィスコンシン、オハイオ、インディアナ、マサチューセッツ、オクラホマなど多くの州で公務労働者にたいする攻撃があったが、とくに注目されたのはウィスコンシンであった。

ウィスコンシン州では2010年の中間選挙で民主党候補をやぶって知事になった共和党のスコット・ウォーカーが、州の財政赤字を削減するための財源確保、支出削減を至上命令として、前知事の時代に公務労働組合とかわした協約を破棄して、健康保険料と年金基金拠出の労働者負担を大幅に引き上げると宣言した。さらには、公務員の団体交渉権を事実上奪う(インフレ上昇分を上回る要求などは交渉しない、など)州法を打ち出した。米国のなかでも「民主主義の実験室」とよばれ、団結権等労働者の権利を早くから確立したウィスコンシンは、公務労働者の団体交渉権を最初に確立した州のひとつである。州の公務員約3万人の労働組合が反対に立ちあがった。共和党多数の州議会下院は知事が提案した財政削減案を承認した。民主党の議員は知事に交渉を求めたが拒否されたため、上院で阻止しようとして、定足数不足で採決ができないようにこぞって隣のイリノイ州に「脱出」した。ウォーカー知事は3月1日、学校への補助、低所得者のための医療費、地方自治体などの予算を合計15億ドル削減する予算案を議会に提出した。それは、公務員の健康保険料、年金基金の労働者負担の割合を引き上げることを

前提にしたものであった。州議会は下院を通過させた後上院で、民主党欠席のまま強行採決した。これに対し、労働者側は州知事をリコールする運動を開始した。州法により知事就任から1年を経ないとリコール請求ができないことから、11月から請求署名が始まり、12月なかばまでの4週間で50万筆以上が集められた。

オハイオ州では、州知事が労組側との協議もせずに公務労働者の団結権を奪い、組合費を集めることもストライキをおこなうことも制限する法案を議会に提出し、3月議会で可決成立させた。しかし、労働組合運動、地域運動、住民からの強い反対の声を背景に11月、同法律を廃止すべきかどうかをめぐる住民投票が行われ、廃止賛成多数（63%）で、労働者側が大きな勝利をおさめた。

3 アメリカの労働組合運動のタイプ

米国の労働組合の多くは産業別に組織されているが、実際の活動は、職場または地域単位に置かれる支部（ローカル）が中心である。大きく、以下のA～Cの3つのタイプがある。

〈A1〉 メインストリーム（AFL-CIO と CtW 連合）

1995年にAFL-CIO（米労働総同盟・産別会議）の大幅な指導部交代があった。2005年から、有力な大手の単産がAFL-CIOを脱退してCtW Federation（勝利のための変革連合）という新しいナショナルセンターを発足させた。

〈A2〉 自主的運動（UE）電気無線機械労組

〈B〉 IWW 系（Industrial Workers of the World-- 直接行動的）

労働関係法のもとでの団体交渉ではなく、直

接行動によって、スターバックスなどで要求実現運動をやっている。スターバックス労働者は2004年にIWWに加盟する労働組合であることを宣言した。3年前、スターバックスの労働者は、キング牧師を記念する日（国の休日）を尊重し、具体的には、ほかの国の休日と同様に休日割増手当（1.5倍）を適用せよと要求した。賃金は貧困ラインそのものという低さである。

〈C〉 連帯系

(1) 「労働者センター」 worker centers; workers' centers として、未組織の低賃金労働者（レストラン、建設、日雇い、農場）やヒスパニックなどの移民労働者が結集。130ぐらいあるといわれている。

(2) インターフェイス Interfaith worker justice という、さまざまな宗教的価値観をもつ低賃金労働者の運動のネットワークがある。1996年から始まり、全米で70の委員会やグループができていているという。

この背景には、ほとんどの鶏肉加工労働者、半数以上の介護労働者、約半数のレストラン従業員、圧倒的に多くの農業労働者にたいし、賃金法（公正労働基準法＝労働時間・賃金基本法）を踏みにじり基準以下の賃金しか払っていない、という状況（労働省の調査）がある。この運動を始めたのはキム・ボボという女性で、祖母の遺産を元手にしておこした。アメリカにはさまざまな宗教の信者がいる。そうしたさまざまな宗教的な価値観にもとづいて労働者、とくに低賃金労働者、既存の労働組合に入っていない労働者が参加する運動として取り組まれている。地域のさまざまな団体と一緒に、賃上げ、医療、年金、安全な労働条件などを要求して交渉するなど活動している。すくなくとも70以上の組織がある。

(3) Jobs with Justice 運動というのがある。1987年に始まった運動で、とくに労働者の権利の向上をめざす。地域の広範な草の根のさまざまな運動の共同行動である。労働者だけでなく、学生、教会の人々も参加している。地域の労働組合などの組織を通じて、個人が直接参加する。交渉団体としての労働組合を認知させるたたかいもある。

〈AFL-CIO の問題〉

AFL-CIO は1995年に指導部が大幅に交代し、ジョン・スウィーニー議長が就任したときから「組織拡大」を重要課題にかかげた。実際には、組織化はそれほど目立った成果はあがっていない。組織現勢は1220万と発表している。

多くの企業で経営側が労働組合のたたかいを押しつぶそうと、とくに労組に加入しないよう労働者に嫌がらせをするなか、従業員自由選択法(EFCA)の実現をかちとって、労組結成を容易にすることは焦眉の課題であったが、具体的な行動としては議会にeメールをおくりつけて圧力をかけることぐらいしかやっていない。草の根の大衆的な行動はなかった。

最近 AFL-CIO が強調している活動としては「ワーキング・アメリカ」という、労働組合員以外の労働者をも結集するようなキャンペーンがある。この7年間に会員数が320万になったという。労働者に関する問題の研究調査、教育活動、宣伝、ロビー活動、地域活動の組織化など、会費なしで利用できるとしているが、会議があるわけではなく、活動参加型ではない。

AFL-CIO の昔からの大きな弱点のひとつは、米国の戦争、対外干渉への対応がきわめて弱い

ことである。イラク、アフガニスタン戦争の問題を AFL-CIO の課題から避ける傾向は依然変わらない。イラクにかんしては、一般世論が強く要求している米軍の占領終結と撤退を求めるのではなく、労働組合を禁止しているイラク政権への抗議を表明するにとどまっている。

2003年のイラク侵攻の直前からイラク戦争反対の運動が盛り上がり、労働組合の間では USLAW 反戦労働組合連合がつくられ、AFL-CIO は地方組織が参加していた。しかし、全国指導部はこの運動にきわめて消極的である。

国の外交政策問題になると、批判どころか、国務省の別働隊になることがある。2002年4月にベネズエラでウーゴ・チャベス大統領の政権崩壊を狙ったクーデター事件が起こったとき、AFL-CIO は、反チャベスの労働組合を支援したことがわかっている。要するに、米国が世界の民主主義の指導者であるという観念が AFL-CIO の指導者たちにはしみついている。二大政党制を受け入れ、民主党の応援団になっており、外交政策問題では、イラク、アフガニスタン関係などで問題が指摘されていても、政権の政策を批判しない。

2001年の9・11同時多発テロのあと、当時のブッシュ政権下で「テロとの戦い」が宣言され、安全保障優先の政府の大方針によって、港湾労働者が典型的だったが労働組合の争議に政府が介入し、闘争をつづけられなくなった。テロとのたたかいは、国内で民主主義的自由に制限を加えることをともなっていた。AFL-CIO も、もう一つのナショナルセンターである CtW のいずれも本気で取り組まなかった。

(おかだ のりお・労働総研理事・ジャーナリスト)

現代アメリカ労働運動の断面

——組合の力量、組織形態および政治思想に関する覚書——

兵頭淳史

はじめに

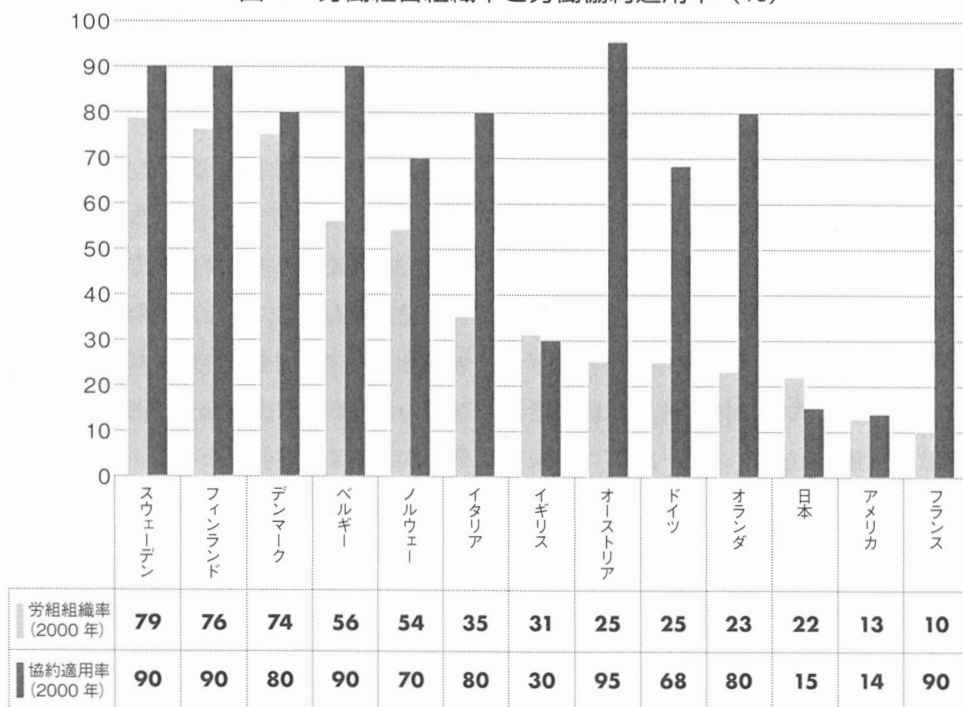
アメリカ合州国の労働運動といえば、日本では、戦後初期においては「産業別労働組合の本場」、冷戦期にはビジネス・ユニオニズムと反共主義の拠点、そして昨今では「社会運動ユニオニズム」の聖地、といった具合に、各時代においてとりわけ強いイメージを前面に打ち出す形で語られることが常であった。しかしながら、それぞれのイメージは各々の時代におけるアメリカ労働運動像の一面を確かに照らし出すものではあれ、その実像は、おそらく日本の労働運

動よりも複雑かつ多面的であり、上述したようなイメージだけによってアメリカの労働運動・労働組合を論じつくすことはできない。

無論、そのような複雑な相をもつアメリカの労働運動を体系的に論述することは、筆者の十分なしうところでもない。ただ、アメリカ労働運動の多面性・複雑性を理解する手がかりとして、日本ではあまり知られていないであろういくつかの事実を書き留めておくことも、あながち無駄な作業ではないであろう。

本稿は、アメリカにおける労働組合の「弱さ」と「強さ」、また「産業別労働組合」の実像、そ

図1 労働組合組織率と労働協約適用率(%)



出所：浅見和彦「日本の労働組合運動はどのように再生しつつあるのか」『季論 21』13号、2011年。

して、労働組合と政治思想、とりわけ社会主義とのかかわりという各側面から、とくに日本との比較を念頭におきつつ、アメリカ労働運動の日本ではあまりよく知られていない相貌について断片的に素描することを試みたものである。

1 アメリカ労働組合運動の「弱さ」と「強さ」

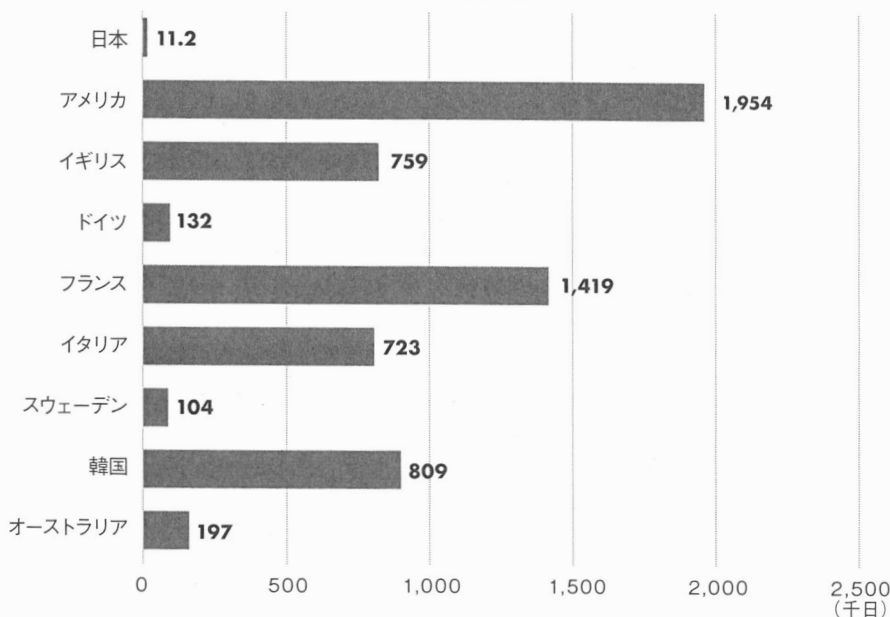
図1は、先進各国の労働組合組織率と労働協約適用率を比較したものである。

このグラフを見る限り、先進各国のなかでもアメリカは日本と並んで組織率・協約適用率とも最低水準である、というよりむしろ日本をも下回る水準であり、労働組合の極めて弱い国であるという印象を裏書きするものとなっている。無論、欧州諸国との比較で労働組合の強弱を論じる限り、そうしたイメージはあながち間違いとは言えないであろう。だが、アメリカが日本と同程度、あるいは日本よりも労働組合の弱い国である、という結論もまた、こうしたデータから導き出せるのであろうか。

ここで注目しなければならないのは、図2のデータである。これは各国の労働損失日数を比較したものであるが、日本はこの数値でもやはり世界で最低クラスであるのに対し、アメリカは群を抜いて高い水準にある。これは、日本とは全く異なり、アメリカが今なおストライキの頻発する国であることを、つまりは、労働組合の活性度が際立って高い国であることを示唆している。このことは、いくつかの代表的なケースが提示するイメージと合致するところであろう。例えば2008年9月には、西海岸シアトル地域を拠点とする世界最大の航空機メーカー・ボーイング社の労働者が全面ストライキに突入し、ほぼ2カ月にわたって操業停止に追い込んだ末に勝利している。このように、日本とは全く異なり、実はアメリカでは、大企業であろうとも、労働組合が組織されている職場においては緊張感をはらんだ対抗的な労使関係が健在なのである。

また、少なくとも筆者が滞在した北部東海岸の大都市圏に限って言えば、街頭や広場における労

図2 労働損失日数の国際比較（2008年）



出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際比較 2011」

労働組合組織や組合員による集会やデモ・アピールは、東京など日本の大都市に比べてもより頻繁に目にするし、そのような集会への参加者の年齢構成は日本の同様な集会参加者のそれよりも概して若く、会場はミリタントな雰囲気満ちている。

さらに興味深いのは、ビルの建設現場などに、組合名（支部名）の入ったバナーが常に掲げられていたり、電話会社の工事・顧客サービス用車両の窓に、組合名の入ったステッカーが貼られていたりすることである。別に争議中というわけではなく「平時」でのことである。争議中の労働組合員が組合員であることを示す腕章を着用しただけで当該労働者の処分をめぐるさらに紛争が激化するといった状況が当たり前にある日本と比較してみれば、このような労働組合組織の存在ないしは組合員であることを日常的にアピールすることが自然であるという労使関係や社会的雰囲気のもつ意味は大きい。

組織率という表面的な数値の上では日本より低位にあろうとも、アメリカ合州国の、少なくとも北東部、西海岸および五大湖地方など労働運動の伝統が根づいた地域においては、労働組合が社会のなかで示している存在感が日本のそれよりはるかに強いことは、こうしたことから見てとることができるのではないだろうか⁽¹⁾。

2 産業別労働組合の実態

ところで、「欧米の労働組合は産業別労働組合である」という理解は常識的なものとなっている。そして産業別労働組合とは何かといえは、「同一の産業で働く労働者が企業の枠を超えて単一の全国組織である産業別の労働組合に個人として加盟するものであり、単位組織も企業別ではなく地域別であり、交渉は産業別経営者団体と行って統一労働協約を結ぶものである」と

いった捉え方が一般的である。

しかしアメリカの産業別労働組合はそもそもこうした定義にあてはまるものではない。アメリカの産業別労組の典型組織とされる全米自動車労組（UAW）などでも、団体交渉は基本的に産業別組織と各企業との間で（日本で言う対角線交渉の形で）行われ、協約も企業または事業所単位で締結される。「ローカル」と言われる基礎組織も地域単位ではなく事業所単位の組織である。

さらに、この自動車労組のようなブルーカラー主体の伝統的な大組織の存在する産業ではなく、ホワイトカラー主体の産業などになると、組合組織のあり方は、上述したような「産業別労働組合」のステレオタイプなイメージからはさらに遠くなり、ある意味、日本の労働組合と類似した側面も看取できるのである。

その一例として、ボストン新聞労組（Boston Newspaper Guild = BNG）のケースをとりあげてみよう。BNGは全米コミュニケーション労組（CWA）の一支部（ローカル）であり、TNG-CWA Local 31245 という正式名称をもっている⁽²⁾。上述したような産業別労働組合のステレオタイプなイメージからすれば、BNGというのは地域的産業別労組としてマサチューセッツ州ボストンの新聞労働者を、所属企業に関係なく網羅的に組織する労働組合ではないか、と思われるかもしれない。しかし実際にはBNGは、ボストン圏最大の発行部数を誇る新聞『ボストン・グローブ』の発行を主たる事業とするボストン・グローブ社の従業員だけを組織する労働組合である⁽³⁾。ボストン地域にはもうひとつの有力紙『ボストン・ヘラルド』が存在するが、その従業員を組織するのはボストン都市圏新聞労組（The Newspaper Guild of Greater Boston）という別の組織体であり、これもまたCWAの一支部ではあるが、BNGとの

間に連携や共闘関係はほとんどない。もちろん、ボストン地域における新聞産業の統一交渉や統一労働協約などというものも存在しない。また、CWA はマスコミ関係だけではなく電気通信産業等の労働者も組織する組合であり、ボストン地域では電話・インターネット接続大手のベライゾン の従業員を組織するローカルなど有力な支部もいくつか存在するが、こうした支部とも、争議時に産別を超えた支援などが組まれる場合はともかく、少なくとも日常的な組合活動の局面においては没交渉である。そして BNG は基本的には、上部組織の関与なしに自主的な判断の下に、経営側と交渉・争議・妥結などの局面における意思決定を行ってゆくのである⁽⁴⁾。

このように見たとき、BNG の組織のあり方に日本の企業別労組と相当に類似した点を見出すことは容易であろう。だが誤解してはならないが、だからといってこの労働組合は日本の主流派企業内労組のように労使一体的な組織というわけではない。BNG は直近においても、経営側による合理化に対して反対闘争を展開しているといった点で、「左翼的」であるとか「労使対決型」労組とは言えないまでも、資本や経営の論理からは一定の自律性を保つ労働組合であることは間違いない⁽⁵⁾。もちろん、日本と同様、アメリカにおいても紙媒体としての新聞産業の構造不況業種化が進展するなか、2009 年には『グローブ』紙が廃刊の危機に追い込まれ、BNG も賃下げと人員削減を含む大幅な譲歩を強いられることになるなど、厳しい状況に立たされており、BNG がお世辞にも「強い労組」であるとは言い難いことは、関係者自身が認めるところである。しかし同組合リーダーの語るところによれば、BNG にとって「弱さ」の大きな要因となっているのは、「企業別」的な組織形態ではなく組合内部における職種間対立だという⁽⁶⁾。

3 労働組合運動と社会主義

さて、アメリカ合州国といえば、有力な議会政党として社会（民主）主義政党・共産主義政党が存在したことがない、先進国のなかでは例外的な国として知られているが、労働組合にもまた、ヨーロッパや日本など他の国々とは異なり、社会主義思想・運動の影響がほとんどない国というイメージが存在する。しかし過去にさかのぼれば、アメリカにも社会主義思想と強い結びつきをもった労働組合が有力な組織として存在していたという歴史がある。例えば世界産業労働組合 (IWW) である。

IWW は、20 世紀初頭、それまで職人的な熟練工（大半は白人男性）から構成される閉鎖的な職種別労働組合ばかりであった北米で、初めて不熟練労働者をも包含し人種や性の別なく組織する大衆的な労働組合の建設を進めた組織であり、同時に、労働組合の直接行動を重視する急進的な社会主義である革命的サンディカリズムに立脚する政治的な組織でもあった。アメリカにおける産業別労働組合運動の先駆となり、最盛期の 1910 年代には数十万人もの労働者を組織したこの IWW は、その後資本家・政府の弾圧と内部対立によってその後急速に衰退して表舞台から消えさり、戦後は 2,000 名程度の小さな組織として、人々にほとんど知られることもなく、ひっそりと存続してきた。

ところが 21 世紀に入り、IWW の存在は突如として再浮上することになる。今や全世界でチェーン展開し、知らぬ人のないアメリカ発の巨大カフェ・チェーン「スターバックスコーヒー」を舞台とする組織化である。2004 年にニューヨークの数店舗を拠点とするスターバックス労働組合 (Starbucks Workers Union = SWU) が公然化した。これが IWW 傘下に組織されたものであった。以来、SWU は、スターバックスのもつ華や

かな企業イメージの陰に、低賃金や一方的な解雇の横行、さらには多くの労働者の無保険状態に象徴といった劣悪で不安定な労働条件が存在することをアピールし、さまざまな形での闘争をくり広げてきたが、それを通じて IWW の名を再び全米に知らしめることにもなったのである。

しかし留意しておかねばならない重要な点として、SWU は、実は団体交渉権をもたず、経営者と交渉することが（少なくとも公然とは）できないという事実を挙げておかなければならない。本誌掲載の岡田論文に詳述されているように、アメリカの労働法制には、日本とは異なり、労使交渉の単位となる職場や企業で働く労働者の過半数の支持を得なければ、しかも原則として政府機関である全米労働関係局（NLRB）監督下の選挙（組合承認選挙）を通じてそれを獲得しなければ、団体交渉権をもつ労働組合として認められないという制度（排他的交渉代表制）が存在する。

だが SWU は、NLRB の権威を認めず、組合承認の法的な手続きを事実上無視し、かつ拠点であるニューヨークにおいても少数派にとどまっている。それゆえ、SWU は団体交渉や合法的なストライキを武器とすることはできず、それに代わり「直接行動」に訴えるのである。「直接行動」としても別に武力闘争やテロリズムということではなく、ピケ、ボイコット、デモ、マスコミ・世論へのアピール、司法機関への告発など、団交や争議権行使以外のあらゆる合法的手段に訴えるという意味であるが、彼ら自身は、少数でも自覚した労働者が世界中で手をつなぎ、こうした直接行動によって企業と世界を変革するという「連帯労働組合運動」（Solidarity Unionism）を誇り高く掲げている。それはまさに革命的サンディカリズムの現代アメリカ版の表現と言ってもよい⁽⁷⁾。

そして実は、今日のアメリカにおける労働組

合運動のなかで、急進的政治思想ないしは社会主義と密接に関係した動きが見られるのは、SWU / IWW のようなマイナーな潮流に限定されるものではない。90 年代後半における労働組合運動をめぐる激動のなかでアメリカ労働運動のメインストリームと言すべき組織に生まれた注目すべき動向にも、実は底流において社会主義運動との深い関係が見出しうるのである。

「社会運動ユニオニズム」という言葉に象徴される、90 年代アメリカにおける労働組合再活性化とビジネス・ユニオニズム批判の流れを典型的に示した動きのひとつが、アメリカの労働組合のなかで最も保守的で腐敗した労働組合と見られてきた全米トラック運転手労働組合（チームスターズ）が変質し、1997 年には全米最大の小荷物輸送会社 UPS でパート労働者の正規化を要求する大ストライキを打ちぬくまでに戦闘化したことであった。チームスターズのこのような変貌をもたらしたのは、チームスターズ民主化同盟（TDU）による内部批判・改革運動であったことはよく知られているが、実はこの TDU を組織・主導したのは「国際社会主義者同盟」（IS）という社会主義組織だったのである。

IS は、その源流を 1960 年代半ばに形成されたカリフォルニア大学バークレー校（UC バークレー）の急進的學生グループに辿ることができる。周知のように UC バークレーは 60 年代後半に高揚したアメリカにおける学生運動の最大の拠点のひとつであり、大学の民主化や公民権、ベトナム反戦などの争点をめぐって激しい闘争が展開されていたが、そんな学生運動組織のなかでも、反スターリン主義的社会主義を掲げるとともに、労働者階級との共闘、労働運動への参加を強く志向するグループによって 1969 年に結成されたのが IS である。そしてこの IS 結成時からの中心メンバー

の一人であるケン・パフらのイニシアティブによって1976年に創設されたのがTDUであった⁽⁸⁾。

その後TDUが90年代に、自派の主導によってチームスターズ指導部の交代を実現し、UPS争議を闘いぬくに至る過程については、邦語でもいくつかのすぐれた論稿が存在するのでそちらに譲るとして⁽⁹⁾、ISについてみれば、その後何度かの分裂や再統合といったプロセスを経て、1984年に「連帯」(Solidarity)という組織へと発展するが、その革命的社会主義という主導理念は今日なお堅持されている。そして今日この組織はTDUのみならず、今日のアメリカ労働運動における左翼反対派・改革派の一拠点となっている『レイバー・ノーツ』誌編集部にも、今なお強い影響力を有しているのである⁽¹⁰⁾。

むすびにかえて

本稿冒頭で示した問題意識の記述に対応させる形で、これまで述べてきた内容をごく簡潔にまとめてみよう。アメリカの労働組合は、日本や西欧先進各国同様、困難な局面にあるが、少なくとも日本に比べれば、かなりの程度戦闘性を発揮するエネルギーを有し、地方によっては社会における労働組合の存在感も高い。またその組織形態は、教科書的な「産業別労組」というイメージのみによって捉えることはできず、日本の企業別労組とも相当程度類似した性格を内包する組織が存在する。また社会主義思想や運動の労働組合運動への影響も無視することはできない程度には存在してきたし、今も存在するのである。

ただしやはり冒頭で述べたように、本稿はこうしたトピックをめぐる、ごく粗いスケッチにすぎない。これらが今後よりいっそうの精査によって深められるべき課題であることを確認しつつ、結びにかえることとしたい。

(ひょうどう あつし・会員・専修大学教授)

註

- (1) 本節で述べたような社会状況については、兵頭淳史「サラダボウルで働く」『労働の科学』64巻1号、2009年、同「『運命の日』の舞台で」『労働の科学』64巻2号、2009年を参照のこと。
- (2) より正確に言えば、BNGはCWAの部門別組織である全米新聞労組(TNG)の支部である。正式名称に「TNG-CWA」とあるのはそのためである。
- (3) なお現在ボストン・グローブ社はニューヨーク・タイムズ社の完全子会社となっており、BNGの交渉・協約締結相手はニューヨーク・タイムズ社である。ちなみにボストン・グローブ社には、BNG以外にも運転手労組など9の職種別労組の組織が存在するが、BNGは記者など編集部部門、営業職、秘書などほぼ全職種のホワイトカラー労働者を中心に組織する最大労組である(The New York Times Company 2011 Annual Report およびBNG公式ウェブサイト <http://www.bgol.org/> など参照)。
- (4) BNG会長スコット・スティープス氏への聞きとり(2009年2月(当時副会長))による。なお他の産業部門についてみれば、全米地方公務員労組(AFSCME)とその傘下の各州・自治体職員労組との関係を見ても、全国産別指導部の指導権限は強くなく、日本で言う「単組」の自律性はかなり大きい。
- (5) <http://www.massafcio.org/node/1548> 参照。
- (6) 注4に同じ。
- (7) 兵頭淳史「労働組合・労使関係問題の争点」石井まこと・兵頭淳史・鬼丸朋子編『現代労働問題分析』法律文化社、2010年、192-195頁。
- (8) Robert Fitch (1993), "Revolution in the Teamsters", *Tikkun*, Vol.8, No.2, 1993, pp.22-24. Christopher Phelps, "Independent Socialist Clubs/International Socialists", Mari Jo Buhle, Paul Buhle, and Dan Georgakas ed., *Encyclopedia of the American Left*, Oxford University Press, NY and Oxford, 1998, Ray M. Tillman, "Reform Movement in the Teamsters and United Auto Workers", Tillman and Michael S. Cummings ed., *The Transformation of U.S. Unions*, Lynne Rienner Publishers, Boulder, CO, 1999, pp.143-144.
- (9) 渡辺勉「UPSの闘いとチームスター労組の改革」上・中・下、『労働法律旬報』1418、1419、1420各号、1997年、宮前忠夫「米UPS闘争・勝利はこうして準備され、たたかわれた」『むーぶ理論版』24号、1997年など。
- (10) ただしチームスターズについて言えば、UPS争議勝利後の1998年に、保守派の巻き返しによって全米指導部は奪還されることになる(Phelps op.cit., Tillman op. cit., pp.148-150)。

「競争と管理」の教育を打開し、子どもの成長・発達を保障する教育へ

——学習指導要領と教育政策から教育を問う——

今谷賢二

教育を通じて、明日の社会をみる

私は、教育基本法改悪に抗するたたかいの中で、一つの文書を紹介してきました。「教育基本法制定の要旨」と題された文部省訓令です。1947年5月3日に、当時の高橋誠一郎文部大臣の名前で出された“法律の施行通知”のようなものです。この年の3月31日に法律としては施行された教育基本法について、日本国憲法の施行を待って発せられた日付にまず注目しました。いまでは、「旧」とつけなければならぬ教育基本法は、まさに憲法と一体の法律として全国に通知されています。この訓令は、「さらに、憲法の画期的な改正が断行され、民主的で平和的な国家再建の基礎が確立せられたのであるが、この理想の実現は、根本において教育の力にまつべきものである」と書き出され、「教育は、真理を尊重し、人格の完成を目標として行われるべきものである」と新しい時代の教育の目標（教育基本法本文では「教育の目的」）が示されています。すべての子どもの成長と発達を保障する、子どもたちへの教育を通じて憲法の理念をしっかりと伝えていく、憲法の理念をはぐくんできた子どもたちによって憲法の理想を具現化する社会を創造する、教育の営みを社会の中にどう位置づけるか、道筋は明確にさ

れています。この基本的な考え方は、子どもの権利条約や国際人権規約（社会権規約）の教育の位置付けと同様のものである点も重要です。

一方、私たちとはまったく違った観点から「教育を通じて明日を見る」ことを徹底しようとする動きもあります。というより、戦後の教育政策は、憲法や1947年制定の教育基本法の空洞化が一貫して追求され、その時々財界や大企業の求める人材づくりをその目的としてきた歴史だといっても過言ではありません。その動きや教育政策への組み立ては、民主党政権でも基本的には同じでした。

教育を支配する3つの要素

——ターゲットは、教育内容、教職員、教育行政

私は、支配層・権力が教育を支配するために、①教育内容に対する統制、②中央集権的な教育行政、③日々の教育活動の担い手である教職員に対する管理・統制の3要素に攻撃的が絞られると考えてきました。実際、教育基本法が改悪された直後に、改悪を具体化するために提出された法律をみると、この3要素がすべて含まれています。学校教育法を「改正」して、教育の目標を変質させ、その具体化として新しい学習指導要領をつくって、教育内容を改悪教育基

本法にふさわしいものにする。教育職員免許法を「改正」して、終身免許であった教員免許状に有効期限をつけ、10年に一度の更新講習を義務付けるとともに、指導不適切と認定された教員を排除できるように教育公務員特例法も変える。地方の教育委員会が、国の教育方針に沿わないことをやろうとしたら「是正命令」を出して従わせることができるように、地方教育行政法を「改正」する。この「教育基本法改悪の具体化」が、現在の子どもたち、学校、教職員を苦しめる大きな要因となっています。

なかでも全国の学校現場の日々の授業に大きな影響を与えているのが学習指導要領です。詳しくは、後述しますが、学習指導要領は、ほぼ10年に一度の割合で改訂され、教科書のおおもとになり、日本の学校と教育に直接の影響を与えています。しかも、その影響度は、学習指導要領の法的拘束性という形で強められてきました。

10年に一度改訂されてきた学習指導要領

——検定教科書のおおもと、教育に大きな影響

(1)「試案」としてつくられた学習指導要領

学習指導要領は、学校教育に携わる者にとっては日常であっても、一般的には耳慣れない言葉の一つです。私は、学習指導要領について、「教科書のもと版のようなもの」と説明してきました。学校で使われている教科書は、文部科学省による検定を通過した学習用教材です。法律によって、教職員には使用することが義務付けられている教材でもあります。検定に

あたっては、学習指導要領が絶対の“ものさし”となり、例えば、国語で各学年に担当されている漢字が一文字でも取り扱われていない教科書が合格することはありません。日本による侵略戦争をどう考え、教科書にどう記述するかは検定ごとに大きな話題になっています。国語とか算数といった教科を週当たり何時間の授業で教えるのかを規定しているのも学習指導要領です。

しかし、学習指導要領は、当初から現在ののような位置付けだったわけではありません。初めて学習指導要領がつくられたのは、戦後すぐの1947年のことでした。1947年3月には、日本国憲法と一体のものとして教育基本法が制定され、同じ日に学校教育法も制定されています。学校教育法第20条の規定に基づいて教育課程（当時は「教科課程」と呼んでいました）に関する基本的な事項を定めるとともに、教育課程の基準としてつくられたのが、学習指導要領でした。戦前からの「修身」「歴史」「地理」などをなくし、「社会科」「自由研究」などの新しい教科が設けられたこの学習指導要領は、「試案」とされました。「試案」とされたのは、「これまでの教師用書のように、一つの動かすことのできない道をきめて、それを示そうとするような目的でつくられたものではない。新しく児童の要求と社会の要求とに応じて生まれた教科課程をどんなふうにして生かしていくかを教師自身が自分で研究していく手引きとして書かれたものである」と説明されていました。「下の方から、みんなの力で、いろいろとつくりあげていく」と記述した解説書があるように、侵略戦争とそれに果たした戦前の教育に対する強い反省が込められたものでした。

私たちは、教育の営みは子どもの具体的な

事実、現実を出発点に、父母・保護者の声、地域の願いなどを反映して行われる必要があると考えています。地域での文化の発展や社会生活の特性なども当然反映されることが必要です。全国的な目安が設けられることはあっても、こうした地域の実情、子どもの状況を踏まえた教育が行われてこそ、すべての子どもの成長や発達を保障することができると思います。「四月の初めには、どこでも桜の花のことを教えるように決められたために、あるところでは花はとくに散ってしまったのに、それを教えなければならないし、あるところではまだつぼみのかたい桜の木をながめながら花のことを教えなくてはならない、といったようなことさえあった。また都会の児童も、山の中の児童も、そのまわりの状態の違いなどにおかまいなく同じことを教えられるといった不合理なこともあった」との指摘にうなずいたことも思い出します。

（２）「試案」がなくなり、法的拘束力が強調され、教育への全面的な攻撃が始まる

第２回目の改訂となった1958年は、改訂というにはとどまらない重大な変更が行われました。10月に改訂された学習指導要領は、官報に告示され、「試案」の文字が消されています。8月に学校教育法施行規則の「改正」を一方的に行い、これによって、文部省（当時）は、「法的拘束力を持つようになった」と説明を始めました。私は、法律の条文はまったく変わらないのに、一省庁である文部省の判断で行うには、あまりにも大きな変更であり、教育政策が戦後の民主化から急カーブをきった瞬間といえるのではないかと考えています。

この段階から、学習指導要領の作成主体は文部省となり、全国の教職員は「順守すべき」立場とされました。小・中学校に「道徳」の時間が特設され、高等学校には、「倫理社会」という新しい教科が登場したことと、「法的拘束力」の強調はけっして無関係ではないと思います。「学校行事、儀式などで国旗掲揚、君が代斉唱が望ましい」と初めて記載されたのも1958年版からでした。「科学技術教育の向上」が強調され、「職業・家庭科」が「技術・家庭科」に変更されるなど、当時の財界の求める人材育成にシフトしているのも特徴だと言われています。

「試案」が消された1958年版の学習指導要領が議論されていた時期は、日本の戦後教育の一つの転換点ともいえる時期でした。特に、1956年は、教育委員を選挙で選んでいた公選制をやめ、現在のような首長による任命制に切り替えることなどを含む「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」（地教行法）など教育3法が相次いで国会に提出されています。この時に提出された「臨時教育制度審議会設置法案」は、教育基本法の「改正」をめざす審議会設置をねらうもので、制定後わずか10年余ですでに教育基本法に攻撃の焦点がおかれていたことを物語っています。

地教行法は、1956年6月、500人の警官隊が参議院本会議場に導入される戦後初めての事態のもとで強行されています。この暴挙のもとで臨教審設置法案とともに提出されていた「教科書法案」は廃案となりましたが、教科書検定が強化され、1957年の検定では8種の社会科教科書が「不合格」とされました。教職員に対する勤務評定の攻撃の端緒となった愛媛県での動きが始まったのも1956年のこ

とでした。

先にあげた3要素が、戦後10年の段階でそろって具体化され、戦後民主教育の変質がねらわれていたことになります。逆に言えば、戦後の教育運動、教職員組合運動は、憲法や教育基本法を空洞化し、3要素に基づく徹底した攻撃が続けられるもとの、それぞれの具体化、徹底を許さないたたかいとして展開されてきたと言えます。

(3) 学習指導要領の改訂と子ども、学校

「試案」の文字が消え、「法的拘束力」を持って押しつけが強められてきた学習指導要領は、その時々々の社会情勢も反映させながら、ほぼ10年に一度のペースで改訂が繰り返されてきました。その詳細を紹介する余裕はありませんが、次のように概括できるのではないかと思います。(年次の表記は、改訂が発表された年を基本としています。新しい教科書の発行に要する時間なども考慮して、改訂後数年の経過措置を入れながら実施に移されるのが通例となっています。また、小学校、中学校、高校と段階的な改訂が行われたこともあり、基本的には小学校の学習指導要領の改訂をもとにした表記としています。)

○小・中学校第4次となる1968年版

「国家・社会に有意な人間の育成」を打ち出した中教審答申―「期待される人間像」(1966年10月)を受けて改訂され、「受験競争」への批判がありながら、能力主義的な色合いを強める内容を特徴としています。「高度経済成長に対応して教育課程の質的改善」が行われたと説明され、1970年に来日にしたOEC D調査団は、日本を「15歳の春で人生が決まる学歴社会」と評しています。

○1977年改訂

「ゆとりと充実」がキーワードになり、「ゆとりの時間」が新設されました。社会問題となっていた「詰め込み教育」や「落ちこぼれ」を背景にした改訂と説明されましたが、「教育内容の精選」「個性や能力に応じた指導」が強調され、「日の丸・君が代」の位置付けが強化されています。この改訂にあわせるように、大学入試に共通一次試験が導入されました。

○1989年改訂

「戦後政治の総決算」を掲げた中曽根内閣による「臨時教育審議会」の答申に強い影響を受けた改訂で、「国旗・国歌についての指導の徹底」「生涯学習社会への移行」などが強調されました。小学校低学年で理科・社会が廃止され、新しく「生活科」が新設されました。「新しい学力観」が打ち出され、国が「学力をどのように考えるか」という方向を初めて打ち出し、「関心・意欲・態度」による評価などが、厳しい批判にさらされました。「個性重視」とか「教育の私事化」といった言葉が広がり、学習指導要領そのものが「すべての子どもの学力保障」という大原則を放棄したとの批判も出され、今日につながる新自由主義的な教育政策による改訂となりました。この学習指導要領のもとの1992年9月から月1回の土曜日休校が実施され、学校の実際と学習指導要領の矛盾が激化し、全教は、全国の地方自治体議会から「学習指導要領の白紙撤回」決議運動に取り組んでいます。

○1998年改訂

2002年から実施された「学校週5日制」への移行に対応し、「生きる力の育成」が強調されました。「授業内容の3割削減」が強調され、「個に対応した教育」のもとに教育格差を前提

とする教育が強化されました。円周率を「およそ3」とするなど学力低下論争を呼ぶ契機にもなりました。「教師の指導性の明確化」などの名前で、評価の基準などが一方的に押しつけられ、評価を通じた教育内容の規制という側面も強められました。実際には、ゆとりとは無縁であったにもかかわらず、「ゆとり教育」の名前で呼ばれ、学力低下批判のもとで途中で一部改訂が行われ、忙しすぎる子どもの姿が問題となり、教職員の多忙化が一気に進行しました。

○そして今、2008年改訂版

2006年12月の教育基本法改悪を教育課程の面から具体化する改訂です。総則に「我が国と郷土を愛する日本人の育成」が道德教育の目標として明記され、小学校音楽では「君が代を歌えるよう指導する」ことがことさら強調され、中学校の保健体育科では武道が必修化されました。マスコミでは、「ゆとり教育の是正」が強調されましたが、授業時数の増加、土曜日の活用などが打ち出されたために、子どもたちも教職員も忙しさに追われ、悲鳴をあげているのが実際です。グローバル時代を背景に、小学校で外国語活動必修化も盛り込まれました。

人材育成を柱にした「競争と管理」 の教育政策

——息苦しさや孤立感に覆われる日本 の子どもたち

(1) 人材育成の柱となってきた学習指導要領

支配層・権力が教育を支配するための3つの要素をあげましたが、常に教育内容の統制をねらう動きの中心に位置付けられたのが学習指導要領でした。ほぼ10年ごとの改訂の推

移をみても、その時々を経済状況にもらみながら、教育を通して財界の求める人材育成を図るという姿勢は一貫したものです。一部のエリートの育成とその他の従順な労働者づくりがその中心であり、そのためにも早期の選別、幼少期からの徹底した競争が持ち込まれてきました。ここには、すべての子どもの成長・発達を保障するという教育本来の役割や教育の営みを通じて、日本国憲法の精神をはぐくみ、未来社会を展望するという教育基本法の立場はありません。

貧困・格差をはじめとする今日の社会的な困難のおおもとになっている新自由主義・構造改革も、今日の学習指導要領や教育政策に色濃く反映しています。「新学力観」が「生きる力」に言い換えられた1998年改訂がその転換点だと思います。学習指導要領では、授業時数と教育内容が削減され、競争が強化されるとともに「できないのも個性」とする自己責任論が広がりました。中高一貫校が新しく制度化され、飛び入学が話題になったのもこの頃でした。地域の中心的存在である学校の統廃合が各地で議論され、住民の反対の声を押し切って強行され始めた時期とも重なります。さらに、2000年の教育改革国民会議を経て、習熟度別学習が導入され、コミュニティスクールが提案されるなど今日に至る動きが始まっています。もちろん、圧倒的な教職員は「勉強ができないのも個性」などの立場を容認することなく、奮闘を続けてきましたが、後述する管理・統制の強化のもとで重大な困難に陥っていることもまた事実です。

しかも、学習指導要領により忠実な教育を求める動きを改訂ごとに強めてきた点も忘れてはなりません。それは、教科書検定の強化

であったり、改訂の中身の周知・徹底を図る「伝達講習」のような教職員に対する研修の強化であったりします。「新しい学力観」のように、学力にかかわる公的な解釈を押しつけ、学習後の評価の観点を強めることを通じて授業そのものを規制する動きを強めているのがここ最近の動きです。私の出身地である広島県の一部では、「授業時数の確保」を強調しながら、「計画的な教育活動」の名のもとに年間の指導計画の作成を義務付け、学習指導要領の枠から一步もはみ出させないようなしめつけを行っています。かつては、どの学校でも当たり前のように行われてきた教科書に掲載されていない作品を使った授業などは影を潜めていると報告されています。

(2) 日本の子どもたちの異常さが、日本の教育政策を問い直す

長年の「競争と管理」を基調とする日本の教育政策は、日本の子どもたちを世界に例をみない異常な状況においています。さらに、近年強化されている「新自由主義・構造改革」による社会破壊が、子どもたちから安心と希望を奪っているのではないかと思います。

①国際社会からの厳しい指摘が相次ぐ

その一つは、国際機関からの厳しい指摘です。2007年2月にユニセフから発表された「先進国における子どもの幸せ—生活と福祉の総合評価」では、「…個別に見ると、もっとも目を引くのは日本の結果である」とし、「この国では、30%の子どもが『孤独を感じる』という説明に同意している。これは、それに続く国のほぼ3倍である」と指摘しています。多くの子どもが、自己肯定感を持つことができず、「孤独」と感じているというのです。さらに、「情緒的幸福

度の低さの決定要因が、子どもと親及び子どもと教師との間の関係の貧困さにある」「親子関係の崩壊が、子どもの情緒的及び心理的幸福度に否定的な影響を与えている」など日本の子どもたちに特徴付けられる姿を分析しています。

こうした子どもの姿を、教育政策との関係でより直接的に指摘しているのは、国連・子どもの権利委員会の勧告です。子どもの権利条約の実施状況に関する日本政府の第3回報告を審査していた委員会が、2010年6月に採択した最終所見では、「過度に競争主義的な環境による否定的な結果を避けることを目的として学校制度および学力に関する仕組みを再検討すること」などが勧告されています。教育については、教育制度が「高度に競争主義的」とあり、「いじめ、精神的障害、不登校・登校拒否、中退および自殺につながることを懸念する」とまで述べています。しかも、この日本政府に対する勧告は、1998年、2004年に続いて3度目であり、「過度の競争的な教育政策の是正」が繰り返し国際社会から指摘されていることは重要です。

②貧困・格差の拡大が、子どもを苦しめる

ふたつめには、各種の調査資料から明らかになっている子どもの姿です。なかでも、新自由主義・構造改革のもとで広がる貧困や格差が子どもたちを直撃している事実は軽視することができません。文部科学省集計による2011年度の小・中学校における就学援助の認定は、全児童・生徒の15.58%（生活保護1.51%、準要保護14.07%）に達しています。全児童・生徒のおよそ6人に1人が認定されていることになります。大阪27.39%、山口25.49%などさらに高率な地域もあり、増加傾向に歯止めがかかりません。学校事務職員の加配要件

をもとに整理された資料では、在籍児童・生徒の7割、8割が就学援助を認定されている学校が各地に生まれていることも明らかになっています。こうした状況は、私立高校に対する就学支援金の現状にもはっきりと示されています。就学支援金制度は、公立高校の授業料相当額（年額11万8800円）を基本に保護者の収入に対応して1.5倍、2.0倍の支援金給付が制度化されています。年収350万円未満の家庭に対する給付額は急増し、当初想定の13.6%に対して20.0%（前年18.7%）に達しています。青森県の44.6%をはじめ、9府県が30%を超えています。

（3）教職員の異常な働き方の解決も緊急の課題

「競争と管理」を基調とする教育政策は、教職員の働き方などにも深刻な影響を与えています。日本の教育予算の貧困が、教職員のおかれている状況をさらに悪化させる役割を果たしていることにも注意が必要です。

3年に一度公表されている「教員統計」（2010年版）は、全国的な衝撃となりました。年度内の「離職者の平均年齢」という項目があり、それが51.3歳だったのです。民間労組などの団体交渉の主要テーマの一つが、雇用と年金の接続、高齢期雇用になっていますが、学校現場では定年を10年近く残して早期に退職する人が急増し、大きな問題になっています。長年の経験を持つベテラン層が、その重要な教育力を発揮することなく、定年前に大量に職場を去っていく事態は、日本の教育の困難をいっそう広げる役割を果たしているのは明らかです。

この早期退職と重なるように急増しているのが、病気による休職者です。2010年度には、

8660人（0.94%）に達し、うち精神疾患によるものが5407人にもものぼりました。休職者の62.4%が精神疾患ということになります。おそらく、前述の早期退職者には、病気などによるやむを得ない退職者を含んでいると思われますが、それでも病気で休む教職員の増加は止まりません。ここでいう「休職」は、短期の病気治療ではなく、半年程度の治療をしたけれども、職場に復帰できなかったという人数ですから深刻さはいっそうです。

その他にも、蔓延する長時間・過密労働をはじめ、新採用の教員が「条件付き採用」とされる1年を経過するまでに退職に追い込まれる人数が、全国で300人前後になっていること、少なくない職場でパワハラが横行していることなど教職員をめぐる状況悪化の事例は、多岐にわたります。

改めて考えたい、教育に託された社会的な役割

——子どもたちを人間らしく育てるあたり前の教育を

（1）財界の人材育成策に沿った教育政策に固執

現在、中央教育審議会では、「第2期教育振興基本計画」が議論されています。教育振興基本計画そのものが、改悪教育基本法によって導入されたものですが、政府の教育計画を策定することを通じて、一定のスパンにわたる教育政策の方向を打ち出し、そこに収れんする形で各分野の教育政策を集中させようとしています。実際、中教審では、設置されている部会の多くが急ピッチで議論をすすめ、「中間まとめ」「答申」などのラッシュ状態に

なっています。

8月に公表された「審議経過報告」では、「第2期計画が目指す4つの基本的方向性」が打ち出されています。それは、①社会を生き抜く力の養成、②未来への飛躍を実現する人材の養成、③学びのセーフティネットの構築、④絆づくりと活力あるコミュニティの形成の4点ですが、2012年4月に日本経団連が発表した『イノベーション立国・日本』とうりふたつの表現が用いられていることに驚きます。日本経団連は、「未来を担う『人材』の育成」として「イノベーション創出を図る上で、人材の育成を国家戦略と位置付け」ことを示していますが、中教審の議論もまったく同じ方向です。

日本経団連による「成長戦略2011」では、「イノベーション創出の根幹を担うのは、人材である」と言い切り、「諸外国では、イノベーション政策の一環として人材育成を捉え、その強化に取り組んでおり、わが国は明らかにその後塵を拝している」と指摘しながら、「イノベーション創出を担う人材の育成に向け、国内において国際水準の教育が実現されるよう」圧力を強めています。中教審の議論は、この方向に沿った教育政策の立案をめざしていると指摘しなければなりません。6月4日に行われた国家戦略会議に平野文科相（当時）が提出した「社会の期待に応える教育改革の推進」でも、「日本の未来を支える人材に投資し、人材イノベーションを進めることにより日本再生を実現」と明記されています。「未来を担う人材」「日本の未来を支える人材」の出所が、子どもや父母の願いではなく、経済の論理であり、その実態が「エリート教育の推進」であることは明確です。大阪でも声高に「人材育成」を叫ぶ首長がいますが、あるお母さん

は「私は人材、材料を生んだ覚えはない、私が生んだのは人間の子どもだ」と喝破されたという話を聞きました。教育が誰のために、何のために存在しているのかが問われています。

（2）子どもの事実を直視し、教育を国民の手に取り戻す

学習指導要領を中心にみてきた戦後の教育は、一握りのエリート育成と多くの従順な労働者づくりを基本においた教育政策が、子どもたちを人間らしく育てる民主教育と厳しいせめぎあいを続けてきた60年余だったと言えます。教育基本法は改悪されましたが、戦後教育の宝である「教育は人格の完成をめざして行われる」という根本に手をつけることはできませんでした。競争と管理の教育政策が広がり、職場の閉そく感が強まる現実がありますが、子どもたちを目の前にして、日々の教育活動をすすめているのは、現場の教職員であり、子どもたちの健やかな成長を願う父母・保護者、国民の願いは強まっています。

冒頭で紹介した文部省訓令は、一人ひとりの教職員に呼びかけています。「この教育基本法を運用し、真にこれを活かすものは、教育者自身の自覚と努力である。教育に当る者は、国民全体に対する深い責任に思いを致し、この法律の精神を体得し、相共に、熱誠を傾けてその使命の達成に遺憾なきを期すべきである」と。この呼びかけを教職員のみならず、多くの労働者、国民のもとに届けることが教育の社会的な役割を取り戻し、発揮させる道だと確信しています。

（いまたに けんじ・全教書記長）

【研究】「建築」偏重から居住保障の住宅政策へ

木下壽國

はじめに

戦後日本の住宅政策は、これまで“建築”をベースに進められてきた。建築とは、造って、売る、すなわち新規住宅を建設ないしは宅地を開発して分譲する、ということである。この“造る”と“売る”という二つの要素こそ、日本の住宅政策を決定づけている根本的要素といつてよい。造るという行為は新規住宅の供給最優先主義に傾き、“売る”という行為は当然に市場を通してのものだから市場原理を基本とする。その結果、何が起きたか。全領域・階層、年齢層にわたって、居住不安が強まったのである。読売新聞（2012.8.17 朝刊）は、住宅政策3本柱（公庫、公営、公団（現UR）・公社）の一角である住宅供給公社が赤字化していることをもって役目を終えたと報じていたが、国民の居住不安が消え去ったわけではない。本論で詳述するように事態はまったく逆である。

居住不安を悪化させているもう一つの大きな要因は、ワーキングプアの増加である。住宅政策が多少貧困でも、仕事や社会保障（基礎体力）がそれなりにうまくいっていれば、個々人が居住不安などの生活事故に遭遇しても、まだなんとかなる。ところが住宅政策の貧困化が進む中で、生活者の基礎体力がどんどんそがれていったために居住不安が一気に深刻化したのである。しかもその危機は去っていない。民・自・公や新党による新自由主義の新たな高まりの下で、事態は底なしの様相を呈している。

こうした事態を転換しなければならない。課題

は二つある。第一は、建築に偏重した住宅政策を住宅問題に対処する本来のあり方に引き戻し、より柔軟な手法を導入すること、第二は、雇用政策や社会保障制度などの社会的諸資源を居住保障という目的のために統合的に総動員することである。

本論は、以上の視点に立って、より良く住み、生き続けられるための方策を考えるものである。

1 住宅問題の現状

90年代のバブル崩壊によって都内各所に現れたダンボール村や、2000年代のリーマンショックによって路上に放り出された派遣労働者の姿は記憶に新しい。しかし、今日居住不安にさらされているのは決して彼らだけではない。はじめに国民各層の居住実態を概観しておこう。

〈被災者〉

復興庁によると、東日本大震災による避難者は震災後1年9カ月経った11月7日現在でも約32万5000人に上り、避難先は全47都道府県、1200超の市区町村に及んでいる。これは、数十万人という人々が故郷のコミュニティを離れてばらばらに暮らしていることを意味している。そのうえいまだに170人余が避難所暮らしを強いられている。都道府県別の避難者数を見ると、全体では数が減っているけれども10都県では増えており、いまだに居所の定まらない人々が存在することを教えている。仮設住宅の現状を見ると、広さや性能面といった建築物としての水準の低さだけでなく、医療や買い物施設の欠如といった住環境の不備⁽¹⁾が指摘されている。仮設だから生活の質が低くても構わな

いなどということにはならない。そこに住んでいる人にとっては、その生活がすべてであり、第一、彼らはいつ故郷に帰れるのか、あるいは帰れないのかもわからないのである。現在の住宅政策の貧困が、災害時の貧弱な対応姿勢につながっている。

今回の震災では津波で家を流された多くの自宅所有者が二重ローンに陥ったが、これは持家取得を最優先に掲げてきた住宅政策の帰結ともいえる。にもかかわらず、政府の復興方針対策はほとんど見られない。

〈公的住宅〉

国が、直接的に国民に対して居住保障上の責任を有するものに公的住宅がある。代表例の公営住宅を見てみると、応募倍率（2010年度）は大都市を抱える7都府県（東京都、千葉県、神奈川県、愛知県、大阪府、兵庫県、福岡県）でとくに高く、東京29.8倍、大阪17.6倍、千葉県13.5倍、神奈川県13.2倍などとなっている。これでは低廉なコストの住宅を求める希望者にとって現実的な選択肢とはなり得ないだろう。とくに東京での倍率は宝くじ的ともいえる。

これは公営住宅を含む公的住宅の供給が政策的に抑制されてきたためである。国は建築重視の政策を維持しつつ、公的責任（とくに公営住宅）については一貫して否定的な態度を取り続けてきた。その結果、公的住宅が全住宅に占める比率は6.27%で、西欧諸国（オランダ36.5%、スウェーデン29.0%、デンマーク21.2%、フランス17.2%など⁽²⁾）と比べると、格段に低い。公的住宅を「残余化」するデュアリズムの国アメリカ⁽³⁾と比較しても、日本における高齢者や障害者への住まいに関する社会的支援の質は明らかに劣っている⁽⁴⁾。にもかかわらず国は、05年の公営、公社法改正、07年のUR「再生・再編方針」（10年間で約8万戸の既存住宅削減）によってさらに供給を削減し、わずかばかりの公的責任さえ投げ捨てようとしているのである。

〈持家〉

かつて住宅3法が制定された当時、比較的裕福な層とされていた持家層にも危機が忍び寄っている。住宅金融公庫のローン返済を6カ月以上滞納している件数は、3340件（90年度）から5万4017件（06年度）へ、滞納額は192億円から6714億円へと、ともに激増した。不動産の強制執行および担保権の実行としての競売（司法統計）はリーマンショックの起きた08年には5万4920件だったが、翌09年には6万7577件に増加している。10年、11年には減少しているが、これは09年末から施行されている中小企業金融円滑化法のおかげによるもので、同法の期限切れ（2013.3）後には、ローンのかなりの部分が不良債権化するのではないかと懸念されている⁽⁵⁾。さらに住宅ローン残高に占める変動金利型ローンのシェア上昇も将来不安に拍車をかけている。ここには住宅ローンを持家の取得推進や景気対策の中心手段として、利用者に貸しこんできた国の住宅政策（住宅金融システム）のツケが見え隠れしている。

〈民間賃貸住宅〉

住宅の評価は、広さや性能面だけで機械的に評価されるべきものではない。職場から遠くても家賃の安いところを選ぶとか、逆に高くても、仕事に便利なほうがいい、といった具合に、住居の評価は個々人のニーズに応じて決まるものだからである。しかし現実問題として持家に手が届かず、わずかしかない公的住宅には入居できないという状況で、民間賃貸物件しか選択肢がないとなれば、ある程度の水準を満たした住宅が広く求められるのは道理である。しかし民間賃貸住宅の現状は、借家の面積が持家の38%程度しかなく、部屋数も持家5.79室に対して2.75室と際立って劣っている。住宅政策が景気に寄与する持家取得、新規供給を最優先し、民間賃貸住宅を冷遇してきた結果である。にもかかわらず近年は、単身者や女性、高齢・障害者、

生活保護受給者などは、入居に際して執拗に保証人を要求される⁽⁶⁾など、入居条件は急速に厳格化しつつある。

〈超高層住宅〉

小泉政権の構造改革は日本の大都市圏に“究極”の超高層ビル群を出現させた。都市再生特別措置法（2002.6 施行）に基づく「都市再生特区」制度によって大手デベロッパーの“開発天国”を可能にしたのである⁽⁷⁾。都市計画コンサルタントの村島正彦氏によると⁽⁸⁾ 09 年までに建設された超高層ビルは、約 1000 棟、約 22 万戸であり、居住用はその 4 割を占めた。超高層住宅の広がりによって、そこでの居住層は当初の富裕層のみから幅広い階層、年齢層へ、家族類型も単身高齢者、夫婦、ファミリー、30 歳代単身など多様な世帯に変化した。そうした中で建物の維持管理問題は将来の時限爆弾になりつつある。修繕のための積立資金計画の不安に加え、多様な世帯が同居することに起因する建物管理運営上の困難が浮上している。村島氏は、取材相手に「いったい超高層マンションは壊すことができるのか？建て替えることができるのか？」と聞いたところ、みな困って言葉を濁すだけで、納得のゆく回答は返ってこなかったと述べている。

〈施設等〉

保証いらずだが、ものすごく老朽化していて、エアコンもなくゴキブリがいっぱい出てきそうな物件、いわゆる福祉物件の存在は、社会福祉の貧困と裏腹の関係にある。新宿・大久保の木造アパート火災（2011.11.6）はその一例であったが、典型は 09 年 3 月の群馬県渋川市における「静養ホームたまゆら」の火災である。同施設では深夜の火災時、たった 1 人の職員が 16 人の面倒をみており、入居者の徘徊防止のため部屋には外から施錠していた。その結果、10 人もの入居者が亡くなり、1 人が負傷したのである。そういうところに区内には手ごろな物件がみつからないということで東京・墨田区の生活保護

受給者らが送り込まれていた。社会福祉と住まいなどの双方の貧困がもたらした惨事であった。

住居を失った人のための一時宿泊施設として、自立支援センターがある。ところがせっかくそこに入っても一定の人は入居期限前に野宿生活に戻ってしまう^(9,10)。それはそうした施設において、「自立支援」などの名目でさまざまな干渉がなされているからであろう⁽¹¹⁾。筆者が、東京・江東区の豎川河川敷公園で野宿している人たちに接してはっきりわかったことの一つは、彼らは人間として誰にも気兼ねせず、自由に生きたがっているということである。それは憲法の問題に照らしても当たり前のことである。“お前らは施設ににいるのだから、あるいは税金を使っているのだから、言う通りにしろ”というのは、社会保障が登場する前の 19 世紀におけるイギリスの劣等処遇原則、労役場制度（ワークハウス）の発想にほかならない。野宿者問題の展望を開くために、改めるべきなのは言うまでもない。

〈住居喪失者（ホームレス）〉

1990 年代初頭のバブル崩壊、2000 年代に入ってからリーマンショックに端を発する自動車や電機産業における便乗ともいえる派遣労働者の雇止めによって、野宿者やネットカフェ難民など住居喪失者・不安定者が大量に出現し、大きな社会問題となった。最近では住居不安定者の居場所はネットカフェ等から、広さが 1、2 畳程度の“押入れハウス”等に拡散し、その存在はより見えにくくなっている。厚生労働省の調査⁽¹²⁾によると、「正社員」から路上生活になったと答えた人の割合は 42.0%で、03 年の 38.9%からいまだに増えている。この間、派遣切りの弊害が最も顕著に表れた製造業部門の雇用者数は 1111 万人（2008.7）から 964 万人（2012.9）に、147 万人も減少している（総務省「労働力調査」）。路上生活に至った理由は「仕事が減った」34.0%、「倒産や失業」27.1%、「病気やけがや高齢で仕事ができなくなった」

19.8%などとなっている。大半が何らかの理由で仕事を失ったり働けなくなったりしたことが原因であることがわかる。社会保障や住宅政策の受け皿がない中で、個々人が稼働能力などを発揮して生活諸事故に対処しようとする力（基礎体力）を失えばどうなるかが、ここに端的に現れている。

これに対し、とくに現場である東京都内の自治体レベル（渋谷区、江東区等）の対応は、雇用政策や福祉制度で対応するのではなく、彼らをいまいる場所から強制的に締め出そうとするものであり、野宿者たちの不安を高めている。たとえ行政にとって厄介払いができたとしても、住居喪失者の存在という問題がそれで解消されるわけではもちろんない。

2 住宅政策の展開と住宅問題の変容

このように国民のあらゆる領域、階層に居住不安が蔓延することになったのはなぜか。それは、日本の住宅政策が経済政策＝景気対策に従属させられ、新規住宅の大量供給という枠組み、つまり建築偏重の住宅政策に閉じ込められてきたからである。敗戦直後には、そこに一定の合理性があった。しかしそれから半世紀余を経た今日、住宅問題は大きく変容した。にもかかわらず、住宅政策が基本姿勢をまったく改めようとしていないところに最大の原因がある。

1) 日本住宅政策の成立と展開

①**住宅政策の成立** 敗戦後の絶対的住宅不足という状況の中で、住宅金融公庫法（1950）、公営住宅法（1951）、日本住宅公団（現UR）法（1955）のいわゆる日本住宅政策の3本柱が成立した。とくに公営住宅は、その目的（1条）で「健康で文化的な生活を営むに足る住宅を整備し、これを住宅に困窮する低額所得者に対して低廉な家賃で賃貸し…国民生活の安定と社

会福祉の増進に寄与すること」とうたい、生存権理念に立脚した、それなりの意義を有していた。しかし3法全体としての基本は、できるだけ公的資金を使わずに民間資金を活用して住宅をどんどん建てていこうという「建設戸数主義」の性格が濃いものであった。戦災により焦土と化した日本で、建築物としての住宅を人々に早急かつ大量に供給してゆくことが求められていたからである。このため住宅政策は、国土復興と経済再建のための建設行政の一環と位置付けられて確立されていったのである。

当時、住宅が大量に必要とされていたのはたしかであったが、住宅政策の性格として、当初から国家責任の関与が薄く、手法も住宅の供給に限られて出発したことにはやはり問題があった。同じ戦後でも、西欧諸国、例えば西ドイツでは、無利子ないしはごく低利の国家資金による社会住宅の建設が進められたし、スウェーデンでは低利の住宅融資に加えて住宅手当制度が導入されたからである。

金融公庫法が公営住宅法よりも先にできたのも、建設戸数主義の観点からであった。公営住宅を建てるとなると、政府により多くの資金が必要になるからである。とにかくカネをかけないで住宅を建てるには、比較的余裕のある裕福な層の懐をあてにして、政策を進める必要があったのである。同法は「乏しい公財政と建設戸数主義とのむすびつきのうえに登場した」「非社会政策的な住宅立法」⁽¹³⁾であった。

公営住宅は、当初の法案段階では入居にあたって希望者の生活の困難度や住宅困窮度を判定して入居させるという社会福祉による措置制度的なものが想定されていたが、結局、単なる抽選に置き換えられ、家賃も、当初の「応能家賃」方式は消え、建設費の回収を前提とする「経済家賃」に変わってしまった。

これら2法成立の後も、持家建設は政府の思惑通りには進まなかった。戸数を増やすために

はどうしても新しい住宅施策が必要ということになり、政府資金の不足を民間資金で補おうとしてできたのが日本住宅公団法である。

こうして住宅政策の3本柱ができたが、都市への急激な人口流入、世帯の細分化は依然として人々の住宅確保を困難なものとしていた。昭和30年代後半の5年間に大都市地域では世帯数が27%も増加していたからである（社会資本整備審議会答申、2005）。そこで政府は「1世帯1住宅」の達成に向け、66年に住宅建設計画法を制定した。これは政府が決めた住宅建設目標に基づいて建設大臣が計画を立て、さらに都道府県がそれに従って計画を立てるというトップダウン型の計画体系であった。そこには公的住宅の建設計画というプラス面もあったが、本質は建設戸数主義の具体化にあった。ここに「戦後、高度経済成長期を経て現在に至るまでの計画的な住宅の新規・大量供給を支える制度的枠組みが完成をみた」（上記答申）のである。

その結果、建設戸数は増え始め、73年にはすべての都道府県で住宅数が世帯数を上回っていることが明らかになった。「1世帯1住宅」が達成されると、政府は「量より質」だとして「居住水準目標」という概念を持ち出した。しかしこれは住宅の性能アップによって単価を上乗せしようという考え方であり、建築重視という住宅政策の基本になんら変化はなかった。なにより世帯数は05年までの間、住宅建設計画の期間である5年ごとに200～300万世帯の増加が続いていた（上記答申）から、建築重視の姿勢を改める必要はなかったのである。「質」の面でも、それが本気でなされたものでないことは、上記答申が「大都市圏の借家を中心に、最低居住水準、誘導居住水準とともに未だ達成していない世帯が多い」と認めていることから理解できよう。こうして戦後から2000年代初頭まで約半世紀に渡って建設戸数主義の住宅政策が行われてきたのである。

②住宅政策の再編 しかし2000年代に入ってもなく住宅政策をめぐる様相は大きく変化した。住宅政策の3本柱のうち金融公庫は2000年代に入って、「独立行政法人住宅金融支援機構」という民間機関になった。住宅に困窮する国民ではなく、民間金融機関をサポートする機関に変わったのである。日本住宅公団は、「住宅・都市整備公団」、「都市基盤整備公団」と変わった後、最後には“公団”ではなくなり「独立行政法人都市再生機構（UR）」になった。重点はそれまでの住宅の供給から都市の再開発事業に移った。3本柱のうち、かろうじて原形をとどめているのはいまや公営住宅だけとなったのである。住宅をどんどん建てるための「住宅建設5カ年計画」は05年度末で終わり、代わって住生活基本法（2006）に基づく「住生活基本計画」がつくられた。こうして従来型の住宅システムは新しい住宅システムに大きく再編されたのである。

こうした変化をもたらした要因が住宅市場の縮小にあることは明白である。答申は、人口の減少を背景として「これまでのような右肩上がりの住宅需要を前提とした住宅政策の枠組みは、その抜本的な見直しが迫られている」と率直に述べていた。もちろんこれは住宅問題を抱える国民、生活者の側に立っての判断ではなく、あくまで供給側である政府や住宅建設関連企業側の都合を重視したものである。

こうした住宅システムの変化をどう見ればいいのか。住宅建設計画法に代わった住生活基本法は、生存権の具体化としての居住権を「国民的コンセンサスがあるとはいえない」（上記答申）としてその理念から除外し、代わって「国民経済の健全な発展に寄与することを目的」（第1条）に掲げた。国交省の井上俊之住宅局長は、日本経団連に招かれて住宅政策の主要課題について講演しているが、それによると住宅政策の今後の目玉は、耐震化、中古住宅のリフォーム、サービス付高齢者向け住宅の推進である（経団

連タイムス 10.11)。耐震化やリフォームは、それだけを見れば結構なことのように見えるが、住宅政策の基本理念が「市場において自力で住宅を確保することが基本」(同答申)である以上、資力による住宅格差を広げるものにならざるを得ない。高齢者向け住宅にしても、市場に供給されている中心は、入居時費用が数千万円、月額利用料が 10 数万円前後する高齢者専用賃貸住宅である。

こうして新しく設定された住宅システムは、生存権を素通りし、これまで以上に露骨に市場重視、供給重視＝建築偏重の内容となったのである。

2) 顕著になった弊害

建築偏重の住宅政策が一貫して展開されてきた結果、ほとんどの住宅施策は、何らかの建築がなされないと公的助成をしないという性格がますます強まった。アメリカでロサンゼルス大地震が発生した際には被災者支援が優先され一定の生活保障金が支給されたのに、阪神大震災のときには、公的資金による援助はなされなかった。外国から来た調査団の多くは「なぜ」と疑問を抱いたという⁽¹⁴⁾。同震災後、被災者生活再建支援法がつくられ 2 度の改正が行われたが、「住宅被害のない被災重症者・障害者への生活再建支援などは謳われて」いない⁽¹⁵⁾。日本で全国レベルの家賃補助・住宅手当が制度化されておらず、縁者などの保証が得られないため適切なアパートに入れずに困っている人々への公的な連帯保証制度などが欠如しているのも、こうした文脈からである。

日本の住宅システムについて平山洋介氏は、「社会標準のライフコースを歩む人たちの住宅改善を支援した」⁽¹⁶⁾と指摘している。国の考えた一般的な家庭というモデルから外れた人たちは、住宅政策の救済対象からはじめから除外されているのである。国の住宅政策の基本は、効率よく大量に住宅を建設していくこと、産業用語でいうなら大量生産にある。それを標準モ

デルから外れた人たちにいちいち配慮して“多品種少量生産”することは間尺に合わないであろう。その結果、単身者や女性、高齢者・障害者、外国人といった標準モデルから外れた人たちは、賃貸住宅入居に際して二重、三重に保証人を求められるなど非常に厳格なハードルを抱えこまされることになっているのである。

住居喪失者(ホームレス)は、標準外モデルの顕著な例である。90 年代半ば以降「フリーター」という名の“単に非正規雇用であるだけでなく、きわめて不安定な雇用関係に置かれた”⁽¹⁷⁾主として若年層を中核とする貧困層が登場した。2000 年代の派遣切りの際には、彼らの多くが住まいを失い路上生活者となった。すでに 02 年にはホームレス自立支援法が制定されていたが、彼らの保護には機能しなかった。そもそも同法には、ホームレスへの偏見、敵意さえもが含まれている。それは公園などの「施設を故なく起居の場所とし」(2 条)という「ホームレス」の定義や、場合によっては彼らを公園等から追い出すことができるとする第 11 条の規定に見ることができる。彼らは行政から恣意的に追いたてられているのが実態である。

3) 複雑化した住宅問題

戦後、住宅政策は住宅の供給策として出発したが、住宅問題は、単なる住宅不足やモノとしての水準の低さだけではなく、貧困や雇用と強く関連する複雑な生活問題へと変容を遂げてきた。

居住の場ひとつとってみても、これをどう考えるのかは実は非常にデリケートな問題である。筆者は江東区の野宿者グループに接したことがある。彼らは区から差別的な扱いを受けており、窓口 to 各種の訴えをすることも困難な状況に置かれている。では彼らが生活保護を受けたいとか、安アパートを紹介してもらって入居したがっているかといえ、そうも言い切れないのである。前述のホームレス生活実態調査でも「今

後どのような生活を望むか」との問いに、「今のままでいい」と答えた人の比率が13.1% (03)、18.3% (07)、30.4% (12) と増えている。実際、江東区の支援者からは、こんな話を聞いた。「彼らが入れるような住居というのは普通の人が想像するよりはるかに劣悪なものである。そんなところに入って、隣室に気を遣いながらテレビを見るにもイヤホンをつけなければならないような生活はまっぴらだ。もともと彼らは建設労働に長く従事してきており、昼休みなどには地べたなどに寝転がってきた。いまいる公園と、そこはつながっている」

そういった感覚と「健康で文化的な最低限度の生活が確保されているとはとてもいえない路上・野宿生活」⁽¹⁸⁾といった見方には、どこか大きな隔たりがあるようにも感じてしまう。

いちむらみさこさん（1971年生まれ）という野宿者が「世界」2012年8月号に「誰のものでもない場所で暮らす」という次のような一文を寄せている。“路上生活が続ける私がホームレスとして排除されようとするとき、私の身体を存続させるためには（私の身体空間とは別の）お金が支配する空間に自分を閉じこめなくてはならないと脅迫されているように感じる。しかし私はすでに助け合ったり孤立しないような生活をつくり出せる空間（路上）におり、しばらくはここにいたい”。

前者の例でいえば、もともと現在の居住をめぐる制度があまりにも貧しいことの反映のようにも受け取れる。後者については、居住の場というのが優れて固有の性格を有しており、自分が属している空間に他者が割り込んでくることへの嫌悪感とでもいったようなものが感じられる。

野宿者を含め、居住問題については偏見を持たず、相手の全人格を受け入れるという当たり前の姿勢が改めて求められているということである。

複合的な問題を抱えている人に、住居を提供するだけでは、逆にその人を孤立させてしまい

かねない現状もある。「生活困窮者連絡協議会」（世話人・山田育男）では、派遣村ができたあと創出された住宅手当等を住宅困窮者に給付するための手助けを行っている。スタッフによると、相談に来る人は、家族関係を断たれ社会的に孤立している、自分が抱えている問題を認識できない、メンタル面での問題を抱えているといったケースが多く、就職面接を受けてもなかなか採用されず、アパートに入居するとかえって支援者との連絡が断たれ、孤立してしまうことがある。そのため相談では、絡み合った複雑な問題をていねいに解きほぐしてゆく作業が欠かせないという。

今日、居住をめぐる問題は貧困の広がりの中で対応がより難しさを増している。現行の建築重視の住宅政策だけでは、とうてい対応しきれるものではない。しかもいままで以上にていねいに根気強く取り組む必要性が高まっているのである。

3 居住保障への取り組み

この間、住宅問題への対応がどのような考え方で行われてきたのかを振り返り、新たな基本的対応の可能性について考えてみたい。

1) 人間生活の基本としての住居の重要性

住宅はなぜ大事なのか、市場任せにできないのかというと、第一に、住宅は生活の福祉の基盤であり、生存権に深くかかわっているからである。完全な商品と違って、持っていていなくても個人の自由というわけではない。住宅の保障は、人間的な生活を保障する社会保障と相互補完的な関係を有している。第二に、住宅は土地と不可分だからである。土地は、人が自由に作り出すことはできない。空や海の上に勝手に「ここは自分の土地だ」などと宣言するわけにはいかない。いまはやりのタワーマンションなどの高層化も、土地が限定的なところからき

ている現象である(経団連タイムス10.11)。従って社会政策の対象とならざるを得ない。第三に、住宅は高額だからである。したがって住宅市場への何らかの公的介入がなければ、必ず資力の違いによる深刻な格差を引き起こす。放っておけば、問題は静かに深く潜行してゆく。

2) 住居と生存権

そうした人間生活の基本としての住居の性格に着目し、住宅に生存権を結びつけて住宅政策を社会保障体系の中に組み込もうとする試みは主として70年代以降に高まった(戦時中から住居法の必要性を説く西山卯三氏のような識者も一部にはいた⁽¹⁹⁾)。たとえば高藤昭氏は「住宅保障は社会保障法と一体となって、というよりも社会保障法のなかに組込まれて進展させられなければならない⁽²⁰⁾」としていた。残念ながらそうした試みは、いまだ十分な成果が得られているとはいえない。ただ住まいにかかわるニーズを個々の生活諸事故に整理して、社会保障等に対応させることは可能であるし、現に行われている。所得保障の流れで住宅手当(一種の住宅扶助)を住宅困窮者に適用するといった例などがそれである。

ただそれをもって住宅政策をまるごと社会保障法制に組み入れることができるかという点、それには無理があろうと筆者もいまは考えている。この点についていえば、重要なことは法体系の操作ではない。大事なことは、住宅問題を解決することであり、そのために住宅政策のゆがみを正すと同時にあらゆる社会的諸資源を統合的に総動員することである。そうすることが結果として住宅政策を大きな意味での生活事故対応施策としての社会保障法制の中に位置づけることになるのではなかろうか。

むしろよく見なければならぬのは積極論者がなぜ住宅政策と社会保障との融合を主張しているのかということである。高藤氏は、賃貸住宅の劣悪さを指摘したうえで「このより恵まれない国民

層の居住実態にまず眼をむけ、そこに生存権原理を導入して、より手厚い施策が講ぜられなければならない⁽²¹⁾」と主張していた。要するに住宅政策がもたらす居住実態のあまりの劣悪さ故に、住宅政策の社会保障法制への組み込みを考えていたのであると推察できるのである。

その貧弱さの根源こそ、建築偏重の住宅政策なのである。住宅政策を住宅問題の解決策として真に有効たらしめるために、社会保障とは区別されるべき住宅政策独自の課題として建築偏重からの転換が不可欠であることを改めて強調したい。

同時に、社会保障法制、労働法制等として対応可能な居住ニーズを明確化し、具体化する試みに着手する時期が来ていることを指摘したい。山田晋氏は、社会保障法域における住宅保障の事項を「住居を得る」局面と「適正な住居に住む」局面とに整理し、各局面において社会福祉の適用の可能性のあることに言及している⁽²²⁾。さらに井上英夫氏は、社会福祉研究の領域から、生存権および平和的生存権を核とした「住み続ける権利」を提唱し、その具体化と発展の必要を説いている。

3) 住居と生存権および平和的生存権

これまで住宅政策および社会保障の双方の研究領域から、住居と生活を関係づける根拠として生存権が提唱されてきたが、井上氏を別とすれば、平和的生存権への言及はなかった。しかし筆者は今日の社会的到達点からすれば、平和的生存権を抜きにした居住保障論議はきわめて不十分であると考ええる。

憲法学者として平和問題の立場から、平和的生存権の重要性を主張している浦田賢治氏によれば⁽²³⁾、その法的根拠は憲法前文第2段「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免れ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。」にあり、「平和」のうちに「生きる」ことを、その内容とする。浦田氏によれば、

「平和」も「生きる」もともに幅の広い概念である。「平和」には、「直接的な平和（戦争のない平和）」だけでなく、「構造的な平和（差別や貧困などのない平和）」および「文化としての平和」、さらに「人権としての平和」などが含まれる。「生きる」の概念も「広くかつ多義的」である。「単に命を奪われないという受動的な意味」から「人間的な尊厳を保った生活を獲得する」という能動的な意味」までが含まれる。

ここでいう「人間的な尊厳」が、日本国憲法でいう基本的人権に相当することは明白であろう。憲法は基本的人権について第3章（第10～40条）および第97条において、幅広い人間の自由および社会的経済的権利を保障している。この中には第25条生存権も含まれる。これらを総合すれば平和的生存権は、人間の生活の最低保障のうえに立って、人が「差別や貧困」などから免れ、尊厳をもって自由に生きることが保障されているものと解釈できる。

次に井上英夫氏⁽²⁴⁾は、基本的人権の一つである憲法第22条「居住・移転の自由」を人間の尊厳を保障したものであるとして、その実現には、単に「国がその自由の行使を妨害しない」というだけでは足りず、移動しないで住み続けるための諸条件を満たすという積極的保障をも内容とする」、そのためには「“衣・食・住”に加え“医・職・住”環境が保障されなければならない」（さらに教育も）と主張している。「居住・移転の自由」は「国際人権規約」では明文化されており、「経済的社会的文化的権利に関する規約」第11条第1項は、居住の権利を認めている。これらから、住み続ける権利に必要な人権のカatalog（類型）は「既に用意されている」と述べている。

以上のことから、平和的生存権とは、居住の権利を基底に据えながら、それだけにとどまらず人がより良く生きることを総合的に保障するものであって、人間の居住保障にとって不可欠

の概念であるということが出来る。

4 課題——建築偏重の是正と居住保障

こうした考え方を基に、居住問題を解決するために取り組むべき具体的な課題は大きく二つある。生存権および平和的生存権を核とする視点を基礎に置きながら、住宅政策のゆがみを是正すること、および国民・生活者の基礎体力を回復させることである。

居住保障が、（憲法上の人権に対して）法律上の権利であることは明白である。井上英夫氏はそれを「住み続ける権利」と表現したが、筆者は、これをもう少しわかりやすく「アクセス権（住居を手に入れる権利）」と、手に入れた住居に「住み続ける権利」の二つに分けて考えたい。それらの保障を前提として、居住保障＝住宅政策の是正と基礎体力回復の課題を整理すると、以下のようになる。

〈住宅政策の是正〉

最も大きな課題は、住宅システムの大本となっている住生活基本法を改正し、生存権原理に基づく体系に改めることである。市場原理主義のままで居住者の人権が真に守られることはあり得ない。

第二は、居住に対する公的責任を明らかにすることである。これにはさらに三つの方向が考えられる。一つ目は公的住宅を位置づけ直すこと、二つ目は建築に偏らない総合的な生活保障施策を導入すること、三つ目は住宅市場に適正な規制を行うことである。

①公的住宅 とりわけ公営住宅は需要に対して供給戸数が圧倒的に少なくなっている。住宅問題解消の視点から適正な供給戸数の検討が行われるべきである。現行の入居者を入れ替えるやり方では、住宅困窮者はなくなる。さらに戸数の検討だけにとどまらず、若年者への開放や応能家賃制度などが認められるべきである。

②**総合的生活保障** 建築偏重の住宅政策では住宅のみに焦点が当てられ、居住者には何の施策も考えられてこなかった。これでは社会の変化や低所得層の要求に十分こたえることはできない。住宅供給者の都合を優先するのではなく、居住者本人に目を向けた家賃補助が切実に求められている。単身者や女性、高齢者、外国人、生活困窮者などがアパートに自由に入居できるようにするためには、公的な連帯保証制度や入居時の費用負担制度が不可欠である。さまざまな生活困難を抱えている人に対しては、生活相談に応じるシステムづくりも欠かせない。

住居喪失者（ホームレス）・不安定者のための自立支援センターの運営を「劣等処遇」的なものから入居者の全人格を受け入れるものへ改めることは、ホームレス問題の解決に向けて喫緊の課題である。

リフォーム、耐震化は重要だが、市場任せでは進まない。使い勝手の良い公的支援制度が用意されなければならない。住宅関連の審議会等への当事者の参加やリスクの少ない金融システムの開発も重要になっている。

③**適正な市場規制** 不動産業界などの声に押され定期借家制度が導入されたが、民間セクターではほとんど進んでいない。国はこれを持家にまで広げる意向を示しているが、これを許せば、国民、生活者の居住は一層不安定なものにならざるを得ない。家賃保証会社などが大家と入居者の間に入るサブリース形式は、経営の論理を住まいという生活の場に持ち込んで、貧困ビジネスを形成した。国はこれをさらに推し進めるとしており、反撃が必要である。個人情報データベース化の実施によって、今後、アパート等への入居を拒否される人の増加が懸念されている。これを廃止させる取り組みが必要になっている。

こうして見てくると、公的責任を明確化することによって、民間セクターも含め、広範な居

住不安を解消し得ることが分かる。建築に偏重した住宅政策が住宅市場の最大化を目指し、公的責任を投げ捨ててきたことが、さまざまな居住不安をもたらしているのである。

〈基礎体力の回復〉

90年代初頭のバブル崩壊と、半ば以降に鮮明になった財界による雇用の流動化政策は、勤労者の基礎体力を急速に奪い、大量の貧困層を生みだした。失職により個々人で居住不安などの生活事故に対処する力を失った結果、多くの人が住まいを失って路上に放り出されたのである。基礎体力を回復するには、勤労権を確保し、社会保障、教育における機能を取り戻してゆく必要がある。

所得能力および労働環境の改善は勤労権確保の核となる。稲葉剛氏は“ハウジングプア状態にある人々はワーキングプアの拡大と並行して増加している、また、派遣やアルバイトなど非正規の仕事を続けてきた人はアパート入居の初期費用が捻出できず、会社寮やネットカフェ（最近では“押入れハウス”）暮らしを強いられ、それをターゲットに成長した貧困ビジネスがハウジングプアをさらに深刻化させた”と述べている。一言でいえば、細切れの労働は、居住も“細切れ”に変えてしまうのである。国際競争力強化の名のもとに激しい生産調整が常態化している製造業における非正規労働者への取り組みは最優先して取り組むべき課題である。非正規労働者の正規化は彼らの所得能力を高め住居の確保に導くだけでなく、労働者全体の労働条件を底上げし、正のスパイラルを生み出すという点が重要である。

労働環境、とりわけ労働時間および労働密度の改善は居住レベルに直接的に影響する。たとえば、残業がなければ通勤のための体力が維持しやすくなり、距離にとらわれず比較的自由に住居を選ぶことができるようになる。目いっぱい

い働かされている場合は体力的にも精神的にも余裕を失いやすく、自宅が職場に近いことがより切実さを増す。

生活保護については、これまで稼働能力、住所、年齢が受給の壁となってきたが、生活窮迫者に対しては、職権保護、窮迫保護などの柔軟な運用が必要である。09年の派遣村後、住宅手当制度が創出されたが、生活保護の医療扶助を受けていると併給ができないため、医療扶助を受けている間に生活費がなくなり、生活保護本体に移行してしまうというケースが見られる。場合によっては、併給を認めたほうがコスト的にも安上がりなのである。現場をよく見て、早急な改善をはかってゆく必要がある。

居住不安を抱えている母子世帯は、一般に単身者より対応が難しい。子どもの将来設計も考慮に入れなければならないため、単なる住居対策に留まらない。教育福祉的な面を強化してゆく必要がある。また就業に当たって困難をかかえている青年の場合は、学校時代になんらかの要因を抱えてきた例も少なくないと思われる(いじめ、ひきこもりなど)。この方面からのアプローチも切実である。

(きのした としくに・会員・住宅問題研究者)

(注)

- (1) 塩崎賢明「復興予算問題と被災地の現状」日本住宅会議ホームページ
- (2) 経済調査会経済調査研究所『ヨーロッパにおける高層集合住宅の持続可能な再生と団地地域の再開発』2009.10
- (3) 平山洋介「住宅政策のどこが問題か」2009.3、p 96
- (4) 矢部武『ひとりでも死んでも孤独じゃない“自立死”先進国アメリカ』2012.2によれば、アメリカは外からは弱肉強食の社会に見えるけれども、独居者の自立を支援する社会的ネットワークが存在しており、高齢者などは体が不自由であったり、こどもがいたりしても必要な支援を受けながら、自立生活を楽しめるという。生活保護についても、適用の基準は日本よりゆるやかそうだと述べている。

- (5) 豊福祐二「すべては買い手の“自己責任”か」『世界』2012.8
- (6) 沢見涼子「そんなに“保証”は必要なのか」『世界』2012.8
- (7) 矢作弘「究極の“開発の自由”は何をもたらすのか」『世界』2002.10
- (8) 村島正彦「超高層マンションは“持続可能”な住宅か」『世界』2010.6
- (9) ※1.厚生労働省「ホームレスの実態に関する全国調査(概数調査および生活実態調査)結果」2012.4
- (10) 厚労・国交省「ホームレスの自立の支援等に関する基本方針」2010.7
- (11) 稲葉剛『ハウジングブア』2009.10、pp60～65
- (12) 厚労省・前掲
- (13) 原田純孝「戦後住宅法制の成立過程」『日本の社会と福祉 福祉国家第6巻』1985.9、p 338。なお、住宅政策の成立過程については、前掲原田のほか、拙稿「住宅政策と社会福祉の展開についての基礎的考察」早稲田大学大学院修士論文1997年度を参照した。
- (14) 出口俊一「東日本大震災被災者救済の課題と方向」『総合社会福祉研究』2012.5、p 20
- (15) 前掲出口、p 19
- (16) 前掲平山、p 187、
- (17) 岩田正美『現代の貧困』2007.5、p 24
- (18) 嶋田佳広「『ホームレス』支援の今日的課題と最低生活保障」日本社会保障法学会『新・講座 社会保障法3 ナショナルミニマムの再構築』2012.7、p 160
- (19) 大本圭野「『日本の諸悪の根源は、土地政策と長時間労働です』」『世界』2012.8、p 244
- (20) 高藤昭「住宅保障の法理と法構造—社会保障法原理によるアプローチ」『社会労働研究』1983 第29巻 第3・4号、p 91
- (21) 前掲高藤、p 95、p 9
- (22) 山田晋「住宅保障と社会保障」前掲『ナショナルミニマムの再構築』p 301
- (23) 浦田賢治「湾岸戦争を告発した市民平和訴訟—平和的生存権の新しい弁証—」『不戦』1998.3・4 No. 110
- (24) 井上英夫「住み続ける権利とは」『住み続ける権利』2012.3

労働戦線 NOW



争点

——原発・雇用・13春闘・総選挙結果

連合と全労連との違い目立つ

青山 悠

労働運動と社会運動、政治が問われている。原発、消費増税、賃金デフレ、雇用破壊に加え、年末総選挙で与党民主の惨敗と自民圧勝など変動の時代。労働界では諸課題の打開へむけた運動で連合と全労連との違いが鮮明となっている。反原発市民行動などに背を向ける連合に対して、全労連は各分野で政治的立場を超えた一点共闘の拡大をめざしている。選挙結果をふまえて、国民運動の発展が重要となっている。

■歴史的な反原発官邸・国会正門前行動

脱原発の行動で連合と全労連との違いがめだっている。「原発ゼロへ！全国から集まろう」と11月11日、「反原発1000000人大占拠」行動が国会正門、官邸前、東電、原子力規制庁など霞が関の官庁街一帯で展開され、雨のなか10万人が参加した。連合はこうした反原発行動には「寄り添わず、静観」（古賀伸明会長）したが、全労連の各組合は旗を掲げて参加し、市民との社会的な連帯で違いをみせつけた。

行動を呼びかけたのは首都圏反原発連合。全労連などの「原発をなくす全国連絡会」も連携した。この結果、今回の大規模行動はこれまでの市民参加に加え、労働組合の旗がなびいたことが特徴だ。JMIUは「いのちと未来を守れ 原発なくせ」の産別桃太郎旗を作成して、各

組合が参加した。その他、日本医労連、自治労連、年金者組合、全労連全国一般なども旗を掲げて参加し、私鉄連帯する会も参加した。全労協系のユニオンなどの旗もなびいた。

国会正門集会では、東京都知事に立候補した宇都宮健児弁護士が「東京から脱原発をめざそう」と呼びかけ、東京都がデモ出発地の東京・日比谷公園を使用不許可にしたことに対して「まったく不当だ」と厳しく批判した。集会ではルポライターの鎌田慧さんなども脱原発を訴えた。

官邸前と国会正門前行動は毎週金曜日の夜に取り組まれ、すでに9カ月を超えている。複数の市民組織でつくる反原発首都圏連合が今年4月から行動を呼びかけ、当初の300人から6月8日には4000人、6月15日に1万2000人、6月22日に4万5000人、6月29日、7月29日には20万人と膨れあがった。

参加者は「原発事故2度といらぬ」と少年が母親と参加。犬も「NO NUKES」のゼッケンをつけて参加し、歩きながら一人ひとりが「原発いらぬ、再稼働反対」を言葉にしている。脱原発に加え、「野田ヤメロ！」など公約違反の政府に対する抗議の声も聞かれた。

国会行動では60年安保闘争でも6月18日、ストで参加した組合員や学生、学者、文化人、

芸能人、市民など33万人が国会包囲・座り込みをして最大行動となった。今回の行動について慶応大学的小熊英二教授は「60年安保以来、半世紀ぶりの国会前の大集会。60年安保が一番盛り上がったのは1カ月くらい。原発では昨年4月から毎月どこかでデモがあり、官邸前は数カ月以上。官邸前が収まっても、またどこかで出て来るでしょう」と新たな動きを注目している。

『アメリカに潰された政治家たち』の著者・孫崎享氏は「今回の官邸デモは、組織化された運動ではなく、個人が自らの意志でやっている。政権交代が起きたとしても、政府の対米追随の姿勢が継続されるのであれば、彼らはいつまでも『ノー』と叫び続けるでしょう」と推測している。

反原発行動は官邸前から全国100カ所、46都道府県に拡大し、総選挙で各政党にも影響を与える新たな市民運動となっている。

■連合は官邸前行動に「寄り添わず、静観」

連合の古賀伸明会長は、官邸前で毎週行われている市民らの「反原発・再稼働反対」の抗議行動について、「寄り添わない。静観したい」との見解を表明している。

連合が1年間の論議後、「最終的には原子力エネルギーに依存しない社会」をめざすとする新エネルギー政策を決めた9月21日の会見での表明。古賀会長は「行動に目をつむるつもりはない。一市民、一国民が自分の考えを行動に移すという、これまでにない回路をつくりだしたのは間違いない。行動の新しい形態として注目したい」との所感を述べた。そのうえで、「一つの 이슈で原発反対の声をだすだけ。連合の組織には色々たくさん意見があり、あの種の運動とは次元が異なり、運動をしていくわけにはいかない。評価するにも時間が必要だ」と述べ、「官邸前行動には寄

り添わない。静観する」との見解を初めて表明した。

官邸前行動には、連合有力産別で脱原発を決めている組織の前書記長らも参加している。過去最大の17万人が参加した東京・代々木公園の反原発7月集会には平和フォーラムから連合系の自治労5000人をはじめ、日教組、私鉄、JEC連合、全自交などの組合旗もなびいた。

連合最大の集会はメーデーの3万5000人。その規模をはるかに上回る20万人の官邸前行動に「寄り添わない」ことは、社会的運動の強化を掲げる連合として内向きすぎないか。

連合の新エネルギー政策は、脱原発の時間軸などであいまいさを残している。中長期的には再生可能エネルギーを「原子力に代わるエネルギー源の柱」とし、最終的には原子力に依存しない社会をめざすとしている。原発再稼働については、国の責任で行うべきとする従来の考え方を踏襲し、容認する姿勢を示している。原発の新增設については「現時点では困難」との認識を示し、国が判断すべきとして含みを残した。

産別では、電力総連が9月の大会で原子力発電を「基幹電源の一翼」と位置づける方針を決めた。大会は来賓あいさつや方針提起、討論の一切を非公開にするという非民主的な大会となり、閉鎖性を露呈した。一方、NTTは「ICT（情報通信技術）のスマート革命」と再生可能エネルギーへ産業政策がらみだ。

自治労は8月の大会で「原発の新增設中止、再稼働反対、計画的な全原発の停止・廃炉」など脱原発方針を決めている。

連合初代会長の山岸章氏は連合の対応について「社会的に価値ある運動をしなければ、組合員も集まらず、世間からも評価されない。原発問題でも『もっとリーダーシップを発揮せい』と言いたい」と語っている。

■全労連は「原発ゼロ」へ中央・地方で共同

全労連は原発依存から脱却し、再生可能エネルギーの普及、持続可能な日本社会をめざして「全労連の提言」（第一次案）を6月21日の幹事会で決めた。前年5月の提言を踏まえつつ、5月に42年ぶりに日本の原発すべてが停止した歴史的・画期的な事態をふまえ、再稼働反対などを含む政策提言となる。

骨子は、再生可能エネルギーへの転換と地域循環型経済を重視し、太陽光発電、小規模水力発電、風力発電、バイオマス発電、地熱発電など再生可能エネルギーと発電電分離も提起。市民と組合員参加型の運動で幅広い国民的議論を進展させ、「良質で安定した雇用」をめざすとしている。とりわけ原発立地地域などでの雇用拡大を重視している。

産別では自治労連が8月、「原発ゼロ、再生可能エネルギーをいかに地域・自治体をつくるための提案」を発表した。骨子は再生エネルギーのすそ野を広げ、「住民・地元事業者主体」「エネルギーの地産地消」「小規模・分散型」「地域循環」を重視し、自治体の基本計画にこれらの考えを盛り込むことをめざしている。

地方では神奈川の県生協連、かながわ生協労組、県漁業協同組合、神奈川消団連などが原子力エネルギーに頼らない地域社会をつくろうと新しい条例制定運動を始めた。県民と行政、事業者が一体となって再生可能エネを基本とする地域社会をつくる目的で、エネルギーの地産・地消、自給率向上、自治などの視点で神奈川独自のルールを定めることとしている。

労働界では全労協なども「脱原発社会をめざす労働者集会」を8月12日、東京で開き1200人が室内を埋めた。さらに11月には全港湾、

国労、都労連など7労組で脱原発社会労働者実行委員会を結成し、運動を強める方針だ。

■NEC、日本IBMなど電機の解雇に反撃

雇用をめぐつても労使の厳しい対峙が続いている。とりわけ電機大企業ではパナソニック4万人、シャープ1万人など13万人にもおよぶ大量リストラとのたたかいが大きな課題だ。

グループ全体で1万人のリストラを進めているNEC（東京都港区）では、7月末までに国内目標2000人を上回る2393人もの正社員が早期退職に応じた。しかし、その陰で、繰り返し人格を否定され、メンタルヘルス不全に追い込まれるという人権侵害と過酷な退職強要がまかり通った。「退職しません」と意思表示をした労働者に、11回もの上司の面談による退職強要や、「残れば、内戦状態にあるシリアに転勤」などのどう喝もされている。外に声が漏れないように、通気口を鉄板でふさぐという驚くべきやり方だった。リストラの推進状況を発表した8月28日には、39歳の男性社員が本社ビル内で飛び降り自殺するまで追い詰めている。

企業内労組の動きは鈍い。日本電気（NEC）労働組合は5月、会社提案の受け入れを決定。その際には「退職を強要することがないよう既に会社に申し入れている。万が一、そのような事態が組合員から寄せられた場合は、事実確認のうえ、会社に適切な対応を強く求めて行く」と組合員に説明していた。ところが退職強要を受けた人たちは一様に、「助けを求めたが、動いてくれない。それどころか『（退職を迫る）面談は法的に問題がない』と会社と同じことを言う」と疑問をなげかけている。

面談を受けている人たちは、2011年9月に結成された個人加盟の電機・情報ユニオンに加

入。度重なる退職強要の中止を求めて三田労働基準監督署に助言指導を申請した。後日、社長らが同署に出頭し、面談はひとまず止んだ。男性は会社に対し、パワーハラスメント（地位を利用した人格侵害）について安全衛生法違反を指摘するとともに、退職を強要したことへの謝罪を求めている。さらに関西にあるNEC関連会社で数人の社員が同ユニオンに加入した。

電機・情報ユニオンには、出向や配転の辞令が届いたとの労働相談が、9月半ばを過ぎてもひっきりなしに寄せられているという。電機産業の不振は、大企業自身の海外生産の激増のなかで起こった技術流出が大きな原因とされている。経営責任を不問にした会社側の解雇強要とたたかうユニオンの影響力を高めている。

有名大企業の日本IBMでも「業績改善プログラム」(PIP)と呼ばれる人事制度で無理な目標を立てさせられる。そのプログラムに合格しないと降格・減給・退職強要などを迫られている。最近では、退職勧奨や退職強要という手段を経ずに、いきなり「成績不良による解雇」が行われ、7～9月までに大量の労働者が解雇されている。

解雇の手法は、突然「解雇通告」をして直ちに出ていけと言い、3日後までに自主退職すれば、「解雇撤回」して退職金を割り増しするという「解雇自由社会」をめざすものだ。不当な「ロックアウト解雇」の撤回を掲げて、組合は裁判でたたかっている。

一方、裁判でも「成績不良」だけの解雇は無効とする判決もではじめた。外資系通信社のブルームバーグ東京支局（東京都千代田区）の元記者の男性（50）は「編集局長賞相当の記事を月1本提出」など達成不可能な課題を与えられ、「能力不足」を理由に解雇された。裁判では東京地裁が10月、解雇には客観的・合理的な理

由が必要として、労働側勝訴の判決を下した。

整理解雇4要件（解雇回避の努力など）を無視する乱暴で卑劣な解雇は許さないと、裁判に訴える労働者も増えている。

■ 13 春闘で調整・指導力が問われる連合

2013春闘が本格的にスタートし、連合は12月20日、春季生活闘争方針を決定した。方針は、「傷んだ雇用・労働条件の復元」を図るため、「すべての労働者の処遇改善」「人財の育成・処遇」「格差是正」などを通じて、すべての組合が賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求めるとしている。

配分増の対象となる「賃上げ」は口頭提案で「ベア」と説明し、ミニマムは「賃金カーブ確保」として、昨年の「賃金改善」より強めたかたちとなる。給与総額1%の配分増は賃金ピーク97年の復元（4%低下）をめざしたもので、3年連続となる。さらに構成産別には格差是正を含め個別銘柄にふさわしい賃金水準の設定など個別賃金の重視を提起したのも特徴である。

配分の内訳は昨年までと同様に、月例賃金の引き上げに限らず、一時金の向上・確保、企業内最賃の拡充、均等・均衡処遇など、取り組み課題を幅広く挙げている。雇用延長65歳までの原資分に当てることも容認する方向だ。

闘争の基本では、総額人件費抑制策から脱却し、成長の著しいアジアの経済発展を取り込むには高付加価値を生む「人への投資」が必要であると指摘。数年ぶりに「生産性3原則」の実行を掲げ、「雇用維持」「公正配分」「労使協議の重視」を提起した。最近の大手労組の賃上げ放棄、雇用削減容認、事前協議の軽視などに警鐘を鳴らし、交渉力劣化への懸念を表明した。

闘争の進め方では、共闘重視による相場形成

と波及力の強化、5共闘の個別賃金80銘柄、中核約400組合の賃金水準と賃金カーブ維持分の開示をめざしている。中小は定昇4500円プラス賃上げ1%程度を設定した。非正規春闘では、これまでのエントリー方式を改め、全構成組織による「非正規共闘」を新設して処遇改善に取り組む方針だ。最大のヤマ場を3月13～14日に設定。「1000万連合」と政策制度要求の実現をめざす取り組みも、春闘と同時に追求する構えである。

春闘討論集会では、自治労全国一般や石川、北海道などから「賃金・労働条件改善1%では要求がわかりにくい。定昇プラス賃上げ額で7000円などの表示を」と主張した。連合の金属大手などは13春闘でも外需不振から賃上げを見送り、賃金カーブ維持のみの方向である。格差是正へ「中小下請け支援」（古賀会長）を呼びかけているが、自らのたかわない大手組合の社会的責任も問われよう。

一方内需産別のUAゼンセンなど8産別の有志共闘は、13春闘でも先行ベアの獲得に挑戦する方針だ。亀裂春闘打開へむけ連合の調整・指導力が問われている。

■全労連 13春闘は多数派形成へ

全労連など国民春闘共闘の13春闘方針の特徴は「国政選挙を意識し、労働者・国民との要求に基づく共闘の発展」を提起した。さらに電機、自動車など連合の大企業労組に対して「労働者や地域の中小零細企業への犠牲転嫁への抵抗を弱め、消費税増税に賛成するなど、労働者・国民要求と乖離する姿勢を明らかにしている」と指摘。13春闘では「職場、地域で労働者・国民要求の多数派を形成し、財界主導の政策への対抗軸を目にみえる形で展開する国民春闘共闘を強める」としている。

重点要求は賃上げ時給100円以上、1万円以上を設定。初めて年齢ポイントの最低生計費35歳35万円の検討も提起した。その他、解雇・失業反対、時短、消費増税、TPP参加阻止、原発ゼロ、改憲策動に反対し核兵器廃絶、安保廃棄、政治の民主的転換などを掲げている。

闘争方針は、第一次春闘集中回答の3月13、14日に「賃上げ・消費増税阻止・内需拡大をめざす（安心・安全社会実現）50万人総行動」を提起。全交渉単位での要求提出とスト権確立、地域組織での春闘交流集会などを展開する方針だ。150万人組織拡大も重視している

産別では、JMIUが賃上げ3万円と格差是正、リストラ反対、暮らしを守る春闘をめざし、医労連は2万円以上、パート200円以上や看護・介護の労働条件改善と社会保障充実を設定。国公労連は賃下げ違憲訴訟の取り組みを強めている。

■暮らし・賃金デフレ打開へ

賃金が22年前の水準に低下し、年間58万円も減少していることが、国税庁の11年民間給与実態調査などで判明した。あまりにも大きな賃金の落ち込みである。13春闘も始動し、暮らしの改善とデフレ脱却のためにも賃金復元は重要課題だ。12年版労働白書も分配のゆがみを指摘し、所得改善と内需拡大を提言している。

昨年の民間平均給与は409万円（平均年齢44.7歳、平均勤続11.6年）で前年と比べて0.7%減となった。平均給与のピーク97年の467万3000円より、58万3000円も激減。22年前の89年の402万4000円とほぼ同水準にまで下落している。

給与階級別分布では、100万円以下が393万人で前年比0.7%増の8.6%となったが、200万円以上の層は減少ないし変化なしで低位に貼りついたままである。5年間の給与分布の変化

を検証すると、増減の分水嶺となるのは500万円以下の層で、5年間で193万8000人(41%)増加し3308万5000人となり、逆に500万円以上の層は184万人減の1221万3000人と少なく、中所得者の賃金下落を示している。

労働白書も賃金の下落傾向を10年間の年収分布で検証し、中間層の没落に警鐘を鳴らした。年収分布を99年と09年とで比較すると、600万円台以下の割合が増大し、650万円台以上の割合が減少し、全体として低い層にシフトしている。

白書は賃金低下の要因として、非正規雇用の増加による平均賃金の低下のほか、労働生産性の伸びが賃金に反映されず、企業収益の増加と人件費とのかい離を指摘した。

労働生産性と実質賃金との関係では、80年を100に、10年では生産性は285.5と約3倍に上昇している。ところが賃金は136.6と横ばいである。特に製造業でのかい離が目立ち、生産性は292と3倍も伸びているが、賃金は149と停滞し、大手金属を含め労働側のものわりのよさを示している。

分配のゆがみも顕著だ。10年の企業売上高は前年比1.3%増、経常利益26.1%増だが、人件費はマイナス1.0%と低下。一方、企業は配当金1.4%増、内部留保0.9%増と蓄積を増やし、企業の「カネ余り」も指摘した。白書は、人件費削減が消費抑制となるデフレを分析し労働分配の増加を提言。「労働者の所得の増加が消費の増加となる内需拡大の活性化と良循環経済」を提唱している。冬の一時金も低下し、厳しさ必至の13春闘。分配のゆがみ打破と賃金デフレ打開へ労働白書の提言を活用したい。

■民主惨敗、集票力低下の連合、行動強化へ

与党民主の壊滅的惨敗と、自民圧勝に終わっ

た12月16日の総選挙。連合の古賀会長は敗因について、民主党政権3年間の国民からの厳しい評価とあわせて、組合員の期待が大きかっただけに、失望も大きかったと述べ、今後、運動のあり方を変えるとの見解を示した。

政権交代から3年余。民主大敗の背景には消費増税、所得低下、派遣法骨抜きなど公約違反への国民の不信がある。その政府と連携した連合の責任も問われている。連合組織内候補で落選した議員には電機、U Aゼンセン、自治労など有力産別が目立ち、連合組合の集票力の低下を浮き彫りにした。背景には民主党の公約違反だけでなく、組合として賃上げ放棄やリストラ・解雇を容認し、消費増税と福祉後退などに対する不満が特定政党支持の矛盾と影響力低下につながっていないかどうかの検証も必要だろう。

与党から少数野党の運動について、古賀会長は「審議会や法案化で従来の『協議・実現型』から『要求型運動』に改め、運動と主張を大きく変え、戦法を変えざるをえない」と語る。しかし消費増税容認やTPP参加は自民党政権と一致する。すでに政府、研究会では派遣法改悪も浮上しており、連合の対抗力が問われている。

全労連は「選挙結果は国民要求とかい離がある。国民運動の前進に奮闘し、選挙権を最大限尊重する選挙制度の見直しを求める」とする談話を発表した。「国防軍」創設など改憲を掲げた自民党政権は「増税」「原発推進」「改憲」連合であり、国民との矛盾は必至だ。生活擁護と右傾化阻止へ国民共同を軸にした労働運動の強化が求められている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)

労働総研ブックレット

本の泉社 A5判・64ページ 定価 600円(税込)

No.5

地域循環型経済への挑戦



松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著

『地域循環型 経済への 挑戦』

松丸和夫・吉田敬一・
中島康浩 著

東海地方の経済を支えてきたトヨタが、海外生産比率を高める一方で、下請企業の倒産・廃業があいつぎ、地域経済は疲弊している。

愛労連や名古屋市職労などがとりくんだ中小企業アンケートでも、そのことははっきりあらわれている。このままでは愛知のものづくりの技術は絶えてしまうのではないか、そんな声もでている。グローバル企業に依存せず、中小企業や農林水産業を基礎とする新しい産業おこし・仕事おこしが、いまほど求められているときはない。脱原発・自然エネルギーへの転換や、「生活必需品産業、生命と生活維持の質的充実」のためのいわゆる「文化型産業」(吉田敬一氏)への転換は可能であるとともに、それにむけた実践はすでにはじまっている。

本書は、労働組合が「地域経済活性化」にむけた政策づくりをすすめるうえで最適の書である。各地の経験が豊富に紹介され、循環型地域経済の確立にむけたとりくみの一助になることはまちがいない。本書が多くの人に読まれることを期待する。

(吉良多喜夫・愛労連事務局長)

No.6

最低生計費調査と
ナショナルミニマム
—健康で文化的な生活保障—



金澤誠一 著

『最低生計費 調査と ナショナル ミニマム —健康で文化的な 生活保障—』

金澤誠一 著

本書は、憲法25条が規定する「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」とは、いったいいくらのお金なのか、若年単身者から年代別のライフスタイルにあわせて、その最低額を膨大な調査によって提示したものである。

この実態調査は「生存権裁判」を取りくむ京都に始まり、2008年以降、労働総研と全労連、各地方組織(首都圏、東北、九州、愛知)によって実施され、組合員ら5000人が回答し、地方ごとに報告書が出されている。

今回、金澤氏が全データを再整理するとともに、「最低生計費」の必要性を理論的にも解明した。その内容は、①最低生計費調査とは何か、②最低生計費調査の意義、③「基本財の存在」、④費目別の最低生計費試算が紹介され、結論部分では、⑤最低賃金の大幅引上げと全国一律最低賃金制の必要性を展開している。

地方ごとに、年代・ライフスタイル別の最低生計費データも掲載されており、最低賃金、生活保護のたたかいとともに、春闘の賃上げ闘争、年金支給額の削減反対闘争にもおおいに役立つものである。(中島康浩・労働総研理事)



■賃金闘争の前進と労働運動再生 2013
年春闘に向け、全国的な討議と「春闘アンケート」などのとりくみがスタートしている。2012年秋季号は、いかに職場から賃金闘争を前進させるのか、その歴史とたたかいの経験を検証しながら、あらためて賃金闘争を職場の「切実で中心的な課題」「団結の基軸」ととらえ全力をあげる重要性を強調している。賃上げという中心的要求でのたたかいなくしては労働者の団結も、労働組合運動の職場からの強化もないからだ。「春闘再生」で「労働運動の再生」もはかり、組織拡大でも飛躍しなければならない。貧困とリストラの中にある広範な労働者・国民のためにも。そんな思いと決意を新たにさせられた。(東京・西正和)

■過去から学び、今に生かす 2012年秋季号・特集「職場から賃金闘争の前進」を読んで、1955年の「八単産共闘」によるたたかいから始まったといわれる春闘の歴史的経過、そして今日の労働者がおかれている状況が分かりやすく掲載され、非常に勉強になった。「春闘再生」、「要求提出は春闘の出発点であり、労使関係構築の基礎」、「『要求の多数派』をめざす歴史と伝統」などの言葉が随所にみられる様に、これまでの教訓を再確認し、続けて行くことが重要であると感じさせら

き かん ろうどうそうけん
季刊 労働総研クォーターリー No.89
(2013年冬季号)

2013年2月1日発行

定価：1250円(税込) 年間：5000円(税・送料共)

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1-501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

<http://www.honnoizumi.co.jp/>

E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 日本ハイコム株式会社

れた。課題が山積の今日ではあるが、1997年をピークに下がり続ける賃金水準に歯止めをかけることが、諸課題の前進、賃金デフレ不況脱却の土台となることを念頭に、13春闘に取り組んでいきたいと思う。(東京・溝口耕二)



編集後記

●今号ではサブタイトルにもあるように、わが国の企業別組合が持

つ弱点を克服するためにはどんな方策があるのか、海外の労働組合から学ぶことを目的に特集を企画した。ともすれば、外国についての理解は、単純化してしまい一面的な評価に陥りやすい。しかし、その背景にある歴史的現実からきちんと丁寧に読み解いていかなければ、学べることを見出すことは困難である。

●ここでは、独・伊・米の三カ国を取り上げて、各国の労働組合・運動の詳細な分析を行っている。われわれに馴染みのない用語も出てくるが故、一読しただけでは理解することは難しいかもしれない。けれども、丁寧に読んでいけば、わが国の労働運動に示唆するところを発見していただけるであろう。

●この他にも、教育政策や住宅政策への提言を踏まえた論文、連合と全労連の違いが浮き彫りになった反原発・脱原発運動や13年春闘の動向解説などが掲載されている。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

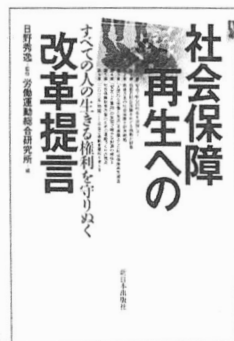
「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、折り込みのしがきにて、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

社会保障 再生への 改革提言

すべての人の生きる権利を守りぬく

今日の貧困の広がりやを丁寧に分析。政府・財界が進めた雇用破壊、社会保障からの撤退や消費税増税政策の過ちを徹底批判する。内需主導型経済への転換と、人々の生命・労働力・生業・生活の再生産を総合的に支える社会保障改革を提起する。



ISBN 978-4-406-05661-8
定価 1995円(税込)
四六判上製

日野秀逸 監修
労働運動総合研究所 編

■目次■

- 序章 安全・安心の社会を目指して
- 第1章 当面の社会保障をめぐる情勢の特徴
- 第2章 戦後日本の社会保障と財界戦略
- 第3章 「人間的な労働と生活」を基盤とした社会保障再生提言
- 第4章 「安定した雇用」の実現で確かな財源の確保を
- 第5章 社会保障制度改革のための運動づくりの視点
- 第6章 「2013年問題」——年金と高齢者雇用を考える

新日本出版社 www.shinnihon-net.co.jp 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 送料 200 円

なぜ日本の「給与」は下がるのか？ デフレ不況と下落する賃金の関係を徹底分析！

デフレ不況 脱却の 賃金政策

小越洋之助 監修
労働運動総合研究所 編

定価 2100 円(税込) / 四六判上製 / 222 頁



ISBN 978-4-406-05626-7

■目次■

- 第1章 日本の経済・社会における賃金の位置
- 第2章 賃金水準決定の仕組みと搾取形態の構造変化
- 第3章 男女間賃金格差にみる女性労働の実情
- 第4章 デフレ不況脱却、均等待遇をはかる賃金政策
- 第5章 賃金政策と雇用・社会保障政策との関連

今日の不況を日本の賃金水準や賃金体系、その構造変化から分析。格差と貧困の解消、均等待遇の実現など労働者の要求をふまえて、これからの賃金・雇用・労働のあり方や、内需拡大と“デフレ不況”脱却めざす賃金闘争の構築を提案する。

新日本出版社

www.shinnihon-net.co.jp
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6
☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 送料 200 円



Contents

Featured Theme

What Can We Learn from Trade Unions Abroad – To Overcome Weaknesses of Industrial Unions?

*Purpose of the Featuring Topic of This Issue

..... Yasuhiro KOBAYASHI

*Relationship between Industrial Unions and Business Establishments in Germany –Beyond Schematic Understanding of Industrial Functions

..... Koutaro OOSHIGE

*Organizational Structure and Activities of Italy's CGIL

..... Takao SAITO

*Basic Summary of US Labor Union Movement ... Norio OKADA

*A Cross Section of the Contemporary Labor Movement in the US – A Memorandum of Ability, Organizational Form and Political Thought of Labor Unions

..... Atsushi HYODO

*End the Education Policy Based on "Competition and Control" to Realize Education that Ensures Growth and Development for All Children - Call the Current State of Education into Question by Examining the Government Curriculum Guidelines and Education Policy

..... Kenji IMATANI

Study

Change the Present Housing Policy that Attaches Too Much Importance to "Building" into One Based on Security of Residence

..... Toshikuni KINOSHITA

Labor Front Now

Points at Issue – Nuclear Power Plant, Employment, 2013 Spring Struggle and General Election Difference between Rengo and Zenroren Stands Out

Yu AOYAMA

New Publication

Rodo-Soken Booklet No.5 "To Take on Community-Based Recycling Economy," by Kazuo MATSUMARU, Keiichi YOSHIDA and Yasuhiro NAKAJIMA.....

Takio KIRA

Rodo-Soken Booklet No.6 "Minimum Cost of Living and National Minimum – Ensuring Wholesome and Cultured Living," by Seiichi KANEZAWA

Yasuhiro NAKAJIMA

ISBN978-4-7807-0757-1

C9336 ¥1190E

定価： 本体1190円 +税

発売： 本の泉社