

日本労働年鑑 第53集 1983年版
The Labour Year Book of Japan 1983

第二部 労働運動

V 合理化反対闘争

1 総評、同盟の「合理化」対処方針

総評

総評は八一年七月の第六三回定期大会で、八一年度運動方針を決定した。大会では、とくに臨調答申を批判、地域運動の強化とともに、幅広い国民運動の展開を提起した。すなわち、「国民生活改善の闘い、平和と民主主義を守る闘い、国民本位の行政改革へ転換する闘い、この三つのさし迫った課題に対応するために、われわれは職場・地域からの運動の盛り上りをはかっていくとともに、運動の輪を広く国民各層、知識人に広げていかなければならない」と指摘した。

そうした前提に立って、賃上げ、時間短縮、定年延長、雇用など労働者の実質生活の総合的向上のためのとりくみが重要であるとしている。ここでは、雇用をめぐる闘争方針とともに、とくに「新たな合理化問題」として、一項をおこしていることに注目し、以下にかかげておこう。

【総評運動方針より】
新たな合理化問題

職場の合理化問題では、減量経営の強行の下で、職場災害の多発が続いている。それが、ことに下請、社外工や中小未組織労働者や中高年労働者に集中していることを重視し、安全問題や職業病などへの取組みを強化しなければならない。また職場では、「マイコン革命」や産業用ロボットの急速な普及などに象徴される新たな技術革新の進行にともなって労働強化や疎外、さらには労務管理体制の強化などの深刻な問題が生じてきていることに注目しなければならない。ポーランド「連帯」労組のレフ・ワレサ議長は「機械が人間を使っている職場では働きたくない」という感想をもらした。われわれは管理体制に対する有効な規制を加える方策を今後真剣に検討し、労働の場における「人間」の回復を目指した運動に取り組んでいく。

また、欧米との貿易摩擦が激化し、産業構造の変動が続く中で、その被害は二重構造の底辺部に位置している農業、中小零細企業とそこに働く労働者に集中してきている。低成長下での雇用闘争の重点課題は、これらの産業に働く労働者、なかでも下請、臨時工、パート・タイマーや中高年労働者など極めて不安定な状態に置かれている労働者の雇用保障をいかに確立していくかになる。

雇用闘争

一、一九七九年まで量的には改善傾向をみせてきた雇用失業情勢は、昨年度に至って一転し、悪化方向をとった(企業倒産の増加、完全失業者数は最悪だった七八年度に次ぐ一一八万人、有効求人倍率の低下など)。この主要な要因は景気後退にあるが、

それにしても雇用構造自体の量質両面での、脆弱性があらためて問われなければならない。

二、わが国の雇用失業問題の中心課題が、(1)高齢化社会への急速な移行に伴う中高年齢者問題、(2)臨時、パート、下請関連などにみられる雇用形態の重層性・不安定性、(3)跛行的な地域雇用問題にあることは依然として変わらない。こうした課題に対応するには、雇用確保(解雇制限)、失業者の生活保障、雇用拡大(創出)の各分野を、労使関係(企業内と経営者団体)、地方自治体、国の行政・法制のそれぞれの活動領域において、さらにはそれらの連動性、総合性を考慮して取り組む必要がある。

三、労使関係上の当面の重点課題は定年延長である。定年延長闘争はここ二年来、顕著な前進をみせているがなお、改善すべき問題点も残されている。特に、(1)民間における六〇歳定年制の一般化を早期に達成するとともに六〇歳以上への多様な雇用延長展望をきり開くことを目指し、(2)産業別業種別闘争の強化、地域における具体的到達目標による相場化をはかり、(3)併行して高齢者雇用率(中高法)、定年法制定をふくむ促進諸措置への総合的、集中的な取り組みである。

四、雇用関係の制度・行政面でもなお強化・改善を要するいくつかの課題をかかえている。たしかにこの一～二年の間に、労働側の要求によって中央・地方の雇用開発委員会の設置、シルバー人材センターの設置、雇用関係諸給付金の整備統合などが行われたが、これはいずれも七〇年代半ばの構造不況の際に拡大された制度の部分的な補充にすぎず、雇用法制の基幹的部分にはまったく手がつけられていない。したがってわれわれは制度・政策活動をいっそう強め、現行の諸制度の積極的な活用・改善をはかるとともに、中期課題としての中高法、身障者法(国際障害者年施策と関連させて)、不安定雇用の法的規制、技術革新(産業ロボット、OAなど)に伴う雇用対策などに取り組んでいかなければならない。

五、当面の重点課題として次の四つがあり、われわれは引続きかついっそうその取り組みを強めていく必要がある。

(1)労働者派遣事業問題＝現在労働省・労働者派遣事業問題調査会で検討されているが、今年の総評臨時大会決議でも示されているように労働者の雇用および労働基本権、労働組合組織問題に深い関わりを持つので、さらに関係組合と協力し、また他の労働団体とも連携して対策活動を行っていく。

(2)現行失対事業の改善・存続と直接的雇用創出制度の設定＝総評はほぼ三年間この闘いを継続してきたが、昨年一二月には労働省・失対調査研究会が「事業の終身段階」報告を出し、本年七～九月には六五歳以上就労者を対象に引退特別措置を実施しつつある。われわれはこの措置が強制解雇の側面を持っていることを重視し、各県共闘会議と協力して、目下集中的に、特別措置対策に取り組んでいる。今後もこれらの課題が高齢化社会に向けての雇用制度の主要な一環をなすとの認識のもとに、引続き対策活動を行っていく。

(3)職業訓練対策の策定とその運動化＝労働省・第三次職訓基本計画が決定した。今後の経済社会の変化(技術革新・高齢化・高学歴化など)への対応、労働者の顕在的潜在的ニーズに労働組合が応えるためにも、職業訓練対策が注目されなければならな

い。総評としてもいままでの職業訓練対策のたち遅れの克服を目指し、対策策定とその運動化をはかっていく。

(4)沖縄雇用基金制度の制定＝沖縄は来年五月復帰一〇年を迎える。しかし全国の五三%を占める巨大な基地の存在と全国水準の三倍にも及ぶ高い失業率は、地域社会の根底をゆるがす要因となっている。総評は沖縄対策委員会内に雇用プロジェクトを設け、沖縄県労協と協力して、沖縄第二次振興計画に対応した総合的な雇用基金制度制定のための作業を行ってきた。今後はこの作業を土台に、要求化とその運動づくりを積極的に進めていく。

同盟

同盟は、八二年一月の第一八回定期大会で、当面の運動方針を決めた。そのなかで、生活、雇用の安定が重視されているが、とくに完全雇用をめざす諸政策、たとえば総合雇用対策法(仮称)、雇用機会の開発、マイクロ・エレクトロニクス化対策などが盛り込まれている。ここでは、マイクロ・エレクトロニクス対策をふくむ雇用政策について、かかげておこう。

【完全雇用をめざす諸政策(同盟運動方針より)】

一、総合雇用対策法(仮称)の制定

完全雇用の達成は、福祉社会における基本的な条件であり、国の施策の究極の目標とすべきものである。

今日、産業の知識集約化や経済のサービス化が進行し、これにともなう産業、職業構造の変化と高齢化、高学歴化あるいは女子労働の進出など労働力の需給関係は、質量ともに大きく変化し、雇用情勢も悪化する傾向にある。なかでも労働力人口の高齢化にともなう中高年齢者の雇用問題は、すでに今日的な課題であり、早期に、これに対応する基盤整備を行うことが必要とされる。そのためには、高度経済成長期を背景に制定された雇用対策法や関連諸法規の抜本的見直しを行い、そのうえに立って現行の複雑多岐にわたる雇用対策の再編、整備をはかることが緊要である。

われわれは、以上の諸点をふまえ、完全雇用達成をめざす総合的な雇用対策を推進するため、その基幹法として「総合雇用対策法」(仮称)の制定をはかる。なお、この法律の制定を期すため、関係審議会の検討を求める。

二、雇用開発委員会の充実強化と雇用開発センター(仮称)の設置要求

同盟は、七八年「雇用創出機構」の設置を政府に要求し、積極的な運動を展開してきた。その結果、雇用開発委員会が設置され、全国一五道県(八一年度現在)において、地域での雇用創出のための着実な調査研究の成果をあげてきている。したがって、今後ともこれの設置拡大と、その調査、研究活動への指導、助成の強化をはかっていく。一方、中央雇用開発委員会は、早急に調査研究に基づく政策提言をまとめるとともに、地方雇用開発委員会と密接な連携をはかり、地方への指針を提示するよう諸活動を強化する。

さらに同盟は、この調査、研究の成果を着実に具体化させつつ、われわれの提唱する雇用創出機構の一部役割を担うことを目的として、県レベルの雇用開発委員会の指導を前提に、市町村地域に「雇用開発センター」(仮称)を設置するよう要求する。すなわち、このセンターの設置構想は、既存の雇用行政関係機関、あるいは地域産業振興施

策等産業政策との関連性を明確にししながら、雇用創出機構へ結実させることを眼目としたものである。

三、マイクロ・エレクトロニクス化対策

わが国においては、マイクロコンピュータを内蔵したNC(数値制御装置)、MC(多面加工型)工作機、産業用ロボット、オフィス・オートメーション機器の導入による技術革新が急速に拡大しつつある。このエレクトロニクス化の進展は、今後あらゆる産業、社会に浸透すると予測されており、まさに「第三次産業革命」ともいわれるものである。この技術革新の進展は、すでに、第二次産業における、生産部門からサービス部門の外部化やこれに関連する派遣事業の拡大、さらには、職種転換、配転、人間性の疎外等が懸念される他、とくに中高年齢者の適応性など雇用の量、質に及ぼす影響がきわめて重視されるところである。

われわれは、こうした事態の進展と重要性を認識し、雇用にかかる諸問題に対処するため、同盟の雇用対策委員会で具体的実態の究明と対応策を前向きに検討する。同時に企業レベルにおいては、労使の事前協議を条件とする労使協議制の確立および機能強化をはかることとする。さらに、政府に対しては、雇用への影響把握と合わせ、職業訓練のあり方、新たな事業分野の拡大を目的とした雇用創出政策、さらにはワーク・シェアリングに積極的に取り組むよう求めていくとともに、政・労・使・学識経験者による協議機関の設置を要求する。

四、雇用における男女平等の促進

(1) 婦人労働者は石油ショックによる不況で一時減少したものの、その後の長期不況のなかで一貫して増えつづけ、八〇年には、女子雇用者は全労働者の三四%を占めるにいたっており、今後も増加の傾向にある。婦人労働者の経済社会に果たしている役割はきわめて大きく、また婦人の生涯における労働との関わりも切り離せなくなっているが、いまなお女性に対する偏見や差別が職場や社会に残存している。

(2) 国連はこうした婦人に対する差別をなくす運動として、七五年の国際婦人年につづく一〇年間を、国連婦人の一〇年と定め活動を展開してきた。さらに七九年には「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」を採択している。

(3) 同盟は「婦人の地位向上をめざす同盟一〇ヵ年行動計画」を定め、活動を展開してきたが、婦人に対する差別をなくし、働きつづけられる職場、社会条件の確立をめざし、次の活動を展開していく。

(1) 政府に対し、国連の婦人差別撤廃条約の批准と、ILO一一一号(雇用と職業における差別撤廃)、八九号(夜間労働)、一〇三号(母性保護)、家族的責任をもつ労働者条約の批准を要求する。

(2) 募集、採用における男女平等と差別を救済するための雇用平等法の制定と、労働基準法の改正を要求する。

(3) 総合的母性保障のために母体保障法の制定、育児休業制度の普及のための法整備を要求する。

(4) これら政府に対する要求と同時に、職場における男女差別をなくし働きつづけられる条件をつくるために、母性保護に関する労働協約の統一目標の獲得、初任給、教育

訓練、定年を重点に、労働協約における男女差別規定の一掃をめざして活動を推進する。

- 五、中高年齢者の雇用拡大方策の確立(略)
- 六、パートタイマー対策の促進(略)
- 七、身障者の雇用対策(略)
- 八、労働者派遣事業対策

労働者派遣事業が増加してきた経済的、社会的な背景の解明と検討を急がなければならない。検討にあたっては、派遣事業に対するきびしい規制措置および労働者保護を前提とした現行法(令)の見直しが緊要であり、あわせて労働組合が行う労働者供給事業の範囲の拡大をはかることを基本に、労働者派遣問題作業委員会を中心に、ひきつづき取り組む。

- 九、職業訓練の充実(略)
- 一〇、雇用労働行政の一元化(略)

日本労働年鑑 第53集 1983年版
発行 1982年11月30日
編著 法政大学大原社会問題研究所
発行所 労働旬報社
2001年9月4日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1983年版(第53集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
