

日本における「福祉国家」と労使関係

キーワード 日本, 福祉国家, 年功賃金, 同一価値労働同一賃金, 企業別組合, ユニオン

中京大学経営学部教授 猿田正機

はじめに

戦後日本を方向づけたのは高度成長期であった。本来、経済的に余裕がある時期に福祉国家の建設をすべきときに「ハコ・モノ」中心の公共投資、いわゆる「開発主義」に走ったことが日本の針路を大きく歪めることになった大きな要因の一つであった。もう一つが、異質の価値観をもつ労働者・労働組合の排除、そして、第三が、立場の弱い女性・若者や下請中小企業の収奪と中小企業労働者や非正規労働者の低賃金の利用などである。これらはすべて労使関係と密接な関係がある。

筆者がメイン・テーマとしてきたのはトヨタ労働研究やスウェーデン労使関係研究であるが、その対象である一方のトヨタは首位から滑り落ち、他方のスウェーデンは社会保障・福祉への注目度が非常に高い割には、人事管理・労使関係の注目度は極端に低い。この落差には驚かされ続けている。本章では、トヨタやスウェーデンを意識しながら労使関係に焦点を当てつつ、将来の日本社会の進むべき道を考えてみたい。

結論を一言で言うと、スウェーデンなど北欧的な平等・連帯の福祉国家建設の道を選択し、その上に日本的な文化を花開かせるべきだ、ということである。しかし、「企業社会」を選択

し続けてきた日本にとってそれは容易なことではないが、決して不可能ではないと思う。

日本の最近の「福祉国家」の議論をみていると、政党や労働運動の位置づけが弱すぎるのではないかと思うことが多い。いくら個々の政策の議論をして、北欧などに学ぼうとしても肝心の労働運動が弱体で、しかも左派中道政党がバラバラでは右翼のなすがまままになってしまうし、現にそうになっている。北欧などで福祉国家を築いてきた労働運動なり左派中道政治を、何らかの形で日本でも構築する必要がある。本章では、その点で現在も労働運動上の大きな障害になっている3点について取り上げ論じてみたい。

労働者・労働組合が直面する日本の現実をみると次のような特徴がみられる。第1には、中核的正規労働者の減少と周辺的正規労働者や非正規労働者、失業者の激増である。これは、これまでにない「格差社会」を生み出すとともに、ワーキングプアの増加による「少子化」の原因ともなっている。ただし、「賃金格差」そのものは高度成長期以前から存在し、大企業の高蓄積に最大限利用されてきた。それはわれわれが詳細に調査分析してきたトヨタの事例からも明らかである。日本とは逆に、スウェーデンの場合には、ブルーカラーのナショナルセンターLOを中心に連帯賃金政策を採用し企業規模別賃金格差の縮小にも継続的に取り組んできた。

第2に、男女雇用機会均等法は労働者派遣法とともに格差を縮小するどころか、むしろ実態として性別賃金格差を拡大していることである。第3に、外国人労働者の利用が研修生・実習生を含む多様な雇用形態で広がっていることである。グローバル化の進展下で、日本企業の海外進出が進む一方で、他方では、国内での外国人の利用形態も多様化しつつある。第3に、終身雇用や年功賃金さらには企業内教育訓練・企業福祉など、いわゆる「日本的経営」を支えてきた支柱が、全体としては大きく揺らいでいるということである。ただし、トヨタのように生産システムはハイブリッド車や電気自動車の出現により変化しつつあるが、人事管理は管理職に成果・業績給が導入されたりしているが、それ以外はそれほど大きくは変化していない企業もみられる。とりわけ日経連・経団連が賛美し続けてきた「企業別労使関係」はトヨタをはじめほとんどの大企業で、一部ではパートなど非正規労働者の組織化が進められているが、中味はまったくといってよいほど変化していないのが特徴的である。第4に、「家族だのみ・男性本位・大企業本位」のいわゆる「男性稼ぎ主」型は、実質的には核家族化や年功賃金・企業福祉の縮小によって崩壊しつつあるが、トヨタなどでは、依然として、夫は正規労働者、妻はパート、子どもはアルバイトというような「男性稼ぎ主」型が顕在である。第5が、そのような環境変化が進むなかで若者の就職難が急激に深刻化している。新規学卒者の就職状況も極めて厳しく、高校・大学を進学・就職の予備校と化している。学生生活は実践教育中心で、教養教育や学問への興味は急速に衰えている。第6に、身障者雇用率の2%への引き上げや60歳以上の希望者の雇用を義務づけるなど制度の改定が行われたが、罰則規定はないに等しく今後どうなっていくのか、注目される。

これらの問題を正面から取り上げ運動化していくうえでも、第1に、日本の将来ビジョンとしてどんな福祉国家を築くのか、めざすべき福祉国家・社会への労働者・市民の共通認識、しかもできるだけ具体的な共通認識が不可欠であ

ろう。その上での、労働者の市民の連帯の強化が必要である。

第2に、労働者を差別・分断してきた年功賃金や能力主義管理の克服、つまり、女性や若者などすべての国民の力を国づくりに生かしていくシステムの柱としてどんな賃金決定基準・賃金体系・賃金構造がよいのか、を真剣に議論することは欠かせない。この問題を解決する上で欠かせないのが、産業別・職種別最低賃金制としての同一価値労働同一賃金の問題である。しかし、長い間、日本の賃金制度を規定してきたのは年齢・勤続を基本的な基準とする年功賃金と年功的職能給である。いわゆる「電産型賃金体系」も当時の労働者の生活を守るという積極的な側面を持ちつつも、年齢差別や性差別を含んだ賃金であったことは否定できない。そのうえ、企業別労使交渉によって決定されるため、企業規模別賃金格差や正規従業員と非正規従業員の賃金格差が労働者間の差別・分断に利用されることになった。

そして第3に、すべての人間が尊重される平等な福祉国家を築くうえでどんな労働組合組織や労働運動が望ましいのかを正面から議論せずに日本の労働運動さらには中道左派勢力の躍進は望めないであろう。いわゆる労働組合組織の再編成の問題である。福祉国家のための労働運動なのか、社会主義のための労働運動なのか、これらの問題を含めてすべての対立を克服して労働者が労働者の力で解決しなければならない重要な課題である。

第1節 福祉国家とは

「福祉国家」を論ずるうえで、前もって一つ確認しておきたい大切なことは、日本とスウェーデンを比較してみても痛感することは、社会システムというのは40~50年で大きく変わるということである。それは貧しさから抜け出ようとする両国が、スウェーデンは労働者・労働組合主導の社会民主主義的な「福祉国家・社会」の道を選択し、日本は侵略戦争から敗戦後は対米従属の下で、官僚・経営者主導の保守的な「企

業中心社会」への道をひた走り、大きく質的に異なった社会をつくり上げるようになった。日本の場合には、高度経済成長という経済的な「成功」が多くの人の認識を誤らせ、「エコノミック・アニマル」や「過労死・過労自殺」という現実に目をつぶり、「日本的経営」や「トヨタシステム」の国内外からの賛美もあって経済至上主義の道をひた走ったのである。その結果、日本は多くの矛盾・困難に直面しシステムの大転換を迫られているのが現状といえよう。しかし、政治も経済も経営も社会も、身動きできずに右往左往しているのが実態といえよう。

日本の政治の現状をみると21世紀の今日でも、マスコミの報道によると、日本国民は必ずしも「福祉国家・社会」を望んではいないような様相を呈しているが、決してそうではない。安心して結婚をし、子どもを生み育て、安心して教育を受け就職をし、安心して老後が送れるような社会を多くの人が望んでいるのではない。しかし、日本のマスコミは北欧の福祉などの素晴らしさを部分的に報道することはあっても、それをつくり上げてきた労働組合運動や政治についてきちんと報道することはほとんどない。むしろ新自由主義や規制緩和の推進を望んでいるのではないかとさえ思える。

最近の政治状況をみていると、これほどまでに雇用・生活不安がたかまっている現在においても、経済・企業中心主義であり競争至上主義である。偏差値教育や受験競争・管理教育の影響もあって若者すら平等・福祉社会より競争・差別・企業社会の方がこの危機を乗り越えられると思っているふしがある。少なくともマスコミや多くの評論家・政治家は国民にそう思わせようとしている。それだけに、日本で福祉国家・社会といっても労働者・市民だけでなく研究者にも理解度や認識に大きな違いがみられる。北欧諸国などでは福祉国家が中道左派から積極的に支持されてきたが、いまでは中道右派も労働市場政策では同様の政策を取り入れ始めている。しかし、日本では中道・左派から批判され、中道右派からは弄ばれてきた。では、最近、福祉国家は日本でどう説明されているのか、につい

て少し詳しくみておきたい。

福祉国家とは何か。日本という社会環境の下で、これを論ずることは意外と難しい。大著・田中浩編『現代世界と福祉国家 - 国際比較研究 -』（御茶の水書房、1997年11月）では、ヨーロッパのみならず北米・中南米、東欧・ロシア、アフリカ・中近東そしてアジア、オセアニア、日本の各国が取り上げられている。そして、ここでは「『福祉国家』とは抽象的な概念であり、必ずしも国際的に統一的に定義されていないが、ここでは一般的な『社会保障・社会福祉を中心として生活保障のシステムを定着させた、現代国家ないし現代社会の体制をさす』ものとす¹⁾。」と述べている。

また、武川正吾はその著『社会政策のなかの現代 - 福祉国家と福祉社会 -』（東大出版、1999年11月）のなかで、たとえば、「政府が完全雇用政策にコミットし、国民生活に広汎な影響を及ぼす社会政策を制度化し、そのための社会支出が国民所得の相当な規模にまで達した社会経済システムのことを、ここでは福祉国家と呼んでおくことにしよう²⁾。」と書いているが、このよう「福祉国家」を一般的・抽象的に定義し「労働の未来」を論ずることもできるであろう。

また、エスピン・アンデルセンの初期の福祉国家の三類型、つまり「自由主義的」福祉国家（アメリカ、カナダ、オーストラリア）、「保守的」福祉国家（オーストリア、フランス、ドイツ、イタリアなど）、「社会民主主義的」福祉国家（北欧諸国）とその批判にはじまる福祉国家類型論争も大きな広がりをもしたが、ここでその点に触れる余裕はない³⁾。

大月書店から出ている『社会福祉辞典』（2002年）では「福祉国家」は次のように説明されている。「社会保障や保健衛生サービスなど国民福祉の増進を積極的に図ることを目的に掲げる国家のことをいう。福祉国家は、資本主義が大量の慢性的失業問題など次第に行き詰まりを呈する1930年代の独占資本主義の高度化段階で、国家が国民生活の安定を保持するために、政治的には民主主義と個人の自由を尊重し

ながら、経済的には社会保障とともに最低賃金制や完全雇用政策を整備することによって資本主義的秩序を維持することを課題に登場した。具体的には、第二次大戦後のイギリスや北欧諸国において典型的な発展をみたが、労働者側のなかには福祉国家の『完成』を理想とする立場もある。しかし、政策主体の立場からは、あくまでも資本主義的生産関係を維持したまま、分配関係の平等化によって階級対立の緩和を図ろうとする資本主義の修正形態であり、労働者が自ら社会の主人公になろうとする社会主義とは異なる⁴。では、「社会主義」とはどのような社会なのかと同事典でその項目をみると、具体的には、まったく触れられていない。現時点では、これではまったく説得性がないといわざるをえない。

ここで先に挙げた田中浩編『現代世界と福祉国家 - 国際比較研究 -』に興味ある指摘があるのでみておきたい。「総説」の書き出しは次のような言葉で始まっている。「現在、この地球上には、200カ国近い国民国家が共存している。そして、20世紀末の現時点において、ようやく人類史上初めて、『戦争は悪である』という共通認識が生まれ、ともあれ、国際平和維持の方向がみえてきた。この『平和社会』実現の保障こそが、きたるべき21世紀は、すべての人びとに生活の安定を約束する『福祉国家』・『福祉社会』の建設に向けて各国が競い合う時代に突入する、といえる政治的・社会的・思想的基盤となるものである⁵」。

そして、社会主義国家（ソ連・東欧諸国）が崩壊し、資本主義国家が「生き残ること」ができた理由としては次の点が挙げられている。「まず第1の理由は、端的にいえば、19世紀中葉以降、資本主義の諸矛盾——貧困の増大、貧富の差の拡大、政治的・経済的・社会的不平等の顕在化、帝国主義的・独占資本主義的国家行動など——を社会主義側が激しく批判・非難したなかで、資本主義側が、少なくとも国内における不平等を是正するために、福祉国家への変身——人はこれを修正資本主義とか新自由主義とかよんだが——をはかるために思想的転換

（社会権）や法・制度的整備（労働法の制定、政治的権利の拡大、社会政策・社会保障制度の構築、義務教育の実施、福祉国家に対応できる公務員制度の整備、政党の近代化、植民地政策の方向転換など）への努力をしていったことである⁶。「資本主義国家は、18世紀以来、国民経済の飛躍的發展に寄与した古典的な経済自由主義（自由放任主義）から修正資本主義（新自由主義）やケインズ主義を採用した福祉国家・福祉資本主義へと体質改善する努力を続け、そのことが、第二次世界大戦後、その効果をあげはじめ、社会主義陣営側からの大攻勢をはねのけることに成功した⁷」。

そして、「資本主義側は、社会主義側からの批判を部分的であれ反面教師として受け入れたのにたいして、社会主義は資本主義のマイナス面だけを強調し、資本主義制度のもつもうひとつの側面である民主主義的政治思想や制度からほとんど学ぶことがなく、このことが、資本主義国における福祉国家への転進を弥縫策としてしかとらえられず、資本主義の強さの秘密を見おとした理由である⁸」。さらに次のように述べている。「もっとも、ベトナム、中国の実験は、社会主義を基調としつつ資本主義の要素をとり入れる工夫をしている例として、今後10年から30年にかけて、それらの国々において、どのような国家や社会ができあがるのかはなはだ興味深いものがあるが、いずれにせよ、近代から現代にかけて登場してきた自由民主主義と『社会的』民主主義を基調とした社会・国家にならざるをえないであろう。

このように考えると、現代の福祉国家とは、そこにおいて、人間が人間に値する存在として、主体的に思考し行動できる自由を享受し、それを基礎に生存と生活の安定を保障できることを求める国家の在り方の一形態——不完全で変容可能なものとはいえ——であるといえよう⁹」。

そして、最後に「『福祉国家』は民主主義の最低の条件であるが、完全な国家ではない」として、次のように述べている。「人間はつねに人間らしく生きるための条件を求めて、主観的意図や政治的価値観や方法のちがいはあれ、政

治や経済や社会を構築してきた。それが20世紀における福祉資本主義国家であり、ファシズム国家であり、社会主義国家である。しかし、この20世紀全体を通じてみれば、現時点では、福祉資本主義国家が『生き残り』可能な安全キップを手に入れつつあるようである。そして福祉資本主義がこんにち、どうやら『サバイバル』の第一線を独走しつつあるような状況にあることは、福祉先進国といわれる国ぐにが、近代全体をつうじて人権と自由の保障を基調とする市民的自由の精神を、さまざまな紆余曲折をへながらはぐくんできたからである。

この意味で、福祉国家は民主主義の最低条件であるといえる。なぜなら現代の福祉先進国は、おおむね、経済的にも安定した富裕な国家であり、それ故、政治的に安定し、民主主義思想や制度が発展したいわば幸福な国ぐにである。したがって、現代の課題は、この地上における戦争や紛争をなくすように努力して、国民国家の経済発展と政治的安定を確保し、同時に福祉国家や福祉社会すら作りえない多くの国ぐにをこの水準に到達させるためにいかに協力するか、ということである¹⁰。さらに言う。「歴史的には、福祉国家への転換を促進したのは、政治的・社会的弱者である労働者・農民階級を基盤とする各国の社会（民主）主義政党であった。資本主義政党である保守党は、体制維持のために、最初は、いやいやながら、のちにはある程度積極的に『敵の論理』をとり入れ、こんにちみられるような福祉資本主義体制を形成していった。完璧な人間平等を目標とするマルクス・レーニン主義の側が、福祉国家を、『つぎはぎだらけ』の、『ごまかしの』国家である、と痛烈に批判したのは、この意味では正しい。したがって、現代福祉国家も、本質的には『資本擁護』のための国家・社会という性格を有している。福祉国家は『完全な国家』ではない、というのはこの理由による。

こうなると、福祉国家は、人間の幸福を求めて歩み続ける、終わりのない極めて多くの困難と問題をかかえた国家である、ともいえる。もとより、万人が、平等間と安定感をもてるよう

な国家や社会を作るとはいえない不可能であろうが、しかしそれに迫ることはできる。こうして、現代福祉国家は、不断の民主主義闘争を必要とされる国家である、ということになる¹¹。

福祉国家建設の研究と課題は、いまはじまったばかりだ、と次のように述べている。「福祉国家の実現は、民主主義の根本問題である。『棚ボタ式』の福祉などありえない。21世紀を目前に控えた現時点において、ようやく、われわれは、福祉国家・福祉社会の建設を契機にして、『民主主義とはなにか』という問題と正面から向かい合う時点に立たされているのである。福祉国家建設の研究と課題は、いまはじまったばかりである¹²。

日本での福祉国家＝国家独占資本主義論については別稿¹³などを参照いただくとして、最近、先進的な研究者によって「新福祉国家」が論じられており、また、それへの批判もだされておられ教えられることが多い。戦後長い間、情報不足・研究不足により、「福祉国家・社会」が日本の労働・社会運動の視野に入ってくることはなかった。それが現在に至るまで、運動発展の障害になっていることを認識することは重要であろう。

かつて、正村公宏は「21世紀の改革派の課題」ということで、次のように述べているが興味深い指摘である。「『低成長』または『ゼロ成長』への移行（経済成長率の低下）は、それ自体としては必ずしも日本経済の衰退の兆候ではない。『マイナス成長』でさえも必ずしも日本経済の衰退の指標にはならない。経済成長率は必ずしも経済の活力の指標ではない。経済が動態的な（変化を受け入れながらの）安定を維持し、社会が動態的な（創造的な活動を内包しながら）秩序を維持しているかどうか重要である。

人口一人あたりの実質所得が低下し、資源消費量が減少したとしても、環境が保全され、公平な分配が維持され、マクロとミクロの両面で適切な安定化装置が維持され、大多数の国民が質素でバランスのとれた生活を維持し、子供たちが地球の存続とか人類の存続とかといった本

質的に意味のある問題に対する挑戦を試みようとするところざしをもって育っている状態が実現されるのであれば、国内総生産（GDP）のような指標は低下していたとしても、経済が衰退していると見る必要がないし、社会は解体の危険を排除することができるだろう。

しかし、そうした状態を実現するためには、『政治』を機能させ、国家的目標あるいは国民的目標（ナショナル・ゴール）を転換し、社会経済体制を根底から作り変える作業が必要とされるだろう¹⁴。

正村は「19世紀の改革派にとっては自由民主主義の確立が課題」で、「20世紀の改革派にとっては社会民主主義の確立が課題」であったと述べ、21世紀の改革派の特に留意すべき点として次ぎの3点を挙げている。第1は、「地球」を強く意識した政策体系を用意すること、第2に、「環境」と「資源」を意識した政策体系を用意すること、そして第3に、「人間」を強く意識した政策体系を用意すること、である。

1955年に左右両派社会党が再統一を実現し、民主党と自由党が統一して（保守合同）自由民主党を結成した（いわゆる55年体制の成立）。その際、自由民主党は「総合計画による生産増強」「社会保障政策の実施と完全雇用、福祉国家の実現」といった目標を『綱領』『党の性格』『党の政綱』などの文書に掲げたが、正村公宏の言うように「自由民主党に参加した保守・中道の政治家の大多数にとっては、『生産増強』とか『完全雇用』とかいったスローガンは理解できたとしても、ヨーロッパの社会民主主義と福祉国家の思想はほとんど理解できなかったと思われる¹⁵」。日本にとって悲劇的だったのは、日本の左派、社会党や共産党の政治家も「ヨーロッパの社会民主主義と福祉国家の思想」を理解できなかっただけではなく誤解し「福祉国家＝国家独占資本主義」として批判の対象としたことである。長い間、野党第一党であり続けた日本社会党は、1980年代の半ばに至るまで、マルクス主義の政治綱領を掲げていた。それが60年を経過しようという現在に至るまで、政治や労働運動に影響を与え、結局、社会民主

主義の思想にもとづく有力な労働組合や政党を形成することに成功していない。日本の労働者・市民が突きつけられた深刻な課題は、ヨーロッパのような労働組合運動の経験を経ずして「福祉国家」の建設が可能なのかどうかという点であろう。昨今の労働者や市民の深刻な雇用・生活不安や相も変らぬ政治の混乱・混迷は、日本の進むべき道の不透明さを国民の前に明らかにしている。結局、日本は20世紀を飛び越えて21世紀実現しなければならなくなっているのである。日本の政治が混乱する所以である。

かつて日本共産党は『新・日本経済への提言』のなかで次のように述べていた。スウェーデンの例をあげながら資本主義の枠内でも、政治・経済の仕組みを福祉重視型に切りかえ、国民所得の配分を適切にすれば高齢化社会は名実ともに支えられ、「すべての国民が人たるにふさわしい処遇を受け、人類の進歩である長寿を国民こぞって喜べる社会保障・福祉制度をきずくこと」が「十分に可能だ¹⁶」。しかし、それにもかかわらず現在でも共産党のみならず全労連のような左派労働組合運動のなかで福祉国家批判が少なくない。福祉国家・社会の建設のためには、連合系や全労連系を問わず組織労働者のみならず、中小企業労働者や非正規労働者・失業者を含めた連帯・団結が必要になっているのではないか。

武川正吾は、「労働の未来と福祉国家」のなかで、「雇用労働・家事労働・ボランティア労働のポートフォリオ」という興味ある問題を論じているが、そのなかで次のように指摘している。これまで、「各国で福祉国家を政治的に支持したのが、フォード主義の基幹を成すいわゆる重厚長大産業の組織労働者」であり、「ヨーロッパの福祉国家諸国では、彼らの支持する社会民主党が福祉国家の成長を促進するというのが一般的なパターンであった¹⁷」。しかし、フォード主義以降の先進国の場合には、「福祉国家の未来は、これまでとは異なる新たな政治的支持者を獲得できるか否かにかかって」おり、「これは伝統的な社会民主主義モデルの修正をとまわずには遂行されない課題である¹⁸」。

日本にとっての福祉国家・社会建設の難しさは、自民政権が「福祉元年」を謳った時には、突然の石油危機で経済は低成長経済へ突入し、スウェーデンやドイツなどのように「重厚長大産業の組織労働者」が福祉国家を支持した経験も、「彼らの支持する社会民主党が福祉国家の成長を促進」した経験もないということである。

木下武男は新福祉国家について次のように述べている。「日本型雇用と年功賃金を基盤とした企業社会と、公共事業を軸にする政財官癒着の開発主義国家は、戦後日本の国家と社会の特殊な構造を形づくってきた。この二つを否定するという限りにおいては、新自由主義路線と、新福祉国家戦略とは同じ地点に立っている。しかし、どのような国家と社会を構想すべきかについてはまったく逆の方向を指向している。

ヨーロッパは北欧を中心にして、これまでの福祉国家を、新自由主義との対抗やジェンダー視点の新しい価値を取り入れながら、バージョンアップさせる努力がなされている。日本は、企業社会と開発主義国家を否定し、新しい福祉国家を目指すという日本的な展開が必要とされる。すなわち日本型の新しい福祉国家の構想である。これまでの日本の有り様を否定する『土俵』の上で、新しい福祉国家と、新自由主義型国家の二つのビジョンが対抗するという関係になる。

これまで『日本型』が新自由主義路線によって急速に崩れているなかで、働く者の生活と労働を代替システムによって保障するビジョンが求められている。そこにおいて重要なのは、これまでの日本型を否定することなく、新しい福祉国家構想を受容することはできないということである¹⁹。」

また、渡辺治や後藤道夫などの「新福祉国家」では、その「核心」については、次のように述べられている。「第一に、新福祉国家構想とは、アメリカ帝国主義を盟主とした世界秩序と現代資本主義の生産力増に依存した既存福祉国家が、多国籍企業化とそれを基礎とした現代帝国主義の新段階の政策たる新自由主義的再編によって

崩壊・変質を余儀なくされるなかで、多国籍企業による国民経済の破壊と新自由主義的再編に反対し、その犠牲を被る諸階層が連合してめざすべき構想として提示したものであるという点である。われわれがこの構想を『新』福祉国家構想と名づけているのも、この構想のかかる段階的性格に着目してのことである。

第二に、日本は第二次世界大戦後のヨーロッパにおいて実現した『第二段階福祉国家』が企業社会的統合のもとで実現しなかったという特殊性をもっており、そのため、われわれは、企業社会的統合で未達成であった『第二段階福祉国家』の諸課題を、その企業社会的統合すら右から崩そうとしている新自由主義的再編に反対しつつ達成するという、いわば二重の課題を負っている²⁰。」

また、構造改革型構想に対抗する「新しい福祉国家構想」として「六つの柱」を挙げている²¹。第1の柱は、憲法第25条の謳う、人間の尊厳にふさわしい生活を営むことを保障する権利を実現するために必要な雇用保障と社会保障の体系である。第2の柱は、そうした社会保障の体系を実現し福祉国家を運営する税・財政政策である。第3の柱は、政府の新成長戦略や復興構想会議の提言が示すような、大企業本位の経済成長ではなく、農業、漁業、地場産業、福祉型公共事業、教育・医療・福祉領域の雇用拡大を中心とする地域と地場産業主体の経済構想である。第4の柱は、大企業本位の、国家責任を放棄して地方に構造改革を丸投げする、いわゆる「地域主権改革」に対抗する福祉国家型地方自治体と民主的国家構想の対案である。第5の柱は、原発を廃止し原発に代わる自然エネルギーを中心としたエネルギー政策である。第6の柱は、軍事大国化を否定し、安保条約を破棄し、自衛隊を縮小し合憲的なものに改変していく安保・外交構想である。

本稿で「新福祉国家」について詳論することはできないが、ここでいう「新福祉国家」が、たとえば、北欧が築いてきた「福祉国家」とどこが違うのか、「段階的性格」つまり環境や背負っている課題が違うということなのか、そし

て具体的に誰に何を訴えているのか、抽象的過ぎて筆者にはよくイメージがわかなかった²²。論者の1人である後藤道夫はごく最近の論文で次のように述べている。

「大衆社会統合というあり方が、資本主義のある程度発達した段階で出てきますが、これは政治的には議会制民主主義であり、選挙で勝てばかなり左翼的な施策もとれる。つまり選挙を通じた社会主義が起こるかもしれないという政治制度を一応もって、かつそれを起こさせないために、国民が資本主義を結果として選ぶという仕組みを発達させる。その最大のものが福祉国家だったと私は考えています²³。

後藤の主張にはほぼ賛成するが、「選挙を通じた社会主義」ということでどんなイメージをもっているのかはやはりよく分からない。日本に限らず、仮に、ヨーロッパでみられるように左党や共産党が第一党になっても、一党独裁の社会主義が出現することは考えにくい。結局、将来、社会主義を名乗るにしても、複数政党制を維持しつつ漸進的な改革の道を進むということになるのではないか。

このような「新福祉国家」を危険視する主張も少ないながらみられる。赤堀正成・岩佐卓也編著『新自由主義批判の再構築』では職務給を高く評価する木下武男や森ます美の「年功賃金＝属人給＝性差別的」というテーゼや後藤道夫「日本＝開発主義＝非福祉国家」テーゼなどが次々と批判の対象となっている。

「開発主義」や「福祉国家」の議論でヨーロッパとアメリカを同一にすることは誤りであるが、「日本＝開発主義＝非福祉国家という前提に問題がある」という指摘には賛同し難い。著者たちは次のように日本の「福祉国家的要素」を擁護する。「アメリカと比較した場合、日本における福祉国家的要素の強さは明らかであって、それは資本蓄積に対する一定の制約となっている。なるほど日本の福祉国家的要素は、特に北欧諸国などと比較した場合、多くの欠陥や限界を免れていないが、しかし、その積極面を過小評価すべきではない。それは、これまでの諸運動の力によって獲得され守られてきた、貴重な

成果である。まずこのことを強調したい²⁴。

「むしろ問題とすべきは、『新自由主義 vs 開発主義』なる対抗図式が今日の日本においてもツデオロギー上の役割であろう。つまり、『政・官・財癒着、自民党の利益誘導政治の打破』といったまさに『開発主義批判』の装いをとながら、実際には福祉国家が攻撃されているという関係である²⁵。

「後藤テーゼは、大衆社会的統合を遂げた諸国のなかにあって唯一日本だけが開発主義＝非福祉国家に位置するという、極端な日本特殊性論に陥っている。しかし、これは正確な現状認識を歪めるものであって、そうではなく、日本も福祉国家の一類型として位置づけられる必要がある²⁶。

「戦後日本をもっぱら悪しき国家介入のシステムと捉え、そこに福祉国家的な『守るべきもの』をみないという点において、後藤氏と近代主義との間に実はそれほど距離はない。……したがって、いま新自由主義を批判するためには、現在日本で宣伝されている『新自由主義 vs 開発主義』の対抗図式を真に受けるのではなく、そこに隠されている『新自由主義 vs 福祉国家』という実際の対抗関係を浮き彫りにすることが必要であると思われる。イデオロギーと現実を取り違えてはならないのである²⁷。こう主張される場合には、「福祉国家」とはどういうもので、世界的にどういう類型があるのかを整理する必要がある。その上で「福祉国家」・日本が今後どういう社会をめざすのかを指し示すべきであろう。

さらに将来の担い手についても次のように批判する。「『企業社会ないし開発主義を壊す』という一致点で新自由主義改革に事実上同調し、あるいはそれへの警戒心を弱め、場合によっては共闘さえしうるという発想は、日本社会の抱える困難や矛盾を解決するどころか、問題をいっそう深刻なものにするだろう。また、その過程で『新しい福祉国家』の担い手が陶冶され生まれ出てくるといった展望も非現実的なものである。新自由主義改革を食い止め、新自由主義国家に代わる『新しい福祉国家』（あるいはそれ以上

のもの)を構築する担い手が陶冶・形成されるのはただ、日本になお残されている福祉国家的諸制度と労働者の既得権とを防衛し、それを基盤にしてより平等で公正で民主的な制度と権利とを勝ち取っていく過程においてでしかない²⁸⁾。著者たちは、「日本になお残されている福祉国家的諸制度と労働者の既得権とを防衛し、それを基盤にしてより平等で公正で民主的な制度と権利とを勝ち取っていく」ことが「『新しい福祉国家』(あるいはそれ以上のもの)を構築する担い手が陶冶・形成される」としている。

さらに「労働者階級と中間階級の強固な同盟関係の形成」について触れる。「だがこの『新福祉国家』論がはらむ問題として指摘しなければならぬのは、その新しい福祉国家の実現へ向けての中心的な政治的『担い手』たる社会集団として想定されているのが、労働者階級の最周辺(底辺)部分であり、『精神的労働部分を受けもつ上層労働者』や民間大企業男性正規雇用の『年功労働者』はそうした国家構想実現へ向けての運動の中心的な担い手たりえないと想定されていることである。というのも、近年における福祉国家研究のなかでも、世界的にはより有力な動向である比較福祉国家論の提唱するところによれば、普遍性・平等性において最も高い指標を示し、労働力の『脱商品化』を高水準で実現している福祉国家(社会民主主義型福祉国家)の成立要因は、労働者階級と中間階級の強固な同盟関係の形成にあることが明らかにされているからである。このことは、とりもなおさず、中間層(新中間層)すなわちホワイトカラー正社員層の利害・要求を無視ないしそれと対立することによる『新福祉国家』形成への困難を示唆している。

新自由主義的諸『改革』に対置さるべき社会改革の構想として、革命的社会主義ないしは、かつて存在した『社会主義体制』のようなあり方ではなく、現行日本国憲法の理念の全面化という要素を内包した、ある種の『福祉国家』という方向性がめざされるのであれば、当然ながら議会内多数派とその基盤となる社会的多数派の形成ということがその前提条件とならざるを

えないのはいうまでもない。そうしたときに、民間ホワイトカラーや公務労働者を中心とする『上層労働者』、『年功労働者』を、そうした構想実現へ向けての政治的担い手から除外する発想は果たして現実的なものといえるのであろうか²⁹⁾。

批判者が言うように、北欧的な「福祉国家」は中道左派の連携なしには実現しないことはたしかであろう。しかし、日本のように民間大企業ホワイトカラーや公務労働者やその労働組合が女性や非正規労働者のためにまったくと言ってよいほど闘おうとしない現実が「労働者階級の最周辺(底辺)部分」への期待となっているのではないだろうかと筆者には感じられる。

「このように考えたとき、われわれはすでに60年代イギリスにおいて生成してきた、社会保障の原理としての『生活維持原則』が福祉国家を支える理念として果たす重要な役割を改めて認識しうる。すなわち、今日なお社会保障制度の基本的原理として生存権を位置づけようとするならば、『生活維持原則』をも内包した理念として、その内容を豊富化してゆくことが求められているのである。それは、生存権原理を『貧困』や『ハンディキャップ』を抱える人々の問題を考えるうえでの嚮導概念にとどまらせず、中所得層などをも含めた多数の労働者・勤労市民にライフコース全体にわたっての経済的社会的安定を保障するための概念として、換言すれば、生存権原理を単に『最低生活保障』を超えた『生活の質』の保障をもたらす理念として内容的に発展させ、あるいは再構築してゆくことにほかならない。それを通じてこそ、生存権原理に立脚する政策や、それを実現するものとしての『福祉国家』構想へのより多様な社会階層の支持が、ひいてはそうした構想の実現へ向けての不可欠な条件である社会的多数派の形成が実現するといえるのではないだろうか³⁰⁾。この指摘も指摘としては正しいだろう。しかし、現実はどうなのかという点の指摘がなければほとんど説得性をもたないのではないか。

というのは日本の労働組合運動が「福祉国家」を視野に入れて、自覚的に運動しているのかと

いうと必ずしもそうはなっていない。全労連には、まだ「福祉国家」へのアレルギーがあるが、以前は福祉国家に批判的であった労働総研代表幹事の牧野富夫氏が、「『格差社会』にどう立ち向かうか」という論稿のなかで、「基本的視点」の第一のなかで、次のように述べていることには注目しておきたい。「新自由主義イデオロギーとその実践である『構造改革』路線を改め、福祉国家を実現することです³¹」。そしてその説明として、「アメリカは『反面教師』ですが、『福祉国家のお手本』としてヨーロッパのスウェーデンなど、いくつかの国が参考になるでしょう。とにかく国のお金の使い方を再考する、つまり軍事費を削り、大企業優遇をやめ応分の負担をさせれば、現在の日本の生産力のもとで、『健康で文化的な最低限度の生活』（憲法第25条）の実現は可能です。『福祉国家』というのは決して資本主義とは別の社会ではなく、資本主義のもとで福祉・国民生活重視の政治がつくりだす社会の『シンボリック表現』にほかなりません。そのような政治革新をめざすには、国民一人ひとりの権利意識の点検が必要でその結集が不可欠でしょう³²。」。

雑誌『経済』でも、「平和・福祉国家」という言葉がときどき使われるようになった。少し前になるが「座談会 社会保障『構造改革』の焦点と平和・福祉国家への展望」のなかで、二宮厚美は次のように述べている。「まず前提として、肝心の『社会保障』とか『福祉国家』につきまして、明確に確立された体系、定義は、今なお通説はない、と言っていいと思います³³」。そして、当時、問題となっていた、「構造改革」の見直しは、反面では、「21世紀に展望できる新しい福祉国家の担い手を、作りだしている³⁴」とし、「平和・福祉国家」とヨーロッパの社民党がつくってきた「福祉国家」との違いについて次のように言う。「もう一つ、われわれの対抗軸として重要なポイントは、そういう福祉を守り発展させることと、平和を守ることを、一体として掲げ、要求していかざるを得ないということです。憲法がうたっている理念を、文字どおり主張することが求められる。それは将

来の福祉国家を展望する時の新しい路線に関わってきます。かつてのヨーロッパの社会民主主義政党が唱えた『福祉国家』像は、NATOに組み込まれ、軍事に甘いが、他方では福祉もある程度支えるといった、いわゆる軍事＝福祉国家と言われてきたものです。われわれが将来を展望するとき、そういう意味での『福祉国家』は、もちろんめざすべきではない。日米安保体制・軍備の拡充と手を切った真の平和・福祉国家路線でない、日本の福祉は再建できないのです³⁵」。ヨーロッパの社会民主党が苦勞してつくり上げた「福祉国家」を「軍事＝福祉国家」とし、日本の目指すべきは「平和・福祉国家」だ、と言葉としては明快であるが、北ヨーロッパ諸国の福祉国家を研究するものとして北欧諸国を「軍事＝福祉国家」と規定することには賛成できない。また、敢えて言及すると、社会民主主義が「軍事＝福祉国家」をつくり上げてきたとして、「平和・福祉国家」は日本共産党が当面、追求する課題だということなのか、この点もハッキリさせるべきだろう。これほどまでの世の中の政治・経済・社会環境が激変している現在でも、日本が目指すべきはヨーロッパ的な「福祉国家」ではなく、「平和・福祉国家」だとするの意味を労働者や市民にも分かりやすく説明する義務があるのではないか。ヨーロッパ諸国が「軍事＝福祉国家」をめざしたというよりは、冷戦という時代背景がそれを余儀なくさせたという面も強いのではないだろうか。

連合の場合も、連合総研などで研究が進んでいる割には、末端の企業別組合には、福祉国家をつくりたいという自覚やエネルギーはまったくといってよいほど感じられない。

連合総研は、2002年度より「現代福祉国家の再構築」を中期的な研究課題に設定し、現代福祉国家の新しいビジョンを探求し、その報告書『福祉がバナナス宣言 - 市場と国家を超えて -』（日本経済評論社、2007年11月）を出している。

この著は「はじめに」で次のように述べている。「日本は世界でトップクラスの『経済大国』といわれ、また世界一の長寿国となって久しい

が、依然として国民の多くは、経済活動の規模の大きさの割りにはゆとりも豊かさも実感していない。それだけでなく、市場原理主義の下で、「産業間、企業間、地域間や雇用形態の相違による勤労者の所得や資産格差、生きがい格差が拡大し、低賃金で働く『ワーキングプア』や生活保護受給者が増大するなど社会の二極化」が進んでいる。「国家による福祉提供システムが市民的権利ないし国家目標として恒常的に制度化され、普遍的な福祉政策が広く行われている国々を福祉国家とすると、福祉国家としての成熟度の低い『日本型福祉社会』が、人々に貧弱な『福祉国家イメージ』を与えてきたことは否定できない」。

また、「従来の20世紀型福祉国家は、多かれ少なかれ、安定した雇用関係と家族関係が様々な社会的リスクを念頭におき、上からニーズを指定した所得保障政策を軸として対応してきた。しかし、こうした構造では新しいリスクに十分対応できないことが明らかとなり、福祉国家は再編成を迫られている。」とみている。かくして現代福祉国家のリニューアル、いわば「第四の道」の方向性が提示される。次のごとくである。

「現代福祉国家のリニューアルは、国家という空間だけで完結させるのではなく、むしろ国家中心のガバナンスから脱却した新しい福祉ガバナンスを構想すべきである。この基本構想としては、(1) 市場セクター、非営利セクターを含めた福祉ミックスの多元的構造に移行する、(2) この多元的構造がサブナショナル、コミュニティレベルにおける福祉ミックスを形成する、(3) グローバルなレベルでも国際機関・NGOなどによる超国家的な政策レジームを形成する、さらに(4) こうしたマクロ的な多元化、重層化に対応して福祉・雇用政策を担う行政組織、民間組織の構造転換を促進する、ということなどが考えられる」。さらにこの本が提起する「福祉ガバナンスの基本的な内容」としては次の4つが挙げられている。(1) 受動的な所得再分配型から能動的な参加保障型への転換、(2) 事後的な救済から多様な選択を可能にする

事前的な能力形成支援、(3) いわゆる『J字型』給付体系から『W字型』給付体系への移行による若手勤労者等への支援、(4) 現行の一方通行型から個人の潜在能力と生きがいを高める交差点型人生ステージを可能にする社会システムの形成、などであり、こうした方向は、市場主義とも、かつての利益誘導型『土建国家』とも、さらには20世紀型福祉国家とも異なる、いわば『第四の道』ともいえよう。なお、先進福祉国家が実現してきた普遍主義を維持しながら、こうした内容をいかに組み立てて具体化していくのかは、今後の課題である³⁶。

この本の中で宮本太郎は「福祉国家にはおおよそ三通りの定義」があるとして、次のように説明している。一つは「一番広い定義」で、「これは社会保険、公的扶助、社会手当、社会サービスの社会保障の四本柱がひととおり揃っていて、社会保障給付が一定規模、たとえば国民所得のせめて1割を超えていることなどが指標になる」。これによると先進工業国のほとんどが「福祉国家」ということになる。二つ目は、もう少し狭い意味で使われ、「社会保障が形式的に揃っているだけでなく、権利として定着し、誰しも平均的な市民は幅広くサービスの恩恵にあずかるという浸透度を持った国」で、「OECD諸国で言えば、社会的支出がGDPの20%を超えているような国々」である。三つ目は、「現代国家が行っている政策の中の特定領域、社会保険や公的扶助などの現代国家のさまざまな機能の一側面を福祉国家と呼ぶことがある³⁷」。

本書で執筆している研究者の調査研究から教えられることは多いが、筆者の接している現実などから判断すると、現場レベルとは相当遊離していると思わざるをえない。労働運動や社会運動さらには政治運動とのかかわりがほとんど分からないからである。それが日本の「福祉国家」実現の現実ということだろう。

第2節 年功賃金と同一価値労働同一賃金

「同一価値労働同一労働」原則は国際労働機関 (ILO) の第100号条約 (いわゆる「同一報酬条約」) として国際的に多くの国によって批准され、すでに労働の分野での基本原則となっている。日本も1967年にこの条約を批准しているにもかかわらず、実行していないため、ILOや国連から度々、「勧告」を受けている。

伊藤セツによると、階級的視点が支配的であった「日本の社会政策学会に、資本—賃労働関係とは異なるフェミニズムの視点が持ち込まれたのは、1975年の第50回社会政策学会大会の3つの分科会の一つ『婦人労働の現代的課題』での水田珠枝の報告『女性解放思想と女性労働』であった (この分科会の報告は惜しくも年報に収録されていない)。その後、1984年の第69回研究大会での竹中恵美子報告、1991年第83回大会での木本喜美子報告、1992年の第84回大会の共通論題そのもの、そして1993年の第87回研究大会での安川悦子報告という流れにおいて、学会の労働問題研究にフェミニズム=ジェンダー分析が影響をおよぼしつつある³⁸⁾。

1990年代に入りフェミニズムの議論とともに、同一価値労働同一賃金やコンパラブル・ワースを推奨する人々とそれを批判する人々の論争が行われた。

「同一価値労働同一賃金」論への批判が、日本共産党中央委員会労働局の肩書きの米沢光悦などによって「生計費原則」などを根拠に行なわれた。「同一価値労働同一賃金」は、……科学的経済学からすれば理論的に誤った考え方です³⁹⁾。「独占資本が『日本の労務管理』の根本的再編をめざし、新たな能力主義管理の重要な柱として『仕事給』のいっそうの導入をはかっているときに、労働者・労働組合の側から職務給を正当化することにつながる考え方を主張することが、いかに運動に混乱をもたらすものとなるかは明らか⁴⁰⁾」と批判した。「男女差別が是正されないのは、資本主義社会の階級社会とし

ての本質によるもので、……女性労働者の差別反対の要求を、資本の搾取とたたかう労働者階級全体の要求のなかに正しく位置づけてたたくうとともに、政治と経済の仕組みを労働者・国民本位のものに変えていくたたいとも結びつけていかなければなりません⁴¹⁾。「『同一労働同一賃金』の要求は、生計費原則にもとづく労働者全体的大幅な賃上げ要求と結びつき、さらに全国一律最賃制の確立によるパートなど広汎な移動者の賃金の底上げ、臨時工・下請中小企業労働者・青年労働者などの異常な格差賃金の是正要求と結びつくなかで、広汎なエネルギーを引き出すスローガンとなるものです⁴²⁾。そして最後にこう述べている。「日本共産党の『労基法抜本改正提案』は、全国一律最賃制の確立、『同一労働同一賃金』の明記とともに、『労働者の専門性と熟練度を正當に評価した賃金』の必要性を提起しました。これは、みずからの労働が正當に評価されていないと感じている広汎な労働者の要求に応えるものであり、『労働の質と量にもとづく』と主張する職務給との本質的違いは、労働者のだれもが納得する客観的基準の確立です。そのためには、『労働』でなく『労働力』の評価が、『労働者』の専門性と熟練度の評価が必要です。」敵の土俵に上って労働者間競争をあおる方向に迷い込むのではなく、労働者のなかに深くはいり、人間性を踏みじり人格を侮辱する差別に対する怒り、みずからの労働への誇りとそれとくらべてあまりにも劣悪な労働条件への憤りのエネルギーを結集し組織し、団結を強化する知恵こそ、いま求められています⁴³⁾。

これらの批判は、女性差別とたたかう女性たちを大いに失望させた。越堂静子は「これらの論文があまりにも私たちの主張に無理解なため、私は怒りを通り越して、本当に悔し涙で泣きました。どうやったら、私たちの男女差別をなくしたいこの悲痛な叫びをわかってもらえるのか⁴⁴⁾。」と、それを表現している。この時期、この問題に関連して、筆者の所属している愛知労働問題研究所で女性部会の全員が脱会するという事態が起こり、いま思い出しても心が痛む。

この論争について川口和子は次のように述べている。「欧米の『同一価値労働、同一賃金』要求と運動が、最近日本の女性労働者にも一定の広がりを見せ、論争も、また運動に一定の混乱もみられます。その背景には、性差別の集中的な現れである男女賃金格差の是正を求める女性労働者の要求の高まりがあり、また職務を細分しながら人事考課によって賃金、昇格、昇進の性差別を仕事や能力の差へすりかえている能力主義管理に、どう対応すべきかという切実な問いかけがあると思われまます。

しかし、日本の賃金形態は欧米のような職務を基準とするものではなく、属人的な年功給、職能給であり、その査定的手法も職務の評価ではなく属人的な人事考課です。また日本には欧米のような職務や熟練度による社会的な賃率はなく、そのため賃金は各企業ごとに決められ、賃金体系も各企業によって様々です。こうした違いを軽視して欧米の経験を日本に直輸入しても効果はあがらないでしょう。その経験に学びながらも、日本の実態に見合った、また各企業の賃金体系に即した具体的な要求と運動をつくり出すことが必要です⁴⁵。

また、下山房雄は当時の論争について、次のように述べている。「私はそれぞれの立場に批判を持つ。日ソ図書の場合は、職務評価をやって勝ったわけでもないのに、なにゆえ、職務給が熱心に勧奨されるのか。このケースは『同一価値労働』というより『同一労働』なのではないか。また職務評価の技法が主観的なものであり、だからこそ『単調さ』などの要素を高く評価することが技術的に可能なのではないか。前述したような賃金体系のもとで、職務給導入論はどの程度現実性を持つのか。

他方、女性職種の年功賃金カーブが寝た形になっているのを立てる、つまり類似学歴・類似勤続の他職種の年功カーブと比較し是正することに、『同一価値労働同一賃金』思想は十分に役立つ。この場合の『同一価値労働』は、マル経的にいえば同一価値を生む労働力であるが、より常識に近づけていけば、同一修業費をかけた同一強度の労働ということである。その確認

に職務評価は不要である。

しかし、現在争われている事例の大部分は、定型的支援職に女性がとどめられ、その仕事に対する年功賃率カーブがグッと寝た形になっていることへの異議申し立てである。これはまず賃金問題というよりは仕事の差別・雇用隔離の問題だ。定型的支援職がしたくないというなら『同一価値労働同一賃金』原則は応用しようがない。賃金問題として残るのは、協業集團のなかで不可欠の存在である定型的支援職の年功賃率が低すぎるということである。これを職務評価で引き上げることができるようなら、団体交渉で低賃率職種の賃上げとして解決できているはずである。問題はそういう交渉、そのためのストライキをやらないあるいはやれない労働組合にある⁴⁶。

森ます美は最近の著書で、「『同一価値労働・同一賃金原則』の今日的な意義」という項のなかで次のように述べている。「賃金格差が国際的に類をみないほどに大きな日本においてこそ、ここに累積された女性であるがゆえのあるいは非正規労働者であるがゆえの不当な賃金差別を数量的に可視化し、労働の価値に見合った公正な賃金と賃金原資の平等な配分を求めるためにペイ・エクイティは不可欠な戦略である。……非正規労働の公正な評価は、今や非正規労働者だけの問題ではなく、労働者全体の賃金水準の維持・向上のための喫緊の課題である⁴⁷。

黒田兼一はコンパブル・ワースの弱点を次のように指摘する。「コンパブル・ワース推奨者たちの弱点　コンパブル・ワースとして欧米で実践されているものは、職務別あるいは職務別に賃金が決定されている現状のなかでの運動であることに注意すべきである。推奨者たちの最大の弱点はここにある。これに関して日本の賃金形態についての理解が正確でない。(例えば、年功賃金について)、『職務評価』と『人事考課』の区別と関連の理解において混乱がみられる。……繰り返しになるが、日本の賃金は客観的な『職務』で決められているのではなく、各人の『能力』で決められているのである。この場合、『能力』を判定する人事考課・

査定の上意性・主観性というにおよばず、女性にははじめからその点数が低くされるようになっている事例が多い。ここが問題の核心ではないが⁴⁸。

正規・非正規労働者間の均等待遇や性差別賃金の解消に向けて「同一価値労働・同一賃金」原則の重要性を主張する遠藤公嗣と黒田兼一の最近の論争を紹介しておこう。「職務給」を主張する遠藤は「正規労働者と非正規労働者の間の均等待遇は『同一価値労働同一賃金』原則が有効である。そしてこの原則は職務給でしか成立しない。なぜなら職務給であることは『同一価値労働同一賃金』原則に必須だからである。均等処遇は、職務を基準としてのみ賃金が支払われるとき、関係する労働者の間で達成される。……したがって正規労働者は属性基準賃金に固執すべきではなく放棄すべきであり、職務基準賃金を志向すべきである⁴⁹」とする。

これに対して黒田は3つの問題点を指摘している。第1に、「『同一価値労働』は職務給（職務基準賃金）でのみ可能であるとされているが、果たしてそうだろうか。……確かに『職務分析』をしてその『職務の価値』を評価することは『同一価値労働』測定の一つの手法であることに違いないが、この方法以外をシャットアウトするのはあまりにも狭すぎる」。「担当している『仕事』の価値をどう測定するのか、何を基準に価値づけるするのか、職務給でない世界でのそのあり方をどのように構想するのか、これこそが重要ではないのか」。第2に、「職務分析をすれば自動的に公正な『職務価値』が測定されるわけではない。職務分析と職務評価の過程に働く側からの介入、ないし異議申立があつてこそ、公正な価値付けがなされるはずである。『同一価値労働同一賃金原則』に基づく公正・公平な賃金は、職場での労使の交渉と緊張関係の存在が不可欠なのである」。第3に、「そもそも『仕事基準』の世界でも変化が起こっている。産業の高度化とともに、あるいはICTなどの技術発展のなかで、さらにはグローバル経済下での効率性追求圧力によって職務の統合化・大括り化が進み、職務分析のみで『同一価値労働』

を測定できなくなりつつある。……要するに『ヒト基準』へシフトしつつある。こうなると『同一価値労働』は職務分析・職務評価だけではなく、公平・公正な人事査定が不可欠となる。……しかも人的資源管理の名でこのような傾向が強まっている。こうして査定される側、つまり労働組合による人事査定への介入と規制が決定的に重要となってくる⁵⁰。

そして言う。「このように考えてみれば、従来までの正規雇用と非正規雇用の統合は、同時にこれまでの非正規雇用労働者にも『ヒト基準賃金』としての役割給をどのように組み込んでいくのかという課題なのであり、その際、均等待遇に向けて『同一価値労働同一賃金』原則の適用のために、従来にも増して人事査定制度が重要性を帯びてくることになる。少なくとも現代の日本における『同一価値労働同一賃金』原則は人事査定制度の抜本的な改革を必要としていると言わねばならない⁵¹。

さらにアメリカの人事査定制度に触れつつ次のように述べている。「これらについて予想される反論は、査定は個人に対してするものであるから集団的労使関係には馴染まないのではないが、ある種のプライバシーの侵害になるのではないかというものであろう。しかし往々にしてこれらの反論は査定制度の現状を墨守するための議論である。いうまでもなく、人は各自の『仕事』を通じた正当な評価を通してこそやり甲斐を感じる。各自の仕事への正当な評価にもとづく正当な処遇こそが意欲の源泉である。評価をめぐる従業員との話し合いなしに納得は得られないし、労働意欲の向上は望むべくもない。個別化された処遇システムを集団的に規制する道こそが求められているのである⁵²。

そして、「欧米では人事査定への組合の介入は常識である」とし、「このような体験が少ない日本の経営者、労働組合であるから、その道は簡単ではない。しかし人事査定が個々の従業員の労働生活の基本に据えられている以上は、こうした事項についての労使間のルールを築かないかぎり、労働者の側に新たな苦難を強いることは明らかである。いま可能なところから着

手すべきではないだろうか⁵³。

黒田は、「いうまでもなく、人は各自の『仕事』を通した正当な評価を通してこそやり甲斐を感じる。各自の仕事への正当な評価にもとづく正当な処遇こそが意欲の源泉である。評価をめぐる従業員との話し合いなしに納得は得られないし、労働意欲の向上は望むべくもない。」と述べているが、拙著でスウェーデンやトヨタとの関係で少し詳しく述べているごとく、それは日本的ではあるが、筆者は、現代において、一般的に「評価・処遇」が「意欲の源泉」と断定することには抵抗を感じている。また、日本の人事管理では、「評価・処遇」は労働者の不満を抑えるとともに動機づけの手段となっているのではないか。

それに続けて、ワーク・ライフ・バランスとディーセント・ワークについて触れ、「個別企業現場の労使の責任と役割は大きい」とし、「日本の現実に根ざしたディーセント・ワークを実現することが、労働者にとっては言うに及ばず、企業経営にとっても喫緊の課題」で、「その実現は、労働組合、経営者と人事労務担当、そして社会保険労務士の社会的責任⁵⁴」と述べている。

「人事労務『改革』の改革は、やはり職場で日常的に働く正規従業員と非正規従業員の声を代表する、労働組合（その多くが企業別組合ではあるが）をおいてほかにない。ディーセント・ワークの実現は、月並みではあるが、職場を基礎にした労働者と人事労務管理担当者との、真摯な労使交渉によるしか道はない。簡単ではないが新しい組合運動の展望はその取り組みのなかから切り開く以外ないように思う。その意味では、職場の一線で活動する労働組合役員と人事労務担当者の社会的使命と責任は大きいと言わねばならない。ディーセント・ワークの実現は新しい労使関係を切り拓くことでもある」。ここでは「労働組合役員と人事労務担当者の社会的使命と責任」を強調している。

また、中小零細企業で「急増している労働現場の諸問題の解決」や「ディーセント・ワークの実現」は「人事労務の改善なくしてはありえ

ず、「社会保険労務士はそのフロントラインに立ち、活躍が大いに期待されている」。「日本の現実に根ざしたディーセント・ワークを実現することが、労働者にとっては言うに及ばず、企業経営にとっても喫緊の課題」であり、「その実現は、労働組合、経営者と人事労務担当、そして社会保険労務士の社会的責任なのである⁵⁵」。ここではさらに社会保険労務士の社会的責任を強調していることが特徴である。

また、赤堀正成・岩佐卓也編著『新自由主義批判の再構築』では年功賃金と終身雇用が高く評価されている。次のようである。「年功賃金と終身雇用は高度経済成長期における企業の不可欠のシステムとして機能してきたし、企業社会に特有の性差別とも深く関連してきた。しかし、それと同時に、この両制度には戦後初期の労働運動における階級闘争の成果もまた刻み込まれているのであり、労働者の権利保護と地位向上に決定的な役割を果たしてきた。それらは、より多くの労働者諸階層（女性労働者や非正規労働者）を包摂するように再編したうえで堅持すべきものであって、解体すべきものではない⁵⁶」。

これらの論者は、かつて左翼の多くの論者が「差別・分断賃金」と呼び、階級意識ではなく、「企業帰属意識」を持たせるとして批判してきた両制度を、「『終身雇用慣行』と『年功賃金制度』の根強い存続はかえってこれらが『新時代』の構想の実現を阻む橋頭堡たりうる⁵⁷。」と非常に高く評価する。解雇反対闘争の「積み重ねが経営に解雇のコストを周知させて『終身雇用』を規範化させていった」とし、「今日、福祉国家的な社会保障がますます脆弱となる状況下では、査定要素を圧縮して、できる限り年齢別ないし勤続年数別の本来の論理へと組み替えていく筋道が改めて注目される」。続けて次のように述べている。「それは、……、歴史の理解の問題としても、実践的にも、企業社会を保守の対象とみなすことではない。「企業社会」は保守の対象ではないけれど、「終身雇用」や「年功賃金」は守るべし、という主張である。この著者たちがどんな将来像を描いているのかは不

明である。

「年功賃金」を批判する森に対しては、「いま、年功賃金を攻撃から守ろうとしない運動がはたして将来において『新しい公平な賃金』を構築できるのか、大いに疑問である⁵⁸」。森が「個人単位賃金」に改変しなければならないと説くことに対して、「この『個人単位賃金』の決定基準が同一価値労働同一賃金原則であるという。なるほど、家族賃金が本質的に性差別であるとの前提に立てば、そのような帰結になることは必然である。しかし、この前提が誤っていること、およびそうした帰結が現実の差別是正運動とは無縁のものである⁵⁹」と述べ批判している。スウェーデンのように賃金、税金、児童手当など「個人単位社会」をみている筆者としては、森の主張はよく分かる。しかし、それが日本で短期間に実現するかどうかは別問題であるが。批判者は、ひたすら悪化する日本の性差別がどうしたら解消できるのか、そのためにはどんな運動が必要・可能なのか、具体的に述べる必要があろう。

全国労働組合連合（以下、全労連）は、賃金における男女格差・雇用格差の是正を求めながらも、同一価値労働同一賃金原則という言葉を使っていない。この点について上田裕子は、それは「慎重さを必要とするとの情勢判断がある」からだと次のように述べている。興味深い指摘なので、少し長くなるが全文を引用しておきたい⁶⁰。

現在のような環境のなかで、「仮に公正な職務分析がなされたとしても、その結果である職務評価を賃金制度に結び付ける段階で、客観的・企業横断的な賃金相場が確立されていないことから、妥当な賃金水準が実現する保障はないと結論づけ、賃金格差を是正する場合でも、比較優位となった側の賃金を下げて格差を是正する可能性が高いが、そのことを同原則では止めることができないと現時点では判断していると思われる。

要するに、同一価値労働同一賃金原則は国際基準として広く認識されているとはいえ、日本においては同原則を実現するための諸条件（企

業横断的な協約賃金システムや充実した社会保障制度）が整っておらず、そこへ財界主導の歪められた『同じ付加価値を企業にもたらすことが期待される労働者には同一賃金を支払う原則』が導入されようとしていることに対して警戒が必要であり、安易に掲げるべきではなく、また、同原則を活用する場と手法についての条件を十分検討するべきである、ということが、全労連のスタンスである⁶¹。続けて（注）のなかで、「同原則を活用して、賃金における格差是正を進めるためには、強力な労働組合による賃上げ闘争（交渉単位の労働組合による賃金原資の配分を上積みするたかひ配分交渉の強化）が必要であり、職場の団結を背景としたしっかりとした労使交渉があってこそ、労働組合主導の公正で納得性の高い職務分析・職務評価も可能となるのではないかと、全労連はみている⁶²」と上田は述べている。

そして次のように全労連への期待を表明している。「全労連のこのようなスタンスは、現在の労働運動と資本の力関係を客観的にみれば改善の策であり、主張の多くは現状を踏まえているもので説得力がある。しかしながら、職場で低賃金と賃金格差に苦しむ非正規労働者あるいは女性労働者が、同一価値労働同一賃金原則を、労働条件の改善を図るための強力な手段と感じ、大きな期待をこめて運動をすすめている現実とは温度差があるように思われる。すでに述べた懸念事項を踏まえつつ、ナショナル・センターとして同原則を認め、同時に賃金向上の運動をすすめる方針を打ち出し、個々の労働者の心に響く労働運動に踏み出す時ではないかと考える⁶³」。ここでも指摘されているように、女性・若者や非正規労働者の心響く賃金闘争を組むべき時期にきているのではないだろうか。若者や女性を生かし・活躍するのに適した賃金システムや働き方はどうしたら可能なのか、真剣に議論すべきであろう。

これに対する直接の回答というわけではないが、牧野富夫は次のように述べている。「『同一労働同一賃金』と『同一価値労働同一賃金』の違いをあれこれ詮索することは生産的でない。

両者にニュアンスの違いはあっても、どちらも賃金差別に反対する概念である。この点が決定的に重要である。なお最近、資本サイドでも同じ言葉を使い、格差是正の名のもとに実は高い賃金を抑え『賃金の低位平準化』をねらう動きもみられ、注意を要する⁶⁴。

こういう議論から筆者が、スウェーデンなどと比較しつつ思うことは、ひとつは、この問題は、性差別だけの問題ではなく、どうしたら企業規模別格差や性差別、年齢差別、雇用形態別差別が解消できるかという問題だということである。もうひとつは、ケアワーカーなどを含むブルーカラーとホワイトカラーでは相当事情が異なるのではないかということである。三つ目が、かつて黒川俊雄が「労働力再生産費の社会化⁶⁵」として論じ、筆者がスウェーデンの労使関係を論ずる際に、「賃金・所得の社会化⁶⁶」と呼び、また、福祉国家論では脱商品化⁶⁷として議論されていること、より一般に表現すると間接賃金や所得の再分配システムの各国の実態を押さえた上で議論すべきだということである。所得税率や再配分率が大きく異なっている場合には議論の内容は当然異なってくるし、家族が日本のように世帯単位かスウェーデンのように個人単位かによっても議論の内容は異なってくる。労働者や市民が目指すべき賃金体系はどうあるべきなのか。人事考課（査定）の問題にしても、高賃金のホワイトカラーのように労働組合としてはほとんど取り上げる必要がない場合も生じうることはスウェーデンの事例からも想定しうる。ここで取り上げられている問題は、賃金問題だけではなく雇用問題や教育問題さらには労働組合の組織や「福祉国家」づくりに関わる問題とも密接に関わっている。さらに付け加えると、トヨタなどの日本の大企業のように経営の意のままに人事管理が可能な場合とスウェーデンなどのように労使対等の交渉が基本となっている場合では事情がまったく異なるということである。現実の問題として、ブルーカラーの場合には、個々の企業の労働組合による査定の規制というよりは後に述べる労働組合組織のあり方とも深くかかわっているが、産業別・職種

別の職務給・職種給（同一価値労働同一賃金）が目指されるべきであろう。将来の国家ビジョンをも考慮した議論や労働・社会運動が現在は必要とされている。

第3節 企業別組合とユニオンの連帯

日本の日経連や経団連などの経営者団体は安保・三池闘争後の労働運動の後退期以来、「企業別組合」賛美論を展開してきたが、現在、問題としなければならないのは、左派の労働問題研究者からの企業別組合の積極的側面肯定論である。これはかなり根の深い問題である。木下武男は「労働運動側の『企業別組合』肯定論」を論ずるなかで次のように述べている。「さらに、驚くべきことには、左派の労働運動に強い影響力をもつ日本共産党からも『一企業一組合』という見地から企業別労働組合を肯定する態度が示されたのである。当時、書記長の宮本顕治は、『ナショナル・センターの選択の問題は、個々の労働組合自体の自主的な選択にかかわるわけであって、これは労働組合運動の公理であります。』『労働組合というのは、私どもはある職場、ここでは一組合であるべきである。そしてそれがかりに反動的な、右翼幹部が指導権をもっている、そのなかで忍耐強く組織の統一を守って、そういったところでの指導方針が気に入らないという形で分裂すべきではないと考えております』（宮本「革新エネルギーと革新勢力の新しい構築の展望」）と述べた。

ナショナル・センターの選択は労働組合の『自主的選択』であるが、労働組合の選択は『一企業一組合』の名の下に労働者の自主的選択ではないとする驚くべき見解である。……『階級的民主的潮流』がやがていつの日か、企業別組合の組合権力を握るであろうから、左派の勢力はそれまで企業別組合のもとに収まっているべきだということである。さらに、この『一企業一組合論』は、一企業複数組合を当然視する『個人加盟ユニオン』を否定する理論となる。この主張は、戦後労働運動の後退局面のなかで、致命的な誤りであったとみるべきだ

う⁶⁸。現在でも、荒掘広・日本共産党中央委員会労働組合理長はことある毎に同趣旨の文章を発表しており、その左翼労働運動への影響は大きい。

これにかかわる論争が、戸木田嘉久と下山房雄などとの論争に発展し最近の著書にも再録されている。そもそもの発端は戸木田がフランスから帰国早々に書かれた次のような主張であった。「わが国のばあい、国家独占資本主義の政治的・経済的支配に対峙する労働組合の政策的課題の提起と、その実現をめざす住民と一体となった運動の豊富な蓄積がみられること、従業員一括加盟の企業別組合は、協調主義的な傾向をうみだしがちであるとはいえ、国民的な課題をも射程のなかに入れた階級的・民主的な企業別組合もまた育ってきたこと、これらは企業の民主的規制を支える独自の有利な条件になりうるだろうこと、などが考慮されねばならない⁶⁹」。「問題提起の要点は、労働組合の階級的・民主的強化というとき、いずれにせよ、企業別組合の階級的・民主的強化の問題をさけてとおることはできないこと、そのさい、これまで企業別組合については、その消極的側面だけがとり上げられてきた傾向があるが、その積極的な側面が見直されてもよいのではないか、ということである⁷⁰」。

「大河内教授が提示されている『企業別組合』の積極的側面は、経済民主主義と企業の民主的規制における労働組合の役割が問われてきている今日、ますます重要な意味をもってくる。すなわち、階級的・民主的潮流の主導下では、企業別に組織された『工員』・『職員』一本の『混合組合』は、臨時工・社外工は別としても、企業内に当初から多数者を組織して有利な地歩を占め、生産点である職場で組合活動をおこない、企業内の主要な労働条件について職場交渉を含めて団体交渉権を確立し、経営者側に強力な圧力を発揮しえたばかりか、『生産管理』戦術さえもしばしばとりえたこと。また、職制労働者や技師・技術者・管理職員なども多くの場合に組合員に結集しえたことから、企業内部の『秘密のハコ』をうかがい知り、それらを分析する

『頭脳』をも擁することができ、経営の民主化を進めえたこと、など。

こうした『企業別組合』のもちうる積極的な側面は、先進的なヨーロッパの労働組合運動の到達段階を、とりわけ企業内や職場における労働組合活動の当面する問題点をしばって考察するとき、いっそう明瞭になるのではないだろうか⁷¹」。

そして、「私たちは、現実的諸条件のなかから、困難な諸闘争の教訓の集約のなかから、階級的・民主的な潮流が主導する『企業別組合』のなかに、みずからの組織を基礎として、下から自主的・主体的に企業の枠を越えた統一行動・統一闘争を組織してたたかう、という方向が定着してきていることをもっと注目すべきだし、もっと積極的に評価してもよいのではないだろうか⁷²」と述べ、「こうした職場における階級的・民主的潮流の地道な活動の蓄積が、『20年を1日に圧縮した』ような緊迫した情勢のもとで、全国的なたたかひの高揚とむすんで、巨大『企業別組合』の主導権をもしもぎとるようなことになれば、大企業・財界の管制高地は、労働者階級の強大な城塞に転化しうることになる⁷³」。また、「『企業別組合』の階級的・民主的強化が、産業別労働組合の確立、労働戦線の階級的統一につながる契機になる」とも述べている。そして、この章の最後に、「私はこの1976年時点における私の評価を、今（2003年時点…筆者注）でも変えるつもりはない⁷⁴」としている。

これに対して下山房雄は、戸木田が「言われている企業別組合のメリットは次の三点である。第1-フランスが達成していない『一企業・一組合』を達成している。第2-東京争議団に典型的にみるような企業横断的行動が定着している。第3-民主的規制路線の闘争経験を蓄積しつつある。—だが、これらのうちの後二者は『企業別組合の組織形態の優位性』といえるであろうか。特に、第2についていえば企業別組織の制約からの脱却の努力として評価すべきであって、このような『コロブスの卵』は頂けない。」「戸木田氏の『企業別労働組合』評価論は、私がいくたびか遭遇した東京・神奈川の争

議団活動家の苦渋を想起すると、あまりにも現実超越的議論である⁷⁵。」と批判している。また、戸木田の「『右傾化』の原因」についても批判し、「『会社派』潮流が、たんに個々の会社レベルで労資一体となつての運動を展開するのみならず、企業内で少数派の時期から大胆に企業を超えて社会運動を全国的に展開した点を含め、それ自身の主体的チャレンジを重視すべきだ。左翼指導理念が教えるような形で、多数派になるまで事業所レベルに閉じこもって忍耐強く組合方針の範囲内で活動するといった自己規制は『会社派』潮流には一切なかったことに着目すべだろう⁷⁶」。そして言う。「『組織論に深入りせよ』と再度注文する⁷⁷」。下山の批判は筆者の経験からも納得のいくものである。

愛知でも三河教職員組合、金融ユニオンさらには全トヨタ労組も個人加盟を原則としていることから、多くの困難を背負わされている。日本の労働組合の多くは正規労働者のみの「企業別労働組合」であり、しかもユニオンショップ制をとっている。非正規労働者が激増するなかで、その限界性もますますハッキリしてきている。

日本の労働組合組織率が20%以下に下がり、上がる気配はみえない。しかし、その多くはユニオンショップ制により強制的に労働組合員になった人が多く、自主的に加盟した人ははるかに少なく、実質の組織率は一ケタ台と見てよいのではないと思われる。労働組合というのは強制されて入るものではないだろう。ユニオンショップ制を禁止にし、同時に職場内外での組合活動の自由を認めるようにすれば、組織率は当面下がるだろうが、今以上に組合活動は活発化し、組合の存在感も高まるのではないだろうか。トヨタ労組などのように従業員教育でトヨタウェイを注入されているような企業別組合の場合には、企業内部から労働者の階級性を回復することは不可能に近いと思わざるをえない。現状では、企業別労働組合の保守性・閉鎖性からの脱却はかなり難しいだろう。

山田和代は日本の労働組合は、「日本の雇用慣行・制度のもとで労働組合の男性化された組

織編成や男性稼ぎ主型の政策、企業別組合の閉鎖性によって生じる均等待遇の遅れを克服しきれず」にあり、このような「女性と労働組合との関係」を「貧困なる関係」と呼び、この関係を解消するための「転換の軸」について次のように述べている。「企業の外で運動する数多くあるグループとの接点を結びながら、これまで労働者たちを隔ててきた壁を、変革のための扉にして、私たち一人ひとりがそれを開けていくことである。当事者への接近と運動をともにする当事者への転化を通じて、企業内のみで存在していくことからの脱却をお互いに確認し合いつつ、けれどもあらためて職場に目を向け、変化する差別にとも向き合うことこそが、ジェンダー雇用平等を拓く道筋になる⁷⁸」。ヨーロッパ、とりわけ北欧では、企業の経営陣にもクォーター制が採用される時代になっており、日本の性差別の解消による女性労働力の有効活用は喫緊の課題といってよいのではないが。

なぜ日本の労働運動は前進しないのか。連合が民主党政権と関係をもちつつも、ほとんど影響力を持ちえていないことや「福祉国家」否定の弊害がいまだに全労連のなかにも残っていることなどが考えられる。しかし、もっとも大きな要因は、経営者主導による日本型人事管理の変質に積極的な方針すら出せず、なんら手を打てないこと、さらには非正規労働者の激増による労働者階級の雇用・生活不安の深刻化という現実直面しつつも、労働組合が保身のために大胆な賃金・雇用・労働時間改革の提案が出せないことであろう。

停滞する日本の労働運動を見据えて、積極的に発言しているのが木下武男である。木下は言う。「戦後労働運動の衰退は、年功賃金と終身雇用制で象徴される日本特有の労働社会のあり方と、労働運動側の企業主義と政治主義という主体的要因の双方によるものである。このうちの前者における労働社会は、戦後半世紀以上をへて最大の激変の時期を迎えている。もし、労働運動の再生の可能性を見出すことができるとするならば、この転換局面のなかで、労働運動の舞台が完全に変わったことを、労働運動が認

識することによってであろう⁷⁹。木下は台頭しつつある個人加盟ユニオンに注目し次のように述べている。

「合同労組方式の限界を点検しつつ、新たに純粋な個人加盟ユニオンが登場してきた。90年代以降、コミュニティ・ユニオンや管理職ユニオン、女性ユニオン、青年ユニオンなどの新しい個人加盟ユニオンが結成された。個人加盟ユニオンの新しい潮流は、リストラ解雇や非正規雇用の増加など90年代の労働市場の構造変化に優れた対応力を発揮し、既存の個人加盟組織の活性化も促した。全体として一つの新しい組合潮流として形成されつつある確かな傾向が生まれた⁸⁰。」

新しい労働運動として「社会運動ユニオニズム」に注目しているのが、戸塚秀夫や高須裕彦などであるが、高須は次のように述べている。「2008年9月に始まった世界金融危機は、あっという間に、脆弱な日本の雇用を破戒し、派遣切り、非正規切りの嵐を引き起こした。解雇即住居を失うという悲惨な事態に対して、産業別組合や企業別組合が十分に対応できないなかで、草の根のユニオンは反貧困ネットワークなどの様々な社会運動と共に、連合・全労連・全労協を巻き込みながら『年越し派遣村』を出現させた。『反貧困でつながろう』と労働運動と社会運動が合流を始めている。そして、その取り組みは全国各地に拡がりつつある。筆者は、これらの運動が日本の労働運動再生の糸口になるのではないかと、アメリカの社会運動ユニオニズムと違いがあるが、多くの類似点があり、今後、日本的な特徴を持つ社会運動ユニオニズムとして発展していく可能性を持っているのではないかと⁸¹。そして、今後の課題として「世代交代していかないと、人材倒産しかねない危機⁸²」と訴えている。労働運動全体として世代交代を迎えているが、時代の運動の担い手の育成に成功しているとは言い難い状況がある。「方針が正しくても人材がいなければ、労働運動の再生はあり得ない⁸³」と高須は強調している。

以前とは、まったく違った労働運動の姿が東海地方にも出現している。連帯しつつあるユニ

オンの姿である。一人でもは入れる組合で労働者の自立支援に力を入れている「ANU オールナショナルユニオン」、トラックなど運輸労働者の、解雇、労災、生活保護などあらゆる相談受け付け活動している「愛知連帯ユニオン」、労働相談、組合づくり相談、労働者の権利学習に力を入れている「名古屋ふれあいユニオン」、セクハラ、パワハラ防止、権利回復に取り組んでいる女性の個人加盟組合、「女性ユニオン名古屋」、職を失いも住居もなくした労働者、健康を害した労働者の相談に乗る「笹島日雇労働組合」、外国人語学教師の相談に積極的に取り組んでいる「ゼネラルユニオン（東海支部）」、トヨタと関連企業で働く正規、非正規労働者の結集するATU（全トヨタ労働組合）、それをサポートする「ATU サポート市民の会」、そして、フィリピントヨタ労組の権利容認の闘いを支援する「フィリピントヨタ労組を支援する愛知の会」、労災事故相談、過労死、アスベスト暴露による健康破壊などで確実な実績を上げている「NPO 愛知働く者の健康センター」、外国人労働者解雇、労災問題やアスベスト被爆者救済に力をいれている「名古屋労災職業病研究会」、三重県内の労働相談に応じ、日系ブラジル人労働者の問題にもチャレンジしている「ユニオンみえ」、岐阜県内のあらゆる労働相談に応じ、パワハラ、解雇、外国人、研修生、組合づくり等で奮闘している「岐阜一般労働組合」などである。

かつて高橋祐吉が「わが国の労働組合が、国民春闘路線の追求をつうじて 先進的民主主義の学校 や 統一戦線の学校 となりうるためには、まずみずからのうちにおいて和解を実現しなければならないのではなからうか。それによって労働者の多元化された政治意識のなかに左翼ブロックを構築することが可能となり、今日における 参加 論議をこえて政治・経済・社会の民主的変革へ名実ともに踏み出しうることとなる。そしてこのことが、組合員の『労働組合員の政治活動にたいする大きな期待』にこたえることでもある⁸⁴。」と指摘したごとく、現在においても「歴史的和解」が実現した

とは言いがたい現実がある。日本の労働者や市民はどういう社会を見据えて運動すべきなのか、日本の労働者・労働組合は深刻に問われ続けていることを自覚すべきであろう。労働者・労働組合は先を見据えて連帯し、団結し国民が安心して生活し教育・訓練を受け能力の発揮できる福祉国家づくりに協力しあうべきだろう。そのためにも女性や若者の活躍は欠かせない。

おわりに

最後に指摘しておきたいことは、日本の福祉国家・社会をスウェーデンなど北欧との比較で考える場合、労使関係を無視して論ずることはできないのではないかということである。日本の労働運動が政治や社会に大きな影響を与えた事例が少ないだけでなく、マスコミなどは労働組合が政党にかかわることに批判的である。しかし、スウェーデンの労働組合は政治とも密接な関係を保ち、社会的にも大きな影響力を行使してきた。その点で両国は対極にあるといえるかもしれない。

では、日本の労使関係は戦後 70 年近く経つ間に、どう変わったのか。はっきり言えることは、労使関係が変わらない下での、人事管理の経営者による環境適応が図られていることである。基本は変化していない。大企業職場の競争秩序は、むしろ強化されている。終戦直後に成立した労働組合法や労働基準法もほとんど改善されず、むしろ改悪されている。なぜか。基本となる労使の力関係が全く変化していないからである。労働者の力があまりにも弱すぎる。それが自民党や民主党などの性格をも曖昧にしている。また、スウェーデンの場合には、現在は、穏健党などの中道右派が政権を握り、労働市場政策などでは社民党の政策への接近が図られている。中道左派政権を取り戻すために、労働組合のナショナルセンター LO など運動しているが、全体として従来の福祉国家の枠組みが大幅に変化したようにはみえない。

日本では官僚と経営者、アメリカが政治をや

り、日本の政治家はその上で踊っているのが実態だ。国民のことを真に考える政治家が政治をやる社会にしなければ、日本を「福祉国家・社会」にすることはできない。そのために労働運動や市民運動が何をなすうのか、真剣に考える必要があるだろう。

電産型賃金体系 (= 生活給) は戦後、決定基準を明確化し大幅賃上げにも成功するという大きな成果を上げたが、その後、労働組合はそれに固執することによって大きな課題を残すことになった。それは女性や若者を差別的賃金制度に包摂することによって、かれらの職場での活躍の大きな障害になっているということである。年功賃金が成人男性のみに適用され、大部分の女性はそれから除外されてきたことはすでに多くの研究者から指摘されている⁶⁵。それは女性を職場から排除しているだけでなく、女性のエネルギーを職場や社会の活力として活用することに国も企業も失敗しているということである。また、若者の賃金や権限を低く・狭く押しとどめることによって若者のエネルギーを職場や社会の活力とすることに失敗していることも明らかになってきている。日本の教育システムや人事システムは女性や若者の成長や発達の芽を摘み、そして社会への貢献の機会を奪っている。これは、政治の分野でも顕著である。選挙権が 20 歳以上なのも問題であるが、いまだに被選挙権が衆議院で 25 歳、参議院で 30 歳というのは信じがたいことである。それでいて裁判員に選出され判決にも加わっている。仮に、国民投票ということになった場合には 18 歳以上に投票権があるという。年齢基準がなんとバラバラになっていることか。政治が自覚的に若者に対応していない証拠といってよいだろう。いまの日本の政治や経営に必要なのは、女性や若者のエネルギーを引き出し社会や企業に役立てうるシステムを世界に学んで作り出すことであろう。日本的政治も日本的経営も今のままでは生気を失い混迷するばかりであろう。雇用・失業問題で苦勞する者、長時間過密労働で生活を犠牲にする労働者、低賃金で苦勞する労働者や差別賃金で悩まされ続ける労働者など日本中に停滞感が漂うなか、これを突破するには労働者・労働

組合の連帯を起爆剤にし、女性や若者を成人男性と同じレベルで処遇し、彼らの活力・創造力を引き出すばかりはないといえよう。

注

- 1 田中編、『現代世界と福祉国家 - 国際比較研究 -』御茶の水書房，1997年11月，77ページ。
- 2 武川正吾『社会政策のなかの現代 - 福祉国家と福祉社会 -』東大出版，1999年11月，245ページ。
- 3 とりあえず，G. エスピン - アンデルセン『福祉資本主義の三つの世界』ミネルヴァ書房，2001年6月，大沢真理『現代日本の生活保障システム - 座標とゆくえ -』岩波書店，2007年3月，を参照。
- 4 『社会福祉辞典』大月書店，2002年，457ページ。
- 5 田中浩編，同上書，3ページ。
- 6 同上書，7～8ページ。
- 7 同上書，8ページ。
- 8 同上書，10ページ。
- 9 同上書 10～11ページ。
- 10 同上書，11～12ページ。
- 11 同上書，12～13ページ。
- 12 前掲書，13ページ。
- 13 拙稿「社会民主主義型福祉国家・社会と日本の労働運動」（『中京経営研究 第16巻第1号』2006年9月）参照。
- 14 正村公宏『日本経済 - 衰退は避けられるのか -』筑摩書房，1997年12月，375ページ。
- 15 正村公宏，同上書，141ページ。
- 16 日本共産党経済政策委員会『新 日本経済への提言』新日本出版社，1994年4月，254ページ。
- 17 武川正吾，前掲書，257ページ。
- 18 武川正吾，同上書，259ページ。
- 19 木下武男「日本型雇用・年功賃金の崩壊と新しい賃金運動の構想」『ポリティーク Vol. 3』旬報社，2002年1月30日，85ページ。
- 20 渡辺治・後藤道夫編『【講座】現代日本4 日本社会の対抗と構想』大月書店，1997年7月，7～8ページ。
- 21 福祉国家と基本法研究会・井上英夫・後藤道夫・渡辺治編著『新たな福祉国家を展望する』旬報社，2011年10月，34～35ページ。
- 22 渡辺治・後藤道夫編『【講座】現代日本4 日本社会の対抗と構想』大月書店，1997年7月，二宮厚美『日本経済の危機と新福祉国家への道』新日本出版社，2002年2月，渡辺治・二宮厚美・岡田知弘・後藤道夫『新自由主義か 新福祉国家か - 民主党政権下の日本の行方』旬報社，2009年12月，福祉国家と基本法研究会・井上英夫・後藤道夫・渡辺治編著『新たな福祉国家を展望する』旬報社，2011年10月。
- 23 後藤道夫「貧困・社会的危機の現状理解と新福祉国家構想」『季刊・労働者教育 NO145』2012年7月，19ページ。
- 24 赤堀正成・岩佐卓也編著『新自由主義批判の再構築』法律文化社，2010年9月，210ページ。
- 25 同上書，212ページ。
- 26 同上書，212～213ページ。
- 27 同上書，213ページ。
- 28 同上書，8ページ。
- 29 同上書，279～280ページ。
- 30 同上書，284ページ。
- 31 牧野富夫・村上英吾『格差と貧困がわかる20講』明石書店，2008年7月，221ページ。
- 32 牧野富夫・村上英吾，同上書，223ページ。
- 33 『経済』1997年12月号，47ページ。
- 34 同上書，49ページ。
- 35 同上。
- 36 『福祉ガバナンス宣言 - 市場と国家を超えて -』日本経済評論社，2007年11月，3～6ページ。
- 37 同上書，16～17ページ。
- 38 伊藤セツ「世帯・家族・個人と，階級・ジェンダー - 1990年代前半の社会政策学の動向から -」『個人と共同体の社会科学』ミネルヴァ書房，1996年，105ページ。
- 39 米沢光悦「女性差別賃金は正のたたかい - 『同一価値労働同一賃金』について -」『労働運動 No. 333』1993年4月号，194ページ。
- 40 米沢光悦，同上書，196ページ。
- 41 同上書，203ページ。
- 42 同上書，204～5ページ。
- 43 同上書，205～6ページ。
- 44 越堂静子「商社における女性労働の実態と男女賃金差別」『賃金と社会保障 NO. 1132』1994年6月下旬号。
- 45 川口和子『雇用における男女平等とは』新日

- 本出版社, 1997年, 152~3ページ。
- 46 下山房雄「女性労働と賃金体系・価値理論」『賃金と社会保障 NO. 1132』1994年6月号, 16ページ。
- 47 森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働・同一賃金原則の実施システム - 公平な賃金の実現に向けて -』有斐閣, 2010年12月, 322ページ。
- 48 黒田兼一「男女賃金格差と人事考課」『日本型企業社会と女性』青木書店, 1995年, 144~8ページ。
- 49 遠藤公嗣「職務給と『同一価値労働同一賃金』原則均等処遇のために(下)」『労働法律旬報 No. 1686』旬報社, 2008年, 28~36ページ。
- 50 黒田兼一・山崎憲『フレキシブル人事の失敗』旬報社, 2012年5月, 8~9ページ。
- 51 黒田・山崎, 同上書, 179~180ページ。
- 52 同上書, 186ページ。
- 53 同上書, 186~187ページ。
- 54 同上書, 200ページ。
- 55 同上。
- 56 赤堀正成・岩佐卓也編著『新自由主義批判の再構築』法律文化社, 2010年9月, 5ページ。
- 57 赤堀・岩佐編著, 同上書, 100ページ。
- 58 同上書, 155ページ。
- 59 同上書, 156ページ。
- 60 上田裕子稿, 小越洋之助監修, 労働運動総合研究所編『デフレ不況脱却の賃金政策』新日本出版社, 2012年10月, 158~159ページ。
- 61 前掲上田稿, 同上書, 158~159ページ。
- 62 同上書, 213ページ。
- 63 同上書, 159ページ。
- 64 石畑良太郎・牧野富夫編著『よくわかる社会政策』ミネルヴァ書房, 2009年5月, 51ページ。
- 65 黒川俊雄「労働力再生産費の『社会化』」『経済 NO. 113』1973年9月号, 202~3ページ。
- 66 拙著『スウェーデンの労使関係』ミネルヴァ書房, 2003年参照。
- 67 G・エスピン・アンデルセン前掲書。
- 68 木下武男『格差社会にいだむユニオン』花伝社, 2007年9月334ページ。
- 69 戸木田嘉久『労働運動の理論発展史 下』新日本出版社, 2003年10月, 170ページ。
- 70 戸木田, 同上書, 173ページ。
- 71 同上書, 176~7ページ。
- 72 同上書, 178ページ。
- 73 同上書, 182ページ。
- 74 同上書, 193ページ。
- 75 下山房雄『現代世界と労働運動』御茶の水書房, 1997年1月, 212ページ。
- 76 下山, 同上書, 214ページ。
- 77 下山, 同上書, 215ページ。
- 78 山田和代「ジェンダー雇用平等と労働運動」『労働再審 女性と労働』大月書店, 279ページ。
- 79 木下武男, 『格差社会にいだむユニオン』花伝社, 14ページ。
- 80 木下, 同上書, 153ページ。
- 81 高須裕彦「労働組合運動の新展開 - 社会運動ユニオンズムの可能性・日米を比較して -」『社会政策 2010年 第2巻第1号』ミネルヴァ書房, 2010年6月, 52ページ。
- 82 高須, 同上書, 61ページ。
- 83 高須, 同上。
- 84 高橋祐吉「労働組合運動の『危機』と克服の展望」『講座 現代資本主義国家 3』大月書店, 1980年6月, 180ページ。
- 85 大沢真理『企業中心社会を超えて』時事通信社, 1993年8月, 木下武男『日本人の賃金』平凡社新書, 1999年, 同著『格差社会にいだむユニオン』花伝社, 2007年, 熊沢誠『女性労働と企業社会』岩波新書, 2000年, 森ます美『日本の性差別賃金』有斐閣, 2005年など参照。

【追記】

商学部から経営学部へと、長い間学部をとめにした古田さんが退職を迎えた。私より古くからいた人が1人もいなくなることの寂しさは隠しきれない。「退職記念号」に何か書かねばとは思っても、この半年は、10月までには脱稿しなければならない学部の叢書にかかりっきりなうえ、教職員組合の委員長への再登板などということもあってなかなかしっかりしたものを書く時間的余裕が持てなかった。結果的にはこのような「研究ノート」になったことをお許しいただきたいと思う。まことに不十分ではあるが、私の現在の思いは伝えることができたかなと思う。古田さんの残りの人生が楽しく有意義なものであることをお祈りしたい。