

選別される労働者

第四章 なぜ、許してしまうのか(前半)

司会 いろいろいよいよ本質にせまる、第四章に入ります。

Ynileポートします。

1. 目標管理で競わせる制度

新時代の日本的経営

日経連は、95年「新時代の日本的経営」という21世紀に向けた新経営戦略を打ち出しました。それは、85年のプラザ合意により、日本の巨大企業は90年前後から洪水のように多国籍化していったこと

と、ソ連・東欧社会主義諸国が崩壊し(91年)、市場は地球規模に拡大し、世界大競争が始まり、この競争に勝つための戦略として「新時代の日本的経営」は打ち出されたのです。この経営戦略の狙いは、労働者の人件費総体の大幅な削減であり、それを実現させるために、能力主義の一層の強化です。

その特徴の第一は、労働力を3グループに仕分けし、新しい雇用システムに転換します。簡単に言えば、1グループの管理職などは、終身雇用の正社員、2と3のグループは昇給制度のない職務給を提案し、退

職金や企業年金も適用しないことと提案されています。いわゆる非正規と呼ばれる雇用です。第二の特徴は、「職能・業績に基づく人事・賃金システム」をさらに強化、拡大、発展させることです。第三の特徴は、「総額人件費管理」に基づくコスト管理の徹底です。一言でいえば、労働者2000万人の「首切り」合理化政策の提案でした。

職能給の最大のポイント

職能給の最大のポイントは、昇給、昇格の査定権を、経営側が全面的に持っているということです。それは、年功賃金以上に

◆ みんなの学習講座

日経連「新時代の『日本的経営』」1995年5月			
	「長期蓄積能力活用型グループ」	「高度専門能力活用型グループ」	「雇用柔軟型グループ」
雇形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・技術部門の基幹職	専門部門(企画、営業、研究開発等)	一般職部門(販売)
賃金	月給制 昇給給 昇給給 昇給給 昇給給 昇給給	年俸制 給給 給給 給給 給給 給給	時給制 給給 給給 給給 給給 給給
賞与	定率+業績スライド	成果配分	定率
退職金	ポイント制	なし	なし
昇格	役職昇格 昇格 昇格 昇格 昇格 昇格	業績評価	上位職務への 転換
福祉	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

「労働者を企業支配の下に置くことを強めたのです。その結果、労働者同士の競争を強め、団結を弱め、職場抵抗闘争が職場から消えていきました。この労働組合の弱体化が、資本の総額人件費管理の強化を許し、97年以降の賃金の低下と長時間労働を許すのです。」

00年12月に、日経連は「グローバル化時代に対応した人事システムの革新」と称して、

これまでの「年功序列管理」等を崩し、集団管理から、個人重視の「個別的人事管理」への移行の促進を提言しました。つまり、5年前の能力主義の強化から、個人重視の成果主義への必要性の強調へと進んだのです。

政府の規制緩和と政策

政府は、日経連の提言を支援するために、労働法規関係について規制緩和策を打ち出しました。その主なものは、第一は、97年6月に男女雇用機会均等法と労働基準法が改正され、昇給・昇格で女性を差別することが禁止され、同時に、女性の保護規定も廃止され、多くの女性が母性保護もないままに労働市場に投げ込まれました。第二に、99年6月には労働者派遣法改正・職業安定法改正があり、これまで一部の職種に限定されていた派遣社員がほぼ全ての職種で受け入れ可能となりました。第三に、04年3月には労働者派遣法が再改正され、ほぼ全ての製造現場で、派遣社員を受け入れることができるようになり、また、それ

まで3年間と制限されていた派遣期間の上限も撤廃されました。このような労働者派遣法の改「正」によって、企業は、人件費が大きく削減できることとなりました。

2. 仲間が目かく小集団管理

抵抗が後退すると

労働組合の組織的な抵抗が職場から消えると、資本の職場支配が貫徹します。労働者の権利は破壊され、首切り、配転も、資本の思いのままに、そして、過労死、精神疾患、職業病等々で、生命と健康が奪われます。

こうした無権利状態の職場は、どうして生まれたのか？ Q C、Z D、提案制度等の小集団活動によって、資本に従順な労働者がつくられ、労働組合のたたかう団結が崩されたことが大きな原因です。三池の五人組運動による組織づくりは、全国の労働組合に生かされず、資本家が三池に学び、職制がリーダーとなって資本側の五人組が



企業における小集団活動の発表会

展開されたのです。

三池の五人組運動

総評は58年、職場闘争の強化をめざし、「組織綱領草案」を発表し、三池の五人組運動を土台にした組織づくりと職場闘争を全国に広めようとしたが、62年の総評大会は、「三池闘争は敗北。職場闘争では勝てない」とし、「組織綱領草案」を棚

上げにしました。この誤りが、後の総評解散を招いた一因です。この大会で、炭労の代議員であった灰原茂雄さんは、三池の五人組を紹介し、下からの組織づくりを提起しています。その中で、最後に大変重要なことが言われています。それは「五人組による運動の展開が、労働組合の闘争力、したがって職場・生産点の抵抗力を強化することだけが目標かという、それだけではないと思います。このことは、一片の理屈ではなく、一人ひとりの組合員・家族の『団結と抵抗』を通して、いわば『人間の歴史をつくる労働者の誇り』がだんだん高まっていくように思えるからです。案外、私たちの労働運動の盲点がこういう問題意識の不在にあるのではないかと。」

つまり、労働者が社会の主人公であるという認識を深く心に根を下ろす、いわば「主体性の確立」になくってはならない運動であると言えるのです。

具体的に職場では

司会Ⅱまず初めに、目標管理で競わせる制

度というところで、新時代の日本的経営というものが、実際は「改革」という名の下に出されました。現場ではいかがでしょうか。YnⅡここで出されたものは、2000万人合理化ですね。これを契機に非正規労働者が急激に増えていくことになりました。

HⅡ労働者の選別みたいなものですね。人件費総額的大幅削減というのは、この時期に限らず資本側が常に考えていることです。それを個別資本ではなく国家的に推し進めようとしたということですね。

IⅡ資本の利潤率が下がり、結局国家がそうせざるを得ない状況が生まれてきたということですかね。

YnⅡ利潤率が下がるとというのは、市場競争により特別剰余価値を求めて、より機械化や最新技術を取り入れれば取り入れるほど、資本主義の矛盾として避けようのないことです。

司会Ⅱ病院職場の非正規雇用の状況はどうですか。

KgⅡ私が就職した頃は非正規労働者の人ほとんどいませんでした。最初は裏方の

◆みんなの学習講座



ような業務から入り、徐々に外来部門などにも拡がり始めて増えていきました。
MII そのうち、海外から看護師を研修生として入れて補うことが始まりましたね。結局低賃金の労働者を研修込みで連れて来て人も置き換えるし、日本の労働者の賃金も脅かす結果になっています。

MII 病棟の夜勤は一人勤務であることが

多く、68（昭和43）年には「夜勤は二人以上の複数で、月8日以内」という2・8（二ツパチ）闘争が全国的に広まりましたが、どうでしたか。

KGI 私が就職した時には、既に闘争が取り組まれていましたが、私の病院はそれでも夜勤は一人のままでした。

資本主義の転換期

司会 II 歴史的に見ても日本だけでなく、世界的に資本主義の転換期でしたね。

YII 世界的には資本主義の危機でした。

その意味では日本の経団連の出した「新時代の日本的経営」も、資本側がまさに命がけで導入してきたものと言えます。

MII 三池のたたかひに対して本来は我々が学ばなければならないはずなのに、資本側の方がそれよりも学んで攻撃をしてきたことです。

司会 II 前章で学んだように、郵政も職場抵抗闘争のための五人組はありましたが、この頃にはすでに労資協調路線で右旋回していました。

KII そうですね。労働組合の議案書で経過として新時代の日本的経営とは書かれていましたが、ここまで詳しい情勢は知りませんでした。

HII 僕らが職場に入った頃は、職場の臨時職員もそれほど多くなかったですし、業務も明確に正規職員と分けられて、コピーや書類の整理など簡易な業務しか任せていなかったですね。今はすごく増えているし、業務も正規職員と変わらない状況になっています。

「改革」は、「まかしの言葉

司会 II 「改革」という良い印象の言葉を使ってあらゆる法律が変えられて、公然と合理化が行われてきています。

HII 今思えば、小泉元首相は「痛みを分かち合う」と言っただけ、まだましのようには思えてきますね。安倍首相は取り繕って嘘をついて、強行的にすすめていますよね。

KGI 病棟でもパソコンが導入されて、私も勤務終了後も2、3時間残業をしても入力が終わらずに残業したこともしばしばあ

(基本的理念)

この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

もつともらしい、男女雇用機会均等法の「基本的理念」

りました。またそれで辞めていった人が数人いたことを思い出しました。

司会 政府の規制緩和政策で、労基法や男女雇用機会均等法などで、女性差別の撤廃のために保護規定をもなくしてしまい、結果職場での女性差別を生むことになりました。また、政治的には99年に国旗国歌法ができました。国家主義的な意識が強くなりました。この2000年頃からです。

Yn 男女雇用機会均等法なんかは、全国的に女性労働者も歓迎してすんなり導入さ

れました。結果的に失った女性保護の部分が大きかったです。

I 雇用に対して男性も女性も平等なのは良いことですが、平等を悪用されているのが問題なのです。

K 1980年頃に私は初めて生理休暇を取った時に、次の日に婦長室に呼ばれて、何であなたのようにボランティア活動とかをしている人が生理休暇を取ったの？と言われて、すごく不快な思いをしました。

M 日本こういういった合理化攻撃はいつもパターンと同じで、簡単に導入をしてから後々に法改正により合理化を進めていった、という手段を使いますね。今回の残業ゼロ法案も同じようにやられるでしょうね。

H 先日新聞で出ていましたが、厚労省の課長が、今回の派遣法改「正」でようやく労働者がモノではなくヒトらしく扱われる、と会合で発言しているのが出ていましたね。I 派遣社員への支出は、人件費でなくこれまで物件費でしたからね。まさにモノ扱いだったということです。

職場で、敵を見失う

司会 には次に、仲間に見がゆく小集団管理に入ります。資本の側の職場支配が貫徹するということですが、これはしつかりと問題意識を持った労働者でないと、それに気付くことすらできないことです。

A 郵政でも一時この小集団管理に力を入れていましたが、今ではそんなことは言われなくなりました。やる必要がなくなつたからです。本来はこの小集団管理は企業意識を植え付け、仲間同士で監視させて、抵抗する者を分断するという攻撃ですが、むしろまたそうやってやられているうちは労働組合の力がまだあつたのではないかと思えます。

I 今でもKYT活動はやっていますね。いわゆる危険予知訓練ですが、小集団活動よりも困るのは個別管理の年2回のカイゼン提案ですね。

M 田植裁判でも感じましたが、このカイゼン提案について、本来職場や業務に問題がある場合は日常的に改善をしていくことは働く者として当たり前のことであつて、

◆みんなの学習講座

それをする、しないによって評価の対象にすることはどうなのかと思います。

司会Ⅱ会社の指示に従ったかどうか、という判断になるのでしょうか。

YⅡ数十年前の電電公社の職場で、自転車置き場の場所の変更についていくら団交で訴えても改善しなかったのに対して、提案制度導入後にある職員が提案したら、すんなり改善されたのです。ここに提案制度の狙いがあることがよく解りましたね。

司会Ⅱ労働組合の形骸化ですね。要求は否定するけど提案は取り入れる。

MⅡJRグループでも出張手当が削減されましたが、その発端は社員からの提案でした。赤字なのだから出張手当は必要ないのではというものでした。

AⅡ郵政でもよく職場会議をしていましたが、それがどんどん少なくなり、組合の学習会もなくなつて、職場での討論がなくなつてしまいました。交代勤務の職員も休憩時間に集まっていたのが、休憩時間をバラバラにされて、それもできなくなつたのです。

三池闘争の歴史的な教訓

司会Ⅱここで三池の五人組運動が提起されていますが、それぞれの家庭の問題をも自分たちの問題として相互に議論して問題解決に努めており、その力が職場での抵抗闘争のための基盤になったということです。

IⅡ労働組合の最終目標というのが、はっきりしていたのではないかと思います。労働組合の役割とその先にある展望というか、YⅡ石炭から石油という国策による1200人首切りに対して、三池が立ち上がりましたが、総資本でつぶしにかかった相手に対し、結局労働者側は、三池のみのたたかいになってしまったということです。

全国各地から応援には結集しましたが、本当に一体となつてその他の労働組合もストライキを打つなどすれば相当な結果になつたと思います。それができなかった。三池闘争は、敗北はしましたが、労働運動のその後の歴史に残すべきものを生み出したと思います。

司会Ⅱ灰原さんの言葉、人間の歴史をつくる労働者としての誇りというものです、

「労働者として生きる誇りを持つ」という人間らしさと人間回復を求めてたまたた経験のなかからできた言葉です。

YⅡただ、五人組による運動の展開が、労働組合の闘争力、したがって職場・生産点の抵抗力を強化することだけが目標ではないということです。

労働者一人ひとりが、この運動を通じて芽生える精神的なものというか、意識というのを灰原さんは言っているのですかね。KⅡ今の青年層を見ていると自己解決と言いますか、職場で問題を抱えながらも個人解決させられており、なかなか労働組合への結集ができていない状況があります。それを解消して結集させるには大変な労力がいるし、その意識づけには学習しかならないのですが、その学習意欲をまず起こさせる必要があります。

司会Ⅱこの話は次回の資本主義のかす漬けという所にかかってくるので、引き続き議論を進めていきたいと思えます。