

日本・ドイツ

労働問題共同セミナー

報告集



愛知労働問題研究所・
日独共同セミナー準備会／編

はじめに

この報告集は、愛知労働問題研究所設立5周年記念として、当研究所とブレーメン大学労働・政治アカデミーの共催で、多くの研究所の協力団体の協賛をえて昨年（92年）9月20日～21日（名古屋）に150名の参加でおこなった「日本・ドイツ労働問題共同セミナー」の記録です。

このセミナーは、91年11月に研究所で「ドイツの労働と生活調査」の際、ドイツのブレーメン大学労働・生活アカデミーの教授・スタッフの協力で調査は大きな成果をえることができました（その報告集は、『時短先進国ドイツー労働と生活・労働組合』（学習の友社）から刊行）。そして、今度はそのドイツのメンバーが日本へ調査に来られるのを機会に両者で共同してセミナーを企画したものです。

この報告集は、セミナー全体の内容を収録しました。それはドイツ側の報告3つと日本側報告2つ、それに質疑・応答、パネルディスカッション、参加者の質問・意見・感想です。それと彼らの要望で行ったトヨタ自動車の工場見学の後の労働者との懇談会、それに大阪で行った「労働医学」についての報告と討論を付け加えました。

編集には、セミナーを企画・準備した日独労働問題共同セミナー準備会（ドイツへ調査にいったメンバー）と研究所の所員の協力で内容を整理しました。特に、テープのおこしの稲葉克雄さん（新日鉄）と全体の整理と調整をされた浅生卯一さん（所員）の協力は報告書をまとめる上で大きいものでした。

また、ドイツ側の報告を翻訳していただいた大阪市立大学の西谷敏先生と欧州問題研究者で通訳の宮前忠夫さんには特に感謝いたします。それに、ドイツのメンバー滞在中にお世話になった大阪の「日独友好市民の会」のみなさんのご協力にも心から感謝いたします。

この報告集が日本とドイツの労働と生活、労働組合とその運動を理解し、自主性に基づいた協力・共同と国際連帯につながっていく題材になれば幸いです。

さらにこの9月には、ドイツのブレーメンで第2回日独労働問題共同セミナーが開かれます。この記録も年内に「賃金と社会保障」（労働旬報社）に掲載予定で準備が進んでいます。

93年7月20日

愛知労働問題研究所・日独労働問題共同セミナー準備会
佐々木 昭三

日本・ドイツ 労働問題共同セミナー報告集

目 次

はじめに（佐々木昭三・日独労働問題共同セミナー準備会）	1
開会の挨拶	
大木一訓（愛知労働問題研究所所長・日本福祉大学教授）	
<ドイツ側報告1>	
ドイツから見た日本の労使関係	3
ローデリッヒ・ヴァースナー（ブレーメン大学教授）	
ヴァースナー報告に対する質疑応答	
ドイツにおける生活と労働の中心問題、ドイツ統一と東欧における激動	17
ハイナー・ヘーゼラー博士（ブレーメン大学労働・政治アカデミー）	
特別発言 ドイツの医療現場で働いて	29
アスティド・ポールマン（看護婦）	
ヘーゼラー報告に対する質疑応答	
<日本側報告>	
日本労働者の労働と社会生活	32
長沢孝司（愛知労働問題研究所副所長・日本福祉大教授）	
参加者からの発言	
トヨタ生産方式と「労使関係」	36
猿田正機（愛知労働問題研究所副所長・中京大学助教授）	
<ドイツ側報告2>	
われわれはどのように生活し労働しようとするのか？	42
ハインツ・ブラウアー研究員（ブレーメン大学労働・生活アカデミー）	
ブラウアー報告に対する質疑応答	
<パネルディスカッション>	55
ドイツ側：ヴァースナー、ミュラー（ブレーメン大学教授）	
ヘーゼラー博士、ブラウアー研究員（労働・政治アカデミー）	
日本側：山田信也（名古屋大学医学部教授）、猿田正機（中京大助教授）	
長沢孝司（日本福祉大教授）、浅生卯一（愛知労働問題研究所所員）	
コーディネーター：大木一訓（日本福祉大学教授）	
<セミナー参加者の質問・意見・感想>	69
<労働者との懇談会>	73
<ドイツ側報告3>	
労働医学から見た日本とドイツの職場の健康問題	80
ライナー・ミュラー（ブレーメン大学教授）	
ミュラー報告の質疑応答	

【開会の挨拶】

大木一訓所長（日本福祉大学教授）

みなさんこんにちは。きょうはお休みのところ、たくさんの方がおこし下さいましてありがとうございます。みなさんのご支援のお陰で、このようなかたちで日独の共同セミナーが開催できることを心から嬉しく思います。

ご承知のように愛知は、長年にわたって日本一の工業出荷額を誇ってきました。私たち愛知の労働者が、世界に通用する優れた工業製品を作りだしていることに、誇りを持っているわけですが、その労働者たちの労働生活は、生活小国と言われる日本のなかで、ひときわ立ち後れているという現状があります。愛知労働問題研究所は、こうした現状をなんとか改善したいと、今から5年前に丁度今頃でしたけれども、職場の労働者、労働組合の幹部の方々、お医者さん、大学の研究者、こういう分野の方々が愛労連の支援を得まして共同して設立した研究所であります。設立後、日は浅いわけですが、しかし、職場や地域に密着した私たちの活動は、実践家と研究者との非常に多面的な協力関係を発展させながら、従来の研究所には無い成果を上げつつあるのではないかと考えています。きょうのセミナーもこうした発展の広がりを示すものと思っています。

きょうは、ドイツのブレーメン大学と、その労働・政治アカデミーから4人の先生方を迎えています。ブレーメンと言いますと私たちは、すぐおとぎ話を思いだしますが、しかし、ドイツの労働者たちのなかでは、ブレーメンは、まず大学が頭に思い浮ぶようです。といいますのは、ブレーメン大学の先生方は、大学に併設されました労働・政治アカデミーで労働者の成人教育にたいへん力をいれ、大きな成果を上げてこられました。と同時に、労働問題の調査、研究に非常に熱心に取り組まれて、数多くの報告や成果を発表されてこられました。昨年、11月に研究所の所員や会員のみなさんが、ドイツの労働・政治アカデミーで交流したときにも感じたことですが、ブレーメン大学の先生方は、多くの点で私たちの研究所と共通の問題意識や調査方法を持っています。私がおのちドイツで各地の研究所や大学を訪ねましたときにも、ここにいらっしゃるヴァースナー先生はじめ、ブレーメン大学の先生方の活動は非常に高く評価されておりました。4人の先生方は、それぞれ独自の専門領域を持っておられまして、ヴァースナー教授は労働法や政治学など国政を、ヘーゼラー博士は労使関係、造船工学など海運産業の専門家でありますし、ミューラー教授は安全衛生問題を中心とした専門家で、現職のお医者さんでもあります。ブラウアー講師はドイツの労働問題、とくに自動車産業の問題には非常に詳しく研究されている研究者であります。もう一人、紅一点、ドイツで看護婦をし、そして先生方の仕事のお手伝いをされている、ポールマンさんも参加されています。それぞれの専門家の方々を一堂に揃えてお話を聞くと言うことは、皆さん方がドイツにでかけられても、そう簡単にはこういう機会にはめぐまれないのではないかと考えています。

きょう9月20日は、フランスでは世界が固唾を飲んで見守る中で、ECの将

来をかけるマーストリヒト条約の批准投票がおこなわれています。時差が7時間ですから、いまちょうど投票が始まっているところではないかと思います。この問題をめぐって、為替相場が大混乱をする事態がありましかれども、その状況が示していますように、ヨーロッパにおける平和と人間的な生活の確立は、日本を含めて、世界の平和と繁栄にとって切実な重要性をもってきていると思います。そこには、地球の未来への希望がかかっていると言っても過言ではないと思います。その中で、ドイツの情勢、労働問題や生活問題の動向は未来への重要な鍵をにぎっているといえます。そのドイツの状況、労働問題、労働運動の状況に、日本のトヨタイズム、日本の労働運動の状況如何が、非常に大きな影響を現に及ぼしているし、今後さらにおよぼそうとしています。私たちは、これまでヨーロッパの労働運動から、非常に多くのことを学んでまいりました。これからもドイツの経験をはじめ、ヨーロッパからは多くを学ばなければなりません。しかし、いまや私たちは、多くを学ぶだけではなくて、ヨーロッパの仲間たちと、日常的、恒常的に、連帯の活動を発展させていくという、あらたな時期を迎えているのではないかと思います。

この2日間のセミナーの進め方は、参加者のみなさんが、ドイツの方や日本側の報告を聞くというだけでなく、できるだけ多くの時間を質疑討論にあてたいと思います。どうかみなさんがドイツに行かれたつもりになって、ドイツに行ったら、こういうことを聞いてみたい、こういうことを調べてみたいという問題を、どしどし出していただきたいと思います。そして、ドイツの方にアピールしたいことを率直に御発言戴きたいと思います。そのかわりドイツの先生方も、報告者だけでなく会場の方のみなさんに対しても、率直にお聞きしたいと言っておりました。ドイツの先生方は会場の方のみなさんの質問に全部答えられるか、どうか、不安だがやってみると言っておられました。みなさんも、いろいろ難問、疑問が出てくるかも知れませんが、それに率直にお答えいただきたいと思っています。

中身の濃い討論をするには、少し大人数かなという気もしますが、ここには経験豊かな方が揃っていますので、どうぞ協力いただいて、このセミナーを成功させていただきたいと思います。ドイツの先生方は、これを機会に来年はドイツで同じようなセミナーをもとうではないかと、いろいろ夢を語って下さっていますので、どうぞ、一緒にこのセミナーを成功させるようお願いいたします。

ドイツから見た日本の労使関係

Roderich Wahsner / ローデリッヒ・ヴァースナー

1. はじめに

ドイツのマスコミは、日本の労働界の諸問題について報道することは稀です。ですから、日本の労働者の労働条件や生活条件について、ドイツではとくによく知られているとはいえません。すでにその理由によって、日本の労働関係についてドイツの立場から何かを言うのに困難が伴います。また、そのことを別にしても、この問題についてドイツの統一の見解なるものはありません。たとえば、ドイツの経営者や保守的な政治家にたずねてみると、これらの人々はきっと日本の労働者の勤勉、規律、謙遜や日本の経営者の指導力を賞讃するでしょう。しかし、私は自分の立場を述べるように要請されていますので、ここでは自分の見方にもとづいてお話ししたいと思います。

私の考え方の基礎は、ひとつは、労働者と労働組合の利益という視点から評価されたドイツの労使関係と労働法・社会法の知識であり、もうひとつは、まだ十分とはいえませんが、日本の研究者との接触や中央大学への訪問などを通じて得た日本の労働関係に関する知識です。

2. 日本とドイツの労使関係の比較

日本の労使関係のうち、私にとってとくに興味深いのは、ドイツには存在しないものか、ドイツでは別のかたちをとっているものです。たとえば、両国の労働組合の構造は大きな相違を示しています。また、労使関係にとって重要な意味をもつ法的基礎も大きく異なっています。たとえば、ドイツ労働法には、私の知るかぎり日本には存在しない一連の法律が含まれています。とくに、ドイツには、労使関係にとって重要な意味をもつ2つの、法律によって創造された制度がありますが、それは日本の法制度が知らないものです。それは、従業員代表委員会（Betriebsrat）と労働裁判所です。したがって、私はこの講演では、日本におけるよりも、ドイツにおける現実的、および法的な状況について詳しくお話ししたいと思います。

日本とドイツの労使関係が大きく異なるということは、一見すれば奇妙なことです。といいますのは、どちらの国でもその経済的な基礎は、同一もしくは類似の市場経済の原理によって特徴づけられているからです。経済的構造については、ドイツ側から、後ほどヘーゼラーさんが詳しくお話される予定です。

いずれにしても、私には両国の相違が重要だと思われます。その相違のことを考えますと、果して両国の経済は実際に同一のタイプに属するのか、という疑問が生じてきます。言い換えますと、現在世界的規模で疑問の余地ないものとされている、外見上統一的な資本主義的市場経済ブロックの内部において、以前からさまざまな変異——人間の労働条件や生活条件に与える影響という点から見て、たとえば以前の西ドイツと東ドイツの関係にたとえられるような——が生じていたのではないかと、という疑問です。

そこで、ここでは、両国の重要な相違について、いくつか指摘しておきたいと思います。

2-1. 労働組合

日本の労働組合は、わずかな例外を除けば、企業別労働組合であり、そのためにそれぞれの企業からの影響を受け、企業エゴにとらわれやすいということは、説明するまでもないと思います。しかも、日本の労働組合は政党や政治的潮流とのかかわりが強く、異なった綱領をもって互いに競争する政治潮流別組合となっています。そのこと自体は、必ずしもマイナスであるとはいえません。労働組合についても、経済についてと同じく、競争が活動を活発化することがありうるからです。しかし、まさにできるだけ幅広い統一と「労働者の」利益擁護が問題となっている場合には、政治的分裂は活動を阻害し、麻痺させることがありうるのです。政治的に互いに競争する企業別労働組合が労働組合の任務にとってどのような意味をもつか、については、皆さんの方が私よりよくご存じでしょう。そこで、ここでは、ドイツの労働組合におけるまったく異なった組織形態についてご紹介しましょう。

ドイツ労働組合の組織的基礎は、19世紀におけるその出発点からして、企業の外にありましたーもちろん、組合員は企業内で働いていたのですがー。つまり、労働組合は企業別組合ではなかったし、現在もそうではありません。しかし、ドイツの労働組合も、その出発点から政治的に分裂していました。

ワイマール時代になっても、労働組合は多くの政治的潮流に分かれていました。最も強力で影響力の強かった組合は、全ドイツ労働組合連合(ADGB)に結集した社会民主主義的労働組合(いわゆる自由労働組合)でした。それと並んで、比較的小さなキリスト教労働組合や、ブルジョア自由主義的勢力の影響を受けたヒルシュ・ドゥンカー労働組合がありました。さらに、当時、かなり多数の小さな職能別組織、とくに職員組合がありました。これらは、たいてい国家主義的な傾向をもっていました。そして最後に、社会民主主義よりも左翼に位置していた社会主義者や共産党員は、ADGB指導者の政策に満足せず、自由労働組合の内部で左翼反対派を形成し、後には、「革命的労働組合反対派」(RGO)という独立の労働組合を結成しました。

労働組合と労働者政党が互いに敵対する方向に分裂していたことは、ドイツの労働運動および組合運動がファシズムの台頭に無力であり、それに抵抗できなかった一因だったのです。1933年初めになってさえ、すべての労働組合の破壊の危険が迫っているというのに、指導者達は、互いの対立を留保して、ヒトラーやSSおよびSAといったテロ集団に対する統一的な抵抗の合意をすることができませんでした。

ナチス時代には、すべての労働組合幹部は、以前の組合所属のいかににかかわりなく、政治的迫害と刑務所・強制収容所への拘束という同一の経験を味わったのです。

その経験から、1945年の後、新たなファシズム支配の危険がたえず阻止さ

れなければならないとすれば、とくに労働組合の政治的分裂は克服されなければならない、という認識に到達したのです。そのため、1949年のドイツ労働組合総同盟（DGB）の創設にあたっては、その規約において、統一的労働組合の原則がすべての加入労働組合を拘束する基本原則であることが宣言されたのです。

この原則は、DGB傘下の組合は、すべての労働者を受け入れねばならないこと、つまり、キリスト教的動機からであれ、自由主義的、社会民主主義的、社会主義的、あるいは共産主義的立場からであれ、とにかく組合に入ろうとする者はすべて受け入れなければならない、ということの意味しています。たしかに、冷戦の時代には、多くの共産党員がDGB傘下労働組合の執行部から排除されましたが、組合から除名されたわけではありません。その後、共産党はほとんど消滅してしまったため、この問題は解消されました。

たしかに、現在でも、DGB傘下の労働組合とならんで、キリスト教労働組合を継承する組合や、ドイツ職員労働組合（DAG）やドイツ官吏同盟（DBB）のような職能団体がありますが、それらはDGB加入の労働組合に比較すれば、それほど重要ではありません。というのは、これらの組合の組合員は全部あわせても、DGB組合である公務運輸交通労働組合（ÖTV）に加入している職員や官吏よりも少ないからです。

DGB傘下の労働組合は、組織形態としては、産業別もしくは部門別の原則にしたがっています。すなわち、それらは、当該産業全体もしくは部門全体、あるいはいくつかの隣接もしくは関連する経済分野全体の労働者に関われているのです。

そのことは、多くの労働組合もしくは産業別労働組合（IG）の名前に表現されています。比較的大きい労働組合だけあげておきますと：

統一ドイツではほぼ200万人の組合員を擁する「公務運輸交通労働組合（ÖTV）」

ほぼ100万人の組合員を擁する「化学製紙窯業労働組合（IG CPK）」

さらに、それぞれ数十万人の組合員をもつ「建設土石」、「鉱山エネルギー」、「食品嗜好品飲食業」、「商業銀行保険」の労働組合、などです。

しかし、その名前からはわからないけれども、多くの関連する経済分野の労働者を対象とする労働組合もあります。たとえば、現在ほぼ300万人の組合員を擁し、単独組合としては世界最大の「金属産業労働組合（IG Metall）」には、鉄鋼産業の労働者も、金属加工産業（たとえば自動車産業、工作・機械工業）の労働者も加入しています。それより小さいけれどもとくに活発な組合である「メディア産業労働組合」は、印刷産業、新聞出版、ラジオ、テレビ、映画、文化領域の労働者を組織しています。

今日、DGBに加入している企業別労働組合は2つだけです。つまり、大規模な公営企業である鉄道と郵便の労働組合です。職業別労働組合もすでに過去のものとなりました。唯一の例外は、警察労働組合ですが、それはもちろんこの分野の特殊性によるものです。

これに対して、「教育・科学」労働組合は、とくに学校の教師がそこに組織さ

れているために職業別労働組合の性格を最も強く残しているといえますが、今日では部門別労働組合の性格をもっています。というのは、この組合には、教師養成のために働いている研究者や大学教授も組織されているからです。

産業別組合という原則は、それぞれの組合がより多くの組合員を擁し、それによってより大きい組合財産をもつという結果をもたらします。それはさらに、それぞれの事業所や企業の運命に左右されず、より確かな安定性を保障し、経営者との関係において、より大きい自立性と要求貫徹の可能性とを与えてくれます。政治的分裂の克服は、ドイツの労働組合をさらに強化し、それが西ドイツの成立以来比較的安定的に発展することに寄与しました。経済的危機の時代においても、ドイツの労働組合は、部分的にはより戦闘的であっても政治的に分裂したままの他のヨーロッパ諸国の労働組合（たとえばフランスやイタリア）ほどには弱体化させられませんでした。こうして、DGBの労働組合は、ドイツにおける民主主義の保持と確保のためにも寄与したのです。労働組合は、社会国家の建設を決定的に促進しました。

今日、DGB傘下の組合には、約1200万人の労働者が組織されています。組織率は、30%を少し越えています。いくつかの分野では、また大企業と公務務においては、組織率はこれよりはるかに高くなっています。自動車産業の工場では、従業員の80%以上が組合員であるところもあります。労働者にとって産業別の組織形態は、その職業や職務に関係なく、また現場労働者であるか職員であるかにかかわりなく、同一の労働組合の組合員になれるという利点があります。組合員資格は、同一の組織範囲内での転職の場合はもちろんのこと、解雇された場合でも保持されます。

2-2. 労働協約政策

ドイツの協約の実態も、日本のそれとはまったく異なっています。それは、ある程度、ドイツの労働組合が企業別組合ではないということにもとづいています。企業別労働協約は、労働協約法では認められていますが、実際にはきわめて稀です。

実際に、たいていの労働協約は労働組合と使用者団体の間で締結されます（団体協約）。そこで決定された賃金やその他の労働条件は、その使用者団体に加入しているすべての事業所の組織労働者に適用されます。さらに、協約に拘束される事業所では、たいていの場合、協約の規定を未組織労働者にも適用します――それが法的に義務づけられているわけではないのですが――。当該産業分野の事業所でも、使用者団体に加入していなければ、労働協約に拘束されないのですが、実際にはこれらの事業所でも、しばしば従業員との労働契約において、労働協約が適用されることが取り決められます。そのため、ドイツの労働協約は、ほとんどの場合、その産業分野の全労働者の賃金と労働条件を決定することになります。もっとも、団体協約の多くは、特定の協約地域についてだけ適用されることになっています。しかし、ドイツ全体に適用される産業別協約もあります。

このような協約実態が労働者にもたらす結果は、協約で決められた賃金や労働

条件がその分野全体に統一的に適用されるということ、したがって、自分達だけでは労働協約の締結さえできないような小企業の労働者にも適用されるということです。しかし、このことは、組織率が高く、組合の協約政策に大きい影響を及ぼしうる大企業の労働者にとっては、短所でもあります。といいますのは、産業分野別協約は、業績の悪い企業をも考慮せざるをえず、賃金はせいぜいのところ平均的企業の業績を基準にしなければならないため、たいていの場合、大企業だけについてなら実現できたはずの基準より劣悪なものとなるからです。しかし、大企業では、通常、協約基準を越える付加給付を行いますので、こうした短所も調整されるのです。この付加給付は、たいていの場合、従業員代表委員会との経営協定によって決定されます。

2-3. 従業員代表委員会

従業員代表委員会は、ドイツの労働関係のもうひとつの重要な特徴です。そうした制度がその他の多くの国と同じく日本に存在しないということは、日本経済がドイツに比較して大いに有利な競争条件をもつことを意味します。ドイツの法律で予定されているような従業員代表委員会は、かなり大きい生産コストの原因となるからです。他方、従業員代表委員会は、とくに労働者にとっては大きな利益をもたらします。しかし、ドイツでは、視野の広い経営者は、従業員代表委員会に感謝しなければならないことを知っています。というのは、ドイツの労使関係において、他の国よりもはるかに労働争議が少ないことの原因は、従業員代表委員会の活動に原因をもつからです。

そのことを示すために、従業員代表委員会とは何か、それはどのような任務と権利をもっているのか、について簡単にお話したいと思います。

ドイツの従業員代表委員会は長い歴史をもっています。それは、すでにワイマル時代に、1920年の従業員代表委員会法によって設置されました。少なくとも6人の労働者のいるすべての事業所で設置されることになっていた従業員代表委員会は、組織的、人事的、社会的事項に関して、一連の監視権と関与権を与えられておりました。それによって、法律は、それまで続いていた事業所における使用者の一方的支配を終了させたのです。ワイマル時代に、労働組合は従業員代表委員会を自分の統制下に置き、事業所レベルにおける労働組合代表機関を確立することに成功しました。

ナチスがヒトラーの政権掌握後、労働組合そのものに攻撃を加える前に、まず従業員代表委員会を壊滅させ、従業員代表委員会法を廃止した決定的な理由は、そのことにあったのです。

第二次大戦の直後、従業員代表委員会制度は占領軍法にもとづいて、再び導入されました。

従業員代表委員会の現在の法的基礎は、1972年の経営組織法です。その基本的性格は、1920年の従業員代表委員会法と同一です。しかし、多くの点で、その法的規整は1920年法を越えています。

まず、従業員代表委員会は、少なくとも5人の労働者のいる事業所において、

設置されるべきことになっています。

選出されるべき従業員代表委員の数は、事業所の規模によって決っています。たとえば、従業員が5人から20人までの事業所では1人、501人から1000人までの事業所では11人、3001人から4000人までの事業所では23人、7001人から9000人までの事業所では31人という具合です。それ以上の規模の事業所については、従業員が3000人増加するごとに委員が2人増えることになっています。

従業員代表委員の選挙にあたって、労働組合が影響力を行使しうることが法的に保障されています。さらに、選挙にあたって使用者が妨害することは、刑罰規定によって禁止されています。従業員代表委員や、選挙管理委員、立候補者、職業訓練生および年少労働者の代表委員会のメンバーなど、その他の法律上の任務を遂行する労働者は、とくに解雇から法的に保護されています。従業員代表委員会の活動のために必要な費用は、使用者が負担します。必要な費用には、事務上の経費と――比較的大規模な事業所における――従業員代表委員会職員の人件費だけでなく、面会時間の費用や従業員への情報提供の費用、さらには従業員代表委員会の法律上の任務にかかわるすべての事項に関する従業員代表委員の研修費用も含まれます。

従業員代表委員は、その活動にあたっては、賃金の支払いを受けつつ、労働義務からは解放されます。さらに、大規模事業所においては、従業員数に応じて計算される一定数の従業員代表委員は、完全に労働から解放され、もちろん賃金は通常どおり支給されます。

従業員代表委員会の任務のひとつとして、当該事業所に適用される法律、命令、労働協約、経営協定および安全衛生規則が遵守されているかどうか、監視することがあります。この目的のために、従業員代表委員会はたえず事業所を巡回し、職場を監視し、従業員と職場で話し合う権利をもっています。

従業員代表委員会は、このような監視の任務と並んで、一連の問題について、関与権および共同決定権をもっています。たとえば、次のような事項については共同決定権をもっています。

一事業所の秩序および事業所における労働者の行動という問題

一毎日の労働の開始・終了および休憩時間

一所定労働時間の一時的な短縮もしくは延長（つまり操業短縮労働および残業）

一労働者の行動や能率を監視するための技術的手段の導入と使用

これらの共同決定事項については、使用者は、業務命令を出す前に従業員代表委員会の同意を得なければなりません。緊急の場合であっても、使用者は単独で決定してはなりません。従業員代表委員会が、予定されている措置に同意できない場合、それに異議を唱えることができます。使用者と従業員代表委員会が当該措置について見解が一致し、それが経営協定に規定された場合にはじめて、使用者は活動できるのです。

使用者と従業員代表委員会が一致しない場合、いわゆる仲裁委員会を利用することができます。この仲裁委員会は、使用者および従業員代表委員会からそれ

ぞれ指名される同数の代表から構成され、さらに中立の議長が加わりますが、この議長の人選については双方が一致しなければなりません。仲裁委員会の委員数や議長の人選について双方が一致しない場合、それらについては労働裁判所が決定します。

たいていは、議長の職は、労働裁判所の裁判官、労働法の教授、もしくは労働生活に関する知識と経験をもち公職についているその他の人物に委ねられます。仲裁委員会は、この議長の下で、諸事項について審議し、紛争解決のために提案を行います。議長の議決権行使なしには多数決による決定ができない場合、最終的には議長が自分の投票で決定を行うことになります。使用者は一旦なされた決定には従い、それを事業所で実施しなければなりません。使用者がそれを実施しないか、経営協定や仲裁委員会の決定に違反した場合、従業員代表委員会は使用者を相手どって労働裁判所に訴えを提起することができます。

それぞれの労働者の採用、配転、解雇に際しての従業員代表委員会の権利は、上述の共同決定権より少し弱いものです。これらの場合、使用者は人事上の決定の前に従業員代表委員会に情報を提供し、その意見を聴かねばなりません。従業員代表委員会は、法律にあげている一定の理由がある場合には、採用、配転、解雇に異議を申し立てることができます。異議申立が理由のあるものかどうかについて、使用者と従業員代表委員会との間に対立がある場合には、労働裁判所が決定を行います。

技術上の革新やその他の経営変更に際しても、従業員代表委員会はかなり強い法的権利をもっています。使用者は、これらの措置について、計画段階から従業員代表委員会に情報を提供しなければなりません。使用者は、予定している変更について従業員代表委員会と協議し、最終的決定にあたって従業員代表委員会の提案を考慮しなければなりません。さらに、従業員代表委員会は、すべての、もしくは多くの従業員に不利益を及ぼす可能性のある経営変更に際しては、使用者に、利害調整のための交渉を要求することができます。そして、経営変更にかかわって従業員の利益に関係するすべての問題について、協定での規定を求めることができます。もっとも、この協定については、残念ながら仲裁委員会の手続は適用されません。したがって、こうした協定を使用者の意思に反して強制することはできません。

これに対して、従業員代表委員会は、――必要な場合には仲裁委員会の助力を得て――社会計画の作成を使用者に強制することができます。社会計画は、経営変更をしようとする企業にとってはコストのかかるものです。けれども、それによって、従業員にとっては、経営変更から生じるすべての社会的不利益について、財政上の調整がなされることになるのです。

法律は、従業員に対してもいくつかの法的権利を保障しています。たとえば、従業員は3カ月に1回召集される事業所集会において、事業所と従業員にとって直接的な意味をもつすべての問題について議論することができます。この事業所集会の時間の長さについて、法律はまったく何も規定していませんので、重大な紛争が生じた場合や、重要な経営変更が予告されたような場合には、集会は数日

間続くこともあります。この場合――もちろん稀ではありますが――、事業所集会は、法律が従業員代表委員会に対して禁止しているストライキよりも、もっと強力な効果をもつことになります。というのは、使用者は、生産は停止しているのに、事業所集会の時間について賃金全額を支払わねばならないからです（ドイツ法によれば、ストライキの場合には、労働者は賃金請求権をもたないのですが）。

ここで法律によって従業員代表委員会と従業員に与えられている、その他すべての権利を列挙すると時間がかかりすぎるでしょう。したがって、従業員代表委員会とは何であって、ドイツではそれがどのような権利をもっているか、について若干の印象をもって頂いておけば、さしあたりは十分でしょう。

ただ、ここで法律が実際にどのような意味をもっているかについて、若干指摘しておきたいと思います。

従業員代表委員会は、すべての大規模事業所や多くの中規模事業所には存在します。しかし、小規模の事業所に存在することは稀です。かなり以前の実態調査によりますと、法律の適用ある事業所のうち、実際に従業員代表委員会があったのは30%から35%にとどまります。しかし、これらの事業所では、従業員代表委員会を選挙する権利をもつ全労働者の80%が働いているのです。他の実態調査が示すところによりますと、従業員代表委員会は、その戦略はきわめて多様であるにしても、事業所における労働者の代表という点でも、容易に生産の阻害や停止をもたらしかねない紛争の回避という点でも、重要な貢献をしているのです。

おそらく皆さんは、今や、日本シェーリングでおきたような紛争は、ドイツではきっと従業員代表委員会の活動によって解決されたであろうこと、しかも日本におけるよりもはるかに迅速に解決されたであろうことを、よくご理解されたことと思います。

2-4. 労働裁判所

私は、これまでしばしば、労働裁判所について触れてきました。労働裁判所も、ドイツで長い歴史をもっています。それは、ワイマール時代に創設されました。あのナチスでさえ、労働裁判所を存続させたのです。もっとも、その任務は大きく変更されましたが。

戦後西ドイツにおきまして、それは、すでに1953年に以前の機能を回復しました。労働裁判所の特徴は、次の点に見られます。

一労働裁判所は、個別的労働関係から生じる紛争と、協約当事者の間で生じる紛争について、排他的管轄権をもっています。

一3つの審級のすべてにおいて、「部」もしくは「法廷」には、使用者および労働者の代表が1人ずつ素人裁判官として加わります。彼らは、完全な権利をもった裁判官として、裁判に加わります。

一労働組合代表と使用者団体代表は、訴訟代理人になることが認められています。

一すべての審級において、紛争の和解による解決の努力がなされることになっています。訴訟手続は、迅速に進められ、費用は安くなっています。

裁判所は訴訟促進義務を負っていますが、労働裁判所の手続は一とくに労働組合がしばしば嘆くように一あまりに長くかかりすぎます。それは、最終審までいくと、5年から8年もかかることがあります。といいますのは、労働裁判所には、負担がかかりすぎている「事件数に比較して人がすくない」からです。もっとも、日本シェーリングの紛争によく似た紛争がドイツで起きたとしても、連邦労働裁判所の最終的決定まで20年もかかるなどということは、ほとんど信じられません。

2-5. ドイツ労働法のその他の特徴

ドイツの労働関係にとって重要であり、同じくシェーリング事件のような紛争を起こさせない原因となっている労働法の別の特徴について、簡単に指摘しておきたいと思います。

重要な意味をもつのは、法律上の解雇制限、病気の際の6週間の賃金継続支払い、近年、ECから影響でドイツでも強まってきた性別を理由とする差別の禁止、そして同じく法律的に比較的良好に整備された母性保護です。

3. おわりに

私達が両国の比較をもっと深めようと思うならば、もちろん、両国の文化的な伝統に根ざした相違を考慮しなければならないでしょう。それは労働関係を規律する法的構造のすべての相違よりも、はるかに重要かもしれません。正確に言えば、法そのものにおける相違も、それぞれの国や国民の特有の歴史や、文化的伝統と慣習の表現として把握した場合にはじめて、よく理解できるといえるでしょう。そのために、2つだけ例をあげておきましょう。日本では、スーパーも商店も日曜・祝日に開店されます。そして、いくつかの商店では、夜遅くまで買物ができます。そういうことを禁止しているドイツの開店時間規制を緩めようとする試みは、これまでそれほど大きな成果をあげてきませんでした。多くの企業が廃止したいと考えている日曜労働の禁止についていえば、労働組合はそれを拒否するにあたって、2つの強力な同盟者、すなわち2つの巨大な教会「カトリックとプロテスタント」をもっています。

日本でもドイツでも労働者は、年次有給休暇に対する請求権をもっています。しかし、日本の労働者がしばしば休暇権を放棄して、その期間に企業のために働いたり、通院や病気休業のために使っているのに対して、ドイツでは自分の休暇を企業のために犠牲にするような労働者はいません。多くの労働者は、長短の旅行をしますし、その他の労働者は、休養したり、住居、部屋、庭などの手入れをしたりするために、家で休暇を過ごします。

最後に、両国のどこに文化的相違があるのか、について、ドイツの労働関係において大きい役割を果たしている概念「経営共同体」に即して、明らかにしたいと思います。

ドイツでは、この概念はさまざまな意味で用いられます。

1. それはまず、従業員集団、すなわち、使用者に対抗し、できるだけ高い賃金とできるだけ良好かつ健康的な労働条件という共通の利害で相互に結びつけられている従業員の総体を意味します。この意味での経営共同体という概念は、19世紀以来、労働組合の間で広く用いられてきました。

2. しかし、経営共同体という概念は、ひとつの経営の労働の成果と生産物に関与するすべての人、つまり使用者、企業主、管理職などを含めたすべての人をさすこともあります。この意味における経営共同体という言葉は、今世紀の初頭から、とくに使用者側の代表者や保守的な政治家によって用いられてきました。

一般的な用語においては、この両者は、必ずしも明確に区別して使われてきたわけではありません。それは、この言葉の二つの意味が、ヨーロッパおよびドイツの歴史的な伝統という背景のもとで理解されてきたことと関係があります。ヨーロッパおよびドイツの精神史は、日本のそれとは異なって、今日にいたるまで、啓蒙哲学やそれと関連する政治的自由主義および個人主義によって特徴づけられています。したがって、ヨーロッパの法的、憲法的伝統—ドイツも比較的遅い時期からそれに従ってきたのですが—においては、個人主義の価値がとくに強く（ときにはいきすぎるほど）強調されます。

したがって、19世紀の労働運動にとっては、個人主義の名のもとに進められてきた労働者階級の搾取に対して、イデオロギー的にも別の観念を対置することが重要だったのです。この観念が、すべての従属的労働者の共通の結びつきという理念でした。それは、「労働者階級」という概念の基礎ともなっています。

「経営共同体」という言葉の第二の意味は、まさに、従属的労働者—19世紀には「プロレタリアート」と呼ばれていました—の利益の共通性に対立するものであったのです。そこでは、使用者をも「共同体」のなかに引き入れることによって、敵対的利益によって使用者と一線を画される労働者相互の共通性なるものに、亀裂を入れることが意図されていたのです。

したがって、この第二の意味における「経営共同体」の概念が、ナチス思想において、そしてナチス独裁下の労働法においても、特別大きい意味をもっていたということは、決して偶然ではありません。ナチス労働法の基本的な内容は、使用者と従業員の間には利害の対立があることを否定するところまで至ったのです。

この意味における経営共同体の理念の主たる代表者のひとり、ニッパード教授でした。彼の労働法の教科書は日本語にも訳されています。そこで、私は、彼の経営共同体に関する考え方が日本の労働法上の議論にも影響を与えているのではないかと想像しています。私はさらに、彼の考え方は、日本の労働関係の現実に非常に近いのではないかと推測しています。まさにそのために、彼の労働法理論が日本で好んで取り上げられたのではないかと、思います。彼の思想とドイツ労働法に対する結論から、日本における労働関係の法的形成のための示唆を引き出すことは、きわめて容易なことだったと思われます。

これらすべてのことは、推測にすぎません。これについて、証拠があるわけではありません。しかし、仮にこの推測が正しいとするならば、ニッパードの用

いた第二の意味におけるドイツの経営共同体という言葉は、日本の労働関係にとって典型的な何ものかを指し示していたということになります。

私の推測によれば、それは、日本においては――ヨーロッパとは異なり――市民的啓蒙や政治的自由主義、個人主義の時代が存在しなかったということと関係しています。日本は、封建的社会関係から直接に高度資本主義に飛躍したことから、封建制に特有の考え方、すなわち、ひとつの機構のなかで活動している人は、一種の家族とまでいわないにしても、ひとつの共同体をなしている、という考え方を無媒介的に今日の現実のなかに受け入れたのです。それは、今日では、経営における人間の経済的搾取とそれに対する政治的支配を隠ぺいし正当化するためのイデオロギー的な役割を果たすにすぎないのです。言い換えますと、日本はなお、啓蒙、自由主義、個人主義といったヨーロッパの経験を少なくとも部分的に追体験しなければならない、という問題に直面しているのです。ただ私は、日本の方々が、こうした観点を過大に強調することは避け、その他の分野では、古い日本の伝統と日本における東洋的思考の良き側面を保持されることを希望しております。（西谷 敏 訳）

【質疑応答】

《Q1》 岡谷鋼機労働組合に所属しています。名古屋の商社の組合で典型的な企業内組合です。質問は、商社では男女別々に年齢による賃金が決まっていて、個別には人事査定によって決まります。人事査定は、労働者からいえば非常に不満の多いものです。それは上司、企業の思いによって決まり客観性の乏しい、いくなれば上司の気に入る、いらないとか、あるいはゴマをするとか、そういう人が有利になります。ドイツでは、こういうことがあるのかどうかお聞きしたい。

《Q2》 トヨタ関連企業のアイシン精機につとめています。2点質問します。1つは、私の所属する組合は労使協調の組合であります。日本の大企業の組合の多くが労使協調組合であるのは、企業内組合であることかもしれませんが、それよりも会社側の介入が非常に強いためです。ドイツの従業員代表委員会の委員の選出にあたり、会社側が介入しないのかどうか。日本ではインフォーマル組織を含めて非常に強い介入があります。2つは、大企業と中小企業の賃金格差が、個別協定によりドイツでもあるそうですが、実際的にはどの程度の差があるのかということです。

《Q3》 ドイツ共産党がほとんど消滅した原因はなぜでしょうか。

《Q4》 2点質問します。1つは、賃金の個人格差が制度上無いのかどうか。聞くとところによればライン部門はなく、スタッフ部門は3%くらいだ、というように聞いています。格差がないのは、企業の善意でなのか、労働協約でなのか、法律によるものなのか、その背景を聞きたい。2つは、労働災害のことです。新

日鉄の場合は、一人作業で亡くなっても誰も見ていないため、どうして亡くなったか解らないことがあります。一人作業を自分が嫌だと思ってもやらなくてはならない。ドイツでは、危ないと思ったら拒否できるかどうか。一人作業は、整備部門ではよくあるが、ドイツではこうした作業が法律により保護されているのか、労働協約で保護されているのかということです。

《Q5》 朝日新聞の記者です。一般的な質問ですがEC統合で、ドイツ国内で労働問題との関係がどうなるのでしょうか。また影響はあるのでしょうか。

《Q6》 岡谷鋼機労働組合の婦人部のものです。仲裁委員会のなかで弁護士や法の専門家が議長になるということですが、いろんな人がいるわけで誰が決めるのか、もし労働者がダメと言った場合は変えられるのかどうか。日本の商社の場合、女性は男性の半分の賃金です。団体交渉で「女の賃金が低い、もっと上げろ」「これ以上しぼるな」と言うと、経営者は「しぼるのはこれからだ」と答える、こうしたやり取りをしています。職場は法治国家とはいえ、まったく軍隊のような命令直接型といいますか、気にいらぬ者は切り捨てています。ドイツの法律では、こういう経営者はどういう処分がされるのでしょうか。

《A》 賃金について、ドイツで大企業と小企業、企業の規模による差、男女間の差があるかどうかですが、ドイツにもあることはあります。一般的な労働協約と、事業所レベルの協定でも明らかです。大企業は賃金を労働協約で決められた額以上に上げる可能性、条件を持っています。その従業員代表委員会は上げる方向での交渉をします。中小企業は、労働協約以上に上げることは稀です。わたしは数字は持ち合せていませんが、賃金の格差は日本ほど大きなものではありません。ドイツの法的な制度、つまり労働協約、経営協定によって規定されるため、実際には比較的高い水準で賃金が決定されることになります。ドイツの経営者はいつも、賃金と労働条件が高すぎると苦情をいい、日本のようにやりたいと労働者側に言っています。日本の労働者の従順さは、毎年の労働協約交渉、労使交渉の場で問題になり、大きな役割を果たしています。経済大国日本の例は、経営者側と保守的な今の連邦政府の共同意見で、社会保障の問題、労働者の権利について、いつでも「日本化」が大きな意味をもって話されています。もちろんドイツの労働組合活動家のなかには、いまの労働組合の路線が労使協調的であると批判する人もいます。わたしの印象では、全体的に見てドイツにおける労働組合と従業員代表委員会のあり方は、労働者の要求にとって闘争する構えや路線があり、日本の企業内組合よりもずっと強いものです。ですからドイツの経営者団体が「日本化」をしたいという理由もお解りいただけると思います。労働組合の反対によって、今のところ経営者側の部分的な成功はあっても、全体としては「日本化」に成功してはいません。

女性差別について申し上げます。当然ドイツにおいても、男女の賃金には差があります。確実にありますが数字は持っておりません。日本の差ほど無いという

理由は、近年労働組合がこの問題に力を注ぎ差別反対をしてきたことにあります。ドイツでは闘争において女性は強い味方をもっています。味方はEC統合です。EC統合に伴い、EC加盟各国の間では、労使関係の制度、賃金だとか、EC加盟各国でできるだけ均衡調整をはかるよう動いています。ECはすでに幾つかの決定をだしています。それは女性の賃金差別、採用にあたっての差別、職務内容の差別をなくす方向での指針を出しています。ECの決定は直接に各国の状況を決めるものではありませんが、その国の政府、裁判所、いろんな行政機関が、国内で具体化を義務づけられることになります。背景は女性の差別をECのレベルで無くそうという動きが出てきたわけですが、特にフランスで進んでいます。フランスの立場はECの中で差別を無くし統一的なものにして、それによってドイツに遅れをとらない目的で進められています。いまドイツの裁判所で女性差別反対の訴訟がおこっています。これはECの方針に沿って訴えられており、裁判所が差別をなくす決定を下してもらいたいというものです。ドイツ国内の裁判で有効な結果が得られないために、ブリュッセルにあるEC裁判所に訴えている例もあります。ECの裁判所は女性に有利な判決を下しています。今までの例でドイツの裁判所が下した判決が、ECの方針に達していないとの判決が、EC裁判所で下されたことが2回あります。

個人査定の問題です。個人査定はドイツにもあります。けれどもその持っている意味は、日本とは大きな差があります。労働法学会の定説は、労働者の態度が評価の大きな基礎ではなく、基本的には労働者の働きによって行なうべきであるというものです。ドイツも当然ながら、労働者の適応性、働く意欲を評価したいというのがあります。ドイツでは、経営組織法や従業員代表委員会もそうですが、個人の態度を賃金決定の基礎にしてはいけないということを規定しています。ですから個人的態度の評価は賃金決定の上では何の役割も果たしていません。態度となれば自由な時間、企業外の問題も入ります。企業外の思想的な問題――労働者がその時間にどんな政党に属するか、どんな政治的考えを持つか、思想を持つか――は、法律に基づき業績評価や個人の査定に含めることはできないようになっています。ドイツでも法律に違反し実際に守っていないケースはあります。その場合、労働裁判所に訴えれば必ず成果をおさめることができますが、その前に労使の話し合いで、だいたい解決しています。

ドイツ共産党が消滅したことについて答えます。差別は70年代に普通に行なわれていました。当時は、小さいなりにドイツ共産党が労働組合活動や企業内での活動に影響を残していました。差別は特に公務員になる場合、ドイツ共産党員であるということだけで解雇されたり、採用を拒否されたりしました。これについては、州の労働裁判所、連邦労働裁判所がこの拒否は合法であると判決して合法化されました。これが結果的に、ドイツ統一によって、ドイツ共産党がとるにたらない小さいものになり、無くなってしまいました。この根拠についてお知りになりたいのであれば、裁判所の決定を含めて資料を提供したいと思います。差別の背景には、差別することによってドイツ共産党の影響に圧力を及ぼしたいということがありました。私の意見は、影響力を無くそうという攻撃に対して、

ドイツ共産党は長い間セクト的な立場になっていました。ドイツ共産党の立場は非常に政治的で、旧東ドイツにたよりきった立場であったために信頼を失っていききました。たとえば、チェルノブイリ原発事故の後でさえ、ドイツ共産党はソ連の原発は西ドイツの原発より安全だと言っていました。これは一つの例ですが事実です。党員がやめていき、そしてドイツ共産党が企業内、および労働組合内で影響力を失っていききました。

EC統合にともなう労働運動の課題について、女性差別の問題は先ほど話した通りですが、これでもはっきりしているように労働運動の側から反対する理由はありません。だからと言って労働運動側がEC統合に批判が無いということではありません。労働運動側が持っている意見は、評価する点より批判する点が多くあります。主な批判点は、ECの方針は経済問題に中心がおかれて、大企業や大コンツェルンの、全体として使用者側に役立つところに重点があるという批判です。問題のなかで社会的問題、労使関係についてのことですが、労働者の権利とか労働基準の問題について具体的政策がない。実際に職場、国内レベルでそれを実現していく政策が無いという批判です。ドイツの労働組合が前から要求しているのは、経済政策に加えてECレベルでの各労働条件とか、具体的な問題について決めて行けるようにせよということです。具体的にドイツの労働組合が要求していることは、ドイツの水準ををほかに合せて下げるのではなく、ドイツより低い国の水準を引き上げろというものです。

仲裁委員会の議長を選ぶときに意見の相違がある場合は、労働裁判所の別の法廷に移します。もし意見の一致が得られない場合は、いろいろな問題がありますが実践上は大きな問題はありません。もともと仲裁委員会は妥協をもたらすための機関だからです。仲裁委員会が、妥協を両者にのませることができなかった場合、金がかかりますがやり直しということになります。手続きが正しく行なわれ、労使が合意して委員を選んだ後は、法的には救済機関はありません。稀なことですが議長が選ばれた後で違法なことをしたり、逸脱して役割を果たしている場合には、労働裁判所がやり直しを認める場合があります。

ドイツにおける生活と労働の 中心問題、ドイツ統一と東欧における激動

Heiner Heseler／ハイナー・ヘーゼラー

ドイツの動向は、近年、国家統一の遂行と東欧の社会主義諸国の崩壊によって、あとあとまで尾を引く変化を被りました。そうした動向は、なにより先ず、東独部における人々の生活条件を根本的に変えました。西独部にも、段々と重圧を増していく影響が生じていることが、ますます鮮明になってきています。

再び獲得されたドイツの国家統一への陶醉も、2年経ったいま、消え去っています。東独部、旧東ドイツでは、通貨同盟と政治的統一が社会的市場経済への一種の電撃的スタートとして、短期間のうちに完全雇用、国民多数への社会保障と福祉をもたらす、いわば、第2のドイツの経済的奇跡を生み出すという希望は根底から破壊されてしまいました。しかも西独部においても経済的、社会的な面での否定的影響が看過できなくなっています。国家的債務が爆発し、社会福祉「事業」は破壊され、労働組合は賃金政策での譲歩を強いられています。

＜まずはじめに、東独部について＞

2年経つか経たない間に旧東ドイツでは、経済や労働市場の枠組み的条件と諸制度が根本的に変わりました。

- ――1989年秋の国境開放と、それと結合した・当時まだ存在した東ドイツにおける政治的諸変化は、何十年かぶりに自由な労働市場の端緒を開き、企業に自主活動範囲の拡大をもたらした。
- ――1990年6月1日の経済・通貨同盟の創設――経済史上、例のない出来事――は、東ドイツの企業を、一挙に、世界市場の競争原理・条件にさらした。
- ――1990年10月3日のドイツ統一実現は、最終的に統一的な法・制度体系を確立し、さらに、新州〔旧東独部の5州〕を自動的にEC（欧州共同体）に統合した。
- ――先鋭化する危機と結局のソ連の崩壊は、企業の――非常に大きな――一部にとって、需要と伝統的な取引関係のほとんど完全な喪失――それは、通貨同盟にともなう対応問題をさらに劇的に激化させたが――を意味した。

こうして、例をみない短期間の間に、計画経済から市場経済への移行の条件が創出されました。とはいえ、政治的、経済的諸制度――地方自治体、州レベルの国家行政、労働行政、労働者と経営者の利益代表制などの組織――は先ず、創設されなければならず、しかも、一定の長期間、フルに機能するわけにはいきませんでした。

＜激動のなかの労働市場＞

東独部経済は前例のない適応・変身の危機を経験しています。西独部からの、および国際的な競争の大きな圧力――通貨同盟の施行によって顕在化しましたが――の下で、新諸州〔旧東独〕における工業生産は以前のほとんど半分に減少し

てしまいました。生産後退に少し間をおいて、大規模な雇用削減、そして結局は失業が起きました。2年間で、かつて970万を数えた就業者数は630万人(1992年)

――しかも、うち60万人弱は公的財政支出による雇用関係(雇用促進事業、短時間労働〔操業短縮〕)で就労――に減りました。新諸州における「通常の、雇用促進法による財政補助を受けていない雇用」の不足は、38%に上っています。そのため、50万人以上の東独部の就業者が西独部への通勤者として働いており、その結果、新諸州における雇用人数(1992年)はたった580万に止まっています。約60万人の就業者が「ベルリンの」壁の開放以後、西に移住し、約75万人が繰り上げ年金生活入りしました。失業は1年で140万人に上りました。1992年には、わずかばかりの失業減と短時間労働の顕著な減少があったとはいえ、東独部の労働市場の「谷底」はまだ抜け出したとはいえません。「東独部の」就業者数は90年代半ばまでに600万以下に落ち込むだろうと予測されています。

1990年には、雇用削減はまだ穏やかでした。このドイツ統一と経済・通貨同盟の年には雇用が9%減少しましたが、これは生産の落ち込みに比べてはるかに軽度でした。労働市場政策上の特別規制、なかんずく、金属加工産業分野における絶対的な解雇制限は、経済・通貨同盟〔発足〕直後の数カ月における雇用減退が比較的緩やかだったことの決定的な理由でした。加えて、多くの企業が時間的に非常に後れて、雇用を受注の減少に適合させ、あるいは在庫を増やし続けていました。しかし、1991年中には、当然のことながら、解雇、企業そのものあるいは企業の一部の切り捨て、倒産、企業閉鎖の急増となりました。雇用はわずか一年間で、3分の1近くも減少し、1992年もまだ雇用削減が続こうとしています(図1、図2を参照)。1992年末――経済・通貨同盟〔発足〕2年半後――には、現行の企業側計画によれば、例えば、ロストクのような造船と海運産業の都市では、1990年当時の労働者の51%しか就業していないことになります。

雇用削減は、以前はほとんど存在しなかった銀行・保険業、その他の民間サービス業を除けば、ほとんどすべての部門と地域に拡大しました。雇用削減の重点として、農業、加工産業、運輸部門(港湾、海運)、少し後れて、行政部門が浮かび上がりました。

港湾運輸部門の雇用削減はとくに激烈で、労働者はほぼ半減しており、さらに1993年末までに、さらなる雇用削減が予定されています。農林漁業では、全職場の90%も消え去ってしまいました。よりましな展望が期待されるのは建設産業とサービス部門です。建設産業ではしかしながら、4分の1の労働者が職場を失いました。ここでは、生産増強が人べらしと平行して行われました。

<国営コンビナートの解体――信託公社の役割>

コンビナートは、最終生産者から部品供給者にいたるまでの生産過程の「再生産的結集」を保障し、「規模の経済」を実現し、経済政策上の計画諸機関の直接的一貫性を確立する社会化の新段階になるはずでした。それゆえ、例えば、造船コンビナートには、海洋・内水船造船所とならんで、ほとんど全ての造船用部品供給産業、研究・開発機関、サービス企業が包摂されていました。西独造船会社

が、すでに60年代始め以降、一貫造船所構想を放棄し、その自社完成度を縮減していたのに対し、東独造船所は70年代、80年代を通じて、反対の道を選びました。コンビナートの形成にともなって、垂直統合が例をみない規模で増大し、同時に個々の企業の自家完成度も上昇しました。後者は、国家社会主義的経済体制に内在する慢性的な欠乏経済に悩まされました（Kornai 1980を参照）。「資材、部品、製品は、それらが必要な時ではなく、それらが供給可能な時に注文された。」（Christensen 1991、454ページ参照）。

部分的には経済・通貨同盟実現以前に、集約コンビナート（コングロマリット）が資本会社に移行されましたが、これはさしあたって基本構造はほとんど変えない形式的な変化のみのものでした。大半のコンツェルンの資産所有者は、企業民営化の法的委託を受けた信託公社——世界最大の持株会社——になりました。これに反して、生き残り可能な企業の健全化には、これまで末節的役割しか与えられてきませんでした。こうして、信託公社、それとあわせて新たに生まれた労働組合と従業員代表委員会に、労働市場の展開と整備についての突出した役割が与えられています。

信託公社は1991年末までの18カ月間で、民営化、分離、解雇によって管轄下の企業の雇用者数を400万人から165万人に削減しました。1991年末から92年頭にかけての時期だけでも、約40万人の従業員が解雇されました。こうして1992年初期には、約140万人が——その圧倒的部分は当然ながら短時間労働ですが——働いているだけです。

信託公社管轄下企業の従業員数の変化

	単位100 万人
1990年央の総従業員数	4.08
民営化	1.0
他企業へ転出または独立	0.37
西独部へ通勤	0.27
年金、早期年金	0.22
雇用創出事業、継続・再訓練	0.235
失業	0.336
信託公社企業の従業員 (1991年12月31日現在)	1.65
うち農林業	0.35
加工産業	1.08
建設産業	0.105
商業	0.107

信託公社はこうして、他のいかなる機関もできないやり方で労働市場の展開と構造に影響力を行使し、失業の構築と整備に貢献しました。大規模な雇用削減の強行、民営化、分離の後もなお、信託公社はずばぬけた最大の使用者です。東独

部の労働者の4人に1人はいずれかの信託公社企業で働いており、1991年末に信託公社企業で働いていた人の3分の2は製造業に属しているので、産業分野での存在価値は依然として最大です。現在わかっている諸計画によれば、今年中にまたもや20～30万人が辞めていくことになっています。

雇用削減はすべてが例外なく、解雇を経て失業へというように行われたものではありません。1991年第3・4半期に信託公社企業を辞めていった者のうち約4分の1(25.9%)は新職場をみつけ、16.5%は労働市場政策事業に移り、15%は職業生活から退きました。しかし少なくとも、解雇された者の4分の1は直接、失業者になりました。労働市場政策事業がなければ、信託公社企業の雇用問題の成り行きはもっとずっと破滅的影響をおよぼしたでしょう。こうしてIAB(連邦雇用公社付属労働市場・職業研究所)とIW(ドイツ経済研究所)のある調査によれば、1992年10月から1993年3月までに信託公社企業を辞める10万人の労働者が、連邦雇用公社と信託公社の融資する雇用会社に移り、雇用創出事業と継続・再職業訓練に各5万人が入ります。

信託公社の業務結果は100万人分の雇用を民営化企業に移したことを示しています。これには、当然、商業、銀行、保険業、その他のサービス業が含まれます。民営化はこの場合、決して雇用の確保を意味しません。旧信託公社企業はむしろ、その民営化後、いっそうの雇用削減をしています。こうして、1990年7月から1991年9月までに民営化された2,039信託公社企業の従業員数は、民営化後、35万5千人から28万5千人(91年10月1日)に減りました。1992年末までに、これらの企業ではさらに5万人の削減が予定されています。1993年になって初めて、民営化旧信託公社企業でも雇用の安定が見込まれます。

<ソ連の崩壊>

東独産業の輸出率はそれでも、1988年には24%ありました。貿易はほとんど完全に自国以外の社会主義諸国に向けられていました。輸出の60%近くがソ連への機械・輸送機器類の供給に割り当てられていました。通貨同盟「発足」にともなって、ソ連との契約の、通商の土台が、当然のことながら、大半、失われました。これはつまり、RGW(経済相互援助会議)諸国間の通商での換算単位「振替ルーブル」を基礎としていました(注1)。それでも、なお半年間、振替ルーブルは――大きく減価しながらも――換算単位として止まりました。ドイツ政府も統一条約で、対外経済関係拡大への信用保護を保障しました。しかし、1991年1月1日付でソ連自身が振替ルーブルを廃止しました。これによって、諸契約は紙の上だけのものとなり、最低限、決済諸条件については、改めて交渉・決着しなければならないということが、最終的にはっきりしました。

注(1) 1振替ルーブルは1990年6月30日まで、4.67DDRマルク(東独マルク)だった。1990年後半、商品納入はまだ、1ルーブル2.35DMの相場で清算されていた。

それでもなお、当初、東独部の多くの企業はソ連向け生産を続けていました。

政府レベルの交渉さえ何の成果もなく、期限のきたソ連の支払いさえ全然、行われないという時になって初めて、生産が中止されました。そして、8月のクーデターと、それと結合したソ連の崩壊や絶えず激化するソ連の支払い危機が、最終的に契約の土台を奪い去りました。

こうした展開をみればわかるように、旧東独へのDM（ドイツ・マルク）の急激な導入は、確かに造船所にとっての基本的条件を決定的に変えました。それ〔DM導入〕は「価格・コスト〔利ざや〕」に直接、影響しました（Akerlo、とくに1991）。賃金と原材料はDMで支払わなくてはなりませんでしたが、進行中の生産と契約はまだDDRマルクかルーブル・ベースで決められていました。しかもなお、深刻な支払不能が同様に重大な影響を与え、ソ連の崩壊も影響しました。こうしてついに、伝統的な販売市場が崩壊しました。この落ち込みは一過的なものとは言い切れません。

<西独部における統一ブームの終えん>

ドイツ統一は西独部にとっても、問題状況を根本的に変更しました。旧ドイツ連邦共和国は1991年までの8年間、景気上昇を続けました。1991年は80年代の平均（10年間の平均2.4%）を上回る、国民総生産3.1%上昇を記録しました。

西独部経済の発展は1990年から1991年半ばまで、統一と結び付いたブームを特徴としていました。東独部の迂回路を経ての、このケインズの手法にしたがった、圧倒的に貸付融資に頼った統一ブームは昨年（1990年）の間に効力を失いました。東独部からの需要は、それ以降、推定年約2,000億DMという高レベルを維持しました。

しかし、危機の徴候が見過ごせないほどになり、それが1992年には、完全に顕在化しました。経済成長は停滞しました。

(単位%)					
四半期	国民総生産	国内総生産	個人消費	設備投資	建設投資
90/4	4.9		4.5	11.9	4.4
91/1	4.5	4.2	3.8	15.2	△1.8
91/2	5.0	5.6	4.1	14.7	6.5
91/3	2.6	3.6	1.1	10.2	6.2
91/4	0.6	1.7	1.0	0.5	4.4
92/1		3.2			
92/2		0.6			
92年予測	1.5 ～2				

東独部からの需要がドイツの経済・通貨・社会保障同盟発足後最初の年におけるほど、強力に伸びなかったことが景気鎮静化に作用しました。国際状況を反映して、輸出は停滞しています。西独部の景気にとって、国内経済的牽引力がなおざりにされたことが当然ながら、決定的でした。消費は1991年後半、間接税引き上げと所得税への連帯割増の導入によって、民間家計購買力が奪われて以後、力

強さを失いました。租税・公課の引き上げの一部は貯蓄形成の縮小によって食い止められましたが、これは消費景況への抑制的影響を阻止するには足りませんでした。投資計画も同様に一定の下降傾向を示しました。

失業の下降が3年間続いた後、1992年には、西独部の失業者数が初めて、再上昇するでしょう。経済成長次第(1.5~2.5%)で、平均10万から17万の男女が失業し、失業者は179万から186万になるでしょう。

統一の国庫財政コストがますますはっきりとしてきています。連邦政府は1992年にはまだ、租税引き上げなしに切り抜けられると考えていましたが、かれこれするうちに、租税・公課が引き上げられ、同時に国家財政赤字が爆発的に増加しました。1989年には、9,290億DMだった全公的財政――つまり、連邦、州、市町村、ERP(欧州再建計画)特別資産――の負債総額は、1994年末には、全関連会計を含めて1兆8,000億DMに達するとみられています。これは、公的負債の5年間での倍加です。

1991年末、1兆2,000億DMの負債に、1994年末までに関連会計分だけで3,500億DMの負債が加わります。内訳は、信託公社から約1,800億DM、融資清算基金から700億DM、東独部住宅部門の担保(1991年まで支払い猶予あり)として500億DM、ドイツ統一基金の負債(1991年末、510億DM)の1994年までの増加分450億DMです。

国家負債の国民総生産に占める割合は、41%(1989年)から53%(1994年)に上昇します。国家比率――国民総生産に占める国家支出の割合――は、45%(1989年)から50%(1991年)に増大しました。

<政治的分裂から経済的・社会福祉的分裂へ?>

国家統一から2年経って、東独部と西独部は深い経済的・社会福祉的溝によって、切り離されてしまいました。統一したドイツは、統一的な生活条件から、かつてなく遠ざかっています。ドイツの二つの部分の差異がどれほど大きいのか、以下の簡単な比較から明らかになるでしょう。

東独部経済の生産性は、1989年に西独部水準の約40%でしたが、1990年中に、部分的には1991年にも、切り換えの困難、生産能力の不完全稼働、操業短縮の結果として、いっそう低下しました。1990年の1時間当たり生産性は西独部水準の37%、1人当たり生産性は29%にしか達しませんでした(図3を参照)。

新諸州における就業1時間当たりの売上高は1991年第1・4半期、38.15 DMでした。これは西独部水準(1時間当たり157.28DM)のたった24%でした。1992年始めまでに、これは新諸州で52.40DMに、西独部水準の32%に上昇しました。時間当たり賃金も同様に急速に上昇しましたので、売上高に占める賃金の比率の、西独部企業と比しての格差は、ほんのわずかに減少したに過ぎませんでした。

売上100DMに占める賃金・給料総支給額〔税引き前支給額〕は、1991年第1・4半期、東独部では29.6%、西独部では19.2%でした。1992年第1・4半期には、新諸州における賃金比率は28.0%に低下しました。

輸入2,270億DMにたいして、輸出は590億DMでした。東独部の西独部からの

輸入は、輸入総額の約90%に及ぶでしょう。1991年の東独部の輸入額は2,270億DMで、国内総生産額1,830億DMを上回りました。貿易収支では当面、東独部経済が伝統的な東欧の販売市場の崩壊を、他の諸国への相応の輸出によって取り戻すという軌道にのった兆しはまだ全然みえません。反対に、第三世界諸国への輸出も1989年以降、半減しました。

新諸州における昨年の、暫定集計による設備投資総額は、724億DM（時価計算）に達しました。これは国内総生産対比で、投資比率40%にあたります。この比率は旧西独部の22%よりかなり高いものです。国民1人当たり資本装備での格差の拡大を阻止するためにだけでも、1991年の新諸州における投資総額は約2倍、つまり1,400億DMに達しなければなりませんでした。

東独部の税収額は1991年9月末までで、全独の同時期の税収額のわずか3.5%でした。これに対し、人口比率は約20%あります。

ドイツ連邦銀行の計算によれば、1991年の公的財政移転〔補填〕総額は1,390億DMに上りました。この移転には、直接の歳入補助、私的・公的投資促進の補助金、東独部諸州と市町村の財政への一般的財政補助金が含まれます。1991年、新諸州が全独国民総生産に占める比率はわずか7%弱に過ぎませんでした。

東独部の住民1人当たり国民生産は12,100DMで、旧諸州の額の3分の1以下でした。賃金統計結果によれば、東独部産業労働者の1991年10月の平均所得は西独部の同僚労働者の所得の49%でした。月収総額は1990年10月から1991年10月までに労働者〔現場労働者〕で25%、職員で38%上昇しました。〔短時間労働でない〕完全就業労働者の実質賃金はしたがって、1990年10月から1991年10月まで、ほとんど変わらないままでしたが、これに関しては、通貨同盟〔発足〕から1990年10月までの期間、所得の実質上昇―家計のタイプによって5~10%―があったことが考慮されねばなりません。

1991年、東独部では最終国内消費(3,610億DM)と、したがって経済全体の需要が国民総生産(1,930億DM)―すなわち東独部で生産された価値―のほとんど2倍にも上りました。この輸入超過(1,680億DM)はまずもって、ほとんど同額の西独部からの公的財政補助によって、またもや賄われねばなりませんでした。

<論争よぶ賃金政策>

労働組合と従業員代表委員会は経済の構造転換過程を大いに支持し協力しました。その際、各労働組合はつぎの三つの目標を優先的に追求しました。

産業構造に影響力の大きい企業の存続

大規模な雇用削減の社会的救済

賃金の、見通しのきく期間内での西独部水準への同等化

例えば、西独部からきて、新たに東独部に結成された金属産業労働組合は、すでに1990年に、1991年6月30日までの期限の解雇からの保護を労働協約に盛り込むことに成功しました。さらに同労組は、同じく労働協約に、東独部での西独部水準への賃金同等化の確定的タイムテーブルを協定しました。東独部の賃金は何段

階かを経て、1994年までに西独部の賃金に組み込まれることになりました。解雇保護協定の期限切れにともなってすべての旧東独金属産業企業に適用される新しい企業協定が結ばれました。それによれば企業での解雇通告は、該当労働者に対して同時に、いずれかの雇用会社への雇用関係が提供される場合にのみ認められるようになりました。

賃金と給料の成り行きは地域の経済・労働市場見通しにとって、決定的な要因です。労働者は、西独部の水準と対等の賃金・給料が遠くない期間に保障されること、同一の労働に同一賃金が支払われることを望んでいます。これは購買力にとっても重大な意味をもっています。これとは逆に、企業にとっては、いままさに賃金も重要なコスト要因です。労働協約当事者――労働組合と経営者団体――、そして政治も、解決困難なディレンマに陥っています。急速な賃上げは生産性の上昇に先行し、集中的な雇用削減に導く可能性があります。低賃金はこれに対し、各地域の転出圧力と健全化への消極姿勢を促進します。

1990年の通貨同盟発足の時点では、西独での4,214DMにたいして、東独産業部門の平均月収は1,322DMでした。東独部の職員の収入総額が38.4%上昇したのにたいし、労働者の賃金上昇率は25.1%と、はるかに低いものでした。こうした上昇度の差異にもかかわらず東独部の職員の1991年10月の所得は西独部水準のやっとな43%――東独部の労働者はすでに53%を稼いでいましたが――に達したにすぎません。賃金は明らかに生産性より速く上昇しました。1990年春には、東独部賃金はポーランドの賃金率をやっと上回る程度でした。通貨同盟発足で早くもギリシャの水準に達しました。1990年半ばには、東独部賃金は米国のそれに並ぶでしょう。同年末には、労働時間〔時間当たりコスト〕は日本におけるより高くなるでしょう。

私達が港湾都市ロストクで行ったアンケート調査では、492企業が1991年中の賃金上昇の問題をあげていました。これらの企業では、合計労働者数は55,700人から34,900人に減りました。同じ期間に賃金総額は、当然ながら、1,592DMから2,518DMに上昇しました。この結果、企業が支払った賃金総額は前半年は、8,400万DMから8,230万DMに減りました。しかし、1991年後半には、賃金総額は8,790万DMへと再上昇を記録せざるをえませんでした。賃金上昇はこうして、雇用削減分を補って余りあったのです。こうした関連から、したがって、企業のコスト軽減にはならなかったのです。

新諸州のための多くの賃金政策提案は、全体として、旧東独経済の健全化の負担を就業労働者に集中するということに向けられています。いわく、実質賃金は西独部で行われるのと同じ率で引き上げられるべきである。東独部における価格上昇約9%、西独部に推奨された実質賃上げ率1%（名目賃金5%、物価上昇率わずか4%）と仮定した場合、この公式によれば、賃金・給料は9%しか引き上げられないということになるです。いまや、個々の企業ごとの賃金の特殊化、つまり、〔産業別の〕労働協約にもとづく賃金に代えて、より低い賃金支払いが認められる企業協定が追求されているのです。この背後には、深刻な危機という圧力で、東独部については基本法〔憲法〕に根ざす労働協約体系の適用を、とりあ

えず除外したいという願望が隠されています。

<東独部は追いつけるのか？>

最近の調査によれば、東独部の全経済の生産性を2000年までに、その時の西独部の水準の80%に引き上げ、700万人弱の雇用を確保するためには、東独部における1992年から2000年の間の公的・私的投資は1兆3,000億DMという規模になります。その内訳は以下のとおりです。

企業分野	7,500億DM
国家的・準国家的領域	3,000億DM
民間住宅建設	2,500億DM

東独部経済の将来の展開については、各予測によって部分的に非常に相違があります。西独部の年平均経済成長率を2%とした場合、2000年の住民一人当たり国民生産は、東独部経済が年15%成長して初めて、同等化します。

プログノス社の予測は以下のとおりです。

――旧諸州においては、実質国民生産は世紀の変わり目まで、年平均2.4%、それ以後、2010年まで、約2.2%成長する。

――新諸州においては、同期間における成長は平均10ないし5%に達する。

結果＝約20年後、東西間所得格差は大きく縮小するであろう。

こうはいっても、東独部でのこうした高い経済成長率が達成可能かどうかは、不確かです。エコロジーの観点からも、この成長テンポには大きな疑義が生じます。なぜなら、エコロジー的負担も増大するからです。すでに今日でも、環境修復のために国民生産の約15%が支出されなければならない、といわれています。しかも、旧東独におけるエコロジー的損害は、今日すでに巨大な規模に達しています。

いずれにしても、おそらく以下のようなになるでしょう。今世紀末までには残念ながら失業問題は解決されないし、東西の深刻な分裂も克服されません。西独部においては、失業者数は2000年にはなお、130万人、東独部では約90万人を数えます。全独での失業率はしたがって約7%。その後初めて、労働市場の持続的改善が到来しうるでしょう。

西独部、東独部は、極右勢力や外国人敵視の強まりが最近示しているような政治的問題の拡大をも誘発しかねない、経済的に分裂した発展を、なお長期にわたって特徴としてもちつづけるでしょう。さらに、すでに現れている西独部、東独部間の分配争いが先鋭化することが予想されます。つまり、東独部における不可避的な生産能力増強が、沈滞傾向にある西独部の生産能力稼働状況との矛盾に陥ります。ますます不足気味の公的財政手段をめぐる東独部、西独部間の分配争いは先鋭化します。さらにまた、労働所得と利潤所得の間での分配をめぐる古典的紛争もこうした展開を規定するでしょう。（宮前忠夫・訳）

図1. 東独部(旧東独)の労働市場
Arbeitsmarkt in Ostdeutschland/DDR
- Bilanz für 1989 bis 1992 -
Jahresdurchschnittsbestände

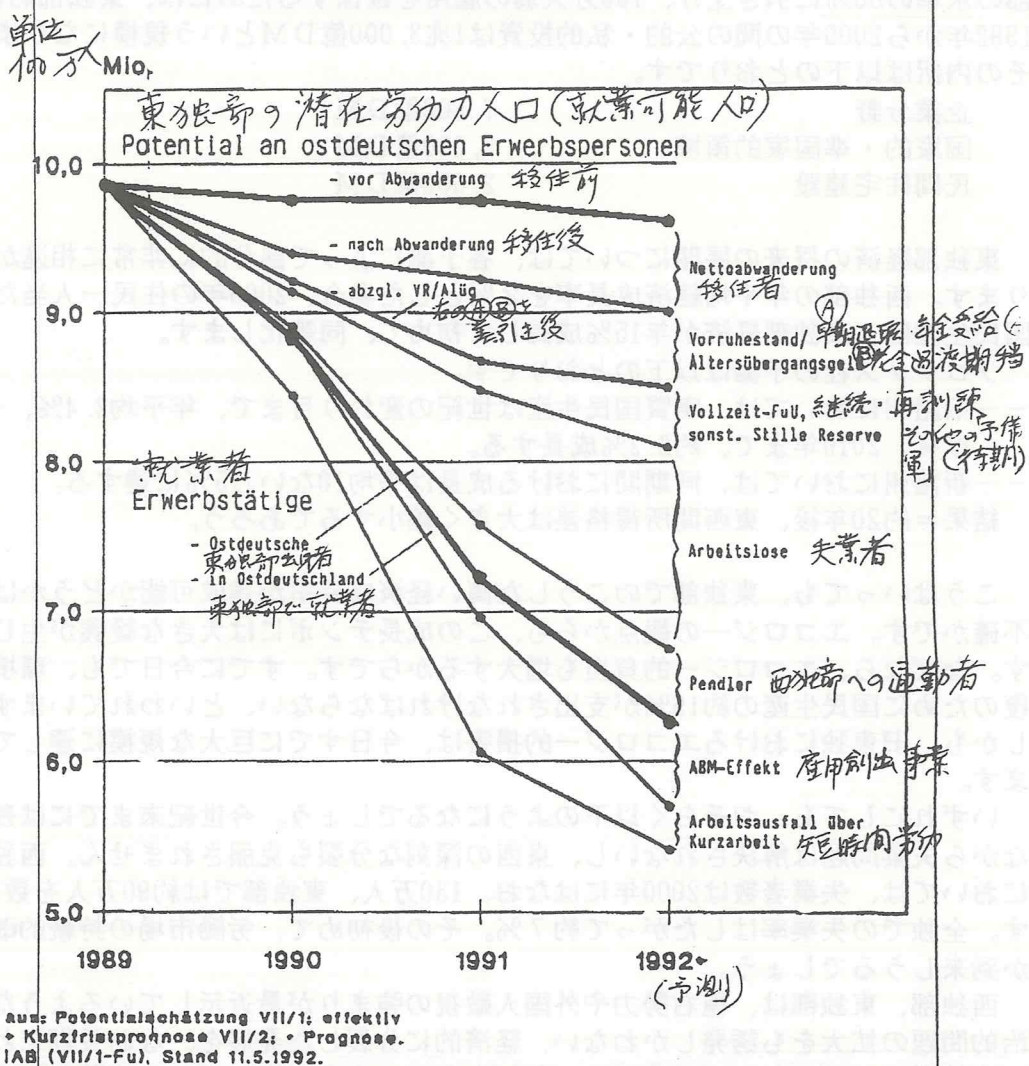


図2.

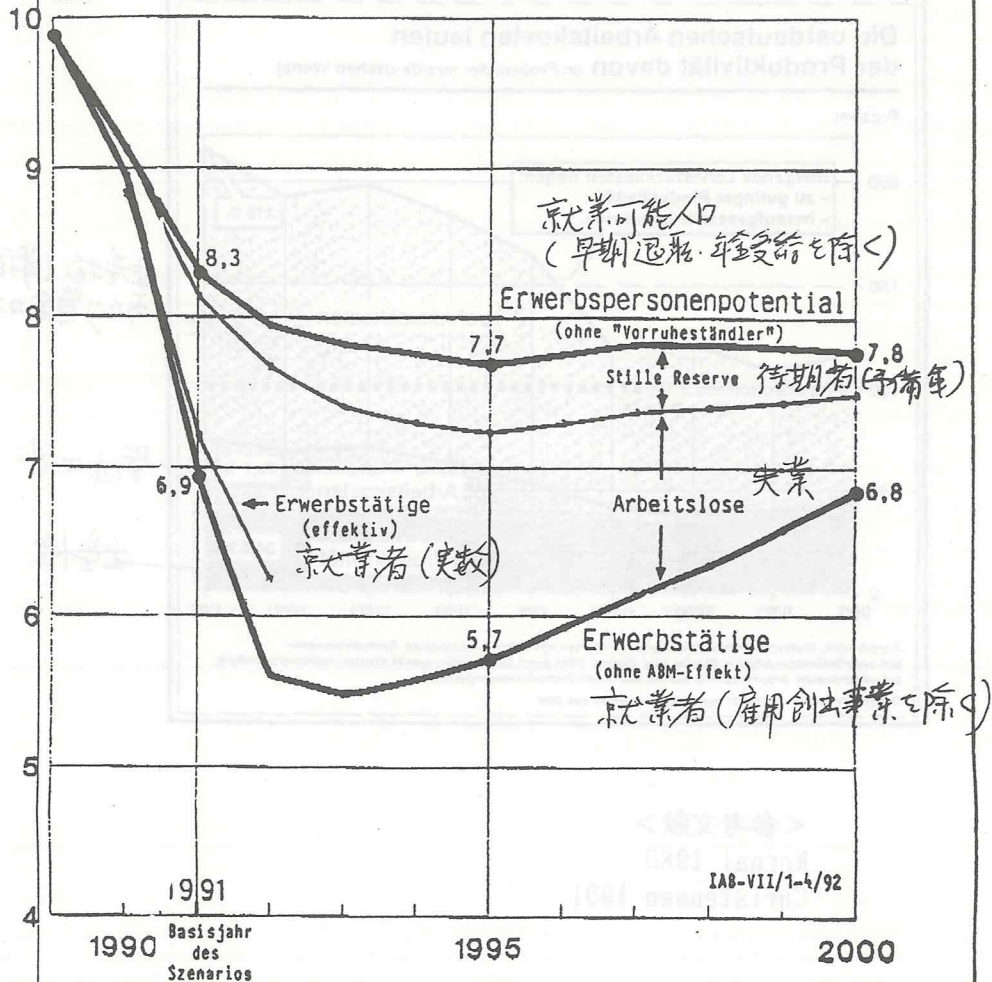
Arbeitsmarktbilanz bis 2000

-neue Bundesländer-

Inlandskonzept, Jahresdurchschnittswerte

2000年までの
東部労働市場

単位100万
Mio.



Wirtschaftswachstum, Produktivitätsfortschritt und Erwerbstätigkeit 1990 - 2000
in den neuen Bundesländern

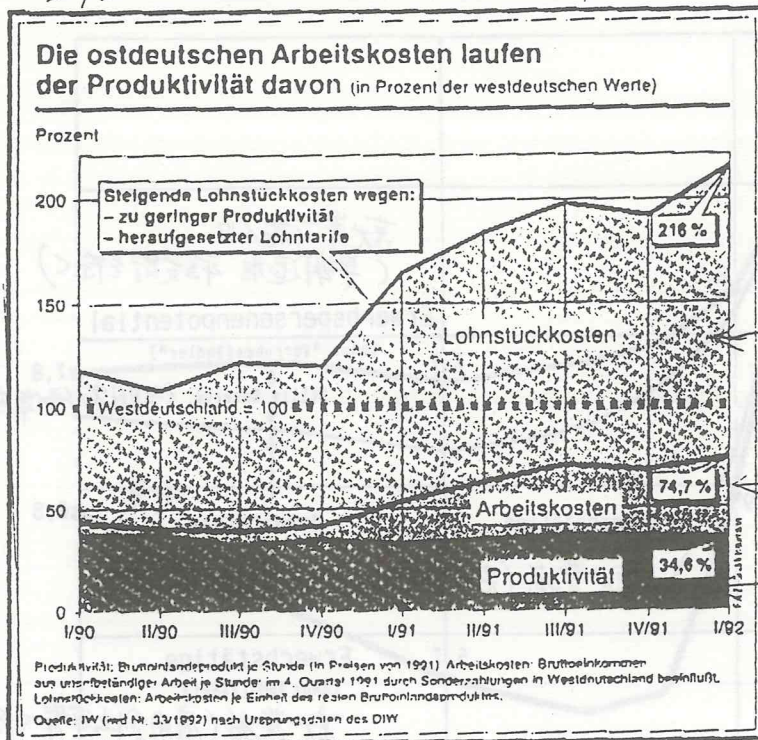
- Veränderungen in % p.a. -

(単位%)

	1991/1995	1995/2000	1991/2000
Bruttoinlandsprodukt 国内総生産	+12,1	+10,2	+11,0
Produktivität je Erwerbstätigen 就業者1人当たり生産性	+17,7	+ 6,3	+11,2
Erwerbstätige 就業者	- 4,8	+ 3,7	- 0,2

Quelle: IAB/Westphal-Szenario 1992-2000

図3. (西独部を100に東独部)
生産性を超える賃金コストの上昇(東独部)



生産物1単位
あたり賃金コスト

労力コスト

生産性

<参考文献>

Kornai 1980

Christensen 1991

【特別発言】

ドイツの医療現場で働いて

Astid Pohlmann / アステッド・ポールマン

《ポールマン》 みなさんこんにちは、私は14年間、民間医療機関の看護婦として働いてきました。病人の看護をしたいわけですが、実際には患者個人にたいへない看護をする余裕はありません。人員不足や高い要求に応ずる余裕がないため、残念ながら看護婦の入れ換えが激しくなっています。11年間ブレーメンハーフェンで働いて、3年前にブレーメンにきました。そこで私はヴァースナー先生と知り合いになりました。ブレーメンでは2年半、女医のもとで働きました。そこは婦人科で妊婦の世話ができ、喜んで働くことができました。残念ながら、女医がドイツ南部で共同経営の病院に移りましたので私は辞めなければならませんでした。多くの医者が共同医療を行っています。共同医療は、2、3人で仕事をして法律的に費用を節約することが出来ます。例えば、ある医者が8時～15時まで、他の医者が14時～20時まで働けば、12時間開業することができます。これは医者にとっては6～7時間の労働で、医者自身も自由な時間や家族のための時間がもてることになります。しかし、看護婦にはあてはまりません。今、私は一時的に自営の医者ところで働いています。ここでは看護婦の共同の仕事として必要な家庭を訪問しており、わたしは老人の介護を担当しています。非常にきつい仕事ですが、患者さん達がたいへん感謝してくれます。

わたしは、本当は別の仕事をしたいと考えています。今の仕事は長時間労働で、週末も祝日も働いてその報酬もありません。この仕事の欠陥です。私の希望は孤独な老人とコミュニケーションをとることです。今、私は満足しておらず、将来の展望がありませんので職業を転換する必要を感じています。新しい挑戦ですが、リハビリテーションを独立してやりたいと思っています。勉強してリハビリテーションの職業資格を取りたいと思っています。

【質疑応答】

《Q1》 JMIUの役員です。EC統合が進むなかで労働組合側の受け皿の準備はどうなっていますか。労働組合も統一してあたらないと効果的な解決ができないと思います。

《A》 この問題はドイツにとっても、西ヨーロッパにとっても大きな問題だと思います。手みじかに欧州統合がもつ政治的意味を話します。この数年間をみても、経済面で国家の権限がEC委員会に委譲されてきています。例えば、補助金問題はドイツ国家や州政府ではなくECが決定するようになってきています。また、92年までにEC各国間の関税が廃止されます。これは労働者の移住の自

由も意味します。これが12の加盟国で合意されれば、ドイツの企業でおこなわれていることが、同時に12の加盟国でも適用されることになります。さらに、マーストリヒト条約では、遅くとも98年には通貨統合をすることになっています。

労働組合の立場は、通貨統合の過程を阻止する立場ではありません。すでにヴァースナー先生も言われましたが、わたしが問題と考えているのは、各国レベルでの労働組合の関係がまだできていないことです。政府レベルではいろんな合意が進んでいますが、労働組合では共同決定が共通のものになっていません。これまでに、多国籍企業についてはいくつかの規定ができましたが、これは例外です。わたしは労働組合のレベルで、こうしたことについて協力していくことが大きな挑戦になっていると思います。こういう共同関係ができてこそ社会的問題や労使関係の問題を欧州統合の中心的課題にできると思います。一国レベルの問題を各国間の協力なしにはすでに解決できなくなっています。共同する上での困難は、たとえば、下部のレベルで考えた場合には従業員代表委員会の問題、また経営の労働組合のレベルで考えると更に困難があります。言語の問題もあります。経営者が英語を話すことができればいいわけですが、これはまだ例外です。労働組合の構造についても企業内組合もあれば、産業別組合もあるし、政治的に政党との関係の強い組合もあります。過去において、政治的な労組の結びつきが一国レベルで非常に大きな被害をもたらしてきたことをわれわれは経験してきました。資本の側は非常に密接な協力関係を築いてきています。すでに大コンツェルン間では、共同研究とか共同経営、さらには戦略的な同盟や共同での教育などをしてきています。こういう中で国境を超えた企業合併が増大しています。日本企業とヨーロッパ企業との協力もおきています。これに対して労働組合側の対応ははるかに遅れており、これを克服する方法をとらなくてはなりません。

《Q2》 商工中金という政府系の金融機関（銀行）で働いています。現在、銀行の賃金水準が高いので低くすべきだということがジャーナリズムでいわれています。以前、臨調行革の時に商工中金でも3年間賃上げがなかったことがありますが、その時には「公務員はあまり働かなくて高賃金である」という世論を使ったの攻撃がなされました。そのため「ベースアップなし」という提案がなされた時も、労働者の大した反対がなかったという経緯があります。そこで、質問の第一は、世論を使ってのこうした攻撃がドイツでもあるかどうかということです。第二に、日本では銀行労働者の場合、過大なノルマを達成するためにサービス残業が行われていますが、ドイツではホワイトカラーに対してノルマがあるのかなのか、またノルマがある場合には、それが達成できないときはどうなるのか。

《A》 難しい問題にお答えします。例をあげます。今年ドイツでは公務員部門で大きなストライキがありました。なぜならば、ドイツ統一のコストがかかったということで、旧西独部で働いている国家公務員の賃上げは少なくなければならないという攻撃がかかったからでした。争いの中で国家や経営者や使用者団体は、

解雇はしないが生産性が低いといったような宣伝をしました。ドイツでもこうした宣伝がおこなわれます。公務交通運輸労働組合（ÖTV）が、こうした政府のやり方に対して大きな闘争を組織しました。旧西独部で起こっていることです。これに対して公務交通運輸労働組合は正しい回答を与えました。つまり、もし国家や経営者が生産性が低いと言うのであれば具体的に例をあげよ、公務労働者はゴミの収集とか病院から出た物の処理とか、企業がおこなうべき前提条件になることをやっている、このことを理解しないならばえらいことが起きる、と言ったわけです。こうした闘いを通じて公務労働者を他の労働者から分断しようとする攻撃を阻止しました。また、1年～9ヵ月前に銀行労働者がストライキを行いました。こういう闘争は3、4年前には考えられなかったことです。鉄道や造船、ゴミ収集の労働者のストライキはありましたが、銀行労働者のストライキは従来ありませんでした。しかし、銀行労働者がストライキを行い、自己の立場を宣伝して住民もこれに注目する事態になりました。これは金融機関でも長期紛争が起こった場合、住民に訴えて自己防衛をする事が可能だということを示しました。

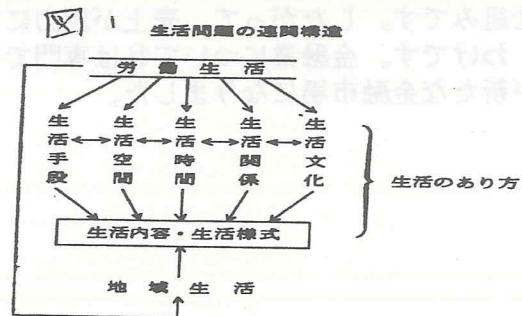
2つ目の質問についてです。法律上の問題はヴァースナー先生が答える問題です。ドイツでも、金融保険業でノルマを課せられることがあります。そうはいってもドイツではノルマの達成ができなかったために解雇されるということはありません。解雇については労使共同決定事項に属します。問題は保険とか銀行とかの金融サービス業で、法的機関が確立できていない場合です。そういうところでは、それぞれが独立した経営者のように、自分で多く稼ごうとする事が起こるわけです。これまで、貨物などの運輸業でそういう傾向が強まっていました。ここでは、能率給（業績給）ですから、売上が少ないと手取り（給与）も少なくなる仕組みです。したがって、売上が圧力になってどうしても長時間労働になっていくわけです。金融業について私は専門ではありませんが、ドイツ統一で1700万人が新たな金融市場になりました。

日本労働者の労働と社会生活

長沢孝司（日本福祉大学教授）

昨日ヴァースナー教授は、共通性もあるが違いの方が大きいと言われましたが全く同感であります。なるほど日本にも、労使協議制度や労使紛争を調停するための労働委員会の制度はあります。しかし、日本の労使協議制は、その内容が主に労組執行部が経営者の生産計画を聞く場であり、組合は若干の要望を述べるにとどまっています。あらためて日本に較べてドイツの労働者の権利の大きさを痛感しております。

さて、昨今わが国では、生活の問題についての関心が非常に高まっております。これは80年代の末から始まりました。こんにち、この関心の中身は私どもの生活をトータルなライフとして、すなわち労働と生活を統一してみろという点にあります。そしてその場合、労働と生活を時間によって結びつけてみるという点にあります。こうした発想の重要性を、日本の労働者にひろく知らせるキッカケの一つとなったのは、埼玉大学の暉峻教授の著作でありまして、彼女はこの著作において、ドイツにおける労働時間の短さと社会保障の充実が、市民の豊かな生活に結びついていることを生き生きとレポートしました。同じ頃から日本人の過労死に象徴される過重な労働に対する批判と反省の声が高まりました。それが今回のブームの背景となっています。そこでこんにち、日本では労働と生活をトータルにとらえることが非常に重要となっています。それは組合運動の実践においても、学問のレベルにおいても言えることであります。この統一的な把握について私はさしあたり図1のように整理をしています。こまかい説明は省略いたしますが、私が強調しておきたいことは、われわれの過重な労働は、生活時間を圧迫しているだけでなく、家族における人間関係を貧しくし、文化を貧しくしているということでもあります。過重な労働を改善するという課題は、そういう重要な位置をしめております。そこで最初に労働をめぐる今日の状況を報告いたします。



まず労働時間の問題です。我が国の労働時間が80年代において減らなかった原因は残業が増大したこと、特にそれが大企業で増大したことにあります。かつて我が国では大企業より小企業において労働時間が長かったのですが、今日の特徴は大企業の方が長くなっている点にあります。つけ加えれば我が国の労働者の労働時間は、この労働省の統計より実際には長くなっております。なぜならこの統計には、約450万人のパートタイマーが含まれています。もっと重要なことは、信じられないことですが残業代が払われていない残業がかなり存在することです。労働省による調査でさえ約35%の労働者が残業代が規程通りに払われていないと答えています。もちろんこれらは労働時間の統計には含まれていません。

こうした長時間労働が生まれる原因の一つは、わが国労働組合の規制力の弱さにあります。たとえば春の賃金交渉の過程において時間短縮問題が取上げられなかった企業は53%であります。組合の無い企業では言うまでもありません。しかも、労働協約において残業代についての規定が無い企業が半数にも達しております。こうした長い労働時間を形の上で減らすために、1988年に労働基準法が改正されました。それは、国内世論に応えるという面もありましたが、それ以上に海外からの批判をかわすためでありました。この改正のポイントは、労働時間の規制の単位を一日から一週間に変えたことにあります。それによって一週間40時間を超えなければ一日当たりの時間は10時間を限度に自由に設定できるという点にあります。この方針にそって労働省は、フレックスタイム制や変形労働時間制へと誘導いたしました。それが財界の要求であったことは言うまでもありません。その結果、労働者は賃金の少くない部分を占めていた残業代が減りました。残業代は中堅労働者の賃金の約15%を占めていて、これが無いと生活は苦しい訳であります。またそれは、労働者の変則的な生活の増大に結びついております。

日本の労働は時間が長いだけではありません。労働の密度が高いという特徴もっています。これは、労働者の数を抑えて好景気に対応してきた当然の結果であります。労働者数を増やさず、生産増大に対応するというわが国資本の強い衝動こそ、たえざる組織改革と流通革新の原動力でありました。トヨタ生産方式もその産物であります。この労働密度の高さに加えて、労働の内容がアトランダムであります。つまり一人で多様な労働をこなさなければなりません。もともとわが国の労働は、労働者の職務の範囲が明確でなく、たえず隣の労働者の仕事をカバーするという特徴もっています。それが、わが国資本の強さの一つと言われてきました。そこへ労働者数の少ないことが重なって、労働内容はいっそう系統性の無いものになっています。こういう労働は、労働者の疲労と疎外感をますます高めています。当然の結果として肉体的、精神的疲労が増大しています。半数近い労働者がこの数年間に労働がタイトになったと言っています。ストレスを感じている労働者も増大しています。過労死の不安を感じている労働者は、60%にもなっています。ところが、過労死として労働災害の認定がされた件数は、申請件数の10%にも満たないのが現実です。過労死こそ日本の労働者の不幸の象徴であります。名古屋で夫が過労死した妻たちが、最近グループを作り本を出版して運動に立ち上がっております。

次に、生活時間の近年の変化を見てみます。国営テレビNHKの調査によれば、長時間労働に圧迫されて国民の睡眠時間が減っております。労働時間が11時間を超えると睡眠時間は減少いたしますが、11時間を超える労働者はホワイトカラーや交通労働者には少なくありません。深夜に起きている人、働いている人も着実に増えています。変則勤務の拡大が原因の一つであります。長時間労働は家族関係の困難化の原因にもなっています。調査によれば、19時以後に帰宅する労働者は夫婦の対話に支障がでます。わが国の根強い夫婦間の分業も夫の長時間労働が基本的な原因であって、たんなる文化的伝統によるものではありません。

三つ目に家計の問題をとりあげます。80年代に、労働者の家計は大きくゆとりを失いました。これは、税金や社会保障費、公共料金、教育費などの高騰が原因です。政府がサッチャーやレーガンと同じ政策をとってきた結果であります。そして将来の不安にかられて貯金、貯蓄と生命保険の比率を高め、それが家計をさらにゆとりのないものにしています。収入のうち貯蓄にまわす額の比率は20%を超えます。これを日本人の勤勉さの表現だという人がありますが、実は生活の不安による自己防衛にすぎないことは、多くの調査によってすでに証明されております。さらに80年代は、所得の格差が非常に大きくなった期間でもあります。低い所得の人々の生活は一層困難になっています。たとえば、都市の中心部で一人暮らししている老人などの生活が、深刻になっています。彼らは、もともと低賃金の労働者でありまして、ほとんど蓄えをもっていません。静かなところへ移ることもできません。深刻な社会問題の一つであります。

さて、そういう状況下で日本の労働者の意識は、いまどうなっているのでしょうか。日本の労働者は、企業忠誠心が旺盛で喜んで働いていると思われがちです。しかし、事実は全く逆であります。国際比較調査をみますと、職場の不満が極めて高くなっています。また職場に定着したいという意識も極めて弱いものです。もちろん移動できる条件が乏しく、また移動しても賃金などはたいてい下がりますから、実際にはあまり動きません。それにもかかわらず、日本の労働者が、外国からは勤勉に見えるのは、仕事に対して強い脅迫観念を抱いているからであります。たとえば、失敗したら許されない、あるいは、休んだら他人に迷惑をかける、ということです。これは、上から管理が強化された結果にすぎません。「じっと耐えよ、そのうちいいこともある」と自分に言い聞かせながら働いているのであります。

それではなぜこういう労働の実態が生まれるのでしょうか。その間に答えようとするとき、われわれは当然のことながら日本的労資関係の問題に行き着くのであります。そこで、私に与えられたテーマではありませんが、これについて若干コメントを加えたいと思います。

まず、日本的労資関係を日本の文化的伝統、とくに日本の伝統的な家制度から説明する議論がしばしばあります。しかし、これは本質を見誤らせるものであります。ヴァースナー教授にも多少の誤解があるように見受けられます。日本特有の労務管理を、封建時代の延長線だけでとらえるのは、やはり無理があります。すでにいく人かの研究者が明らかにしているように、日本的労資関係は、独占資本主義の確立の過程において、基幹労働者を企業に定着させることそのことによって、労働運動の高揚に対抗するために資本が生み出した独特の管理方式であります。その手段の一つとして文化的伝統も利用されました。日本的労資関係は、戦前にその原型が形成され、戦後に再建されて確立したものと考えられます。しかし先に述べたその本質は、戦前から今日まで基本的には変わっていないと思われます。そこでわれわれは、日本的労資関係の本質を正確にとらえるために、それを成立させてきた条件を明らかにしておく必要があります。以下に述べることに、私の新しい発見が含まれているわけではありませんが、日本的労資関係を語ると

きに、忘れてはならない点であります。それは以下の4つの点です。

その第一は、終身雇用、年功序列のコースにのっている労働者は、大企業において、学歴が比較的高い男子労働者であり、労働者全体のせいぜい20%だということです。日本の労資関係は、それ以外の中小企業労働者、低い学歴の労働者、女子労働者、これらの下位群の犠牲に支えられてきたわけです。日本的労資関係とは、そういう全体の姿をさすわけであります。

第二に、国家による公的規制の弱さであります。先に述べた不利な労働者の権利が法律で擁護されなかったことがこうした格差を温存させました。この格差を、温存し利用するために、日本政府は、しばしばこの日本の特殊性を口実にILO条約の批准もサボタージュしてきました。

第三に、社会保障のたち遅れという条件です。社会保障の貧困が、大企業労働者の企業内福利における特権をつくりだし、大企業への従属を温存させました。そのことを示す典型が給与住宅であります。

第四に、労働組合の右傾化が、日本的労資関係の条件となりました。組合が右傾化して労働者が共同の力で改善する道を失ったとき、終身雇用によって安心を、年功序列によって平等な処遇を得るほか道はありません。こういうわけで日本の労資関係は、結局労働者に対する差別と無権利、そして労働者同志の競争によって支えられてきたわけであります。日本の労働者の運動は、この日本的労資関係との闘いを視野に入れて遂行することがいよいよ重要になっています。

《参加者の意見》

《A》 結論で労働組合の右傾化という要因をあげられました。私も賛成ですが、これだけではドイツの先生方にはわからないと思います。その背景に精神的、肉体的に拷問にも似た暴力があり、民主主義的発言者を、いわば暴力的に封じ込めている、そのための組織であるインフォーマル組織が職場にひろげられ、これによって労働組合が右傾化されてきたのです。日常生活全体にもそういう網の目がはりめぐらされており、たとえば町の交通安全運動などは警察が市民を掌握する体制であり、青少年育成委員会という組織を通じ、子どもを守るという名目で警察が町のすみずみまで目を光らせる体制ができています。町の中に警察国家体制が作られつつあり、これを基礎に職場のインフォーマル組織ができ、労働組合の右傾化が進み、連合の結成に至ったと思います。

《B》 昨日、ドイツでは、従業員代表委員会の委員の選出に対して会社側の介入がないのかという質問をしました。これに対する回答に自分としてはまだ十分納得できていません。きょう日本的労資関係の話を聞きましたが、いま職場の中の職能等級制度は、第二段階の再改訂が行われています。これは、日本的労資関係と関係があると私は思っています。昨日、私の所属する労組は労資協調の組合であると言いましたが、ドイツの方にはわかりにくかったと思います。日本の労働組合は労資協調ではなく、会社の組織の一部が労働組合です。こういう状態に

トヨタをはじめ大企業の労働組合がなっています。ドイツの方は信じられないと思いますが、組合の役員選挙を非常に制限し、事実上対立候補が出られないようにしています。この状態が日本的労資関係の現在をつくってきています。この点について討論をしていただきたい。

《C》 私は日本の労資関係の話しがとても参考になりました。日本的労資関係を家制度からみるのは本質を見誤るといわれました。ヴァースナー教授の話では、日本では封建的社会関係から直接に高度資本主義社会になって封建政治特有の考え方、市民的啓蒙や政治的自由主義、個人主義の時代が存在しなかったことと関係があると言われましたが私は同感です。自分の職場が日常的に憲法の存在しない、民主主義的な要素がほとんど無い職場で働いていますと、こういう状態が許されていることは、一人一人のなかに個人主義が全く無いか、対等平等の人間関係を要求しない、個人が確立していないともいえます。それを許しているのが教育だと思います。こういう職場では個人の問題、労資協調の組合も労働者に受入れられてしまいます。日本人のなかに民主主義が定着していないのではないかと思います。これは家制度と共通制があるのではないかと思います。先生の考えをお聞きしたい。

《D》 先生がまとめて大企業の給与住宅をいわれましたが、これには二面性があると思います。社宅のなかで育つ時期は、青年時代から中年時代のいわゆる極めて人間形成に重要な時期です。しかし社宅の中では、ゆたかな人間性はありません。社宅を出ると会社が安く斡旋します。これは社宅の延長として一つの疎荒地になります。こういう中で、地域になじめない、片輪の人間が大企業の中でどんどん育てられて、これが今の政治支配に利用されています。われわれの考えていることよりもはるかに進んでいると思います。

《E》 連合路線が行き詰っているなかで、連合の役員も行き詰まりをとりつこうと非常な努力をしています。たとえば、産業政策だとか福祉ビジョンがあります。私は鉄鋼労連と新日鉄労連の大会を傍聴してきましたが、その大会のなかで、たとえば「創造的で魅力ある人と企業の共同に向けて」というものを新日鉄労連が作っています。これを読むと、われわれも積極的に取上げられる部分があります。こうしたものを見ても、彼らは矛盾にぶちあたっていると同時に、さらに支配を巧妙にする手立てをしています。今後、要求を実現するためには、われわれがこういう部分との闘いも進めていかなければならないと思います。

トヨタ生産方式と「労使関係」

猿田正機（中京大学助教授）

トヨタ生産方式が世界中にひろがっています。国内でも各産業の中で行われ、

まさに日本的システムとなっています。国際的にも呼び方も、たとえばリーン生産方式あるいはジャスト・イン・タイム方式とか・・・まさに世界的にトヨタシステムは、いろんな意味で学者の中で、現実の工場、企業の中でも学ばれ取入れられる状況にあります。

トヨタシステムは、特にアメリカのテーラーシステムあるいはフォードシステムに代わる新しいシステムであるという議論があります。私はトヨタシステムとはいったい何なのか、その結果どういうことが職場でおき、労働者にどういう影響があり、それがどういう「労使関係」のもとで生じているかを明らかにします。

トヨタ生産方式の主たる目的は、基本的にはコストの削減、そのために無駄を徹底的に排除することです。この場合、無駄の排除とは在庫を無くす、あるいは労働力を徹底的に削減することです。これにより資本回転率を高め利益の拡大をはかることです。トヨタでは、コスト削減という概念は一般の企業で考えられている広い概念、それは製造原価だけでなく、販売一般管理費、キャピタルコストを含め徹底的に節約しています。広いコスト削減です。コスト削減の重要な手段が在庫の削減です。在庫を減らす努力を通じて改善をする、あるいは在庫を減らしてなにか問題が起きたらそれを改善する。これを通して製造原価を引き下げるといえるものです。コスト削減の副次的な目標として考えられることが3つあります。一つは、数量管理です。決められた数をきっちと作る数量管理。もう一つは、品質をきっちと保証する品質管理。三つ目は、私はいつも批判しているのですが、人間性の尊重ということをあげています。この3つを副次目標として主目的であるコスト削減を達成するというのがトヨタの考え方であります。

コスト低減の手段として最も追求されているのがJIT、有名なジャスト・イン・タイム方式です。必要なものを必要な量だけ、必要なときにつくる、あるいは必要なときに届ける。それを徹底的に追求することによってコストを削減しています。その手段として使われているのが「かんばん」です。これはジャスト・イン・タイム方式あるいは「かんばん」方式とも言われますが、これを実現するうえで重要なのは生産の平準化です。生産にバラツキがあると、このジャスト・イン・タイムはスムーズにいきません。トヨタ生産方式の基礎は、生産の平準化であるといえます。平準化はたんなる在庫の問題だけでなく、労働力を有効に使い、設備を有効に使う上でも欠かせない重要な手段になっています。平準化を達成したなかで製品の多様性、多品種少量生産という現在の要請に応える場合に、汎用性の機械を自己流に一部手直しして特殊な生産工程を作り上げるのがトヨタのやり方です。平準化されたジャスト・イン・タイム方式の生産工程ができると、生産調整をどうするかといえば、ロットをできるだけ小さくし、ロットサイズを変えないで、ロットサイクルを調整することによって生産を調整し、需要の増減にスムーズに対応します。こうして多種多様な需要に応え、それもタイムリーに迅速に応えるためには、「かんばん」により生産地で加工し、入構するまでの時間をできるだけ短縮する努力が、トヨタにとって非常に重要な課題になります。いわゆる生産リードタイムの短縮です。生産リードタイムを短縮する必要があると、一つの方法はできるだけ小ロットにし、極端には1個ずつできるくらい

の生産をすることです。もう一つは、小ロットに伴う段取り替え時間を極端に短縮することです。この段取り替え時間は1954年頃までは2～3時間くらいかかっていましたが、55年から64年までに15分、70年以降は3分以内という数字になっています。トヨタ生産方式では、生産をスムーズにするために、機械のレイアウトを変え、生産の流れを変えています。機械のレイアウトを変えることにより、ある1人の労働者が、たとえば3台の機械を使うことができるようになります。いくつかの種類の機械を受け持つことを多工程持ち、または多能工とも言っています。トヨタの中では多工程持ちが常態的に出現することになります。労働者は多工程持ち生産ラインで、自分が受け持っている工程を決められた時間のなかで終わることを義務づけられています。

機械のレイアウトで典型的な例はU字型ラインです。このように機械のレイアウトを変え、多能工の受持を変え、市場の需要動向にあわせて必要に応じて何でも生産できる生産ラインを作るのがトヨタの原則的な考え方です。生産の必要に応じて自由に何でも生産できるラインをトヨタでは少人化、俗に人間「かんばん」方式と言っています。ギリギリの人員で生産している訳ですが、生産の必要数の変化が生じた場合、一部工程のストップあるいは残業によって処理しています。改善によって処理する場合も含まれます。

ここで強調したいことは、トヨタにおける標準作業は、一つの職務、仕事をどうやるかということではなく、多能工として複数の異なった機械をどのように扱って、一作業者がどう処理するかという、一連の各種作業手順をしめすものととらえた方がよいということです。この標準作業がいろいろな労働者に表として渡されていますが、基本的には、標準作業組合わせ表と、もう一つ標準作業表があり、標準作業表の中にサイクルタイムと作業の順序、あるいは仕掛品の標準手持ちが明示されています。そのなかにサイクルタイムが書かれていますが、それは一ヶ月の必要生産量を一ヶ月の稼働日数で割って一日当たりの必要生産量をだし、さらに一日の総稼働時間で割って、ひとつのサイクルタイムをだしています。かくして標準作業をいろいろ組合わせることにより、1台の生産に必要なすべての作業がサイクルタイム内に完了します。これを作業の標準化と呼んでいます。標準化とはサイクルタイム内にできるように組合わせを行い、一連の仕事がこの様なかたちでされています。製品が100%欠陥のないものをつくるために、トヨタでは、「自動化」、つまりオートメーションでなくてセルフメーション（自動的に不良品が出た場合防止できるシステム）を機械のなかに組込んでいます。

このトヨタシステムを効率的に実行するために重視されるのが改善活動、改善提案です。これがトヨタ生産方式の中核的要因であると位置づけられています。トヨタのねらいは、会社の資料によれば、創意工夫活動あるいは小集団活動を通じて変化に柔軟に適應するような数量管理が可能になること、また、機械故障の再発防止ができるような品質管理が改善提案で可能になること、提案することによって従業員が生産関係に参加し、人間性尊重が可能になること、公式にはこう言っています。

改善提案の進展状況、プロセスを歴史的、時間的に整理すると3つになります。

第一段階は、現場小集団による自発的改善、現場改善で強い現場をつくることがトヨタの改善の第一段階です。第二段階は、サイマルティニヤス・エンジニアリングというI E関係者や技術者をまきこんだ、工程のある部品改善に技術者をまきこんだ改善を進めています。第三段階は、製品設計を含んだ改善です。製品から、工程から、現場から、高い品質の安い原価で短い納期の製品を設計段階から作る、これがトヨタ方式です。以上述べてきたような、改善や技術的工夫が現場の作業員、さらに製品、生産技術者あるいは下請労働者を含めた協力のもとで進めることがトヨタ方式の特徴といえます。

トヨタ生産方式が労働者あるいは下請企業、下請労働者にどういう影響を与えているかについて述べます。トヨタ生産方式を支えているのは、労務管理、下請管理であります。たとえば労務管理は、世界的に言われている雇用・労働時間のフレキシビリティを高め、賃金面では、能力主義管理と抑圧的支配体制をつくることによってその生産方式をささえています。このもとで非常に苛酷な影響が労働者と下請労働者にあらわれています。

第一は、労働時間が、トヨタ生産方式のもとでは非常に不規則な、所定の時間には終わらない、必ず残業になる、休日出勤がある、そういうシステムであります。第二は、機械の配置をかえたり、標準作業をかえることによって、どういう状況になっても、生産高が落ちてても上がっても高密度労働はかわらないという生産体制にあります。第三は、オン・ザ・ジョブ・トレーニング＝OJTやローテーションによって多能工化がはかられ、多工程持ちがやられています。これは世界的に研究者の議論があるところですが、多能工化やいろんなものを受け持たされることによる労働強化が深刻になっています。

第四は、QCサークル、改善提案が非常に重要であると述べましたが、創意工夫、目で見える管理による改善、そのことによる日常的な緊張感、精神面での動員体制と余裕の阻止という状況が労働者のなかに生じざるを得ないシステムであるといえます。第五は、重要な点ですが、チーム制（グループ制）の助け合いが多能工化とからみ、これを利用することによって負担が増大する労働者がいます。たとえば、班長、組長がラインに入って助ける、馴れない人がくると大変な負担を負う、こういう助け合いという美名のなかで負担の増大につながっています。第六は、トヨタシステムを支えるものとして、インフォーマル諸活動（人間関係諸活動）が大変重視されています。トヨタオリンピックとか、駅伝大会とかにより人間関係が大変重視されています。それは労働者個々人の生活、家庭における自由なふれあいをなくしています。第七点は、トヨタでは集団主義が大変重視され個性とか、個人主義の否定、異質性の排除が基本の路線としてあります。とくに外国人労働者は、現在直接には34人位しかいませんが、これらの人は技術者で現場には一人もいないと思います。トヨタの場合、外国人労働者は下請を通じて間接的に利用しています。こうした管理がされるのは、トヨタ生産方式が、ジャスト・イン・タイム方式のために、どこか1ヵ所が止っても工程全体がストップせざるを得ないシステムのためであります。労働者にかつてな行為や自主的な行為をさせないことにつながっています。それが労務管理におけるイデオロギー

教育や「労使一体」的労働組合の育成、インフォーマル組織の育成につながっています。

次に、下請企業および下請労働者への負担の転化についてふれてみたいと思います。まず、下請企業についてです。「かんばん」方式、JITシステムのもとで下請企業は在庫を持たないことになっていますが、一定の在庫を確保している下請企業がかなりあります。こうして下請企業への負担の転化がなされています。さらに、車の売れ行きが鈍ると、不況宣伝とか非常事態宣言を名目に合理化をはかり、とくに下請に対しては単価の切り下げを1年間に数度も行なうことが時々起こっています。例として、大企業である川崎製鉄にたいしても、トヨタの発注イコール契約ではなく、発注品が引き取られてはじめて契約で金を出すというものです。実際には発注品を作っても、使われるのは8割とかで使われない物があります。トヨタの負担がいろんなかたちで下請やディーラーなどに転嫁されています。

次に下請企業労働者への影響について1点だけ指摘しておきます。とくに低賃金・長時間・高密度労働の下請企業労働者の利用についてです。労働時間についてわれわれは何度か調査してきています。長いところで2700時間～3000時間という数字もでています。平均的にみても2400時間～2500時間です。トヨタでも2300時間です。ドイツからみて800時間、極端にいうと1000時間くらい長いのではないかと思います。研究者もこういう認識を持つ人が多くいます。

最近では、売れ行きの関係もあって仕事がほとんどなくなっています。そのしわよせをうけている中小企業や労働者ももちろんいます。労働時間をみると、過労死問題を専門に取り組んでいる川本さんによれば、過労死する人はだいたい3000時間くらい働いているということです。彼は、学者に対して「何故あなたがたは労働省の統計を使うのか」「あれをそのまま使ったのでは決して正しくない」と警告しています。この意見に対して私は同感です。たしかに労働時間は、労働省の数字よりははるかに長い、とくに拘束時間やサービス労働を含めればはるかに長いと断言できます。

このようなトヨタ生産方式、あるいはトヨタ的労務管理を支えている労働組合の態度、性格について要点だけ述べます。トヨタの場合には「労使宣言」があって、労働組合の基本的な態度は、生産性向上に協力するというものです。したがって生産のやり方とか技術導入にたいして労働組合が規制することは全くありません。トヨタは、80年代以降とくにME化やロボットの導入と平行してトヨタ生産方式の編成替えをしてその徹底化をはかりました。このとき需要変動に伴う生産負荷の増減にたいして、少人化ラインをつくるとか、計画的ジョブローテーションを徹底するなどを通じて多能工化をはかるといったように、応・受援体制をより定着化させてきています。つまり雇用のフレキシビリティを、MEの導入やトヨタ生産方式の再編成とからめて徹底してきているといえます。

これにたいしてトヨタ労働組合は、どういう対応をとっているかといえば、たとえばこういう事例があります。「労働指数や形態が変わるということで柔軟に対

応できる意識の養成をしなければならない」というのがトヨタの組合の方針であります。会社のMEあるいは生産方式の変化に対して、側面から協力することが組合の役割となっています。

トヨタ労働組合の性格を知る上で、われわれがおこなったトヨタを含めた大企業の労働組合の役員選挙の実態調査があります。これだけ話しても1時間はかかります。トヨタ系労組では70年代後半までに、組合役員選挙制度の非民主的な改悪がなされました。たとえば、トヨタやアイシン精機にみられるように推薦制です。アイシン精機では支部役員50名以上、執行委員30名以上、評議委員10名以上の推薦人が必要です。推薦人になった人を徹底的に攻撃して、推薦人から引きずり降ろす攻撃をしています。また日本電装では、執行部推薦の候補者以外は立候補できないことから、会社側でなければ立候補できない組合もあります。このように推薦制あるいは連記制の非民主的な制度、選挙活動の制限、特定候補への投票の強制、開票の非公開によってトヨタの労働組合の役員選挙は、労働者の目からベールに包まれた闇のなかの選挙となっています。

このような「労使関係」は、トヨタ生産方式＝「かんばん」方式、ジャスト・イン・タイムをスムーズに動かす上で、不可欠の要因になっています。会社と組合が一体となって役員選挙を行い、それで生まれた労働組合はまさに「労使一体」です。わたしは資本従属的労資関係と本に書きましたが、資本隷属的労働組合と表現するのが正確です。

あと二点ほど述べさせていただきます。私はトヨタを考える場合、地域と家庭を考えなければならないという視点を持っています。私が注目しているのは子どもの教育です。子どもの教育は、愛知の場合10数年前から全国的に有名な管理教育が行われています。管理教育を私なりに一言でいうと、子どもは学校で長い時間拘束されて、同質的な集団主義的競争教育がおこなわれているということです。ですからたとえば、子どもは7時に学校へ行き、日没前に帰るといったような11～12時間の拘束がおこなわれています。こうした場合には、子どもを学校に預けたままで、教育は学校にまかせることになり、そこで子どもは集団的教育や思想を身につけることになります。一方、父親は会社に行って長時間働き、妻は空いた時間にパートで働くといった構造になっています。私はこれを家庭の空洞化とよんでいます。家族と一緒にいる時間が非常に少なくなっています。

もう一つは、豊田市と刈谷市で結婚したくてもできない人が5000人近くいるということを、世界的に知っていただかなければなりません。最後に、トヨタとその経営システムを考える場合に、そこで働く労働者の生活と実態を正確に認識して議論する必要があります。ますます国際化がすすむ中で、正確な事実の理解が大事になってきています。ヘーゼラー先生が「一国で解決しない問題がますます増えている」と言われましたが、わたしもそう思います。事実の確認と同時に国際的な共同研究が必要になっている時代であります。

われわれはどのように生活し労働しようとするのか？

――西独部の近代的生産における労働と技術の概観

Heinz Brauer／ハインツ・ブラウアー

もくじ

はじめに

失業と不安定な雇用関係

企業・事業所の構造

ドイツの自動車企業の例にみる集団労働

模範的工場－未来の工場構想か？

近代的工場における人間の位置

ドイツにおける日本的生産モデル？

エコロジーと職場－われわれはどのように生活し労働しようとするのか？

<はじめに>

ドイツにおける最近10年の「労働と技術」についての議論を考察すると、広範な産業労働の変化があちこちで起こっているのが目につきます。例えばドイツの産業社会学者フォルスト・ケルンとミヒャエル・シューマンはこの点に関連して次のようにのべています。「分業の終えんと新しい生産概念の影響下で、工業生産の主要部分における発展はここに行き着くであろう。実際に資本主義的合理化の総過程における一つの新しい特徴・・・」（1984年、318ページ）。

労働組織の模範としての「テーラー方式」は限界に突き当たったといわれています。財貨の大量生産モデルとしての「フォード方式」も時代遅れになっています。これに代わるパラディグマ（典型）転換の必要が叫ばれています。完全自動・無人工場に代わって人間の労働力が、経営者の関心の的となっています。より全面的な職務課題をとともなう職場「仕事のありかた」の導入がいられています。労働組合の70年代、80年代からの、集団労働の要求も満たされるかにみえます。〔例えば〕メルセデス、オペル、フォルクスワーゲンは集団労働の導入あるいは試行を発表しています。

80年代に、技術が職場の働く人間にとって代わるといわれたのが、今や再び、人間が中心に立っているかにみえます。

こうした議論には、企業と社会における深刻な変化がともなっています。それは、長期化する大量失業と不安定な労働関係、企業・職場の再組織、技術のガムシャラな導入、さらに、生産と生産物そのものに関連した様々なエコロジー上の問題です。

<失業と不安定な雇用関係>

ドイツ連邦共和国の労働市場の動向を賃金労働者の視点から考察する場合、とくに二つの問題があります。一方では、何十万人もが職につけない状態が過去20

年近くも、ドイツ社会の固定的構成部分になってきたこと！ しかも、こうした状態になんらかの根本的変化がおこる見込みはない、おそらく、近い将来においても完全雇用はないということ！

他方では、長期化する大量失業を背景にして短期雇用契約、合法、非合法の派遣労働、偽装自営、家内労働などの不安定な就労形態が広がっています。

連邦共和国では――他の工業国でと同じように――一定規模の新規採用をもたらすような景気上昇はみえていません。それどころか、鉄鋼・造船危機の後、例えば、雇用に大きな比重を占める自動車産業が人員削減をしています。「密かな人員削減」や早期退職・年金受給、または両者の併用による雇用削減あるいは人減らしが予告されています。メルセデス、オペル、フォルクスワーゲンといった自動車コンツェルンは何万人もの雇用削減を発表しています。自動車産業その他の産業部門では、さらなる合理化の波が表面化しつつあります。”lean production（スリムな生産）”が、それを指す新しい流行語になっています(Womack とくに1991)。その背後には、人員を極度に削減する意図が隠されているのです！

過去10年間、強力に拡大し、新しい雇用領域も生まれたコンピューター産業においてさえ、多くの変化が起こりつつあります。企業閉鎖、ガムシャラな合理化、人員削減といったことが帰結の二、三の例です。

<企業・事業所の構造>

「複合的生産体制における人間の役割はルネッサンスを経験しつつある。」

(Warnecke/Hüser 1992. 17ページ)

同時的資本集中にともなってドイツにおける企業の構造転換への傾向がみられるという想定によって、企業寄りの学者や顧問の叙述の長たらしい説明は基礎づけられています。近い将来の工場・企業モデルについてよくあげられる概念は「工場内工場」、「フラクタル〔不規則な断片←幾何学・次元分裂図形〕」、「モジュール〔ユニット〕」、「小型艦編隊」、「プロフィット・センター〔利益センター〕」、「コスト・センター」「生産分団化」といったものです。これらの概念に共通するのは、同時により包括的な生産結合体の一部をなす、小生産単位の形成です。これらのコンセプトは従来は、モデルとしての性格をもつとみられ、企業での実地への転換は大部分、実行不能でした。今や自動車産業の新しい戦略計画書や業務報告、その他の資料のなかに、また、この数週間の自動車産業の労働組合との話し合いからさえ、企業の構造転換の一端がのぞいています。こうした傾向がもし確定されるなら、それは労働組合・従業員代表委員会活動にとって深刻な結果をもたらすでしょう。小企業ほどの大きさをもつ、企業の各部分では〔労働者の〕利益代表機構を築きあげ、維持するうえでの問題が生じるでしょう。

経営者は同時に、労働組合の影響力を減退させ、個人および事業所のレベルで労働者と直接取引しようとしています。ドイツ企業が投資する場合――最近、BMWが米国でしたように――なんとかして、米国の自動車労働者の労働組合UAWを

職場から遠ざけようとしているのが目につきます。ドイツでの同様の試みは、I Gメタル（金属産業労働組合）の強さの故に、これまで失敗しています。しかし、微妙な問題をかかえる、職員分野、小・中企業の領域、また労働者派遣会社で、さらに労働組合の対失業者活動で弱さがみられます。

労働組合の討論や労働組合に近い学者たちの視野のなかでは、長期化する大量失業、労働の多面利用化、ドイツにおける貧困、福祉破壊、あるいは労働協約自治への絶えざる攻撃といったテーマはあまりとりあげられず、C I M（コンピューター統合生産）は失敗するか、労働する人間が「ルネッサンス」を経験しつつあるか、といった可能性としての「分業の終えん」についての議論がなされています。「新しい労働組織」との関連では、「新しい指導モデル」、「リーン・プロダクション」や集団労働についての議論がみられます。「技術中心の」から「人間中心の生産構想」へのまわれ右が起こっているかにみえます。「Lean Production--Schlanke Produktion」会議の共同主催者ウド・クリツケ氏はこの問題を、次のようにとりあげています。

「1992年の年の言葉はすでに” Lean” あるいは” schlank [スリムな] ” と決まっている。

M I T [マサチューセッツ工科大学] 研究のドイツ語訳にともなって、生産構想をめぐる討論において一つの革命があった。それに [討論における革命] に生産における革命が続くか否かはまだ未定である。

二、三の流行雑誌のなかの説明では、この革命を推し量ることはほとんどできない。1991年、1992年の降板者はC I Mであり、1991年、1992年の登板者は『リーン・プロダクション』だと思われる。

『C I Mはメガ・アウト [巨大な去りゆく者] であり』、『リーン』は明らかに『メガ・イン [巨大新来者] 』だ！」 (Klitzke 1992. 11ページ)

経営者も、労働する人間は技術によってとって代われず、労働する人間との慎重なつきあいが必要とされる、ということを理解しているかにみえます。現代技術のシンボルとしてのC I Mはしたがって「メガ・アウト」であり、「リーン・プロダクション」の構成部分としての「集団労働」は「メガ・イン」なのでしょうか？

最近のコンピューター技術と情報・通信テクノロジーがーその欠陥にもかかわらずー分権的生産単位の、同時に管理された集団労働の前提であることを、確証してみたいと思います。

集団労働は企業の包括的な合理化戦略の一部であり、隠れた資源を開発する試みです。

<ドイツの自動車企業の例にみる集団労働>

ヒエラルヒー（職階）の平準化、生産 [の場] への責任の移転、生産における労働者のより強力な、直接の「参加」を想定した、企業の見解表明が増えています。

す。また、これに関連して集団労働の採用も行われています。

集団労働が経営者によってどう理解されているか、戦略全体のなかにどう組み込まれているか、自動車企業を例に概観してみましょう。

ある部内用戦略文書のなかで集団労働の規定が行われています。そのなかでは、集団労働の支配的な考え方が批判されています。つまり、集団労働は、労働者、職制、従業員代表委員会といったところで、合理化契機としてよりも人間化契機として理解されているが、チーム労働における合理化契機は、現存する潜在能力を徹底利用するための「肉と血」に転じなければならない、というのです。ここには、K P Vプロセス（継続的改善過程〔改善運動〕）の持ち込みやコスト意識の形成がみられます。組織再編との関連では、生産本位に――結果に独自責任をおって――、コスト一目瞭然で、自己管理で労働する小さい、見通しのきく、独立した単位の形成もいわれています。この生産単位はより大きな責任を負います。同時に企業全体での管理・行政的業務〔直接生産部門以外の部門〕は最小限化されます。

「プロフィット・センター」、「コスト・センター」といったより小さな単位への移行とならんで、自社完成度のいっそうの縮減が計画されています。その結果が外部委託や部品の外注の増加となっています。両措置とも労働者の削減をもたらします。労働者への合理化圧力は、恒常的な外注の驚異によって高まります。こうした圧力は集団労働あるいは、チーム労働に影響をもたらします。同時に、無欠点仕上げの取り組み〔いわゆるZ D運動〕による恒常的改善過程への強制があります。

<模範的工場―未来の工場構想か？>

小生産単位の形成は、企業よりの学者、顧問らによって、何年も前から推奨されてきています。例えば、ドゥルッカー（1991年）は、将来の工場モデルを、多くの自己責任、自己管理のユニットからなる「小艦隊」として〔次のように〕描いています。「各ユニットは〔実際の〕艦隊単位のように、全体の動きの中での、また他のユニットに対する自己の位置を考慮にいれての作戦能力を備えたものとなる」（Drucker 1991, 14ページ）。

フラウンホフ生産技術・オートメーション研究所（シュトゥットガルト）のヴァルネケ所長も同様に、より小さい単位の形成を支持して以下のように主張しています。「このフラクタルの課題解決に必要な情報連絡が直接、個々のフラクタルの内部で処理されるような、できるだけ小さくて敏速な制御系がつくられるべきである。労働者、経営資金といった形の必要な機能が当然、割り当てられる。このような機構は『工場内工場』とも名付けられた」（Warnecke 1992, 62ページ）（注1）

（注1）フラクタルな工場というものを、ヴァルネケとヒューザーは「自律的に行動する〔単位〕、自己の目標達成という意味において相似している単位、つまりフラクタルから成り立っており、かつダイナミックな組織構造によって生氣に満ちた有機体を形成する開かれたシステム」と理解

している。(WarneckeとHüser 1992年、29ページ)

数学〔幾何学〕から生まれたフラクタルというモデルが近代的な工場構造の説明にとって意味があるか否かは、ここでは問題ではない。この関連において重要なのは小さくて、自律的な制御系への方向付けである。問題は労働集団へと同様、小工場へ転用できるモデルだということである。

ところで、自己管理の「工場内工場」は電算機による情報・通信システム、および人間労働力の新しい評価、という二つの重要な前提条件をもつ(同上)。

＜近代的工場における人間の位置＞

ヴァルネケによれば、「将来の組織構成では、・・・労働者の10%のみが、その完全な職務能力を発揮する」(同上)。個人ではなく集団の業績が評価されるようになれば、この割合は、むしろ上昇します。こうした関連で、職階構造や労働組織の形態は変化します。

「指導原理は将来、職階構造や指示権限というよりは、該当する労働者および領域間の協力関係に向けられる。

こうして、限定的自律権限をもつ、反応が敏速で、活発な単位が生まれる。労働集団、生産分団などは、企業内外の激しく変化する諸条件に、はるかにうまく対応できるし、同時に生産体制の顧客・売れ行き本位の対応を助けられる」(Warnecke /Hüser 1992.18ページ)

ヴァルネケとヒューザーによれば、人類は複合的生産システムにおいて、ルネッサンスを経験しつつあります(Warnecke /Hüser 1992.17ページ)。働く人間を「障害要因として排除する」という構想は、高度に自動化された設備での経験にもとづいて、失敗したものと評価されています。それにかわって、高度の職業資格を備えた、強い意欲をもった専門的労働者が配置されねばなりません。意欲は内的・外的契機によって高められねばなりません。両氏は外的契機としては、金銭的魅力、外的労働条件、指導テクニク、「ヒューマン・リレーションズ」、圧力などをあげています。内的契機には、総合性、要請される内容の多面性、相互に影響を与えあえる可能性、自律性、学習の可能性などを数えています。

(Warnecke /Hüser 1992.17～18ページ参照)

ドゥルッカー、ヴァルネケ、ヒューザー、ヴィルトマン(1989年および1992年)のコンセプトに共通の指標は、密接な生産結合体に統合された小規模で独立した単位の形成です。二、三の自動車大企業の内部文書のなかで小ユニットに類する単位の形成がうたわれています。その場合、チーム労働は将来の工場モデルのはるかに包括的な要素となっています。

人減らしとコスト引き下げのためのその他の合理化手段として、企業あるいは事業所そのものの産業分野外への分離があります。自社完成度を縮減するという

目的で、企業は事業の一部を外部に移しています。発注は――例えば、自動車産業の場合――下請け企業のピラミッドに何重にも依存している部品業者にだされます。こうした連鎖の末端には、合法、非合法の派遣労働者、短期雇用契約のパートタイム労働者、偽装自営業者、家内労働者などとして働いている求職者達があります。労働組合が比較的良好に組織されている自動車産業では、比較的、賃金が高い一方、労働組合があまり組織されていない中小企業では、労働者への賃金原資は、より僅少になっています。したがって、〔中小企業での〕労組職場委員や従業員代表委員会の交渉可能性も、より小さいものになっています。

しばしば、従業員代表委員会がそもそも存在しないのです。自社完成度の縮減とそれと結合した中小企業への外注化によって、従来、比較的が強かった、大企業における〔労働者の〕利益代表制の弱体化傾向がみられます。こうした動向の一例として、ここにオペル・ボッフム工場の座席生産のNAUE-JCH社（ボッフム）への外注化があります。NAUEの労働者たちは、オペル・ボッフムのための座席を「集団労働」で生産しています。座席の納品はジャストインタイムで行われています。賃金支払いは、繊維産業の労働協約に則って行われています。外注化によって賃金は大幅に押し下げられました。労働者の分断化と平行して資本の集中が進んでいます。つまり、NAUE社は、ゼネラルモーターの姉妹会社です。

(Bierwirth / Rode 1992 を参照)

ここで問題なのは、個々のケースではなく、事業の一部の外部への移転、外部の会社からの受け入れ、（あるいはこの両方の併用）が、メルセデス、あるいはフォルクスワーゲンなどの内部文書に、今後の企業戦略としてうたわれていることです。事業の各部分の、経済的意味で、見通しのきく単位へのユニット化は、賃金労働者の同時的分節化および社会的〔労働条件その他の面での〕ふるい分けと結合しています。

長期化する失業はこうして、（今のところ？）職についている労働者の労働条件と職場の確保、企業と社会における従来の労働組合要求闘争の実現力に深刻な影響を及ぼしています。

<ドイツにおける日本的生産モデル？>

日本経済の成功の理由について、ドイツでは多年来、議論されています。例えば、ウルリッヒ・ユルゲンスは、日本的生産モデルに二つの中心的要素をみています。一つはチームであり、二番目は継続的改善活動です（Jürgens 1992, 26ページ参照）。チーム労働の構成部分として、ユルゲンスは工程組織、職階制、個人査定システムの三つの要素を分析しています。

工程組織では、すべての手順が、ジャストインタイムで密接にかみあっています。JIT構想は、絶対に、材料・人員の予備を予定してないので、恒常的な工程圧力という形で個々人の慢性的過重負担をもたらします。

チーム内の精巧に組み立てられた職階をつうじて、可能なかぎり緩衝器の少ない、欠点のない流れ作業形式の生産が行われます。すべての決定は任命された職制が行うのです！

第三の指標としてユルゲンスは個人査定システムをあげています。中心的評価基準は、改善運動への参加と集団協調行動性です（Jürgens 1992. 28～29ページ参照）。

ドイツのそして米国の経営者も、日本的モデルをとりいれようとしています。80年代の始めには、ジャストインタイム原理に沿った事業所間にまたがる組織である品質管理サークルの導入が、生産性の優位確保のための最初の試みでした。この戦略がチームあるいは集団と「継続的改善過程」（KVP）手法の導入によって補完されます。そのつぎの指標は自社完成度縮減です。ユニット的展開、生産分団化、流れの最大限効率化（Wildemann 1989. 54ページ、1992. 59ページ）——分散配備されたコンピューターと電子データ伝達網を利用して——と結合して、各要素が平行して展開、完成させられ、ジャストインタイムで結集されます。これらのコンピューター制御の、全過程のユニット化——市場研究から生産計画をへて、製造、組立、最後に販売に到るまで——が資本に、多面的な分節化や非常に弾力的な組織形態を可能にしています。その際、工場のいっそうの自動化への努力が、「生産分団化のもとでの情報・物流本位の設備の連結によって高められます。」（Wildemann 1992. 60ページ）

どのようにして、技術と労働組織の統合が労働集団における労働条件に影響を及ぼしうるのか、マンフレート・ムスターの報告が明らかにしています。

「組立職場島〔孤立・隔離された現場〕や組立ボックス〔組立現場〕作業に労働負荷が割合に少ないことを期待していた人は、いずれは、がっかりしたり、あるいはアタマにきた労働者らとの話し合いを通じて、シフト（出番）の後、以前よりも今の方がクタクタになるということを聞かされない訳にはいかなかった。・・・経営データ処理ネットワークは、企業の時間効率化担当者や計画立案者に長らく、便利なデータベースを提供してきた。彼らはそれを使って、十分な正確さで、時間・生産量ノルマを立案し、そうしたノルマで労働者は均等で高い作業速度で追いまくられる。・・・

車体組立仕上工程のケーブルセット組み込みと中央固定装置の組み込み職場での調査によって、従業員代表委員会はベルトコンベアー組立での負荷状況と車体内組立での負荷状況を比較し、止まっている車体の脇で作業するか、中で作業するかの可能性以外はみるべき改善は行われていなかったということを発見した。車体内作業では、「一緒に働く」工員（男女）達が様々な組立作業を交互交代しながらやることを殆ど完全に断念せざるをえないほど時間的圧迫が大きかった。」（Muster 1990, 117～118ページ、ゴチックは引用者）

集団労働やチーム労働についての経営者の構想は人間労働のいっそうの搾取を目標としている。集団とかチームというものは恒久的なコスト引き下げと生産性上昇の原則に完全に隷属させられます。集団やチームの参加は継続的な改善制度に制限されます。つまりいいかえれば、集団やチームはその能率を絶えず上昇させ、自ら合理化をすることを強制されています。それをしない場合には、集団やチームは解体されます。この種の労働組織にあっては、参加労働者たちは競争に

負けないよう、自ら進んでテーラー式の労働細分化の方法に逃げ込みます。

「チーム構想を前もって決められた計画値の達成に適用すると、『前チーム時代』から目をつむっていてもできたような部分的な職務以上のものを身につけるだけの時間がないので、労働者たちはテーラー式への一種の逃避でもって応える。チーム構想は全くのところ、強制的な統合戦略をつうじて、一人当たり生産性の向上を図ろうとするものだ。こうした試みは能率諸基準の具体化への労働者たちの民主主義的参加に信頼をおくものではなく、経営目標の達成について労働者たちに責任をもたせることに頼ろうとするものである。休息時間や規則で定められた休憩時間のような団体協定的労働諸条件が『持続的な経営資金活用』と僅かな緩衝手段といった条件下で召し上げられ、時間管理が目標管理にとって代わられる。」(Muster 1990, 122ページ. ゴチックは引用者)

集団間、工場間等の競争が強制され、労働者と従業員代表委員会は生産性データで責め立てられる。マンフレート・ムスターと同様、ペーター・ケルンも経営者による集団労働の今日の実践を全面的に批判的にみています。

「コスト・センターという形での集団労働コンセプトも状況への無言の強制を補強する一方法である。各单位組織があたかも小企業のように運営される。各单位は市場におけると同様に価格を払ってやりとりしなければならない。これらの単位は外部の同業者の後塵を拝さねばならない場合もある。こうして、世界市場での競争圧力が最下部にまで伝達されるのである。集団は今や、最低コストへの圧迫をうける。製造するか買入で賄うかの二者択一、商店〔工場〕閉鎖の脅しが、ダモクレスの剣のように集団と姉妹企業の上を揺れ動く。こうして『コスト意識』が培養され、企業内の各部分間、労働集団間での競争があらわれる。」(Kern 1991, 770ページ)

集団労働のこうした枠組みは、まさにかつての集団出来高制を想起させるものです。オットー・パウアーは、集団労働をめぐる今日の議論との関連で非常に時宜にかなっているように見える、流れ作業と集団出来高制の結合について書いています。

「ベルトコンベアーが使われない流れ作業も、しばしば集団出来高制と結合される。もし流れ作業の列内の一人の労働者が作業タクトを守れない場合、その列内の後の全労働者がもの〔加工対象物〕を待たなければならない。そこで列全体を集団出来高制で結合すれば、各人全員が、そうした作業の中断を避けることに関心をもつ。こうして、各人全員が作業タクトを厳格に守るように配慮するようになる。」(Bauer 1931, 114ページ)

集団はここでは、集団内部で競争を激化させるために形成されます。集団出来高制の「最も洗練された訓練」として、パウアーはツリンの靴工場の基本方針を観察しています。

「工場は250の作業場所に分けられている。各作業場所は加工材料とすべての

補助材料を・・・企業内の購入部、あるいは、その前段で加工対象物を作った作業場所から、企業が決めた価格で買わなければならない、その生産物をさらに加工する次の作業場所に売らなければならない。」(Bauer 1931, 115ページ)

集団出来高は作業場所別に損益計算され、週毎に掲示によって労働者に知らされる。こうしたことをつうじて労働者は、最高度の労働強化と資材の節約へと駆り立てられる。(Bauer 1931, 115～116ページを参照)

オットー・バウアーの集団出来高制の分析は集団労働の諸形態を想起させるだけでなくジャストインタイムやゼロ・ストップ〔緩衝装置の作動ゼロ〕の掛け声の下で、今日、とくに、自動車産業で議論されている〔集団出来高制への〕個々の組立作業場所の結合をも想起させます。

絶えざる作業進行圧迫感をもたらすのは、このように、必ずしもタクトを規定するベルトコンベアーやノルマ化された作業分割ではなく、流れ作業形式の労働組織なのです。一企業内の、あるいは企業間のジャストインタイム生産で、非常に多様な技術方式—ベルトコンベアーであれ、組立ボックス、星形組立作業方式、組立作業の島〔作業区画の隔離〕等であれ—がこのような労働組織で連結されるということがおわかりでしょう。決定的なのはむしろ、作業区間間の緩衝装置の削減なのです。ベルトコンベアーがない、あるいは組立ボックス、組立作業の島が存在しないということは、必ずしも人間らしい労働が行われていることの表現ではなく、また、テーラー方式やフォード方式からの脱却の表現でさえないのです。現在の諸条件の下では、分業の縮減あるいは総合的な職務さえ、それが開始されるや、すぐに境界に突き当たってしまいます。

必要なことはしたがって、これらの傾向の究極化〔結果の見えるところまで行き着かせること〕であり、例えば、プロフィット・センターとしての集団労働の形成を回避するために、集団労働の二律背反性を主題としてとりあげることです。なぜなら、協業の諸形態の促進は、同時に新たな境界—とくに集団間の—が克服されない限り、労働者が自らを全体労働者として理解し、組織することを学ぶには、不十分だからです。今日の集団労働の開始点には、企業間の境界〔隔離〕が同一企業労働者内部の各集団の隔離によって補強されるという危険が必ず存在するからです。

<エコロジーと職場—われわれはどのように生活し労働しようとするのか？>

絶え間ない合理化、そこから生じる人べらしと並んで、エコロジー的破壊が、生産と生産物に関連した深刻な教訓をひきだすことを求めています。

人類と環境を危険にさらす生産方法や商品は、代替、最小限度への制限、場合によってはそうした物全体が放棄されねばならないのです！ さもなければ、私たちは自らの生活の基盤を相変わらず破壊し続けるのです！ ここでは、オゾン層破壊、われわれの(?)地球の温暖化、酸性雨、生物種の絶滅、放射能と化学物質による汚染、遺伝子操作がキーワードとしてあげられるでしょう。

私たちは日々、こうした非合理的な生産方法に悩まされています。生産工程お

よび生産物の一部が有害であることが実証されています。同時に私達は生活するために賃労働関係に入らなければなりません。それにもかかわらず、ますます多くの人々に対して、賃労働の機会が拒否されています。

私達はディレンマのなかにいます。考えうる、そしておそらくエコロジー的理由からも必然的帰結は――例えば、自動車産業に関していえば――生産の制限でしょう。雇用の削減が、今日の労働時間政策の下ではその帰結となるでしょう。そうした労働・生産方法は健康的に、安全に、そして食料、住居、人格的發展の条件に十分配慮して、生活したいという要求と明白に矛盾しています。

失業、貧困化、生活の基礎条件の破壊、富の不平等な分配といった様々な分野の問題に直面したなかで、そこから、次のような根本的問題を提起しなければなりません。われわれはどのように生活しようとするのか？ われわれはどのように労働しなければならないのか、またしようとするのか？ どのようにしたら、すべての人々に十分で安全な生計を可能にできるのか？ どのようにしたら、労働の成果は公平に分配できるのか？ どの生産物と生産方法が私達の生活の基礎条件の保持と両立するのか？ どのように仕事は分配されるべきなのか？

(宮前忠夫・訳)

【質疑応答】

《Q1》 ベンツやフォルクス・ワーゲンで失業問題があるということでしたが、日本の自動車会社との競争の関連で質問します。たとえば、これまでドイツの自動車会社は、高級化志向で日本との競争は関係ないと言われていたのが、トヨタが高級車を作るなかで驚異を感じ、ジャスト・イン・タイムなども導入しなければ、幾つかの自動車会社は潰れるだろうと言われるようになっていますが、そのような切迫した状況になっているのかどうかお聞かせください。

《A》 ドイツの自動車産業には大きな問題があります。とくにメルセデス・ベンツは、いままで車種では190型と500型の2つが高級車でしたが問題を抱えています。それは、従業員代表委員会が言うには、このような車は昔のように高級なものではないということです。おそらく私が思うに、ドイツだけが常に良質あるいは高級のもの作っているのではなく、他の国も高級な車を作れるようになってきています。個人的な意見ですが、国際的な側面では、たくさんの国で良質の車を作れるようになっていくのに、どうしてドイツが常に最良、最高でなければならないのかという問題だと思います。他の面からみても、他の国、他の人々がそういうことができるようになるのは、自分たちの生活状況を良くし、生活のあり方を変化させるために車をつくるからです。もう一つドイツでは、ドイツの車の値段が高いと言われています。ドイツと関係の深いマサチューセッツ工科大

学との共同で、日本よりも安い有利な値段で生産する方法を常に研究しています。

《Q2》 日本の労働時間の長さが、驚異になっていることに関してはどうでしょうか。

《A》 当然ながら労働力の使用ということからいえばあります。機械的に長時間労働が高生産性ということにはなりません。私は10日以来日本に来ていて、九州の日産工場にいき、野村先生や自動車総連とも話してきました。そこから、日本的生産コンセプトは、今後、発展する上で大きな困難を抱えている、人間がすいつくされてしまっている、ジャスト・イン・タイムはこれ以上改善の余地がなくなっている、生産過程において大きな障害が生じているのではないかと、もっとスピードアップするためのロボットとか、新しい技術の導入にはお金がかかる、自動車企業の将来は不安定である、日本の自動車産業の未来には非常に大きな不安定要因がある、と思うようになっていきます。

ドイツでは、リーン生産方式とか、ジャスト・イン・タイムのトヨタから学んでやろうとしています。ところが経験とか目標設定に違いがあります。日本で限界にきているのに、いまさらドイツに持ち込まなければならないのかと言う激しい議論があります。国際的に非常に興味深い問題です。日本の労働者や経営者はどういうふうにみているのでしょうか。

《Q3》 マイスターの話がありました。ドイツの労働関係を理解する上で大変重要な意味と要素を占めていると思います。近年の合理化、例えばリーン生産方式の導入が、マイスターの地位や権限にどういう影響があるのか、考えを聞かせて下さい。

《A》 緊張感のある質問です。企業の中でマイスターは伝統的に強固な地位を築いています。彼らは専門職としての3年間の職業教育を受けています。それプラス他コースの教育も受けて、マイスターとしての職業資格を取っています。マイスターは系統的な職業教育を受けて、多面的な職務にこたえられる人です。だから普通の労働者と経営者とのあいだのような人です。

ところが、こうした高度な職階を無くしていこうという考えが、集団（チーム）労働の中でおきています。集団労働はグループのメンバーが自発的に労働する構造になっています。そこへ伝統的なマイスターが仕事を持ち込むとどうなるか、マイスター自身が知っています。だから職務の変更には反対しています。近代的な生産コンセプトを導入する工場にとっては、マイスターは原則的に余分なものになっています。集団労働とマイスター制度が結合可能かどうか、職階を撤廃するのか、またはマイスターのような多くの人に責任を持つ別の職階をつくるのか、という議論があります。新しい工場をつくる時は簡単ですが、会社が拡大していく中で、従来のものと新しいものとを結びつけることは困難があります。決まった目標に対して、新しい労働力を投入して、新しい管理体制を作る、そういう

近代化にとってマイスター制度はブレーキになっています。

《Q4》 200万あるいは100万人の失業者は、どういう生活をしているのか、社会保障を含めて聞かせてください。また、日本では自動車の環境問題が取り組まれています、ドイツでは環境問題よりもリサイクルの問題に熱心だと聞きましたが、実状はどうなっていますか。

《A》 環境問題からお答えします。たしかにリサイクルの問題が議論されています。私の個人的な意見は、どちらも十分とは言えません。注意を喚起しますが、1トンの自動車を作るのに25トンの材料を消費します。こういう自動車を部分的にリサイクルできたとしても、生産するために資源とエネルギーの消費があります。ドイツで使い切れなくなってくる。自動車が高速で走り、一旦事故が起これば100台の追突が起きるようなことになる。あまり死人がでないと云うのは全くの偶然です。それでもドイツでリサイクルが取り組まれているのが世界的にも注目されています。どこの国でもードイツも、日本もー非常に大きな自動車の過密状態があります。

失業者の問題です。失業者の財政は、労働者、職員が賃金の一部を連邦雇用公社に掛け金として出し、そこから失業者は手当を受けています。この場合、いろいろ考えなければならない問題があります。結婚している失業者は税引き後賃金の83%を受取ります。単純な答え方にします。大ざっぱにいて1年目は賃金の半分、その後は下がり、失業手当が切れた場合、社会扶助（生活保護）を受けます。ただ、手当を貰ったところで金額的に足りるわけではありません。食事、住居、衣服を買わなくてはなりません。以上が個人的側面です。社会的な側面は、100万以上の人たちに手当を払うことによる財源の問題があります。ヘーゼラーさんが昨日報告しましたが、非常に劇的な旧東ドイツでの事態の展開、こういう状況では支出は基本的には賄いきれません。失業手当が支払われることが具体的にどういう意義があるのか、別の職業、職を多くの人に分ける問題などを考え直さなくてはなりません。

<参考文献>

Literatur:

- Bauer, Otto (1931): Kapitalismus und Sozialismus nach dem Weltkrieg. Erster Band: Rationalisierung - Fehlrationalisierung, Büchergilde Gutenberg, Berlin.
- Bierwirth, Waltraud/Rode, Jörg (1992): Opel plant den Super-Kahlschlag, in: Metall Nr. 10, 15. Mai 1992, S. 14 - 15.
- Drucker, Peter F. (1991): So funktioniert die Fabrik von morgen, in: Harvard-Manager, 13. Jahrgang, S. 9 - 17.
- Jürgens, Ulrich (1992): Lean Production in Japan: Mythos und Realität. In: Hans-Böckler-Stiftung, "Lean Production - Schlanke Produktion. Neues Produktionskonzept humanerer Arbeit?", Düsseldorf, S. 25 - 34.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München.
- Kern, Peter (1991): Der stumme Zwang der Verhältnisse - Gruppendynamisch durchgestylt. In: Die Mitbestimmung Nr. 11/12 1991, S. 768 - 771).
- Klitzke, Udo (1992): "Lean Production: Neues Produktionskonzept für humanere Arbeit?" In: HBS: Lean Production - Schlanke Produktion. Neues Produktionskonzept humanerer Arbeit? Tagungsband vom 22./23. Januar in Düsseldorf zu Lean Production, Düsseldorf, S. 11 - 13.
- Muster, Manfred (1990): Team oder Gruppe? Zum Stand der Sprachverwirrung über die "Gruppenarbeit". In: Manfred Muster/Udo Richter (Hrsg.): Mit Vollgas in den Stau. Automobilproduktion, Unternehmensstrategien und die Perspektiven eines ökologischen Verkehrssystems, Hamburg, S. 108 - 127.
- Warnecke, Hans-Jürgen (1992): Die fraktale Fabrik. Effiziente Kommunikation für die Produktion von morgen. In: Springer Magazin, Festzeitschrift "Springer 150 for Science", Springer Verlag, Berlin-Heidelberg-..., S. 56 - 62.
- Warnecke, Hans-Jürgen / Hüser, Manfred (1992): Lean Production - eine kritische Würdigung. In: Angewandte Arbeitswissenschaft Nr. 131, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (IfaA), Köln, S. 1 - 26.
- Wildemann, Horst (1989): "Fertigungsorganisation. 1. Fabrik in der Fabrik durch Fertigungssegmentierung". In: Horst Wildemann (Hrsg.), "Fabrikplanung. Neue Wege - aufgezeigt von Experten aus Wissenschaft und Praxis", Frankfurter Zeitung - Blick durch die Wirtschaft, Frankfurt, S. 15 - 77.
- Wildemann, Horst (1992): "Lean Management: Strategien zur Realisierung schlanker Strukturen in der Produktion". In: Hans-Böckler-Stiftung, "Lean Production - Schlanke Produktion. Neues Produktionskonzept humanerer Arbeit?", Düsseldorf, S. 53 - 67.
- Womack, James P./Daniel T. Jones/Daniel Roos (1991): Die zweite Revolution in der Automobilindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus den Massachusetts Institute of Technology, Frankfurt/New York.

【パネル・ディスカッション】

パネリスト

ドイツ側：ヴァースナー（ブレーメン大学教授）

ミューラー（ブレーメン大学教授）

ヘーゼラー博士（ブレーメン大学）

ブラウアー研究員（労働・政治アカデミー）

日本側：山田信也（名古屋大学医学部教授）

猿田正機（中京大学助教授）

長沢孝司（日本福祉大学教授）

浅生卯一（愛知労働問題研究所所員）

コーディネイター：大木一訓（日本福祉大学教授）

《大木》 いまから率直な意見交換をしたいと思いますが、はじめにお断りしておきますが、昨日いらい沢山の質問がよせられて、整理を試みてきていますが、とても、すべてについて意見交換あるいは質疑応答をやるわけにはいきません。質問を出された方で、のこる方が相当いると思いますが御容赦下さい。

最初にドイツの先生方から、日本の報告者とみなさんに質問とコメントをいただきますが、ミューラーさんについては御紹介をしていませんので、最初にミューラー先生からご自分のお仕事にもふれながら、感想やご意見を発言していただきます。

《ミューラー》 わたしは労働医学を専門にしています。ブレーメン大学の健康労働社会医学の副長を務めています。わたしは医学と社会学を専攻してきて、いまは労働医学をやっています。大学で仕事をしながらブレーメン空港で労働医療を担当しています。73年に大学を卒業しましたが、そのときドイツには労働医学の専攻はありませんでした。医学部の学生として早くから、どうして多くの労働者が病気になったり、健康の障害を持っているにも関わらず、社会的な問題にならないのかと関心を持っていました。いま考えれば、資本主義社会の矛盾のあらわれだと思います。工業国は、おおくの利潤を資本家にもたらしめています。一部の人々が大きな富を手にいれる一方で、多くの労働者の生活や健康が危険にさらされています。人間だけでなく、資源消費の多くの問題、またブラウアーさんが話したように環境の問題が大きくなっています。

わたしが最初に関心を持ったのは、医学部で健康の問題や労働環境の問題にどう対応していくかということでした。この問題を取り組んで、大きな注目をあびるようになりましたが、やはりこの問題にはタブーがあります。もう一面では、社会全体、企業、労働組合、国家機関がどう対応するかという問題があります。わたしは、社会制度や社会的計画がバランスのとれた社会をどう作っていくのか興味があります。日本でも深刻な問題があるということを知りました。長沢先生の報告で、東京都の世論調査で多くの人々が過労死の不安を感じていること、猿

田先生の話で、トヨタシステムによって、物を作るために人間が適応させられる体制の諸問題があることがわかりました。

わたしの質問は、今の日本の諸結果、高い生産性、長寿、企業の仕組、エコロジーの問題などが、どういう制度のなかで生まれ、どういう制度がバランスをとっていけるものなのかということです。こういう実態について学者や医者、どう取り組み発表しているかという質問です。

《大木》ご質問については後ほど答えていただくことにして、ヴァースナー先生から感想など含めて質問をお願いします。

《ヴァースナー》猿田先生と長沢先生とみなさんに質問があります。はじめに討論についての関心を話します。この討論が非常に高い水準で内容豊かに行われていることに感謝すると共に感想を述べます。猿田さん、長沢さんの報告を通じて、わたしは労使関係や経済の仕組みについて、日本の実情と特殊性をよく知ることができました。ここで得たこと、深めたことをドイツに持ち帰って公表したいと思います。

新しくいろんな知識を得ましたが、もう一つ申し上げたいと思います。トヨタの例は、たんにトヨタだけでなく工業の発達した日本における労使関係の、日本全体を象徴する問題だと思います。長時間労働だけでなく、いろいろ報告されましたが、これは確かに典型的であり労使関係、労働の実態は日本の典型といえると思います。全労連のニューズレターを読んで、全労連が活動計画に労働時間短縮を取上げていることを知りました。わたしの関心は、具体的に日本の労働組合が時短にどのように取り組もうとしているのかということです。私の考えでは、この問題に取り組むにあたって大きな問題は、日本の労働組合の組織形態にあるのではないかと思います。ドイツにいても経済危機の克服が叫ばれる中で、労働時間の短縮に取り組んで、非常な困難があっても成果はその一部分であります。日本の労働組合は、大企業を含め中小の企業も、企業内組合で分裂というかバラバラの組合で、しかも政党との関係で政治的傾向をそれぞれもっています。

そこで、わたしの質問の第一は、日本の労働組合が政治的な分断状態の克服、産業別の労働組合、部門別の労働組合つまり単一労働組合の形成に向かって、どうやって克服しようとしているのか。2番目の質問は、そういう努力、闘いをし、どういう成果がえられる見通し持っているかということです。

《大木》大変難しい質問ですが、これは全労連から西村さんも参加していただいていますので、のちほどお答えいただきたいと思います。続いてヘーゼラー先生よろしくおねがいします。

《ヘーゼラー》長沢さん、猿田さんの話を伺い、考え方、その背景、新しい知識といったことで日本について非常に多くの成果を得ることができました。そこで短い質問とコメントをいたします。

最初の問題は労働時間の問題です。労働時間を国際的に比較する場合に、何時間1年間に働くかということだけでなく、どれだけ長く機械が動いているかも大切です。ドイツではこの10年、20年をみれば確かに現場の労働時間は減ってきています。労働者の労働時間は減っていますが、機械の稼働時間は増えています。労働者の労働時間と工場の機械の稼働時間とが切り離されてきています。そういう機械の稼働時間で国際比較をすれば、日本とドイツや他の国との差はそんなに多くはありません。

2番目は、印象的なことですが、長沢さんのおっしゃったことで、長時間労働や残業の原因の一つに労働組合の規制力の弱さをあげられました。そのなかでサービス残業があるということですが、ドイツでも大企業で、労働組合や従業員代表委員会の強いところでも残業は増えています。労働者の全部が労働組合に組織されていないという問題があります。残業をやると収入が増えるし、割増賃金があるわけで、これを得たいという人がいれば労働組合も協力しなければなりません。

日本の条件について基本的な注目点を申し上げます。日本では長い間失業率が低いなかで、経営者が有利な立場で労働力の需要を満たしてきています。こういう状態は、本来は労働力市場において労働組合や労働者が強い立場にあるのではないかと思います。わたしの質問は、こういう状況の中でサービス残業を無くして行くことが、どうしたら可能なのか。私が見たところでは心理的、文化的な要因が関係していると思います。労働者はこの事態にどう対応しているのか。

西欧で例をとれば、ドイツとスウェーデンはよく働く国といえると思いますが、そこで労働者の生活要求の大きな変化がおきました。自由時間への要求です。わたしの質問は、いったい日本で収入や雇用の関係で自由時間というものの欲求、要求はあるのかどうなのか。普通ならば多少の収入と住居があれば、自由時間を求める筈だと思うのですが。最後ですが、一般的にヨーロッパでは個人の生活に重点があります。労働組合もこういう個人主義的な傾向を、組合の要求として取上げて行かざるを得ません。フランスでもイギリスでも、労働組合が労働者への信頼を失ってきました。ドイツでもこういう問題がでています。わたしの意見は、労働時間が少なくなれば労働者と労働組合の関係は変わらざるを得ませんが、日本でも将来おなじ問題に直面すると思いますがいかがでしょうか。

《大木》　たくさん質問をだしていただき有難うございました。いずれ先生の方から答えていただきます。引き続きブラウアー先生から、さきほど意見交換になるようなところもありましたが、さらにおっしゃりたいこと、質問等があれば出してください。

《ブラウアー》　さきほど質問をだしましたが、もう3つ質問します。ヘーゼラーさんの質問と関連しますが、日本の労働者はどうして、こういう労働条件に耐えているのかという質問です。2番目は、職場での集団がどういう意義を持っているかです。質問の背景を説明をしておきます。日本の2百～3百年の歴史のな

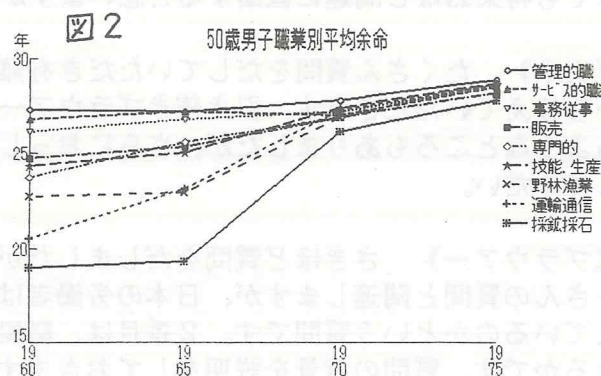
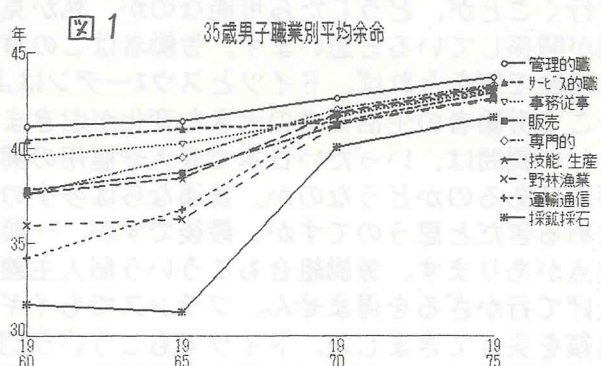
かでの集団と家族制度が、労働条件の形成と結びついていると書かれていました。米の生産のやり方と現在の状況とのあいだに関係があるのではないかと。わたし自身はこれに手がつけられない、助けを借りられない状態なので、この問題の解決にヒントをください。3番目は、あきらかに日本でも女性の社会的地位に変化が起きています。家庭での家族関係にどういう変化がおきているか。妻と夫の関係に摩擦がおきたりしてはいないかどうか。

《大木》 それでは、日本の山田先生、浅生所員からおねがいします。今の質問に答えられるものがありましたら、含めてお願いします。

《山田》 答えは出ないかも知れませんが、疑問を増すばかりかも知れません。私は立場の上ではミュラーさんと同じです。ドイツのブレーメンで5月に打ち合わせを行なったときに、ミュラーさんの存在を知って、同じ立場で話ができる医者がいるということは私にとって大変嬉しいことでした。

いま、お手もとに配った4つの図表は、私とミュラーさんの討論を発展させる目的の一つがあります。2つ目はミュラーさん以外の社会科学の分野の専門家のみなさんに、日本の高度経済成長は、日本の労働者に何をもたらしたかということを考えて頂く材料の提供でもあります。

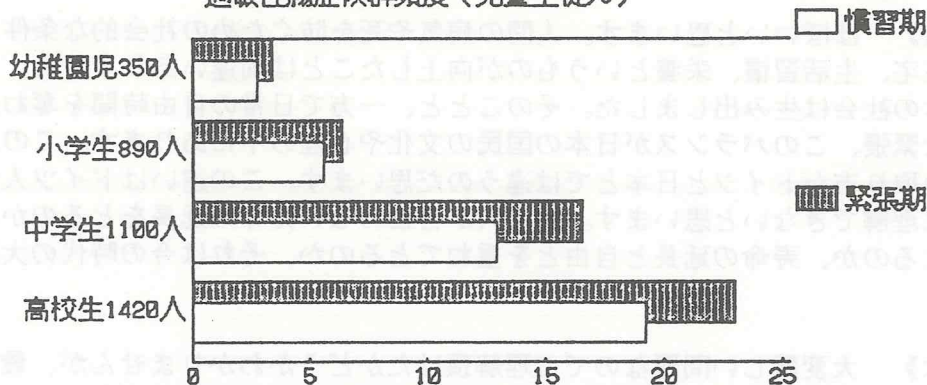
図1と図2は職業別の平均余命の資料です。1965年以前日本には、労働者は職業が違えば余命の長さが違うという状態がありました。ところが1970年以後になると、その間の差が小さくなります。これは、日本社会の生活・労働の上での条件が改善され危険が減少してきたこと、疾病対策がすすんできたことの反映であるといえます。余命の長さの職業別の順番が、少しずつ変化してゆきます。ここには日本の産業構造の変化、それに伴う労働内容の変化などが反映しています。全体としての結果では、日本の働いているみなさんの余命は長くなり、長寿の時代になりました。しかし、その長寿の中に、多くの不安やストレスが存在しています。なかには過労死も存在しています。



それを示す一つの例が図3と図4です。これは、北海道の旭川医科大学の教授が過敏性腸症候群についてまとめた資料です。これは、緊張が強まった時にお腹が痛くなり、苦痛が耐え難かった経験をしたことがあるかという質問をしたときの答えです。上の4つは幼稚園、小学校、中学校、高等学校の学生です。下の5つは、職業をもった人です。白い枠は仕事に慣れた時、黒い枠は緊張が強かった時の腹痛の経験の％です。

図 3

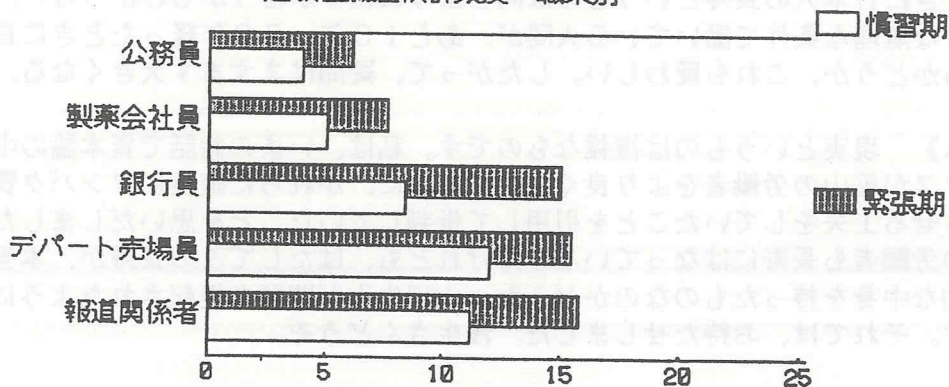
過敏性腸症候群頻度（児童生徒％）



並木.他〈IBS過敏性腸症候群〉p.16,1983.新興医学出版社

図 4

過敏性腸症候群頻度—職業別



並木.他〈IBS過敏性腸症候群〉p.16,1983.新興医学出版社

《大木》 お話の途中ですが、何故日本では一方では長寿がありながら、過労死がたくさん出ているような、両面性がある実態はなんなのかという質問に対するお答えをしていると思いますが、その場合にこういう風に理解してよろしいでしょうか。1965年まで較べて日本の社会の労働内容は、大きな近代化の過程で一方で過去のタイプの大きな労働負荷は減ったのだが、同時にそれに変わって新しい種類の緊張、ストレスを中心とした大きな労働負荷がほとんどすべての職種の労働者の上に覆い被さってきた。怖いのは、知らず知らずの内に過労死に至るような労働をやってしまうという状態に、日本の多くの労働者がおちいつている、という理解でよろしいでしょうか。

《山田》 ほばいいと思います。人間の病氣や死を防ぐための社会的な条件、医療、住宅、生活習慣、栄養というものが向上したことは間違いありません。それを日本の社会は生み出しました。そのことと、一方で日常の自由時間を奪われるような緊張、このバランスが日本の国民の文化や心理の中にあります。このバランスの取り方がドイツと日本とでは違うのだと思います。この違いはドイツ人から見れば理解できないと思います。日本人が自由のない寿命の延長をとるのか、自由をとるのか、寿命の延長と自由とを重ねてとるのか、それは今の時代の大問題です。

《大木》 大変難しい問題なのでご理解頂けたかどうかわかりませんが、最後に山田先生が言われたことは、言いかえると今の日本の労働者の長寿というものは、管理された長寿といってよいと思います。そこをもう少しお願いします。

《山田》 日本の社会全体の良い生活環境が破壊されない、労働者の健康がそこなわれない、そういうような生産の仕組をかりに工夫するとすれば、はたして日本の社会的物質的条件をそのままにしてやっていけるかどうかは非常に疑わしい。そのときに日本人の長寿というものは同じように続くかどうかはわからない。今のような無理な条件で働いている人間が、あと10年、20年経ったときに長生きするかどうか、これも疑わしい。したがって、疑問はますます大きくなる。

《大木》 現実というものは複雑なものです。私は、いまのお話で資本論の中で、マルクスが鉱山の労働者をより良く働かすために、かれらに確実にタンパク質を食べさせる工夫をしていたことを引用して批判していたことを思い出しました。日本の労働者も長寿にはなっているのだけれども、はたしてこの長寿が、本当に人間的な中身を持ったものなのかどうか、山田先生が問題を提起されたように思います。それでは、お待たせしました。浅生さんどうぞ。

《浅生》 ここには日本の生産方式とジャパナイゼーションについての関心をお持ちの方が多いと思います。この問題についてはブラウアさんから話がありました。つまり日本の生産方式が、いまや日本国内において限界に達している。そ

の限界に達している生産方式が、ドイツでこれから本格的に導入されていくような事態になっている。それに非常に強い関心を持っているとブラウアー氏が述べられました。この問題は、いわゆるフレキシビリティーの問題をどういうふうにつかまえるか、という問題と関わっていると思います。したがってフレキシビリティーの問題について話をさせていただきます。

日本のある社会学者は、日本のフレキシビリティーは変化への対応能力であると整理されました。私も基本的には日本のフレキシビリティーは変化に、たとえば生産の変動にいかにかすばやく対応するか、ということの意味していると思います。しかし、この場合の変化というのは長期的な変化、つまり100年とか、200年というような変化ではなくて、短期的、中期的変化を念頭においています。そういうふうにフレキシビリティーをとらえますと、確かに日本の生産方式は長期的には非常に大きな限界があることは明らかであります。しかし、短期的に見るならば日本の生産方式やリーン生産方式が持っている非常に強い競争力、生産性は当面は世界的に拡散する可能性があるといえます。

《大木》 ドイツの先生の質問に報告者をはじめ、お集りのみなさんで知恵をしばって答えたいと思います。最初にこういう質問がでていました。どうして日本の労働者は耐えていられるのか、という問題と、一体日本の労働者は自由時間への要求があるのか、そこには歴史的、文化的要因、心理的要因が関わっているのではなかろうか、という質問についてどう考えるかについて考えてみたいと思います。長沢先生にできるだけ簡略にお願いします。

《長沢》 簡潔に意見を申し上げます。3点のうち3つ目の問題で、ブラウアー氏がなされた質問かと思いますが、日本人の集団主義が働きすぎの原因の一つだと、しばしば云われてきました。それをめぐる日本とドイツの違いが、今日の日本とドイツの違いに結びついている原因の一つであることは明らかであります。違いはつぎの点にあると考えられます。それは、農村の共同体の違いにあります。つまりドイツの農村共同体は、外からの敵との闘いの組織でもありました。したがって、ドイツの農民は非常に結束をしました。連帯もしました。それに対して、日本の農村共同体というのは、上からの支配の単位であり続けたのです。ここに大きな違いがあります。そのことが集団に対するイメージの違いになりました。ドイツでは集団と云えば連帯・共同、日本では上への依存・従属のイメージにつながっています。そしてそのことが、日本人の権利意識の弱さ、民主主義の弱さの原因の一つであると思われる。

《大木》 たしかに歴史的背景があるけれども、それは決して主要な要因でもないければ、今日における大きな問題でもないという主旨だと思います。それでは、自由時間への要求やどうして耐えているのかということについて、ここに生き証人の方がいらっしゃるので、どなたか答えていただけませんか。

《近藤》 住友軽金属で働いている近藤です。自由時間が欲しくないと云われたら、欲しいです。私自身、4年前に軽い心筋梗塞をおこし、それ以後、自由時間の必要性を生活をとおして感じています。以前の生活は、住友の多くの労働者と同じですが、朝7時半から夜の20時30分までと、20時30分から翌朝の7時30分まで、夜通し働き2交代で24時間をつなぐという勤務が行なわれています。私が2交代の勤務をしていた時、毎日毎日が繰り返して、働かなくてはならない使命感でいたような気がします。

病気をして夜勤をやめて、朝8時から4時45分までの昼間の仕事にしています。夕方5時からあとは自由時間ができました。私の家族は家内と2人の娘がいます。昼間の勤務は非常に人間的ですが、私の給料は現在、税込み29万円です。交代勤務をすると14万円プラスされます。この金額は生活にとって、大きな金額であり大変な問題です。したがって家族で、夜勤や残業をすれば14万円多くなるがどう思うかと話をしました。子どもは、やはり病気になったら困るから今のままでいいやと言いました。最近は何のために働いているのかが話し合われるようになりました。

私は、交代勤務の労働者を含めて、恒常的な長時間労働を止めること、過労死を防ぎ、健康と家庭を守る会を2年前につくり、人間らしく生き、人間らしく働くことはどういうことか語り合っています。きょうも7人が参加していますが、昼間の勤務者は参加できますが、交代勤務者は参加できません。長い労働時間から解放されて、はじめて社会活動に参加できるし、生きる喜びが持てることを望ましいことだと思っています。申し忘れましたが、私は家内が働いているから14万円減っても生きておれるのです。

《大木》 実際に職場で具体的な仕事の継続時間はどうなっているのか、その規制はどうなっているのか、機械の稼働時間はどうなっているか含めていただける良いと思います。

《尾崎》 私はトヨタ自動車で働いている尾崎です。元町工場でプレス型を製作しています。トヨタの場合、自由時間についての希望は漠然と持っています。自由時間を積極的に望んでいるかは疑問があります。日本人は、アメリカからの応援者が職場にいますが、彼らのような趣味とか生活がありません。願望としてはあっても積極的な要求は非常に複雑です。労働組合が情報をいっさい流さない中で、自分たちの生活についての展望が見い出せないでいます。会社の都合で自由時間をとるように受け身になっています。自由時間を積極的に望まない一つの理由が賃金です。何故耐えるかとも関連しますが、時短を進めて行くと、賃金の上昇がないと、住宅ローンの支払、子どもの学費、老後に備える問題、これに應えるには今の賃金は不足しております。トヨタでは、夜勤手当、残業手当に頼る割合が、30～40%を占めているのが現実です。このなかで自由な時間を求める、時短を求めることは後に追いやられています。少しでも会社において働いて給料を上げたいという願望との闘いが労働者の心の中にあるのではないかと見てい

ます。

《大木》 これまでの話をまとめますと、永年の長時間労働で、日本の労働者は、自由時間を求める文化的要求自体を抑え込まれてきてしまっている、他方では、低賃金であるために、残業による特別収入を求めざるを得ない、しかし、最近の日本の労働者も、自由時間の大切さを次第に理解するようになり求めており、いろんな運動も起きている、となります。

さきほど、ヘーゼラーさんからの質問で、年間労働時間が長いという話がありましたが、いったい、職場での毎日の労働の継続時間はどうなっているのか、その規制はあるのか、ないのか。それと関連して機械の稼働時間はどうなっているのか、という質問がありました。もう一つは、統計でみると失業率が低い、失業率が低いということは、労働力市場で労働者の立場が非常に有利だということであって、それだけ労働者の過密労働なんかを押し付けることはできにくいのではない、事態は逆なのだけれどもどうなっているのか、という質問がありました。この2つの質問について猿田先生にお答えいたしたいと思います。

《猿田》 稼働時間が日本とドイツで近づいていることは承知しています。最近ではトヨタが3直2交代を導入して稼働時間を延長しています。所定内労働時間を短縮して、残業時間を基本的には増やさない方針をとっています。私は、日独の労働時間を比較する場合に注意しなければならないのは、日本的経営には建前と本音という非常に便利な言葉によって、建前上は何時間といいながら、何分前かに職場にきて準備をしたり、体操をしたり、話し合いをする時間がある。私はこれは労働時間だと思いますが、こういう時間があります。また、昼休み中にQCサークルとか仕事にかかわることをする。これが労働時間に入らない。仕事終了後にも同じことがある。休日出勤などを考慮すると、私はドイツよりも千時間くらい労働時間が長いと思います。表面に見えるよりは、遙かに長い労働時間になっていると認識した方が正解だと思います。

失業率ですが、日本の場合には、パートタイマーとか学生アルバイトとか、時給600円、700円の安い労働力が大量にあります。こういう潜在失業労働力が底辺にあって、いつでも常用と代えようということもある。こういう中では必ずしも失業率が低いことが、労働組合にとって有利にはならない。同時に労働組合が大衆に力をおいていない中で、へんに要求すると経営と対立して浮き上がり、おかしくなってしまう結果となる、と私は認識しています。

《大木》 補足しますと、ヨーロッパの失業統計と較べると日本の失業統計は、完全失業者の規定が極めて厳格で、すこしでも収入のある労働者は数に入れないという、失業者の数を徹底して減らす統計の取り方をしています。こういう点もあることを付け加えておきます。ヴァースナー先生から全労連の時短の方針を読んで感銘したが、日本の組合が時短を実現して行く展望を見出しているのか、具体的にどういう運動を進めているのか。また、先生は、日本の労働組合の組織の

あり方を、根本的に変えなければ成功しないのではないか、というニュアンスの質問がありました。全労連の西村さんがおられますので、全労連の活動を紹介しながらお願いします。

《西村》 政党との関連や企業別の労働組合の組織形態をどうしたらいいのかというテーマは、大変大きな難しい課題なので、ここではお答えしかねます。全労連は、ドイツの労働者の経験からも労働時間の短縮は、ストライキを含む大きな闘争だと十分に認識しております。現在の全労連の組織は、ストライキを打つことができる民間の製造業の労働者の数が、たいへん少ない組織であります。したがって、ストライキを目指しつつも、すぐ行動に入れるようにしなければいけないということで、労働基準法の改正の要求を求めて、国民署名運動をはじめましたが、いつのまにか人間回復署名と名称が変りました。労働者の中で、たくさんの署名を集めて法律をかえる運動を春からスタートしました。署名運動は、7月までの集計で、それぞれの組織がつくった目標の15%とたいへん遅れた状態です。その理由は、一人一人の労働者の中に、労働時間の短縮よりも賃金が欲しいという意識があり、労働者の意識を変えていく運動と平行して進めていくという事情のためと考えています。

しかし、この運動は粘り強く続けて、労働基準法を変えるところまで追求したいと考えています。それに対して政府が機敏な反応をしめして、6月に労働時間の短縮に関する臨時措置法を急遽つくりました。この法律は、私たちの署名運動に水をさす法律で、具体的には経営者の善意に期待して労働時間の短縮を進めるばかりか、労働者の団結権を一部を否認し労働基準法の一部を改悪する内容になっています。

昨年、日立製作所の残業を拒否した解雇が合法であるという判決が、最高裁判所で出されました。この決定が他の事業所でも適用できるような労働基準法の改正が準備されています。包括的合意論で個別の労働者の合意を必要としないという法理論で、残業、配転、出向、長期の残業を拒否した場合、解雇を有効とするものです。これには反対も多く、すぐにはできそうもないために、補完的に女性労働者の残業と休日労働、深夜労働の規制を緩和する法改正が、はやければ1月にも国会に上程されることになっています。

《大木》 最後に代表してヴァースナー先生からコメントをいただきます。日本の生産方式を導入しないで競争力のある産業、経済発展したドイツをどう検討しているかを聞かせていただきたい。

《ヴァースナー》 最後の発言の機会と重要な問題にこたえる機会を与えていただきありがとうございます。大木先生の質問（リーン生産方式）には他の専門の方に答えていただくことにして、2日間の意見をのべます。私の関心は、討論の中で出された基本的な論点、たとえば自由時間と労働時間の関係や自由時間をもとめる要求の強さとその使い方などに関することです。われわれの経験からし

ても、自由時間は要求があれば自然に実現するというものではありません。自由時間を何に使うかは個人個人にまかされる問題です。日本とドイツを比べてみますと、自由時間に関する問題の関心は非常に深いところに起因していると思います。ドイツでも日本とそういう意味では同じだと思いますが、非常に長い時間かかって自由時間への意識が形成されていきました。日本のパチンコ店にはいつもたくさんの人がいますが、この自由時間を全部集めたら相当なものだということがあります。

私も近藤さんと似たような経験をし、手術をしなければならなくなって、そこでいろいろなことを考えました。この経験から、私はあたらしい生活を求めて、それによって生活目標を立て直すことを始めました。近藤さんの話を聞いて非常に印象づけられました。それは病気を契機に生活に区切りをつけ、新たな生活に踏み出したという共通の経験があったからです。だからといって私は、ほかの人達が自分の人生観や生活を切り替える前に、病気にならなければならないなど言うつもりはありません。そういう経験をしなくても自分の人生について考え、それを変えていく可能性はあると思います。

【文書発言】（鈴木富久）

（以下の内容は、パネルディスカッションで時間的制約のために十分に意見を述べるができなかった鈴木氏の発言です。）

討論を重ねてきたが、「日本の労働者がなぜ、このような状態に耐え続けているのか」という、その「従順性」に対するドイツ側からの当然の驚きと疑問は依然として残ったままであると思われる。これを考える際、歴史上のいくつかの基本的な事実についてまず確認しておくべきであろう。ここではそれを4点に絞って述べたあと、若干の問題提起をしたい。

まず第1に、日本の労働者は、歴史的にみていつも今のように「従順」であった、というわけでは決してないということである。それどころか、労働組合が公認された第2次大戦の直後期には、大規模かつ戦闘的な闘争を展開し、参加人数、闘争期間、闘争形態のどの点でも当時の各国の運動を凌いだというのが真実である。ちなみに、戦後最初の特徴的な闘争形態は「生産管理闘争（worker's control）」であった。その政治的禁圧後もかなりの期間、ドイツ「従業員代表委員会」（Betriebsrat）に比しうる労使対等の「経営協議会」が機能した。そして実は、「終身雇用」と「年功制」の2要素も、この組合運動の獲得物としてこの期に生まれたものである。戦前すでに職員層と一部の工員層に限定されて存在していたこの慣行が、「工職身分差別撤廃」を求めたこの期の労働組合の力によって、工員層にも拡大されて成立したのである。

第2には、しかし、この2要素は、労使関係の基本単位をなおも企業に残す事情と結びついており、労働者を個別企業に封じ込め、職場末端まで直接に支配して、生産と労働の合理化を容易にしようとする独占資本主義段階に特徴的な労務

戦略の支柱になりうるものである（その典型的な歴史的先例が今世紀初頭の米国フォード社に現れていた）。事実、日本資本主義が再建軌道に入る1950年代、この危険が顕在化しはじめる。だが、ここで重要なもう一つの事実は、この重大性に気づき、企業別組合から「脱皮」して労使関係の基本単位を産業ベースに移し変えようとする課題意識が、1950年代を通じて労働組合運動に拡がり、なかには全日本自動車産業労働組合のように、具体的に産業別統一協約の締結権獲得のため全組織を挙げて激しく闘った組合も現れたことである（1952-53年）。だが、それが壊滅させられるという結果になった。すでに終戦直後の連合軍占領下「民主化」と労働組合優勢の時期ははるかに去っており、独占資本は、日本を「反共の防波堤」と位置づけたアメリカの冷戦政策を後だてにして企業内専制の復活を急ぎ、企業主義的労使協調組合の育成を激しく追求していたのである。この攻勢の前に、ついに日本労働組合運動は「企業別脱皮」を果たせぬままに推移した。こうして、今日に至る企業内専制の復活・強化と労組退行の過程が確定される。

第3は、この過程の進展において実は、「日本的労使関係」（終身雇用・年功制・企業別組合）も再編ないし変質をとげることである。「終身雇用」は、高度経済成長期の終焉とともに、実質的には、もはや有名無実のものになる。企業は、景気動向によってはいつでも「希望退職者」を「募集」し、その実、企業側が「希望」する目当ての労働者の「退職」を強要し、実際に達成しえているからであり、有力労組の支持・協力によって、これが一般的慣行となっているからである。また「年功制」は、無限定な、つまり労働者の全人格的に及びうる差別的人事管理を経営側に許す「能力主義」の賃金査定要素の導入と組み合わせられ、後者の比重が漸次かつ段階的に拡大された。個々の労働者は、ますます企業への忠誠をいっそう全面的に強いられる。労組の退行と変質の基盤には、組合員のこの状態が横たわる。

最後に、第4に、企業における以上のような専制と従属の過程の進展においては、必然的に労働者と組合の対抗が多様に生じ、したがってまた、これに対する分裂攻撃やその他各種の弾圧、強制、差別など残酷な力の行使が頻発し、今日なお続いているが、しかし、それによるだけでない。全体としてこの抵抗が局在化されている現実の背後には、高度成長期以降、専制と従属のシステムが拡大していくなかで、日本経済の飛躍的な発展が達成され、やがて次第に労働者・国民多数の雇用と所得・生活水準も飛躍的に向上したという事実が存在しており、これによって社会的威信を拡大しえた支配階級が、力の行使にこの事実を巧みに結びつけ、専制と従属のシステム自体の正当化、さらにそれへの能動的ともいえる「同意」の獲得に成功しえてきたことにもよっているのである。

そこには、労働者生活の一つの分裂と悪循環、すなわち、雇用・生活水準の上昇と企業への封鎖・従属（連帯喪失）の深化という悪循環の構造的成立が認められよう。この循環が、現行資本の蓄積―再生産の循環構造の基底をなしており、それはそれで、その展開に即応して根底から再編されてきた国民社会の組織的構造（福祉・生活保障や各種教育機能等の社会的配置＝編成様式を含む）に支えられている。それゆえ、それらの全総体が企業内専制への従属を労働者に強いる圧

力体系をなすことになる。だから、この従属から抜け出すことは、もはや個々の労働者にはほとんど考えられないという現実が成立していると言ってよい。

以上を確認した上で、次に若干の問題提起を試みたい。

第1は、こうしたことから、企業体制内部の諸状況は、もはや「平時」の感覚からは理解しえない地点にまで達しており、むしろ「戦時・総力戦体制」の概念によってはじめて把握可能になるのではないか、ということである。「企業戦士」という言葉の一般的流通や、労働力を「戦力」と呼んで怪しまれない事態も、その表われである。「過労死」とは、そこでの「戦死」にほかならない。もちろんこの場合の「戦時」は、純経済戦争であり、グローバル化することによっていっそう苛酷なものになる国際市場における競争戦である。だから注意すべきは、この日本的企業体制の現況は、「封建主義」の残存や稲作農業社会の「集団主義」心性など、何らかの産業社会外部の特殊日本的な歴史事情に帰されうるような特異現象ではなくて、労働運動の敗退あるいは弱体のもとで一般的に生じうるすぐれて現代的な現象、その最先端の事例として理解すべきことである。国際競争戦での優位性のゆえに、導入の試みが各国産業界にひろがりつつある事実が、その端的な証左であろう。

私見によれば、現代日本社会の「集団主義」は、まず何よりも、この激烈な競争戦に勤労国民を総動員しえている日本支配階級自身の「集団主義」、すなわち敗戦と占領改革による旧体制の崩壊と階級闘争の激越な展開から生じた支配階級自身の内部再編と異例に緊密な政治的組織的結束の出現、ここに戦後の出発点をもつ彼ら支配階級自身の集団性の濃度とその独特の活力に由来するものとして、だから、従属諸階級へのその社会的浸透の結果（労働者階級自身の自立的集団性の解体と表裏をなす）として捉えることが決定的に重要である。

第2には、現代日本の労使関係につき、それをナチズム「経営共同体」と類比する必要がドイツ側から提起されたことは、きわめて興味深いことである。ナチス体制は、労使関係を再編し、その基本単位を企業にすえた。日本の産業界による余暇活動の盛んな組織化は、「歓喜力行団<Kraft durch Freude>」を想起こさせる。だが同時に、相違点も重要である。現代日本の「経営共同体」にも人権が不在であるが、しかし、それは実質から見てのことである。国家体制は、政治的民主主義と労働基本権の外形的枠組みを維持しており、「経営共同体」が、この枠組み内で、したがって法的強制によるのではなくて、労使関係の帰趨をむしろ「市民社会」に委ねる形式を通じて創出されてきた。経済体制は、「破局経済」に導いた「統制経済」でなく、「自由経済」である。

だが実は、「自由経済」を地盤として「市民社会」のなかで産業家によってつくりだされた「経営共同体」には、典型的な歴史的先行モデルがあった。それが、先に触れた今世紀初頭（1929年恐慌まで）のフォード自動車会社なのである。とすれば、ファシズム「経営共同体」のみならず、このフォード型アメリカ産業の出現とその後の変遷をも比較の対象にすることが必要になるだけでなく、むしろそれを軸にする今世紀の産業発展と階級闘争の国際的展開史のなかで「総力戦体制・日本」の歴史的位相を見定めるといふ大きな課題が浮上するのではなから

うか。

第3は、ドイツ側から尋ねられた「展望」の問題である。質問者は、企業別組合という組織形態のままでいかなる「展望」をもちうるのかという疑念を率直に表明された。私見によれば、この疑念はまことに至当であり、本発言の意図も結局、この疑問にたいする日本人の側からの回答の一つの試みをなすことにある。労組と労使関係の「企業別脱皮」、ここに現段階の基本的課題が所在する。ところが、日本の労働運動内で（自立的階級的な運動内ですら）この点での共通認識が確立しているとは言いがたい。疑念が表明される所似である。しかし、そこにまた問題の歴史具体的な複雑さと困難性が表れてもいよう。すなわち、日本においては、既述のように労働者の企業内封鎖が国民社会的に構造化されているゆえに、「企業別脱皮」の達成には、この社会構造全般の改変がともなわざるをえず、それゆえ、それ自体がすぐれて政治的・革命的な性格の課題になるという歴史的事情である。

だから、労働運動は長短、二重の見通しをもつことが特に重要になる。つまり、現に企業内外でとりくまれている当面の諸闘争の展望を練りあげる一方、それに対しては、その歴史的な位置と意味を鮮明に意識させようような具体性と包括性をもつ長期的労働者戦略を構想することである。だから後者は、挫折した「企業別脱皮」の運動の今日的再生を目標に含むのは当然であるが、一般理論からの演繹でも、外国からの模倣でもなく、固有の歴史的実践的経験に基づいて発想、検証されて絶えず練り上げられるべき性格のものである。

そこには、「総力戦体制・日本」を覆う文化状況刷新の課題が不可避的に含まれるが、ここでは最後に、国際的側面の重要性についての指摘を加えたい。「グローバル化」の進行下、もはや一国規模、国内的団結だけで重要問題の解決を探りうる時代は去った。それゆえ、この戦略構想は、国際労働者階級の本格的形成と、国際市場への介入、世界的な生産の規制という遠大な課題を展望し具体化する余地を備えねばならないということである。そのようにしてはじめて、エコロジ的危機ははじめ全地球的な諸問題にも有効につながりえ、「総力戦体制・日本」の存在とその国際的波及の克服に接近しうるのであろう。今回の共同セミナーが、その新たな第一歩となることを願うものである。

「日独労働問題共同セミナー」参加者の 質問・意見等

(1) ドイツの労働事情やドイツ側への質問

- ・ドイツにおける労働者（とくに三交代制従事者）の健康問題についての研究の方向性と到達点はどのようなものか。
- ・安全衛生（過労死や労働災害）についてどのような対策をとっているのか。
- ・トヨタ生産方式について、限界を認めている根拠はなにか。
- ・「改善」活動に有効性を認めているのか。もしそうであればその理由は。
- ・日独での物的生産性に大きな差は感じない。なのに、ドイツと日本では労働条件に大きな差異がある。大きな労働条件の格差のもとで、ドイツが日本と競争できる秘密はなにか。
- ・日本的経営（この定義自身が問題ですが）のあれこれがドイツに入っていく可能性があると考えるか。その場合とくに賃金等級あるいは労働の格付けと衝突する可能性があるのではないか。一人が多くの職務（職種）をおこなうというのが日本の生産の一つの特徴だから。
- ・日本的経営には客観的な傾向があり、単なる欺瞞といってすませない面がある（たとえば多能工など）。だからこそ強い影響力をもっているのではないか。したがって、これに対する労働組合の戦略も単純ではないと思うが、ドイツの労働組合は日本的経営をどのように考え、どのように対処しているか。
- ・しばらく前から欧米諸国では、職種＝職務カテゴリーを広くとるようにする方向での再編成の動きがあると聞いているが、この点についてドイツではどうか。またそれはなぜか。経営側の意向と動き、労働側の意向と対応に区別して教えてほしい。さらに、このカテゴリーの編成は、個別企業内で独自になされることがあるのか否か。第三に、日本では企業内訓練がきわめて旺盛であり、同時にこれが全面的に経営側によって行われほとんど何の規制も受けていない。これと比較した場合、ドイツではどうなっているといえるのか。
- ・1ヶ月のバカンスは年次有給休暇を使用したものなのか、それともバカンスとは別に年次有給休暇が取得できるのか。また、年次有給休暇とは別に病気休暇があるようだが、病気休暇とはどのように使われるのか。
- ・製造業のライン部門において、労働者が年休を取った場合の欠補要員はどのようなになっているか。また、それについて法的な規制があるのか否か。
- ・長期休暇中の仕事は誰かがカバーしてくれるのか。日本では事務労働の場合、一日休むのでも自分の仕事が心配で休むことをためらうことがしばしばある。同僚に迷惑をかけたくないと思うから。ましてや一日以上にわたる休暇の場合には、その間に商売のチャンスを失うのではないかなどの心配がたえない。
日本では、自分の仕事はもちろんだが、他人の仕事もある程度知っていて、本人がいないときなど代わりに返事をしたりして、仕事をスムーズにすすめるというのが当然になっている。もし、こういったことがなされないと、客先か

ら苦情が出たり担当を変えられたりして休暇も思うようにとれない。また、本人がいけない場合のフォローの多くは女性が担ったりするが、女性の仕事は男性のそのの半分の評価である。ドイツでは、客先との問題はどのように処理されているのか。

- ・技術者と専門職も現場労働者と同じように労働時間が短いのか。日本では、技術者は現場労働者以上に長時間働き企業間の開発競争を行っている。たとえば、自動車であればモデルチェンジの期間が短く、次々と開発に追われるために徹夜を含む長時間労働になっている。ドイツではどうか。
- ・ドイツの人たちの標準的な生活実態を知りたい。できれば階層別に。就業年齢（定年）・年収・退職金・労働時間・休暇・税金・年金・社会保障・住宅など。
- ・ドイツの労働者へのアンケート結果によれば「休暇より働く時間を増やしたい」という意見が多かった、と最近の日本の新聞で報道されていたが、これについてどう思うか。
- ・公務員賃金の決定方法と公務員労働者のストライキ権について教えてほしい。
- ・教員組合の組織状況について教えてほしい。
- ・日本の企業主義労働組合をどのように評価しているか。
- ・今年の9月に開かれた鉄鋼労連の大会に、IGメタルの東ドイツ出身の執行委員が挨拶していた。労働組合間の交流それ自体はいいわけだが、鉄鋼労連などが中心となっているIMF-JCの政治的な立場についてどの程度知っているか。
- ・ドイツにおける労働組合の役員選挙の実態はどのようなものか。
- ・旧東独では100%国家労働組合であったという話だったが、西独での組織率はどのようであったか。
- ・ナショナルセンターの存在は？。また産業別労働組合はいろいろな主義主張の組合を包括しているのか。イタリアやフランスではいろいろあるのだが、ドイツでは対資本家で労働組合が統一して行動するのか。
- ・DGBとSPD（社会民主党）との関係について教えてほしい。
- ・労働者の要求実現のために努力しないで、貴族化している労働組合幹部はいないのか。
- ・労働者参加の考え方と実際について――①従業員評議会の活動をすすめる過程で、労働組合活動への労働者参加を強めることとの間に矛盾はおこらないか。②労働組合を強める上で、労働者参加をどのように考えるか、また実際はどうか。③旧東独の労働組合は労働者参加という点で機能していたか。
- ・ドイツ統一後の、とくに旧東独部での労働者の生活の激変を全体的に聞くことができた。1700万人の人口のうち、1000万人が雇用されていたのが、400万人が失業し100万人が雇用促進事業の対象で、結局500万人の労働力雇用が確保されただけということだが、これに関して、①労働組合として失業者の雇用創出にどのようなイニシアティブをとり、実践がなされているのか、②職業訓練・労働者教育に対してどのようなことがなされているか。また、自身を失った失業者に対して、旧西独時代に発達していた教育有給休暇制度はどのように機能し

ているのか。

- ・ヘーゼラー氏の話の中で、高齢化社会の重要性が指摘されたが、この点では国連レベルでの高齢者行動計画等への取り組みがある。そして、広く社会福祉・社会保障関係では、国連でのさまざまな取り組み（たとえば、障害者・婦人・子ども・住宅など）がこれまでにあった。しかし、「湾岸戦争」以降、国連レベルでのこの方向の取り組みが弱くなっているように思う。日本でもPKO問題が政府によって強行され、憲法の決定的な骨抜きが進行していて、他方では社会福祉・社会保障の水準の切下げが問題となっている。ドイツでも憲法改正が問題になり、国連の“軍事化”にのっていきように思えるが、こうした国連の変質とドイツの社会福祉・社会保障問題との関係は、労働組合レベルでは問題となっていないのか。
- ・高齢化社会に突入しつつある中で、ドイツにおける年金生活者の組織の現状と展望について知りたい。
- ・旧東独において、社会福祉などの分野では優れた点もあったのではないかとと思うが、これについて教えてほしい。
- ・今までのソ連・東欧などの社会主義の誤りは明白であるが、21世紀にはどのような社会像をもっているか。

(2) その他の意見・感想

- ・「日本の労働者は、休日や自由時間を欲していないのか？」に対する私見――日本では、終身雇用制と年功序列制が長いこと続いてきたが、最近では年功序列制は崩れつつある。新日鉄でも資格制度（社員の身分を分類する）と職務給制度により労働者の賃金が決まる（賃金総額の60%を占める）。この中で問題点としては、上位の資格に上がるためには試験と上司の推薦が必要なことである。この2つのことは、全く社会とはかけ離れた企業内の論理で進められている。労働者は、よりよい賃金や仕事上での地位を得ようとするならば、より上位の資格に上昇しなければならず、そのためには上記の企業の論理を受け入れ、従わなければならない。したがって、労働者は自分の欲求＝家族や自由時間をも犠牲にして、自分の上司によく思われる道を選んでいると考えられる。この道も、その労働者の要求を解決する手っとり早い方法である。

残念ながら今の労働組合は、昇格の際の推薦方法や試験の内容・結果に口をはさむことは「会社の人事権だ」との理由で関与しない方針をとっている。会社内での労働者の評価が、地域社会とは隔絶した企業内でのみ行われ、評価の結果も社会的評価とは関係のないものになっている。一生を一つの企業内でのみ働く労働者にとっては、その企業内でのことのみ考えれば一応事が足りる。

つまり、日本の労働者は休日も自由時間も欲しているが、賃金のアップや地位の向上のために、上司からよく思われたいために競って働かざるを得ない――こういう状況に今はある、と考える。

- ・1989年と1990年がどんなに大きな意味をもっていたのかを、最近知る機会が多

くなった。日本が世界の保守的勢力から「期待」されている役割は大変大きい。
”ジャパナイズ”ということの重大さをあらためて考える。

(＊上記の質問・意見等は、セミナー参加者に当日提出していただいたものの中から、編集者の責任で重複するものや主旨の不明確なものを除いて整理したものである。)



【労働者との懇談会】

《佐々木（司会）》 すでにご存じのように、私どもが昨年ブレーメンに行って「労働と生活」の調査をした時、たいへんお世話になった先生方が今回日本に来て、一緒に労働問題のセミナーをやりました。昨日、一昨日とおこない、この中の何人かの方には参加していただきましたし、新聞の記事等でご覧になった方もみえると思います。ドイツのみなさんが日本で、どうしても見学したい企業として希望されたのがトヨタでした。トヨタイズムが、ヨーロッパでいろんな問題を引き起こす要因になっているということもあり、ぜひトヨタの工場と町を見て、そこで働いている人と懇談をしたいということで、みなさんに集まっていただきました。今日は、午前中に堤工場を見学し、その後トヨタの広報部と懇談し、午後からはトヨタの町を尾崎さんと若月さんに案内していただきました。とくに若月さんには自宅を見せてもらいました。では、最初にドイツの方から工場と町の感想やコメントを出していただきます。その後、みなさんから聞いてみたい事、またドイツの方にぜひ知っていただきたい事を出して下さい。

《ヴァースナー》 みなさんこんばんは。この場に参加できたことをたいへん嬉しく思います。今日の印象を申し上げます。この30年来はじめて、自動車工場を見学しました。前にケルンで見ただけでした。その時の印象は何とラインがうるさく、労働がきついのかという印象でした。今日の印象はその時と比べるとはるかに静かで、工場の中は非常にきれいでした。機械が増え、機械が自分で処理することが多かった。私が以前見た時はまだ労働者が主体でした。今日の印象は、人間が最後の最後で無くなる寸前ではないかと思いました。ドイツでは写真でこそ現在の自動車工業を見ていますが、中に入ってみたことはありません。今日は機械がどうしてもできない部分だけを人間がやっている印象でした。工場見学で労働条件や工場のレイアウトがどうなっているかを見ることができました。身近かに見れて、例のアンドンやノルマも見ることができました。もし私の職場にあいう板（アンドン）をつけられたら、いつまでも成績に追われ休むまもなく走りつづけることになるでしょう。工場には10時少し前に入り、ちょうど休憩で何人かが仕事を終えて、集まって手を出し合って話し合っていました。私の見まちがいであれば、ゼスチャーからして、自分たちの仕事を終えて、どこを改善したらよいか確認しあっていたのではないかと思います。こうした仕組みは圧力で、私はやらせられたくありません。

私（大学の先生）の立場からみて、日本の労働者の労働能力が高いように見えました。今日みた印象では経営者が労働者に与えている課題は、ドイツからみてはるかに大きいように見えます。工場見学のまとめとしては、私はこの工場で働く事を強制されたくないということです。

2番目は町の印象です。すべてが自動車のためになっています。たとえば、道路はすべて自動車を正当化するためであり、パチンコやデパートも、再び自動車のためにかえていく仕組みになっていたように思います。自動車の検査官が監

視に来るのではないかという気がしました。。ドイツのハノーヴァーの近くにフォルクス・ワーゲンがありますが、そこも似たようなものではないかと思います。私はこの6年来車を持たず自転車です。ドイツでは自動車に危機意識を持っています。長い間私も自動車を保ち、運転してきましたが、やめると決心して自分と家族のために時間がとれたし、自由な時間もとれました。自動車会社は、自動車があれば自由な時間があると言いますが、私の経験では持たない方が自由な時間がとれます。

3番目の印象はパチンコ店を訪問したことです。入った途端に強制的な圧迫感を感じました。まず金をどんどん払えというような。あそこで2時間座っているならば、6時間工場で働いている方が楽だと思えます。パチンコ店にいるよりは工場の方がまだ静かで良いと思えます。パチンコ店の音のうるさは本当にいやになるほど大きなものです。そういう点で、工場の方が静かで公園にいるようにさえ思われます。私はパチンコそのものには手を出しませんでした、やはり工場が静かに感じられるような状態ではなくて、労働時間短縮による本当の意味での自由な時間が要求になるように、そして労働組合がそれを努力するようになるべきだと思います。ドイツでも似たようなものはありますが、あんなに大きくてあんなに沢山はありません。ドイツでも毎日毎日働いていると、自由な時間を獲得するのは難しいと思います。結論は、労働組合がキチンと闘って有意義に自由時間を過ごせるようにしていかなければならないということです。

《ミューラー》 私は、ブレーメンのベンツの工場の経営委員会と話し合っています。もう一つ、エムデンのフォルクス・ワーゲンの工場医と知り合いで、その労働者の健康状態、病気、労働条件を良く知っています。したがって労働問題、健康問題についてはかなり知っていますから、必要なら紹介します。

今日私が見たことについて話します。労働の人間化について、経営者も共にっこんで改善しなければなりません。この点ではフォルクス・ワーゲンでも同じことを言っております。ドイツでは、この10年、15年、労働の人間化について議論がされています。ドイツ政府もこの研究のために、1億独マルクを支出しています。事業所レベルで、従業員代表委員会、労働組合、経営側など全部が参加して、労働負担、ストレス、人権破壊について議論をしています。こうした研究の中で、特に自動車関係では国際的な研究成果も紹介されています。そこでのいろんな提案で労働組合、従業員代表委員会、目の開けた経営者、科学者は、人間らしい労働条件や職場がどうしたら作れるかを論議しています。自動車産業においても人間らしい職場ができるという提案です。次はフォルクス・ワーゲンの経営者と話した経験です。経営陣との会議では人間らしい労働と環境との両立という問題でした。こういう提案がどうして実行に移せないことがあろうかという議論でした。

こういうことがあったので私は、日本に行ってみようと思ったのです。私はシーメンスの経営陣とも話をしましたが、たしかに労働が労働者に負担をもたらしている。やはり労働を人間化しなければならないと考えながらも、非常に恐ろく

べき事としてあげていたのは、それでも日本の自動車産業と競争しなければならないということでした。推測ですが、日本でも経営者側は、労働者や労働組合に向かって、アメリカやドイツと競争しなければならない、生産性を上げなければならないから、人間らしい職場はできないのだと言っていると思います。こういう希望を持って日本にきて、みなさん方と人間対人間の話ができたわけですが、できるなら労働組合とそういう話ができなければいけないと思います。

日常生活の印象です。私は東京、名古屋、豊田を見て歩きました。労働医学や社会医学からみて健康に良い都市づくりとはどういうものかを考えています。ブレーメン大学で受け持っているのは、市の当局とともにブレーメンをどうしたら人間にふさわしいものにできるかということです。当然いきつくものは、世界全体が健康と両立できる社会づくりということになります。これからは世界健康都市宣言を追求していきたいと思っています。60～70年代は、ドイツも自動車本位の都市づくりをしてきましたが、人間本位の都市づくりはどういうものなのか。考えられることは地理的な状況、男と女、大人と子ども、働いている人という人、学生であるかいかなど、これら人々が車なしでやっていけないかということです。つまり人間が体を動かすことが社会の中身であって、人間が体を動かす事を基準にした社会をつくることです。いきつくところ、職場と住居、学校、自由な時間が、みんな近いところにあるということです。こうした討論が日本でも行われることを期待します。

《ヘーゼラー》 私はすでに二人が話しているので討論のため、またみなさん方が聞きたいことに時間をさきたいと思います。わたしの印象はヴァースナー先生が言ったように生産性のために非常に効果的、効率的に職場ができているということです。私の直感的で主観的な結論ですが、トヨタではドイツよりも速く長く働いています。これは経営側との懇談、また労働組合の資料でも裏付けられています。

日本でも労働時間短縮が論議されています。一つは、トヨタでは3年間で労働時間を2千時間以下にしようとしています。しかしそうなったとしても、ドイツよりも400時間も長く、1週間に1日われわれよりも余計に働いていることになります。みなさん方を含む労働組合に質問したいのですが、こういう状況でさらに時短がすすむのかどうかということです。

二つ目は、時短について、わたしの印象では速く密度が高い労働をしています。それをみなさん方はどう受けとめているのか、どういう風な長さを感じているのかということです。ベルトコンベアーでは若い労働者しかみかけませんでしたが、結局35才を超えたらああいう所では働けないのではないかと私は思います。

三つ目は、町をまわっている間に聞いたことですが、トヨタでは自社の工場よりも下請けの数が多いことです。下請工場の労働条件はどうなのでしょう、労働組合もそうした下請けの労働者の利益を代表しているのでしょうか、下請け労働者は下請け全体を代表する共同の労働組合をもっているのでしょうか、それと

もバラバラなのでしょうか。トヨタの下請けの人と話ができないのでしょうか。お互いに討論できることを願っています。

《ブラウアー》 一番強い印象だけを話します。労働の速度が非常に速いと思いました。非常に速く、複雑な体の動かし方で連続して働いていました。自問しましたが、あそこで私が働かなければならないというようなことは想像もできません。私自身は部品工場で働いた経験があります。そこでも速かったがトヨタはもっと速かったです。また病院で病人の世話をしたこともあります。そこでも患者を世話しなければならないのでいろんなことがあります。それも今日では想像もできません。私はどうしたら他人のためになるかを考えています。これからも努力していこうと思っています。

このことと関係しますが、私は今月8日から日本に来ていて、楽しく過ごす事ができました。きょうはとくに子どもをたくさん見ました。非常に楽しそうでした。私には非常に印象的でした。人生は労働だけでなく、自動車にだけとりかかるともなく、自分の連れ合いと子どもと一緒に過ごすということが良いのではないのでしょうか。こういう人生について議論をしたいと思いますが、たぶん時間がないでしょう。

《佐々木》 ラインが速く仕事の密度が高いこと、若い人しかいないが本当に35才を超えても働けるのだろうか、そこで働いている人はどのように受け止めているのか、などが出されましたが、ラインで働いている人から発言していただきます。

《労働者A》 トヨタカローラをつくっている工場で働いて、勤続25年になります。カローラは一番速い時で54秒に一台作っています。労働時間は1日10時間で、夜も昼も同じです。ホットタイムは、午前午後一回ずつありますが、これはわれわれの闘いで10年前に実現しました。現在、1年に245日働き、所定内労働時間は1962時間です。労働組合は1800時間を目指しています。こうした中で、過労死や健康破壊、家庭破壊が問題になっています。私たちは、人間らしい労働を取り戻すために、1日も早くドイツのように1600時間を目標に職場で闘っています。組立ラインは、青年労働者でないといけないので、20才台と30才台前半の人が集中的に配置されています。

《元労働者B》 今年春にトヨタ自動車を定年になり、60歳までラインで働いていました。私の経験では、働いている時は長時間で疲れますから寝る時間のことばかりを考えていました。いま会社は、50～65歳までの間で選択定年制を考えています。賃金でも、能率給を10%から20%に増やし、労働者に「好きなようにしなさい」と言って、老年労働者を職場から排除しようとしています。

《労働者C》 トヨタ車体で組立工として23年間働いてきました。私は、ライ

ンが速いと仕事がきついというふうに単純に考えない方がよいと思っています。というのは、ラインスピードが遅くても仕事量が多ければ密度は濃くなるわけです。ただ、ラインが速ければ隙間がうまるので、基本的には密度は濃くなります。それから、時短がすすむのかという点ですが、私はすすまないと思います。トヨタ系では、残業を含めた一日の労働時間が増加傾向にあります。休日が増えても、所定内労働時間が伸びる傾向にあります。残業は景気の動向に左右されますが、基本的には所定内労働時間は減らないと私は考えています。もう一つ、現在の労働をどのように受け止めているのかということですが、私が思うには、ラインが速いために、それに遅れないというだけでなく、ミスをおかさないために大変な緊張感を強いられています。私は42才ですが、私くらいの年輩労働者の多くはたいてい職場の班長とか組長になって、直接ラインに携わることはありません。だから全体としてラインで働いている人は若い人が多くなります。また、自動車産業自体が非常に若いということからくる問題として、一定の時期に入社した人が辞めていくということも関係していると思います。

《労働者D》 私の工場（上郷工場）では、欧州向けカローラのユニット（エンジンやミッションなど）の組み付けをおこなっています。ここは、世界で一番速いラインでないかと思いますが、1台31秒で作っています。先ほどドイツの方が言われたホットタイムの時の話し合いは、改善活動ではなく安全確認をしているわけです。また、35才以上の労働者の問題はその通りです。実際にメインラインでは部署がないので、それ以外の加工区やCKD（コンクリート・ノック・ダウン）の職場に配属されます。さらに、最近は女性技能員を入れて、女性でもあるいは50才以上でも働けるような職場を作っています。それは、こういう取り組みをやらないと従業員が集まらなくなっているからです。

《佐々木》 残り時間が30分になりましたので、下請企業の問題や人間らしく働くことについても発言して下さい。

《労働者E》 アイシン精機はトヨタ自動車の一次下請けです。下請企業の労働組合は、全トヨタ労連に加入しています。その労働組合は、トヨタ労組と同じく下請け労働者の利益を代表してはいません。組合は経営側とほとんど同じ考えを持っています。表面的には多少労働者をたてるような面もありますが、実質は経営者と同じです。このことが労働者がアリのように働く理由になっています。また「かんばん」方式が下請企業の大きな負担になっています。例えば、部品納入が遅れることは許されないので、一個の部品をタクシーでトヨタ自動車に届けさせられたりしています。トヨタのラインに連動した労働となっているために、これに反対することは難しくなっています。さらに、トヨタより労働条件を良くすることができない圧力があります。たとえば、下請けの賃金が高くなると、それが出来るならもっと安くトヨタへ納入できる筈だという圧力があります。最後に、工程検査という名の現場チェックがあります。これは基本的には品質のチェック

ですが、実際は作業密度の面でチェックもおこなわれます。つまり、この工程検査により労働密度などをトヨタの技術者が指示することさえできるわけです。なお、アイシン精機は従業員1万人で、トヨタグループに所属する大企業です。労働時間は1990年度で2326時間です。賃金はトヨタより低いです。

《労働者F》 誤解のないようにしていただきたいのですが、われわれがいている労働組合とは上層部のごく一部だけを意味しています。

《ヴァースナー》 今日見たラインで黄色のライトがつくと救援がくると聞いたが、一人が一日に2度以上そういう事態を引き起こした場合何かおこりますか。

《労働者G》 起こります。なんどもそういう事態を引き起こすと協調性にかけるということで査定が悪くなります。

《労働者H》 それだけでなく、トヨタでは一日の生産台数が決まっているために、ストップコードをあまり引っ張ると、残業時間がどんどん延びることになりみんなが嫌な顔をします。

《ミューラー》 ドイツの経営者から欠勤問題について、日本では病気の人が少ないと聞いていますが、私の見たかぎり、ここでもガンバリつづけて働き続けています。したがって、会社を辞める時点では慢性的な病気になっていると思います。が、このことについてみなさんと産業医はどのように考えているのでしょうか。

《労働者I》 トヨタでは長時間過密労働で、昼夜勤を1週間交替でやっているために、精神的肉体的な疲労が蓄積し、それがさまざまな病気をひきおこしています。たとえば、胃潰瘍、十二指腸潰瘍、高血圧、腰痛、けいわん障害などです。これに対して会社の産業医は、いろいろな角度から検討して、設備的な改善や労働者の健康管理をすすめようとしているのではないかと思います。

《労働者H》 通常、胃潰瘍や高血圧など非常に多い病気は、会社の安全衛生で管理します。そこで定期的に管理され、トヨタ病院と連絡をとりながら必要な場合には投薬もされます。

《ミューラー》 誰が病気だから休みなさいというのですか。

《労働者H》 会社の診療所による定期的な健康診断があり、その他に自分でも病院にいきます。最終的には産業医が決めます。

《ミューラー》 労働者が病気で休むことを最終判断するのは産業医である、というのは驚きです。それは、ドイツでは完全に絶対に禁止されています。つまり、

経営の中の医者が最終判断したり、休む・休まないと言ったり、また休んだ場合のコントロールをすることは、ナチズムの時にやられたファシズムのやり方だからです。

《労働者J》 38度の熱があっても、自分が休むとラインが止まってしまうと労働者は考えます。そのように考えるのは、協調性をもとにした教育や思想的なもので、それに労働者が従属しています。だから自主的な判断では休めなくされています。しかし、われわれは長時間労働するために生まれたのではなく、人間らしく生きるために働いています。だから生活を変え、定時で帰らないとこれを取り戻すことはできません。今日の目標が2000台で、それをやるためには午後8時までかかるとしても、私は用事があると云って定時で帰ります。そのためにたとえ1600台しかできなくても、帰るように一人一人がならなければ絶対に変わらないと思います。それを実行するにはものすごい抵抗があります。しかし私はそれをやっています。そのことでアイツは残業をしない奴だと職場で認知されています。今、ドイツでは日本に見習って労働時間を長くしようとしています。それは止めてほしい。日本がドイツの短時間労働を目標に頑張っていますから。

《労働者I》 なぜ労働者がガマンしているかということについていうと、トヨタの組立職場では、ガマンしている人もいるし、ガマンできなくて辞めていく人もいます。新入社員が1年で20%辞めています。ガマンしている青年は、車などの物的欲求を求めています。結婚している人は、生活を支えるために、家のローンや教育費のためにガマンしています。会社を変えることは、賃金ダウンなど経済的負担が大きいので難しいのです。こうした中で、人間らしく生き働くために、私たちは1日24時間を8時間は休息のために、8時間は労働のために、8時間は自由時間のためにということで頑張っています。

《ヴァースナー》 今日は非常に沢山の問題が出されました。これを議論すると、きっとトヨタと同じようにここですべてをやり尽くすということになります。私は、非常に良い感じと印象を持って国に帰ることができます。そしてここにも、労働組合に入って労働条件や生活改善のために闘っている人々がいるということに非常にうれしく思います。こういう機会は非常に少ないですが、やはりもっと多くしたいと思います。

労働医学から見た日本とドイツの職場の健康問題

Rainer Müller/ライナー・ミュラー
(1993年9月25日大阪での報告)

<私の経歴>

ご招待に感謝申し上げます。わたしは、1941年ドルトムントで生まれた戦争時代の子です。父は村の役人でした。ミュンスターとウィーンで医学を勉強し、60年代に学生運動とともに社会学を学びました。大学の医学部のときに社会的な問題に関心をもち、早くから労働医学に関心をもちました。また、小さなクリニックで勉強もしました。73年アーヘン（ベルギーとの国境近く）の衛生研究所で働き、鉄鋼関係の重金属や化学物質のもたらす、労働者、住民の障害について研究し、また法定病の研究を始め、年齢層や職業による病気の特徴について知りました。保健医療の分野では、法定病の研究は大きな領域だと思います。

76年からブレーメン大学で労働医学、社会医学の研究を続けています。88年に社会政策学の研究所を創立し、労働医学としての社会政策学の部門をつくり、部長をしています。ブレーメン地域に住む4万人の労働者の15年間の病歴をあらわし、職歴と病気の関係をもとめました。こうしたことから私は社会保健医療に深く関わるようになりました。

89年にドイツで新しく予防医療法ができて、社会保険機関には、労働医療に対して新しい義務づけがなされました。労働者の予防医学を社会保険が実施することは経験もなければ、知識もなく、全く新しい課題でした。そこで、社会保険のなかでそういうことをやる人を育てるための教育を始めました。この教育は、労働組合の代表や企業の代表など労使をともに対象にして、保険業務を担当する職業資格が取れるようにするものです。

もう一つの分野は、医療リハビリテーションの分野で、そこでは法律とその行政および医者とのかわり合いが問題になります。

ドイツ語圏の労働医学の歴史は150年です。労働医学の歴史はドイツ社会福祉国家の歴史です。労働者が150年の歴史のなかでどう変化したかは大切な課題です。だから、個別の造船の溶接工、-28度の冷凍を扱う労働者、港湾労働者、看護婦の問題などを、その観点で研究しました。

わたしは、男女2人の子どもを含む4人家族です。これが私の経歴です。

<ドイツの社会保障制度の概要>

最初に、ドイツの社会保障制度の概要について説明します。みなさんが労働者と家族の社会保障制度をつかむことは大事だと思います。なぜかといえば、日本のシステムがドイツと違うからです。

①ドイツでは、労働者は労働契約を結んだら自動的に保険に入ります。あらゆるドイツの労働者の9割が保険に入っています。ドイツの経営者は、病気欠勤率が日本はゼロに近くドイツは高いと言っています。この場合大事な問題は、労働者が病気であるとき、誰が会社を休んでよいと判定するかの問題です。労働者は

自分が熱があると判断すれば3日間休めます。それ以上長引く場合は、保険を扱う医者のところへいき、診断書に、1週間あるいは3週間休業を要すと書いてもらい休みます。この場合、医者は居住区の医者です。経営者は6週間は賃金を払い、6週間を超えた場合は健康保険機関が賃金を払います。産業医が健康診断を書いたり、他の医者の書いたものをコントロールすることは禁じられています。産業医を選ぶ場合、労働組合の同意が必要でこれは重要なことです。なぜならファシズムの時代に産業医が労働者をコントロールしたからです。産業医はいかなる治療もしてはいけません。治療できるのは保険で認められている医者です。ドイツでは病気になった人は、まず個人医のところにかかります。

②社会保険機関は、治療費、薬剤費の支給、薬剤の使用に関する判断、病気の治療のための医療器具の支給などをします。89年の新法により、さらに加えて労働条件、労働環境の予防ができるようになり、必要なら企業内の調査も可能です。

保険機関の資金は労働者と経営者が50%ずつ負担します。現在、保険料は基本賃金の12%です。掛け金の率はいつも問題です。経営者側は50%払わなければならないからです。15年前には8%でした。経営者側は保険料の12%を下げることに、休職中の賃金の支払いを減らそうとしています。保険にかかる費用は、診療・治療・薬など5500億マルクで国家予算に匹敵します。この中で薬の経費が高くなっています。

保険には、健康保険、年金保険、失業保険、災害保険がありますが、国とは独立した機関になっています。

健康保険は、生産労働者の場合、掛金を労働者と経営者が50%ずつ、職員の場合は全額職員が払います。年金保険は、定年前に支給を受ける場合と普通の年金とがあります。これには生産労働者と職員が加入しますが、掛金を労働者と経営者と50%ずつ負担します。失業保険は、失業した場合、新しい職につく再教育費となります。災害保険は、生産労働者と職員が加入し、掛金は全額経営者の負担です。

保険業務にたずさわる人は、労働者側と経営者側が50%ずつです。ドイツで重要なことは、健康保険業務で15000人、災害保険業務で数千人の労働者代表が働いていることです。災害保険は、職業上はもちろん通勤途上の災害も含みます。

③保険規定の中には重要な産業医の規定があります。これは法律で、職業上取り扱う有害物について、どういう医学的検査をしなければならないかという規程があり、産業医はそれに従って検査をします。災害保険業務のなかには、技術者が働いており職場に直接入って指導ができます。技術者の所属部門は、例えば建設業、金属、農業、さらに公務員部門、学生部門などがあります。商工関係で35部門、農業関係で10部門に細かく分かれています。

④労働保護法について話します。職場の労働保護のための法体系は、労働法、社会関係法、使用者と労働者との規定、従業員代表委員会と経営者との関係法などがあります。

内容は、技術的にみて、安全のために労働現場がどうあらねばならないか、例えば広さ・高さ・明るさなど、労働者に危険を及ぼす物質について、労働用具・施設・機器類・光線・放射線など、無数の個別の技術的な規程があります。労働安全上どうなっていなければならないかという非常に本格的なものです。法律のもとで、さらに職場の使用材料・物質の規程・危険物質の規程など、個別のいろんな規程があります。これは、技術がどんどん進歩し変化していくので重要です。この問題については、従業員代表委員会の場で、経営者側と産業医は、情報を提供し協力して実行しなければなりません。この分野は、ドイツで、法で定めていることと実際とはかなりかけ離れていて、産業社会の大きな課題です。技術が進んでいくために、予防に大きな努力がなされなければなりません。機械と用具の数が非常に多く、国際基準の問題も大きなテーマになります。人間に優しい機械をつくるのが国際的課題になっています。

安全について、企業内での労働医療の基準は64年にできた法律で、有害物質に対する労働安全法、青年保護法、事故防止関係のいろんな規程が決められています。しかし保険規程は、直接国の規程ではなく、国の法律との間で技術上と医療上の問題、職場、地域上の内外の問題など多くの問題をかかえています。

<産業監督官制度について>

産業監督官といわれるMAGS（ミニスター）といって、例えばノルトラインウェストファーレン州、ブレーメン州などのように州レベルで労働と健康と社会保障すべてを行う省（厚生省にあたる）があり、そのもとに監督署が各地におかれています。ここの検査官は新しい工場や既存の工場を定期的に検査します。検査官は技術的なことを身につけていなければなりません。数が少ないという問題があります。法律では5年に1度位の検査ですが、小さい企業の検査は極くまれです。人数が少ないので、検査は分野を分けて実施します。これらは連邦レベルの話で、連邦、州、地域レベルとなります。

職場で大事なことはこれからのことです。この検査機関には、職業病専門の医者が配置されますが、この歴史について話します。ドイツが統一されたビスマルク時代の1871年から80年、90年と整備されてきました。ケルチとドイネルという医者が最初に働いた人です。（ケルチは、1926年にルール地方の監督官としてウィーンからきたユダヤ人です。1933年にナチによりウィーンに追われ、さらに、1938年ヒトラーのオーストリア併合でニューヨークに逃れました。）この制度によって、プロイセン、ニーダーザクセン、バイエルン州で、著名な人が生まれました。この2人に象徴されるように、労働医学は伝統的に重要な意味を持つ分野となり、たくさんの業績を残しました。かれらは、労働医学を学問や社会に位置づけることを追求しましたが、医者達が労働医になることに反対であったために失敗しました。ドイツに労働医学専門の大学ができたのは1964年でした。ニュールンベルグのエアランゲンでバレンティンが責任者でした。東ドイツでは、別の歴史があります。東西ドイツの労働医学の歴史を研究するためにフォルクスワーゲン基金に、資金提供を申し込みましたが断られました。

ビスマルク時代に労働の危険や、健康におよぼす影響について経営者、医者、労働組合がどういう意識をもっていたか調べました。こうした問題は、誰かが調べて、公開し、世論が認めないと実際には問題になりません。労働医学者として理論と方法論をキチンと持たなくてはなりません。

せん。これが守られていない場合は、措置をとらなければなりません。

化学物質などの危険物質の危険物質取扱い規程の例では、使用者側に、まず調査し、対処する義務があります。対象となる化学物質が危険かどうかの調査、危険性、有害性を企業の中で確定しなければなりません。どうしてやるか、フォルクスワーゲン、ベンツのような大企業の場合、電算システムを使って、使用する材料や物質について、どういう危険があるかのデータを集める。ラッカーなど塗料の有害性については、製造者や売る人は、安全性についてのデータを表示することが義務づけられています。EC統合により、この統一規程がもっと厳格になります。大企業では、かなりちゃんといわれています。

②私が産業医をしているブレーメン空港では、この規程は非常に難しく、会社側に人を決めさせ、なにが空港の中で危険物質なのか調べさせなければなりません。空港全体の監督の仕事になります。今のところ部長クラスの技術者が監督していますが、その人は一人でこういう調査をしています。購入した塗料とか、危険性のある物についての販売者や製造者の仕様書がちゃんとしているかをチェックする。私自身も、労働医学者として全部の知識を持っているわけではありません。私たちは研究所を持っていて、そこには毒物についての専門知識の深い人がいます。この人が空港で雇われて検査を担当しています。製造者の表示しているデータは、かなりの割合で間違っています。空港の購入担当者は、調査結果にもとに、きちんとしたデータを出さないかぎり購入しないという手紙や電話をします。こうして製造者、取扱い者を教育します。こうしたことが産業医とか安全担当者の非常に重要な任務です。こうしたことを通じて、名前をあげませんが、大きな化学会社のやり方が改善された例があります。別の例で、防虫剤、アスベスト、ベンジンなどの危険除去の例です。そういう物の使用をやめることが不可能なら、定期的に監視するとか、測定します。問題は、多くの所で金が掛かるからやらない。また、そうしたことを知っている人が少ないからやれない。労働医学者とか安全監視員の注意や警告により後から手直しをする状況があります。大学の化学担当者が、こうしたことに協力したり、教えたりすることは、新しいサービスですが、長期的にみて大切な仕事です。

③危険についての情報権、労働安全、環境対策などは大きな市場になっています。危険物質を扱わざるを得ない場合には、対策が必要です。環境上の対策の他に、労働者の健康の検査とか、労働時間を制限したりしますが、それは、古典的な内容です。本質的に大事なものは、経営者は労働者に危険物質について情報を伝達をしなければならないということです。従業員代表委員会は測定結果についての報告をうけなければなりません。測定についての個別の協定を結んでいます。情報を受ける権利はECの規程の中にもっと進んだ規程があります。化学産業の大企業は、必ずしも情報通知をしていません。法律には、企業レベルでの規程があります。それは口頭でも、文書でも、トルコ語でも（出稼ぎの人々のために）やらなければなりません。ここに大きな問題が残されています。

デンマークの溶剤問題の例をのべますと、印刷業の中で問題になり労働組合や従業員代表委員会はキャンペーンを展開して大きな成果を勝ち取りました。昨年

ですが、デンマークの労働医学研究機関が労働組合と共同して、労働組合が、非常に有効な詳細な規程を持つ情報権を確立しました。資料にはデンマーク全土にわたって、印刷や塗装でどの会社のどの物質が特別に危険であるかが書いてあります。材料が届くと、これらのことが載っているポケット帳をみて、会社の名前が載っていればダメといます。仕様書の、これがなんであるかという表示が重要な役割を果たしていきます。こうした成果、結果、経験を機関の担当者が論議し、いろんな改善をしています。結果については従業員代表委員会に情報が与えられます。

金属産業労組は旋盤、ミーリングなどに使われる切削油の添加物に関して全国キャンペーンをおこないました。発ガン性のある物質を使っている現場はどの企業だというピラをまいて大宣伝をおこないました。使用する物質が、古くて汚れていて、ばい菌が入っているとか、酸性検査ペーパー検査をして、適正かどうかの検査など、I Gメタルが全国規模のキャンペーンをしました。毒物学者の支援がありました。

これが労働安全保護の概要です。

<産業医について>

①産業医を判断する一つの内容は、職業病について、どういう知識を持っているか、どういう勉強をしたか、毒物を調査する知識、医者に助手がいるか、特別にもっている能力とか、それをやっていく意欲はあるか等いろんなことが考えられます。医者として国家、社会、患者、社会保障に対して、いろんな意味での自立しているかどうかが問題です。

②登録している医者の1万人を選んで調査しました。3千人に送って回答は500人でした。23%が専門の産業医、27%が企業医、31%が短期コースでした。短期コースの87%が自由業としてやっている。いちばん高い能力を持っている、専門産業医の中の42%は、決まった企業の中で、38%は共同でつくられたセンターにつめている人です。センターは、障害保険の機関であったり、使用者連盟の組織であったり、いろんなケースがあります。使用者、経営者、企業のうち賢い人はセンターをつくり医者を持っています。面白い数字は、500人のうち36%が65才以上です。年金を受けながら、空いた時間で1時間100マルクというようにして仕事をしています。

③医者の質の問題ですが、産業医の経験は、2年未満5%、5年未満16%、10年未満26%、20年未満30%、20年以上は統計はありません。500人がどこで働いているかは、大企業の一定の企業に働いているが21%です。13%がセンターです。個人営業は68%でした。どのくらいの企業が産業医を抱えているか。500人のうち、一つの企業にだけ勤めているのが28%、14%が2つの企業、9%は3つの企業、18%が4～10企業、37%が10企業以上、答なしが22%です。産業医として執務している企業の従業員の数は、500人のうち12%が1人～50人の小企業です。

文書による回答を得た500人の医者に対して、2～3時間のインタビュー質

問をしました。これは専門のインタビュアーにより行われたものです。医者として自覚や意欲があるかどうか、法律上の規程に厳格に基づいているかどうか。自分自身のかかえている健康、病気。社会的な関係。担当している労働者との関係。個別のケース、個人的な医者としての知っている患者の、集団を担当することになるが、企業からどうみられているか、自分が企業をどう見ているか。企業のなかでの位置づけの問題。企業が経済的に儲け本位で作られているものであると思うか、産業医として従業員のどこに焦点を置いているか、企業内で産業医自分がどう位置づけ（「裁判官」あるいは「仲裁者」、「労働者の助っ人」など）されているか、自分の行動の指針、健康相談などの指針。

これらを調査し判断、チェックポイントを設けてチェックしましたが、調査対象者の担当は大体小企業でした。産業医に就けてよかったと答えています。このデータは年末には公開されます。公開された後どんな論議がされるか楽しみです。

《補足説明－質問に答えて－》

<企業における産業医の機能と健康の考え方>

① 1974年の労働安全法で、医者と安全技師の両方とも規定されています。まず医者ですが、精神面の問題では経営者と協議します。労働のリズム、休憩規則労働の作業環境、緊急対策、職場の配転、障害者に分類し、こうした問題について労働者と話し合う広範囲な仕事を持っている。

次は、大事な規程ですが、この法律ではじめて労働に起因する病気が規定されました。労働保護法は、1884年いらい労働災害だけが規定されてきました。1925年の障害手当金制度から、労働に起因する病気が加わりました。第1次世界大戦後です。鉛など11のケースでした。いまは70ほどあります。

職業性の健康障害、労働に起因する病気は、腰痛とか特定の形で労働作業する場合に起こる障害のほかに、表には具体的に載っていませんが、その他の労働に起因する病気などたくさんあります。産業医は、職業に起因する病気を調査し、その結果を評価し、事前に防ぐように勧告をする任務があります。これは労働組合から要求された非常に重要な点です。こういうスタディをすることが産業医の任務の中に入りました。方法論はたくさんありますが。

緊急医療を誰でも、多くの人ができるように教育することもあります。健康診断は、労働医としての判定、労働者の健康相談、経営者と協議する、従業員代表委員会と信頼関係のもとに協力してことに当たります。従業員代表委員会と協議する法律規程はありませんが、そういうふうに解釈してやっています。

この他に、本質的なものは、騒音の場で働いている労働者の難聴とか、塵埃の場で働いている労働者の呼吸器関係など、表になっていて42項目があります。このほか調査しなければならない項目として、画像ディスプレイ労働なども産業医がやることがあります。

② こういう産業医学の活動では、労働保護を何処に向かってするかが大切です。補償金がでます。職業病リストに関係していえば、職業病の病理学、生化学、生

理学が必要です。生理学は肉体労働との関係でも問題になります。疫学の方法も大切です。これらは要するに早期発見に努める目的があります。重要なのは産業医が活動する場合に、職場にどういう問題点が潜んでいるかをつきとめることです。すすんだ考え方や着想という点では健康増進との関係で論議していくことです。

古典的なものの見方からみれば事故、病気、職業病の防止、希に労働に起因する病気などが産業医学の目的です。危険をどうやって排除するかでなく、制限できるかを問題にし、何処までいいとかいうやりかたです。しかし、健康増進の考え方では、肉体、精神、社会的な全部からみた能力向上へのリスクを最小限に抑えるというやり方ではなく、労働条件、生活条件、社会保障、社会活動の「促進」を図ることが目的となります。本人の精神的、肉体的な能力の向上を図る。こうしたいろんな考え方や、具体的なやり方が現在できてきています。

伝統的なものと、いまの「促進」がでてきた背景についてみれば、前者の場合は大独占、鉱山、鉄鋼業などがあり、「促進」の方は、社会運動、労働運動、環境運動などがあります。日常生活のあり方、家族のあり方、女の人の能力、科学の分野の発見、新しい健康の概念などは、古典的な産業医学は持っていませんでした。経験主義的なものでした。病院で仕事をしている医師も、学問上もはっきりした概念を持っていませんでした。病気は、否定的なものという見方を中心に、くみだてられていました。

これにかわるものが、オッタワ宣言、アルマータ宣言で、これは世界保健機構の宣言で、新しい位置づけをしています。伝統的なものは短期的、中期的な調査が中心で、肉体的なものが対象でした。新しいものは、より長い期間でものを見る。生活循環というか、人間の存在を有機的にとらえるものの見方、個人がどういう経歴で生きてきたか継続してみる見方です。方法は、自然科学や疫学的なもので、どう問題をとらえるかを、企業内でどう処理するかと言うことを目的にして検討してきましたが、新しいものは、公開の場で解決の方法を討論していくものです。公衆の医学、全ての人々にたいして公開して解決していく。どういう理由にしたがい、誰が判断するか。古いものは、専門家が企業のもとでやっていた。新しいものは、みんなを連関させてものをとらえる、それはオゾン問題でみるように、広い範囲でものをとらえるやり方です。社会的な代表性という点で、誰が対応するかについては、産業医、国家、障害保険、自治体であったのが、今では自発的に組織を作ってやるという方向です。誰が責任を持つかでは、労働者は対象として扱われ、主体として扱われなかった。

どんな手法かでは、伝統的なものは非常にセクト的、技術的、固定的で決まりきった方法でしたが、新しいものは、構造的で、あまり特殊化したものでなしに、全体に包括的にみる方法が必要です。お金と効率の関係だけにとらわれず、医療の質をどう実現するかも問題になっています。技術の発展とともに、職業病を専門とする医者水準が問題になってきたが、こんどは、経済的、政治的な全体水準の中でとらえることも必要になってきました。

＜産業医の権限と立場＞

産業医の権限は、非常に異なっています。強い産業医がいる一方、弱いのもおり、いろいろあります。どういう位置づけに置かれるかで変わります。従業員代表委員会との関係、産業医の自覚の程度、労使の共同決定がどう行われるかなどです。鉄鋼、石炭では特殊な共同決定が初めにできました。この共同決定がされるところは労働組合が強い権限を持っています。ここでの産業医はおおいに権限をふるうことができ、産業医として必要なことを実現する事ができます。ヘッシュ（鉄鋼コンツェルン）、フォルクスワーゲン、クレックナー、こういうところでは産業医の言うことが通ります。中企業では専属の産業医でなく、センターから派遣される産業医が多くいます。使用者側のセンターもあります。若い医師を使っています。労働条件が悪いところに派遣された、若い医師が熱心に働くとトラブルが始まります。従業員代表委員会の問題、医師が労働者にとり扱い物質に発ガン性のあることを知っているかと聞くと、知らないと答える。医師が問題を提起して、ここから事態が発展する。経営者は、センターに、なぜあんな奴を送ったのかと文句を言う。呼び戻してくれと。このように産業医の立場や権限には非常に幅があります。

だから、産業医は独立しなければならない、と言うのが私の立場です。「研究機関化」することも良い例です。私の考えでは、日本にもできると思うのはフィンランドの例です。部分的にはオランダの例です。もう少し部分的にはノルウェーです。ここには独立の産業医の機関があります。ここでは産業医の方から企業にはいる権限はあるが、企業の方から、ああしろとか言う権限はありません。これにむかって日本での議論を発展させるべきだと思います。従業員代表委員会の中でも議論すべきです。わたしはオランダに良い友達がたくさん居ます。アムステルダム自由大学の産業医のセンターがありますが、そこは、労働医学について積極的にやっています。医者に対する教育内容として、独立性だとか、外来とか、いろいろ産業医が持つべき内容について教育しています。そこでは、典型的なめめ事（めめ事）のリストがあります。討論して産業医の職務についてまとめたものがあります。経営側や労働組合に対する手本になります。どう対応するかの手本になります。ドイツでは、専門家の間でそういう議論はありません。ブレーメンの労働医学の関係者の中では、この問題を論議しています。ブレーメン以外でも小規模ですが広がっています。産業医は法律的には特別な保護はありません。法律上では、資格を持っていることと、経営から独立していることが必要です。独立していることについて――法律では、安全技師についても同様なことですが――はっきり独立性がうたわれている唯一のものだと思います。専属の産業医や安全技師の場合、上司はいないので追い出すことは難しい。労働法からみてもこうした例は少ない。

日本・ドイツ
労働問題共同セミナー

1993年7月20日 発行

編集 **愛知労働問題研究所・日独共同セミナー準備会**

〒460 名古屋市中区平和2-2-3高齢者労働会館5F
TEL・FAX 052-323-3435

頒価 1,000円

印刷 **彩友社** 〒491 一宮市千秋町浮野字中向得46-1
TEL・FAX 0586-81-1246
