

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・「きつい仕事」～若い労働者と話してみた・・・吉田 豊 p2～

・第27回トヨタシンポジウム・・・吉良多喜夫 p4～

・発言から～中小企業アンケート・・・鈴木 和仁 p10～

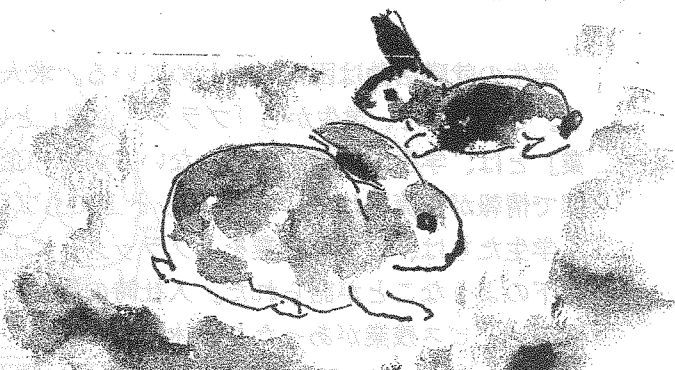
・心身の健康を守る要求と政策課題・・・佐々木昭三 p11～

・組織者の活動方法とその精神の探求者・グラムシ
・・・鈴木 富久 p13～

・大阪社保協「フランス社会保障視察旅行」に参加して
・・・澤田 和男 p20～

・県の職場・職員はどうなっているでしょうか
・・・革新知事の実現をめざす県職員の会 p26～

・研究所便り・・・編集部 p32



● 第155号

○ 2011年1月15日

愛知労働問題研究所

「きつい仕事」～若い労働者と話してみた

吉田 豊

労働学校に参加している若い労働者との話のなかで、「きつい仕事はいろいろあるけど…」という話題になった。その話題の落ち着き先が、「きつい」のは「介護（士）・看護（師）・保育（士）」という順番になった。看護師や保育士などは、子どもたちの「あこがれの職業」であった。そこに共通しているのは、言うまでもないが、「ヒト」相手の仕事である。また、専門性があり資格（士や師がつく）をとるための教育・研修を受けている。そして、そこで働く人たちは仕事に強い思い（生き甲斐や誇りなど）を持っていることが多い。いずれも構造改革で規制緩和や民営化の攻撃をうけてきた。また、比較的に女性の多い職場である（ジェンダー問題でもある）。

かつて「3K職場」という表現があった。労働環境・作業内容が「きつい」「汚い」「危険」な職場で、通常は技能職場を言い表していた。その後、情報などのサービス業では「きつい」「帰れない」「給料が安い」という新3Kが言われた。3Kのブルーカラーは仕事はきついが賃金などの労働条件はまずまずだった。新3Kのホワイトカラーは長時間・低賃金という点で旧3Kと差がある。むろん私にはそれぞれの職場や職種について、深く分析する力はない（それは、それぞれの労働組合の要求や運動のなかでつかむしかない）。ここでは、若い人たちの受けとめ方を問題にしたい。

「きつい」というのは、身体的な負担もさることながら、「対人関係」ゆえの難しいや仕事の範囲や時間の際限のなさがある。個々の労働者の責任の重さもある。さらには、長時間・低賃金労働であり、夜間勤務や早出・遅帰りなど変則的な勤務で、休日も一定しないことがある。また、管理者（上司）との関係悪化ならば対応しやすいが、利用者やその家族との関係がうまくいかない時には仕事への専門職としての自信や誇りさえ揺らぐことになる。

学生の就職活動は困難をきわめている。求人数も就職内定率も大きく落ち込んでいる。そんな中で、学生から「ブラック企業」という言葉が聞こえてくる。「ブラック企業」とは、学生の間で「就職しない方がいい企業」という意味で使われている。学生間で情報が交流されているし、ネット上でもブラック企業リストを見ることもできる。

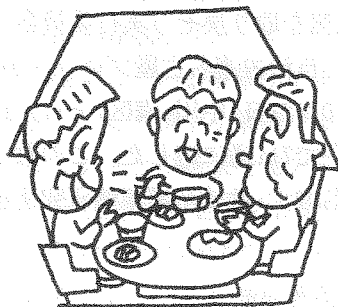
学生たちは、どんな企業を「ブラック」にしているのだろうか。話を聞いてみたら以下のようなことが語られた。入社時の約束・求人時の勤務条件が守られない。長時間のサービス残業があったり、休暇がとれないなど労働基準法の権利がまったく使えない。マルチマがいの異常な勧誘や社員買い取りなど問題のある営業活動を強要する。指導の名で人格を否定するようなパワハラ、セクハラがある。

上司の個人的な手伝い、宗教関係や奉仕活動など本務と無関係なことを強制する。内定取り消しや就職後すぐに退職に追い込まれる（離職率が高い）。

若者は、就職活動を個人的な努力と考えながら（就職難で生まれた時がアンラッキーと感じながら、みんな同じ条件だから仕方ないと思っている）、自分が社会的な関係・問題を無自覚ながら意識して活動している。だから、就職活動の厳しい中でもブラックをチェックしている。ところが「専門職」である看護師・保育士そして介護士希望の学生の就職活動では選択肢が限定的である。さらに、先輩からも実習先でも「この仕事はきつい」「続かない」などと聞かされている。それでも、資格を得るために大学や専門学校に入り努力してきたのだから、とりあえず別の業種を考えることはできないだろう。またこうした専門的な資格を得るためには、他の学生よりも多くの単位をとる必要があり、就職活動をする時間は圧倒的に少ない。だから、他の学生たちのように就職活動で多くの職業から仕事を選ぶという機会を失っている。いわば、「そこしか知らない」というべき状況にあるのではなかろうか。そのことで結果として「きつい」が常態化していくのではなかろうか。

「きつい職場」をなくしていくことが労働運動の課題の一つである。そのためにも、交流しあうこと、個人の問題と社会の課題を結びつけること、その部分で労働者教育の役割をはたすこと、これからも求められているものである。

（よしだ・ゆたか／ 当所所員・愛知労働者学習協議会会長）



第27回トヨタシンポジウム基調報告

吉良 多喜夫

これは、2010年11月28日豊田市福祉センターで開催された、第27回トヨタシンポジウム実行委員会事務局長吉良多喜夫氏の基調報告である。シンポは引き続き立教大学名誉教授、丸山恵也氏から2時間「トヨタのリコール問題と車づくり」について講演いただいた。

はじめに

トヨタシンポジウムは今回で27回目となった。とくに今年は5月16日にもおこない、年2回の開催は初めてのとりくみとなった。5月のシンポでは、おもにトヨタの内部留保の分析を中心に講演・討論をおこなってきた。

今回のテーマは、トヨタの拡大路線が何をもたらしたのかという講演をお願いした。トヨタをはじめ輸出大企業は最近の円高を理由に、海外生産へのシフトをさらに強めているが、日本経済を下から支えている中小零細企業が元気になるような政治への転換を求めていく必要がある。基調報告では、リーマンショック後の労働者や中小企業の現状について、この間すすめてきた中小下請企業のアンケート活動のとりくみなどをとおして、トヨタの社会的責任追及の運動と中小企業・労働者を守る政治への転換をめざすきっかけとして今回のシンポジウムを成功させたい。

1. 名古屋市内自動車関連製造業の中小企業実態調査のとりくみ

(1) 名古屋市内の自動車関連5業種2000軒を対象に

① 6月以降、調査にむけて実行委員会を重ねてきた。中小企業についての調査はさまざまあるが、9人以下の事業所についての調査なきわめて少ないし、その実態が把握できていないのが現状である。この実行委員会には、愛労連、自治労連名古屋ブロック・名古屋市職労、業者団体、学者(名城大学・井内准教授)で構成し、どのような内容の調査にするのかなど議論をかさねてきた。またサンプル調査ではなく、全数調査を基本にすることが強調され、最終的に自動車関連5業種にしばって、調査することを確認した。

② 名称を「名古屋の中小企業の元気を取り戻そう実行委員会」とし、別紙の調査票にもとづき、2000軒の事業所に郵送した。自治労連名古屋ブロックが中心になって、電話で郵送したアンケートの趣旨を説明し、10月21日(中川・南区)と11月11日に全区に対して回収をおこなった。その結果11月24日現在で711通に達した。この数は、同友会や愛商連の方からも評価された回収である。現在名城大・地域産業集積研究所を中心に分析をおこなっている最中である。

(2) なぜこの調査をおこなったのか

① 今回の調査は、08年秋のリーマンショック以降、一気に自動車の売れ行きが落ち込

み、生産が縮小するもとで、自動車産業を支えてきた下請企業はどうなっているのか、さらにトヨタが海外生産にシフトすれば、中小企業はどうなるのかなどの問題意識でとりくんできたこと、また名古屋市内に限定したのは、名古屋・河村市長の“経済政策、が中小企業を切り捨て、大企業誘致をうちだすなか、地域経済を支えてきた中小企業を元気にしてこそ、活気ある名古屋が築けるという意識を持ってとりくんできた。

② トヨタの下請への対応は、“乾いたタオルを絞る”といわれるように過酷を極めている。2000年以降、トヨタは徹底したコスト削減を追求し、高収益体制を確立してきた。

☆2000年～ 「CCC21」(Constriction of Cost Competitiveness21)＝総原価低減運動
総コストの30%削減をめざすもの。3年間で7500億円の削減を達成。

☆2003年～ 「BT 2」(Break Through 2)

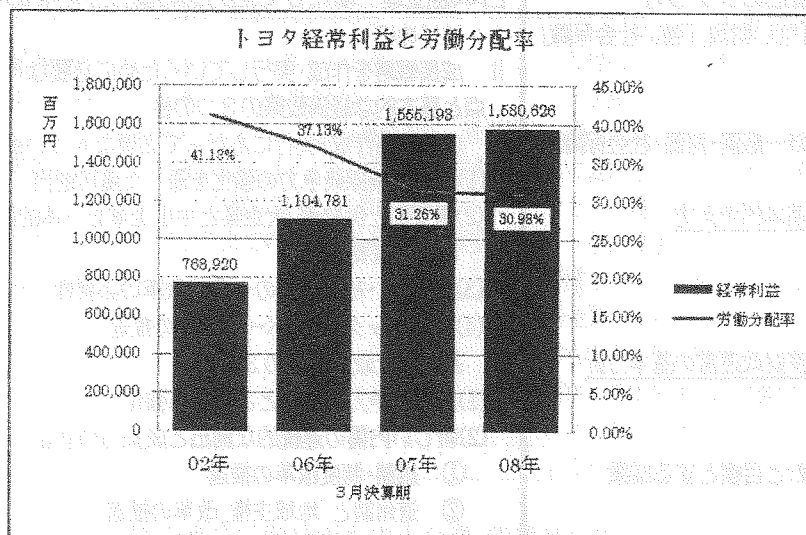
05年までの3年間で約3割のコスト削減

☆2005年 「VI」(Value Innovation)

モジュールごとの原価低減を中心に年3000億円以上のコスト削減

☆2010年 「RRCI」(良品・廉価 Cost Innovation)

現在展開中。2012年以降発売のモデル用の部品について、部品調達コストを3割削減。



こうしたコスト削減は「きびしいグローバル競争に勝ち抜くために中・長期的な成長基盤を確立するうえで必要不可欠なもの」と位置づけている。

③ トヨタの無謀なコスト削減によって、下請企業はもはや経営を維持できない企業が

急増している。愛労連が今年2月に実施した豊田・刈谷・知立市内の下請調査でもすでに廃業している事業所があった。工場の跡地はコンビニや、駐車場になっていた。今回の調査でも最新のデータであったが、廃業している事業所もあった。詳細は特別報告で。

④ 今回の調査結果は、あらためて下請中小零細企業が苦境に立たされていることがわかった。結果の分析はこれからだが、その結果を協力してくれた事業者に戻していくことはもちろん、これをもとに、政府や愛知県・自治体に対して中小企業を守る政策への転換を求めていく、そして地域経済の活性化にむけて、中小企業によるネットワークづくりや、業者団体や市民団体などとも連携して、中小企業振興条例の制定など、地域経済を守る県政・市政に変えていく必要がある。そうした大きな運動にしていくことが重要になっている。

2. 政府・愛知県の中小企業「戦略」は？

(1) 「中小企業憲章」は閣議決定したものの……矛盾する「新成長戦略」も閣議決定

① 民主党政権は6月18日、「中小企業憲章」を閣議決定した。その内容は、一定の評価ができるものとなっている。「中小企業は国家の財産ともいうべき存在」であるとし、「経済を牽引する力」と位置づけ、「行動指針」では経営支援の充実・徹底、公正な市場環境を整えるなど8本の柱にそって具体化するとしている。

② しかし政府は同日「新成長戦略」も閣議決定した。「中小企業憲章」と「新成長戦略」は相いれない。「新成長戦略」は、経団連の「成長戦略」とうり二つになっている。09年12月30日に政府(当時鳩山首相)は「新成長戦略(基本方針)」を発表。これをまとめたのが当時の副総理兼国家戦略担当相の菅直人(現首相)で「器はつくった。中身をもってきてほしい」と経団連に伝えた。

③ 「新成長戦略」と「経団連成長戦略」は下表のようにになっている。

菅内閣「元気な日本」復活のシナリオ	日本経団連 ゆたかで活力ある国民生活をめざして
第1章 新成長戦略―「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」 (第3の道による立て直し) (「強い経済」の実現) 第2章 新たな成長戦略の基本方針―経済・財政・社会保障の 一体的立て直し <u>日本経済の成長力と政策対応の基本的考え方</u> (1) 需要面からの成長 (2) 供給面からの制約 (3) 資金循環面からの制約 <u>マクロ経済運営を中心とする経済財政運営の基本方針</u> <u>「新成長戦略」のマクロ経済目標</u> <u>政策優先順位の判断基準</u> 第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果 <u>強みを生かす成長分野</u> (1) グリーン・イノベーションによる環境・エネルギー 大国戦略 (2) ライフ・イノベーションによる健康大国戦略 <u>フロンティアの開拓による成長</u> (3) アジア経済戦略 (4) 観光立国・地域活性化戦略 (5) 化学・技術・情報通信立国戦略 (6) 雇用・人材戦略 (7) 金融戦略	I はじめに II 成長戦略を作成・実行していくために必要な4つの視点と基本的な経済政策の3つの柱 1. 成長戦略作成・実行にあたって必要な4つの視点 (1) 企業の国際競争力の強化を通じた雇用創出 (2) 需要面と供給面、大企業と中小企業を一体的に捉えることの重要性 (3) 税・財政・社会保障の一体的改革の必要性 (4) パブリック・イノベーションの推進 2. 基本的な財政政策の3つの柱 (1) 国際競争力の維持とさらなる強化 (2) 新しい内需の連続的な創出と成長力の強化 ① 規制・制度改革の推進 ② 道州制と「地域主権」改革の推進 ③ 企業活動の円滑化に向けた戦略的な環境整備 ④ 成長を支える金融市場の整備 (3) 柔軟性とセーフティを兼ね備えた労働市場の構築 III 成長の実現に向けた6つの戦略と規制改革 1. 環境・エネルギー大国戦略 2. 健康大国戦略 3. アジア経済戦略 4. 観光立国・地域活性化戦略 5. 科学・技術立国戦略 6. 雇用・人材戦略

④ とくに「アジア戦略」では、ほぼ一致している。菅内閣の路線は「新成長戦略」「産業構造ビジョン」(経済産業省)の立場であり、大企業応援そのものである。

菅内閣新成長戦略	日本経団連成長戦略
「架け橋国家」として成長する国・日本 環境やインフラ分野等で固有の強みを終結し、総合的かつ戦略的にアジア地域でのビジネスを展開する必要がある。日本企業が活躍するフィールドであるアジア地域においてあらゆる経済活動の障壁を取り除く必要がある。 アジア市場一体化のための国内改革、日本と世界のヒト・モノ・カネの流れ倍增。海外進出した企業が現地であげた利益を国内に戻しやすくする。	ヒト・モノ・カネの流れを倍增させるにはアジア太平洋地域のみならず、日米EPA、EUとの間で関税引き下げ・撤廃するとともに、制度・ルール面の調和を通じたシームレス(縫い目のない=境界のない)な環境を実現することが不可欠。 アジアにおいて広域インフラの整備を具体化しこれに要する資金手当を官民連携のインフラ・ファンドの創設や債券市場を通じて民間資金から調達する。

② 「労働分野」ではまったくその視点が欠けている。新成長戦略は、一応目標値を上げてはいるものの、経団連は「個別労使の問題」「最賃引き上げは経営を圧迫し、雇用創出」などと決めつけている。

菅内閣新成長戦略	日本経団連成長戦略
就業率の向上など政労使で一致した目標 20～64歳80%、15歳以上の就業率57%… ジョブカード取得者300万人、年休取得率70%、週労働時間60時間以上の割合50%以下、最低賃金全国最低800円・全国平均1000円、労働災害発生件数3割減、 かかげた目標は2020年までの平均で名目3%、実質2%を前提としている。	目標に対する姿勢は ・生産性の向上や効率的な働き方の追求を通じて労働時間の短縮、年休の取得促進はすすめるべき。法的な措置に委ねるべきではなく、個別労使のとりくみを推進するという観点から政策をすすめることが重要。 ・最低賃金については、生産性の向上を伴わないまま急激な引き上げを行うとすれば経営体質の脆弱な中小零細企業の経営を圧迫し、かえって雇用喪失につながる懸念もある。最低賃金引き上げが貧困対策として有効かどうか、また引き上げの裏付けとなる生産性の向上が十分かどうかといった点を十分ふまえながら慎重に検討すべきである。

(2) 愛知県の産業労働計画も中小企業・労働者の視点はまったくない

① 愛知県産業労働計画が9月にだされたが、その内容は目新しいものはない。あいかわらず大企業応援の計画であり、中小企業の現状や雇用・労働の面では具体的な手立てはない。自動車産業を基幹的産業と位置づける一方で、航空機産業を新たな基幹産業に位置づけるとしている。しかし、航空機産業は自動車のような裾野の広さがない。中小企業の仕事おこしにはつながらない。

② 県「計画」についても雇用問題は具体性がなく、むしろ「成長が先か雇用が先か」は不毛の議論と片付けられている。基本的な姿勢は経団連のいう「企業の国際競争力の強化を通じた雇用創出」である。

3. 自動車産業の今後とトヨタの新たな動向

① 経済産業省内に「次世代自動車戦略2010」が設置され、4月に報告書が出された。その内容は2020年までに「次世代自動車」の比率を20～50%とすることを打ちだしている。

② さらにトヨタはこれまで「身の丈をこえた成長」に“反省”し、以下のような「生産体制」の再構築を明らかにした。

- ▽ 持続的な成長戦略を進める中、グローバルで最適な供給体制を構築する。
- ▽ 成長著しい中国やインドなどの新興国については、拡大する現地のお客様の需要にタイムリーに幅広くお応えするため、現地生産を拡大する。(中国:長春新工場の建設を決定。インド、新小型開発車のための新工場を建設中)
- ▽ 一方、市場成熟化している先進国では、市場構造変化にあわせた生産車種の見直しや為替変動に強いフレキシブルで効率的な生産体制の構築を進めていく。
 - ＜北米＞今後も台数や収益的に重要な拠点と考えており、開発から生産準備、生産にいたる自立化を推進。また、将来的には、ハイブリッド車やコンパクト車など北米需要の動向を踏まえた生産体制に見直していく。
 - ＜欧州＞技術を磨く市場として位置付け、魅力ある車づくりをしていく。生産体制について、商品動向を見極めながら検討していく予定。
 - ＜日本＞『開発・支援・輸出車供給の拠点である日本』は、取り巻く環境変化に一番大きく影響を受けることから、現状の国内の生産体制を抜本的に見直していく。
 - ・国内生産モデルの抜本的な見直し(輸出量産車は、「需要ある地域での生産」を基本とし、国内は「新技術、新コンセプト、新工法への取り組み」を中心としたモデルを生産)
 - ・需要変動が吸収できるようなフレキシブルで効率的な生産体制に変更(モノコック、フレームの混流生産ラインの設置や、各工場、各ラインの位置付け、役割、分担を明確にし、同一プラットフォームを中心とした生産体制へ)
 - ・国内の生産設備を寄せ停め(現状の生産レベルは維持しながら、工場・ラインごとの繁閑差を是正し、より効率的な生産体制を実現)

3. トヨタの「社会的責任追及の運動」をさらに広げよう

① 生産態勢の再構築にもあるように、トヨタは海外生産へのシフトを強める一方で、国内はよりいっそう“効率”化をすすめ、抜本的な「見直し」をすすめるとしている。トヨタを支えた下請・中小企業はどうなるのか。まったくその責任を果たそうとしない。トヨタの社会的責任の追及とともに、われわれの側からトヨタに依存しないバランスのとれた産業全体の発展にむけた政策の研究が求められている。これまでのシンポジウムの経験や中小企業実態調査結果、また他府県などのとりくみにも学びながら、考えていく必要がある。

② 国や自治体が、どういう役割を果たさなければならないか。とくに愛知県はトヨタ依存の県政運営を徹底してすすめてきた。インフラもトヨタのために整備をすすめ、県民のくらしは放置されてきた。来年2月に県知事選挙があるが、トヨタ本位・大企業本位

の経済から脱却し、地域の中小企業が元気になる県政、県民のくらし・福祉・教育が充実する県政への転換が今ほど求められているときはない。しかし、愛知県知事選挙に立候補を予定している人たちは、こうした問題には触れず、公務員攻撃に終始している。また、名古屋市長も辞任して、知事選とダブル選挙をねらっている。地方自治そのものの危機が進行している。

③ 革新県政の会は政策のなかで、全国的な広がりを見せている「住宅リフォーム助成制度」について、県が実施することを求めている。都道府県で唯一実施している秋田では県民も事業者(大工や建設業者)も、仕事が増えて忙しくなっている。これを県はもちろん、市町村でも実施する必要がある。また、環境・エネルギー産業はこれからだが、ここに技術を持った中小企業の参入を政策的に実現させる必要がある。トヨタは「トヨタホーム」が最新の環境技術を駆使した最新の住宅の販売に手がけている。第一次産業も含めた産業全体がバランスのとれた発展

④ もっとも緊急かつ重要な課題として、雇用問題、とくに高校生・大学生の就職問題は深刻な実態になっている。就職難の最大の原因は、企業が新規採用枠を抑制していることである。非正規労働者の使い捨てのような雇用ではなく、労働者がその仕事で生きがいを感じる、ディーセントワーク(人間としてまともな働き方)を保障する企業経営が求められている。

⑤ 法人税減税・消費税増税などはもってのほか。法人税減税は、設備投資・人件費等への拡大には活用されず、ためこみが増えるだけである。消費税増税は、不況をいっそう深刻化させ、社会基盤の崩壊を加速させる。

さいごに

愛労連は来年2月11日に第32回トヨタ総行動を予定しているが、その前日10日に、自動車交流会を企画している。交流会は、自動車産業をかかえる全労連の地方組織(栃木、神奈川、静岡、愛知、大阪、広島・山口)のほか、全労連、JMIU(金属情報機器労働組合)によびかけた。いま、自動車産業が大きく転換しようとするなか、下請や労働者の問題を全体としてどう考えていくのかについて、あらたなとりくみとして再スタートさせたい。

ぜひ、多くの人の参加をお願いしたい。

(きら・たきお/愛労連事務局長・当所副所長)

名古屋市中小企業(製造業)実態調査アンケートを取り組んで

名古屋市職労 鈴木 和仁

まず、なぜいまこのアンケートを実施したかですが、2008年秋の「リーマンショック」以降、戦後最大と言われる深刻な財政危機のもとで、大企業トヨタを抱える愛知・名古屋では、仕事の激減や零細企業の閉鎖など厳しい状況が続いています。

こうした状況の中で、大企業を中心とした海外市場路線から、地域の持続的な発展につながる経済の再生への転換を求める取り組みが全国で進み始めており、「中小企業振興条例」や「活性化推進条例」などの策定を求める運動や自治体と地元企業、住民の共同による仕組みづくりも始まっています。

政府も2010年6月「構造改革」をさらに進める「新成長戦略」を決定する一方で、日本で初めて「中小企業憲章」を閣議決定しています。この「中小企業憲章」では、前文で「中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である」と明記され、「中小企業が光り輝き、安定的で活力ある経済と豊かな国民生活が実現されるよう憲章を定める」としています。また、「国の総力を挙げて、自立する中小企業を励まし、困っている中小企業を支え、そして、どんな問題も中小企業の立場で考えていく」としています。

私たちは、名古屋市においても、トヨタ依存が強いことや「中小企業憲章」を生かすためにも、中小企業の元気を取り戻すためにも、実態とニーズを把握するためにこの調査に取り組みました。

調査を実施するにあたり、名城大学の井内先生にも助言・協力をいただき、車関係の5業種(プレス、金型、切削、ゴム、プラスチック)に絞り、名古屋市内の中小企業、全事業所2164社へ調査に入ることにしました。

この調査では、名古屋の中小企業の実情、意識、要望の一端を明らかにし、その明らかになった要望や実情をまとめ、中小企業の活性化にむけた施策提案などに生かすとともに、名古屋市にやったことのない全事業所調査など市をあげて中小企業を育てていく体制づくりを求めていく。そして、地域での絆を深め「中小企業憲章」を活かす共同を大きく広げるなどの意義・目的を掲げ進めました。

取り組みとしては、事前に調査票を郵送し、後日、回収日を電話でお知らせし、回収に伺う方法で行いました。回収日は、10月に1回、11月に1回の統一行動日をもうけ行いました。10月の行動日は、名古屋市内で特に事業所が多い、南・中川に集中的に調査に入ることとし、11月の統一行動日は、名古屋市内16区に一斉に入り、延べ450人を超える参加者でした。

実際に訪問してみると、「仕事がない」、「あと2～3年で廃業だ」、「技術の伝承をしたいが後継者がいない」など厳しい状況の一端が明らかになりました。

参加者からは、「中小業者の実態を見て驚いた」、「これほどひどいとは思わなかった」などの感想が聞かれました。

今後、アンケート結果をお返しするとともに、市の施策に反映されるよう取り組みをすすめます。

心身の健康を守る要求と 政策課題

佐々木 昭三

私は昨年から労働運動総合研究所常任理事として研究所活動に参加しています。現在担当しているのは労働時間・健康問題研究部会とプロジェクト「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」の「心身の健康」です。その内容を紹介します。

「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」では「人間的な労働と生活」実現の3要件として

- ① 経済的ゆとり（雇用・賃金・社会保障）、
- ② 「時間的ゆとり」（生活時間・労働時間・働き方）
- ③ 「心身の健康」（労働時間・労働密度・労務管理）

が必要であるとしています。この心身の健康を守る課題と内容をいま検討しています。

先の「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書で、5今日における労働組合の運動課題の第1に「労働者・国民の『いのち』を守る活動を機軸にした運動を発展させることの重要性」を指摘しています。これには職場でのいのちと健康を守る労働安全衛生の確立、すべての労働者の安全と健康が確保できる法的規制（労働基準法・労働安全衛生法の実効性ある拡充）、社会保障・社会福祉・公衆衛生の改善と充実が必要であると考えています。

職場での安全と健康を確保するためには労働組合のいのちと健康を守る労働安全衛生活動が決定的に重要です。それには労働者のいのちと健康を守ることは労働組合の原点であることを位置づけ、労働者の安全と健康の確保の要求・労働安全衛生要求を労働協約で締結することと労働者・労働組合参加保障の安全衛生委員会を労働条件改善の立場で活用が必要です。それにいのちと健康を守る社会保障闘争、健康で人間らしく働くルールの確立のために法制度の改善のとりくみです。

この法制度改善のために働くもののいのちと健康を守る全国センター（全労連・単産参加）では政策制度要求の交渉を厚生労働省に対して行っています。この働くもののいのちと健康を守るための政策制度要求の第1は「長時間・過密労働を根絶すること」であり、その内容は

- ① 1日8時間・周40時間労働制の実現、時間外労働の規制、時間外労働の割り増し引き上げ、ILO労働時間条約の批准と国内法整備、連続休息最低11時間確保、年次有給休暇最低20日と連続取得、労働時間短縮と要員確保、変形労働時間・フレックスタイム制の規制、
- ② 不払い残業根絶法制定、

- ③ 不払い労働「合法化」阻止、
- ④ 深夜・夜勤交代労働規制を掲げています。

制度要求の第2に、すべての労働者・すべての事業所に労働安全衛生体制と健康診断・保健予防体制の拡充を求めています。

研究部会では、この間にこの政策・制度要求の内容の検討をすすめています。

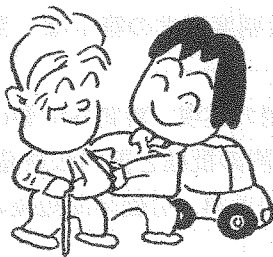
それに21世紀の国際労働基準であるILOの提唱するディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）の日本での具体化と実現をいま全国センター、全労連はいまめざしています。全国センターはその内容を、

- ① 職場における働き方を見直す活動—人間らしくない労働とその改善、
- ② すべての労（公）災被災者の補償と職場改善、
- ③ 未批准のILO条約の批准、
- ④ ディーセント・ワーキングタイムの実現、
- ⑤ 均等待遇、同一労働同一賃金の実現、
- ⑥ 最低賃金の引き上げ、
- ⑦ 教育費負担の軽減、
- ⑧ 社会保障の充実、
- ⑨ 労働基本権による労働組合参加と働くものの団結、
- ⑩ 職場における労働組合活動活発化と安全衛生委員会への労働者参加、
- ⑪ 戦争に協力する労働の拒否としています。

全労連は、昨年の9月から毎月の第三金曜日をディーセント・ワークデーとして、働くルールの確立、安定した雇用の課題の実現めざしてとりくみをすすめています。

部会では、これらの内容をすべて含めて研究課題として検討をすすめ、その成果をふまえて、プロジェクトの「心身の健康を守る」政策づくりにいかしてゆくことにしています。

（ささき・しょうぞう／当所会員・労働総研常任理事）



組織者の活動方法とその精神の探求者・グラムシ

——『グラムシ「獄中ノート」研究』（大月書店）を上梓して——

鈴木 富久

はじめに

筆者の高校時代には、山崎功監修『グラムシ選集』全6巻（合同出版、1961-65年）も出て、イタリアのマルクス主義思想家、アントニオ・グラムシ（1891-1937年）が左翼雑誌で話題になっていた。以来グラムシは、気になる存在であったが、60年代末あたりに文庫版単行本（第2刷）『グラムシ・現代の君主』（青木書店・第1刷1964年）を買ってからは、実践的活動家としての組織活動の方法と組織者（オルガナイザー）の精神的自己形成のマルクス主義的原典として、この文庫が筆者の愛読書の一つになった。それ以前には、中国の組織方法論（大衆路線論等）や精神論の小冊子類をよく読んだものであったが、グラムシは、それとは思想の深さと高さ、規模が格段に異なっている。背景に欧州の思想と学問の複雑かつ高度な連綿たる伝統がある。マルクスも西欧文化のなかからのみ生まれえた人類史上の大思想家であるが、グラムシは、ロシア革命の指導者（組織者）としてのレーニンを介して20世紀のマルクス主義を現代化しようと試みた、おそらくやはり人類史上の大思想家である。しかも彼は、主著が断片的な覚書の集積からなる『獄中ノート』（以下『ノート』と略称する）であるという、希有大思想家である。

全編に及ぶ組織者の方法論とその精神の探求

グラムシは、第Ⅰ次大戦後、トリノ「工場評議会」運動の青年指導者として現れてからの革命的な実践的理論的諸活動の総体を、つまり組織者としてのその全経験を、ファシズム獄舎（1929-37年）の中で『ノート』（29冊、1929-35年執筆、全編公刊1975年）において省察し続けた。彼のきわだつ独創性は、その省察において理論的に組織活動の方法論を煮詰め、その精神的形成論を深めながら、それを発想の核にすえ、そこから自国イタリア独自の過去と現在の歴史分析に乗り出す一方、哲学・政治学、その他あらゆる知的分野に理論考察を鋭利に及ぼしてもいったことにある。そうした仕方で、マルクス主義の思想と学問の現代的刷新、現代的な再総合を図ろうとしたわけである。だから彼の『ノート』における諸議論は、どれをとっても、彼の一貫した「組織者」としての活動方法論とその精神的発展論とがにじみ出る。この意味で『ノート』全体が、多面的で多次元にわたる壮大な組織方法論と精神形成論（人間形成論）の書だ、とさえ言えるであろう。

以下、このたびの拙著『グラムシ「獄中ノート」研究——思想と学問の新地平を求めて』（大月書店、2010年10月）の出版を機会として、そこで追求した多様な分野にわたるグラムシの諸議論のなかから人間論と哲学・歴史・政治の領域に焦点を絞り、その簡単な紹介を主としたうえで自国の歴史認識の問題がいかに重要かにもふれ、日夜労働運動の組織活動にたずさわる本誌読者の諸兄がグラムシを読む意義に関して、著者として若干の問題提起をしたい。

1. 「活動的關係」としての人間

「歴史的ブロック」としての人間

組織化の活動は、一定の方向ないし目的に向けて他の人々に積極的に働きかけ、そこからの反作用を受けて一定の判断を下しながら働きかけ直していくことを繰り返し、相手を変えていこうとする活動である。このような他者に対する（相互的な関係の内にある）活動をグラムシは、「活動的關係」と呼び、そもそもがあらゆる人間が、つねにそのような活動を（モノに対しても）行っていることから、「人間は、純個人的・主観的諸要素と、当の個人が活動的關係を取り結んでいる集団の諸要素〔構成員たち〕ならびに客観的・物質的な諸要素との歴史ブロックとして考えられるべきである」と言っている。各々の「個人」は、他の人々とモノとに対する活動的關係を通じて「人間」になる、というわけである。だから、「人間」と「個人」とはそのままイコールではなく、自己が活動的に関係している限りでの人々や様々なモノを自己自身の不可欠の部分とすることで「人間」となるのであり、「個人」としても、そうなってはじめて「個人」は具体的・現実的な個人となるのだ、ということである（この意味では、人間=個人）。

実際、肉親や恋人・親友が亡くなった時など、それらの他者が自己自身の「一部」となっていたことを、それを失った悲痛のなかで人は知る。今の若者にとって、「ケータイ」というモノはまさに自己の「一部」であろう。自己の一部としての他者やモノの範囲は可變的であり、そこに各々の人間の変化・発展・成長がある。

さらにグラムシは、こうした人間論から、それにつき、「人間は本質的に『政治的なもの』である…。というのも、意識的に他の人々を変えたり、指導したりする活動が、その人の『人間的本性』、その人の『ヒューマニティ』を實現するからである」とも言っている。

人間の二重性：自己性と成員性

グラムシは、いま見た「歴史的ブロック」の3種類の諸要素について、別の覚書で少し言い直し、次のように書いている。

「人間を、そこでは個人性が最大の重要性をもつとしても考察すべき唯一の要素ではないところの一連の活動的諸関係（一つの過程）として理解しなければならない。各々の個人性に反映しているヒューマニティは、いくつかの要素、すなわち、(1)個人、(2)他の人間たち、(3)自然から成り立っている。だが、(2)と(3)の要素は、一見してそう見えるほど単純ではない。個人は、並立状態〔相互に孤立・単独の諸個人が横に並び立っている状態――引用者〕ではなく、有機的に、すなわちもっとも単純なものからもっとも複雑なものに至る諸々の有機的組織体に加わっていく限りにおいて、他の人間たちと関係を取り結ぶ。同様に、人間は、単に自分自身が自然であるという事実からではなく、活動的に、労働と技術とを介して自然に関係する。それだけでない。こうした諸関係は機械的でない。活動的で意識的、つまり、個々の人間がそれに関して大なり小なりもっている理解の程度に対応しているのである」。

先の「歴史的ブロック」論での「集団の諸要素」が、自己がその一員として「組織体」に「加わっていく限りで」「活動的關係」を取り結ぶところの「他の人間

たち」と言われ、「客観的・物質的諸要素」（モノ）が「自然」（加工された自然の要素を含む）と言い直されて、自己自身が（動物の一種として）「自然」の一部であることも明確になっている。だからこの章句では、個人としての人間は、自己の属する「有機的組織体」の一部、つまり《成員》であると同時に、その内部で「他の人々」（他の成員）と「活動的關係」を取り結ぶ活動的（能動的）な主体としての《自己性》をも有するという二重性、つまり成員性と自己性との二重性をもっているという観点が明確になっている。また同様に、「自然」との關係においても、自己自身が「自然」（の一部）であると同時に、自己を取り巻く自然（外的自然）に対して活動的に關係するという二重性をもっている、ということが明らかになっているわけである。

人類の一成員としてのパースペクティブ

個々人が、活動的主体として他の人々に活動的に關係することができるのは、人間が意識ある存在だからであり、「活動的關係」は「理解の程度に対応している」のであった。そのことに關連して各人が参加している諸組織は、家族から始まり各種大小じつに多様である。人間の「二重性」と言ったときの《成員性》は、《重複成員性》としてとらえなければならない。グラムシは言っている。

「個々人が参加しうる諸社会〔諸組織—引用者注〕、それはきわめて多数であり、思いうるものよりはるかに多い。個々人が人類の一部になるのは、これらの『諸社会』を通じてである」。

ここで新たに重要なことは、自己が属する人間集團の最大範圍として「人類」が語られていることであり、このグローバルな規模で各人の「重複成員性」が考えられなければならないとされていることである。世界的な富と貧困との格差の拡大、絶え間ない戦乱と紛争、テロリズムの発生、生態系の破壊、さらには核の脅威等々により、人類全体が一つの運命に巻き込まれるようになっている現在、これはますます重要性を増す視点であろう。それゆえに、誰もがこのことを自覺的に「理解」して、自己が属する（自国社会を含む）各種の「諸組織」の改革を通じて人類の新しい「運命を創造」する世界的事業に参画していくような《自己性》の發揮が求められるわけである。

協同による自己拡大

とはいえ、各人の力は微弱である。そこでグラムシは言う。「そのことが真であるのは、ある点までである。なぜなら、個々人は、同じ変革を欲するすべての個々人と協同する〔associarsi〕ことができるし、その変革が合理的なものであれば、個々人は自己を何層倍にも拡大し、当初可能と思えたものよりもはるかにラディカルな変革を達成しうるからである」、と。

2. 実践・ヘゲモニー・知識人

哲学における「実践」

以上に述べた「活動的關係」は、グラムシの「哲学」においては、「実践」という概念になって現れる。マルクスは、『フォイエルバッハに関するテーゼ』の第1テーゼで、「現実」を「感性的な人間活動、実践として、主体的に捉え」なければならないと書いている。グラムシは、そこから、マルクスの哲学を「実践の哲学」と呼んだ。そして、「現実」を変革することを「実践の転覆」と言う。

グラムシから見れば、マルクスの「世界を変革する」哲学は、「世界を変革し、実践を転覆する」哲学なのだ、ということになる。現実の「世界」を日々生み出しているのは、人々の一定のあり方での（労働のあり方を含む）「実践的活動」の総体であり、その活動の既成のありかた総体を変革することこそが、既成の「世界」・「現実」を変革することの根底をなすカギであるからである。

歴史と政治における「ヘゲモニー」

また政治と歴史の考察においては、「活動的關係」は「ヘゲモニー」という用語に変換されて現れる。ヘゲモニーとは、支配階級が、全社会に押しつける自己の指導に対して住民（従属諸階級）の多数から獲得している「自発的」ないし「活動的」な「同意」の組織化機能を表す。支配階級は、たんに「支配」（強制）するだけでなく、他方で「同意」を獲得した指導階級でもなければ「支配」自体が安定しない。支配階級は、強制と同意を組合せ、したがって同時に「指導階級」でもあるという二つの顔をもたねばならないのである。このことは、現在従属的である労働者階級の場合にも妥当する。つまり、労働者階級が、ブルジョア支配にとって替わって、自己の指導を全社会に及ぼそうと望むなら、自己のヘゲモニーを創造することから始めねばならない、ということである。だから階級闘争は、対立する二つの「ヘゲモニー」間の闘争となる（これを「陣地戦」という）。先の「活動的關係」は、個々人の他の人々に対するそれであつたが、ヘゲモニーは、一社会集団（階級）の、社会全体における他の諸階級・諸集団・諸個人に対する「活動的關係」なのである。

こうした考察からグラムシは、国家観を拡大して、「国家イコール政治社会プラス市民社会、すなわち強制の鎧を着たヘゲモニー」という有名な国家概念を打ち出した。従来のマルクス主義国家論には、「市民社会」という概念じたいが存在しない。そのことと、ソ連・東欧体制の崩壊とは無関係でない。とすればきわめて重大な問題である。グラムシにおいて、「政治社会」は国家の「鎧」・「外殻」であり、「市民社会」は「国家の倫理的内容」ないし「国家の倫理-政治的契機」に他ならない。これまでマルクス主義の理論には、この「倫理」の契機が欠落ないし不明確であつたのである。

階級形成の媒介としての知識人

ヘゲモニーに関しては、一階級がヘゲモニーを振るう指導的社会集団（ヘゲモニー階級）になるためには、その階級自身の「知識人」層をそれにかないうる質的水準で大量に創造し、社会のあらゆる領域に配置しなければならない、ということグラムシは不可欠の要件として強調する。彼のいう「知識人」とは、通常の「知識人」概念を著しく拡大したものであり、経済・社会・文化・政治の諸領域で組織化の機能を果たす人々の総体を指す。だから、学者・科学者・研究者や、文学者・芸術家、法律家、教師、僧侶等々のみならず、政治家・官僚、企業の管理者・技術者、メディア産業のプロデューサーその他、さらには病院や福祉施設の医師・ワーカーその他、実に多様な知的専門職業人を含むだけでない。専従および非専従の政黨員のすべてや、職場・地域で世界と自国の進路について考えながら人々に日夜働きかけているさまざまな活動家層は、グラムシのいう「知識人」である。だから労働組合の指導者・活動家を含むし、現代では大企業経営者は、信頼性を獲得し消費者を組織しうるとな知識人の能力と機能をもたねば勤まらない。つまり、グラムシのいう「知識人」とは、社会を組織化する「組織者」の機能に従

事する知的な諸「個人」の総体である。その大部分は、「市民社会」において立ち働いている、

グラムシは、こうした各種の知識人を大別して、一階級集団の「統合的一部」として自己を位置づける「有機的知識人」と、どの階級にもくみせず、もっぱらその国の歴史的連続性を体現するものとして自己をみなしている「伝統的知識人」との区分を設ける（いずれも経済上の階級的な出自と所属は問われない。いかなる知識人となるかは、当の個人の自己的選択の問題である）。「有機的知識人」は、一階級の政治的組織的形成の媒介要員であり、ヘゲモニーの創造にたずさわる。通常、数としては「伝統的知識人」の方が多い。だが、一階級が（例えば労働者階級を例にとって言えば）、一つの活動的な社会集団として社会に登場しヘゲモニーをめざすには、自己の知識人層、つまり自己の「有機的知識人」層を創造し、その発展につれて、敵対階級（ブルジョアジー）の「有機的知識人」層の水準を乗り越え、「伝統的知識人」層を可能な限り自己の陣営に惹きつけ吸収しえなければならない。そして、この層を「吸収」する役割は特に、その階級の政党（知識人集団）にある、とグラムシは指摘する。

3. 理論と歴史認識の新しい地平へ

階級と個人の「有機的知識人」における高次融合

以上にみてきたように、グラムシにおいて人間論における「活動的關係」は、哲学においては「実践」となり、その「実践を転覆」する革命的実践は、歴史・政治の考察においては、在来の「ヘゲモニー」にとって替わる労働者階級の「ヘゲモニー」の創造として現れるのであった。そしてそれには、この階級の知識人層を適確かつ大量に形成することが不可欠だ、ということでもあった。知識人は社会諸領域の組織者であり、一階級による支配・強制が社会全体にわたって人々を結合する組織化機能の否定的側面であるとすれば、ヘゲモニーは指導・同意の相互的な「活動的關係」を通じた組織化機能の肯定的側面であり、階級国家の「倫理・政治的契機」をなすものであった。このようにして、それらの議論の全体をまさに組織化の機能という観点が貫き、その基底には、各人の「ヒューマニティ」の発展をめざす組織者の活動方法論という問題意識があった、と言ってよいであろう。「階級」と「個人」とは次元が異なる独自の「主体」であるが、「有機的知識人」において両者は高い次元で融合することになる。

およそ以上のような、人間論を基礎にして倫理性を組み込んだ組織論的な発想からする首尾一貫した社会の理論・哲学が、従来のマルクス主義理論において存在したであろうか。答はもちろん否である。したがって、そこに労働運動の活動家諸兄、つまり組織者であり、グラムシの言う「知識人」に属する諸兄には、このことの意味をも考えながらグラムシを読み研究していただきたい、と筆者が願う理由がある。

日本における階級闘争の国際関係論的な歴史認識へ

『ノート』のグラムシは、理論研究を行っただけではない。むしろ歴史研究を先行させながら理論とその諸概念を練り上げ、理論研究と歴史研究を交錯させた。その歴史研究は自国史を中心としており、一つには、知識人に焦点を当てながらルネサンス以降のブルジョア国家の形成過程を究明した、イタリア近代史の総合的研究である。もう一つは、当代の国際関係論的な比較を通じて行った自国ファ

シズム国家の社会経済的現実分析としての「アメリカニズムとフォード」の研究であった。それらの歴史研究は、第Ⅱ次大戦後、『ノート』公刊により、イタリア人の自国史像を転換させたと言われている。

われわれには、日本史像、さしあたり戦後日本史像を転換させる課題があると筆者には思われる。そのポイントは、一つには、憲法上戦争と戦力を放棄した戦後日本国家の対米従属性および象徴天皇制という問題のさらなる掘り下げの問題であるが、もう一つは、労資関係の問題である。つまり、グラムシが前提にしている欧州的段階に達しておらず、職種-賃金関係がもっぱら企業内で編成されていて、個別企業を規制する職種-賃金編成の全国的な横断規準（横断賃率）が存在せず、しかも労組の基本単位がこの企業内専決体制に対応して企業別組合のままである、という日本の労資関係制度の問題である。この企業内専決体制と企業別労組がはらむ問題性の重大かつ深刻な性格についての認識が、労働者活動家や研究者のあいだですらあまりにも不足している、と筆者は常々思っている。1980年代に「黄金時代」を迎える「企業社会」日本（と、その基軸をなす資本の企業内専制）は、なぜ可能であったのか。その末期における連合の結成と総評の解散を経て、バブル経済が崩壊した1991年以降、急転直下、なぜかくもひどい「貧困・格差社会」へと暗転し「無縁社会」にもなったのか。戦後の労働史・日本史をこの問いから（対米従属および天皇制の問題との繋がりを探り直しながら）見直す必要があり、それを通じて企業内専決体制の問題性についての基本認識を根底から更新していくことが必要であろう。

そして実は、ここで指摘したいことは、この点での認識の根底的な見直しへの手がかりが、『ノート』におけるグラムシの「アメリカニズムとフォード主義」と題する考察の中に散在しているということである。それゆえに、その注意深い研究は、現代日本の労働運動・労働組合の閉塞状況打開のためにも、筆者には不可欠と思われるのである。

むすびにかえて

日本のマルクス研究の高さは世界に冠たるものである。だが、その19世紀マルクスの陰に隠れて、20世紀欧州マルクス主義の最良の知的世界遺産たるグラムシへの関心と研究は、一時急速に広がるかに見えた時期もあったが、結局、一部にとどまった。今日では、グラムシを知らない活動家は少なくない。これは筆者からみれば、現代日本の19世紀とは比較にならないほど複雑高度な理論問題に直面している階級闘争にとって、測りがたく大きな損失である。文化伝統の力も無視できない。たとえば、世上、「救い」を宗教に求める人々は依然として多い。ところがマルクス主義文献で、この「救い」の問題、精神的自己形成・心の修養を教える書物はほとんど存在しないであろう。イタリアはカソリックの世界総本山・ヴァチカンの膝元である。グラムシはそのもとで、「救い」の問題に届き、宗教に取って替わりうる「世界観」として「実践の哲学」の掘り下げを獄中で極めていった。そして、「活動的關係」主体たる人間の内面的自己形成や心理的態度・心の修養に関する各種の言及を『ノート』全編にちりばめた。

本稿は、問題のこの側面にはふれえなかったが、これを機会に、グラムシを紐解かれることを切望したい。まずは拙著を覗いていただければ有り難い。筆者は、拙著の姉妹編として、一昨年（2009年）『グラムシ「獄中ノート」の学的構造』（御茶の水書房）を上梓した。それは『獄中ノート』の論理と方法・体系を扱っ

た「形式」編であった。今回の拙著は、個別の諸テーマを扱った「内容」編である。そこでは、前記の「アメリカニズムとフォード」についても論じている。両著を併せてお読みいただければ、このうえなく幸せである。

(すずき・とみひさ/会員・桃山学院大学・社会学)

日本社会学会社会学事典刊行委員会編『社会学事典』(丸善出版事業部) 項目記事原稿

ヘゲモニー— グラムシ

近年、政治や文化、社会の統合や紛争について考える際、グラムシが『獄中ノート』(1929-35)で駆使した「ヘゲモニー」の概念がひろく注目されている。

グラムシのヘゲモニー概念は、資本主義ブルジョアジー(資本家・経営者・金利生活者等の階級)が、少数者であるのに、なぜ多数の民衆(従属諸階級)を支配しえているのか、またそうした支配を覆し、民衆が社会の主人公になるにはいかにしたら可能なのか、といった問題を考えるために立てられた。

マルクスとエンゲルスが強調したように、現実の社会は、その経済的土台の矛盾によって、利害が対立する様々な階級からなりたつ階級社会であり、階級間の紛争がたえまない。そこで支配階級は、国家の物理的強制力を用いて法の枠内に人びとの行動を制限し、社会の秩序や統合性を保って、自らの支配を維持しようとする。しかしグラムシは、これを踏まえただけで、支配階級は、強制によるだけでなく、民衆から「自発的」な同意を獲得しながら社会生活全体を能動的に指導しようともすることに注意を向ける。支配階級は、同時に指導階級でもあって二つの顔をもち、支配-強制と指導-同意という二つの社会組織化機能の組合せに成功している限りで、「支配」も安定しようということである。

●ヘゲモニーの概念 グラムシの「ヘゲモニー」とは、広範な民衆から多少とも恒常的に同意を獲得して成立している一社会階級の全社会に対する指導機能を指す。それは、指導階級が、社会の経済的生産において占める重要機能から生ずる「信頼」や「威信」を基にして、全社会を指導しようする知的能力を保持していることを含意する。そこに優越階級と従属的諸階級(民衆)との間の一つの関係、すなわち指導-同意の関係が成立し、同意者はその同調行動によって周囲に影響を与えながら支配を「下」から支えることになる。ということは、民衆が批判的自律意識をもって同意を拒否すれば、ヘゲモニーの関係は瓦解するということである。それゆえ支配階級は、この危機の瞬間を予想して国家強制装置を保持すると同時に、常にヘゲモニーの再編、同意の確保に意を用いるであろう。

ヘゲモニーは大別して、政治的ヘゲモニーと文化的ヘゲモニーとに区別されうる。前者は、指導階級が、自己の利害に関して譲歩・妥協をはかり、従属諸階級の利害・要求・願望と調整しながら、指導階級自身が国民的発展の原動力として現れて自己の発展条件を政治的に保証していくヘゲモニーである。後者は、これに合わせて民衆の思考と行動の様式を変えるため、言語・常識・道徳・風俗・慣習等の変更をめざし、哲学・世界観・学問・芸術や学校・大学・ジャーナリズム等を再編成してひろく価値・規範・文化全般を作り直していくヘゲモニーである。これによって指導階級は、民衆からの同意の獲得を容易にするだけでなく、「強制」と組み合わせて、この階級が掌握する経済的生産諸力の発展に適合的な「人間と市民の型」をつくり出す。こうして支配階級は、1つの歴史的時代をつくる。

しかし、それによって経済の矛盾が解消されるわけではなく、民衆は生活の苦難から多様な闘争に向かわざるをえない。グラムシは、その前進のためには、特に民衆のなかのプロレタリアート(労働者階級)が自律して、自らが直接担っている工業生産を基礎にして広範な民衆を結集し、既存のヘゲモニーを打破して新しい指導をめざす自らのヘゲモニーを形成することが必要だと説いた。それには、自己の「知識人」(有機的知識人)層を大量に創造することが欠かせない。

大阪社保協「フランス社会保障視察旅行」に参加して

澤田和男

2009年7月に開かれた愛知社保協総会記念講演会で、都留民子氏(県立広島大学教授)から、「フランスの社会保障の実態」をお聞きし、同じ発達した資本主義国にありながら、日本とフランスとの間に、社会保障のレベルにこれほどまでの格差があることにカルチャーショックを受けましたが、翌2010年の春、大阪社保協が「フランスの社会保障視察旅行」を企画するとの情報が届き、早速申込み、参加させていただくことになりました。

27人の視察団の中で、ただひとり大阪府外からの参加となりました。

勤続30年のリフレッシュ休暇を使って、2010年11月7日から16日までの長い旅となりましたが、現地での8泊はすべてパリの東南に位置するベルシー地区の「ブルマン パリベルシー」に宿泊しました。

視察先では、現地在住の奥田七峰子(なおこ)さん(日医総研フランス駐在員、名古屋市内の小児科開業医の娘さん)と美帆シボさん(平和活動家、童話「つるにのって」の作者)からレクチャーを受けるとともに、社会保障の諸施策を運営する機関や社会福祉施設、病院・診療所、労働組合を訪問し、説明を受けました。各視察先の行き帰りの車内での現地ガイド首藤氏の話しもフランス社会を理解するのに随分役立ちました。

以下、視察旅行で学んだこと、驚いたこと、印象に残ったことを綴ってみました。

(本文中1ユーロ=120円で計算)

フランスの自治体 3分の2が人口700人未満

「フランスの人口は日本の半分ほどだが、自治体数は36,500あり、フランス革命以来ほとんど変わっていない」との説明を聞いたときには、聞き間違いかと思うほどの驚きでした。

フランスの自治体は大きさによる格付けはなく、すべてコミューンと呼びます。人口5万人以上のコミューンは112しかありません。全体の67.6%が人口700人未満、約9割が人口2,000人未満とのことです。これなら、首長が住民ひとりひとりの顔が見える政治ができると思います。

ゴミ処理とかプールとか単独のコミューンで実施困難な事業は、近隣のコミューンと共同で設置・運営します。

議会・議員 5割が女性議員

市長は国会議員や県会議員を兼ねることができます。例えば、シラク大統領はパリ市長、アランジュペ首相はボルドー市長。市長は市議会の議長も兼ねます。市長の任期は6年間で、市の立法上の最高責任者。

市長は選挙で直接選ばれるのではなく、選挙は政党を選びます。投票数の50%を獲得しないと与党にはなれないので、決選投票をして選びます。与党がきまったら、議席を配分します。議席数は定数の半分で与党がとり、あとの半分以上を比例制で分配するので、与党が必ず議会の多数を占めます。市長は与党のリーダーになるため、市長と与党が違っていて、議会でなにも決まらないという状況は起こりえません。

社会党政権時代に、市議会議員は男女半々とする法律ができました。

労働組合の組織率は僅か8~9%だが、影響率は抜群

労働総同盟労働者の力(FO)を訪問した際、労働組合の組織率をお尋ねしました。

「労働組合の組織率は、8~9%と低いが、組合が勝ち取った要求は国民全体の恩恵となるので、非組合員が邪魔したり、非協力的なことではない」

労働組合が経営者側と結ぶ労働協約の適用率は全労働者の90%に及ぶ、これは、労働協約法で、労働組合が結んだ協約は、一定の条件を満たせば、労働大臣の命令で、適用範囲内のすべての企業に強制適用できる制度となっているそうです。

私たちは、「なぜ組織率が低いのか、低いことで運動に支障を来さないか」と重ねて聞きました。

するとFOの社会保障部門担当のジャン・マイク氏は「フランスは共和国なので、自分の存在を自由に認めさせる、というのが基本理念。『自由選択』『自由意思』をもっとも尊重する国。だから、組合に加入するのも自由だ。低い組織率に問題が無いわけではない。それは組合費収入が少ないために、組織費用が少なく、活動に支障がでること。しかし、組織率が低い、ということは、組合員一人ひとり是非常に積極的に活動しており、組合のために働く人をみつけることはたやすい。私たちはそういう人をミタリー(闘士)と呼ぶ」と自信たっぷりに私たちの疑問に答えてくれました。

デモ・ストライキはパリの花

パリ市内では、1日平均7回のデモがあるそうです。「1週間滞在すれば、まずデモに出会う」と聞いていましたが、私たちも確かに3日目に遭遇しました。

バスの運転手さんも手慣れたもので、デモで大渋滞に巻き込まれそうになった途端、すごい勢いでバスをバックさせ、迂回して何事もなかったように目的地に向かいました。

お陰で、目的地には遅刻せずに到着しましたが、折角のデモを直接見られなかったのは心残りでした。

(甲子園の入場行進でプラカードを持った行進のような)たった1人だけのデモでも、1車線を確保して、大勢の警察が誘導するとのことでした。

ストライキで交通がストップしても、不満が爆発することはありません。徒歩、自転車、スクーター、車の乗り合わせで通勤します。年金ストでも7割の国民が支持。今回の年金ストに過去最大の350万人が参加したそうです。

日曜日は、「休む権利がある」か？

フランスでは、「日曜日は休む権利がある」と思っていたのですが、そうではないそうです。「休む権利」ではなく、「休む義務」があるそうです。これにはホントに驚きです。日曜日は、デパートもお店も休みが常識です。

商売で、雇っている人を日曜日に働かせることは禁止され、もし働かせていることが発覚すると、営業停止などの処分を受ける。ただし、サルコジ政権になってかなり緩和され、許可を受けての営業は可能となり、日曜日に営業するお店が増えてきたとのこと。シャンゼリゼ通りのお店は日曜日も殆ど開店していました。

運送用のトラックもフランス国内を日曜日に動かすことは禁止(海外の企業も)され、生鮮食料品の運送を除き、フランス国内に入ろうとするトラックも、日曜日は国境で通行止めとなるそうです。

保育・教育事情は？

保育は0歳から2歳までで、保育所は県、市町村、民間などが建設。3歳からは、基本的に全員幼稚園に入ります。

保育は、保育所入所、保育ママに預ける、保育ママを自宅で雇う、祖父母に預けるなど選択は自由で、いずれの場合も援助が出ます。意外に保育所の枠は少ない。

幼稚園から大学まで、教育費は無料。小学校の建設は市、中学校の建設は県、大学の建設は国が行うが、すべての公立学校の教員は国家公務員。

小学校は5年制で、中学校は4年制。小学校では読み書きと算数が中心で、音楽や体育などの専門教員はいません。教科書も殆ど使わず、担任教員が教材を作り教えます。

中学校での歴史教育は1年古代史、2年中世史、3年近代史、4年現代史。

高校では歴史などは自由研究で、例えばレジスタンスの歴史研究発表コンクールなどもあるそうです。

小学校を卒業するまでに「すべての子どもが、自分が頭で考えていることを相手に正確に分かりやすく説明することができる基礎的コミュニケーション能力を身につける」という国語教育が、小学校での最重要の教育目標になっています。

いくつもの小学校で講演(お話)の経験を持つ美帆シボさんの話しでは、講演(お話)の後に、「質問がある人は手を挙げてください」と言うと、フランスの子どもたちは全員手を挙げるが、日本の子どもたちは、誰も手を挙げない、と体験談を語ってくれました。

所得再配分機能 最高のフランス、最低の日本 貧困率データ(日本はアメリカに次ぐ貧困大国)

国 名	市場所得段階での 相対貧困率	所得再配分で減少 する相対貧困率	可処分所得による 相対貧困率
チェコ	19.5%	15.7%	3.8%
デンマーク	18.5%	13.5%	5.0%
スウェーデン	16.2%	11.0%	5.1%
オランダ	14.9%	9.0%	5.9%
フランス	24.1%	18.1%	6.0%
ノルウェー	14.5%	8.5%	6.0%
フィンランド	15.3%	8.8%	6.4%
ドイツ	20.5%	12.5%	8.0%
オーストラリア	20.5%	11.9%	8.6%
イギリス	19.9%	11.2%	8.7%
ニュージーランド	18.3%	8.8%	9.5%
ポルトガル	15.7%	6.1%	9.6%
カナダ	16.0%	5.7%	10.3%
イタリア	21.8%	10.3%	11.5%
アイルランド	18.8%	6.9%	11.9%
日本	16.5%	3.0%	13.5%
アメリカ	18.0%	4.3%	13.7%
OECD 平均	18.2%	9.7%	8.4%

※OECD 対日経済報告書2006年より

社会保障の役割に所得再配分機能がありますが、OECD（経済協力開発機構）の発表している「貧困率の国際比較」は興味深いデータです。

OECD は「等価可処分所得の中央値の半分に満たない所得しかない人口が全人口に占める比率」を「相対的貧困率」と定義して、国際比較のデータを発表しています。

フランスは、「市場所得段階での相対貧困率」が OECD 加盟国中最も高い（24.1%）が、「所得再配分で減少する相対貧困率」が最高（18.1%）で、その結果の「可処分所得による相対貧困率」は、OECD 加盟国で5番目に少ない（6.0%）。

反対に、日本は、「市場所得段階での相対貧困率」はそれ程高くない（16.5%）が、「所得再配分で減少する相対貧困率」が最低（3.0%）のため、「可処分所得による相対貧困率」は、加盟国中、アメリカに次ぐ貧困率（13.5%）となっています。

再配分機能が、フランスと日本では対照的な結果を示しています。

フランスの社会保険制度の特徴

フランスの社会保障は、大きくは、社会保険でカバーする①疾病・出産・労災（医療）、②年金、③家族手当と、税金で運営する①失業、②障害者・介護、③社会福祉・扶助手当、とに分かれています。

社会保険の特徴をひとことで言うと、労使協調管理（パリティズム）。経営者と労働者の代表半々からなる委員会が、疾病保険、失業保険、年金、家族手当などを決めます。

社会保険の財源は労使の拠出によりますが、保険料率は労働者より使用者負担の方が圧倒的に高く、概ね、労働者が給料の15%相当を拠出するのに対し、使用者は35%相当を拠出します。労働者の給与明細には、制度ごとの保険料が、本人負担だけでなく、使用者負担も記載されているそうです。

ただし、疾病保険については、以前は赤字補填に限定されていた税金の投入が、最近増加したこともあり、国の管理が強まっています。2004年からは疾病保険の予算は労使の委員会での決定権が無くなり、国が決定することになりました。

全国社会保険被用者疾病金庫のガブリエル・バック氏（国際渉外部長）は「パリティズムは崩壊した」と明言し、労働総同盟労働者の力（FO）のジャン・マイク氏（全国社会保険被用者疾病金庫労組代表）は「パリティズムは形骸化した」と述べていました。

医療費の自己負担は9%足らず、子ども・妊婦・低所得者は無料

疾病保険の全体の体系・仕組みは、2階建てになっています。

1階部分は強制加入で、職域ごとに金庫（保険者にあたる）が分立。被用者一般制度に80%が加入、その他に農協、自営業・開業、公務員・国鉄・炭鉱・パリ地下鉄公団・フランス銀行などがあります。

2階部分は任意加入で互助共済・民間保険など、国民の8～9割が加入。2階部分にも使用者負担があります。

自己負担は、外来3割、入院日額18ユーロ（2,160円）、薬剤は薬効別に自己負担100%、65%、35%、0%と分類、諸検査やパラメディカルは2割負担。

さらに、2008・2009年度医療保険改革で新たに、外来診察料1ユーロ（120円）、薬剤1箱あたり0.5ユーロ（60円）、パラメディカル（検査・看護師…）0.5ユーロ（60円）の自己負担が追加されました。ただし、これらの自己負担の合計は、年間50ユーロ（6,000円）を上限とされています。

18歳未満・妊婦(産前6カ月～産後12日目)・低所得者は無料。

特定慢性疾患群(ALD)の疾患にかかる医療は無料。対象となるのは、がん・心臓病・肝臓病・腎不全・血友病・アルツハイマー・パーキンソン・結核・長期精神疾患など31種類の病気。

2009年度の平均の給付率は、1階・2階部分を合わせて9割を超え、実質の自己負担は僅か9.4%となっています。

給付方法は、フランス独特の償還払い。つまり、医療機関の窓口で一旦支払い、後日払い戻しを受ける方法が採られています。

しかし、最近では、医療機関から疾病金庫への請求がオンライン請求で日ごとに請求されるため、驚いたことに、受診日から平均5日後に償還(払い戻し)されています。

医療機関の窓口での支払いは、小切手かクレジットが多いため、銀行口座から引き落としされる日より、償還払いで戻ってくる日の方が早いわけです。

赤字解消の切り札＝医療ツーリズム

フランスの疾病保険は、毎年2,000億ユーロ(2.4兆円)の赤字。赤字解消のために様々な医療費抑制策をとっているのは、日本と共通しています。

全国社会保険被用者疾病金庫の話では、外国人富裕層に、観光でなく医療でフランスにきて貰い、世界トップ水準の医療を高い値段で提供する医療ツーリズム(医療の国際交流)を、赤字対策の切り札とする思いが語られました。「中国が世界の工場になるなら、フランスは世界の病院になる」と。

日本の民主党政権がすすめている「医療ツーリズム」は、外国人を受け入れる医療機関のネットワーク化、国による認証制度の創設、支援会社(官民出資)の設立、外国人向けの医療ビザの創設、医療特区の認可などを具体策として示し、営利企業も投資などを通じて関与する動きがあります。公的保険外の医療市場の拡大は、原則禁止されている混合診療の解禁を後押しすることとなり、国民皆保険下で医療の非営利を守り抜いてきた原則が崩され、国民を犠牲にした医療の営利化が危惧されます。

年金の最終決着は2012年大統領選挙が鍵

年金問題は、今回の視察先に入っていなかったため、詳しい説明を聞く機会はありませんでした。

フランスの年金は3階建て、①CNAVで現役所得の50%、②ARRCO(補足年金)で現役所得の20%、③管理職はこの上にAGIRC(管理職補足年金)がある、すべて強制加入です。

サルコジ政権は、60歳定年を62歳に延長、年金満額取得年齢65歳を67歳にする法律を強行採決しました。これに反対する市民が連日大規模なデモ・ストライキを繰り返してきました。

現地の日本人向けフリーペーパー“オヴニー・パリ”には「高校生もスト、デモ」の見出しで、「10月12日350万人、19日350万人と、9月以来すでに8回の大規模な反対運動(320校閉鎖)、法案は可決されたが、労組・学生・公務員らは政府が同案を撤回するまで闘う構えだ」と大きく報道していました。

最終的には、2012年の大統領選挙で左派が勝利すれば元に戻すのではないかとの観測です。

多彩なメニューで子育て支援、子育てに必要な費用は原則無料

フランスでは、子育て支援を「家族政策」と呼び、家族手当をはじめ、多くのサービスを提供しています。この家族政策と労働環境によって、特殊出生率は2.0人となり、EU加盟27カ国中最高になっています。

主な支援策としては、家族手当：第2子以降月123ユーロ(約1.5万円)、補足手当：第3子以降月+161ユーロ(+約1.9万円)、出産賞与：889ユーロ(約10.7万円)、新学期手当：290ユーロ(約3.5万円)、認可保育アシスタント雇用支援：社会保険料を公費負担、在宅保育アシスタント雇用手当：社会保険料を公費負担、保育手段自由選択支援：第1子6カ月、第2子以降3年間・完全休業月552ユーロ(6.6万円)、住宅手当、1人親対策など多彩です。

妊娠・出産にかかる医療・健診・予防接種に関わる費用はすべて無料の上に、出産準備金や各種の手当金も出ます。さらに、幼稚園から大学まで教育費は無料です。

種類が多く、制度が複雑なため、全体像がつかみにくい面がありますが、要は、子育てにお金がかからないシステムが保障されていることが特徴です。

労働環境の決定的な違い

子育て支援策は、羨ましくなるほど行き届いている上に、特殊出生率2.0を生み出した決め手は、労働環境にあると思いました。

週35時間労働制で、残業を含めても上限は39時間。有給休暇は年5週間で、うち3週間は、連続取得の「義務」あります。

毎年7月から9月にかけて1カ月間のバカンスをとります。近所の人と久しぶりに顔を合わせたときに、日本では「今日はいいい天気ですね」「今日は寒いですね」という代わりに、フランスでは「今年のバカンスはどこにお出かけですか」と挨拶をかわすと言われるほどです。

都留民子氏の講演で「日本人が夏休みにパリの5つ星ホテルに泊まって、食事が美味しいなどと喜んでいても、この時期、シェフたちはバカンスでお休みなので、食事はみんなアルバイトが作っているのですよ」とのお話も聞けます。

なお、出産時の産休は16週、3子目からは26週で、100%給与保障されます。父親にも2週間の産休が与えられます。昔は3日のみで、書類申請くらいしか役割を果たせなかったが、2週間あると、子育てにも直接参加できるとのことでした。

働き続けることのできる労働環境と子育て支援策に支えられて、20歳から49歳の女性の82%が就労し、同年代で3歳未満児をもつ女性でも68%が就労しています。

(さわだ・かずお／愛知県保険医協会事務局)

昨年12月18日、名古屋市熱田区の労働会館で、革新知事の実現をめざそうと「オール県職員のつどい」が開かれました。30名近くが参加。「転換期を迎えた愛知県政」を学習するとともに、知事選挙を機会に自分たちの仕事を見直そうと、自分たちがまとめた『県の職場と職印の状況、各行政分野の現状・課題・提案』（80頁の冊子）を基に、報告・討論が2時間あまりおこなわれました。

報告、討論をつうじて、神田県政が「國言いなり」「大規模開発優先」であったこと、さらに、同じ職場で働く非正規労働者の過酷な労働実態などが報告されました。「革新知事の実現をめざす県職員の会」としては、さらにこの「冊子」を充実させていこうと確認したといわれています。

研究所にもこの「冊子」が届けられまじやので、ここでその要旨を紹介することにします。（『所報』編集部）

「冊子」の構成は、

①県の職場・職員の状況——3次にわたる行革との関連

②新しい政策指針及び第5次行革の特徴及び問題点

③行政の20分野における「現状・課題・提案」

○税、○環境、○商業・商店街、○観光、○雇用、○保健所、○障害者福祉、

○生活保護、○コロニー（障害者福祉施設）、○県立病院、○指定管理者、

○人事制度、○県・事務所・市町村の関係、○県営住宅

となっています。

ここでは冊子から、「県の職場・職員はどんなになっているでしょうか」を紹介することにします。

『県の職場・職員はどうなっているのでしょうか』

1. 県行革リストラ攻撃の特徴と職場・職員の新たな変化

（1）県民と職員に犠牲を強いた「行革」

〔1〕 「第三次行革大綱」（平成11～20年度）および「改定第三次行革大綱」（県庁改革プログラム）（平成14～20年度）では

・ **組織** 「本庁部制再編」（戦後最大の再編）13部門84課室局⇒8部73課

「地方機関再編」（昭和30年以来の大幅な見直し）164⇒122機関

・ **職員定数** 「事務事業の見直し」「民間委託」「事務処理方法の改善などの徹底」

で、2,540人削減（知事部局職員、教職員）「全都道府県中、東京都、神奈川県に次いで第3位）

- ・ **人件費** 「定数削減」「給与等の適正な管理」で 1,167億円抑制
- ・ **県関係団体** 「徹底した経営改善の推進」 団体数・16団体削減（42.2 %減）、常勤役員数69人削減（57.0 %減）、職員数516人削減（16.9 %減）、補助金等35億円削減（20.0 %減）
- ・ **公の施設** 45施設廃止 （29.4 %削減）
- ・ **県民との協働** 民間委託の推進・職員定数224人削減（全都道府県中第1位）
- ・ **その他** 市町村への事務権限委譲 772事務
「行政評価制度の導入」（制度活用による事務事業の見直し。目標概ね年
・ 30億円、17～21年度実績合計187億円）
「人事評価制度の導入」
- ・ **行革効果額 3,524億円**

[2] 「あいち行革大綱2005」（平成11～22年度）では

- ・ **組織** 「病院事業庁の設置」（実施）、「本庁見直し」、「地方機関見直し」
- ・ **職員定数** 目標 1,500人以上（実績17～21年度 1,331人、進捗率88.7 %）
- ・ **人件費** 定数削減、給与構造改革等
- ・ **県関係団体** 職員数 おおむね300人削減（実績17～21年度 384人）
補助金 22億円以上削減（実績17～21年度 31億円）
- ・ **公の施設** 8施設以上廃止（実績22施設）、48施設以上で指定管理者を公募（15施設＋101団地公募）、PFI導入（森林公園ゴルフ場、産業労働センター等）
- ・ **県民との協働**
- ・ **その他** 総務事務センター設置（18年10月）、公立大学法人設置（19年4月）
- ・ **行革効果額** 目標累積額 概ね 1,020億円
実績（17～21年度） **1,273億円**
（以上は、「愛知県の行財政改革の取り組み」2010年から）

（2）「行革」の断行で、仕事と職員はどうなったのか

——行革の仕事への影響を6つの職場の例をあげている。自分の仕事と職場を考える

○ **地方機関は統合・縮小・廃止**がすすみ、土木部門の建設事務所、農業部門の農林水産事務所、徴収部門の県税事務所の3事務所に収斂されつつある。また、各地域の行政を総括していた県事務所は、奥三河の山村振興事務所を除いて、行政・企画部門が本庁に移管され、農業・建築・税などの部門が他の3事務所に移行し、県民事務所（センター）に名称を変え、防災機能と県政相談に特化されている。そして市町村への行政指導や地域での調整機能はなくなり、本庁に権限が集中した。建設部・農林部などでもトップダウンの傾向が強まっている。

○**保健所**は、26保健所が12保健所9分所化になり、商工・農業水産・衛生などの試験研究機関も整理・統合がすすんでいる。特に保健所では、12保健所は広域化で県民から「遠くなり、9支所は規模が小さくとも保健所機能があつたが、支所の分所化に伴い窓口特化と一般的な相談業務と位置づけられたが、4人程度では専門的な相談に対応することはできず、ますます県民サービスの低下が広がり、職員は休む暇もなく有給休暇も殆どとれない状況に置かれてる。県が果たすべき公衆衛生の機能が弱まり、保健所がある豊橋市・岡崎市・豊田市などの中核市と他の市町村との格差が広がることにもつながっている。

○**建設事務所**は、市町村区分の建設課体制から「道路」「河川」「海岸」「都市整備」という事業区分の体制に平成20年度からなった。以前は事業ごとの企画と予算を扱う工務課と工事を執行する工事課に分かれていた体制であつたものを、地域区分の体制にしたが、予算管理と事業執行を同じ職員がおこなうことになり、うまく回らず揺り戻しがされた。しかし、予算額の削減もあつてさらに人員削減がされたため、現場では事業遂行が難しくなっている。用地課では、人員削減で担当地域が広域化し、維持管理課でも予算が削減されるなど厳しい状態にある。これらの困難を招いたのは機械的な人員削減が原因である。

○**農林水産事務所**では、県事務所属していた経済課・農地課・林務課。水産課・農業改良普及事務所と農地基盤の農地開発事務所が統合され総合的な農政行政の展開が期待された。しかし現実には、本庁主務課の縦割りがさらに強まり、地域での調整機能が果たされていない。さらに国の猫の目農業施策に、県も施策と制度の変更に振り回されるなか、国の施策をそのまま市長村に押しつけ、現場に近い市町村の多くは体制も弱く主体的な農業振興策がとれない状況にある。また、人員削減のため、農地の権利移転の許可権限（農地法）を市町村に事務委譲した。2010年6月から民間参入が認められたが、市町村は大きな市を除いて農地委員会の職員は兼務体制であり、適切な運用も難しい状況にある。さらに農地法第5条の転用許可も委譲を押しつけようとしている。

○**コロニー**では平成18年に策定された「コロニー再編計画」（俗称「コロニー解体計画」）に基づき利用者の地域施設への移行が進められている。各施設では廃止年度が決められているが、地域の受け入れ施設の空きは少なく計画どおりの移行は困難な状況にある。とくに障害の重い利用者は地域移行が困難になると思われ、保護者の不安は計り知れないものがある。保護者からは成人の入所施設をコロニーに残して欲しいとの「声」がよく聞かれ、職員からも地域移行の困難もあつて保護者の不安を解消して生活支援できるように再編計画の見直しの声も出ている。また、施設では低賃金で働く嘱託職員が年々増えており、職員も将来や働きがいから早期退職も少なくない。

○**県立病院**は、平成16年度に地方公営企業法の全面適用となり、病院事業庁を廃止させた。いま病院では、経営優先の病院運営が行われ、慢性的な人員不足で、病院の

あちらこちらで悲鳴が聞こえる。患者には「ゆっくり、慌てずに。規則正しく、食事を」と指導している看護師自身は食事のままならない状況にある。こうした中、病院事業庁の失政による循環器呼吸器病センターの患者減による病院存続の危機を、一宮市民病院に全国にも誇れる「循環器部門」を移管させ、病院を2010年10月に廃止した。地位での「廃止反対」の3、600余りの署名などのたたかいにより、乳ガン治療の終わり診療所が新設させることができた。今回の地域の医療水準は守られず、県民の命と健康をないがしろにするもぼである。職員も一宮市民病院への出向派遣、遠い県立病院への転勤を余儀なくさせられ、地域の病院に移る者など職場を去る者も少なくない。

(3) 職場と職員の状況どうなっているのか

——この分野は、「外の人」ではわからない部分・自らの職場の実態等も明らかにする

○仕事は減らずに職員は減るなか、**長時間過密労働の職場・職員が増えている**。メンタル療休者は3桁近くになり、県当局も憂慮する事態になっている。「行革」以前の平成10年には45人であったが、「行革」後は毎年数百人単位で職員が削減され、職員が減っているにもかかわらず、平成13年度から90人前後で推移している。またここ数年、死亡者は10数名で推移し、うち自殺者は3～5人となっている。また、健康区分D2以下の増加、そして勸奨及び自己都合の退職者も多く、定年まで心身ともに健康で働き続けることが難しくなっている。

精神及び行動の障害 10日以上療休者（職員厚課調べ）

年度	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
人員	45	70	66	80	85	92	95	94	94	91	84	88

* 平成21年度の1人当たりの平均療休日数は237日

○**再任用や嘱託など非正規職員**（約1,300人）が組合調査でも2割を占める。相談業務や窓口業務では非正規職員が多くなり、責任と仕事の負担が今まで以上に多くなっている。嘱託職員の仕事の多くは正規職員が担うべきものであり、人件費削減のため、正規職員を減らして非正規職員に置き換え、低賃金の不安定労働者を増大させるのは、県として大いに問題である。また、嘱託職員や再任用職員がサービス残業を余儀なくさせられている職場も少なくない。また、県は平成21年度には現業業務の見直し＝民間委託化を迫り、平成22年度では職員の大幅な給与引き下げを狙っている。

○県は新しい人事制度の柱を、**能力・成果主義的人事評価制度**にしている。平成14年度から管理職への昇給・一時金への反映。平成20年度から一般職にも勤評を活用した査定昇給制度導入した。平成21年度から新たな人事評価制度の試行を行い。早期に本格実施を狙っている。すでに、職場では職員間に今まで以上の「格差と分断」

が持ち込まれ、仕事の遂行や県民サービスでの弊害がでている。とくに、補佐級班長や管理職は4月のスターティングヒヤリングが始まり、給与反映の勤務評定、新しい人事評価制度の試行などに膨大な労力と時間を費やし、その期間は「仕事は二の次」の状態になっている。

○今、職場・職員間では、給与構造改革による実質的な賃金ダウン、人事委員会勧告制度も無視し、2年続きの県独自の大幅な給与削減、不適正経理の処分と変換金、そして減る人員と減らない仕事で労働環境の悪化、査定昇給の実施に伴う格差と分断のなか、閉塞感が広がっている。県当局の職場管理と人事管理も大きく揺らいでいるのが現状である。職場や職員間矛盾の広がりによって、当局の支配と管理も崩れつつあり、一定の「手直し」をせざるをえない状況になっている。

2. 新たな「政策指針」「第5次行革大綱」と県民生活と職員はどうなるのか

(1) 新たな「政策指針2010-2015」は、装いを変えても、現施策の継承

2006年に策定した「政策指針」は、小泉「構造改革」路線・リーマンショックより立ち行かなくなり、2010年3月、「安心、希望、そして風格ある愛知へ」のキャッチフレーズに6つの課題と50項目の政策課題に数値目標を盛り込んだ「新しい政策指針」を発表しました。

「指針」では、「雇用情勢は過去最悪」「安心・信頼性の低下」「希望の喪失」など、失敗を一定認め、「まずは、社会システムのほころびに対する安心社会の再構築、危機からの脱却」を基本としています。しかし、個別課題では、設楽ダム、セントレア2本目の滑走路、スーパー中枢港湾、高規格道路などの大型開発推進は見直さず、「中部広域交流圏を支える陸海空の広域交通基盤の整備」「世界を結ぶ広域ブロックゲートウェイ」として、各種のプロジェクトの推進をにかけています。

これでは、益々自然環境は破壊され、県財政は悪化するばかりで、県財政は破綻の危機に陥り、福祉・教育などの予算が削減され、県民生活は深刻な状態がさらに加速されます。また、現在、「産業労働計画（素案）」など、いくつかの計画素案がパブリックコメントされていますが、計画の最終決定は、2月以降、新知事の意向・査定を受けてからです。革新知事の誕生で、計画を見直し、さらに「指針」も見直すことができます。

(2) 第5次行革大綱で、ますます、県民生活と職場・職員は疲弊する

県は、1年前倒し「新たな行革大綱」（平成22～26年度）を2010年2月15日公表し、5年間で500人の定数削減を始めとした数値目標と具体的取組を掲げています。

新たな「行革」は、「新しい政策指針と一体をなし、指針に掲げる政策を支える行

政体制や財政運営のあり方を示すもの」と位置づけています。そして、「新しい公共」の名のもと、市町村、県、国だけでなく、「NPO、企業など、地域社会に関わる主体が参加し、受委託、協働、連携して地域づくりをすすめる」としています。

これでは、県民生活に関わる仕事と組織の縮小・廃止、人件費削減を目的化し、県民と県職員に、さらなる犠牲を強いるものです。「身の丈にあった行政」と言うならば、ムダで財政破綻と環境破壊をさらに加速する大型開発事業こそ、「身の丈にあった行政」の視点で中止・廃止すべきです。

今後、県民生活と職員に犠牲を強いる「第5次行政改革大綱」は、県民生活支援のための仕事と組織の拡充をはかる計画に見直すことが求められています。

◇ 組織・機構の主な「合理化」

年度	組織・機構の「合理化」
12	新生寮、明知寮、半田更正園の廃止
13	保育大学校、三河総合保健センター、栽培漁業センターの廃止
14	県事務所（9）を7カ所に統合、保健所（17）を14所に再編、労政事務所の廃止、農業普及改良センター（11）・農地開発事務所（8）を農林水産事務所へ再編
15	尾張看護専門学校廃止
16	県立病院を病院事業庁へ改組。建設技術研究所の廃止
17	あいち病院をがんセンターと組織統合、春日井看護専門学校廃止
18	県立高校分校の廃止、蒲郡ヨットハーバー廃止
19	県立大学法人化、豊田勤労福祉会館廃止
20	県事務所（7）を、県民事務所（3）山村振興事務所へ再編。保健所支所（9）の機能縮小、職員住宅・独身寮全廃、労働者研修センター廃止、茶臼山野外ロッジ廃止
21	産業貿易会館、母子福祉会館廃止
22	県勤労会館廃止



研 究 所 便 り

☆2010年11月15日以降の活動予定

〈1月〉15日愛知労働問題研究所理事会

第15回所員会議

20日県知事選告示

名古屋市市長選

〈2月〉6日知事選挙投票

市長選投票

住民投票

10日全国自動車産業交流会

11日トヨタ総行動

24日地域総行動

26日第16回所員会議予定

27日社保県民集会

〈3月〉11日重税反対統一行動

☆研究所寄贈・購入文献紹介

日銀を知れば経済がわかる：池上彰 平凡社新書

日本経済「暗黙」の共謀者：森永卓郎 講談社新書

マネー資本主義を制御せよ：中丸友一郎 朝日新書

雇用崩壊と社会保障：伊藤周平 平凡社新書

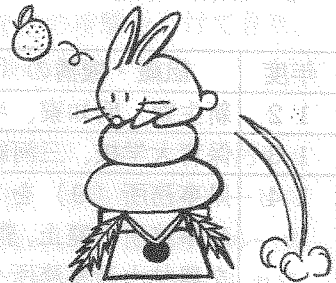
絶対良くなる日本経済：高橋洋一 アスコム

激震経済：読売新聞 中央公論新社

哲学塾新自由主義の嘘：竹内章郎 岩波書店

クビを返せ：加藤徳夫 鳥影社

日本の製造業を分析する：大橋英五 唯学書房



★ホームページが変わりました。Web会員を募る予定です。主な論文を随時載せていきたいと思ひます。ご意見をいただきたいと思ひます。

☆今回155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。

☆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期新年度会費の納入について、お願いいたします。

* 「所報」第155号（隔月刊） / 発行日2011年1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

* お願い：12期 2010年度・会費納入にご協力下さい。

