

れてきたが、これに対抗して、労働組合が先頭になって「国民的全国総合開発計画」という対案をだすべきだとも言われています。

労働組合が失業、首切り問題に直面した時に、さらに突き進んでどのように仲間の働く場を確保するかという中から、事業団・労働者協同組合というものが生まれてきました。さらに現在、パラマウント製靴という労働者協同組合、最先端のテクノロジーを担うエコテックという労働者協同組合と、領域が拡大してきています。これらはいずれも、労働組合運動の発展の中から生まれてきたことを改めて指摘しておきましょう。

現在、15兆円の景気対策費をもって雇用確保が行われていますが、景気対策予算という必ず公共投資部門が80%を占めています。高速道路、港湾整備などに大金をつぎこんでもゼネコンを潤すだけで、何ら雇用の拡大につながらないということが明らかになってきています。

これに対して日本経済新聞の編集委員は、高齢者介護の改善こそが有効な雇用創出であり、景気対策ではないかと問題を投げかけています。巨大な公共施設を造っていくという発想だけでなく、人間に対する投資、人間のサービスに対する投資を積極的に拡大していくという新しい発想にたった雇用対策、景気対策が問われてくるのではないのでしょうか。その場合に、福祉サービスを担う集団はどのような形態であるべきか、ここでも労働者協同組合という形態が考えられなければならない

と思います。

IV. 世界の労働政策の新たな展開

愛知県労働部の方からも、これまでの労働政策は労働者が首を切られてからの対応策であったことが指摘されました。

いま世界に目をやると、新たな労働政策の展開が始まってきています。ILOでも、イタリアでも、また欧州各国でも失業の結果に対してではなく、原因をどう変えていくかという立場から、労働政策と産業政策が一体となって進んできています。その中で注目されるのは、労働者協同組合を創り中小企業の健全な発展をめざすことこそ、真の解決の道であることが政策として位置づけられていることです。労働者協同組合と中小企業の役割が改めて公式機関で注目されています。

例えばイタリアのマルコーラ法では、労働者協同組合としての企業再建の社会的認知、公的資金の融資、それによる財政の効率性の確立、そして協同組合資本拡大の社会的援助といった点で注目される実績を残しています（本誌22号、菅野小論を、中小企業に関しては田中夏子論文を参照）。

以上、労働組合と労働者協同組合が共に連携し、積極的に雇用拡大に取り組み、労働の未来を創りかえ、また行政側も労働者協同組合や中小企業を位置づけた労働政策を進めていく中にこそ、雇用不安を革新的のりこえる道があることをまとめとして問題提起とします。（本稿は当日の提起を編集部で責任でおこし、加筆したものです）

〈特集 雇用不安と労働の未来 その2〉 全国縦断シンポジウム名古屋集会

主役の座へ誇りをもってたたかいを

大平 敏也（愛知県/JMIU愛知地本・執行委員長）

深刻な「不況」業種

機械金属産業は、今次「平成不況」の影響が最も深刻なたちで現れている産業です。とりわけ、中小零細企業は、いわゆる「バブル景気」と言われた時期において、ようやく経営が成り立って

たような状態で、当時大企業や金融業・サービス業が「景気絶好調」などと言っているのを尻目に見ながら、「やっと累積赤字が消えた」と、「つかの間の安らぎを覚えた」のが多くの中小企業経営者の実態だったのではないのでしょうか。

ですから、私たちの組合が関係する中小企業の

ほとんどは、全く「バブル」のご相伴にあずかっていないわけです。

2割に落ち込んだら「経営危機」

したがって、私たちの組合では機械金属中小企業の業績が「バブル絶好期の2割以上落ち込んだら企業の存続が困難になる」と試算していました。

しかし現実には、5割から7割～8割とダウンし、3年以上の長期にわたって「経営危機」状態が続いています。もし私たちの労働組合がなかったら、半数近くの企業が倒産・縮小に追い込まれていることは確実でしょう。

中小・零細企業経営者も私たち組合員と協力して、「あの手この手」を駆使し、「経営者魂」といったようなしぶとさを発揮して雇用を維持し、経営を存続させています。

百万円近く年収ダウン

一方、職場の労働者の状態も深刻です。

毎月4～10万円あった時間外労働収入はほとんど無くなり、夏・冬の一時金も1ヶ月分以上ダウンして、年収では100万円から数百万円もの大幅ダウンです。これは、4年前の収入より少なくなっています。もちろん労働組合があるわけですから、毎年世間並に賃上げを行ってきた話です。

長期化する「不況」のなかで見通しを失い、職場を去って行く若い仲間もないわけではありません。しかし、新しく変わった職場が1ヶ月も経たないで倒産してしまい、失業者になってしまった若い仲間もいます。

「日本経済の主演」の誇り持とう

このような状況の下で、私たちの組合では94年春闘を「日本経済の主人公にふさわしい待遇を求めて構造に迫るたたかいを開始しよう」と意思統一し、県下の中小企業労組にもある程度長期の見通しのうえに共同した取り組みを呼びかけました。例えば、製造業を例にとると、事業所の数では99.1%、働く人の数では79.2%、製造品出荷額で51.8%、付加価値額で56.2%と、中小企業とい

うのはどの指標をとっても文字どおり「日本経済の主人公」なのです。

ところが、労働条件に関する指標になるとこれが一変して、賃金では大企業の63.4%でしかないのに、年間所定労働時間では70～80時間も多く働いているのです。とりわけ労働時間では、労働基準法でも中小企業労働者差別が公然と認められているのですから重大と言わなければなりません。

したがって、私たちは中小・零細企業労働者であっても当面、40歳で所定内年収600万円以上、残業を少しすれば700万円という方針で、これは94年春闘だけのたたかいにせず、争議団のように何年かかっても要求が実現するまでたたかおうということにしました。1年のうちせいぜい3～4ヶ月間の、たった1回の「春闘」だけで労資間の根本的矛盾である「賃金」闘争が成功するわけがないからです。

「中小企業だから大企業より賃金が安くて当然だ」、「同じ仕事をして中小企業だから工賃単価が安くて当然だ」という考えから卒業しようというたたかいです。

解決方向は経済構造の民主的転換

中小企業だと、なぜ工賃単価が低く、労働者の賃金が低いのでしょうか。

私たちは日本の経済構造にその根本原因があると考えています。とりわけ、独占的大企業をピラミッドの頂点とする重層的な下請け構造に見られる不平等取引関係ではないでしょうか。

そして、一層問題を深刻化させているのが最近の「より低賃金の労働力」を求めての大企業を中心とした製造業の海外進出による「空洞化」現象だと思っています。製造業とその労働力保有者の市場がアブレてしまいます。

私たちはもちろん、大企業とその横暴に側面から手を貸している政府の責任を迫り、改善を迫るたたかいをいささかも軽視してはならないことは十分理解し、このたたかいを強めなくてはならないと考えています。

あわせて、直接現場で生活している労働者の組

織として、働く現場にねぎした運動の組織化も重視しなければならないと考えています。

その一つの試みとして、この春闘の中で私たちの組合に関係している中小企業経営者との懇談会を少し具体的に突っ込んだかたちで行ないまし

た。まだ絵になるような状況には至っていませんが、当面どのように「生き残り」、日本経済の主人公の座をどのように獲得して行くか、小回りの効く身軽さを生かして、地域にねぎして進めたいと考えています。

雇用不安の中でのホットライン活動

後藤 潤一郎 (愛知県/東海労働弁護団事務局長)

1. 私達「東海労働弁護団」と「自由法曹団愛知支部」とは、共催で、昨年1993年3月、7月(全国一斉)、10月及び本年2月(全国一斉)と合計4回にわたって、雇用調整・雇用不安などの問題を中心とする「ホットライン」活動を行ってきました。延べ60人ももの弁護士が担当してきました。

私達がこのような活動をしてきたのは、何と言っても昨年初頭から様々な企業で顕著になされてきた規模の大小を問わない一種の「リストラ」の中で、働く人たちが阻害され、権利が空洞化してまともな労働関係が圧殺されるとの危機感を感じたからです。

働く人たちに権利を啓蒙することを主目的として、マスコミにも取り上げられたこの「ホットライン」には、4回合計で200件近い相談が寄せられました。(全国では7月1回で1000件以上の相談を受けました。)

概観しますと、①正社員からの相談が圧倒的に多いこと。②相談内容は不況理由の解雇は依然として多いが、徐々に賃金・退職金等の不払いへと移行しつつあること。③侵害の方法が、初歩的な労基法違反にも至っていること等が指摘できると思います。

電話口の向こうの相談者の一人一人が、この会場の資料にある「日経新聞」の「揺れる雇用」で数回にわたって取り上げられた「(仮名)中村さん」と同様な攻撃を受け、悩み、「選択」を迫られている状況でした。

2. 相談者からの聞き取り内容でほぼ共通してい

るのは、職場における「能力」を問題にされて退職に追いやられているという実情です。

ここで言う「能力」は何らかの検証ができるという意味での客観的なものではありません。「君は職場に適応できていない」とか「このまま会社に居続けることは給料ドロボーだ」とかの誹謗中傷の域を出ない上司等の発言に過ぎません。

ホットラインの継続相談で、ある企業管理職の方の相談も受けてきましたが、結局退職の道を選択されました。「会社に尽くしてきたが、自分のプライドもあるので……」という発言を残して企業を去りました。

これまで、カローシに至るまで働き続けてきた働く意義付けを「自分は会社にとって意味がある人材(のはず)だ」との誇りを求めてきたものがズタズタに切り刻まれることは、解雇よりも辛いということなのでしょうか。

昨年の日本労働弁護団の総会メインシンポジウムで、甲南大学の熊沢誠教授は労働関係に触れて「辞めるのはおまえだとか、おまえにこの仕事をさせるとか、あなたの賃金は36万円であるとか、決まる最後には全部個人処遇になっている。つまりそこに労働組合機能は及ばないように徹底的に後退している」と指摘されましたが、働く人たちの権利を支える砦とも言うべき労働組合が、この局面でうまく機能していないと思います。

しかし、例えば皆さんが家を借りて家賃もきちんと払ってきているのに、大家さんから「来月から家を明け渡してほしい」と言われて「ハイ。そ