

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

巻頭辞

羽根 克明 p 2 ~

若者の「仕事」はどう論じられているか ~論点整理~

長沢 孝司 p 4 ~

伊勢湾岸部大都市圏開発の歴史構造と名古屋市政—その帰結と今日的課題—

遠藤 宏一 p 11 ~

変わるトヨタの賃金制度

杉山 直 p 22 ~

紙面批評 185号を読んで

見崎 徳弘 p 28 ~

「日本的経営」・トヨタシステムと「ブラック」大国

猿田 正機 p 33 ~

書評 森岡孝二「雇用身分労働」

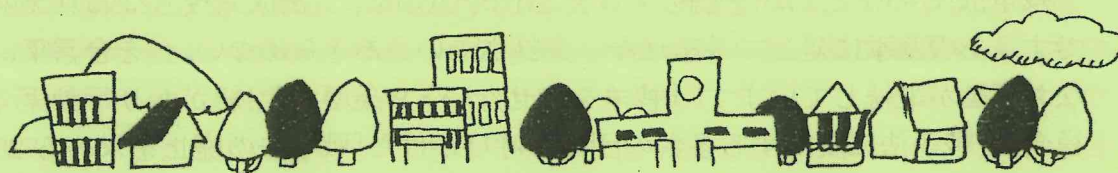
櫻井 善行 p 36 ~

労働情報この2ヶ月 11 / 1 ~ 12 / 31

編集部 p 38 ~

研究所だより

編集部 p 40 ~



● 第186号

© 2016年1月15日

愛知労働問題研究所

巻頭言 2016年初頭に寄せて

羽根 克明

日本漢字能力検定協会主催の漢字一文字で一年間の世相を表す今年の漢字は、「安」が選ばれました。この文字を揮毫した清水寺の森清範管主は、「安保法制はこれでいいのかなど、不安の安だったのでは」と述べました。まさに国民多数の気持ちを代弁しているかのようです。

安倍自公政権は昨年9月、半数を超える国民が反対している戦争法（安全保障関連法）を強行可決しました。戦後70年間日本国憲法第9条のもとで、国民が営々と築いてきた平和の歴史を転換し、アメリカと一体となって海外で戦争できる国に変容させました。しかも安倍内閣という一内閣が、改憲の手続きを行うことなく勝手に憲法解釈を変更して行ったこの暴挙に対して、国民ばかりでなく大多数の憲法学者が「立憲主義の破壊」と異を唱えたことは当然のことです。

安倍首相は、アメリカや財界の要望には熱心ですが、国民の声は聞く耳を持たないようです。連日の国会周辺での国民の抗議行動を「騒音」としてしか聞こえないようでは、一体どこの国の首相かと思わざるを得ません。

しかしこの暴挙は、一方でこれまで政治にあまり関心を持たなかった人々に、あらためて政治に向き合う効果をもたらしています。とりわけ大学生や高校生の若者や、子育て中の若いお母さんたちが声をあげ、戦争法反対の運動に参加し始めました。しかも、これまで政治的課題での運動の中心的存在であった既存の政党や労働組合、民主団体との間に垣根もなく、新しい形態の共同運動が生まれつつあります。

戦争法反対のたたかいを続けてきた市民や団体は、法成立後もなお意気盛んです。あの暴挙に対して「忘れない。許さない。あきらめない。」を合言葉に、なお運動が継続しています。「戦争をさせない・9条壊すな!総がかり行動実行委員会」と戦争法に反対する多数の団体が呼びかけた「戦争法の廃止を求める2000万統一署名」のとりくみは、かつてない画期的なものです。政党が前面に出るのではなく、市民運動や様々な団体がこれほど多く結集した運動の提起は、まさに新しい国民共同の発展にほかならないと思います。メモリアルデーとして毎月19日を中心に全国で行われている様々な行動もこの一環です。

衆参両院で多数をにぎる安倍政治をストップさせ、戦争法を廃止し、立憲政治を回復するには、国会での力関係を逆転させることがどうしても必要になります。日本共産党は、戦争法（安全保障関連法）の廃止に向けた「国民連合政府」構想と野党間の選挙協力を提案しました。今年7月の参院選挙で全国32ある一人区で野党統一候補の擁立をめざし、安倍政治を転換しようとするものです。この方向は、多くの国民や団体に好意的に受け止められています。「米軍新基地建設反対」一点での県民共同で、沖縄4小選挙区すべてで統一候補が勝利した一昨年12月の総選挙結果が、大きな教訓となっています。しかし、これが実現するかどうかは、全国レベルではこれまでに経験したことの無い新しい選挙協力であり、相当の困難も予想されます。

昨年12月20日、戦争法（安全保障関連法）に反対してきた諸団体の市民有志が「安保法制の廃止と立憲主義の回復を求める市民連合」を結成しました。「市民連合」は、選挙に勝つことにより安保法制を廃止することをめざしていますが、野党共闘や参院選に向けた野党統一候補擁立の動きがすすんでいないことに対して、2000万署名を共通の基礎に、必要に応じて「市民連合」や市民団体が協議に関与して促進させようとするものです。

いま、私たちに勇気を与える新しい動きがおきています。もしかしたら、私たちは歴史の新しい局面に立っているのかもしれません。しかし、どれだけ多くの国民がこの流れに積極的にかかわるかが、結果を左右します。新しい年2016年が、その第一歩になるよう全力をつくそうではありませんか。

はね かつあき 研究所理事長 前愛労連議長



若者の「仕事」はどう論じられているか ～論点整理～

長沢 孝司

〈はじめに〉 ～研究の到達点と今日の課題～

(1)00年代以降、若者論の焦点は「労働論」に移った。これは、それ以前の「格差社会」論を継承し、それが貧困化論へと展開されることを通して浮上してきたテーマである。

これに逆比例して若者バッシング論は影をひそめつつある(そういう論者もまだいるが)。

(2)さらに2010年前後から、新たな諸研究が活発化している。

①正規と不正規の境界線が不鮮明になり、正規の労働が過酷・不安定化している事実。

②労働法の基本さえ守られていない現状に対し、労働法の啓蒙書が相次いで刊行された。

③今日の学校「キャリア教育」の批判が相次いで提起され、また「教養」教育の今日的重要性も提起されつつある。

④これら諸研究を通して、若者にとっての広義の「つながり」(居場所～協働)の決定的重要性がかなり共通認識となっている(論者により表現は違うが)。

⑤この④を土台として、若者(労働)運動論に関わる紹介・分析が急速に蓄積されつつある。

(自信と主体性の回復⇔つながり⇔運動の構築の三位一体性)

(3)しかし、重要な未解明の問題が殆ど議論されてこなかったように思われる。それは①若

者の「仕事志向」は却って増大していること(「仕事を通して社会に貢献したい」。それは安定雇用を前提にした要求だが)、②これとも関連して生活全般の「満足度」も増える傾向にある(その主たる中味は「友人関係」にある。これは単なる「保守化」ではない)、③厳しい若者労働の現実を知れば知るほど却って若者の「無関心」が助長されるというパラドックス。

つまり、「問題の構造は分かっているが、当事者の心が分からない」(湯浅誠ほか『生きづらさの臨界』)という問題である。確かに、客観的な「構造」が「主体」の生きる構えや意識につながる経路は単純ではないし、相対的に独自の論理構造を持っているから、この両者を統一して若者の労働を立体的に把握する作業は至難の技である。だがそれは、今日の喫緊の研究課題であることは間違いない。

実際、この統一的把握の弱さが、良心的な論者からも若者の「保守化」「利己的保身化」という批判的眼差しを向けさせ、また安っぽい「how to」的「働き方・生き方」論を溢れさせている。

(※なお、この統一的理解に挑んだ豊泉周治他編『私をひらく社会学』大月書店は高く評価されよう。)

(4)こうした不十分さの根底には、そもそも一般的(あるいは哲学的)な「労働(仕事)論」が歴史的に彫琢されてこなかった(少なくとも継続的には)こと、また、労働論が経済学的アプローチに偏ってきたという学問的伝統(逆に言えば、他の諸科学が「労働」にあまり関心を向けてこなかった)などの要因が絡んだ結果であるが、ここはそれに言及する場ではない。

この小論では、上記の課題意識に立って、それに接近する糸口として、次の2点を試みたい。

① 今日の若者(という主体)にとって、労働(仕事)はどう位置付けられるべきかという問題をめぐって、今日の多様な論議を整理してみること。ドロ臭い作業だが、今日「若者の労働問題は何重

にもねじれた論議の中でもみくちやになっている」(濱口桂一郎『若者と労働』)という状況にあり、しかもそれら論者の間に建設的な論争が殆どないという状況にあって、これらを「交通整理」しておくことは、共通の土俵づくりとして必要な作業であろう。

それらの論議をここでは大きく3つに分類する。そして、それぞれの論議の中での論議を各3つに小分類し、それらの代表的と思われる著作とその要点を列挙する。

(なお、当然ながら、各論者の理論展開は安易に「分類」できるほど単純ではないし重なり合う部分もある。さらに、各論者自身も変化・発達するので、ますます単純でない。したがって、むしろどこに力点をかけているかによる分類と言うべきかも知れない。)

- ② そのうえで、それぞれの論者の提起に若干のコメントを添えてみたい。私にそれらの議論を全面的に検討する力量はとうていないが、コメントしながら自身の今後の研究の方向性を探る試みと理解されたい。

I 保身的若者労働論

(1) 「パイの増大」論

樋口美雄・財務省財務総合研究所『若年者の雇用問題を考える』日本経済評論社、2013。

(日経連『経営労働政策委員会報告』、大竹秀雄、島田春雄、原田泰、八代尚宏)

- ・経済のグローバル化、国際競争と技術革新の時代である。それに伴い「雇用多様化」の時代。
- ・格差社会というが、その大半はパート、高齢再雇用者などであり、問題は不本意非正規という少数者限られた問題にすぎない。
- ・大事なことはパイを増大すること。それが不安定雇用を改善し、求人と求職のミスマッチとそれに伴う失業をなくす最も確実な近道。
- ・したがって、労働者は自らエンプロイアビリティを高め、「労働の質」を高めよ。そうすることで「パイの増大」に寄与せよ。そのうえで「終身雇用」を止めれば、若者の雇用問題も自動的に解決する。

<コメント>

- ・すでに70年代から言い古された、破綻済みの議論。保守支配層のイデオロギー的墮落の証左。
- ・実際、この論調はすでに少数派。この種の論を継承する若手も育っていない(ただし、原田泰のように、若者に味方するポーズをとってこの論調に乗る論者もいる。)

(2) 「雇用形態のフロー化」論

ちきりん『未来の働き方を考えよう』文藝春秋、2013年。

海老原嗣生『日本で働くのは本当に損なのか』PHPビジネス新書、2013年。

(佐藤博樹、城 繁幸、岩間夏樹)

- ・「日本的雇用」(長期安定雇用)の時代は終わった。実はこれが若者を苦しめてきた元凶だった。
- ・これからは雇用流動化の時代。これに対応して自らのキャリアを自在に蓄積することができる時代(「ワークスタイルの多様化」)。佐藤博樹はこれを「上昇ルートの多様化」(有期契約の非正社員の出現)と言う。

- ・この雇用のフロー化に対応して、多様な能力を形成し、柔軟に対応する力を身につけよ。

<コメント>

- ・この種の議論は、先の(1)の新装改訂版。城、海老原らは比較的強い影響力を持っており、支配層に各種「審議会」メンバーとして重宝されている。彼らは、「日本型雇用」の廃棄を主張し、そうすれば若者はキャリアを自由に選択できると主張する点で、先の(1)と共通する。
- ・彼らの致命的な理論的弱点は雇用政策の批判的分析を全く欠き、それを無条件に前提にしている点である。雇用政策が生み出した雇用構造の歪みにも無頓着である。
- ・そのため、「多様な能力形成を」という若者への「励まし」を前面に押し出す点では(1)と異なるが、実際にはそのまま容易に「自己責任」論に行きつく。
- ・さらに、これも(1)と共通する点だが、「日本人は終身雇用」に安住してきた」という安易な「常識」を前提にしている。だが彼らは、「日本的雇用」形成の歴史やその内実を踏み込んで捉えたことがあるのか。科学的分析を欠いたこうした「常識」的認識は、実は後述するⅡや、さらにはⅢの議論にも殆ど共通しているのだが、戦後労働運動の成果として勝ち取られたという側面を見ない粗雑な認識に寄り掛かるのは危険である。すでに60年代から支配層がなぜ「日本的雇用」を事あるごとに敵視してきたのかを考えるべき。この点で、赤堀正成・岩佐卓也『新自由主義批判の再構築』法律文化社、2010年は必読に値する。

(3)現代版「自助論」

丹羽宇一郎『若者のための仕事論』朝日選書、2010年。

(大久保幸夫、小暮太一)

- ・若者の雇用不安定、セーフティネットの欠如を批判し、若者に寄り添う(かのような)姿勢に立つ。
- ・だが彼らは、今日の「ポスト産業主義」の時代は産業主義時代に築かれた豊かさが前提として存在し、そのため個人の自由な選択肢は広がっている時代だという。
- ・だから各人は、自己の能力を生かせる職業を自由に選択し、同時に自己のセーフティネットを周囲の資源を活用して自ら構築する時だ。

<コメント>

- ・現行の政策・制度の批判を前提にしている点では先の(1)(2)とは異なる。その限りでは共感できる。
 - ・しかし、それを打開するのはあくまで個人の自助努力の強調に行きつく。こうなると、問題の構造を論じた意味がなくなり、実際それはおざなりな押え方になっている。
 - ・そしてここから先は、俗流のHow toものと紙一重となる。
- (なお、今日のhow to的生き方論の多くは、スマイルズ『自助論』竹内均訳、三笠書房をベースにしているが、宮崎学は、竹内訳がスマイルズの重要論点を欠落させた抄訳で、俗流若者論に曲解される原因になっていることを明らかにしている(『自己啓発病社会』祥伝社)。これに対し宮崎は「協同なくして自助はない」と喝破している)。

II 「雇用労働批判」論

2 番目は、若者を擁護する立場から、現代(近代)の雇用労働とは一線を画すべきことを主張する論者である。これら論者も3つのグループに分かれる。

(1) 近代労働の全否定論

佐藤和夫『仕事のくだらなさとの戦い』大月書店、2005 年。

(橋本俊昭、森 博嗣)

- ・現代労働に限らず、近代労働はそもそも人間存在を全的に否定するものである。それは生きる糧をえる手段にすぎず、そこに「生きがい」を求めること自体、錯誤にすぎない。各種の協同組合も同じ論理に巻き込まれる。
- ・こうした錯誤をそもそも生んだ原因は、労働を称賛した K マルクス(その母体であった A・スミス)の労働論にある。ハンナ・アーレントの理論に依拠すべきである。

<コメント>

- ・佐藤や橋木のような優れた仕事を畜積してきた論者とは思えない粗雑さである。現代若者の手さぐりの努力を一刀で切り捨てるこうした議論は、「ではどうすべきか」という肝要の問いに何も答えられない。
- ・今日の若者労働の諸困難を前にして、アーレントの理論が再浮上し、少なくない論者を巻き込んでいる(例えば西谷 敏)。別途論じべきテーマだが、マルクスの拙速な曲解とだけ言っておきたい。むしろ、柳宗悦『民芸とは何か』講談社学術文庫の方が「豊かな仕事」とは何かについて示唆に富む展開をしている(仕事とは生活そのもので、それは共同労働としてあったこと)。

(2) 「ノマド」論

常見陽平『自由な働き方をつくる～食えるノマドの仕事術～』日本実業出版社、2013 年。

(伊藤浩志も?)

- ・今日の企業労働の批判を前提に、企業の底辺におかれた若者の苦悩と意思をすくいあげ、仕事への新しい構え方とワークスタイルを対置する(この点で(1)とは対照的)。それが「ノマド」(遊牧民)という「自由な働き方」である。それは企業内にあってもある程度は可能だが、より明確な道は自分で起業することである。

<コメント>

- ・現代労働の批判に立脚しながらも、先述の(1)とは異なり、別の生き方・働き方を提示する。「ノマド」という新奇な用語と相まって、ファンは多い。夢が描けるからだろう。
- ・だが氏は、遊牧民の生活とはどんなものか、一度でも見聞したのか。孤高に自由に生きている人々とイメージするのは甚だしい誤解である。
- ・彼のいう「ノマド」的生き方・働き方を実現するには、彼も認めるように実は超高度な能力が必要であり、底辺に置かれた若者には「はかない夢」い終わることは明白。
- ・伊藤洋志『ナリワイをつくる』東京書籍も、同じく個人起業を対置し推奨するという意味でこのグ

ループに含めた。しかしこれは無理かもしれない。若くして山村での生業づくりの実践をつづった本書は、若者なら誰でも可能と思われる実践であるだけでなく、生きる・働くという意味を根源的に示した好書である。結果として常見氏よりはるかにレベルは高い。

(3) 「労働外生きがい」論

宮台真司『宮台教授の就活原論』ちくま文庫、2014年。

古市憲寿・国分功一郎『社会の抜け道』小学館、2013年。

(宇野常寛、浅野智彦、阿部真大、寺崎正啓)

- ・多くの優れた若者研究者が含まれ、(1)(2)の論者とは比較にならない広く深い射程をもっている。だからこそと言うべきか、このグループは、生きがいの道は多様にあると論じ、現代労働とは一線を画すべきことを主張する(論者によってトーンの違いはあるが)。
- ・ただし、今日的な「労働中心社会」に対するオルタナティブの道を何らかの形で提示しようとする点では次のⅢに近く、また、生きるうえで何らかの共同体(つながり)は不可欠という主張も、次のⅢと重なる重要ポイントである。

<コメント>

- ・筆者はこのグループの斬新な提起から大いに刺激を受けた。だが、労働に生きがいを求めるなど切ってしまう事には違和感をぬぐえない。それは、労働(仕事)という生きる営みの核に位置する問題を切り捨てて、他の世界(趣味サークル、友人、恋人など)に、持続的・発展的な生きがいを形成できるのかという疑問、また、民主主義を担う主体としてのセンスや力量、知識はそういう場で形成できるのかという疑問である。
- ・例えば浅野智彦『趣味縁からはじまる社会参加』という魅力的な研究を見ても、「よさこい」が示すようにブームに左右されやすく、またサークルでは価値観の多様性を考慮して社会・政治を論じることがタブーであり、「プライバシーの尊重」風潮のもとで相互に深入りしないことが暗黙の原則になっているのが現状であろう。かような趣味縁の世界が、果たして社会参加に接続しうるのか、はなはだ疑問である。趣味縁の世界にまで浸透したこうした孤立的個人主義の震源地は、むしろ職場における分断・競争的支配にあるのではないか。趣味縁の世界も、結局、労働の世界から逃れられないということである。

Ⅲ 「労働における共同世界」論

ここに含まれるのは、次の3点の主張が(強弱の違いはあれ)共通する論者である。

- ① 若者労働をめぐる構造(制度・政策)の明確な批判に立脚していること。
- ② そのうえで、若者自身の「つながり」(居場所～社会・労働運動における共同性)の重要性を強調する(この2点ではⅡの(3)と殆ど重なる)。
- ③ 生きる営みの核は労働であること(ただし全てではない)、そしてそこに新しい共同世界をどう構築するかに関心を向けていること。

※また、「つながり」論については、湯浅誠氏ら実践家による優れた提起、また豊泉周治・佐藤和夫・高山智樹『生きる意味を問い直す』による理論的考察、阿部真大『居場所の社会学』の刺激的提

起などが蓄積されているが、ここでは行論に関わる範囲で触れるにとどめる。

(1)「職場＝共同体」論

猪木武徳編『<働く>はこれから』岩波書店、

(宇野重規、萱野稔人、山崎 憲)

- ・今日の若者にとって、それが不安定雇用であっても、働くことには積極的意味がある。なぜなら、職場の労働を通じてこそ、人々はそのつながりによって喜びをえられるからだ。職場のつながりは、最も重要な自らの「結社」であり、「直接民主主義の場」である。

<コメント>

- ・若者に労働の積極的意味づけを付与する意図はいちおう評価したい。
- ・だが、その前提としての、若者労働をめぐる厳しい現実の把握が弱いため、職場集団をアプリオリに「結社」と見做してしまう一面性に陥っている。これでは、職場集団丸ごと企業戦士として包摂されかねない（ＱＣサークルがそうであったように）。

(2)「柔軟な専門職」論

本田由紀『教育の職業的意義』ちくま新書、2009年。同編著『若者の労働と生活世界』

大月書店、2007年。

濱口桂一郎『若者と労働』中公新書、2013年。

- ・硬直した「日本型雇用」が、歪んだ雇用政策と職業訓練制度につながっており、これが若者の雇用・労働を苦境に追いやってきた。
- ・これまでの「メンバーシップ型」雇用をやめ、欧米のような「ジョブ型」雇用に改め、労働者がその専門労働をもって企業と対等な雇用契約を結ぶ仕組みに変えるべきである。
- ・この労働者の専門は、時代の変化に対応できる「柔軟な専門性」であることが重要である。そのために、現行の乏しい職業訓練制度は言うにおよばず、学校教育も変更すべきである。

<コメント>

- ・本田氏が若者労働の構造研究に果たした大きな役割は言うまでもなく、また濱口氏の「メンバーシップ型」「ジョブ型」というすっきりした理解もかなり共有されつつある。
- ・しかし、「労働」のみにこだわる本田には、その対極に立つ先の宮台から批判が提起されており、また、筆者は学校教育を職業教育に従属させる主張には疑問を持つ。
- ・また、本田らは、今日広く共有されつつある「つながり」の重要性の認識に欠けるとと思われる（近著の『社会を結びなおす』岩波ブックレットでも全く触れていない）。ただし氏は、このテーマは専門外と考えているようで、この点を補うべく、自著には湯浅誠ら「つながり」論者を度々登場させている。この点を考慮すれば、本田はⅢに含まれる論者と言える。

(3)「仕事試行」論

※この議論は、まずは目の前にある仕事に着手することを通して、新たな世界を拓こうという議論である。ただし、その前段には多くの若者に通底する「働く意欲の貧困」と自律性の回復という課題

があり、他方には、仕事に踏み出したのちに仲間集団を結成してどう労働（社会）運動につなげていくかという課題がある。これらは一続きの相互連関する問題（研究テーマ）であり、ここで取り上げる論者もこの両方の課題を明確に意識しているのであるが、ここでは最初に設定した、「どう働くのか」というテーマに限定する。

乾 彰夫『若者が働きはじめるとき』日本図書センター、2012年。

同志社大学社会学部『“働く”を学ぼう』人文書院、2011年。

中西新太郎・高山智樹『ノンエリートの社会空間』大月書店、2009年。

（熊沢 誠、小林美希、児美川孝一郎、湯浅 誠、豊泉周治）

- ・今日の若者（学生、ニート、正規、非正規労働者）が、過剰なまでに「自分の適職は何か」にこだわる原因は、今日の職業生活の不安定化があり、抽象的なハイパーメリトクラシー能力形成が突き付けられ、そこに加えて学校での「キャリア教育」のゆがみ（「まずは何が自分に向いているか」を問い、「自己診断」させる、等）の結果である。問われるべきは、若者ではなく、そういう社会のあり方である。
- ・一連の「ポスト・モダン社会」論（ギデンス、ベック、バウマン）は、「従来型の労働はもはや通用しない」ことを強調することによって、結果的には近代労働無意味論に根拠を与えている。
- ・いま必要なことは、それでも「なんとかやっていく」若者の歩みに寄り添い、その仕事に面白さと社会的有意義性を見出す工夫と努力のプロセスを評価する研究である。
- ・若者にとって、何よりもそういう共感し合える仲間の存在は決定的に重要である。それを足場にして、若者は働く自信を取戻し、次のステップに成長できる。そういう試行錯誤のプロセスの積み重ねこそ、「やりたいこと」を掴んでいくプロセスでもある。
- ・努力してもそれが見出せないなら、転職も視野にいれておこう。
- ・企業がブラック化しつつある今日、労働条件の改悪やリストラも身にふりかかる。その時、「お前が正しい」と励ましてくれる仲間、法的知識のある大人や専門機関、さらには相談できる労働組合とつながっていることが肝要である。

<コメント>

- ・上記の研究者の豊富な事例に基づく諸研究を、かかる手短な要点にまとめるのははばかれるが、大きくは外れていないだろう。
- ・私が、この研究方向に大きく賛同することは言うまでもない。それは、これまでに整理紹介してきた若者労働論に比して、彼らの内面をもふくめた全面的な把握、そして彼らの歩みのリアルな事例に根差しているからである。
- ・そのうえで、このグループの課題を挙げるとすれば、①労働とは何か、その人間的意味を、今日に即して哲学的・社会的に理論化すること（この点で武田晴人『仕事と日本人』ちくま新書、2008年は有益）、②若者の試行錯誤の成長過程を、運動論で論じられている、下からの「新しい労働社会」や「新しい公共圏」の形成にどうつなげていくか（熊沢誠は一貫してこの課題を追求している。『若者が働くとき』ミネルヴァ書房、2006年）、という2点であろう。

いずれも筆者には重すぎる課題だが、それがより盤石な理論形成を保障すると確信している。

ながさわ たかし 研究所理事・副所長

伊勢湾岸部大都市圏開発の歴史構造と名古屋市政—その帰結と今日的課題—

遠藤 宏一

はじめに

今日の報告は「大都市再生への視点（仮題）」という表題にさせていただいておりますが、これは先頃大木先生にお会いした折に、目下、私が東海自治体問題研究所の研究会として「大都市制度と都市再生研究会（略称、大都市再生プラン研究会）」に参加し、そこで取り上げている課題等や、今いよいよまとめの段階に来ていることをお話しましたところ、先生よりとりあえず提案頂いた仮のタイトルです。ただその折にこちらの研究会では『岐路に立つ愛知県経済』の刊行に続いて、今度は二年先の名古屋市長選に向けて研究会を再開すると云うことを伺いました。そこで色々考えてみて、二つの研究会で課題にしていることを折衷したようなテーマで御報告させて頂くことにしました。

ただその前に大都市再生プラン研究会を始めた契機をお話しますと、橋下前大阪知事の言い出した「大阪都構想」とそれに連動した河村・大村連合の「中京都構想」なるものが登場したことにあります。後で今日の報告の補足としてお話しますが、これは都市・地方政治の舞台に乗っておりますが、地域政策や都市政策論からみれば珍奇な議論だと思いますし、まして「中京都構想」は幻想にすぎないと云うことで（大阪はそういう訳にはいかない状況が続いていますが、これらの問題は今日の報告の補足として最後に若干お話します）、この際この地域での大都市制度や政策、あるいは地域開発政策の総括的な研究をしようとするということで始まりました。その際、私たちはく3つのキーワードと2つの視点>ということを通認識にしてゆくことが大切ではないかと考えました。

まず3つのキーワードとは、一つは「ポスト 2005」問題、つまりは愛知万博・中部空港建設、そのあとで・・・、ということでこの地域の地域政策がしばらくの間、住民統合の「旗印」無き空白期に入ったと云うことです。二つには「トヨタショック」、つまりは「リーマンショック」と世界金融危機による地域経済への影響がどのようなものであったかと言うことです。そして三つには「3.11 衝撃」、2011 年東日本大震災と原発事故がこの地域、ひいては日本の経済や社会、政治にどのようなインパクトと課題をもたらしているかと云うことです。このキイ・ワードと共に、研究会の共通認識としては、名古屋大都市圏あるいは伊勢湾岸大都市圏（または「中京」大都市圏）をめぐる地域・都市政策の展開と課題ということと、もうひとつはトヨタ企業体・自動車産業と地域経済・社会という二つの視点を焦点に据えてアプローチしてゆくこととしました。

これらの3つのキーワードと2つの視点と云うことは、今日の報告の背景にある私の問題意識でもありますので、まずご紹介しました。それでは報告レジメにしたがって本論に入ります。

I. 伊勢湾岸部・名古屋港開発と愛知県・名古屋市の対抗と協調

(1) 前史

戦後の伊勢湾岸部あるいは名古屋大都市圏をめぐる関係自治体の地域（開発）政策や行財政運営を歴史的に振り返りますと、その最初のトピックは、戦後の新しい地方自治制度の創設・施行過程で、1945 年から始まった特別市制問題をめぐる 5 大市 5 府県間の激しい政治的対立の一環でもあった名古屋市「特別市制」問題と、それとも絡み合いながら名古屋市周辺町村合併による名古屋市の市域拡大をめぐって、愛知県と名古屋市の激しい対立とその後の妥協・役割調整へと続く過程です。とりわけ 1952 年に生まれた名隣会加盟 18 ケ町村との合併による市域拡張を意図していた名古屋市の行政区域と行政権限をめぐる愛知県と名古屋市の対立は激しく、最終的には 1955 年町村合併促進法に基づく全国初の国の審査請求に持ち込まれ、国の裁定でようやく決着をみることになります（6 町村編入）。その際、当時の桑原愛知県知事による総合計画づくりの提唱があり、愛知県では 1956 年 12 月に愛知県地方計画協議会を発足させて、1958 年 12 月に「愛知県地方計画（第 1 次）」が策定されました。この計画では名古屋市域については白地にされており、この部分は、わずか 12 頁の簡単なものであったのですが、当時の名古屋市長であった社会党の小林橘川氏（1952-61 年在任）のもとで策定された「名古屋市長来計画要綱」に委ねられました。

もう一つのトピックスは、後の名古屋南部臨海コンビナート開発に重要な意味をもつ名古屋港管理をめぐる県と市の関係です。戦後当初、名古屋港の管轄をめぐっては、愛知県議会名古屋港調査委員会が名古屋港の名古屋市移管決議をしましたが（1948 年 11 月）、しかし、その直後から愛知県は名古屋港の県・市共同管理方式とすることを名古屋市に執拗に打診を開始し、その結果、詳しい経緯は省きますが、1951 年に「名古屋港管理組合」が名古屋港の港湾管理者として運輸省から認可されることとなったのです。こうして名古屋港は全国初の一部事務組合方式による港湾管理がなされることとなりました。これは、対照的に大阪大都市圏の港湾では、戦前から大阪港の管理は大阪市が、そして戦後の堺・泉北コンビナート開発に伴う堺・泉北港は大阪府の管轄という、いわば二元的管理とされていたこととは異なっています。

(2) 「三位一体体制」の確立と伊勢湾岸部の重化学工業開発

1961 年に誕生した杉戸保守市政は、以後三期 12 カ年、高度成長期の全過程にわたって市政を運営しますが、その間、愛知県や中部財界の重化学コンビナート開発に基づいて大都市工業化政策を追求し、それまでの小林市政からの転換をはかりました。杉戸市政下でこの方針が明確に示されたのは、「名古屋市長来計画基本要綱」（1962 年）ですが、ただそこではなおも強力に市域合理化（拡張）への意思表示をしており、その後 1963 年守山市、鳴海町の編入、1965 年有松町、大高町編入を経て現在の市域が形成されることになりました（なお、今の東海市や飛島村など名古屋臨海部開発の舞台となった隣接町村は合併に至らなかったのです）。

その一方、愛知県は第2次の地方計画である「愛知県新地方計画」（1962年）を策定し、「三内陸・三臨海」工業開発構想（名古屋南部・西部一小牧・春日井、衣浦―豊田・刈谷、東三河―豊橋・豊川という、三つの臨海工業地帯と三つの内陸工業地帯を一体にした総合的な工業地帯と中核的都市の整備）という壮大な大規模工業化政策による「大愛知」建設をかけたとともに、新たに「中京広域都市圏構想」をも打ち出すこととなりました。こうした過程を経て、愛知の場合、地域開発行政において名古屋市に対する愛知県のリーダーシップの確立をみたといえると思いますが、同時に注目しておきたいことは、杉戸保守市政への転換により、ここで地域計画推進における愛知県・名古屋市・中部財界の「三位一体」の体制が形成されたということです。注目すべきは、この点でもまた都市・地域開発をめぐる、今日まで府・市対抗の続いてきた大阪大都市圏とは異なった特徴となっているのです。

さて、60年代後半になると東京・伊勢・大阪等の三大都市圏湾岸部のコンビナート開発と大都市化が進んだ太平洋ベルト地帯で、環境破壊や都市問題に反対し福祉充実を求める住民運動の高揚と「革新自治体」が相次いで誕生しました。こうした全国的情勢を受けて、この愛知地域でもついに保守政治の危機が明らかになり、1971年愛知県知事選では六期目の再選を目指した桑原保守県政に対し、革新統一に支えられた新村猛候補が12万票差に迫りつめ、そして1973年には革新統一候補による名古屋市長の誕生をみることとなります。

（3）本山革新市長登場の意義とその限界

さて、名古屋市での革新市政登場の意義は、都市づくりの理念を「経済の論理から生活の論理へ」転換し、「憲法を守り、平和で安定した市民生活を保障し、民主主義を実現する市政の確立」を目指して、市民生活の向上にすぐれた成果をあげたことにあります（山田公平「市民参加の議会改革とその課題」東海自治体問題研究所所報2010年4月10日参照）。そしてこのことは同時に、これと表裏をなすもう一つの意義として、名古屋大都市圏さらには東海三県をも含む伊勢湾岸部の地域・大都市開発行政の推進体制としての、愛知県・名古屋市・中部財界の「三位一体」体制の崩壊となったという点にも注目しておかねばならぬと思います。

これ以降、この地域での地方政治と行政の展開過程は、環境・福祉・教育などを最優先した革新名古屋市政の愛知保守県政へ与えるインパクトとともに、他方では厳しい保守市政奪回戦略のもとでの政治的緊張関係が生まれました。その一つは、「大愛知」建設をかけた、「高度成長型」県政を象徴する存在であった知事の引退と「福祉型開発」への路線転換を鮮明にした仲谷知事の誕生です（1975年）。それに続いて1977年の名古屋市長選挙では、自・公・民・新自由クという圧倒的に優位な支持基盤の包囲網のなかで「保守市政」奪回を目指しましたが、第二期本山市政を阻むことはできなかったのです。

そしてこの保守市政奪回の失敗を機に、知事や中部財界サイドでは、革新市政の丸ごとの「包摂（変質）」路線への転換が図られることとなります。詳述はしませんが、

それが中谷知事と名古屋商工会議所会頭が密かに協議・推進し、市長選の数ヶ月後の1977年8月、市長の外遊時を狙って突如中谷知事によって打ち上げられた1988年オリンピック名古屋誘致構想の提唱です。本来、オリンピック誘致の資格があるのは「都市」なのですが、この地域では「県」と財界の主導で招致運動が始まり、名古屋市政も次第にこの中に巻き込まれることとなったのです。これ以降、この地域では4か年にわたる「オリンピック狂想曲」が演じられることとなりますが、この過程で次第に革新市政の変容への動きが始まります。その象徴は、革新市政の誕生で一時凍結されて、その建設の妥当性を専門家会議で審議中であった名古屋都市高速道路建設事業が、招致運動と並行してに先行的に一斉稼働されていったことにみることが出来ます。さらにこの変容を決定的に示したのが、1981年の市長選挙でした。本山市政が誕生すれば三期目を迎えるこの選挙では、あらかじめ社会・民社・市長の三者間で「社公民擁立」が合意され、これに対して「革新市政の会」の巻き返しの運動の高揚のなかで、最終的に市長との政策合意となり、この結果名古屋市政はオール与党体制に近づくこととなりました。だがしかし、この一連の政治過程の意味は、本質的には開発行政における「三位一体」体制の回復以外のなにものでもなかったと思います（遠藤宏一『地域開発の財政学』大月書店、p.243-244 参照）。

しかし1981年オリンピックは韓国・ソウルに決まり、結果的に名古屋招致は失敗に終わりました。そしてその後、この招致失敗の責任問題をめぐる混迷のなかで（基本的に本山市長は責任を問われなかったようですが）、1983年の知事選では、三選を目指していた中谷知事の引き下ろしという政変が起こり、かわって自社公民相乗りによる鈴木県政の誕生へと展開するのです（朝日新聞社『権力異変』1983 参照）。

Ⅱ. 「東京一極集中経済」と「第三位都市」圏の「産業首都」構想

（1）「国土計画」策定過程における名古屋圏の位置

さて4年間にわたるオリンピック招致「狂想曲」の本当の背景には、実はこの地域の政官財界のより緊急かつ深刻な焦りがあったのです。それは国の「第三次全国総合計画」策定過程で、大都市を特徴づける経済的・政治的・文化的「中枢管理機能」の集積の低い名古屋圏を、国土計画の上でそれまでの三大都市圏の枠組みから外して国土構造を考えるという方針（いわば東京・大阪の「二眼レフ」論）が検討されていたからであります。そして最終的に確定された「三全総」（1977年）の内容には、「三大都市及び周辺都市に関する計画課題」のなかに、特別に「（七）名古屋圏の都市環境の整備」という一項がわざわざおこされましたが、これは当時の地元で賑わしく喧伝されていた「名古屋圏が国土計画上重要な位置づけが与えられた」からではなく、国レベルの計画として東京・大阪の二極構造の大都市圏整備の方針に対して、地元の政財官界サイドからの猛烈な巻き返しが行われた結果にすぎなかったもので、いわばリップサービスのようなものです。ちなみに国土計画策定上、同様のことは、「四全総」（1988年）策定過程で、東京一極集中経済をグローバル化時代の日本経済の活力の源として積極的に肯定して、「世界都市・東京（改造）」を基本方針としたことに対

する、関西圏の政官財界を中心として大阪も「世界都市」としての位置づけを求めている猛烈な反発・批判としても繰り返されました。

それはともあれ、このような現実には戦後一貫して、東京・大阪と比肩しうる都市圏づくりを目指してきた中部の政財官界にとって深刻な危機意識と焦りとなっておりまして、早くからその復権が課題とされていたのです。かくして、このような大都市圏としての名古屋圏の「地盤沈下」の起死回生の方策として構想されたのが、革新名古屋市政を巻き込み、愛知・岐阜・三重の三県一市の「広域行政」体制が生まれ、かつ事実上の政・官・財「三位一体」体制のもとで推進されたオリンピック招致運動だったのであり、地元の思惑としては、東京オリンピック、大阪万博に次ぐ2周遅れの「お祭り型プロジェクト」の導入により、名古屋都市圏の基盤整備をはかり中枢管理機能や首都機能の分散を期待してのことであつたというのが本質でした。

(2) 新伊勢湾都市圏構想と大都市再開発プロジェクトー中部新国際空港と愛知「万博」 オリンピック招致失敗を契機として起こった愛知県政界における突然の「政変」に先立って、愛知県が策定していた『第五次愛知県地方計画』(1982年)では、首都圏に比肩する大都市圏形成を目的にして、「環伊勢湾都市圏構想」を打ち出し、伊勢湾岸の環状幹線道路の建設、R&D等の先端産業の誘致(内陸工業用地造成)を掲げた「東海環状テクノベルト構想」が登場しました。しかしそこには、当初もう一つのメインテーマとなり、その起爆剤として期待されていたオリンピック誘致構想は幻と化したために、片肺飛行の計画にすぎなかったのです。

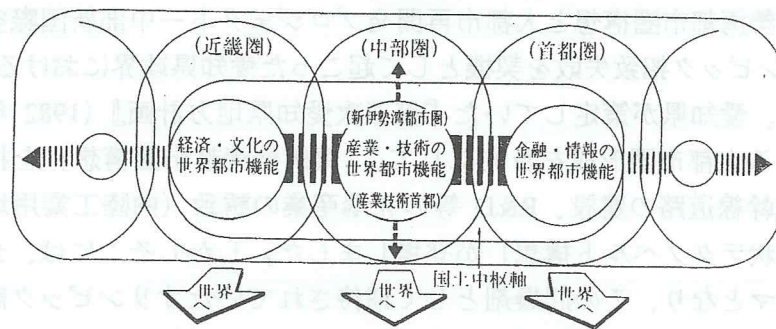
しかし、この地域の政官財界の「第三位」都市復権への悲願は、大阪圏での関西新国際空港が実現段階に入った1982年から、再びそれに追随・模倣する形で、「中経連」等の中部財界のリードで始まった中部新国際空港構想への動きへと転換します。やがてこうした動きは、詳しくは述べませんが「新伊勢湾都市圏構想」へレベルアップされて、「産業技術首都」形成をめざす「三点セット」(中部新国際空港、リニア中央新幹線、第2東名・名神高速道路等の交通網整備)の大規模公共事業プロジェクトの構想となり、この地域での政・官・財の三位一体体制のもとでの誘致運動が展開されることになります。そしてついに1988年に通産省からの「天の声」(当時の鈴木知事の発言)として持ち込まれた2005年「万国博覧会」誘致構想が、「プラスワン」として加わることによって、大規模開発プロジェクトがにわかに具体化に向かうことになります。たとえば、そのことはそれまで運輸省が航空需要不足の点で難色を示していた中部新国際空港の常滑沖建設構想も、いつしか2005年開港に向けて推進されるということになってゆきます。

こうしてこれを契機にして、それまで地元の構想にとどまっていたその他の大規模プロジェクトや新たな開発構想が、一斉に華々しく動き始めます。ちなみにそれらは、「東海環状道路」・「伊勢湾口道路」構想に基づく「臨空総合交通圏」整備、「三重ハイテクプラネット21(=鈴鹿山麓研究学園都市等)」等々の国際交流拠点形成の構想等です。愛知県の場合には、21世紀の国際交流拠点としては東京・名古屋・大阪を

貫く 600 キロ圏の「国土中枢軸＝ザ・ジャパンコリドー」形成が必要であるとする、まさに当時の多極分散型国土を掲げた「第四次全国総合開発計画」の論理をはるかに超えた発想を下敷きにして、「産業技術首都」形成を掲げた『愛知県 21 世紀計画（第六次愛知県地方計画）』（1989 年）を打ち上げることになります（図 1、図 2 参照）。

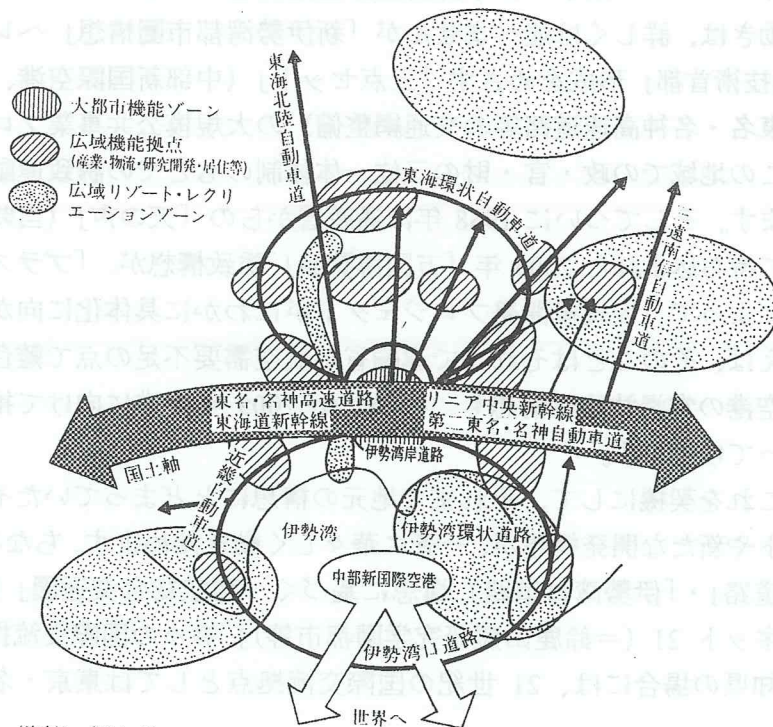
こうして、世界史的には世紀末からの「環境の世紀」という認識の進化や、EU でのサステナブル・シティ（Sustainable-City）構想の実験が始まるなかにあって、この地域では 2005 年に至るまで、「愛知万国博覧会」という一大イベント開催と中部新国際空港建設という 2 大プロジェクトの推進を基軸にした開発優位の行政が継続され、時には「環境」を冠につけた関連開発事業がひたすら継続されてきたのです。

図 1 世界都市機能を分担する国土中枢軸形成のイメージ



(資料) 『愛知県21世紀計画』。

図 2 新伊勢湾都市圏のイメージ



(資料) 『愛知県21世紀計画』。

さてこうした環伊勢湾大都市圏開発構想の展開のなかにあつて、名古屋市政はどのように推移したのでしょうか。結論的に申しあげれば、この構図に埋没した市政運営をしてきたと思います。つまり愛知県や中部財界の先導する大規模開発構想の枠組に対しては受身で、しかしある意味では堅実にその守備範囲のなかで都市行政を展開してきた地味な存在であったと言えると思います。ご存じの通り、本山市政の後は市役所内部官僚出身の市長による市政運営が展開され、また数次にわたる「総合計画」策定も庁内官僚主導のもとで基本的には「ハコモノ計画」として策定され、かつての本山市政下での独自の意義を喪失してゆきます。

Ⅲ. 「ポスト 2005」問題と「都市・地方政治の乱」

(1) 「共通の目標」なき時代への転換

さて新空港建設と半年間にわたる「万博」というお祭りの後、名古屋大都市圏（＝伊勢湾岸部都市圏）をめぐる地域政策の焦点はどうなったのでしょうか。はたしてこれら2大プロジェクトの成果として、狙い通りの「産業技術首都」は実現したのでしょうか。ともあれ、2005年までの2大イベントであった中部国際空港建設と「万博」による名古屋大都市圏開発の経済・社会効果など総合的な決算書は十分明らかになっているとはいえませんが、この間、大阪経済の「地盤沈下」はますます進んだのに対し、この地域では東京圏と並んで元気な東海経済といわれるようにもなりました。ただその最大の要因の一つは、愛知経済圏ひいては東海経済圏を牽引してきたトヨタ企業集団・自動車産業の存在を背景に最大のものづくりの中心地となってきたからで、またこうした背景のもとで、この地域の自治体は相対的に豊かな財政力を享受し、開発行政への対応もできたからです。大阪大都市圏では「ベイエリア開発」等の「セカンド東京」を目指した大規模開発の帰結として、ドラスチックな後遺症である大阪府財政危機や第三セクターの経営破綻が進行しますが、そうしたことはまだこの地域では表面化してきませんでした。

このためこの地域ではポスト「万博」「中部新国際空港」以降、名古屋大都市圏（＝伊勢湾岸部都市圏）の地域政策をめぐるのは、さしあたり大きな争点もなくいわば住民統合の「旗印」なき空白期（＝「ポスト 2005」問題）に入ったかのように思われました。ちなみに、これ以降、愛知県は道州制導入問題を課題とした全国知事会で、道州制特別委員会の＜道州の組織・自治権に関するPT＞の座長として積極的な活動に取り組んでいます。他方、名古屋市は「日本型」分権改革のもとで全国的に影の薄かった政令市のなかにあつて、横浜市や大阪市と連携して「都市州」創設などの提唱もしますが、誘致に成功した当面の2010年の「COP10」開催準備への取り組みが最大の課題でした。しかし、こうした脈絡からみても、この地域では「ポスト 2005」以降に、奇妙な静寂が続いていたといつてよいと思います。

2007年9月に始まるアメリカ発の金融危機（リーマンショック）は、つるべ落としのごとく日本経済の起動力であった自動車産業を始めとする「外需・輸出依存型」製造業に波及し、愛知・東海圏経済にいわゆる「トヨタショック」として跳ね返りま

した。云うまでもなくこうした状況は、大プロジェクトの実施で目指していた「＜産業＞首都」が実現されたわけではなく、長きにわたって続いてきた「＜自動車産業＞首都」化から脱却できていなかったことを一層はっきり認識させたといえると思います。

さてこうしたなかで、くわしくは述べませんが、わが国の政治や経済、社会を取り巻く閉塞状況の強まりと、「トヨタショック」から愛知・東海圏経済にも立ちこめた暗雲を払いのけるかのように、一転して舞台に登場したのが 2009 年名古屋市長選挙で誕生した河村市政でした。河村市長は、「市民税 10 %減税」、「議会改革（特に議員定数 10 %削減）」、「地域委員会制度」という 3 点セットのマニフェストを掲げ、第二期本山市長の得票を 10 万票も上回る市政史上最高の 51 万票を獲得しました。そしてこの圧倒的な支持を背景に、その年の 11 月議会にマニフェストの内容を盛り込んだ「住民分権を確立するための市政改革ナゴヤ基本条例」を上程し、以来、様々な局面で市長対議会の対抗・対立、議会解散を求める直接請求のための住民投票、愛知県知事選前に浮上した河村・大村連合の結成と「中京都構想」の打ち上げ、市長辞任と知事・市長の同日選挙・市議会リコール成立（2011 年 2 月）、そしてついには市議会の出直し選挙等と、いわゆる愛知県政をも巻き込んでの一連の＜名古屋の乱＞が繰り広げられることとなりました。このような動きは、この愛知・名古屋だけでなく、典型的には大阪の橋下知事誕生に始まる「大阪都」構想などを頂点に、全国的にも＜都市・地方の乱＞が起こってきたことはご存じの通りです。

それはともあれ、これまでの文脈とは異質と思える河村市政がなぜ誕生したのかは詳しく分析する必要があると考えますが、2007 年参議院選挙での国政の潮目の変化を背景にして、県民・市民の県・市・中部財界の「三位一体」体制、またミクロには首長・議会・官僚等の翼賛体制（主要政党の相乗り状況等）への批判（マンネリ化した地方政治・行政への閉塞感やウンザリ感??）があったと思われます。ただこの一連の政治過程や、3 点セットのマニフェストにこだわり続ける河村市政への評価や問題点の検証は、私の報告の主題ではありませんが、ここで一つだけ問題としておきたいことは、なぜ当時の橋下大阪知事が打ち上げた大都市制度再編を求める「大阪都構想」に即座に呼応・追随し、「中京都構想」を言い出したのか、ということです。

（2）大村・河村連合の「中京都構想」はなぜ浮上したのか

それは現象的には知事選等を直前にして、大阪圏での地方選挙や地方政治の上で圧倒的な人気と影響力を持ってきた橋下人気と連携してそれを取り込みたいという思惑から始まっているようにもみえないわけではありません。これは果たして選挙戦術にすぎなかったのか、さらには大村・河村連合の成立の意味をどう読むのか、「中京都構想」の必然性やリアリティはあるのかなど、本来のここでの報告の趣旨から少しはずれますが、「大阪都構想」との対比で補足的に考えてみたいと思います。

ご存じの通り「大阪都構想」をめぐる議論は、当時の就任二年目を過ぎた橋下大阪知事が、それまでの 2 年間の府市協調ムードを一転させて、大阪府・市を含めた大阪

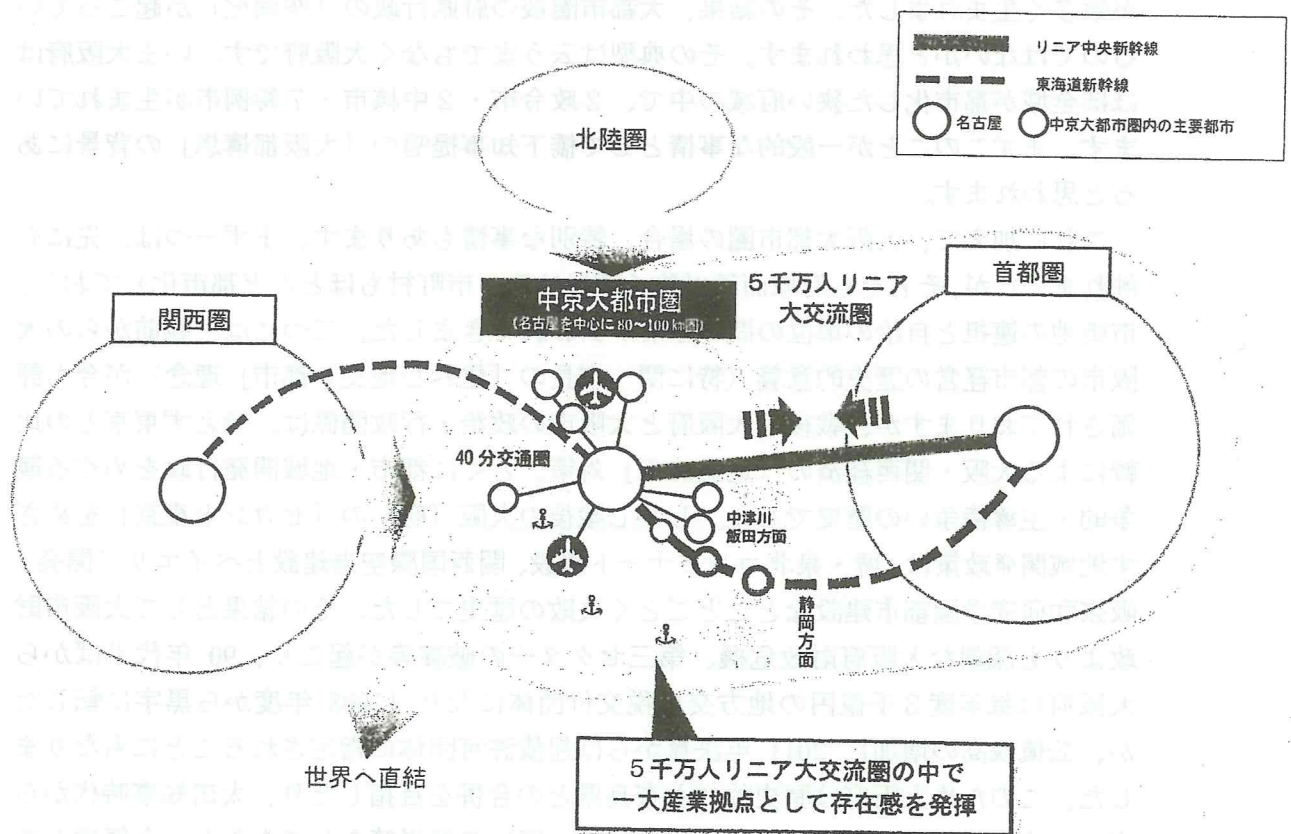
府域の自治体再編の検討とこれを次の地方選挙の争点とするとの意向表明をし、それ以降大阪市政批判のオクターブを高めたことに始まりました。ただ、その構想内容は絶えず橋下知事の言動がクルクル変わっていましたが、最終的には大阪市を解消して特別区を導入するという、結局のところ現行の「東京都」と 23 特別区の都区制度関係をモデルにしたものになりました。

ところでこうした問題が出てくる背景には、現行の大都市制度としての政令指定都市制度のあり方の問題性と言うこともあります。少し長い射程でみますと、1990 年代からのわが国の第 1 次分権改革の大きな特徴は、大都市自治制度への大きな関心も、大都市自治体からの積極的なイニシャチブもなかったことです（「実態として制度改革求めるような状態になく、一般の自治制度改革からは相対的に独自の領域になりつつある」（金井利之『自治制度』東大出版会 2007）。しかし高度成長から、わが国では急激な都市化が進行し、「政令市」近接自治体の大都市圏域も広がりましたが、旧くからの政令市は府県との関係も有り、合併等による都市政策の展開のための広域化は困難でした。こうした事情を背景にして、90 年代には中核市・特例市、「広域連合」等の「都市」制度の多様化が分権改革と並行して進展しました。さらに極めつけは、平成の市町村大合併施策として「昇格」指向を誘導して市町村合併すすめました。このため都市経済的あるいは都市地理学的な意味での「大都市」制度が「自壊？」し、「田園政令市」の出現（農村もある「大都市」、都市でも農村でもない「行政体」？）が数多く生まれました。その結果、大都市圏域の府県行政の「空洞化」が起こっているのではないかと思います。その典型は云うまでもなく大阪府です。いま大阪府はほぼ全域が都市化した狭い府域の中で、2 政令市・2 中核市・7 特例市が生まれています。まずこのことが一般的な事情として橋下知事提唱の「大阪都構想」の背景にあると思われます。

これに加えて、大阪大都市圏の場合、特別な事情もあります。まず一つは、先にも触れましたが、そもそも府域面積が狭く戦後は府下市町村もほとんど都市化しており、市街地の連担と自治の単位の間で矛盾が云われてきました。二つには、戦前から大阪市の都市経営の歴史的意義（特に関一市長の「住み心地良き都市」理念）が今も評価されておりますが、戦後は大阪府と大阪市の政治・行政関係は、絶えず東京との比較による大阪・関西経済の「地盤沈下」対策、とくに都市・地域開発行政をめぐる競争的・主導権争いの歴史でした。しかし戦後の大阪（府）の「セカンド東京」をめざす地域開発政策は、堺・泉北コンビナート建設、関西国際空港建設とベイエリア開発、阪奈和研究学園都市建設などことごとく失敗の歴史でした。その結果として大阪市財政よりも深刻な大阪府財政危機、第三セクターの破綻等が起こり、90 年代半ばから大阪府は毎年度 3 千億円の地方交付税交付団体になり（2008 年度から黒字に転じたが、公債残高の増加）、2011 年決算からは起債許可団体に指定されることになりました。このため大阪府は歴史的にも奈良県との合併を目指したり、太田知事時代から度々「府市統合論」（「大阪都」or「大阪州」等）の提唱等をしてきたという経緯があります。

これに対して、「中京」大都市圏の場合、愛知県の地理的都市構造における名古屋市（大都市圏）の位置は、人口・面積ともほぼ3分の1を占めるに過ぎず、後背地に広がる農村地域（全国6位の農業県）と点在する中核市・拠点都市という構図で、そもそも大阪大都市圏のような事情での必然性はありません。その意味で「中京都構想」とは、私達が「ポスト 2005」問題とっている新たな県民統合への地域ビジョン定立の「空白」期にたてられた幻想と虚構の「旗印」にすぎなかったのではないのでしょうか。ただこれが一時的であれ、河村・大村連合の選挙戦術としてであれ浮上したきた必然性があるとすれば、今もなおこの地域での政・官・財・研の一部に根強く残っている東京・大阪に続けという「第三位」都市論のトラウマの再現だったのではないのでしょうか。ともあれその後、知事と市長を代表とする「中京都独立戦略本部」なる組織も立ち上がりましたが、十分な審議もないまま大村知事は「中京都ホールディングス」案を持ち出し、河村市長は「尾張名古屋共和国構想」にこだわるなど、最近になって河村市長・大村知事の政治的ギクシャクが目立ち、名古屋市側の「尾張名古屋共和国」構想の浮上などは、戦後直後の市域拡張と「特別市制」運動における県・市対立の今日的「再版」のようにも思えるのですが、いずれにせよ 2014 年3月以来、県と市の協議は進展していないまま頓挫しています。

図3 〈中京大都市圏のイメージ〉 資料『愛知ビジョン2020』



(3) リニア新幹線建設計画の浮上と新たな展開---県と市による新たな総合計画の策定へ

「大阪都構想」は紆余曲折をへながら大阪では今後も政治的焦点となってゆくでしょうが、ただいずれにせよ、一般的には実現への制度的プロセス・手続きからの困難性がつきまとうし、「都市・行政」制度を変えたらなぜ「都市・地域経済」が活性化するのか、「関西経済の地盤沈下」が克服出来るのかの、筋道は今もって説明されておらず、都市・地域論や地域政策論からみれば、珍奇な地方制度・行政制度再編を手段とする経済活性化論としか思えない代物のように思います。

その一方、愛知ではここに来て、ＪＲ東海によるリニア中央新幹線建設計画の進捗を契機にして（2011年4月の国交相によるリニア新幹線建設をＪＲ東海に指示等）、新たな都市・地域政策の展開をみることになります。2012年末に大村知事が新しい愛知県地方計画策定を表明し、それに追随する形で名古屋市も新しい総合計画の策定に着手を開始します。こうして2014年3月には、リニア新幹線建設を目玉にした『あいちビジョン 2020』が策定され、また続いて名古屋市も『名古屋市総合計画 2018』を相次いで策定・公表します。特に愛知県の計画は、「めざすべき愛知の姿」のトップに「リニアを生かし、世界の中で存在感を発揮する中京大都市圏～5千万人大交流圏の西の拠点として、人、モノ、カネ、情報を呼び込む大都市圏」を掲げました（図3参照）。実はリニア中央新幹線が最初に「愛知県地方計画」に文言として登場したのは、「三点セット+ワン」を掲げた『愛知県21世紀計画（第6次地方計画）』でした（図2参照）。しかしそこでの「文書」の中にはまだ具体的な建設計画・推進への言及はありませんでした。第8次にあたる今回の愛知県地方計画で始めて、この地域での都市・地域開発戦略として描かれたことになります。「中京大都市圏」という表現になっていますが、この構図は具体的に図2と図3を見比べて頂くと分かると思いますが、私には第6次地方計画の論理を下敷きにした連続性を持った構想のように思われます。こうしてこの地域での「ポスト 2005」問題はリニア新幹線建設を「旗印」とする都市開発戦略へと収斂することになりました。

いずれにせよ東日本大震災・空前の原発事故の被害を経験して、「この国のかたち」は云うまでもなく、都市・農村も含めての「維持可能な社会」の地域政策、都市政策のあり方が問われていると思いますが、この愛知や名古屋においてはリニア新幹線を起爆剤としての大規模開発をこれからも続けて行くのか、こうした問題と対峙するなかで改めてこの地域での具体的な地域政策・都市政策のあり方を構想することが問われてきていると思います（完）。

えんどう ひろいち 大阪市立大学名誉教授

愛知の地域経済の将来を考える研究会（2015/11/30 報告原稿より）

変わるトヨタの賃金制度

杉山 直

はじめに

2015年3月15日付けの『所報』第181号において、「いま、トヨタの労使で議論されていること」において、トヨタでは労使で構成される「強い技能系職場づくりに向けた人事施策に関する検討委員会」（以下「委員会」とする）での議論を紹介した。そこでは、1月に開催された第5回までの委員会での議論を紹介した。

そこでも述べたとおり、第6回目の委員会は5月に開催され、その後、2回の委員会と3回の賃金分科会¹が開催され、人事制度及び賃金制度の変更が労使間で確認された。そして、さらに労使間で確認したものが労働組合（以下「組合」とする）から組合員に提案され、組合の意思決定機関である評議会において、それらが承認され、2016年から実施されることになった。

そこでここでは「いま、トヨタの労使で議論されていること」の続きとして、変更されるトヨタの技能職の人事制度等の概要を紹介することにしたい。

I. 委員会の経過

簡単ではあるが、委員会と賃金分科会の経過を整理しておきたい。表1は、委員会を立ち上げることを労使で確認した2014年6月25日の生産問題懇談会から第8回委員会と第3回賃金分科会までを整理したものである。第5回委員会から第6回委員会まで4か月程度の間、委員会は開催されず、5月からは毎月1回、委員会が開催されている。

委員会での提案はトヨタであり、委員会はトヨタ主導で行われてきた。

表1 委員会・賃金分科会の経過

6月25日	生産問題懇談会	労使検討委員会を確認。
7月28日	第1回委員会	環境認識・課題意識、取り組みの方向性
8月27日	第2回委員会	具体的な施策、取り組みの方向性
10月29日	第3回委員会	人材育成・異動施策、評価・処遇
12月22日	第4回委員会	堅固な組織体制の維持、評価・処遇
1月23日	第5回委員会	役割給見直しの考え方、技能発揮給、60歳以降の処遇を複線化する際の基準
5月21日	第6回委員会	技能発揮給、60歳以降の処遇を複線化、職位手当、
	第1回賃金分科会	見直しの概要、見直し時期、「制度改定移行分」の取り扱い、技能発揮給など
6月29日	第7回委員会	技能発揮給、60歳以降の処遇を複線化、職位手当など
	第2回賃金分科会	「制度改定移行分」の取り扱い、習熟給・役割給の見直し、技能発揮給など
7月23日	第8回委員会	技能発揮考課、60歳以降の処遇の複線化、三位一体となった人材育成
	第3回賃金分科会	「制度改定移行分」の取り扱い、技能習熟給の激減緩和、TL手当の水準など

（出所）筆者作成による。

第8回委員会及び第3回賃金分科会で賃金制度の変更等が労使間で確認されるが、最終的には組合での合意が必要となる。トヨタの場合は、労使の委員会で確認されたものを、組合が組合の案として提案し、それを組合の意思決定機関である評議会で採決するという手続きをとっている。

¹ 労働協約では、分科会を「労使協議会の協議及び交渉事項の細部について協議交渉する機関として、分科会を設ける」とし、また「労使協議会の付託により又は会社と組合の双方が必要と認めた場合に開催する」として、生産分科会、安全衛生分科会、厚生分科会、賃金分科会、人事分科会を設けている。

Ⅱ. 新しい賃金制度

1. 見直しの「基本的考え方」

組合は今回の人事制度及び賃金制度の見直しの「基本的考え方」を表2のようにまとめている。

表2 見直しの「基本的考え方」

○「生活の安定・安心感を確保できるか」「制度の変更が、真に強い技能系職場づくりに寄与できるか」という2つの観点の両立を実現する処遇制度構築を目指す。
○処遇制度は組合員の生活と密接につながりがあり、「公平性」「公正性」「納得性」という観点が不可欠。職場実感を踏まえて、実態に即したものを極めつつ、見直しを進める。

(出所)トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1173、2015年8月3日から作成した。

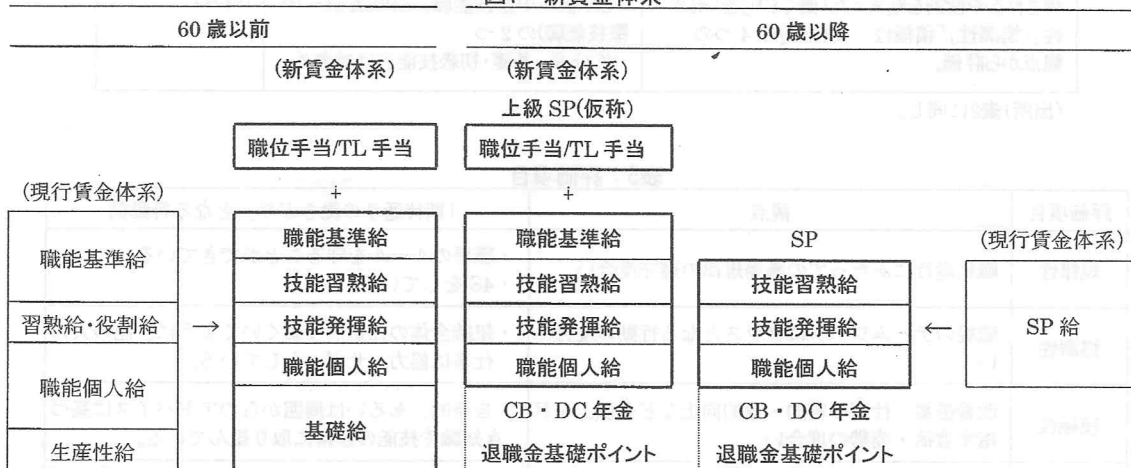
こうした「基本的考え方」によって検討されたものが、次からみる賃金制度等である。

2. 賃金制度

(1) 賃金体系

賃金体系は図1のように変更される。これまでの賃金体系は、「職能基準給+習熟給・役割給+職能個人給+生産性給」であったものが、「職能基準給+技能習熟給+技能発揮給+職能個人給+基礎給」となる。また昇給の配分については、職能基準給50%(うち、生産性給基礎へ20%)、職能個人給30%、技能習熟給20%となる。

図1 新賃金体系



(出所)表2に同じ。

(注)図中「SP」はスキルド・パートナーを意味する。表4も同じ。

(2) 技能習熟給

技能習熟給は「一段上の仕事や役割が付与されることで、能力に対する期待値が上がり、大きな成長を実感できる昇格直後の昇給額を大きくすることにより、更なる成長への意欲を喚起することを目的とした賃金項目」²であり、賃金額は表3のとおりである。

現行の習熟給は勤続年数によって昇格し、勤続年数31年目で昇給はなくなるが、この習熟給を見直し、技能習熟給の新設となった。技能習熟給は昇格後の年数に応じて昇給していくものである。つまり、昇格を早く続けられれば、高い方の技能習熟給が支払われていくため、賃金はその分、高くなる(ただし上限は73,000円である)。

このように、技能習熟給は、労働者にこれまで以上に、昇格を意識させるものとなっている。

² トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1173、2015年8月3日。

表3 技能習熟給の昇給額

習熟給(現在)	勤続年数	昇級額	技能習熟給	昇格後の年数	昇級額
	1～20年	2,700円		1～5年目	3,500円
	21年～30年	1,900円		6年目以降	1,500円
	31年以上	0円			

(出所) 表2に同じ。

(3) 技能発揮考課・技能発揮給

技能発揮考課の導入と、その結果を賃金に反映させる賃金項目として技能発揮給が新設される。

この改定のねらいは「タイムリーに頑張りに応え、また更なる奮起を促すことを可能とする評価項目の導入を通じ、メンバー全員が組織の成果最大化に向けて能力を発揮し続けていくことを目指していく」³とし、それぞれの概要は以下のとおりである。

① 技能発揮考課の概要

表4 評価指標・考課グループ・評価期間

評価指標	考課グループ	評価期間
資格や成果の大小に関係なく、仕事内容・期待される役割を踏まえた「働くぶり」を「規律性」「協調性」「積極性」「責任性」の4つの観点から評価。	・CX級、SP(CX級) ・SX級～中堅技能職、SP(SX級～中堅技能職)の2つ ・ポスト長、基礎・初級技能職は対象外	直近の働きぶり(各月)

(出所) 表2に同じ。

表5 評価項目

評価項目	観点	「期待通りの働きぶり」となる行動例
規律性	職務遂行にあたっての職場規律の遵守度合い	・職場のルールを守ることができている。 ・4Sをしている。
協調性	職場のチームワークにプラスとなる行動の度合い	・組織全体の仕事がうまくいくように、他の人の仕事に協力・サポートしている。
積極性	改善提案、仕事の質的・量的向上など今以上を目指す意欲・姿勢の度合い	・自発的、あるいは周囲からのアドバイスに基づき知識や技能の修得に取り組んでいる。
責任性	担当業務への役割を果たそうとする意欲・姿勢の度合い	・付与された仕事は最後までやり遂げる。 ・自分の考えや意見をきちんと発言している。

(出所) 表2に同じ。

表6 考課点

+4点:期待を大幅に上回り、職場の模範となる働きぶり +3点:期待を大幅に上回る働きぶり +2点:期待を上回る働きぶり +1点:期待通りの働きぶり(=標準点) 0点:期待を下回る働きぶり -1点:期待を大幅に下回る働きぶり(=例外) ※昇格者、職位変更者、異動者などについては初回の考課について、標準点(1点)を下回らないことを基本に、考課グループの外数として絶対評価する。

(出所) 表2に同じ。

³ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1173、2015年8月3日。。

この技能発揮考課は、表 5 から明らかなように職能資格制度において導入されている「情意考課」である。考課者の恣意性が強く入り込む余地の大きい考課項目である。

技能発揮考課には「加点」があり、その原資は各部の考課者 5 人あたり 1 点が配分され——端数の一桁は二捨三入で計算される——、1 年分の点数が 4 月に各部に配分され、付点する月・点数は各部に一任される(ただし、4 月から翌年 3 月までに使い切らなければならない)。

この技能発揮考課の最大の特徴は、考課が毎月行われ、次にみる技能発揮給に毎月反映されるという点である。筆者は、人事考課の結果を毎月出し、それを毎月の賃金に反映させるという賃金制度を、今回、初めてみることになった。

②技能発揮給

技能発揮考課の結果を賃金に反映させる賃金項目が技能発揮給である。標準額 70,000 円を基準とし、考課結果によって 85,000 円(+ 15,000 円)から 60,000 円(− 10,000 円)となる。

この賃金項目には、組合から考課基準が不明確な点やマイナス考課された被考課者の意欲の減退などの危惧が出され、増減させる 1 点当たりの単価が 10,000 円から 5,000 円に変更され、また考課点も変更され、当初の変動幅が+ 3 点・100,000 円、− 2 点・50,000 円であったものが、表 7 のように修正された⁴。

なお、一部のマスコミでは、この技能発揮給のことを「成果主義賃金」と指摘しているが、この技能発揮給は考課項目から明らかなとおり、能力給である。

表7 技能発揮給の概要

(1)標準額:70,000 円(初任給 165,000 円が適用される基礎技能職は、基礎給=100,000 円、技能発揮給=65,500 円)
(2)技能発揮考課 1 点あたり変動額: 5,000 円(2016 年 7 月支給賃金より変動)
(3)変動幅:60,000 円(技能発揮考課− 1 点)〜 85,000 円(+ 4 点)
(4)一時金への反映:基礎賃金には、加点原資を含む技能発揮考課対象者の平均額を適用(技能発揮考課の対象外である基礎技能職・初級技能職は、それぞれの技能発揮給を適用)

(出所)表2に同じ。

(4)職能基準給

職能基準給は「部門を越えた全社一体となつての取り組みが今後一層求められることを踏まえ、生産性の処遇への反映方法見直しを通じ、全社技能系職場の更なる一体感醸成を図る」⁵ことをねらいとし、職能基準給と生産性給を統合し、また現在、P 部門と E 部門で異なっている支給率(生産性の反映度合い)を統一する。

さらに、生産性反映分を算出するために、現在の「生産性基準額」を「生産性基礎」として管理される。

なお、これまで職能基準給はテーブル方式をとっていたが、3 回開催された賃金分科会において、賃金表は明らかにされていないため、金額は不明である。

(5)基礎給

「60 歳以降の生活資金のベースとなる金額相当を、資格や年齢に関わらず定額の賃金項目として明確化することで、CD 年金・DC 年金・退職金ポイントの重要性の理解を深まる」⁶ことをねらいとした賃金項目で、賃金額は全資格で一律 100,000 円である。ただし、60 歳以降は、支給されない。

⁴ 2015 年 10 月 17 日に開催された組合の第 82 回定期大会において、ある代議員から技能発揮考課について「新処遇制度が可決されたが、組合員の中には、技能発揮考課の運用に対して不安を抱く人は少なくない。新制度が強い技能系職場作りに資するよう、公平・公正を伴う運用が大切。執行部のフォローをお願いする」という発言があったように、組合員に技能発揮考課に対する不安がある(トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1179、2015 年 10 月 24 日)。

⁵ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1173、2015 年 8 月 3 日。

⁶ 同上。

(6) 職位手当・TL手当

「トヨタの持続的成長に向けて、人材育成に対する責任がより明確化するとともに、今後一層役割が複雑化し、拡大するポスト長に報いるため、『職位手当』⁷が支給され、また「TL」についても、『作業指導者』としてチームメンバーの育成を行っていくことに鑑み、『TL手当』⁸が支給される。

適用対象者と金額は表8のとおりであり、職位手当とTL手当の一時金への反映は、個人ごとの考課期間(4月～9月、10月～3月)の平均額が用いられる。また、組合はTL手当の額を5,000円とするよう申し入れていたが、トヨタはこれを受け入れなかった。

表8 職位手当・TL手当

対象者	金額
工長(含む代行)、海外出向 CX	40,000 円
組長(含む兼務・代行)、海外出向 SX	25,000 円
TL(含む兼務)、海外出向 EX	3,000 円

(出所)表2に同じ。

なお、国内出向者、事務技術系職場の実質のポスト長などは、職責・管理スパンなどを踏まえて個別に判断され、CX級とSX級及びEX級に表8の金額が支給される。

(7) 一時金

「加点単価の拡大を通じ、期待以上の成果を上げた組合員の意欲活力を向上させる」⁹こと、および「考課対象期間の成果である加点を明確にすることで、より一層の励みとする」とともに、評価結果に対する上司/部下の間のコミュニケーションを促進させる」¹⁰ことをねらいとして、CX級とSX級の加点単価と加点の辞令表記対象者が見直された。

加点単価は、CX級が70,000円から100,000円に、SX級が50,000円から70,000円にそれぞれ引き上げられた(EX級以下は変更されない)。また加点の辞令表記対象者はSX级以上から、中堅技能職以上となった。

Ⅲ. 60歳以降の処遇

トヨタには60歳以降の再雇用制度として、スキルド・パートナーがある¹¹。この他に表9のようなねらいから、「上級スキルド・パートナー」が新設され、また賃金制度が変更された。賃金制度は、図1の通りであり、一時金については、スキルド・パートナーは変更がなく、上級スキルド・パートナーの一時金は、一般組合員と同じ方法で算出される。

表9 60歳以降の処遇見直しのねらい

- | |
|--|
| ○ 60歳を区切りとせず、60歳以降も連続性を意識し、さらに意欲高く取り組んでいくため、以下2点を実施。
① 60歳以降も一部の賃金項目(技能発揮給・技能習熟給・職能個人給等)および賃金水準を継続。
② 資格ごとに求められる能力を標準以上に有し、仕事内容・役割において65歳前後と変わらない働きぶりが期待される方に対し、CB年金、DC年金、退職金ポイントを含めれば60歳前後で基本的には収入が変わらない「上級SP(仮称)」導入。 |
|--|

(出所)表2に同じ。

⁷ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1173、2015年8月3日。

⁸ 同上。TLはチームリーダーを意味する。

⁹ 同上。

¹⁰ 同上。

¹¹ ここではスキルド・パートナーを紹介できないので、拙稿『トヨタの再雇用制度』『中京経営研究』第16巻第2号、2007年を参照していただきたい。

また、上級スキルド・パートナーとなるための要件は、表 10 のとおりである。職能評価及び技能発揮考課の評価結果と働きぶりの評価によって、職場からの推薦による。

表10 上級スキルド・パートナーの要件

以下 2 点の職務提示基準に則って、職場から推薦
・ EX 級で、職務提示を実施する直近の職能評価点の全項目が 2 点(資格の職能要件に対して、できる)以上で、かつ技能発揮考課の 1 年間の平均が 1 点(期待どおり)以上であること。
・ 上記に加え、働き方・役割において、「再雇用後も、定年退職時の資格に求められる能力を総合的に有し、人材育成において組織を牽引することが期待される方」「これまでの働きぶりを踏まえ、65 歳まで現役社員の同資格者と同様、またはそれ以上の働きぶりが期待される方」で、こうした働き方・役割に対し「本人もその意思がある」方。

(出所)表2に同じ。

IV. 制度改定時期

新しい制度の実施時期は、表 11 のとおりである。賃金制度は、2016 年 1 月から実施される。1 月に実施することによって、組合の「ゆめ W」における賃金に関する要求を反映することができるのである。

表11 制度改定時期

①賃金制度：2016 年 1 月から(技能発揮考課点の付与に伴う、技能発揮給の変動開始は 2016 年 7 月から)
②一時金制度：2016 年 7 月夏季一時金から
③制度改定移行分の解消：2016 年 4 月
④職能個人給・職能基準給・技能習熟給の昇給：2016 年 4 月
⑤上級スキルド・パートナーの導入開始：2016 年 5 月
各職場での技能職人事制度見直しに関する説明を受けた後、雇用契約締結/更新した者から適用

(出所)表 2 に同じ。

なお、表 11 に「制度改定移行分の解消」があるが、これを説明しておきたい。

2015 年のゆめ W においてトヨタは組合に賃金制度改善分(ベースアップ)として、4,000 円を回答し、組合は受け入れた。実はこの賃金制度改善分の中に、「制度改定移行分」として一律に 1,750 円が配分されているのであった。この「制度改定移行分」とは、まさしく賃金制度の変更のためのものである。そしてこの制度改定移行分は「制度移行後に解消する」¹²とされていたのである。

もちろんこの時点では、賃金制度の変更は当然決まっていなかった。つまり、組合の執行部は組合としての決定がない中で、賃金制度を変更することを前提にして、賃上げを受け入れたのである。これについては、ここで問題を指摘するまでもない。

おわりに

これまでみてきたように 7 月 23 日で委員会及び賃金分科会で技能職の賃金制度の変更等について労使で確認した。同じ日に、今度は事務技術職に関する「事務技術職の働き方変革検討委員会」が開催された。

第 1 回の委員会では「目指すべき働き方」として、『1 分 1 秒たりとも、決してムダにしない』高い意識を持ち、『より高い創造性や付加価値、チャレンジが求められる仕事は、徹底的に考え抜き、やり抜くことで、極限の成果を追求』しなければならない¹³と述べている。強烈な生産性向上に向けた施策を検討するような表現である。

いずれにせよ、今度は事務技術職に関わる議論が始まったのである。この内容については、いずれ紹介したいと考えている。

すぎやま なおし

研究所副所長 三重短期大学

¹² トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1163-②、2015 年 3 月 19 日。

¹³ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1172、2015 年 8 月 3 日。

愛知労問研「所報」185号を読んで

見崎 徳弘

過日、事務局から所報185号の感想を書くよう、依頼がありました。愛労連の役を退いて10年になる私が？と迷いましたが、素朴な感想でいいからと言われ、引き受けました。巻頭に掲載された大平徹也さんの講演記録「私の労働運動人生—運動を通じて思うこと」を読んでいろんなことを考えた、そのことを中心に綴ればよいと思ったからです。あちこち飛ぶかもしれませんが、どうかご容赦ください。

1. 示唆に富む大平講演——2つの争議体験から

大平さんの講演録は私が出られなかった労問研第15期総会(10月3日)での記念講演の再録ですが、最初に勤めた小さな町工場と次のトヨタカローラ名古屋と、2度も解雇された体験から始まる労働運動50年の話には引き込まれました。

最初は60年代末。——従業員13人の自動車修理工場で、事故を起こした同僚を守れなかった悔しさから労働組合をつくりたいと思ったこと。11人を組織して社長に出した4項目の要求(残業手当を払え、日曜は毎週休日にせよ、有給休暇を設けよ、など)が無視されただけでなく、「なんだ労働組合の委員長のような真似をしやがって」と嫌われ、最後は3名で解雇撤回闘争を闘うはめになったこと。労働組合をつくるにはどうすればいいか本を読んでも全然分からず、話を聞いてくれた合同労組も方針は出してくれなくて裁判にも負けてしまったこと。思わず裁判長に「何を調べたのか、お前の目は節穴か」と叫んだこと——理不尽な判決に憤然とする若き日の大平さんの思いが痛いほど伝わる話でした。「労働組合は相談に来た労働者にきちんと理解できるような方針を出す必要がある」「50年近く運動の中にいるのにそういう幹部をいまだにつくれずにいる自分が齒がゆい」という述懐も重いと思いました。

次の、トヨタカローラでの3年と、73年の不当解雇から10年余の闘いで最高水準の金銭和解をかちとった争議については大平さんは多くを語ってはいませんが、入社後1年たらずで主任になり、様々な職場活動にとりくみ、半年後には観光バス2台の仲間を組織して奈良のドリームランドに遊びに行き・・・など水を得た魚のように動き回った青年活動家がなぜ解雇されたか。なぜ大企業相手に一步も引かずに10年争議を闘えたか——などが節々からうかがえ、映画にしたいような話だと思いました。私は大平さんと同年代で愛高教が公務員共闘の統一ストライキに初めて突っ込んだ67年に瀬戸高校に赴任しましたが、県教委との激しい攻防を通じて闘う組合に脱皮していった愛高教の下で職場の民主化が進み、学校が変わっていった当時を思い出し、怖いもの知らずの青春の熱い思いがよみがえる感もしました。

大平さんはこのあと、2つの争議体験を通じて「労働組合とは何だろう」と考え続けて50年近く・・・と言い、「要求で団結するというのは正しいか」「執行部は要求実現への政策をもって」と展開し、「職場を基礎に・産別を軸に・闘いを地域に」というが、たとえば今の戦争

法反対でも、生活をしている国民・労働者としてどうかということがきちんと話し合われるならば当然に要求として統一できるはず、労組を飛び越えて若者が運動に参加しているかもしれないが労働組合こそ役割を果たさなければ・・として「自分たちの職場や自分たちの生活から情勢を見るということをきちんとやらないと」とつづけています。このあたり、その後の「栄総行動」への言及を含めて、汲み取るべきこと、考えることの多い話だと思いました。

2. 「底が抜けた？日本社会」——財界・政府の労働者収奪

大平講演はそのあと最近の経験に触れ、外国人労働者を組織する活動に取り組んでいると有給休暇がない、社会保険に加入しない、残業手当もごまかす会社があるので、彼らから「なんで日本は法律を守らなくてよいのか」と聞かれる、聞かれても答えようがない、それくらい日本はひどくなった、といいます。とくに1985年に労働者派遣法が成立、いけると踏んだ日経連が95年に『新時代の日本的経営』を提起した頃からどんどん悪くなった、恥も外聞もなくなり大企業でも労働基準法を守らないで平気な顔をしている、と続け、ここ20年ほどの底が抜けたような日本社会の劣化を告発しています。強い共感をもって読みました。

大平さんが挙げたのは2つの体験ですが、ニッパツ豊田工場のJMIU組合員4名（外国人、不安定雇用労働者）の解雇について「トヨタから受注する時、TPS＝トヨタ生産方式の推進が条件づけられている、それを守るには人減らしが必要」と言ってはばからない日本発条の開き直りも、トヨタ系部品会社・林テレンプに労働者を派遣している派遣会社で20年近く働いてきた社会保険未加入の労働者をめぐる年金事務所や労基署とのやりとりも何ともやりきれず、企業や官公庁の冷たさがきわだち、人間を人間扱いしない企業や窓口への大平さんの怒りが痛いほど伝わってきました。

「このように、もう製造現場の労働条件は一旦契約したら悪くなることはあっても良くなるという状況ですよ。人間に対して責任を負わなくなっています。正社員はともかく期間工や契約社員や派遣労働者はつぶれるまで使っているんですよ。・・・これは企業の方針でなされており、それを推進するのは労働者・正社員ですから、労働者の頭の中もおかしくなっている。そういうことだから東芝も恥じないし、ソニーもたった4万人の美濃加茂市で2500人の首を切っても恥ずかしいとは思わない」「今度の戦争法であれだけの怒りが顕在化した、福島原発で怒りが顕在化した、ところが労働現場での悲惨な状況に怒りが吹き出さない、労働組合の責任が大きいと思います。」——労働運動一筋に生きてきた大平さんの言葉は自戒をこめての発言でしょうが、ズシンと腹に伝えました。

3. 日本社会の崩壊を止めるのは誰か

大平さんが言うようにいま労働現場の実態はリタイヤした私などの想像をはるかに超えてひどくなっていると思います。その責任の一端は労働組合も負わなければならない。それは私も認めます。しかしこの状況をつくった主犯は財界・大企業であり、その要求を無批

判に入れて「働くルール」を壊してきた歴代の政府自民党だということを忘れるわけにはいきません。そして皮肉なのは、そうした財界・大企業と政府・自民党のやりたい放題が、今この国の救いようのない劣化・墮落を招き、底が抜けた社会に変えつつあるという事実でしょう。このままいけば日本社会は必ず崩壊する——そうとしか思えない事件・不祥事が続いています。

歴代3社長の辞任劇に発展した東芝の底なし不正会計、／突然のマンション傾斜から発覚した三井不動産・旭化成建設の杭打ちデータ不正、／薬害エイズ訴訟の被告企業として断罪された反省もなくその後も組織ぐるみの不正と隠蔽を続け、業務停止 110 日の処分が出た化血研（化学及血清療法研究所）・・・など、どれも最近の事件ですが、とりわけ杭打ちデータ不正や化血研の不正・隠蔽など、人間の命や安全をどう考えているのか、怒りで身体が震えます。

ではこの底なしの腐敗を誰が変えるか？ 本来はそこで働く労働者・労働組合であり、関係する監督官庁であり、不正を見過ごさないマスメディアでしょう。しかし問題はそこにも毒がまわっていることです。例をあげます。

憲法が門前で立ちすくむといわれ、長期にわたる人権裁判が闘われた電力企業の場合、共産党員やその同調者を差別し排除したのは会社だけでなく電力労組でした。トヨタで初めて名前を名乗って過労死裁判に訴えた内野博子さんの場合、30 代そこそこで急逝した夫は典型的なトヨタマンでしたが、博子さんが過労死の認定を求めた時から会社も労働組合も冷たくなりました。これでは労働者は救われません。

厚労省や法務省やその関係官庁が本来の役割を果たさず、しばしば企業側に与したり、救済を求める労働者を窓口で追い返す例も跡を絶ちません。大平さん同様、愛労連の樽松さんもベトナムやフィリピンなどから研修名目で日本に来ている若者の駆け込み寺になっていますが、年末のツイッターで彼が全国に発信した SOS は「法務大臣、外国人実習生の寮費ばったくりを許すな！」でした。一つの寮に実習生 27 人を缶詰にして外出の自由も奪いながら、常識を遥かに超える一人月額 4 万円（27 人で年間 1300 万円）もの寮費徴収はひどいと泣きついた実習生の訴えを、法務省・入国管理局が「不適正にあらう」と門前払いしたのです。先にあげたマンションの杭打ちデータ不正事件の場合は、チェックを入れる監督責任が民間に丸投げされていてさらに問題ですが、長期にわたる規制緩和と人員削減もあって、監督官庁や審査機関の機能不全が目立ち、財界・大企業の不正が野放しになっていると覚えてなりません。

NHK、産経、日経、読売を頂点にマスメディアの墮落、政府・財界批判の回避も目立ち、朝日や毎日も報道ステーションもニュース 23 も危ないといえます。そういえば、昨年「ブラック企業」大賞に選ばれたセブンイレブンがほとんど報道されないのも異常。カネと権力に弱いメディアはメディアの役割を果たせません。

4. 「アベ政治を許さない」市民運動の台頭と「労働組合」の役割

書いているうちに怒りが増幅し、つい「所報」の枠をはみ出しましたが、底が抜けて崩壊寸前になっている日本社会の病状はことほど左様に深刻だと思います。そして私は、まずこの病状をもっと多くの国民の目にさらすこと、そして「日本はこれでいいのか」と正面から問うことが重要だと思います。先ほど私は一部大企業の「事件」に触れましたが、マスコミが取り上げた「事件」以上に問題なのはその底に財界・大企業の好き勝手を容認する政府・与党の姿勢があり、それによってこの国の病がいつそう深刻化していること、それなのに私たちにはそれがほとんど隠されていることだと思うからです。

たとえば昨秋、マスコミは消費税「軽減税率」をめぐる自民・公明の綱引きを細大漏らさず報道しましたが、富岡幸雄氏が文春新書『税金を払わない巨大企業』で告発したように、空前の利益をあげている大企業が応分の税負担をすれば消費税増税など全く不要という事実は、まだ多くの人に隠されたままです。消費税増税やめよ、大企業こそ応分の負担を！の声を国民世論にする必要があります。

また労働時間についても、日本の場合、完全なザル規制になっていて「労使一体」の労組幹部の了解さえあれば「年間 360 時間」と決められたガイドラインの2倍3倍もの残業を許す「36協定」も堂々と結べます。この下で東レ 1600 時間、キャノン 1080 時間など、多くの企業が「過労死基準」を超える超過勤務を日常化させているのですが、この事実もほとんど知られていません。マスコミが知らせないからです。

そして実は、こうした財界・大企業の横暴勝手をさらに助長し「企業が世界で一番活躍しやすい国にする」と公言してはばからないのが「アベ政治」です。そしてこの「アベ政治」は、多くの国民の反対を押し切って違憲の「戦争法」を強行し、沖縄の辺野古新基地建設をゴリ押しし、派遣法大改悪や、原発推進・再稼働や、TPPや、消費税増税・社会保障連続改悪・法人税再引下げや、大軍拡や・・・を推し進めてもいます。すべてが財界・大企業とアメリカへの貢献につながっていて国民の幸せなど眼中にないのが特徴です。

* * * *

昨年夏、全国に渦巻いた「戦争法反対」のうねりは画期的でしたが、この流れを大きくしていけばその先には「財界・大企業の横暴が際立ち、人間が大事にされない国民不在の日本」を変える展望も見えるように思われます。それは、運動に立ち上がったシールズの学生たちや学者・弁護士や「ママの会」の女性たちが「主権者は私たち」「私たちの未来は私たちが決める」「民主主義って何だ」と声を挙げ、憲法も民意も無視して暴走する「アベ政治」を終わらせたいと切望して、自分の言葉で発信し続けている姿を見た私の実感です。これまでと違う、時代が変わるかもと思いました。彼ら彼女らが私たちに対し「これまで戦争に反対し平和を守る運動を積み上げて来られた先輩とつながり、こうして一緒に声を上げることができたことが嬉しい」といったのも感激で、「立憲デモクラシーの会」の中野晃一上智大教授の「敷布団・掛け布団」論を実感できました。

結局、法案は政府与党の横暴によって強行されましたが、私たちはあきらめない、戦争法の発動を許さず廃止に向けて運動を続ける。当面、戦争法廃止 2 千万署名を成功させて世

論結集を図り、来る国政選挙ではアベ政治を打破する「野党の共同」を勝ちとるという「合意」形成がすすんだのは、運動の中でつかんだ「私たち国民こそが未来をつくる」という確信だったように思います。そしてこの戦争法反対のなかでひろがった「アベ政治を許さない」のうねりは、幅広い「市民・野党連合」が出来れば必ず確かな実を結んでこの国を変えるだろう、「戦争する国・日本」「財界・大企業とアメリカべったりの国」「人間が大切にされない国」の進路を変え、私たちがかねてから求めてきた「人間らしく生き働ける職場と社会」「憲法が活きる社会」への歩みを始めるに違いないと思います。「所報」後半の3つの文章にもそれは読みとれるのではないのでしょうか。

思えば私たちは80年代末、労働戦線の右寄り再編の嵐の中で、反共と労使協調を踏み絵とする「連合」だけが労働組合という事態は耐えられないと話し合い、資本からの独立・政党からの独立・要求に基づく行動の統一の3原則を軸に「たたかう労働組合」全労連・愛労連を結成しました。あれから四半世紀。厳しいたたかひの年月を刻んできた私たちはいよいよ重要な段階にさしかかっています。「総がかり行動」の中軸、「戦争法廃止の国民連合」のかなめとして、広範な人々がつどう「敷布団」にもなり、たたかひの牽引者にもならなければと思います。

5. 伊藤圭一レポート：「派遣法『大改悪』阻止の闘いをふり返って」

大平さんの講演録の感想から始めた文章が本題からかなり外れた上にずいぶん冗長になってしまったため、もうひとつ、どうしても紹介したいと思った全労連常任幹事・伊藤圭一さんのレポート「労働者派遣法『大改悪』阻止のたたかひをふりかえって」にはほとんど触れられなくなってしまいました。残念です。

ただ一点指摘しておきたいのは、全部で20ページに及ぶ伊藤レポートが、過去に2度も廃案になったことから「ゾンビ法案」と呼ばれた改悪法がどんなにひどい内容か、2014年の臨時国会での異例・異常な法案審議に遡って説き起こし、2015年通常国会上程後も、担当大臣を何度も答弁不能に陥らせ、立ち往生を繰り返させ、ギリギリまで追いつめた経過を詳細にたどり、最後は政府与党の数を頼んでのファッショ的な強行採決での可決成立を浮き彫りにして、改悪派遣法に理はないこと、出来るだけ早い段階での法律改正が求められることを丁寧に語って説得力があることです。強行可決された法案の審議経過を丁寧にたどることにどんな意味があるかと読む前は思ったりしましたが、浅はかだった、リアルで丁寧な経過報告はそれだけで法案のひどさとそれを強行した政府与党の横暴を浮き彫りにし、今後の闘いの力になる、「戦争法」審議と酷似していると思いました。

全労連常任幹事の伊藤さんのこれだけ長いレポートがなぜ愛知労間研「所報」に？と不思議な気もしますが、こういうレポート紹介も「研究所」にふさわしいと思いました。

(2016年1月3日 脱稿)

みさき とくひろ 研究所理事 愛労連元議長

「日本的経営」・トヨタシステムと「ブラック」大国

猿田 正機

私は、ここ 10 年以上に亘って、暇があると書物や雑誌・新聞の整理に追われ続けている。研究室から企業研究所そして最近では自宅の書斎の整理である。やっと終える目途が立つところまで来た。最後になると、新聞や雑誌が多く、50 年ほど前の学生時代の変色した新聞まである。一方で、教育・研究を続けながら、他方では、いったい、自分は何をなしえたのか、と過去を振り返る日々でもあった。

この原稿を書こうとしていたら、朝日新聞(2015 年 12 月 13 日付)の「天声人語」が目にとまった。次のような書き出しであった。「いかにも愚問であった。北欧フィンランドで大企業を辞めて会社を起こした人への取材中。子どもが 10 人いるというので、『事業に失敗したら教育費はどうしょう、と心配になりませんか』とたずねた。向こうはきょんとしている。かの国では教育は大学まですべて無料、大学生の生活費まで出るのだ。出産の時には『育児小包』なる箱が届いて、肌着から防寒着までそろそろ。子どもは社会で面倒をみるとの考えが確立している」。

つづけて、日本の国立大学の授業料の大幅な値上げ予想や所得格差の教育格差への悪影響について触れ、最後に、NPO 法人キッズドア理事長の言葉を借りて、「教育を受ければ、もっと社会に貢献できる子がいる。もったいないくないでしょうか」と論じていた。長い間、大学教育に携わり、人的資源管理論を教え、また、トヨタやボルボそしてスウェーデン社会の研究をテーマとしてきた私としては、常日頃、いろいろな面で、日本の政府が人的資源を無駄に非人間的に使用し続けてきたことを痛感し、同じような思いを持っているだけに目にとまったのであろう。

戦後日本の若者の置かれた雇用・労働・生活環境をみると、長時間・超過密・不規則労働(エコノミックアニマル、ウサギ小屋)ー過労死・過労自殺ー非正規労働者の増加(フリーター、派遣、パート)ーワーキングプアーブラック企業ーブラックバイト(学生生活の欠如、高利の貸与奨学金=債務奴隷)ーシングルマザーの増加、「経済的徴兵制」(戦争法)ー結婚できない、子どもが産めない・育てられないー少子化へと一気に突き進んだ。

最近の報道を見ると、派遣労働者の過半が中高年層になってきており、そのほとんどがブラック派遣だという。さらに中高年のブラックバイトの報道もなされている。長時間、低賃金、無権利状態。現状では、仕事があるだけで満足しなければならない状

態という。中高年にとって派遣労働は生きるためであり、貧困問題そのものになってきている。派遣法には罰則規定なく、しかも、派遣企業は世界で断トツの1位の約65000社でドイツの5倍ほどになる。それにもかかわらず安倍政権はもっと派遣を増やし、そのうえ家族介護を強制しようとしている。このように、ブラック的な賃金・労働条件が正規・非正規（パート、派遣、アルバイトなど）、女性・男性、若年・中高年を問わず、すべての層に広がってきている。弱体な労働運動の影響が多く労働者の賃金・労働条件にそのまま現実化しているといつてよいであろう。団塊の世代は受験地獄、通勤地獄、住宅ローン地獄から、とうとう「老人地獄」とさえ呼ばれ始めている。日本は、多くの労働問題が解決されないままに、次々新たな問題が生じ、それが積み重なってきている。スウェーデンと日本の比較研究を長い間続けていると、約200年間平和を守り、子どもを安心して産み育て、教育が受けられるだけでなく、老後の安全・安心にも配慮し苦闘している北欧福祉国家・社会とはかなり異なった道を日本は歩んでいることが良く分かる。

整理していてもう一つ目についたのは、何度が一緒したことがある宮前忠夫（国際労働問題研究者）さんが担当している雑誌『経済 2004-12』の「世界と日本 ILO の研究調査結果」（Economic Security for a Better World、全文450頁）である。11年前の記事であるが、その内容が、また興味深いので紹介したい。

そこには主要国の経済的安全保障指数と順位が載っているが、1位はスウェーデンで、2位フィンランド、3位ノルウェー、4位デンマークと北欧諸国が上位を占めている。日本は18位で、アメリカは25位であった。その内容が、また興味深い。「第七章 職場安全保障」では、日本的生産・労務管理とそれがもたらす労働強化の影響が国際的波及・否定的影響を含めて厳しく非難されている。「職場不安定性と企業リストラ」の項では、労働関係弾力化の「グローバル・シフトが職場安全保障の悪化と関連している」との分析結果のなかで、日本方式がその中軸の一つになっている点が次のように指摘されている。「労働スケジュールの密度増大が情報テクノロジーおよびいわゆる『日本的』労働諸方式によって推進される最近の生産システム『ジャスト・イン・タイム』『トータル・クオリティ・マネジメント』『QCサークル』『リーン・プロダクション』、その他の同類項―が、現場での労働者の自律性と作業の個人的管理を縮小し、その結果、生産性上昇が労働者の健康と安全の悪化という犠牲によって生み出されているという、大規模な証明も行われている」。

そして、「時間脅迫と『ストレス』」の項では、時間圧力および過労と関連して精神的負担が高まっている問題を取りあげ、「今や自殺が一大きな健康問題と見なされている」と強調。とりわけ日本での深刻さに触れ、「日本ではカロシ（過労による死）が広が

っている。おそらく、日本における社会的苦悩のもっとも衝撃的な指標は、20 世紀の最後の 3 年間、毎年 3 万人以上人々これは交通事故死の 3 倍にもあたる一が自殺したことであろう。日本における自殺死の 5%は『企業に関係あるもの』だと報じられた」と指摘した。同項ではさらに、労働者に関する深刻な事態の世界的な広がり指摘され、また、労働強化・過労に起因する心臓麻痺や自殺が 21 世紀の労災の首位になる危険があると警告している。

今年の北ヨーロッパ学会の統一論題で 2000 年以降、リーンシステムがスウェーデンにも急速に広がりつつある様子が紹介され議論されたが、奇妙なことに、日本の最近のブラック企業やブラックバイトの議論では、その原因として「日本型雇用」が取り上げられてはいるが、われわれや ILO が重視しているトヨタシステム（リーンシステム）は完全に無視されていることは残念でならない。これを無視すると、日本の労働実態の酷さの原因の主要な一面を見失うことになるのではないかと危惧している。

リーンシステムが世界に広がったといっても世界中が日本のようになるわけではない。「汗を絞り出す科学的方式」とレーニンによって批判されたテーラーの「科学的管理」やフォード・システムの場合にもそうであったが、同じ「流れ作業」方式を導入したからといってそこで働く労働者の労働条件や生活条件がすべての国で同じように悪化したわけではない。リーンシステムの場合にも、現在の労使関係では、リーンシステムの本家である日本の労働・生活条件がもっとも悪くなる可能性が大きい、日本の労働者としては何としても悪化を阻止し改善していかなければならない問題であろう。また、安心して勉強のできない高校・大学やうつ病になって働けなくなる職場、住む場所のない高齢者など、現状を直視すると、われわれが当面目指すべきは子どもを安心して産み・育てられる、そして安心して働き・生活できる平和で民主的な福祉国家ではないかと思わざるを得ない。また、北欧などで取り組まれているように、雇用と医療・福祉は密接に関連しており、総合的な対策が望まれるが、日本の場合には、これをどう実現するのが非常に難しいのが現実である。

退職後、オープンカレッジでスウェーデンについて講義をしている。その聴講生の一に大学 4 年生の男子学生がいる。彼が、そこに参加していた女性を介して南山大に留学しているスウェーデン人の女子学生と会って、話し合った時に、彼女はこう言ったという。「スウェーデンが嫌で魅力的な日本に来たが、日本を知るほどに母国・スウェーデンの良さを痛感するようになった」と。彼女には日本が良い反面教師になっているようだ。こう言われ学生は大変驚ろいたと感想を述べていた。

さるた・まさき 研究所理事、愛知健康センター理事長 中京大学名誉教授

読書紹介 森岡孝二『雇用身分社会』（岩波新書）

櫻井 善行

本書はこれまでも企業社会論や株主オンブズマン、過労死学会や執筆などで精力的に活動している森岡孝二氏の近著である。本書の構成は序章 気がつけば日本は雇用身分社会、第1章 戦前の雇用身分制、第2章 派遣で戦前の働き方が復活、第3章 パートは差別された雇用の代名詞、第4章 正社員の誕生と消滅、第5章 雇用身分社会と格差・貧困、第6章 政府は貧困の改善を怠った、終章 まともな働き方の実現に向けて から成り立っている。難解な用語もあるが、読むうちに周囲の具体的な事例が思い浮かび、気がついていたら最後まで読み終えていた。さほど読解も困難ではない本だと思える。

本書の表題が「身分」というキーワードにこだわっているように、日本の過去の時代での労働者の階層化された姿を執拗に追いかけてながら、現代社会の労働者の実態とつなげている。今思い起こすと日本社会は重要な転換点にたっているのではと思うことがある。それは政治の面でも社会の面でも経済の面でもある。（蛇足ながらポピュリズムが大きな顔を見せる意味では文化の面で元考えるが）21世紀になって日本社会のシステムが行き詰まり、現在の支配層の動きが「復古主義」的な側面を強調すると、表向きには前近代に向けてバックギアを切ったような錯覚に陥るかのようである。といってももう一方では「岩盤規制」をぶちこわす作業が多方面で進行しているとき、競争主義・市場原理による新自由主義的な施策の蔓延もまた見逃すことができない。現代日本の社会はこの2つの側面を統一的に捉える必要があるだろう。そのうえで本書は現代の労働者が正社員、契約社員、パート、派遣労働者など階層がいつそう細分化され、身分化されているというのが最も重要なメッセージだと思う。

前半では「女工哀史」にみられる人間の尊厳を踏みにじるような戦前の工場労働から、現在の派遣労働者の拡大やパート労働者の受難、過酷な正社員の労働の実例が詳細に述べられている。後半では分断された労働市場の分解によって働くものが唯一の対抗手段であるべき団結・連帯・絆を行使することも困難にさせ、統治者がその不幸な労働者間の分断を労働政策・社会政策の側で補うのではなく、自己責任を強調してより差別化・階層化・貧困化に拍車をかけるかのような政策を追求する。

第1章で、黎明期の日本の女子労働者らの酷い働かせ方を概観して、現代日本でもその酷い働かせ方が復活していることを指摘している。第2章・第3章・第4章では、派遣労働者、パート、正社員について、歴史的変遷と問題点を指摘している。第5章では、労働者の階層化が低所得層化と貧困化、若年層の中にも低賃金が増え、企業がリストラ・賃金の切り下げ・労働時間の延長な

ど、利潤拡大の傾向が目につくこと指摘している。

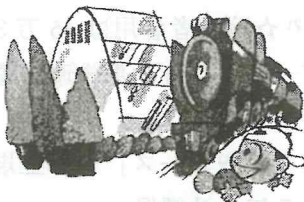
第6章では、労働分野の規制緩和政策にあたって、経済界の利益を優先し、近年の日本の相対的貧困率は高まることを示している。相対的貧困率は先進17か国中、アメリカの次で、日本の「所得再配分政策」が貧弱な結果だと指摘し、それでも政府は近年3度の生活保護基準の引き下げの強行を強烈に批判している。筆者は終章で、「雇用身分社会」から抜け出すための六つの方策を提言している。

筆者は、「派遣労働者の酷い扱い」も労働現場での男女差別も、パートタイム労働者の低い時給も、日本が「世界で一番企業が活躍しやすい国」であることと「雇用身分社会」を結びつけている。階層化された労働者を「身分化」というとらえ方には、一方での岩盤規制を崩していくという新自由主義的規制緩和との関係をどう捉えるかということやや違和感を感じるが、日本の労働者の酷い状態を再認識するには格好の書物である。

筆者はこうした現状を打破する道として、至極まともな政策として「労働者派遣制度の見直し」「非正規雇用を減らす」「雇用労働条件の規制緩和を止める」「最低賃金の引き上げ」「8時間労働制の確立」「賃金の男女差別をなくす」の6点を提言している。

もちろん、現在の安倍政権がこうしたもともな政策を素直に受け入れるとはまずあり得ないであろう。彼らは労働者分断し、競争原理で煽り、その先にあたかも働くものの幸せな世界が待っているかの幻想を振りまいている。これは労働者国民にとって不幸であり災いである。また現在の日本の労使関係における著しい力関係の偏り、さらには労働者の尊厳と生活と権利を守るための労働組合運動の組織と運動が圧倒的に少数であるという現実からどう歩を進めるかということはわれわれに与えられた課題ではあると思う。もちろん筆者も、1975年をピークに日本では労働争議が激減し、もはや日本は先進国ではストライキが無くなった珍しい国であることを揶揄している。それは労働組合運動への励ましだとも受け取れるが。とはいえ、現状認識を深め、活用していくためには読んでいただきたい一冊の本である。

さくらい よしゆき 理事・研究所事務局長



★この2ヶ月 労働ニュース 2015年11月～12月

11月3日☆憲法集会に2500人名古屋市公会堂

11月4日☆アマゾン・ジャパン労組が誕生 「自己批判させ退職勧奨」訴え☆非正社員、初の4割 雇用側「賃金の節約」厚労省調査☆労働者決起集会に500名、デモ 若宮広場

11月5日☆トヨタが在宅勤務の拡充検討 出社、週1日2時間だけ☆人事委、全都道府県で月給増勧告 ボーナスは高知除きプラス

11月6日☆東芝、早期退職400人募集へ 半導体事業で来春までに ☆銀座ママ「労働者ではない」 東京地裁、店の指揮を否定

11月11日☆パワハラ解雇：住吉神社に雇用の継続と慰謝料命じる判決☆バーで長時間労働強要、ブラックバイト申し立て

11月12日☆マイナンバー通知、月内配達困難 郵便局到着に遅れ ☆介護休業、3分割可能に＝派遣社員も育休取りやすく－厚労省案 ☆雇用保険積立金過去最高、料率下げへ

11月13日 ☆介護、育児休業の取得促進＝1億総活躍で緊急対策案 ☆米新聞・出版大手「トリビューン」人員削減 500人早期退職

11月14日☆日本企業、パリ出張見合わせの動き 同時多発テロを受け☆ブラックバイトでシンポ、仙台 「学生も労働権利主張を」☆マイナンバー配達 来月ずれ込みも

11月17日☆「降格はマタハラ」、女性理学療法士が逆転勝訴☆違法に長時間残業させた疑い、警備会社を書類送検 大阪☆連合：最低賃金引き上げなど1億総活躍担当相に要請

11月18日☆シャープ、全社員に製品購入要請 5万円から☆「ブラックバイト」審判申し立て＝大学生「学業に支障」－仙台地裁

11月19日 ☆スマホ撮影もOKに＝領収書の電子保存－政府・与党方針 ☆日本の男女格差、少し改善して101位…G7では最下位 ☆各地で戦争法反対の集会

11月20日☆金属労協「ベア3000円」軸に調整 春闘、3年連続要求へ☆上告を断念、勝訴確定へ マタハラ訴訟差し戻し審 ☆廃炉事業者の半数に違反 原発事故4年半で

11月21日☆オワハラ：経験者は20.6% 大学生就活 内閣府調査 ☆ホンダ、65歳まで定年延長 シニアの活躍促進 育児・介護制度も充実16年春闘方針案

11月24日☆安倍首相、最低賃金の「年3%引き上げ」を指示 具体的な水準に初めて言及☆非正規の育休取得緩和＝1億総活躍で緊急対策原案

11月25日☆雇用保険、65歳以上も適用＝介護休業給付を増額－厚労省案 ☆冬ボーナス「多くなる」過去最高 …使いみちは「貯蓄」

11月26日☆シャープ、冬ボーナスは1カ月分 夏に続き 役員はなし☆中労委も不当労働行為認定、大阪 市庁舎の組合事務所退去

11月27日☆通勤非課税15万円に拡大 酒税一本化見送り☆障害者雇用は45万3千人、過去最高 対象企業働く人の1.88%☆ベア3000円以上統一要求 自動車総連と電機連合

11月28日 ☆就活女子に不適切関係迫る アイシンAW男性幹部

11月29日☆育て、飛行機作りの即戦力 愛知県立高に「航空コース」☆非正規の産休取得少なく 県内自治体公務員、正職員の1割未満 過去5年 沖縄県

11月30日☆春闘で賃上げに期待＝最低賃金目標を評価－黒田日銀総裁 ☆ホンダ、65歳まで定年延長 シニアの活躍促進 育児・介護制度も充実

12月1日☆シニアの活躍促進 育児・介護制度も充実☆マタハラ離職、手当手厚く 厚労省、来年度実施目指す☆金属労協、ベア3千円以上要求へ 16年春闘方針案
 12月2日☆全トヨタ労連、ベア3千円以上
 12月3日☆東芝、役員賞与ゼロ☆基幹労連、2年間で8千円の賃金改善を要求へ
 12月4日☆主婦の就労拡大へ助成金「130万円の壁」対策☆公務員給与、2年連続で引き上げ 人事院勧告の完全実施決定 差額支給は年明け
 12月7日☆愛労連・国民春闘共闘討論集会(労働会館)
 12月7日☆採用面接は土日や夕方活用 6月解禁、経団連が指針改定☆王将、女性社員を半数に 外国人の積極採用にも意欲☆経団連に雇用拡大求める 1億総活躍相
 12月8日☆ワタミグループ過労自殺訴訟が和解 会社側が責任認める☆不戦のつどい 名古屋市公会堂に350名☆就活、学業配慮を明記 経団連、1300社に順守求める
 12月9日☆東京中央労基署 日本IBM50代男性の労災認定 退職勧奨でうつ ☆JR西が社員に5万円支給 北陸新幹線好調、賞与と別
 12月10日☆春闘 長時間労働を経団連是正へ 来年、交渉方針
 12月11日☆NHKの不当労働行為認定 地域スタッフらの団交拒否☆君が代不起立訴訟 都の再雇用拒否、控訴審も「違法」
 12月12日☆警視庁の女性幹部、10年で3倍に☆定年後も残ってほしい社員は一握り？
 12月13日☆最低賃金「1500円に」引き上げ求め若者がデモ 東京☆冬のボーナス推定支給額は平均60.6万円、昨年より上がった業種は？
 12月14日☆大阪市 労組に誓約文 事務所退去処分
 12月15日☆配偶者手当、見直し議論開始＝女性の就業促進、年度内に結論☆日航、客室乗務員の契約制廃止 来春から20年ぶり、正社員化へ☆ILO日航整理解雇で第3次勧告
 12月16日☆アスベスト労災認定、939事業所で…14年度☆労組アンケート、二審も違法＝大阪市の賠償増額一高裁
 12月17日☆大卒採用増やす企業13% 17年卒、強い採用意欲☆過労自殺 協定上限超える残業 会社と前社長を書類送検
 12月18日☆雇用保険料率0.8%に＝4年ぶり引き下げ＝来年度
 12月19日☆16年春闘、ベア要求「2%を基準」UAゼンセン方針☆ブログに「社員をうつ病にする方法」社労士を調査へ☆戦争法反対の集会・デモ1000名参加 ひかりの広場
 12月21日☆東芝、1万人リストラ＝家電や半導体、早期退職と再配置＝今期赤字最大5500億円☆父親の育休で昇級差別は違法、病院の敗訴確定 最高裁
 12月24日☆雇用保険、65歳以上にも適用＝料率4年ぶり引き下げ＝厚労省審議会 ☆労働組合員、6年ぶり増＝女性の加入が押し上げ＝厚労省
 12月25日☆「銀行の役員、2割を外国籍に」三井住友FG社長が意向☆女性新入社員の73%「管理職になりたくない」 日本生産性本部調査
 12月28日☆外国人操縦士の在留資格要件緩和 飛行時間を大幅引き下げ
 12月31日☆東芝、28年春闘の賃上げ「困難」 統一闘争から離脱の公算☆虚偽求人に罰則、厚労省が検討 ブラック企業などトラブル防止策

※今号から少し編集の仕方を変更しました。ご意見をお願いします。

☆ 2016 年 1 月 15 日以降の活動・集会予定など

- 1 月 19 日(火) 戦争法廃止を求める大集会
- 1 月 24 日(日) 愛労連臨時大会
- 2 月 11 日(木) トヨタ総行動
建国記念日不承認の集会
- 2 月 13 日(土) 労問研所員会議
- 2 月 18 日(木) 地域総行動
- 2 月 19 日(金) 戦争法廃止を求める大集会
- 3 月 12 日(土) 労問研所員会議



☆ 寄贈された書籍、購入書籍他

森岡孝二『雇用身分社会』(岩波新書) 中沢誠『過労社会』(ちくま新書)
『経済』02月号 『前衛』01月号 『月刊全労連』01月号

★穏やかな新しい年の幕開けでした。しかし実際の世の中は難題山積みです。国内ではいつはじけるか分からないアベノミクス、世界では欧米主導の国際秩序が崩れようとしています。国会もやっと1月4日に通常国会として開会しました。あの悪報強行成立から3ヶ月地上もたってからです。民意も憲法もないがしろにする、「アベ政治」には一刻も早く退陣してもらわねばなりません。

★すでに関係者には連絡していますが、研究所のメールアドレスを変更しました。
aichiromonken@gmail.com できる限りこちらのアドレスを使用してください。

★研究所では、廃棄する資料雑誌や保管していた所報などは PDF 化をすすめています。保存状況については事務局までおたずねください。

★今回 186 号も皆さんの協力によって発行することができました。感謝感激です。充実した誌面になったと自負しています。引き続き、原稿依頼などよろしくお願いします。

文責 事務局編集部

- * 「所報」第 186 号(隔月刊) / 発行日 2016 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 aichiromonken@gmail.com
- * HPERL <http://www.roren.net/romonken/>
- * 研究所会費(年)個人 6000 円 団体 1 口・12000 円 読者会員 1200 円
- * 収入のない院生割引あり。要相談。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: 研究所の財政を支えるために、第 15 期・2015 年度の会費納入への協力、よろしくお願いします。m(_ _)m