

構造化する 長時間過密労働と 健康破壊

●報告

日本の競争秩序と労働組合運動の課題
木下武男

神経性疲労・心の病にどう取り組むか
芹沢憲一

情報関連労働の特質と労働条件
二宮厚美

●討論

増加する在職死亡・健康破壊

長時間労働を生む仕事の仕組み
なぜ休めないのか、休まないのか

ゆとりある生活、より良い仕事をめざして

はじめに—二つの視点

戦後日本は世界史に例をみないほどの高度経済成長をとげ、二度のオイルショックをもひとり無難にきりぬけ、さらに今日世界経済を支える安定成長を維持しています。その結果、「豊か」な経済大国となったといわれていますが、反面、その過程で労働者が「働き中毒」化したことも事実です。

●長時間過密労働の輸出
しかし、日本が経済大国になったいま、日本の労働者の「働き中毒」化は、もはや国内だけの問題で済まざるものではありません。

先日フィンランドの労働者と話す機会があったのですが、彼らは企業の側から「日本はなぜ経済力が強くなって世界に君臨しているのか。それは日本の労働者がメチャクチャ働くからだ。君たち働かないんだっただら、いつになっても生活よくならんよ」と言われるというのです。そういう攻撃のなかで、時間外労働を年間二〇〇時間に規制する法律がありながら、それに違反して働く労働者

が現われている。これはヨーロッパ全体に言えることです。

つまり、日本というのは、商品だけでなく長時間過密労働まで輸出しはじめていくわけです。

●文化の問題としての労働観
ところが、現実には「働き中毒」化している労働者にとって、そこが「中毒」たるゆえんなのでしようが、大きな問題であるとは自覚されていない。

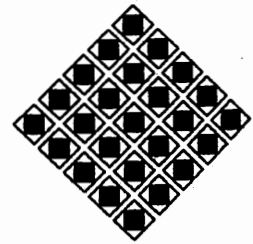
とにかく夜中まで働いていないと生きている気がしないとか、五時に仕事が終わったならそのあとどうしていいかわからないという人が少なくない。これは結局、日本人の労働観の問題であり、労働時間の短縮をどうかちとるかという問題と同時に、文化そのものが問われるべきだと思うのです。

このシンポジウムは、「働き中毒」の社会的背景、その現状を明らかにしながら、これまで労働組合として積極的にはとり上げてこなかった以上のような問題をも考えていくものだと思います。

〔MJC議長 堀江 毅〕

◇「働き中毒」退治シンポジウム

日本的競争秩序と労働組合運動の課題



法政大学講師

木下武男

オルタナティブ・ユニオニズムを求めて

●はじめに

いま日本の労働者の働きぶり、働かされ方が国際的に問題になっていきます。一九八四年に行なわれた西ドイツの三五時間労働制を要求するストライキのときに、西ドイツの経営者は「極東の競争相手はドイツの週三五時間制を歓迎する」という標語をいれたポスターをつくりました。三五時間制を実施したら、いまでさえ圧倒的に長い日本の労働時間、年間にすると五〇〇時間も多く働いているのですが、その長時間労働の日本との国際競争にやぶれてしまうだろうという脅しです。

この事例に端的に現われていますが、いま日本の労働者の働きぶりは、ある意味では国際的なスト破りの役割を果たしているとも言える。つまり、国際的な労働基準を切り下げることには作用しているのです。これはまさに、日本の労働者が駆り立てられている職場での競争の結果であり、い

ま正面から日本的な競争秩序を問題にしなければならぬのではないかと考えるわけです。

そこできょうは、まず一つは、競争・平等・労働組合という三つのフレーズで若干原理的なことをお話しし、次に、日本の場合、企業間の競争が労働者同士の競争にいか結びついているかということを、三番目には、企業内でも労働者同士が熾烈な競争に駆り立てられているということを、そして最後に、そういったものに対して日本の労働組合はどう対応すべきか、という今後の労働組合のあり方についてお話ししていきたいと思えます。

競争・平等・労働組合

私に与えられたテーマが「駆り立てられる職場での競争」であります。それでは、なぜ競争なのか、このことをまず考えてみたいと思います。

ひとところ労働者の状態を分析するときに、搾取や抑圧、貧困といった言葉を使つて、そのことだけで事態を説明する傾向がありました。もちろん資本蓄積の法則そのものは貫いているわけですが、「競争」の欠けたこれらの言葉の枠組みだけでは、「働き中毒」という現実を正確にみることはできない。とりわけ、このような現実を克服する変革主体の問題が浮かび上がってこない、私は思います。

◇—資本の武器としての「競争」と組合の役割

労働者状態の分析の古典である『イギリスにおける労働者階級の状態』（一八四五年）のなかでエンゲルスは、めんめんとした状態分析の後に、「競争」という一節をたててこう書いています。

「競争は、近代ブルジョワ社会において支配的な万人の万人にたいする闘いのもっとも完全な表現である」、「労働者相互の競争こそ、現在労働者

がおかれている状態のなかでもっともわるい面であり、ブルジョワジーのもっているプロレタリアートにたいするもっとも鋭い武器なのである」。

まさに労働者の状態分析のキーワードのように「競争」を強調しています。

労働者相互の競争こそが労働者の状態を悪くしているとするならば、その状態を改善していくためには労働者の競争を日常的に規制していかなくてはならないという単純明快であるが、きわめて荷の重い結論がでてきます。「競争」は労働者状態と変革主体とを結びつける媒介環になっているのです。

そこで重要なことは、エンゲルスは先ほどの引用のすぐ後に、「だからこそ労働者は組合をつくらなければならない」と述べていることです。この競争を規制する労働者の主体が労働組合なのです。マルクスも『労働組合の過去、現在、未来』（一八六六年）のなかで「労働組合は、この仲間同士の競争を阻止するかせめて抑制しようとする労働者の自然発生的な企てから発生した」といっています。

このように考えてきますと、労働組合は要求を実現する闘う組織だとよくいわれていますが、その表現は正確ではない。要求を実現する組織だったら自営業者や青年、婦人など団体はいろいろあります。それらと労働組合は違うのです。労働者同士の競争を規制し、その規制を通じて労働者全体の生活・労働条件を向上させていくものが労働組合である。いいかえれば、労働者間競争の規制

ということが労働組合の本質的な機能として、そこに座っていなければならぬと思うのです。そして、あとでも述べますが、日本の労働組合はこの競争規制の機能をどれだけでも持っているかが今、根本的に問われていると思います。

◇——「機会」の平等と「結果」の平等

つぎに「競争」と「平等」についてみてみましょう。競争することによって不平等が生じ、平等と対立することになる。だから競争を規制することは「平等」を実現することでもあります。ところで平等と「水準」の関係ですが、平等に成果がいきわたることによって、水準を引き上げることができます。抜駆けしたり、下の者をけ落としたり、みんなの足を引っ張ったり、このような競争が蔓延するならば、競争に打ち勝って自分だけで生活条件を良くしようということになります。他人よりも良くすることができると考えてしまします。平等の基本線が引けないときに、労働者の求心力はえられず、労働・生活条件の水準の大幅な向上は望めなくなります。平等を考えずに水準の向上だけを求めてもうまくいきません。

平等についてあと一ついうならば、日本は機会がだれにでも平等に与えられているから平等な社会だといわれます。競争の「機会」がたとえ平等だとしても、「結果」は不平等になります。与えられた競争機会が能力や実力が発揮できずに他より劣った生活条件になったとしても、それは優勝

劣敗でしかたがないのだというのは競争社会の論理であって、このような考えと労働組合は無縁でなければならぬと思います。

たとえば、小さな企業で働かなければならないとしても、もし仕事と同じようであれば大きい企業の労働者と同じような待遇が与えられなければならない。単純なことです。だが、そうはいってでもないか、そのことは点検するに値する問題です。

私は何でもすべて平等にしなければならぬといっているのではなく、最低水準の平等が高いところになればならない。そのような歯止めがなければ底なしの競争社会になってしまうということです。そして、この平等の歯止めとは結論的にいえば二つあって、一つは企業をこえた労働条件規制であり、あと一つは国家による社会保障、社会福祉のナショナル・ミニマムである。この二つが平等かつ水準が高いほど暮らし向きはゆったりと人間的で豊かなものになると思います。逆に言えば、日本は先進資本主義国のなかで、労働者同士の競争が資本にとって最もよく組織されている国であり、だからこそヨーロッパと異なった暮らしぶりを余儀なくされているのです。

企業間競争の労働者への影響

◇——自らを駆り立てる「競争」の機能

では、日本の労働者はなぜ働き中毒なのかというのですが、「働き中毒」という表現には、労働者は資本のムチで働き中毒になったのではない、という意味あいが入められていると思います。そのことこそがいま考えるべき問題なのです。つまり、資本のムチの抑圧だけで働き中毒になっているのなら、それは労働組合でひたすら頑張れば解決しうる、困難であるけれども、ある意味では単純な闘いです。しかし、労働者自らが労働強化に駆り立てられるという仕組み、これが競争秩序の特質なのです。この自ら駆り立てられるところに競争の深刻な機能があります。日本的な競争秩序を成り立たせている一つの柱が、激烈な企業間競争とそれを支える労働者同士の競争であるということです。

出版労連のある集会である大手出版社の方が、こういう発言をしていました。その会社では、対前年度比何パーセントアップの目標が設定され、そのために本の出版点数を多くして当たるものを作るわけですが、その目標を満たすためにがむしやりに本を出す、そしてそのために自分の社の労働者だけでなく、フリー労働者やプロダクションを使うという構造になっており、その結果は粗悪品や出版の質の低下を招くということでした。その人は、なぜこんなに本を作らなければならないのか、と自ら言っていました。当然それは企業

同士の激しい競争によるものです。出版に限らず民放についても、視聴率に基づいて広告の値段が決まるわけで、これによって熾烈な視聴率競争がある。これはマスコミ分野だけではなくて、日本全体で熾烈な企業間競争が展開されているのが現状です。しかし言うならば、資本主義社会では企業間競争は当然ともいえますが、日本の場合にはこの企業間競争が労働者に大きな犠牲をしいて展開しているところ、ここに大きな特質がある。いま最も労働強化を強いられているのが、エレクトロニクスの先端産業の技術者です。彼らは月平均四〇〜五〇時間、最高は八〇〜九〇時間、そして最も忙しい月は月に一〇〇時間もの残業をしています。そういった労働者の犠牲のうえに次々と電機産業の新しい製品が開発されるという構造になっているわけです。

◇——企業の利益は労働者の利益か

このような労働者を犠牲にして企業間競争が展開しているのですが、ここでみなければならぬのは、企業間競争に打ち勝つことがその企業の労働者の利益にもつながる、つまり、企業の盛衰が労働者の利益の大小にかかわるようにあたかもみえるということです。ここに企業間競争に労働者が巻き込まれる仕組みがあります。生産性本部が行なったある国際的な調査には「勤務先の会社の利益を上げるとは自分の利益につながると思いますが」という設問がありましたが、「利益にな

らない」という答えは日本の場合には一三%、ところがイギリスとアメリカはともに三三%でした。「不利益になる」を加えるとイギリス、アメリカともに四割近くの労働者が、企業が利益をあげたところで自分の利益につながらないと思っている。これは大きな違いです。では、なぜ日本の労働者は企業の盛衰に自らの利益をかけ、会社の利益が上がることによって自分の生活の向上の道があると思っているのでしょうか。ご承知のように日本の労働者の労働条件は企業内で決まりますが、欧米の場合には企業を越えて労働条件がきまる。これは実に単純なことなのですが、しかしその違いが、実は日本の競争秩序を特徴づけていると私は考えます。

たとえば、典型的な例はフランスで、これは企業を越えてひとつの産業の全国的な労働組合と全国的な経営者団体が労働協約の改定で交渉する。そして賃金が職種別、熟練度別に決められる。つまり、ある一定の職種のなんらかの熟練度の労働者は全国的にすべて一率の最低賃金が決められる。最低限このくらいの賃金が支払われなければならないと決められるわけです。つぎに企業ごとに若干の上乗せが交渉されますが、最低賃金が高いので企業間の格差はそれほど大きくはならない。全国的な協定が結ばれ、そしてそれが結局は一人ひとりの職場の賃金に適応される。したがって個々の労働者の賃金が職種と熟練度にもとづいてあきらかに、日本のように賃金・労働条件の設定に経営者の恣意的な成績査定とか人事考課

といったものが入り込む余地がきわめて狭くなる。そして全国的な労働組合が締結した熟練度の最低限の水準が国の最低賃金制とリンクしている。この最低のレベルが国家によって最低賃金制に適応されて、それ以下で労働者を使ったら法律によって処罰される、つまり労働組合が獲得した成果が今度は国家により未組織労働者にも波及するルートがあるわけです。このようにして、どのような業績のいい企業でも悪い企業でも、最低限の水準、しかもかなり高い最低限度の水準が維持され、平等がそこに実現される。平等が実現されれば労働者同士の競争は大幅に規制されるということになるわけです。

労働時間の問題についても、日本の場合は個々の労働組合と企業の間で協約を締結しているのですが、ヨーロッパでは全国的な労働組合と経営者団体との間で協約が結ばれ、したがってどのような企業でもひとつの産業のなかだったら週三八時間とか四〇時間といった同一の労働時間が適応されるわけです。そのため、企業ごとに労働時間の格差をみてもほとんど横一線です。日本では週所定労働時間で五時間ぐらいの格差があります。また、日本の長時間労働をみても労働基準法の三六協定に労働組合がハンコをおさなければ、今よりもかなりの程度短くすることができません。そうはできない労働組合の特異体質があるわけです。組合リーダーの問題もあるでしょうが、競争企業のこととは放つて自社だけでは時間短縮できないという大きな問題があるのです。

◇—企業別組合の問題点

このようにみえますと、企業間の競争は激しくても、ある企業が抜け駆けしてその労働者の労働条件を切り下げてこき使い、企業間競争に打ち勝とうと思っても、そうはさせない歯止めがヨーロッパの場合にはあるわけです。つまり全国的に決められた賃金以下で、また長時間労働で労働者をこき使って企業間競争に勝ち抜こうとしたら、その企業は個々の企業の労働組合ではなくて、全国的な労働組合をも敵にまわさなくてはならない。それだけの覚悟をしなければ、自分のところだけ抜け駆けすることはできないということになっていくのです。労働組合が社会的基準をつくりだしているわけです。

そういう意味で個々の企業のなかで賃金交渉をして、そのなかで取り決めるといった、企業ごとの労働組合のあり方そのものが密接に日本の労働者の競争秩序と結びついている。日本の場合には、企業間競争が労働者間競争に直接結びつきやすい。日本の労働組合は労働者間競争を規制する力を十分発揮できないというところに根元的な欠陥があるし、そのことがヨーロッパとの大きな違いです。日本の労働者の暮らしとヨーロッパの労働者の暮らしとの違いの根本には、そういった労働者の条件を支える労働組合のあり方、そして労働組合の力の強さが大きくかかわっているのです。

企業内競争と日本の賃金雇用慣行

◇—日本独特な企業内人生

次は、企業内での労働者同士の競争が経営者によって組織されているということです。日本の経営あるいは日本の労使関係といわれるものが崩壊しつつあるとかの議論がありますが、私は日本的な競争秩序こそが民間大企業の日本の経営の根幹であると思います。四月になると新入社員が定期的に採用されて入社式を行なう。その一方で大幅な人事異動が発表される。これらはどこにでもあんな大企業の風景ですが、そういったものが一つのシステムとして行なわれているのは日本だけのことです。つまり定期一括採用されて、だんだんと定期昇給、定期昇進していくという企業内人生を送って、最後に定年によって企業から放逐されるという形態は日本独特のものなのです。これが終身雇用制だとか年功制度だとか言われるものですが、ここでは日本の賃金雇用慣行と、とりあえずは言っておきたいと思います。

もう少し詳しくいうと、学校出たての者にある程度の訓練を施し、その企業に適した人材に仕立て上げていく。それは同時に企業に対する忠誠心を育てるわけです。そして仕事に慣れるとまた配置転換を受けながら、勤続年数がたつにつれて、

昇給、内部昇進していく。したがって長く企業にいれば、待遇もよくなり、それなりに働けば生活条件もよくなる。日本の場合には企業規模間の労働・生活条件の格差がきわめて大きいので、大企業で普及している日本の経営のなかの労働者は社会的にも上の労働条件で職業生涯をまっとうできるわけです。ただ長くいれば良くなるだけでなく、社会的にも上位の生活条件が得られます。

◇——「気楽な稼業」から「企業戦士」へ

問題は、そのような終身雇用制や年功賃金と言われているものが、企業のなかにいけばいい、いけば得だという漫然とした気持ちに許すものではないということ。つまり、それは選抜的な競争構造なのです。かつて一九六〇年代初頭、植木等が「スーダラ節」という歌で、「サラリーマンは気楽な稼業ときたもんだ」と歌いましたが、確かにあのころは気楽な稼業でした。まだ、牧歌的な時代だったのです。それからモーレッツ社員、企業戦士と表現が変化していく時代の流れのなかで競争社会の歯車が早く、そして息苦しく回転するようになる。それはなぜかと言いますと、このいわゆる日本の賃金雇用慣行のなかで、年功的な要素が後退していった、能力主義的な要素がどんどん前面に出てきたためです。日本の労働者の年齢と賃金の関係を描くならば、右上がりのカーブになる。ブルーカラーの場合、ヨーロッパでは二〇代まで上がり、その後は寝た状況になります。山

型になると寝るのと、大きな違いがあるわけですが、あたかも日本の賃金は年齢ごとに上昇していく、生活費の増加に見合っているように見えるわけです。

ところが、年齢がふえるにつれてだれもが上昇するのと同じに見えるこの仕組みの本質は、実は競争的な昇給の制度なのです。だれもが同じように昇給するのではなくて、まさに選抜的な仕組みがその根本をなしている。つまり、年功というのは年の功ではなくて、功の功、功績の功なのです。つまり、昇給に際して上司による厳しい人事考課を経て選別、差別されるわけですが、考課の基準というのは個人の業績の評価、企業への忠誠心、そして集団との協調性、積極性等々です。そのなかで労働組合への対応は重要な査定要素になるわけで、たとえば企業やその企業に從属する労働組合に反対する者は、年収で二五〇万円ぐらの差別を受けているといった事態にもなる。したがって、企業から自立した労働組合を作りたい、発展させたいと願う労働者に対する刃というのは、実は同じ日本的な競争秩序の刃なのです。つまり、出世や昇進への意欲がそれほど高くない労働者であっても、だんだんと年をとるにつれて生活費を増大させたい、さもなければ子どもの教育費も出せない、住宅ローンも返せないということになれば、その企業の基準にかなうようになり労働強化を強いて、企業に忠実でいなければならぬという状況に労働者が陥っていると言えます。ここに民間大企業の労働者が、会社人間、そ

して企業戦士に駆り立てられる根拠がある。

◇——ヨーロッパとの違い——格差社会のなかで

たとえば、内部昇進の話をしますと、欧米では選任権制度があり、それにそって昇進や配転、解雇の方法が労働協約によって決められています。選任順というのは単純に言えば勤続年数ですが、それによって自動的に決定する。つまり、昇進は選任順の古い者から先に昇進し、解雇については選任順の新しい者から先に出るというルールです。だから失業率は青年のところで高いという、中高年で失業率が高い日本とは、まったく違う現象があります。確かに青年のところが失業率が高いということも問題ですが、この選任権制度というのは、実は労働組合が経営者側に押しつけた制度なのです。つまり、解雇するのはやむを得ないとしても、だれを解雇するかについては労働組合のルールによって機械的、自動的に決定する。つまり、仕事をガムシヤラにするとか、企業に忠誠を誓うとか、労働組合に対して敵対するとかいう者を優遇するようなやり方を廃しているわけですから。こうして企業内の勤続年数というなかでは平等な扱い方を要求し、それを貫いているのです。ここにも平等を実現して、労働者同士の競争を規制する努力がみられます。

企業間の、そして企業内部の労働者同士の競争について述べてきましたが、労働者同士の競争というものは、日本の場合には全体としての格差社会

のなかで展開しているということです。民間企業と中小零細企業とは、融絶たる労働条件の格差があります。企業規模別の賃金格差は、大企業を一〇〇とすると、西ドイツの場合にはいちばん下でも大企業の八六％であるのに、日本の場合には五六％の開きがあります。日本では常識と考えられているような賃金格差も、ヨーロッパでは、日本ほど大きな格差になっていないのです。さらに具体的な比較をつづけますと、大手商社には、企業年金という制度があります。退職金を年金化して、厚生年金に企業年金を上積みする制度ですが、それによって労働者は退職後毎月三〇万円の年金を終身受けることができる。最近では、野村証券の終身企業年金が五〇万円という数字も出ています。老後の生活も、厚生年金だけの一六一七万円の人と、企業年金三〇万円、五〇万円の人とは大きな違いがあります。また、鉄鋼の大企業では、高校・大学の子どもをもつ労働者について、子ども一人につき月三〇〇〇円の給付金を与えるという教育給付の制度ができました。西ドイツやフランスの場合には大学の授業料は無料という、だれもが恩恵をうけることができるのと大きな違いがあります。児童手当についてもおおざっぱな数字を示すと、西ドイツの場合には第一子に月五〇〇〇円、第二子に一万二〇〇〇円、フランスの場合には第二子ですが、月に一万二〇〇〇円を支払うという社会的な制度があります。日本の場合には、企業から家族手当として支払われ、またその額も企業の大きさによって違

う。住宅について見ても、日本の場合には社宅が大企業になればなるほど完備し、あるいは住宅融資として住宅ローンを低利で貸していますが、西ドイツの労働組合には、「社宅は労働者を企業になぎ止める黄金の鎖である」という格言があるように、労働組合は社宅の要求をしない。そういうことは大量の低家賃住宅の建設として国家に対して要求するのです。重要なことは、社会保障や公共サービスは企業の規模を超えて、平等に行きわたる点です。そういう意味で、企業を超えた横断的な労働条件を築いており、社会保障の水準が高いということ、この二つを実現していることをもって平等な社会、労働者が激しい競争をし合わない社会と言えるのではないかと思います。他人を押しつけて出世したり、あくせく働いたりしない、ヨーロッパ風のゆったりリズム、そして人間らしい生活を可能にしている根拠に、そういった平等という考え方があり、それを労働組合が闘いとして、実現させてきたのだと思います。日本のように格差社会のなかに競争秩序が組み込まれているからこそ、大企業の労働者は下よりもまだということになり、また下に転落しないとして、企業への忠誠を強め、競争に駆り立てられる。ここに、たいしてよくもない労働・生活条件なのに「働き中毒」に仕立てあげられる根拠があると思います。

日本的競争秩序への挑戦

◇—オルタナティブな労働組合を

しかし、そのような競争秩序が今やもう、国際的な批判とともに、労働者のなかでも極限まで突き詰められている。心身ともに「傷ついた戦士」を大企業労働者のなかで生みだしている。父親不在の家庭を作り出している。あるいは、いい学校、いい大学、いい会社ということしか目標にならない教育。生活の将来の安定を図るならば、激烈な学歴競争に打ち勝たなければならず、そのためには、文部省調査によると中学生の四五％が、そして週二、三日も塾に通うといったことになり、父親不在、子ども不在の夕食になります。この学歴社会、学歴競争も日本の競争秩序の反映ということができます。このような現実には、事態を根本的にとらえることを迫っているわけですが、それは同時に日本の労働組合のあり方も根本的に考えることにつながる。今までの企業のなかだけに目を向けた労働組合にかわるオルタナティブな労働組合を、いま模索する時期にきている。まさに日本の競争秩序に挑戦する労働組合運動が必要ではないか。

それは労働組合の文化的な質をも問うものだと思います。たとえば、企業内の競争に参加しない

者を異端者扱いし差別していく経営者側の労務管理のあり方について批判すると同時に、組合員を含めて、大なり小なり競争秩序に巻き込まれ、ある意味では会社人間化している労働者の生き方にも疑問を投げかけ、彼らに人間的な生き方を提示できる文化的なレベルをもった労働組合とは何かが、今日問われているのです。経済的要求だけの「銭取り組合」から脱皮した真に人間らしい文化を身につけた労働組合が必要ではないか。そして、戦闘的な労働組合員だけでなく、多くの労働者のそういった生き方に支えられることによって、真に強い労働組合ができると思います。

◇——脱企業人ネットワークのすすめ

日本テレビの徳光和夫というアナウンサーが『企業内自由人のすすめ』という本を書いていますが。そのなかで企業内自由人というのは出世にあまりこだわらないことだと言って、出世第一主義よさらば、と言っています。仕事なんか適当にやっつて余暇を十分に楽しむという生き方もある、それも悪くはないが、しかし、もうちょっと前向きに生きたいというのが「企業内自由人」であり、それは仕事を楽しむこと、そして仕事にこだわることだという意味のことを言っています。このように出世という競争秩序と訣別する、そういう普通の人々がいま生まれつつある。日本の経営が変容しているなかで、今までの生き方に疑問を持つ人が増えているわけです。

徳光氏が言ったように、出世と訣別することとは、仕事と無縁になることではなくて、その産業のあり方や仕事のあり方にこだわりながら、会社人間から脱皮していくということになると思います。そして出世第一主義と訣別した人も、豊かな生活が成り立つような条件を労働組合は作らなければならぬ。仕事にはこだわるが、魂は脱企業、そういった脱企業人のネットワークを産業や職場、そして地域で積み上げること、それが日本の競争秩序に挑戦する労働組合運動に必要なことだと思えます。今までの労働組合のあり方とは違うオルタナティブ・ユニオニズムがいま日本に求められているということを強調して、私の話を終わります。

待望の
実務書!

労基法の全面改正にともない、より内容を充実して改正!

改正 労働基準法実務全書

全一卷

労働基準法の全領域を実務・実践的に集大成

定価7,800円

男女雇用機会均等法、労働者派遣法、定年延長法など労働諸立法の制定・改廃があいつぎ、本年四月より労働時間、年休など労基法の中心的部分が全面的に改正されるにいたった今日、海外勤務、パート、派遣など新たな問題領域をもくわえて全面的に改訂された待望の実務書。

佐伯静治・山本博・藤本正
渡辺正雄・宮里邦雄 編著

労働旬報社

〒112 東京都文京区目白台2-14-13 TEL 03(943)9911・FAX 03(943)8396