

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・韓国労働組合の産業別組合建設運動について

金属労組を中心にして…

山下 東彦 p2~

・書評「日本自動車企業の仕事・管理・労使関係—

競争力を維持する組織原理」…… 橋場 俊展 p7~

・普遍主義的福祉国家をめざして……

富田偉津男 p13~

・トヨタ、復調の兆し? ……

伊藤 欽次 p17~

・総選挙結果について…各界コメント

p22~

・猿田所長の年頭所感について、理事会で反省し確認したこと p27

・研究所便り

p28

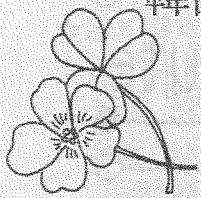


● 第147号

○ 2009年9月15日

愛知労働問題研究所

ぎん木の家 22. 30p. '06



韓国労働組合の産業別組合建設運動について —金属労組を中心にして

山下 東彦

研究所の事務局から、所報に若干の空きがあるので原稿を書いてくれと頼まれました。それで、たまたま現在調べている韓国労働組合の産業別組合建設運動についての簡単な紹介を行うことにしました。末尾に記した林 榮一（イムヨンイル、嶺南労働運動研究所所長）の三つの論文（文献①②③）をつかって、その概略を述べます。

1980年代までつづく企業別組合体制

1945年の解放後、韓国の労働運動は米軍政下で、ただちに朝鮮労働組合全国評議会（全評）を結成しますが、朝鮮戦争とともに、全評は「完全に消されて」しまいます。その後、李承晩政権を支持するための大韓労総がつくられ、1961年には、軍事クーデタで政権を掌握した朴正熙により、現在までつながる韓国労総に一元化されました。1979年朴正熙暗殺後「ソウルの春」と呼ばれる、つかの間の高揚期をむかえましたが、1980年クーデタによって権力を掌握した全斗煥は、法律により全労組を完全に企業別に転換してしまいました。いわば韓国は、1980年代まで企業別労組体制におかれたのです。

1987年の大闘争が契機になり産別化をめざす—全労協と民主労総

その体制に衝撃を与えたのが1987年の労働者大闘争です。これ以降、新しい運動が生まれました。1990年、民主的労組が集まって、全国労働組合協議会（全労協）をつくります。この組織は企業から独立した自主的産別を目指す方針を掲げます。全労協は政府、資本家によって不法組織とされ、激しい弾圧を被ります。活動家たちは民主労組運動を発展させるためには、全労協に参加していないホワイトカラー労組や大企業労組などを結集し新しいナショナルセンターを目指します。そしてついに1995年11月、民主労総（KCTU、全国労働組合総評議会）をつくります。韓国には現在2つのナショナルセンターがありますが、韓国労総が約83万人、民主労総が67万人（2003年末、文献①）という2つの主役が出そろったのがこの時期になるのです。

運動が連帯する三つの類型—産別化の前提

韓国の産別労組建設について考えるとき、その前提として欠かせないのは、三つの連帯の類型があったということです。ひとつは金属をはじめとする製造業労組では地域別連帯組織があり、公共部門を主なものとする非製造業（事務職、専門職労組）では、業種別連帯組織が、そして大企業労組あるいは財閥グループ別労組の三つです。労組産別化で先頭を切ったのは公共部門の労組であり、つづいて金属関係の労組が産別化を進めます。

有利な公共部門の労働組合

まず公共部門の労組が産別化を進めます。この部門の労組は産別化にひじょうに有利な条件にありました。当時の労働法のもとでも合法的なものとして存在できる条件にありましたし、公共部門では事実上政府が労働条件を決定していましたので、個々ばらばらではなく、一つにまとまる有利な条件がありました。

たとえば全教組は1987年に結成されましたが、1989—1991年の闘争に示された闘争力と動員力は、すばらしいものがありました。誰の目にも企業別組織とはことなる全国単一労組の威力をはっきりと示すものでした。全教組ははじめから個別の企業・学校をこえていました。組織は「全国中央—道別支部—市・郡の支会」であり、組合員は中央に直接加入、労組事務所も事業所の中でなく外につくられました。組合員は教職員だけでなく、予備教員までが加入しました。これこそ強い組合の源泉だと誰もが感じました。

この他に1998年、病院労連が保健医療労組に産別転換を果たします（林 榮一、文献②を参照）。

金属の組合の産別化が困難だった理由

さて製造関係あるいは金属の組合の産別組合化ですが、これは非製造あるいは公共関係労組にくらべ遅れました。その理由の主なもの、産業別組合を進めようとしていた組合（全労協の製造関係の労組）は例外なく既存の韓国労総と重複しており、労組法が改正されない限り、合法になれない状態にありました。さらに、金属関係労組の連帯の基盤が地域にあると述べましたが、ただこれは中小企業に限られ、現代重工グループなどの財閥などは、すべてグループ財閥内の企業別組合の枠中に閉じこもっており、ここから困難が生じていました。製造関係労組は金属部門に集中しており、したがって金属関連の労組が、大企業労組との結合を強めつつ、激しい集中攻撃が全労協にかけられるなかで、いかに産別労組化につき進むかが課題でした。

造船所労組のイニシアティブと加入をめぐる論争

全労協はそれまで十分にまとまっていなかった業種別組織分化を進めるとともに、大企業労組との結合を深めようとして全労代（全国労働組合代表者会議）をもちます（1993年）。これには全労協の他に財閥系の現代、大宇、起亜などの労働組合が参加します。しかし分立はなおらず、ここに打開のイニシアティブが大規模造船所労組（1994年造船労協5万人）によってとられます。これに触発され自動車業種や一般機械金属の組織分化が進みます。こうして自動車、造船、一般機械金属の組合が結束し、将来、金属同盟を束ね、これを土台に金属産別労組にもっていこうという立場が共有されました。

この時期、先に述べた民主労総の創立（1995年）と重なりますが、個人が直接に金属連盟に加入してから民主総連に加入するのか、それとも造船連盟などに加入してから民主労総に入るのかという激しい論争が繰り広げられました。たしかに個人が大産別（金属）に加入するのか、それとも小産別（自動車産業など）に加入するのかは重要な問題でしょう。韓国の場合、造船は金属連盟（大産別）に、自動車は全国自動車

産業労組連盟（自総連、業種別連盟＝小産別）にという折衷案が採られました。現代自動車に新執行部が成立し、どちらに入るか注目されましたが、現代グループ労組総連合（現総連）にとどまるということで、金属組織は三分されます。つまり金属連盟、自総連、現総連に分かれたまま民主労総に加入したのです。

経済危機を背景に全国金属労組を結成

金属組織の産別化は困難でしたが、1997-98年のIMF経済危機が韓国を襲います。組合の組織率は低下し、格差は拡大し、構造調整で失業・解雇、非正規雇用が広がります。誰の目にも三つに分かれていてはたたかえないことが明らかになり、1998年ひとつにまとまって金属産業連盟が出帆し、以降これを産業労組へ転換のための努力がなされました。こうしてついに2001年ひとつの産業別組合、金属労組が出帆したのです。このときはわずか3万人で中小企業組合ばかりでした。これはまだ産業別労組の枠組みができたということでしょう。後は各労組の全員投票により、自らの組織を金属労組に再編するだけでした。だがこれはなかなか進みません。2003年に産別転換の全員投票を行うように決められましたが、投票を行わない組合や、現代自動車や大宇自動車労組では必要な3分の2の得票に到達しませんでした。金属産業連盟は、中小企業を中心とする産別組合と大企業を中心とする企業別労組の連盟体にとどまっていた。

現代自動車パクユギ執行部の成立と統合金属労組出帆

しかし2005～2006年になって、韓国の産別化運動にとって明白な新たな転機が生まれます。その背景とは次のようなものです。IMF経済危機以降、民主労総は戦略委員会など産別化の概略方針をもっていました。が、実質的な指導力をもっていませんでした。この危機のなかで、傘下の連盟が自ら目標を設定して動き出しました。さらに2007年問題が産別化の圧力になりました。これは1998年の労組法改定が、企業あるいは事業所単位に複数組合を認め、さらに労組専従者に対する賃金の支払いを禁止するものであり、これが2007年に実施されることになっていました。また2005年秋現代自動車労組に産別化を主張するパクユギ執行部が成立しました。

パクユギ執行部は4万の組合員に対し、4時間の教育を実施するために、40人の教育委員を倍にして教育を行い、他方大宇自動車や起亜自動車との産別化への調整を行います。こうして2006年6月から7月にかけて金属連盟傘下の産別転換投票は、資本の反キャンペーンにもかかわらず、圧倒的な賛成率を引き出したのです。こうして2006年12月ついに統合金属労組ができあがったのです。組合員は14万4492人、オブザーバーが1万6000人でした。これは明らかに韓国の産別組合化運動の画期をなすものといえるでしょう。

組織、協約、団体交渉など

さてここで金属労組の組織や協約、団体交渉などについてふれておきます。統合する前から金属労組は、団交権、協約締結権、スト権などで本部委員長長の果たす役割が大きく、各15の地域につくられた支部長が権限を受けて交渉権を行使することにな

っていました。団交は産別中央交渉と支部交渉が中心です。参加しない使用者（事業所）があれば、対角線交渉が行われていました。2002年にはほとんど集団交渉になったといえます。これを通じて108事業所で本部組合が作成した「産別基本協約」を既存の企業別団体協約に導入しました。2003年に100事業所の使用者たちに中央交渉に応じるように強制し、これにより韓国労働組合史上はじめて、産別中央交渉が締結されました。また2004年には使用者団体を構成するという合意を引きずり出しました。

統合金属労組の結成過程で、組織体系問題が論議されました。結論は、本部―地域支部―事業所支会という組織形態に決められましたが、企業支部をつくるかどうかが大問題でした。これは3年の猶予期間をおくということで決着がつけられました。ここに見られるように、韓国では企業主義を脱却するには地域支部が重視されていることに注目していただきたいと思います。企業支部が存在する限り、企業主義から抜けることはできないのかという問題があらためてクローズアップされたのです。

韓国産業別組合建設運動の問題点

2006年末現在、民主労総傘下には27の産別労組があり、これに47万1903人（75.6%）が加入しています。全国金属労組だけでいうと14万4492人（91.5%）が加入しています。

最後に林榮一にしたがっていくつかの主体的問題点にふれておきます（文献③下58ページ）。

（1）次の段階の組織課題は、交渉モデルより組織モデルにより比重をおくべきだといえます。たしかに労働組合の組織率は12%（文献①3ページ）にすぎず、未組織労働者は90%（文献③58ページ）に達するといえます。

（2）現在大部分の産別労組は「片割れ」だといえます。産別労組の組織再編後も基礎単位が依然、企業あるいは事業所単位にあり、地域組織に転換できていません。

（3）産別労組化と政治勢力化にむけて多くの努力を重ねてきたといえます。つくられたばかりの民主労働党、民主党と韓国労働組合はどうかかわっていくのでしょうか。

（4）また指導部と一般組合員との間に生じた距離をどう埋めるかが課題といえます。単位労組執行部―組合員の体系を組合員の自発的参加を前提とする現場委員会体系に改編するといいますが、見守りたいと思います。

KT労組の民主労総脱退、パクユギの組合員権利停止

リーマンショックを背景に政府と経営側はあらたな攻撃をかけてきています。

先日（2009年7月17日）民主労総傘下のKT労組（韓国情報技術産業の最大の労組、450部会、2万8000人）が、民主労総を脱退しました。同労組は現代自動車（4万5000人）、起亜自動車（3万100人）に次ぐ3番目に大きな組合とのことです。今年に入り民主労総を脱退した労組は仁川国際空港やソウル都市鉄道など約10カ所にのぼり、現代自動車の傘下である装備委員会も民主労総からの脱退を決めているとのことです（文献⑤）。さらに現代自動車支部の執行部であったパクユギが、当の組合から1年間の組合員権利停止の処分を受けるほど、現代自動車の組合は後退しています。

これを見れば韓国労働組合の産別化運動が一筋縄でいかないことは明らかでしょう。組合の民主主義と産別組合としての集中制をどのように解決していくのか。大企業の企業内労組をどのように産業別に転化していくのか、さらに使用者の組合介入に対する規制を実効的にするにはどのようにするかを、理論的・実践的に深めなければなりません。問題は多く、また深いと思います。

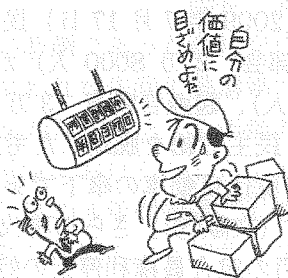
日本の労働組合の産別化運動について

以上、韓国産業別労組運動のほんの概略を述べました。興味をお持ちの方は林 榮一の文献①②③をぜひ、お読み下さい。金属以外の他の労組についてはまたの機会に取り上げたいと思います。ただ一言ふれておきたいのは、日本の労働組合運動は韓国の産別労組化運動から、その実現のための激しい熱意、強い意志を学ばなければならないということです。日本の労働組合の産別化についての熱意は全体的にひじょうに薄いのではないのでしょうか。日本の支配層は長い間、労働組合運動を企業別に閉じ込めてきました。その帰結は、なんと会社派労組活動家がつくられるほどですから。個別企業をこえて、産業別・地域別に労働組合をつくりなおさないかぎり、つまり産業別労働組合の一番重要な内容である企業をこえた同一労働同一賃金を目指さない限り、日本の労働組合運動の大きな発展はないのではないのでしょうか。この問題について詳しくふれた拙著（文献④）をお読みいただけたらと思います。闘いがどんなに困難であつても、心を込めてそれに取り組まない限り前進はないと思います。韓国民主労総の仲間と嶺南労働運動研究所の皆さんに心からの連帯の気持ちをお伝えします。

文献 ①林 榮一（イムヨンイル）「韓国における産別労組建設運動：成果と課題」大原社会問題研究所雑誌 2006.8、訳 金元重、②同前「韓国における産別労組運動の経験と克服すべき課題－病院労働組合の事例を中心に」、労働法律旬報 2008.3.25（上）、4.25（下）③同前「韓国民主労働運動 20 年、産別労組建設運動の成果と課題」大原社会問題研究所雑誌 2009.2（上）、3（下）、④山下東彦『戦略としての労働組合運動』（文理閣、2005）

⑤http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2009_8/korea_02.htm

（ やました・もとひこ/ 当所・所員 ）



：書：評：

石田光男・富田義典・三谷直紀『日本自動車企業の仕事・管理・労使関係—競争力を維持する組織原理』中央経済社、2009年

橋 場 俊 展

1. はじめに

本書は2000年以降におけるわが国主要自動車メーカーを対象に、著者らが行った丹念な実証研究の成果報告書である。すなわち、バブル経済崩壊後のいわゆる「失われた10年(12年)」の末期からそうした苦境を脱しようとする時期の自動車企業の姿を本書は描いていることになる。それまで共に日本経済を牽引してきた一方の雄である家電・電子産業ほどにグローバル競争の激化やバブル崩壊の傷は深くなかったとはいえ、やはり自動車産業もこの間苦闘を余儀なくされていた。爾来、自動車企業の労働、企業経営、労使関係はどのように変化していったのかを明らかにすることが本書のテーマとなっている。本書の研究対象時期が、まさにわが国の雇用や賃金のあり方が激変したとされる時期と重なるだけに、日本の基幹産業たる自動車産業において実際に何がどのように変わり、今日に至っているのかを知ることの意義は大きいといえるだろう。

評者は、著者の一人である石田光男氏が主催する文献研究会に何度かお邪魔し、文献の味わい方、他の学問領域に対する労使関係論の強みや限界など、実に多くを学ばせてもらった。また、石田氏を通じて富田義典氏とも何度かお話しする機会を頂戴し、少なからずご教授頂いた。このように学恩ある先生方の著書を評することは極めて僭越な行為であろうと腰が引けるところではあるが、以下、読書感想風に評者が理解できた限りで本書を紹介していきたい。

2. 本書の概要

本書の章別構成は次の通りである。

- 第1章 総論：グローバル競争下の自動車企業と労使関係
- 第2章 労使関係と賃金管理
- 第3章 開発部門の仕事・管理・労使関係
- 第4章 生産技術部門の仕事・管理・労使関係
- 第5章 生産部門—日米比較
- 終 章 発見されたこと

順次概要を紹介しよう。

まず、第1章では総論という形で本書の問題意識、研究アプローチを述べると共に、自動車産業に関する広範な先行研究を渉猟し批判的に考察した上で、2章以降で展開される実証研究の着眼点が明示されている。参照されている先行研究に言及しておけ

ば、自動車産業の労使関係研究はもとより、Hall & Soskice(2001)による「資本主義の多様性論」(資本主義は、企業内部および企業間の経済的調整についてもっばら市場に委ねる Liberal Market Economies : LME と組織が調整する Coordinated Market Economies : CME に区分されるとする主張)や藤本隆宏(2003)の如き産業論まで多岐にわたっている。このうち、後二者へのこだわりは特に強く、この点が本書を従来の労使関係研究や労働研究から際立たせているといえよう。

第2章は、調査対象企業であるJ1社とJ2社が2000年以降に遂行した人事制度並びに報酬制度の改定に関して詳細に分析している。両社にはキャリアコースや評価制度などにおいて看過できない差異もあるのだが、次のような共通する方向性が見出されたという。①等級制度は、潜在的な職務遂行能力を基準とした職能等級から、当該従業員の果たす「役割」を基準とした役割等級に改められた。②賃金項目の削減・簡素化が進んだ。③ゾーン別昇給が導入され、理論的には降給もあり得る制度となった。④従業員は業績評価とコンピテンシー評価によって評価され、前者は賞与に、後者は基本給に反映されることになった。以上のような変化の方向性を踏まえれば、両社においていわゆる成果主義化が進行したことは明白である。この背景として、従業員の高齢化により上位等級者が増大すると共に彼らの職務と処遇が乖離し、労務費と労働意欲の双方で悪影響が出始めたことがあるという。その一方で、習熟期間にあると考えられる下位等級の従業員については実質的に定期昇給制度に近い制度を温存しており、技能形成の動機づけという従来の賃金制度が有していた機能は両社の「成果主義賃金制度」にも継承されていることが強調されている。

続く第3章、第4章では、これまでの労使関係研究・労働研究が光を当てることのなかった開発部門と生産技術部門の分析に真正面から取り組んでいる。具体的には、開発部門と生産技術部門の仕事、組織、管理、労使関係を簡潔にのべて的確に描いている。しかしながら、「簡潔に」とは述べたものの、企業の現場に疎く、とりわけ開発部門や生産技術部門には全く縁のない評者にとって、両章の発信する情報量はあまりに圧倒的であり、これらを正確にまとめることは至極困難である。そこで、この3章・4章については評者の関心領域に絞り且つ特に印象深い事項、あるいは重要と判断した事項のみ紹介することをお許し頂きたい。

第3章においてまず注目すべき研究成果は、部・課を意味する「恒常的組織」の部門マネージャーが開発・設計に関して果たしている役割を明らかにした点であろう。これまでの実証的経営研究では「プロジェクトチーム」のリーダー＝「重量級プロダクトマネージャー」の活躍ばかりがクローズアップされてきた嫌いがあるが、開発部門にあってプロジェクトチームの人選、プロジェクト開始後の人的資源の融通配置、設計技術者の育成等重要な役割を部門マネージャーが担っていることが確認されたのである。次に、精緻この上ない原価企画の有り様・その意義・進化状況を平易に解説してくれていることも本章の大きな貢献の一つである。最後に、近年開発部門に対しても経費節減のプレッシャーが容赦なく加えられていること、開発部門の労使間における最大の論点が労働時間であるが、労働組合は労使協議を通じて残業をそれなりに

規制していることが指摘されている。

続いて、生産技術部門の実態を分析した第4章に移ろう。ここで最も印象深いのは、コンカレント・エンジニアリングの進展によって開発部門の車両開発プロジェクト開始後、間をおかずに生産技術部門も設備の構想・設計に着手するようになっているという指摘である。こうした仕事の同期化は、CAD の出現が設計情報を数値化したために可能となったことは間違いないが、生産技術部門のエンジニアが持つ「予測力」も不可欠であるとされる。その他、「恒常的組織」と「プロジェクトチーム」の2つの組織から構成されていること、あるいは労使間の最大の懸案事項が労働時間であることは、上述の開発部門と同様である。

第5章は、生産部門の日米比較を行い以下のような相違点を見出している。①アメリカ A 工場にあって、ワーカー内部には階層性が無く（チーム・リーダーを除く）、また賃金も一律時給 26.16 ドルと定められている。キャリアも賃金も「平等」なのである。5～6 の等級区分があり細密な人事考課がなされる日本の組合員労働者と比較すれば、A 工場のワーカーに企業間競争上要請される「非定常業務」（品質の維持・向上、機械の稼働率対策、改善の実施等）を担わんとする意欲を湧出させることが如何に困難であるかが理解できる。A 工場の抱える難点はこれにとどまらない。②職長（Supervisor）の半数が人材会社からの派遣であるという事実から容易に想像できるように、彼らの管理能力や技能は低い。本来、職長をサポートすべき Team Coordinator や各種任命役員も体系的な技能形成が図られていないため「非定常業務」はワーカーのみならず現場集団すなわちチームコンセプトにも期待できない。対照的に、日本の J 工場では処遇の個別化を前提にした個々人の技能育成とキャリア形成を基盤に、「非定常業務」の合意・遂行＝方針管理の実施を現場作業集団に委ねることが可能となる。③ライン途中での検査工程（verification station）を設けるという品質管理体制強化の工夫を施したが、①と②で述べたような事情により、発見された不良が不良品チェック表に記載されてもその解決法を見いだせる者がおらず、こうした仕組みが安定的に機能しない。対して、J 工場ではチェック体制はもちろん、発見された問題の程度に応じた対処法が制度化されまたそれらがしっかり機能している。それ以前に、こうした事態に至らぬよう日常作業における「品質の作り込み」が徹底されている。④身分差が濃厚であるが故にワーカーとエンジニアの連携が進まないこと、組合が補助装置の作成など小改善による工数低減にしか協力しないこと（作業の無駄を除去しての工数低減は苦情処理の対象になる）が相まって機械稼働率の向上や工数低減は容易に進まない。翻って、J 工場では機械稼働率について目標達成が生産現場に課せられており、他方において工数低減も業務遂行の一環として位置づけられ（これが

労使間の争点になることはあり得ない) 現場の監督層・リーダー層やスタッフらが各人各様の取り組みを行っている。本章によって、技能養成や「非定常業務」の確保・合意をめぐる日米間の差異の大きさに驚嘆させられると同時に、我々がともすれば「当たり前」に感じていたわが国生産現場における営みが、世界的には決して当然視できるものではないことを痛感させられるのである。

本書を締めくくる**終章**は、前章までの要点整理を行った上で、「考えるべきこと」として 1990 年代以降日本の労使関係一般が体験してきた変化のポイント及びそれが有する課題を指摘している。著者はここ十数年来日本の労使関係がくぐってきた変化の本質を a) 労働給付のモニタリングの尺度が「職務遂行能力」から「役割」に変化したこと、b) モニタリングのルール構造が、期待される貢献レベルを意味する「役割等級」+ それを果たす能力の有無を評価する「コンピテンシー評価」+ 期待される貢献レベルと実際の貢献レベルの差異を評価する「成果評価」に収斂したこと、c) 以上のような手続きで定まる反対給付が「透明」かつ「客観的」に労働給付と対応することを担保するため目標面接制度を設置していることに見出している。つまり、巷間いわれている成果主義人事制度への移行こそが変化の核心であるとの認識である。しかしながら、こうした動きがもたらすと懸念される機械主義的個別取引への流れを、今のところは、取引当事者が納得するまで話し合うという慣行（「熟慮の制度」）や、機械主義的な行為を「人間として善きことではない」とする規範意識が職場と労働者の心根に根ざしていることで回避できている事実を著者はまた強調する。成果主義という LME 的な制度が定着したものの、「熟慮の制度」や上記の規範意識により LME に本来付随する機械主義的行動は抑制されている、以上が変化の本質と実状ということであろう。

もっとも、組織のフラット化や管理職自身のプレイングマネージャー化等によって繁忙を極める評価者に対し、被評価者は評価の妥当性や客観性に関する疑念を抱き始めている。これが昨今「コミュニケーションの充実」の必要性が叫ばれている背景であり、また多くの日本企業が直面する課題のひとつである。最後に、今ひとつの、そしてより重要な課題として労働時間短縮が挙げられている。長時間労働とりわけ残業をめぐる内圧（能力や労働密度の低さを、労働時間で補った者に残業手当が支払われるのは不公平だという声）や外圧（ワークライフバランスの実現、企業の社会的責任やコンプライアンスの徹底を求める声）が強まっている今日、労働時間規制は労使双方にとっての喫緊の課題だという。さらに、この課題への取り組みは①組合が企業経営の「統制」や労働支出のルールのあり方にも関与すること、②個別労働時間に関する現場協議という、労使の合意形成の場を定着させることによって、新たな労使関係形成の契機ともなり得ることが主張されている。併せて①を実現しうる道は、時短と生産性向上が自ずと一体化する方向を労使で模索していくことであり、また②が実のある成果を生み出す前提条件として、ア) 協議自体の対等性の確保（組合役員の人事考課が不利にならないことを保証する、対等な立場で協議へ臨むこと・適切な労働時間管理・業務計画の妥当性等を部門長の人事考課項目として設ける）、イ) ア) で述

べた共同的ルールを個別的労使関係の下に導入する、ウ) 企業間競争や効率性に敏感たらざるを得ない組合役員があえてそれらを度外視して働き甲斐やよき職場の雰囲気求め主張していくことが必要となる、以上のような見通しを示して本書は結ばれている。

3. おわりに——本書の意義と若干の論点提起

本書の意義は、上述の概要紹介からも理解できる通り、克明な調査に基づいて読者に自動車産業における労働の実際を多々知らしめてくれる点であろう。調査企業における成果主義人事制度の実態、今や生産部門以上に企業競争力を左右するとされる開発・生産技術部門における仕事・管理・労使関係の実状、そして日米生産部門間の管理と仕事に係る驚くべき差異を、我々は本書を通じて深く理解することができる。なかでも評者が生産部門の日米比較から得られた教訓は大きい。Kochan, Katz, Mckersie (1986) 以来、アメリカ自動車産業の労使関係研究は QWL、クオリティ・サークル、チームコンセプト、多能工化奨励加給 (pay-for-knowledge) 等、ニューディール型労使関係とその下での慣行から変化した側面ばかりが喧伝されてきた。ところが、本書第 5 章を読み進めれば「非定常業務」の遂行に向けて現場監督者やワーカーに何らのインセンティブもサンクションも及ばない現状を知り、そうした管理や労使関係の下ではチームコンセプトの如き変化が皮相的なものにならざるを得ないことを悟られる。もう 1 点、本書は労働分野、労使関係分野のみならず、経営学分野、経済学分野の古典から近著までを幅広く網羅し、且つそれらをしっかりと踏まえた上で調査結果の持つ意味を解釈している。従って、本書は優れた理論研究の成果でもあることを付言したい。

このように本書の有する意義や成果を重々認めた上で、最後にいくつかの論点を提示してみたい。

(1) 第 2 章で考察された成果主義賃金への報酬制度改定によって、評価の透明性・公平性が向上したとの評価が下されている (58 頁)。そして、コンピテンシー評価の評価項目・基準の設定 (J1 社)、役割評価・行動評価の評価項目の設定、昇格基準の公開、評価者との面談の制度化 (J2 社) がこうした評価の根拠となっている。たしかに、こうした配慮をすることで評価の客観性が高まることは期待できよう。しかしながら、これをもって評価の透明性・公平性が向上したと言い切ることに評者は若干のためらいを覚える。透明性や公平性の確保には評価者の十全な評価能力や評価結果のフィードバックが担保されることが不可欠なのではないか。終章において、昨今評価者であるマネージャーと被評価者間における「コミュニケーションの充実」への希求の声が高められているとの記述が見受けられるが、このことは上記のような評価制度の充実化だけでは透明性・公平性が得られないことを物語っているとも解釈できよう。

(2) 第 3 章において、開発部門の最大の労使間の争点が労働時間問題であることが指摘された上で、この問題に対する J1 社 N 支部と J2 社 T 支部の取り組みとその成果 (とりわけ後者の成果) が概ね肯定的に評価されている。けれども、実質的に残業を規制し得ていない J1 社 N 支部の実状はもとより、個人レベルにまで降りて残業

を規制し、結果的に三六協定に上限を超えるような残業を阻止しているという J2 社 T 支部の取り組みと成果を目にしても評者は素直にこれを讃える気持ちになれない。相対的に評価するなら、J2 社 T 支部が頑張っている組合であることは理解できる。しかし、労使協議の場で経営側から示された所定外労働の計画について「組合は計画の撤回を求めることはまずない」(109 頁)という記述を目にすると同時に、結局組合の成果は残業時間を三六協定の枠内に収めるという程度のことであるとの見方をすれば、果たしてこれが組合による「規制」と呼ぶに値するものであるのかとの疑念を禁じ得ない。

(3)「熟慮の制度」や機械主義的な行為を「人間として善きことではない」とする規範意識をどう考えるべきか。筆者は、これらを成果主義人事制度の浸透に伴う機械主義的行動を抑制するという観点から肯定的に捉えている。しかしながら、両者がもたらしうる様々な弊害を検証する必要があるだろう。もちろん筆者は「熟慮の制度」が「正社員の働きすぎ」を惹起するという側面を有していることを認めているが、これに限らず、ワークライフバランス実現や CSR という観点から、「熟慮の制度」や規範意識が内包する負の側面について考えねばならない。同時に、今後、「従業員の多様化 (diversity)」の進展が予測されるが、その場合両者はこうした職場環境とどのように折り合いをつけていくのであろうか。

(4) ア)「時短と生産性向上が自ずと一体化する方向以外にない」(247 頁)という時短観とイ)「企業間競争や効率性に敏感たらざるを得ない(組合役員に: 評者)……採算性や効率性をはなれて働き甲斐やよき職場の雰囲気求めての主張」(249 頁)を奨励することの整合性について。論点は 3 つある。ア)で示されるいわば冷徹な時短観に関して、①生産性向上を前提条件にしまえば、多くの企業、とりわけ中小零細企業で時短は進展し得ないのではないか、②このような時短観にあって労働密度の問題はどのように扱われるのかという疑問が生ずる。次にイ)に示される主張を奨励することについて、評者個人としては大いに賛同するところであるが、ア)の時短観と矛盾することにはならないか。それともア)はあくまで経営サイドの責任で考えることであり、組合役員はそのようなことに捕らわれず労働者側の利益だけを念頭において行動すべきということであらうか。

以上、若干の論点を提示した。的外れなものばかりであればご寛容頂きたい。最後に、本書が自動車産業企業の実態を多角的に教示してくれる良書であることを再度強調すると共に、ご一読をお勧めしつつ本書評を結ぶことにしたい。

(参考文献)

- ・藤本隆宏『能力構築競争』中公新書、2003 年
- ・Thomas A. Kochan, Harry C. Katz, Robert B. McKersie, *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Books, 1986
- ・Peter A. Hall and David W. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, 2001

(はしば・としのぶ/三重大学人文学部)



普遍主義的福祉国家をめざして

富田 偉津男

1 はじめに

訓覇日本福祉大教授によれば、福祉国家という用語は第二次世界大戦中、イギリスの主教ウィリアムス・テンプルが、ナチズムの専制的・独裁主義的戦争国家を「権力国家」と呼び、当時のイギリスを指して「福祉国家」と呼んだのが始まりとされている。

1942 年のベバリッジの「社会保険と関連サービスに関する報告」¹ が発表され、世界の資本主義国では福祉国家という用語は、積極的な社会改良を志向する 1 つの社会のあり方として評価され、北欧諸国やイギリスなどで積極的に「福祉国家」政策を進められていた政治は、わが国においてはあまり重視されているとは言えなかった。

しかし、ソビエトや東欧諸国の「社会主義政権」が崩壊してから、わが国においても福祉国家研究が全開し、特に北欧諸国への見学・論攷が盛んになった。

「租税国家は福祉国家」であるというテーゼは租税法学者によって説かれ、応能負担原則の貫徹、すなわち直接税の総合課税による累進課税の重要性や、所得再配分機能の強調が行われているが、それだけで所得再配分が貫徹するものでなく、福祉国家の定義はあまり定かでない。民主的な税制の確立と所得再分配による格差解消、人間らしい生活を保障するシステムの確立が福祉国家の前提と考えられる。

最近橋下大阪府知事や東国原タレント知事などが、地方分権や道州制導入を叫び、これに乗じて財界や自民党は勿論民主党までもが、道州制導入を声高に叫んでいる。そのため、地方自治の推進や地方財源確保の主張、国と地方の関係の在り方などの議論が、憲法第 92 条から乖離して論じられる危険性が生じている。小論は、シャウプ勧告 60 周年にあたり、シャウプ勧告の地方自治論を前提として、改めて福祉国家の必要・十分条件、すなわち地方自治の充実・地方財源の確保の重要性を論じ、普遍主義的福祉国家の構築を提起しようとするものである。

2 スウェーデン・モデル

福祉国家の代名詞ともなっているスウェーデンについての、国民生活や税制度はすでに多くの文献が発行されている。ここではスウェーデンの典型的な 3 つの特徴を挙げる。

① スウェーデン型福祉国家、{国民の家} (1932 年社民党政権成立)

¹ イギリスの第 2 次大戦後の包括的な社会保障の海の親であり、近代社会生活を脅かす災厄として貧困をあげ、それに対する戦いとして社会保障を対置し、「生活最低限保障」を中心に据え、ゆりかごから墓場までといわれるイギリス社会保障の推進者。

- ② 制度化された労使協調（ただし個別企業労使の協調でなくナショナルセンターでの協調であって、しばしば単位労組はトライキを行う）・・・強力な労働組合の存在
③ 社会民主主義の主導による合意と妥協の政治決定形態

なお、嘗て農業国であったスウェーデンが、今日のように資本主義国家として成長できたのは、200年近くも戦争がなく平和な国づくりを行った結果である。憲法第9条はこの経験から見ても大切な条項である。

3 福祉国家の理念

① 社会保障

福祉国家は、格差縮小、貧困援助、最低生活の確保と生活の安定化を図る社会保障制度の確立である。具体的にベバリッジモデル¹によれば、所得保障（社会保険や公的扶助）医療保障、社会福祉サービスなどである。社会保障はすべての国民に対して権利（市民的社會権）²として保障され、雇用・家族政策・住宅・住環境教育政策などが国家の責任となる。

② 完全雇用政策と普遍的社會福祉

資本主義国家において「完全雇用」を可能にしたのはケインズであり、公共事業への投資その他の政府の経済に対する積極的介入によって完全雇用と経済成長を図ろうとするもので、スウェーデンは総需要拡大による総体的雇用維持に加えて、構造的不況地域への産業立地や労働力移動、公共職業訓練教育、障害者や母子家庭の母親などの社会的弱者への雇用、女性、労働環境の整備、失業手当給付、労働時間短縮などを実現していった。しかし、普遍主義的福祉国家（スウェーデン、ノルウェイなど北欧諸国）と、他の国家の福祉のあり方は大きく相違する。

自由主義型福祉国家（アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリアなど）、選別（保守）主義型福祉国家（フランス、オーストリア、ドイツなど）は、労働権、就労権の保障が第一次的でなく、疾病や高齢などによる就労が不可能になった人に対して社会保険の給付を通じて、金銭的保障を行うことを主要な目的とする。従って、障害者など社会的弱者に対する就労権の保障は第2次的なもので、社会保険に包括されないグループが存在する。これらのグループに対する主な所得保障は、公的扶助（生活保護等）によって行われる。各レジームの特徴を宮本北海道大学院教授は以下のよう述べている。

（イ）スウェーデンなど北欧諸国のような福祉国家体制（以下レジーム）は、社会民主主義（普遍主義的）レジームとよばれ、強力な労働運動や社会民主主義政党のイニシアティブのもとで形成された体制で、公的な福祉を中心としている。社会保障や福祉は、一部の困窮した人々のための特別なものとはされず、すべての市民が人生の折々で当然に利用するものと位置づけられる。こうした考え方を一般に普遍主義という。

*1 山縣文治他『社会福祉用語辞典』第7版329頁 ミネルヴァ書房 2009年4月

*2 訓覇法子『福祉社会システム論』123頁以下 日本福祉大学通信教育部 2004年4月

*3 宮本太郎『福祉政治』12頁以下 有斐閣 2008年9月 以下各レジーム論も同

(ロ) アメリカ・イギリスのような自由主義レジームは、労働運動やキリスト教民主主義あるいは保守主義の影響が弱い中で形成された体制で、市場原理の影響が強いレジームである。社会保障制度全体の中で、企業福祉や民間企業による社会サービスなど民間の比重が高い。公的な社会保障制度の規模は限られ、その中では困窮者救済のために所得制限付きで給付される公的扶助などの比重が高い。

(ハ) ドイツ・フランスのような保守主義レジームは、キリスト教民主主義勢力の強い制度体系で、職域や家族を基軸としたレジームである。社会保険については国家公務員共済組合や産業分野ごとに労使が労働協約でとり結ぶ年金、医療保険など職域ごとに複数の制度が運用されている。男性稼ぎ主の所得を安定させたいと、家族主義を通して家族構成員にもその収入をいきわたらせる仕組みであった。このレジームは女性労働力が平均して低い。

① 混合経済体制における国家の経済への介入

資本主義諸国の経済発展（国民総生産）が一定の水準に達することによって、社会保障制度の諸手段は所得再分配によって、低所得層や一般国民の購買力を強化する。経済発展は福祉国家存立の重要な前提であり、福祉国家は資本主義体制維持の基盤でもある。福祉国家は市場経済と生産手段の私的所有を基本的に容認するが、広範な国家介入を行うという混合経済体制によって成り立つ。純粋な計画経済ではなく社会主義経済体制とは一線を画し、修正資本主義あるいは福祉資本主義とも呼ばれる。

② 民主主義と市民的社会権

社会保障制度の充実、経済的弱者の生存権保障や生活水準の向上を目的とし、社会権（基本的人権）を拡大する。社会権の前提である基本的人権が保障される民主主義国家であることが必要条件である。

③ 国民生活の平等化・均等化

所得再分配を内容とする社会保障制度は、貧困の解消や軽減だけでなく、国民各階層間の所得格差の縮小を図ることによって、生活条件の均等化を図るものである。応能負担原則に基づく累進課税による総合課税政策や、完全雇用政策、住宅政策、家族政策、教育政策などの社会政策も、国民の生活条件の均等化に大きく貢献するものである。

ここで注意を喚起したいのは、応能負担原則による累進課税制度の導入は、再分配の必要条件ではあるが、十分条件ではないということである。普遍的な社会福祉政策があってはじめて所得の再分配は有効に機能する。さらに重要なことは、わが国においては新自由主義者、財界、ジャーナリズムまでが、福祉財源として消費税を主張しているが、スウェーデンにおいては消費税は福祉財源でなく、地域間の格差を埋める「財政調整資金」として使用されていることである。そもそも反福祉税である消費税が福祉財源とすることは、福祉先進国であるスウェーデンには無縁な政策である。

4 日本における福祉国家の崩壊と再生

田中内閣の成立により、わが国においては1973年に「福祉元年」が宣言され、年金の大幅改革、医療費における高額医療費支給制度、老人保険料無料化などにより社会保障支出は増加した。しかし、ニクソンショックにより財界が公的社会保障支出に批判を浴びせ、1993年における社会保障支出のGDP費が12.3%におさえられ、スウェーデン25.2%、ドイツ15.8%より低く、自由主義的福祉国家アメリカの13.2%より低い数値となった。

さらに小泉内閣の成立により、その新自由主義的政治・市場原理主義により、官から民へ、医療・社会福祉への市場原理主義を持ち込み、高齢者福祉・障害者福祉の切り下げはもちろん、労働市場においても「首切り御免の労働者派遣の自由化」をすすめる、リーマンショックによる「派遣切り」など、国民各階層の生活は困難になっている。

日本における福祉国家の構築は、「シャープ勧告」に示された、応能負担原則など本来の租税政策に立ち戻り、中央省庁の権限縮小・地方分権・地方財源などの「充実した地方自治」の確立により、初めて民主主義の確立、福祉国家への道が開かれるのである。

特に地法自治についてのシャープ勧告は、日本の中央政府と地方政府との関係改善のため、問題点を「事務配分」と「財源配分」の二つに分け、地方分権と地方財政の充実を指摘した。住民生活の進歩と福祉は、地方政府の行政の質と量にかかわってきている。

地方政府は住民の身近にあり、国民は地方行政を監視しまたは理解できる。国民は自分が地方政府から受ける利益と、それに要する費用との関係を明らかに判断できる。「地方自治は民主主義の学校である」とのべている。

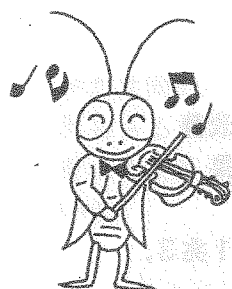
小泉・竹中などの新自由主義政策とりわけ「三位一体改革」「平成の大合併」「派遣労働の自由化」などにより、地方自治体も国民の暮らしも「格差」の拡大により、苦しい生活を強いられている。彼らの言う「地方分権」「道州制」のまやかさに惑うことなく、憲法第8章第92条以下の自主財政主義を確立し、充実した「地方自治」「自主財源」により、普遍主義的福祉国家を当面の目的として、奮闘することが課題と思われる。

なお、消費税に頼らない租税制度、地方自治の拡大・地方財源の確保は『富裕者課税論』（桜井書店）『日本税制の総点検』（勁草書房）等を参照されたい。

（とみだ・いつお／社会福祉法人ゆたか福祉会理事長）

*1 安藤実編 『富裕者課税論』156頁以下第3節シャープ勧告と自主財政主義（富田執筆）桜井書店 2009年4月

*2 北野弘久・谷山治雄編 『日本税制の総点検』 勁草書房 2008年10月



トヨタ、復調の兆し？

——100万台の生産ライン休止へ

伊藤 欽次

1. 新社長就任から3カ月、最悪脱出？

6月の株主総会（6/23）ご、役員会で社長に選ばれた豊田章男氏は、翌々日の25日、「新体制発表記者会見」でスピーチをおこなった。（HP、トヨタ自動車＞企業情報＞会社案内＞トップメッセージ）これと同趣旨の「トヨタではたらく皆さんへ」が社内報『クリエーション』（09年7月号）に5頁にわたって掲載されていた。

そこでは、さいしよに「国家経済に貢献する」という創業の決意にふれ、そのうえで、「足下では、赤字会社に陥り、税金を納めるという最低限の務めすら果たせない…。正直、私は、本当に悔しい思いでいっぱいです。まさに、ドン底からのスタートとなる訳です。」「トヨタが働く人が、危機感を共有し」「トヨタの強みを発揮」すれば「今回の危機も必ず乗り越えることができる」と、「危機を乗り越えたトヨタの強くたくましく成長」についてのべていた。さいごに「現場を支えるすべての人がトヨタの主役」と持ち上げていた。

7月27日、「社長就任あいさつの会」（名古屋市内ホテル）がひらかれた。ここで、豊田章男社長は「台数で世界一、日本一の会社になったが、私としてはもう一度、町一番の会社になりたい。1台1台を、誠意を持ってお客さまに売っていきたい」などのべたという。

2. 第1四半期決算、単独では黒字。決算見通・赤字減少

そのご、8月4日、2010年3月期・第1四半期決算を発表した。

連結決算

（単位：億円）

	当第1四半期 09年4月～6月	前年同期 08年4月～6月	増 減
売 上 高	38,360	62,151	▼23,791 (▼38.3%)
営業利益	▼1,949	4,125	▼6,074
当期純利益	▼778	3,536	▼4,314

為替 レート	ドル	97円	105円	8円の円高
	ユーロ	133円	153円	30円の円高

連結営業利益（▼4,314億円）の増減要因としてあげているのは、

（減益要因）台数・構成等の影響（販売）▼6,500億円

為替変動の影響

▼1,400

その他	▼	474
(増益要因) 原価改善の努力	+	800
固定費の削減	+	1,500

緊急収益改善
努力の結果

ところで、**利益剰余金**は、1,875億円減ったものの、いぜんとして**1兆3,440億円**を計上していた。

しかも、**単独決算**では、当期純利益は黒字であった。

	当第1四半期	(前年同期)	(増減)
売上高	16,287億円	(28,905)	(▼12,618)
営業利益	▼1,818	(1,735)	(▼3,553)
当期純利益	59	(3,211)	(▼3,152)

同時に2010年3月期決算の見通、赤字幅を1,000億円減らすなど、変更した。

2010年3月期決算（連結）の見通し

(単位：億円)

	今回見通し (09.4~10.3)	期末決算時 見通し	増減	前期実績 (08.4~09.3)
売上高	168,000	165,000	3,000	205,295
営業利益	▼7,500	▼8,500	1,000	▼4,610
純利益	▼4,500	▼5,500	1,000	▼4,370

為替 レート	ドル	92円	95円	3円の円高	101円
	ユーロ	131円	125円	6円の円安	144円

これは、エコ減税や補助金などで、HV車・新型プリウスの売れ行き・予約が好調で、生産が追いつかないという。「平成21年8月26日(水)以降のご注文分は平成22年5月中旬以降の工場出荷予定となります」(8/28)ほどの好調さにささえられて、予想の上方修正となったという。

3. アメリカを手放さない

豊田章男社長は、7月に訪中したことは、前号で書いた。そのご、8月5日、社長就任後初めて米国で講演したという報道があったが、滞米中の行動はいっさい報じられていない。

トヨタは、NUMMI(ヌーミー、米・GMとトヨタの合弁会社)の生産を打ち切ることをきめている。GMが合弁を解消したことから、トヨタとしてもNUMMIの生産を打ち切らざるをえなくなったのであるという。トヨタにとっては初めての、主力組

み立て工場の閉鎖である。

景気が冷え込んだアメリカ市場は、それでもトヨタのドル箱であることには違いない。役員体制を強化して、アメリカでの販売体制の立て直しを図っている。

4. 生産は「緩やかに上向いている」というが

トヨタの生産は、「緩やかに上向いてきた」とみられているが、実際はどうだろうか。

○ トヨタの国内生産計画と実績

	稼働日	国内生産台数	日当たり台数	海外生産・部品	総台数
8月	16.0	190,000	11,875	290,000	480,000
		200,000	12,500	320,000	520,000
	16.0	261,256	16,329	303,328	564,584
	18.0	310,367	17,243	364,577	674,944
9月	22.0	280,000	12,727	340,000	620,000
		290,000	13,181	350,000	650,000
		300,000	13,636	400,000	700,000
	22.0	347,639	15,802	358,794	706,433
	20.0	360,071	18,004	363,099	723,170
10月	21.0	290,000	13,809	370,000	660,000
		300,000	14,285	400,000	700,000
	22.0	341,948	15,543	363,305	708,253
	23.0	411,829	17,906	413,432	825,261
11月	21.0	310,000	14,761	340,000	650,000
	20.0	288,138	14,407	306,301	694,439
	22.5	395,788	17,591	411,522	807,310
12月		(未発表)	(未発表)	(未発表)	(未発表)
	19.0	244,175	12,851	234,852	479,027
	19.0	325,763	17,141	314,629	640,302
9-11月 累計		910,000	-----	1,140,000	2,050,000
		977,725	-----	1,031,400	2,009,125
		1,167,688	-----	1,188,053	2,355,741
09年 1-11月 累計		2,360,000	-----	2,990,000	5,350,000
		3,768,213	-----	4,029,583	7,797,796
		3,900,466	-----	4,043,545	7,944,011

注：各月、上段・09年、中段・08年（実績）、下段・07年（実績）

上段（本年）で、複数列は、計画が上方修正されたものを表示

毎月下旬に、中部経済新聞に「トヨタの生産計画」が報じられている。さいきんの報道をみると、生産の計画は、上方修正されている。回復の様相を示しているように

みえるが、HV車・新型プリウスの売れ行き・予約が絶好調というものの、前年実績には近づきつつあるようにみえるが、前々年実績にはとうてい及んでいない。

プリウスを生産している工場などでは、残業、土曜出勤が復活し、他工場、下請け企業からの応援などで、増産に対応している。

そこから、急遽、10月から、期間従業員の採用を復活すると、会社は発表している。しかし、8月にいたって、プリウスの受注は、4～7月平均にくらべて8割減（約1万1千台）に急落している。これは、プリウスの納車が、エコカー減税など特典がえられる期間に間に合わなくなったことによるものである。政府の「景気対策」だのみが露呈した格好である。

5. 期間従業員800名採用へ

ところで、期間従業員の約800名の採用開始ということが発表された。しかしこれは一般の公募ではない。会社のHP「期間従業員案内」は、「現在、選考会の予定はありません」と書かれたままである。会社の発表では、「今回の採用は、過去に期間従業員として、就労された方を中心に募集する」というのである。

しかも、待遇が引き下げられている。「基本日給（9千～1万3千円）は変えないが、採用時限定で支給される「食費補助が1万円、赴任手当が2万円、経験者手当が1万円」。08年時点では、2万円、3万円、2万円、だったのが、それぞれ1万円ずつ減額されるという。さらに、赴任する際の旅費の全額や荷物の梱包量が支給されていたが、今回は「会社規定額の一部見直し」とだけ記されておる、金額は明示されていない、という。ここにも、会社の「緊急収益改善」（ケチケチ）活動が及んでいる。政府の手を借りた「つくられた先取り需要」も、しばむことは間違いない。

6. 経済対策“特需”息切れ、景気に「2番底」の懸念

総選挙前の政府は、2009年4～6月期の国内総生産（GDP、速報値）は、5四半期ぶりにプラスに転じたと、発表。「経済対策と外需のかさ上げによる」としながらも、「自立的な回復にはほど遠い」と発表した。（そのごの確定値の発表では、下方修正）

とくに、GDPの6割弱を占める個人消費は冷え込んだままである。雇用悪化や賃金切り下げに歯止めがかかっていないままでは、とうて回復はみこめない。

「経済月例報告」（09年9月）は、「景気は、**失業率が過去最高水準**となる厳しい状況にあるものの、このところ持ち直しの動きがみられる」と、異例の「基調判断」をしめた。「雇用情勢は、一段と厳しさを増している」といわざるをえない状況を率直にのべている。

総務省が8月28日発表した労働力調査（速報）によると、7月の**完全失業率**（季節調整値）は前月より0.3ポイント悪化し**5.7%**となり、03年4月などの5.5%を超えて**過去最悪**となった。完全失業者数は前年同月比103万人増の359万人だった。

また、厚生労働省が同日発表した7月の**有効求人倍率**（同）は前月より0.01ポ

イント低下して0.42倍と過去最低を更新した。

こうした厳しい状況が、総選挙に反映したものといえる。国民・労働者は自公政権に退場をせまった。だが、民主党がかがえた政策を支持したからではないといわれている。民主党は、いわゆる「政権交代」してからの言動・行動を、国民・労働者は見守ろうとしているのであろう。

7. 生産能力100万台縮減へ

いずれにしても、「拡大路線」をひた走ってきたトヨタは、販売縮小・減産は避けられないものと考えているようだ。しかし、一部には、「市場は戻ってくる」「市場回復に備える」必要がある、と強気に姿勢を唱える人もいる。(木下光男前副社長・現トヨタ車体会長『9・15リーマンショック——その時、トップはどう動いたか』祥伝社新書 2009年9月)

トヨタグループ全体で、グローバルで約1千万台の生産能力に達しているといわれている。世界的な金融危機・同時不況は、トヨタをはじめとする自動車の販売が直ちに回復する見通しがたっていない。そのなかで、トヨタは「700万台販売・生産で利益が出る体制づくり」をめざしている。

こうしたことから、トヨタは、「2009年度中にも、世界で年100万台前後の生産能力を縮小する」方向をあきらかにした。グループ全体の1割に相当する規模である。

具体的には、さきにあげた NUMMI の閉鎖にくわえ、国内(高岡、田原)やイギリスの主力工場の生産ラインの「一部休止」(設備の廃棄はしない)や、グループ会社の生産委託縮小が考えられているようである。

いずれにしても「ライン単位で休止」することで、電気代や設備の保守費用など創業コストの削減がねらいである。

世界の自動車生産能力は9400万台に達しているといわれている。需要は、5400万台にとどまるという。需要が急速に拡大する見込みはない。こうした過当競争がつづくなかで、トヨタの生産過剰能力は、企業にとって「桎梏」となってきたおそいかかってくる 때가来るかも知れない。いままでの、「拡大路線」へのきびしいつけが、トヨタに襲いかかってくるかもしれない。

(2009年9月14)

猿田 正機著『トヨタウェイと人事管理・労使関係』

(税務経理協会刊)

は、「労務理論学会賞」を受賞されました。

総選挙結果に関する御手洗会長コメント

2009年8月30日

(社)日本経済団体連合会

国民が強く変化を求めた結果、民主党が圧勝したのだと思う。民主党には鳩山代表の下、責任政党として、国民の負託にしっかり応えていただきたい。特に、税財政改革や社会保障制度改革、地方分権・道州制導入といった課題については、党派を超えた協議を行い、具体的な成果を示すよう望む。また、当面の政権運営においては、何よりも経済危機からの脱却を確実なものとするのが重要である。

一方、自民党には、経済成長を通じた活力ある日本の実現に向け、引き続き建設的な役割を果たしていただきたい。

経団連としては、政策本位の政治の実現に、引き続き取り組んでいく。

以上

衆議院総選挙の結果を受けて

2009年08月30日

社団法人 経済同友会 代表幹事 桜井 正光

1. 有権者は歴史的変革を求めた。民主党が自由民主党以外の政党として、戦後初めて単独過半数の議席を獲得し、政権交代を実現した。わが国の議会制民主主義にとって、まさに歴史的な政権選択選挙となった。
2. 民主党は、マニフェストでは「国民の生活が第一」と掲げ、国民にとって受け入れられ易い政策を羅列しているが、新政権を担うこととなった今、中長期的に見たわが国の重要課題について具体的な方向を示し、責任をもった取り組みが求められる。特に、わが国の財政は、国・地方の長期債務残高で対GDP比154.8%（2008年度末）、国の債務残高の対税収比で1800%を超え、第2次世界大戦末期のレベルに匹敵するほど、極めて危機的な状況であり、財政健全化の道筋を示すことなく、子育て・教育、年金・医療などの歳出拡大を図ることには、大きな不安を抱かざるを得ない。
3. 責任ある政権政党として、民主党は速やかに中長期的な財政再建の道筋を示し、
(1) 財政再建に向けた歳出・歳入一体改革、(2) 税収拡大を目指すための経済成長戦略、(3) 歳出削減を目指すための規制改革や行政改革、(4) 国民負

担の規模を推量するための社会保障制度と税制の一体改革、などマクロ経済政策運営に取り組まれることを期待する。また、その実行にはなによりも政治的リーダーシップの発揮が不可欠である。早急に「5原則・5策」を具体化した「政権移行プラン」を策定し、政権基盤を確立するとともに、先ずは2010年度予算編成作業に遅滞なく着手していただきたい。

4. なお、今回の自由民主党の歴史的な大敗の要因は、2005年衆議院総選挙で約300議席を獲得したにもかかわらず、相次いで総理大臣が短期間で交代した政権運営や、説明不足のまま構造改革路線の変更を重ねたことなどに対する国民からの厳しい批判であったと思う。しかし、今後も政権交代可能な二大政党による、緊張感のある健全な議会制民主主義を根付かせていくためには、選挙結果の自己総括を出発点とする、自民党の再生が不可欠である。新しい時代をリードする政党として、再出発していただきたい。

以上

日本商工会議所会頭コメント

衆議院議員選挙結果について

2009年8月31日 11:02

国民は、時代の大きな転換期を迎え、政権交代が必要であると判断したのだと思う。今の日本経済の停滞や、社会の閉塞感を何とか打破し、将来に向けて希望の持てる、安心な社会の実現を民主党に託す気持ちの表れだと思う。

民主党は国民の歴史的な決断を重く受け止め、国民各層の意見を聞きながら、国の将来ビジョンをまとめ、国民が安心し、かつ希望を抱ける社会の実現に向けて、期待に応えるよう邁進してもらいたい。

政治課題は山積している。経済情勢は改善の兆しを見せつつあるものの、依然として中小企業や地域経済は厳しい状況にあるばかりでなく、雇用情勢は悪化を続けている。新政権には、スピード感を持って景気対策や雇用対策を実行してもらいたい。同時に、内外需一体となった経済成長を実現すべく果敢に政策を講じることを望みたい。一方、政権から離れることとなったとはいえ、多くの議席を有する自民・公明両党の

役割も大きい。今回の結果を真摯に受け止政権与党と真正面から政策論争を交わしながら、今後も国家国益のために力を尽くしてほしい。

会長コメント 2009 年 08 月 31 日

第45回衆議院選挙の結果について

日本自動車工業会
会長 青木 哲

新政権におかれては、日本経済が現下の厳しい状況から早期に回復するとともに国民生活が安定するよう、所要の政策を迅速かつ適切に実行して頂きたい。

なお、民主党がマニフェストに掲げている地球温暖化対策「CO₂排出量について、2020年までに25%削減(1990年比)」については、経済活動や雇用に与える影響、国民負担の大きさから実現の可能性について懸念がある。

今後、目標達成に向けた具体的な政策、財源、国民生活や経済活動、雇用に及ぼす影響などを提示した上で、国民各層、産業界などの意見を十分に踏まえ、政策決定されるようお願いしたい。

以上

連合見解

2009 年 8 月 31 日

政権交代をめざした第45回総選挙を終えて

日本労働組合総連合会
会長 高木 剛

8月30日、第45回総選挙の投開票が行われ、永年の悲願であった政権交代が実現した。思い起こせば4年前の9月11日、郵政選挙と言われた先回の総選挙で惨敗を喫して以来、小泉、安倍、福田、麻生と4代続いた自公政権のもと、2年前の参議院選挙で与野党逆転を果たしたものの、再三にわたる衆議院における2/3以上の議席数による再議決など、自公政権の強引な政権運営のもと、苦難の4年間を過ごしてきた。

この間、各種の格差の拡大や、雇用状況の深刻化、社会保障のセーフティネット機

能の劣化などがもたらした国民の不安、不信の高まりが、自公政権の退場を願う強い流れにつながった。

この流れの中で、民主党、社民党、国民新党の三党は、政権交代を訴え、「国民の生活が第一」の政策の基本軸への変革を訴えつつ選挙戦を闘い、我々連合も「政権交代の夏」を合い言葉に懸命の活動を展開してきた。そして、その結果、連合結成以来20年、諸先輩の連合結成時の政権交代可能な政治体制の構築という強い願いが、ここに実現した。心から、その意義をかみしめたい。

この総選挙の勝利を謙虚に受け止め、国民の、国民による、国民のための政治という、政治の原点を忘れることなく、国民に約束したマニフェストの内容を着実に実現していくこと、この点こそ、民主党を中心とする政権の最大の責任である。

連合も、この選挙の結果におごることなく、また、連合の政策の基本的スタンスをふまえつつ、政権交代に大きく係わってきた責任を自覚していかなければならない。

連合は、この間、STOP! THE 格差社会キャンペーンを展開する中で前回の参議院選挙、そして今回の衆議院選挙を闘って来たが、その初心を忘れず、国民の目線で節度をもって、民主党を中心とする政権に対応していく必要がある。

時あたかも、日本の雇用動向は戦後最悪の状態にあり、また、ディーセントワークやワーク・ライフ・バランスの追求も急務である。雇用の安定こそ社会の安心・安全の最大のポイントであり、着実な景気回復も図っていかなければならない。

なお、戦い利あらず、大健闘したにも係わらず敗れた選挙区もあるが、その奮闘ぶりは大きく評価されて然るべきであり、次回に再チャレンジを期したい。

以上

【談話】総選挙結果について

総選挙は昨日投開票され、自民党の歴史的敗北、民主党の圧勝となりました。民主党は、すべての常任委員会で委員の過半数を確保できる絶対安定多数を大きく上回る308議席を獲得し、政権交代を確実にしました。総選挙で野党が単独で過半数を得て政権が交代するのは戦後はじめてのことです。

全労連は、今回の総選挙を労働者の雇用とくらしを壊し続けてきた自公政治に終止符を打ち、ルールある経済社会、憲法が生きる日本への転換への展望を切り開く歴史的な選挙と位置づけ、全国の仲間の奮闘を呼びかけてきました。その立場から、選挙の結果を歓迎します。

発足する民主党政権には、構造改革からの明確な転換を選択した国民の審判を受け止めた政策の具体化を求めたいと思います。

さしあたり、先の通常国会までに、自公政権による労働者・国民いじめを転換させるものとして「労働者派遣法の抜本改正」、野党協議が進められて一定の到達点にある、「後期高齢者医療制度の廃止」、「生活保護の母子加算の復活」、「障害者自立支援法の廃止」などは、この秋の段階にも実現するような努力を求めます。また、多くの政党の公約が一致していた「最低賃金時給 1000 円」の実現は、縮小し続ける内需を拡大させる景気対策の目的も持って、具体化を急ぐよう求めます。

投票日直前に明らかになった 09 年 7 月の完全失業率 5.7%の統計にも示されるように悪化し続ける雇用状況への対策は急務です。「雇用なき景気回復」を繰り返すことは、選挙結果に示された国民の審判に背くものです。そのような背信行為を許さない全労連のたたかいが、この秋、重要になっています。

全労連は、この秋、雇用の量・質とセーフティネットの双方から一体的、総合的な構えで「安定した良質な雇用」を求める雇用闘争を重視していますが、この方針の具体化を進めることで、今回の総選挙結果を政権交代にとどまらず、政治の変革の扉を開くものに押し上げていく決意です。

また、民主党はその公約で、憲法 9 条を視野に入れた改憲論議を否定せず、衆議院の比例定数の削減、国家公務員の 2 割削減をにかけています。軍事費削減や大企業・大資産家に対し応分の税負担を求めることなく、近い将来の消費税増税を口にしてしています。全労連は総選挙の結果もふまえ、平和を願い、大企業にも応分の「負担」、ルールある経済社会を求める国民の選択に背を向ける動きに対しては、断固反対の国民的運動を組織する決意であることも改めて強調します。

2009 年 8 月 31 日

全国労働組合総連合

事務局長 小田川義和

<猿田所長の年頭所感について> 理事会で反省し確認したこと

1月15日付『所報』(=143号)掲載の猿田所長の年頭所感「金融・経済危機下で新年を迎えて」は、その後、144号に荒木国臣、大木一訓氏が、また145号に鈴木富久氏が批判論文を寄せたように、内外に波紋を広げた。その間、幾人かの会員から「猿田論文は日本共産党を批判し、その社民党化を迫るものとしか読めないが・・・」「あれは愛知労問研の公式見解か?」「労問研は路線を変えたのか?」などの疑問や心配も寄せられた。

そこで理事会は5月の定例理事会のほか、7月に臨時理事会をもってこの問題を集中的に討議し、猿田所長を交えて次のことを確認した。

- 1、同文章は、「年頭所感」を求められた猿田氏が「肩の力を抜いて綴った新年の夢」で「論文」などといったものではない。氏の研究対象のスウェーデンと比べると働く者の状況が劣悪なため、「もう少し何とかならないか」という思いから綴った純粋に私的な文章で、もちろん研究所を代表しての見解や問題提起ではない。
- 2、日本の現状や運動の未来を考える場合、歴史も社会環境も異なる外国の経験をそのまま日本に当てはめて論じることはいし、猿田氏も日本にスウェーデン的な意味での社会民主党が育たなかった事情や、日本共産党が果たしてきた役割の重要性は承知し評価している。そして、「年頭所感」が「日本共産党の変節、社民党化」を主張していると受け止められるとしたら、本意ではないとの表明があり、一同、了とした。
- 3、ただ現実に関内波紋が広がり、一部とはいえ「愛知労問研は路線を変えたのか」などの疑念・心配が寄せられた事実は看過できない。これは、「所長」の「年頭所感」がもつ社会的な影響を予見できず、理事会に諮ることなくそのまま新年号に掲載した事務局の責任でもあり、今後、十分留意しなければならない。
- 4、そもそも愛知労問研は「階級的民主的な労働運動や民主団体の運動の発展に貢献すること」を目的に設立され、「参加団体や個人それぞれの立場を尊重し・・・労働者と関係諸組織の間の連帯と統一を発展させるよう努める」「そのためにも、運動に介入・指導したり、会員である運動家や労働運動組織をむやみに批判することは厳に戒める」と確認して出発した。この原点に立てば、猿田所長の「年頭所感」は当然、理事・所員会議の討議に附し、その扱いを検討すべき「所感」であった。
- 5、理事会は今回の教訓に学び、今後、こうしたことが繰り返されることのないよう留意する。具体的には、労問研の規約や設立趣旨に抵触したり、会員や関係諸組織の連帯や相互信頼に響く心配がある論文等については執筆者にその旨を率直に伝え、扱いを理事会等で協議し、「階級的民主的な労働運動や民主団体の運動の発展に貢献する」労問研にふさわしい取扱いを検討する。

理事会の確認は以上である。ご心配をおかけしたこと、理事会の態度表明が遅くなったこととお詫びし、今後いっそうのご協力を願って報告とする。

2009年9月5日・第11期第8回理事会

研究所便り



☆2009年7月15日以降の主な活動日誌

〈7月〉18日自治労連愛知県本部定期大会 25日愛労連第41回定期大会・日本母親大会 26日愛知ハケン村交流集会 31日～全労連臨時大会 〈8月〉22日第19回所員会議 13日～16日あいち平和のための戦争展 22日～愛知憲法会議サマーセミナー
〈9月〉5日第8回理事会 12日連続拳法講座：河添誠

☆今後の主な予定

〈9月〉19日第20回所員会議 26日伊勢湾台風災害パネル展 27日小牧平和県民集会
〈10月〉3日愛知労働問題研究所第12期総会 10日年金統一行動 22日あいち高齢者大会 27日～自治体キャラバン 〈11月〉3日県民の集い：益川敏英 8日第5回権利討論集会：西川敏、働く女性県集会 18日全国統一行動・地域総行動 28日愛労連結成20周年レセプション 〈12月〉6日愛知春闘共闘討論集会 11日日本平和大会 20日トヨタシンポ

☆ホームページ (<http://www.roren.net/romonken>) ホームページを再開しました。ご迷惑をかけました。みなさんからのご意見を取り入れていきたいと思ひます。

☆文献紹介

「労働の医学」102号「優しい労働衛生安全法」(かもがわ出版)「壁を壊す」高木剛(教育文化出版)「労働問題総合誌POSSE」創刊号、1.2 1.3「エコノミスト」9/15「現代産業に生きる技」十名直喜「日本福祉大学社会福祉論集」119、120号「現代と文化」118、119号「経済論集」37、38号

☆今回147号を発行しました。執筆いただきましたみなさまのご協力に感謝いたします。あわせて会員の皆様からの積極的な投稿をお待ちしております。
所報20年誌特別号は、まだ若干部数あります。ご活用下さい。

☆事務所のFAX番号が変わりました。TELと同じ052-883-6978です。

☆第12期愛知労働問題研究所総会議案を同封しました。万障繰り合せご出席下さい。
記念講演は十名先生です。ご期待下さい。

* 「所報」第147号(隔月刊) / 発行日2009年9月15日

* 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所(略称：労問研)

* 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号

* TEL/FAX(052) 883-6978 Eメールai-romonken@roren.net

* ホームページ <http://www.roren.net/romonken/>

* 研究所会費(年) 個人6000円 団体1口・12000円 * 会員の購読料は会費に

含む。収入のない大学生・院生割引あり相談下さい。送金先：郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所/三菱東京UFJ銀行・金山支店・普通口座1368019

* お願ひ：新年度・会費納入にご協力下さい。

