

全労連の立場から

坂内 三夫



- 1 労働の規制緩和，規制緩和全体は何をもたらしたか
- 2 現在の最大の焦点は雇用問題 労働の規制強化こそが必要
- 3 労働の規制緩和に対する労働組合の対応問題

ご紹介いただきました全労連の坂内と申します。大原社研創立80周年，法政大学合併50周年おめでとうございます。また今日はシンポジウムにお招きをいただきましてありがとうございます。今、笹森さんからお話がありましたように，今年は全労連も連合さんも10年目の節目の年であります。このたび，大原社研が編纂された『日本の労働組合100年』（旬報社）の中で，大内力東大名誉教授が推薦の言葉で，労働組合の組織率が急速に低下をして，大規模な首切り労働強化が進んでいるにも拘わらず，ほとんど何も有効な抵抗が行われていないと指摘されています。大変厳しい，また責任を痛感する指摘であります。客観的に見て現状はその通りだと言わざるを得ないと思います。こういう中でJIL会長の高梨先生や連合や日経連の皆さんと意見交換できるということは非常に意義深いことだと感じております。実りある討論になることを願いながら，労働の規制緩和，あるいはその背後にある規制緩和全体の問題について，率直な意見を述べてみたいと思います。忌憚のないご意見ご批判をいただければと思います。

今，連合の笹森事務局長は，政労使の協議の問題，あるいは国際的な視点からご発言されましたが，私はできるだけ，今現場がどうなっているかという実態報告を中心としながら発言したいと思います。私の発言で言いたいことは，レジュメにも書いてありますけれども，次の三点であります。

1 労働の規制緩和，規制緩和全体は何をもたらしたか

第一は労働の規制緩和あるいはその背後にある市場経済万能論，その結果がもたらしたものは一体何だったのか。私は政府や財界が言うようなメリット論とは逆に，むしろ日本社会の基盤を揺るがすような危機をつくりだして来たのではないかと。労働者の雇用不安や生活不安，将来不安はもちろんです。それだけにとどまらない。日本社会の誇るべき仕組みやルールをも突き崩しているのではないかと。その実態を笹森さんは労働の現場が危ないと表現されましたけれども，なるべく実態を指摘したいと思います。

第二に，労働の規制緩和に関わって，現在の最大の焦点は何かというと，それは何といても雇用・失業問題ではないかと。私はこの雇用問題も規制緩和がもたらした弊害であって，むしろ労働の

規制強化、働くルールの確立こそが必要ではないかということを経験したいと思っています。そのために、雇用・失業闘争に労働組合が全力を傾注するということが、笹森さんも言われましたが、未組織労働者の組織化や、あるいは不安定雇用労働者や失業者の結集などを真剣に追求し、努力したいということを経験してみたいと思っています。

第三に、労働の規制緩和に対する労働組合の対応問題について少し発言したい。この問題での運動の到達点は不十分ではありますが、労働団体が労働基準法や派遣法などに反対修正を求めて足並みを揃えて運動を展開してきた、このことは今後の労働運動にとって非常に多くの示唆を与えていますし、今日でも雇用問題、労働時間問題、そして労働者の働くルールの問題などをめぐって、私は連合や全労連をはじめ労働団体の要求はほぼ一致しているのではないかと考えています。全労連として一致する要求の追求と、その実現のために最大限努力をしたい。この三点について述べたいと思っています。

まず第一の問題ですが、労働の規制緩和がもたらした結果は一体何だったのか。労働者の多様なニーズに対応する働き方を支援するとか、あるいは労働者の雇用増大と生活向上をもたらすものだと宣伝をされたわけですが、しかし結果としての労働の規制緩和はパートや臨時や派遣など、不安定雇用労働者の増大をもたらして、そのことが低賃金労働者を増加させているし、失業と貧困、あるいは貧富の格差も拡大しているのではないかと。パートや派遣の仲間というのは労働組合に集団的に加入することは非常に困難であることから、労働組合の組織率の低下、あるいは労働組合運動の社会的影響力の低下にもつながっている。数字でいいますと、労働の規制緩和が進行する中で、パートだとか臨時などの不安定雇用労働者は、今や1,200万人に達し、全労働者の4分の1近くを占めるようになっております。派遣労働者も100万人を超えました。これはまた、その多くが女性労働者であるという特徴も持っていると思います。政府の調査によっても、女性パート労働者の賃金は、一般の女性労働者の約7割、69%程度で、男性の一般労働者に比べると44%程度の賃金水準にすぎない。あるいは62.6%の職場では、パート労働者の仲間には一時金が支給されないと。退職金に至っては、92.4%の職場で退職金制度そのものがない。雇用保険の加入率は17.9%というのが実態です。

こういう結果を見ますと、政府や財界が言うような労働の規制緩和は労働者のニーズにマッチした労働形態だとか、雇用の創出にはつながらなかったのではないかと。実際には正規で働きたくても、パートや派遣しか仕事がないというのが実態であって、労働省の調査でも、経営者がパートを採用する最大の理由は人件費の節約で、これが52.3%を占めます。これらの労働者が最近の企業のリストラ、人員削減の中で真っ先に雇い止めになる。企業のコスト管理、人件費管理の調整弁として使われているのが実態ではなかろうかという感じがいたします。財界の皆さんは、日本の雇用関係・労使関係は、終身雇用と年功序列賃金と、そして職場の安全体としての企業内組合、これが三つの神器で、これによって日本の労使関係が支えられている、これが長い間日本の高度成長を支えていたし、高い品質の生産を可能にしてきた。三種の神器に基づく日本の労使関係は世界に誇るべきものだと褒め称えてきました。

ところが最近の動向はどうかといいますと、今や財界や企業はみずからの意志をもってこの終身雇用制を取りやめ、あるいは年功序列賃金も崩そうとしている。労働組合がいかに労使協調の立場

に立ったとしても、もう企業の側は労働組合との集団交渉による労働条件の決定も否定するという傾向さえ見られる。もし、三種の神器がグローバル経済の下で時代遅れになったのだと主張されるのであれば、それに代わる代償措置というのは一体何なのかということ提起しなければならないと思います。

最近の政府の経済戦略会議の答申だとか、あるいは労働白書や経済白書などの政府関連文書を読みますと、しきりに「セーフティーネット」という言葉が使われるようになっております。言葉だけからしますと、労働者保護のための政策を提案しているようにも聞こえるのでありますが、実態はそういう方向にはなっていない。セーフティーネットというのは、もともとはサーカスの綱渡りなどの曲芸などで、高いところでさまざまな曲芸をする人が万一転落しても大けがをしないために網をはりめぐらすという意味で、安全網のことを言うのだと思いますが、本来これは労働組合が失業とか貧困とか病気とか社会的な事故に備えて、国がセーフティーネットを設けるよう要求をして、運動でそれを一步一步実現させてきたものです。その結果として、失業した場合の生活保障としての失業保険制度が設けられ、再就職をうながす公的職業訓練や、あるいは公的な失業対策事業というものが行われてきたのだと思うのです。労働時間の制限であるとか、有給休暇の制度化であるとか、職場の安全衛生対策であるとか、女子の夜間労働の規制であるとか、あるいは労働者派遣事業の制限であるとか、こういう労働者保護もセーフティーネットの重要な政策として実施されてきた社会経過があります。

しかし、政府や財界が言うセーフティーネット論というものと、われわれ労働組合が言う場合のセーフティーネットとは、言葉は同じであっても意味がどうも違うらしい。政府や財界が言うセーフティーネット論というのは、安全網をつくった上で、その上に設けられたリングの上で労働者がルールなき熾烈な競争を展開することを言うらしい。リング上に投げ込まれた労働者は、リングから転落するかもしれない。すなわち失業の恐怖におびえながら、企業が次から次へと求める能力開発、自己啓発に追い立てられざるを得ない。休日は仕事から離れてゆっくり休養する時間ではなく、自主的な能力開発の時間に充てなければ労働者は生き残れない。サービス残業も率先してやらなければならない。そうしなければ雇用され得る能力（エンプロイアビリティ）も高められない。しかもこの大失業時代の下では、いくら能力を磨いたとしても、誰もが仕事に就ける保証はない。雇用を求める激しい椅子取りゲームが今展開されている。どうも政府や財界が言うセーフティーネットというのは、結果の平等よりもチャンスの平等のことを言うらしい。誰もが競争に参加する社会の中で、競争に勝った者と敗れた者の間で結果において不平等が生じることは、当然受け入れるべきだとおっしゃっている。競争に敗れた労働者の生活保障を国が責任を持って行うというのではなくて、何度でも競争に再挑戦できる、競争のリングから転落しても、何度でもリングにはい上がって再挑戦ができるための措置、私はそれが政府の言うセーフティーネット論に思えてならないわけでありませう。

従って、その行き着く先が労働者の基本的な権利である団結権とか、あるいは結社の自由に対する無視、あるいは事実上の否定につながることを非常に危惧しております。私はこういう競争社会の構築を前提とするセーフティーネットではなく、すべての労働者や国民に対して人たるにふさわしい雇用機会と最低限の暮らしを、国の責任において保証するセーフティーネットこそを求めたい

と思います。リストラや人員削減を企業の思い通りに容認するのではなくて、解雇規制法や、笹森さんも発言された労働者保護法の制定こそが、今求められているのではないかと。そのことが21世紀の日本経済や日本社会の再生のたしかな保証であるということを、改めて強調したいと思います。

2 現在の最大の焦点は雇用問題 労働の規制強化こそが必要

次に第二の問題ですが、労働の規制緩和に関わる最大の焦点は雇用失業問題になる。このことは規制緩和推進論に立とうが反対であろうが、認識にそう大きな違いはないと思います。今、大企業のリストラ合理化が、労働者が人間であることをも否定するような人権侵害を伴って進行していることを私は強く訴えたい。職場でどういう事態が生じているか、具体的な事例で事実に基づいて少し報告をしておきたいと思います。

私どもに加盟している組合に、日本IBMの組合があります。IBMは、ご承知のように国際的な大企業で、また超優良企業でもあります。株主には96年以来、1株当たりの配当額をほぼ倍増しています。従業員の賃金や労働条件の切り下げや、あるいは整理解雇を実施しなければならない経営上の理由はまったく見出せない。にも拘わらず、現在2万1,000人いる従業員のうち5,000人を削減するという合理化が労働組合にも提案され、強行されつつあります。50歳以上の労働者は賃金を45%カットした上で、子会社や関連会社に転籍させる。名目は出向ですが、IBMに戻ることは二度とない片道切符です。45歳から49歳の労働者は、50歳での転籍を前提に、子会社や関連会社で働かせる。総務だとか財政だとか人事だとか経理だとか、いわゆる不採算部門の職場はまるごと子会社・あるいは分社化して、所属労働者を全員出向転籍させる。さらに人権を無視したような退職強要も社会問題になっています。退職させたい対象の秘書や事務職の労働者にエンジニアへの職種転換を命じて研修させるわけです。研修は、実際には窓のない非常に絶望的な雰囲気、質問も受け付けずにひたすら先に進むわけです。研修のあとに何が待っているか。合格率が10%程度の認定試験が待っています。不合格の場合は戻る職場がなく、退職の道しかない。転籍を拒否した労働者はどうなるか。孫会社に出向させて、労働者のキャリアなどは一切無視して、従来アルバイトが行っていたような仕事をさせる。労働の規制緩和の進行に伴って、こういうことが頻繁に職場で起きている。

また、私どもの組合にゲーム機メーカーで有名なセガの組合があります。ここではマスコミの皆さんが「現代版座敷牢」と名付けた陰険ないじめや差別による退職強要が行われているわけです。社員4,000人中1,000人の希望退職、応じない労働者を窓もない隔離部屋に押し込めて、一日中仕事をさせないで退職に追い込むという手法が取られています。こういう現代の座敷牢というのは、日本NCRでもあって、転籍を拒否した労働者を全国9か所の隔離部屋に配転して仕事を与えない。現在私たち全労連の組合員69人が裁判闘争を展開しております。大阪の地域信用金融機関にある信用組合がありますが、ここでは営業譲渡によって380人の労働者を一旦全員解雇し、労働条件の切り下げに応じた労働者だけを新しい経営者が再雇用する。金融ビッグバンの下でそういう減茶苦茶なことが行われております。

私はこういう理不尽なリストラや人権無視というものが、労働の規制緩和や産業再生のみならず、国家の支援を受けながら行われているところに現在の特徴があるのではないかと。ちょっと辛口かも

知れませんが、規制緩和政策にも反する使用者保護の逆規制というようなものがある。それが銀行やリストラ企業に公的資金で国民の税金を投入する仕組みではないか。社会問題になっていますように、日産が2万1,000人、NTTが2万人、三菱自動車が1万人、富士銀行や第一勧銀や興銀の合併で6,000人、住友とさくら銀行が合併して9,300人の人減らし。完全失業率が今年2月以来8か月間連続して300万人を大きく超えている。

こういう実態の中で、労働者は雇用不安におびえながら、労働者同士の競争が激化するという現状にある。そのことは、単に賃金労働条件がどうなるかという問題だけではないに、職場の人間関係や協力関係をも破壊をする。ものも言えない労働者をつくり出して、職場を暗くしている、殺伐化しているのではないか。職場では労働者同士の会話も失われて、挨拶もしないという職場もあちこちで目立っております。あるニュースによれば、日本IBMの社長が箱崎の本社で朝たすきがけをして門前に立って、従業員の方々に「挨拶をしましょう」と訴えている。そういう姿が一体何を示唆しているのか。私はまさに企業責任、経営者の社会的責任が今問われていることを強く訴えたいと思います。

そして空前のこの失業状態の中で、法的・社会的な規制がどうしても必要だということを強調したい。労働時間は、政府が公約している年間1,800時間を達成するだけでも、272万人の雇用創出が可能である。法律違反のサービス残業、いわゆるただ働きを規制すれば90万人の雇用が創出できる。年次有給休暇が法定どおりきちんと取得されれば、170万人の雇用が可能になります。そういう意味では世界に例がない長時間労働を短縮して、雇用失業対策の抜本的な強化をはかるべきだと私は考えます。企業がリストラを促進したら、国がそれを財政的・法律的に支援するという産業再生法ではないに、最高裁判例でも確定している整理解雇四要件をただちに法制化すること、あるいは企業の分社化や営業譲渡などの際には労働者の雇用と労働条件の継承を義務づける、そういう労働者保護法が今必要ではないのか。

ヨーロッパの各国を見ますと、フランスの週35時間労働制など、新たな労働時間の規制がはじまっていますし、あるいはイギリスの全国一律最低賃金制度の復活だとか、EU司令など、規制強化の方向も見られる。国際社会への対応を政府や財界が言うのであれば、ILO条約の批准など、国際労働基準の確立に努力すべきではないかと思えます。

3 労働の規制緩和に対する労働組合の対応問題

次に労働の規制緩和に対する労働組合の対応について述べてみたいと思います。97年6月に女子保護規定が廃止されました。98年9月に労働基準法の抜本改正があり、99年6月に労働者派遣法、職業安定法の改正がありました。われわれは改正ではなく改悪だと認識していますが、こういうものが連続的に行われてきました。全労連も連合も、労働団体はこぞって反対、抜本修正の立場に立ちました。にも拘わらず、規制緩和の異常な大合唱の中で、審議会で審議をされる前に政府方針として政治的に事態が先に進むということも見られました。

最初に大内教授の言葉を引用して、今の状況に対して労働組合としての責任を痛感していること、労働組合の社会的地位の低下は客観的に見てそうだと言わざるを得ないと申しましたけど、事実職場の実態は今大変な状況にあります。こうした重大な事態に労働組合がどう対応していくのか。当

面の全労連方針と、あわせて労働界全体の対応について思っていることを率直に述べてみたいと思います。

全労連は労働組合の真価が問われる問題として、雇用・失業の運動で社会的にインパクトのある行動を波状的に展開していかなければならないと考えています。厳しいリストラ攻撃を目の前にして、労働者の中にはやや萎縮している側面もありますが、他方では労働組合運動への期待が非常に高まっているという側面もあります。笹森さんもいろいろ示唆をされましたが、労働組合が職場労働者の不満や要求を本当に結集して運動するという姿勢に立てば、いろいろな運動の前進が可能な状況も迎えているのではないかと。現に先ほど紹介した日本IBMでは、リストラ攻撃に対して管理職も労働組合に加入して、出向の無効を求めて闘っていますし、セガエンタープライズやNCRでも、いわゆる現代版座敷牢に対して裁判闘争などで闘っています。セガではすでに勝利判決が出ていることはご承知の通りです。

私はこの間、労使紛争や争議を抱えているいろいろな企業に要請行動を行ってきたのですが、今のような異常なリストラ・首切り競争が本当に企業の健全な発展を保障するものだろうか、どんなに時代が進もうが、科学技術が進歩しようが、従業員の信頼感や団結のない企業というのは発展しないのではないかと。ただやみくもにリストラすればいい、従業員を削減すればいいというものではない。国際競争力の強化が必要だということであれば、なおさら全社一丸となる経営戦略が求められるし、ましてや労働者や労働組合を敵視したり差別したりするというをやっている時代ではないのではないですかと。そういう訴えに同調していただける企業の幹部もたくさんいることを、この間私は知りました。

その点では、今大きな社会問題になっている日産のリストラ問題は一つの試金石ではないか。カルロス・ゴーンが最高執行責任者になって日産・ルノーの提携がはじまって、その結果が会社の再建というよりも、村山工場など5つの工場の縮小・閉鎖、21,000人の従業員の削減となって現れてきました。世界が国際的な産業再編の嵐の中にあるということは承知していますが、日産がルノー生き残りのいけにえにされている側面がありはしないか。ブラジルやアルゼンチンにあるルノーの工場の日産車を生産する、ルノーの販売網を利用して日産車を販売する。ルノーの生き残りのために日本の工場が閉鎖され、労働者が職場を追われるという事態が起きているのではないかと。その影響は決して労働者だけにはとどまらない。工場閉鎖や関連企業の倒産は、その町の経済をも崩壊させるのではないかと。企業はこれまで電気だとか水道、ガス、ゴミ処理、交通その他多くの便宜を地方自治体から受けてきたわけです。東京の村山工場は、日産のドル箱であるマーチの主力工場であります。私は強調したいのですが、人にやさしい車というのは、従業員や地域にもやさしい企業の中からしか生み出せないのではないかと。

日産のリストラが報道された翌日に、三多摩のいくつかの学校で子供たちが不安げに先生にたずねたそうです。「先生、お父さんお母さんが突然引っ越すかもしれないと言いだした。僕は本当に転校するの？ 友達と別れるのはいやだ」と。一つの企業のリストラが、こんなたいげな子供たちの心を踏みにじっている。私はカルロス・ゴーンが本当にこのことを知っているのか、こうした仕打ちが彼の言う日産やルノーのルネッサンスになるのかということ、厳しく問いたいと思っております。

同時に、労働組合のある職場だけではなく、笹森さんがおっしゃったように未組織労働者の組織化や、不安定雇用労働者の結集にこれまで以上に力を入れるということも非常に大事な問題です。失業者の結集が避けて通れない課題になることを考えますと、非常に困難な課題ではありますが、失業者ネットなどの結成を真剣に追求したいと思っております。今東京や北海道で活動をはじめていますが、全国に広げたいと思っております。こういう問題は、やはり労働界全体で対応しなければならない社会的な責任ではないのか。この点で、雇用やリストラ問題のように全労働者に関わる非常に大事な問題については、私は笹森さんにこの場でもぜひお願いしたいと思っておりますが、連合の皆さんにより広い視野に立ってイニシアチブを発揮していただきたい。連合が唯一のナショナルセンターだと認識をしているのなら、その立場から労働団体の定期協議の場を設けるとか、懇談を定期的に持つとか、広く意見を集約して、政府や財界とも対応していくことをぜひご検討いただきたいと思います。労働組合同士とは言っても、いろいろ複雑な問題があるということは承知しておりますが、そういう対応をすることが、労働組合の社会的パワーをつけていくことにつながるのではないかと。

先の労基法や派遣法のたたかいでは、結果としてわれわれの思い通りの結果を得ることはできませんでした。成立した法案の評価については、労働団体間で若干の意見の違いはあると思っております。しかし先ほども言いましたように、私は全労連や連合や全労協などの労働団体が労働法制の改悪に異議ありということで足並みを揃えて運動を展開したことは、今後の労働組合運動に大きな示唆を与えているのではないかと思います。当面の焦点である失業・リストラ問題、また賃金・労働時間問題、働くルールなどをめぐっての労働団体の要求は、ほぼ一致をしつつあると思っておりますし、このことは今日の労働組合運動のきわめて重要な到達点ではないのかと確信をしております。全労連としても謙虚な姿勢で、一致する課題ですべての労働者・労働組合との共同に努力する決意を申し上げて、私の報告とさせていただきます。ご静聴ありがとうございました。