

働きつつ学ぶ権利を担う経済科学の総合雑誌

経済科学通信

KEIZAIKAGAKU TSUSHIN 1994.5 No.76

1981年5月20日
第4種郵便物認可
ISSN 0385-065X

特集＝日米における労働時間短縮の障害

資本主義と労働時間 J・ショアー

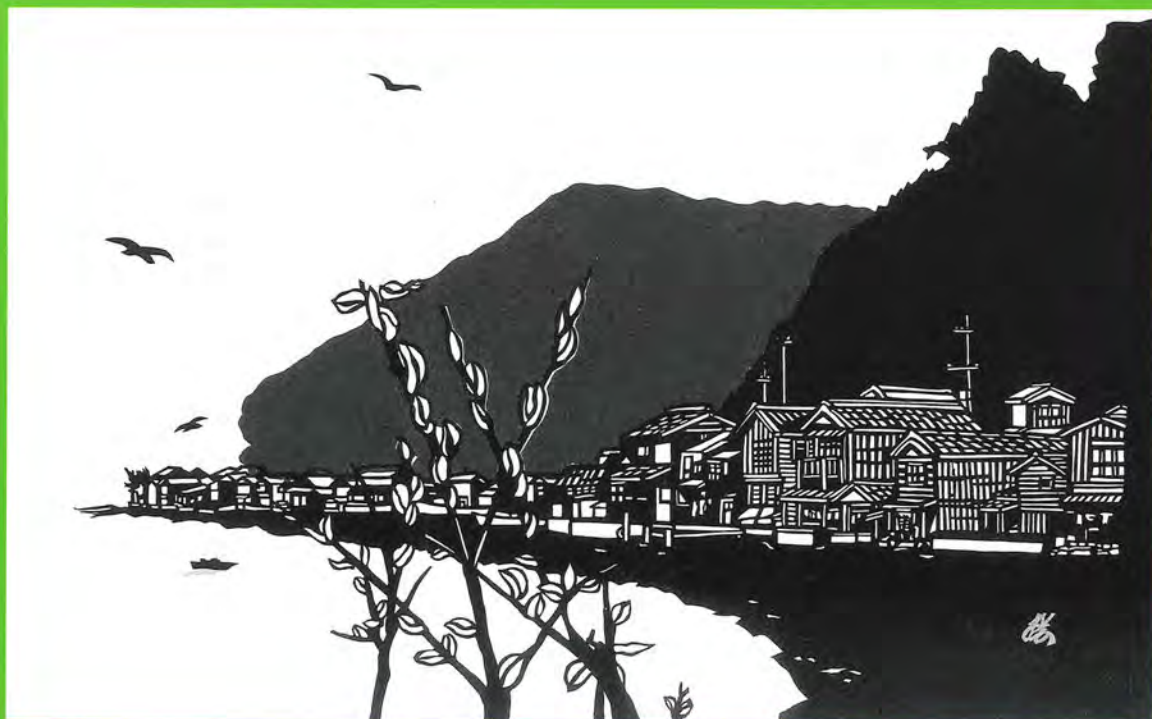
討論 川人 博 中川スミ 若森章孝 L・ヒロセ

国際交流 「今日の日本資本主義」へのコメント

J・オコンナー

権利を創る 男女平等の最前線

——「商社に働く女性の会」越堂静子さんに聞く——



基礎経済科学研究所

『経済科学通信』最近のバックナンバーの御案内

— 第71号 —

特集 企業社会の変革と文化

- 残業およびサービス残業の実態と労基法改正の必要性……………森岡 孝二
レギュレーション学派による「日本的労使関係」論批判……………黒田 兼一
日本型産業社会の現状と展望……………池上 惇
消費社会と文化……………角田 修一
真の「文化経済学」とは何か……………大西 広
《研究者群像》 浜林正夫先生に聞く／ほか

— 第72号 —

特集 福祉国家、その現在と展望

- 福祉国家の日本の特質と現段階……………横山 寿一
ドイツにおける福祉国家の動向……………小淵 港
スウェーデンの動向……………藤岡 純一
イギリス福祉国家の現在と分業原理……………柳ヶ瀬孝三
《権 利 を 創 る》 小西和一さん／ほか

— 第73号 —

特集 企業社会の変革と人権論

- 労働法における個人と集団……………西谷 敏
第3世代の人権論と発達研究の課題……………田中 昌人
企業社会からの自立と人権・主体形成……………二宮 厚美
《研究者群像》 下山房雄先生に聞く(上)／ほか

— 第74号 —

特集 24時間化社会

- 24時間化社会における労働と生活……………鷺谷 徹
24時間社会と放送……………田比良敏夫
働きすぎ社会と家族……………佐藤 卓利
《研究者群像》 下山房雄先生に聞く(下)／ほか

— 第75号 —

特集 入門者のための経済学

- 第Ⅰ部 現代経済学の諸課題
第Ⅱ部 揺れ動く世界と日本の現在
第Ⅲ部 経済学・3つのススメ

経済科学通信

第76号 (1994年 5 月)

権利を創る (4)

男女平等の最前線

——「商社に働く女性の会」越堂静子さんに聞く—— 2

特集 日米における労働時間短縮の障害

特集によせて……………編集局 17

資本主義と労働時間……………ジュリエット・ショアー 18

『働きすぎのアメリカ人』翻訳の経過……………川人 博 26

『働きすぎのアメリカ人』を読んで……………中川 スミ 27

脱テラー主義への展望について……………若森 章孝 30

近代企業、その境界と制約……………ルイス・ヒロセ 32

リプライ…………… 34

日本型企業社会と性別役割分業をめぐって

——大会印象記……………中川 スミ 38

投稿論文

時短、週休増を口実にした交替制勤務改悪の

実態とその改善の方向……………奈良貞茂治 45

国際交流

「今日の日本資本主義」へのコメント…ジェイムズ・オコンナー 54

海外通信

南部イタリアの風土と社会(E)……………高原 一隆 58

スウェーデンで想ったこと……………温井 賢子 63

書評

経済学教育学会編『経済学ガイドブック』……………柳ヶ瀬孝三 70

木原・溝端・大西編『経済システムの転換』……………齊藤久美子 71

本多・森岡編『脱「サービス」残業社会』……………浪江 巖 74

ピオリ、セーブル著『第二の産業分水嶺』……………十名 直喜 75

基礎研だより

ゼミ紹介(5)「福祉社会を考えるゼミ」……………岡崎 祐司 78

読者の声…………… 79

編集後記…………… 80

表紙の絵 田宮勝美

男女平等の最前線

——「商社に働く女性の会」越堂静子さんに聞く——

聞き手：森岡真史
石上秀昭

今回は、職場における男女平等をめざす運動にとりくみ、男女雇用機会均等法が、男女の格差を拡大するものであることを、パンフレットの作成や国連へのレポート提出などで、日本のみならず国際的に明らかにし、社会的反響を集め、働く女性のネットワークをひろげている「商社に働く女性の会」の越堂静子さんにお話をうかがいました(93年8月17日)。

「商社に働く女性の会」の結成

——この「商社に働く女性の会」をつくられた経過について聞かせて下さい。

越堂 総合商社というのは9商社で、ほかに専門商社があります。専門商社もメインの総合商社も含めて「全商社」という労働組合がありましたが、それが大手商社からの組合攻撃で、10年くらいかかって脱退していったということがあったのです。そうした中で、総合商社の婦人部等をやっていた人たちが交流会を細々とやって来ていました。

それがずっと続いてきて、1975～85年に国際婦人年があり、最終年の2年前の1983年に、東京で「男女差別をなくす会」ができ、それを大阪にもつくろうという動きがありました。その中で私たちが会合しているところへ、創元社の正路さんと故松尾道子弁護士が「あなたがたい

つまで母性保護やってるのよ、もう賃金問題よ」と言われ、大阪の「男女差別をなくす会」に誘われました。商社の人の間では、私も含めて(中にはもっと進んでいる人もいますが)、商社は男社会で、給料はもう仕方がない、みたいな観念がありました。その時に受けたアドバイスが、私たちも何かしなければ、という直接的なインパクトになったわけです。

それまで賃金というのは、男の人の責任料で仕方がないな、と思っていました。83年頃というのは働き始めてちょうど20年ぐらいでしたが、「20年も働いて男の人の半分というのはいくらなんでもおかしい」と、その時が私にとって賃金格差をなくすための目覚めとなりました。国際的には国際婦人年があったこと、そして東京、大阪でそうした会ができたことが要因になりました。大阪の「男女差別をなくす会」の結成大会で、商社に働く女性の発言をしました。それが、今から見ると、私たちの会の正式な結成になりました。

性別区分から「職種」別区分へ

商社の給与体系というのは初めから男子事務職、女子事務職というように男と女で区別されていました。みんなそれを疑問に思わなかったし、そうかなと思ってきました。表1のように賃金が推移していて、これをずっと当たり前と思っていたわけです。男女という区別を明白にしていることは、労働基準法の第4条で、いわゆる罰則規定付きの条項に違反しているのに、大手商社は全部これでやっていましたから、私たちも気づかない、組合も言わない、会社も言わないという状況でした。

表 1

昭和50年度年俸			昭和58年度本俸		
標準年令 才	男子事務職 円	女子事務職 円	標準年令	一般職(円)	事務職(円)
18		66,000	18		93,000
19		70,000	19		100,600
20		74,000	20		106,100
21		78,000	21		112,900
22		82,000	22		118,700
23	83,000	82,000	23	141,300	131,000
24	96,500	87,500	24	157,600	136,700
25	108,000	92,000	25	172,900	142,400
26	119,000	96,000	26	189,600	148,400
27	130,000	99,500	27	204,400	153,400
28	141,000	103,000	28	219,200	158,400
29	151,500	106,500	29	233,300	163,200
30	161,500	110,000	30	247,400	168,000
31	171,000	113,500	31	260,700	172,600
32	179,800	117,000	32	274,000	177,200
33	188,500	120,000	33	286,000	181,100
34	196,900	123,000	34	298,000	185,000
35	205,300	126,000	35	310,000	188,700
36	213,700	128,700	36	320,600	191,600
37	222,100	131,300	37	330,400	194,500
38	230,100	133,800	38	339,500	197,200
39	237,900	136,300	39	347,500	199,900
40	244,400	138,600	40	354,500	202,600
41	249,900	140,900	41	360,500	205,000
42	254,600	142,900	42	365,300	207,200
43	258,600	144,500	43	369,300	208,900
44	262,100	145,900	44	372,700	210,600
45	265,100	147,300	45	375,300	212,200
46	267,600	148,700	46		
47			47		
			48		
			49		
			50		
			51		
			52		

(『商社の女性は今 PARTII』27ページ)

そういう中で私たちの会の結成の5年ぐらい前でしょうか、三和銀行と第一勧銀で、銀行では1本の給与体系の中で女は低い所に固まっていた、男は高い所に固まっておき、これを労働基準監督署に4条違反として訴えるという訴訟があり、明白な差別だったので、三和銀行の女性たちに3億円の支払い、第一勧銀では5億円の支払いを命じる判決が出ました。70年代の終わりにそういう事件があった時に、労基署がいち早く商社にそういう所はないかと見て回りました。

結成大会の時に、労働基準監督官の人が「大手商社が皆このようなことをしていたので、僕はびっくりして、これは第4条違反になると勧告した」と言っていました。それで80年前後に大手商社は、すばやく男を「一般職」に、女を「事務職」に名称を変えました。こうして名称だけを変えることによって、これは性別区分ではなく、職種区分であるとして、男女差別が隠蔽されたわけです。これは1つのまやかashiで、こういうことをいろいろ勉強して、もっと世間に知らせなきゃいけないと思いました。

結果的に見れば商社が80年にこれを塗り替えたことを、均等法が87年にできた時に、生保とか銀行もみんなこれと同じやり方を導入してしまいました。だから私たちはそういうまやかashiを、何とか調査をして発表し、少しでも現状が変わってほしい。そういうことをメインに10年間やって来ました。

パンフレット『商社の女性は今』の作成

といっても最初からそんなに大きなことは思っていないくて、はじめにやったことは、パンフレット『商社の女性は今——私たちの男女平等法』の作成です。これは2年がかりで作りました。私たちは何が男女差別かを明らかにするため、各社の就業規則を1社ずつ持ってきて、弁護士さんと労基署の人の協力を得てチェックしました。それを集約して84年にパンフレットを作りました。「商社の女性は今」から入口から出口までこんなに差別があるのよ、見て見て」ということで

書きました。私の仕事は午前9時から午後5時までこのようになっていきますとか、年収がこんなに違いますとか、教育の仕方が違うとかいうことを書いて出しました。これは新聞に報道されたこともあり、日本全国に売れました。華やかな商社でこれだけ差別があるということで、たいへん話題を呼びました。この当時は私たちも名前を出せませんでしたから、「男女差別をなくす大阪連絡会の商社グループ」として、弁護士さんの名前を出して、新聞に出すのもこの弁護士さんを通じてやりまして、「隠れクリシタン」のような形であつたようにしていました。

当時の私たちの願いはせめて、ヨーロッパ並みに（男子の）8割の賃金が欲しい、ということでした。もちろん一部の、ずいぶん先にいって、どうしても100%ほしいといっている女性もいましたが、だいたいのコンセンサスは「8割欲しいな」と、「半分は余りにもひどくないの」というトーンでした。これでいいことはありませんが、これぐらいしかできないなということで落ち着いていました。

男女雇用機会均等法への期待と失望

商社の組合は男性中心ですし、中には真摯な人もリベラルな人もいますが、総体的には、会社あつての組合という姿勢です。そういう場で、なかなか私たち女性ががんばっても通らないという時でしたから、均等法ができるということでものすごく期待しました。法律で決まれば良くなると期待して、単純に喜んでいました。ところがそんなに甘くないと見ていた先輩たちのいったとおり、結果的には、非常に良くない均等法が出てきました。

とにかくザル法で、罰則付きではなく、努力義務ということでした。1番大きな均等法の罪悪は、コース別人事制度をいれてきたことです。募集採用において同じ職種であれば男女差別をしてはいけない。言い換えれば、違う職種であれば、男女差別をしても構わないということです。

もう1つは補助職に女性ばかりを押し込めても違反ではない、補助職に100%女性ということは、女性を排除していない、女性を排除したら均等法違反ですが、守っているのだから違反ではないということを、労働省が指針でいって、結果的に補助職は100%女性ということを容認してしまいました。私たちの主張は、そうしたコース別は間接差別になるからやめなさい、ということです。

また募集、教育、昇進昇格などが少しでも良くなるかと思ったら、そうしたものも全部コース別で違う。総合職の男と女は差別はしてはいけないけれども、事務職であれば、職種が違うから違う研修をしてもいいというわけです。そうしたら、この法律は絵に描いた餅になるわけです。

あと世帯主規定というのが福利厚生に関係があり、それくらいは変わるかなと思っていました。住宅貸付金を借りるのが1番大きく、所帯主（ほとんどが男性）が借りる場合は低金利で2000万、3000万と借りることができですが、私たちのように共働きで所帯主でない場合には貸してもらえません。社員であれば全員、その福利厚生の恩恵をこうむるべきであるのに、所帯主でないとだめだということです。均等法ができたならそれは改善されるかなと思っていました。ところが1家庭1救済、1所帯1救済という1つの家で2つ儲けることはまかりならん、みたいな古い、昔からの理論があるらしく、それで労働省が所帯主規定は違反ではないと言ってしまっています。

表2はそれぞれの会社で働いている人が自分のところのものをもちよって作ったものです。これを見ますと25才ぐらいでは充足率が80%とか高いところで推移しています。30代ぐらいまでは、まだ60%はいきますから、そのぐらいの時に自分が働き続けるかという岐路です。それ以後は充足率がだんだん下がっていきます。40ぐらいになるとほとんど賃金も上がりません。これは最低ラインですから、もちろんこれよりいい人もいます。

商社の賃金は資能給と年齢給です。今は初任

表2 男女別年収比較 (1983年・1988年・1992年)

(単位：千円)

会社	年令		25歳			30歳			35歳			40歳			45歳		
	年度		83年	88年	92年	83年	88年	92年	83年	88年	92年	83年	88年	92年	83年	88年	92年
ト ー メ ン	男	一般職	3,521	4,068	5,076	5,327	6,178	7,776	6,566	7,638	9,486	7,580	8,866	10,746			10,944
	女	事務職	2,875	3,344	4,097	3,434	4,038	5,007	3,646	4,312	5,320	3,804	4,480	5,477			5,567
	充足率(%)		82	82	81	64	65	64	56	56	56	50	51	51			51
兼 松	男	一般職	3,115	4,008	5,184	4,658	5,990	7,739	5,707	7,290	9,363	6,404	8,108	10,366	6,731	8,467	10,739
	女	事務職	2,518	3,286	4,256	3,004	3,899	5,016	3,347	4,283	5,492	3,530	4,484	5,736	3,679	4,649	5,913
	充足率(%)		81	82	82	64	65	65	59	59	59	55	55	55	55	55	55
ニ チ メ ン	男	一般職	3,563	4,119	5,188	5,407	6,187	7,812	6,633	7,501	9,721	7,550	8,507	11,713	7,809	8,803	12,267
	女	C 職	2,911	3,375	4,250	3,530	4,082	5,160	3,864	4,468	5,640	4,089	4,710	5,938	4,177	4,804	6,063
	充足率(%)		82	82	82	65	66	66	58	60	58	54	55	51	53	55	49
長 瀬	男	事務技術職	3,292	3,802	4,731	5,120	5,894	6,559	6,510	7,586	8,098	7,562	8,473	8,838		8,665	
	女	一般職	2,799	3,303	4,024	3,295	3,800	4,610	3,673	4,070	4,733						
	充足率(%)		85	87	85	64	64	70	56	54	58						
蝶 理	男	営業企画職	2,727	3,328	想 定 4,210	4,127	5,127	想 定 6,223	5,017	6,356	想 定 7,577	5,966	7,626	想 定 8,843	6,450	8,019	想 定 9,282
	女	一般職	2,381	2,975	3,706	2,859	3,582	4,357	3,171	3,944	4,699	3,427	4,261	4,986	3,624	4,405	5,171
	充足率(%)		87	89	88	69	70	70	63	62	62	57	56	56	56	55	56
三 井 物 産	男	一般職	4,065	4,581	5,838	6,002	6,765	8,546	8,081	9,087	11,407	8,686	9,706	12,067	9,024	10,052	12,435
	女	事務職	3,075	3,474	4,408	3,584	4,046	5,124	4,046	4,584	5,812	4,420	4,928	6,200	4,730	5,221	6,491
	充足率(%)		76	76	76	60	60	60	50	50	51	51	51	51	52	52	52
住 友 商 事	男	一般職	3,999	4,499	5,649	6,217	6,643	8,242	7,196	7,713	9,530			9,799			10,003
	女	事務職	3,159	3,592	4,475	3,740	4,215	5,222	3,951	4,452	5,501			5,616			5,728
	充足率(%)		79	80	79	60	63	63	55	58	58			57			57
伊 藤 忠 商 事	男	一般職掌	3,422	4,289	5,196	5,470	6,814	8,429	7,643	8,474	10,411	8,823	8,970	10,923	9,600		
	女	事務職掌	2,811	3,449	4,181	3,363	4,070	4,924	3,855	4,697	5,567	4,291	5,168	5,965	4,565	5,653	6,480
	充足率(%)		82	80	80	61	60	58	50	55	53	49	58	55	48		
丸 紅	男	一般職掌	3,478	4,004	5,198	5,708	6,574	8,420	7,178	8,238	10,510						
	女	担当職掌	2,866	3,292	4,206	3,436	3,960	5,066	3,828	4,410	5,604	4,056	4,648		4,184	4,814	
	充足率(%)		82	82	81	60	60	60	53	54	53						
日 商 岩 井	男	一般職	3,624	4,098	5,097	5,575	6,247	7,786	7,023	7,849	9,637	8,070	8,981	10,907	8,595	9,406	11,292
	女	事務職	2,984	3,328	4,066	3,604	4,011	4,851	4,039	4,490	5,421	4,329	4,805	5,791	4,531	4,895	5,894
	充足率(%)		82	81	80	65	64	62	58	57	56	54	54	53	53	52	52

(「商社に働く女性の会」作成)

給も男女差がついていますから、それも出そうということで、今作っています。全大手商社の年収表が見られるのは、おそらくこれだけではないでしょうか。男女格差が明白なので貴重な資料となります。

パンフレットPARTIIの作成

そういうことで、均等法が結果的には期待したようなものではないということがわかり始めました。私たち商社の女性たちは100%女が事務職、100%男が一般職ということを経験しています。このままでいったらこういう形が他産業に導入されることが危惧される。アメリカみたいにアファーマティブ・アクション [Affirmative Action——積極的差別是正策、以下A・A] といってマイナー（少数民族、障害者など）の人を50%雇うとか、白人と黒人を何%採るとか、そういう施策が進めば別ですが、そうでなければ商社で行われているようなことが起こる、ということ均等法が決める前に内容証明付きで商社に働く女性の会として、当時均等法の作成にかかわっていた山口労働大臣や総評の婦人部に送りました。

民間の何の力もないグループが弁護士さんの力を借りて、新聞発表をして少しは報道してもらいましたが、余り反応はなく、ちょっと総評の婦人部から電話があったらしいですが、それは何の力にもなりません、それでそのままコース別ができてしまいました。できてしまって、ものすごい怒りが起こってきました。

今は、均等法を誰もがだめと思っていますが、その当時ちょっとはましになるという風潮がかなりありました。それは違うのではないかとということで、次に『商社の女性は今——PARTII 均等法後の職場は』というパンフレットを作りました。

以前出した時との違いは、名前を公然と出すようになったことです。自分たち自身が目覚めたのです。誰かが「あんたこんなことやってるな」ということを言ったら、それは言った人が

悪いと。私たちは別に後ろ指さされるようなことはしてないから、出られる者は出ようということでテレビでも新聞でも、パンフ出版記念の時にはNHKに放映してもらいました。こうして名前を出しましたが、私も他の人もテレビに出たからということで非難されませんでした。

もう1つの違いは、以前はせめて80%という男女差別は正理論だったのが、これはやはり由々しき男女差別の事態だから、男女100%の賃金にすべきだということになったことです。前のパンフは、世間のみんなに「聞いて、聞いて、こんなに入口から出口まで差別があるのよ」という感じでしたが、また同じようにはできませんので、宮地弁護士のアドバイスで、国連へ訴える手紙の形式にしました。

実態と乖離した日本政府のレポート

女子に対するあらゆる差別を撤廃することが1975～85年の国際婦人年で決まって、これを日本が批准しようと思ったら3つの法律を整備しなければなりませんでした。1つは高校生の男子にも家庭科を平等に受けさせるという教育の問題と、もう1つは国際法の問題で、国際結婚した場合に日本の女性の姓を名乗れませんでした、これを変えること。あともう1つは日本に雇用平等法がなかったということで均等法ができました。この3つの法律を整備して、日本は女子差別撤廃条約を批准しました。批准じたいは、国際的な運動の流れと女性たちの運動の結果と言えます。

締約国は、4年ごとに女子差別撤廃条約に基づいて、その国の状況はどうなっているかということCEDAW(Committee on the Elimination of Discrimination against Women——国連女子差別撤廃委員会)に報告する義務があります。日本政府は最初の時も、たいへん遅れてだしました。最初の第1次レポートの審議が88年に行われ、その時はマスコミが行かなかったらしいですが、都立大学の浅倉先生とか、他に3、4人行かれて、それを傍聴したレポー

トをもとに私たちもその内容を知ることができました。

この先生のレポートによると、日本の報告は非常にお粗末だ、ということです。行政の取り組みはとても詳しく書いてあります。パンフレットを作ったとか、婦人学級を開いたとかいう行政がやったことはものすごく詳しいですが、働く女性についての項目を見てみたら、日本の男女差別は労基法第4条で禁止してるとか、企業に教育訓練をするよう啓蒙しているとか、そういうことしか書いてなくて、それでは実態はどうか、ということについてはまったく書いていない。言ってみれば白書みたいな形で、実態を反映していませんでした。

それで、次の4年目の日本のレポート検討期に間に合うように私たち自身が日本政府に代わって、本当の報告書を書きましょうということになりました。CEDAWへの報告という形にして、それを英文パンフレットにして91年にニューヨークの国連へ持っていきました。

CEDAWのメンバーは世界で23人で、毎年1月から2月にかけてウィーンとニューヨークで交互に会議をもって、全世界で批准した国のレポートを順番に討論していっています。日本政府の第2次レポートは95年の1月にニューヨークで9日間ぐらいで討論されます。国際的に日本政府の言ってることと、民間からの報告とで

はこんなに違いがあるよということで、聞いてきて発表してほしいので、マスコミの人に行って欲しいとお願いしています。その結果、朝日新聞の論説委員が行ってくれることになりました。

企業は女性の勤続年数が少ないから給与が低いとか言ってますが、商社でもこの10年間の推移の中で、昭和50年は平均25才だったのが、昭和61年では30才に伸び（表3参照）、今はもっと伸びています。女性が「職場の花」から、こんなに「戦力化」してますよということも発表しました。データをその間ずっと集めてましたので、パンフが客観的にも評価されて嬉しかったです。

一般職採用は男性ばかりで、女性の一般職は各社ひと握り程しかありませんし（表4参照）、今やバブルがはじけるとゼロになってしまっています。また、これは（表5）各産業別に見た場合の男女の賃金年収の比較です。

パンフを英訳，NGOレポートとして国連へ

話は前後しますがパンフの日本語版だけを先に出版して、その後これを英語に訳すためには、ものすごく高くつくのでどうしようかと思っていました。そんな時に、ちょうど私の英会話の

表3 大手商社9社の女子平均年数と平均勤続年数推移

単位：歳(年)

社名 \ 期	50／3	55／3	57／3	59／3	61／3
伊藤忠商事	24.6 (4.4)	26.9 (6.7)	25.7 (6.6)	28.5 (8.2)	29.5 (9.2)
住友商事	23.2 (4.2)	26.0 (5.1)	25.7 (4.4)	26.3 (4.9)	26.9 (5.4)
三井物産	26.6 (6.3)	28.3 (8.0)	28.2 (7.7)	28.8 (7.7)	29.6 (8.8)
丸紅	24.2 (4.7)	25.5 (4.9)	25.8 (4.9)	26.6 (5.6)	28.2 (7.2)
三菱商事	24.1 (5.0)	27.5 (7.0)	27.7 (7.1)	28.7 (8.2)	30.0 (9.6)
日商岩井	25.7 (5.4)	28.6 (8.1)	28.8 (8.2)	30.1 (9.6)	32.0 (11.4)
トーマソン	27.1 (6.1)	30.1 (8.7)	30.5 (8.8)	31.1 (9.4)	32.2 (10.3)
ニチメン	26.6 (6.0)	31.3 (10.3)	32.1 (11.2)	32.2 (11.3)	33.0 (12.1)
兼松江商	25.9 (5.4)	29.3 (8.3)	29.3 (8.3)	30.1 (9.2)	31.3 (10.5)
9社平均	25.3 (5.3)	28.2 (7.4)	28.2 (7.5)	29.2 (8.2)	30.3 (9.4)

〔出所〕『ブレーンズ』

〔引用〕『商社の女性は今 PARTII』3ページ

表4 6大商社の一般職内定状況

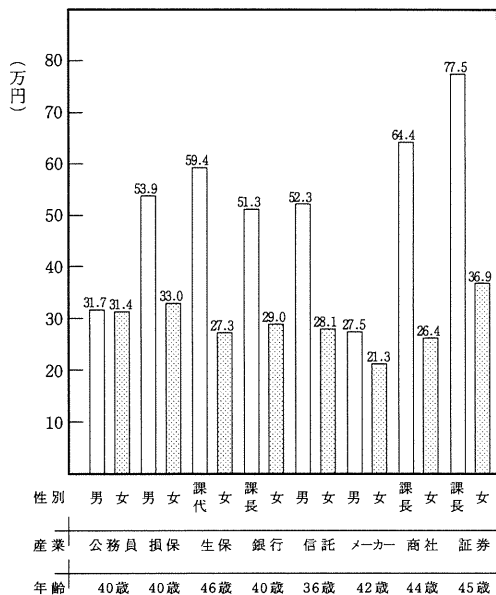
89年度一般職採用()内は88年度

	内定者数	うち女子
伊 藤 忠	129 (109)	2 (0)
三 井 物 産	167 (132)	0 (0)
住 友 商 事	131 (90)	3 (0)
丸 紅	128 (104)	2 (1)
三 菱 商 事	170 (147)	2 (2)
日 商 岩 井	127 (90)	9 (2)

〔出所〕『日経産業新聞』88年10月19日

〔引用〕『商社の女性は今 PARTII』6 ページ

表5 産業別男女比較賃金表 (月収)



(『商社の女性は今 PARTII』30ページ)



「商社に働く女性の会」発行のパンフレット

先生の姪、ミス・シーラ・グロスと話をしていたら、「何で日本の女性は怒らないのか」、「家でも会社でもお茶くみしているのか」と言います。彼女の目から見た日本の女性がおとなしすぎるということです。それで、私が男女差別をなくすための行動をするのに20年かかった、20年かかってやっと目覚めたといいました。そのことに彼女が感激してくれて、英文にするのに手伝わしてくれといってくれました。日本人のボーイフレンドとニューヨークにいる妹と3人でボランティア活動をしてくれました。彼女の妹がマッキントシュで全部打ち直してくれて、円もドルにかえてくれ、そのまま印刷しました。それを国連に渡すために、91年にニューヨークにいつてきました。

CEDAWのメンバーは世界中に散らばっていますから、はじめは国連に行ってパンフを渡してくるだけでもいいではないかと思っていました。ところがだんだんもったいないなと思ひまして、アポイントを採りたいと思うようになりました。そうしたら宮地先生のお友達の井上幸夫弁護士がちょうど2年間向こうに留学していました。井上さんがすごく根気強く国連にアポイントをとってくれたのです。彼が事前に英文パンフレットを渡してくれていたもので、1時間ということでFocal Point for Womenという国連の中での女性の地位向上委員会の女性の部長が会ってくれました。

びっくりしたのは普通の日本の偉い方はあのようにはしないかと思いますが、「あなたがたのレポートを読ませてもらいました、非常にデータがきちっとしてしまひて、深い印象を受けました」と言ひ、「こんなふうに直接に來られた方は初めてです。でもこうした1つ1つが女性の地位向上につながると思ひ、まずあなたがたの運動について話を聞かせて下さい」と言ひました。それで私たちのことについて説明をしました。彼女は国連の中で女性の地位をいかに向上させていくかが全世界の女性の地位向上のバロメーターになるところですから——という話をしてくれました。

人権問題と女性問題はウィーンに事務局があ



「商社に働く女性の会」のメンバー（右端が越堂さん）

るので、私たちは本当はウィーンに持って行かなければならなかったようです。それで彼女はすぐにこれをウィーンの係の人に送りますから、と言ってくれました。私たちが9月に訴えにいったのに、彼女から10月の半ばにウィーンヘニューヨークから手紙が送られ、「日本からこの前お客さんが来た、プライベートカンパニーで働いている彼女たちは均等法の恩恵をこうむっていない、これに対するあなたのアドバイスを彼女たちに言ってあげてください」という手紙でした。きわめて速やかな行動で、たいへん感激しました。翌年2月にウィーンから返事が来ました。「決められた日が過ぎているのに、日本政府からはまだ第2次レポートが来ていない。正式に第2次レポートが来た時に、彼女たちのレポートをNGOからの報告書として、みんなに配布する」ということが書いてありまして、正直いって私は本当かなと思いました。これはリップサービスじゃないかと。

そうしましたら、今年〔1993年〕1月号の『新婦人情報』で国際女性の地位協会の山下さんと新婦人会長の井上さんが対談しているのを見ましたら、ちょうど91年の私たちが行ったところに、「NGOからの差別撤廃に関するレポートをどんどん受けつけます」というインフォメーションが国連から出されていたのです。私

たちはそのような事は全然知りませんでした。そういうレポートは歓迎という事をその対談で知りました。私たちはちょうどタイミングがいい時に出して、受け取ってくれたと、だからリップサービスではなかったと思い、また感激しました。

パネルディスカッションを開催

だから私は証券の人とか銀行の人に、「あなた方も早くレポートを送ったら」と言っています。銀行もこうだとか証券もこうだとか出せば、日本政府の報告がからっぽということがわかりますから。

今大阪では均等法ネットワーク講座というのが年に2、3回行われています。弁護士さんや、大阪男女差別をなくす会協賛で、講演とかパネルディスカッションをします。その弁護士さんたちが中心になって、民間の人たちからのレポートを彼女たちが編集してCEDAWへ11月ぐらいに持っていくからということで募集されました。銀行、メーカー、生保のものを集めて出されるみたいで、よかったなと思ってます。

大阪には婦人少年室と労基署しかありませんが、東京には美濃部知事の時に労政事務所というのができたらいいです。そこは賃金だけでは

なく、いろいろな働く人の苦情を取り扱ってくれる、よろず相談所だそうです。その労政事務所に兼松の人たちがコース別人事制度は男女差別です、ということを、去年〔1992年〕の8月に訴えました。そのことと、「商社に働く女性の会」が東京でも大阪でも10年経ち、名古屋も発足したので、東京で集会をしようということになり、去年の10月に150名ぐらい集まり、パネルディスカッションを開催し、新聞にも載せてもらいました(『朝日新聞』92.11.9に報道)。

私たちは、とりあえず当面は世論に知らせるという活動をしています。この時も職場の人はありがたうといってくれます。なぜかといいますと自分が20年働いて、給料高くももらっているだろうとか、課長になっているだろうと親戚に言われると、そんなことはないと言ってもいっこうに信じてくれませんが、実態が新聞に載って、これでわかってもらえるというわけです。

しかし、現状はコース別に押し込められ、あきらめの方が強く出たり、展望が見えなくて男女差別を無くすために一様に怒りにはなっていません。

一般職への転換の困難

——運動を始めたころと最近の、特に均等法の消極的な結果を受けての考え方の変化というのは運動の中で起きてきたことでしょうか。

越堂 そうでしょうね。「商社に働く女性の会」のメンバーは勉強しようと、いろいろな講演会や学習会に出かけたりしてます。

でも、今一番つき当たってるのは、これをほっておいたら格差がどんどん広がっていくということです。組合は均等法以後に入ってきた若者が執行部をしています。女性も自分達を事務職と思って入ってきています。以前は男と女でしたから、充足率〔女性の賃金÷男性の賃金〕を何%にしようということで、男との差を広げないでおこうという運動がありましたが、均等法以降は仕事の差であると組合も主張して、「職種が違うから仕方がないでしょう、一緒になり

たかったら転換試験を受けて一般職になったらよろしい」という答しか返ってこないわけです。その壁をどう破ったらいいいかが今問題となっています。

一般職になるための試験も蝶理と日商岩井は公募制ですが、ほかのところは公募制ではなくて、推薦になっていてハードルが高いです。試験結果もフィードバックしませんから、なぜ落ちたのかわかりませんし、蝶理でも英検1級ぐらいの試験ができないと通らないとか、男の人でも皆落ちるような試験をするわけです。受ける人達が非常に元気をなくして、今やもう受けなくなっています。私が転換試験を受けた時には大阪は40代の女性が受けました。東京は30代前後の大卒の、いわゆるエリートの人たちが受けました。

私たちがなぜ試験を受けたかといいますと、コース別人事制度そのものはまやかashiで、反対ですが、それまで男と女の差だと言われていたものが、今度は仕事の差だといわれたわけです。そうしたら自分たちが20年、25年やってきて、そしてベテランになってきたら課長がやっている仕事をする人も何人かいます。だから男と女の差と言われた時にはちょっとぐらい仕方がないと思いましたが、仕事の差といわれた時には「なに言ってるの」という怒りがありました。

ですから大阪の場合はどちらかといいますと、40代の、仕事に自信を持っている人たちが受けました。それで結果的には大阪では1名しか通らなくて、後の人たちは落ちてしまいました。落ちた人たちも、なぜ落ちたかということとはわかりません。東京はその時、5人ぐらい通ったと思います。その後もどんどん落ちますから、みんな元気をなくして、受けなくなってしまいました。

そういう中で、格差がどんどん広がっていき、職種の差だということが何回も繰り返されていき、私たちも婦人部で頑張って、男女差別をなくして欲しいと言って頑張っていますが、組合にいくら言っても法律で決まってしまうからだめで、どこにそれを言ったらいいか、という壁があります。みんな男も女も一緒という

気持ちにはありますが、本当に一緒かといったら、ちょっとたじろぐところがあったりしています。

労基法第4条でいっている、同じ仕事をしているならば、同じ賃金を払えということで、8年とか10年かかって裁判しています。過去を通じて、裁判して勝った例が7件の中で5件しかない。みんな一緒の仕事をしているではないか、といっても立証責任は皆こちら側にありますし、時間がかかる、お金もかかる、それをすぐできるとは思いません。なかなか勇気もありませんし、できないということをそしることもできません。

コンパラブル・ワースについて

男の人も女の人も同じ仕事だと思いきれない部分もあります。その中で今世界的な流れになってきている、アメリカとかイギリスでいわれている「同一価値労働同一賃金」、コンパラブル・ワース [Comparable Worth, 以下C・W。異種の労働であっても、同一水準の技能・知識・経験を必要とする労働を同程度に評価するという考え方] のことを日本で取り入れられるのかどうか。今の労基法第4条では、まったく同一の仕事であれば救われます。だけどホワイトカラーの仕事というのは重なりあったり、似通っていたり、ちょっと違うということがありますので、厳密に同一労働ということではなく、それにプラスアルファして広く規定するような考え方があったら、もっと救われるのではないかと思います。そのコンパラブル・ワースというのいろいろな意見が出ていて、今ちょうど端境期で、どう考えていいかわからないですけど、とにかくこの広がっていく男女賃金格差がどうすれば縮まってゆかかということに頭を悩ましています。

私たちは宣伝しかできていないグループです。それで宮地先生に「先生、宣伝ばかりでいいんでしょうか」と聞きました。先生は、宣伝もしないよりはした方がいいですが、第4条で裁判するようなことも考えなければならぬだろ

う、ということも言っておられました。しかし、私たちはなかなか腹も決まりません。今度はある大手の証券会社の女性たちが、男女差別は正の裁判するという準備を進めています。そこは組合がしっかりしていまして、お金もためて、データもきちんと集めて出陣されます。勝って欲しいし、勝つと思いますが、それぐらい準備できているところを見ますと、私たちとはずいぶん違うなあと思いました。

私は同一価値労働というのは、同じような仕事をしているという方が分かりやすいと思って、勝手にそういう解釈をしていましたが、今経済学的にもめています。そういう言葉だけでもめでないで、男女差別をなくすためにどうすればいいのか全力をあげてほしいものです。日本でC・Wを取り入れるためには、均等法がもっと募集採用の時から罰則付きで、きちんと整備されることが必要です。本当の意味では均等法がきちんと整備されて、仕事も平等に与えられる、コース別人事制度は間接差別ということでやめる。さらに労基法で長時間労働をきちんと規制する。そういう規制がしっかりとあったうえで、同一労働をもう少しふくらました形の同一価値労働やA・Aとかが入ってきたらいいと思います。

あまり日本ではこれまでA・AやC・Wという新しい考え方は意識されてきませんでした。アメリカもイギリスもまだ10年ぐらいの運動ですし、アメリカでも公務員と労働組合が強いところでしか成功してません。民間はまだまだとの事です。イギリスでもECが言ったからなっているわけです。日本の場合にはアメリカのように職務がはっきりしていませんので、そういうことを言ったら逆に資本の論理になってしまうのではないかとかいうことで、非常に混乱しています。日本では職務がはっきりしていませんから、本当の職務給はありません。今あるのは職能給や資格給で、勝手に上司が個人に対して恣意的に査定しているだけですが、私たちはそういう職能給に日夜痛めつけられていますから、「C・Wは職能給だ」と言われたら、「えーっ、それはいやだ」というのがあります。そう思っていましたら本当はそうではありませんで、違



う概念ということで、もっと勉強しなければと思っています。今の日本の法律は同一労働しか救われませんから、同一の仕事だけではなく、異種の仕事でも救われるようなものがが必要です。現実とはたとえ同一の場合でも何十年かかって5件か6件しか救われていないわけです。

厳しい不況の影響

——不況の影響は？

越堂 もろにあります。1番影響を受けているのは中間管理職の男性です。自己退職で去年の3月にたくさんやめました。自己退職でやめるのはこれまで女性ばかりでした。「会社の利益のためには君が消えることが1番だ」といわれてやめた人もいます。

商社マンは一般的にエリート意識が強く、閑職に追いやられたら、プライドが許しません。去年の3月末に何十人もの人たちがやめて、私が入社3年目の男性に「こんなにたくさんやめたよ」といったら、「それは彼らに能力がないからですよ」と自分はそういうこととは関係ないと思っています。「あなたも同じ運命をたどるよ」といいましたが、彼らはやめた人の能力の問題で、自分たちは全然違うと思っているわけです。女性たちはこれまで嫌がらせなどで挫

折を経験していますが、彼らにとっては40代で肩をたたかれて、「第2の人生はどうかね」といわれたのが、初めての挫折ではないでしょうか。その挫折のところで一緒に手をつなぎたいのですが、ポッキリやめてしまいますからできません。

次に大きな影響を受けているのはマンパワーという、人材派遣会社から来ている人がほとんどやめさせられました。商社の場合にはパートの人はいません。みんな同じように5時半まで働いて、事務職の人と同じ仕事をしています。普通でしたら雇用期間を延長するその人達を去年3月末で8割ぐらい切りました。

女性はどうかとみますと、採用はやはり絞ったと思います。若い女性はまだちやほやされているところがありますが、中高年の女性が直撃を受けました。その中でも特に独身の中高年の人です。彼女たちは男性と同じで、これまであまり挫折がなかった人たちです。ある会社では中高年の女性をやめさせようと思ったら、とにかくたくさん仕事を与えることだと、それでギブアップさせてやめさせることだといっています。そういう見えすいたこともやったりしています。プライドが傷つけられて、ちょっと課長とけんかして、「やめます」と言ってしまったりして、でも正式に書類を書いたわけではありませんから、またみんなに励まされて撤回しま

したが、ついそういうことを言うてしまうような状況が出てきたりしています。

また35才以上の中高年女性を配転したりもします。男性はキャリア・ディベロップ・プログラムといって、課長代理になる35,6才までに海外に行くとか、支店が変わるとかで、2回ぐらい変わらなければいけない配転の制度があります。あくまで彼らは課長へ進むためのステップです。ところが女性の場合はローテーション等は組んでありません。やめてもらっていいわけですから。ローテーションを組んでないのに突然35才ぐらいで配転します。そうしますと、どのようなことが起きるかといいますと、今までの所ではベテランでも、繊維とか食料とか鉄とか商社にはいろいろありますから、違う場所に行けば、全然違う商品を扱うわけですし、国内と輸出・輸入ではまた全然違います。ですから国内にいた人が突然、輸出にいったら全然わかりません。そうすると「あの人はできるできるといわれていたのに、なんだ全然出来ないじゃないか」とか、「できないからいつも残業している」とかいう悪口がささやかれたりします。そういう配転に耐えられなくて、やめていく人がいます。会社の思惑に入ってしまったっているわけです。ですから、今のところ男性の配転と女性の配転は意味が全然違います。

社会的反響のひろがり

——社会的反響は？

パンフレットを作って社会的反響はものすごくあり、マスコミにも何回かとりあげてもらいました。華やかな商社、世界的な商社と思われているのに、やはり賃金格差があり、実はそんなに封建的なのか、という驚きがあったりします。松田道雄さんが『私は女にしか期待しない』（岩波新書）という本に2ページにわたって書いてくださり、連絡先まで書いてくれました。それで「松田さんの岩波新書見ましたけど」といって、ずっとパンフレットの注文が続いています。自分たちも均等法以降、どうにかしたかつ

た、そういうことを学びたいとか、自分たちの運動はどうしたらいいとか、そういう手紙もついて申し込みがたくさん来ています。国内的にはそういう反響がずいぶんとありました。英文パンフレットの方は、海外については国連に持っていきましたし、関西外国語大学が教科書用に使いたいということで、2年間にわたって100冊ずつ買ってくれました。ネイティブが訳していますし、日本の女性のリアルなことを載せているものはまったくないそうです。それは本でもありませんが、パンフレットでも少ないそうです。『読売新聞』の記者にも言われましたが、自分たちが記事を追いかけている時に、自分の名前を出してくれる民間の人はほとんどいないと、名前を出してくれると、それだけ記事に信憑性がありますから、ありがたいということです。私たちにしてみれば、裁判はできませんし、とりあえず世論に訴えるという段階ですから。

ニューヨーク大学のゲルブ先生が日本の均等法をずっと勉強していて、その方と3回ほど会いましたが、英文パンフレットも読まれていて、「今までこんな運動をされてきましたが、今後どんな運動をされるつもりですか」と聞かれました。「これが精一杯で、これ以上何もできません」と答えました。「それでは西暦3000年になっても、男女差別はなくなる」といわれまして、「3つやることがある」とアドバイスがありました。1つは婦人少年室に訴えること。「それはもうとっくにやっています。それは全然力にならない」と言いました。次は労働組合に訴えることだと。「何度も言ったと、けれどもエイリアンとしゃべっているようなものだ」と。3つ目は裁判することだと。「それはとても難しい」、というような話をしていました。

婦人少年室、労働組合への訴え

けれどもそれがやはり引っかかっていて、彼女の言うとおりでと思い、それから半年かけて、弁護士さんに手伝ってもらって、それぞれの職

場の就業規則を再チェックして、所帯主だったら所帯主のこと、家族手当だったら家族手当のこと、何でもいからそれぞれの企業であったことを指摘して、春闘の前のプレ春闘に組合に要求を出して、その要求の回答がだめだったら婦人少年室に持っていこうということでやりました。

N社は所帯主の問題で住宅手当がほとんど男子しかもらえませんか、組合の委員長におかしいではないかと、どれぐらい高かったら、所帯主になるのか、所帯主規定もはずせと、いうことを文書で出しました。その結果、所帯主規定は1家庭1救済というのを持ち出して崩すことはできませんでしたが、夫婦で1円でも高かったら所帯主として認めるという回答がありました。大阪で2名のミセスが、所帯主になって月5万円ぐらいあがりました。そういうことが東京にも広がって、東京でも7、8人ぐらい支給された人がいました。とりあえずそれだけ成果がありました。

またT社では、それまでは出産休暇でも100%夏手当、冬手当が出ていたのに、数年前から出なくなりました。しかも前後8週間休んだら欠勤扱いになり、逆に引かれるみたいな形になっ

て、出産をすると年間40万円ぐらいマイナスになります。ところが傷病休暇の場合は100%保障があります。その年に2人出産がありまして、弁護士さんのアドバイスで、本当は不本意ですが傷病休暇の申請をしました。私たちには抵抗がありました。出産はけがではありませんから、猛烈に反対しました。ところが弁護士さんは本人救済が先で、後はどうするかまた別だと。やはり私たちにはない、弁護士の発想です。労働組合と交渉して、傷病休暇でなく、出産休暇でお金が出ました。そういう手段を使ったことが功を奏しました。

C社では、20年勤続で旅行のクーポン券をくれることになっていました。その時に、同じ永年勤続なのに、所帯主の男の人は10万円、所帯主でない女の人は5万円とクーポン券に差がついていました。これはおかしいということで組合に言いましたが、なかなか取り扱ってくれませんでした。

S社では、結婚差別は均等法第11条に触れませんが、結婚したらすぐにやめろという嫌がらせが始まります。プレ春闘で組合で解決しなかった案件について、6月に商社に働く女性の会として要望書を持って、婦人少年室に行きました。婦人少年室長は結婚差別については、当事者の人が来ていないから取り上げられないと言いました。当事者の20才や25才の人が上司から、「僕個人の考えだが、結婚するならやめたらどうかね」と言われたときに、婦人少年室に行ったらいいなどということを知っているわけがない、あるいはもし知っていても、当事者が言うのはたいへんな勇気が必要で、なかなか言えない、だから先輩が来ているのだと言いました。私たちはビラを作って訴えました。これ(表6)を見ると、S社だけミセスの数がものすごく少ない。これは嫌がらせがあるからこれだけしか残っていないわけです。S社に「これは御社のことかもしれない」ということを言って下さいと、言い方まで言いましたが、「いや、またいつか言います」と婦人少年室長は逃げるわけですから。

次にクーポン券のことについて言うと、「永

表6 ミセスの人数(大阪)

(1988年4月現在)

	女子人員	ミセス
三菱商事	420	45
三井物産	500	56
ニチメン	280	62
蝶理	200	20
丸紅	400	50
伊藤忠	412	45
日商岩井	330	40
住友商事	284	4
トーマン	200	18
長瀬産業	180	12
兼松江商	200	13

(『商社の女性は今 PARTII』16ページ)

年勤続のクーポン券は均等法の福利厚生に入るかどうかかわからない」と、それどころか「永年勤続でクーポン券をもらえるだけでも得ではないですか」と言うわけです。その時に新聞社の人に来てもらっていましたので、すぐ『朝日新聞』がその結婚差別のことにクーポン券のことを大きく載せてくれました。そうしましたらクーポン券のことはC社の幹部が新聞を見て、すぐに対処しました。そういう効果もありました。とにかくニューヨーク大学の先生がいったように、組合にもいって、婦人少年室にもいって一定の改善がありました。後は裁判ですが、これはちょっとどうなるかわかりません。

婦人少年室は各都道府県にあって、均等法のことについて判断するところですが、均等法違反ということでみんなが持っていくと、それを選択して、会社と調停するかどうかを決めます。調停すると決めて会社を持っていっても、それで会社がノーといったら、それで終わりです。そうしますと婦人少年室という1つの門があって、もう1つ門があるわけです。昨年、日本生命と住友生命の女性たちが持っていっていった場合には、婦人少年室でノー、調停不開始といわれました。

均等法ネットワーク

——今はまったく各分野の人々が別々に運動をしているという感じですか？

越堂 そうです。私たちのグループは、草の根もいいところです。会費もなく、パンフレットを売ったお金でやっています。大阪の場合は民主法律協会が中心になって、弁護士や学者、それから組合が手をつなぎ、年に1回勉強会をしていますので、勉強のために参加させてもらっています。

女性の問題については、1990年以来、年3～4回均等法ネットワーク講座というのがあります。学習と運動の交流をやっていて、私たちはそこで元気づられています。大阪にはそういうのがあります。私たち商社だけがとりあえず10

月に東京、名古屋、大阪で一緒にして頑張ろうというということで、元気づきました。東京は東京で元気で頑張っていますし、大阪もまた若い人達を加えて、他社の人達が増えました。今度S社の女性が、新聞を見て来てくれるようになり、今コース別人事制度が入ってきているがどうしたらいいとか、いう初歩的なことをまた先輩が教えている形で毎月例会をやっています。

経済学、経済学者への期待

——賃金差別の問題は経済学との関係もあると思いますが、経済学、経済学者に対する期待は？
越堂 それはものすごく期待しています。私たちは現場で悩んでいますから、それを分かりやすく理論化してほしいです。今でしたら特に、同一労働と同一価値労働の問題について経済学者はどう見るかというの、整理してくださるとずいぶんと助かります。経済学者の立場からの話を聞いた時に、具体的に目に見える仕事と、抽象的に見た場合の仕事という2つの見方があるとかいうことを聞きました。そこから見て同一価値労働はどうなのかという問題を解明してほしい。

普段は資格給とか、職能給に大変な攻撃を受けていますから、それが能力給だとかいわれたらものすごく拒否反応を示します。ですが、今の状況の中で同じ仕事の人しか救われないとしたら、もう1つ弱いということを感じています。そういうことを含めて私たち労働者が均等法という無茶苦茶悪い法律、しかも救われる道は裁判しかない、組合は職種の差ということで取り上げない中で一体何ができるのかと。そうしたら経済学者の中で少なくともそういった、今言われている同一価値労働同一賃金の問題とか、A・Aの問題とかをもっとすっきりと出してほしいと思います。今度民主法律協会の本に本田先生と宮地先生、学者と弁護士の立場で同一価値労働について書かれます。今度は経済学者の立場で誰かに書いてほしいです。ちょうど今日本がどうしなければいけないかと考える時に

来ているわけですから。

今後の運動の展望

——若い女性の考え方はどうでしょうか？

越堂 若い女性は賃金に関してはなかなか目覚めません。縁故採用がほとんどですし、充足率が80～90%ありますし、自分が結婚してやめると思っています。ですから目覚めるといって、どうしても30才ぐらいです。もちろん大卒で非常に能力があって、「なぜよ」といって目覚める可能性がある人もいますから、その人たちを集めなければいけません、何しろ縁故という土壌がありますから難しい。東京でしたら公募があるのでもう少し矛盾を持った人達もいると思います。東京の女性で公募入社の人ですが、田舎から出て来ていて自分で生活していますから、生活の問題と、大学を出てきたのに事務職だということでもすごい矛盾を抱えていました。しっかりした人でした。ずっとつき合っていたら、大分変わってくると思いますが、縁故がほとんど大阪にはそのような人はなかなか見つかりません。それよりも今の人がどのくらい長く働き続けてくれるかな、というのが心配です。

——今後はどのように運動を進めていかれるのでしょうか？

越堂 実態調査を続け、発表していかなければなりません。先程言いました全体のネットワークを、私たち働いている者が粘着剤になってやっていかなければと思います。

だから学者の人は理論化してほしいし、弁護士さんには裁判がもっとやりやすいようにして

ほしいし、労働組合は労働組合を強くしていくなかで地域ネットワークを作ってほしい。私は大阪の段階でメーカーとか証券とか、同じホワイトカラーだけでも手をつないで、民間のネットワークを作ろうと努力しています。そして大阪には均等法ネットワーク講座がありますから、そこに結集していこうと考えています。それと理論化です。それは実践しながらやるものだと思いますが。

また、できることはとにかくやっていこうということで、コース別はもちろんよくありませんが、それでも現在は存在しているので、転換制度をきちんとしなさいとか、試験の結果をフィードバックしなさい、ということも言わなければなりません。

今年秋ぐらいに世界のC・Wの動きはどうなっているか、民間ではどうなのか、どんなやり方をしているのか、また日本で実現できるのかどうか、そういうことについて調査に行こうと思って、弁護士さんや新聞記者に声をかけています。

「商社に働く女性の会」としては、交流を深め働き続けるためのノウハウや、真の男女平等を実現するための学習や実践を、ギブアップすることなくがんばりたいと思います。

——どうも長時間ありがとうございました。

*「商社に働く女性の会」の連絡先は下記の通りです。

〒530 大阪市北区天満4-19 北ビル2号
館301号 石田法子法律事務所内

電話 06-365-1755

また、パンフレット『元気の素届けます』（1993年8月）は頒価500円、送料270円。お問い合わせは連絡先まで。

特集「日米における労働時間短縮の障害」によせて

本研究所25周年記念事業の一環として、『働きすぎのアメリカ人』の著者J・ショアー氏を招いて開催された国際シンポジウムが好評を博したのは昨夏（93年7月）のことである。ここに掲載するのはその記録である。本来であれば、2号ばかり前の本誌で読者にお届けすべきであるが、このように遅れてしまったのはただひとえに編集上の都合による。なにはともあれ一言、シンポ参加者をはじめとして所員・読者の方々にお詫び申し上げておきたい。

ショアー氏は限られた時間の中で要領よく、また鋭く、現代アメリカ社会の長時間労働と「働きすぎ」の実態を紹介し、その歴史的背景や社会制度的・文化的要因にさかのぼりながら、「脱働きすぎ」の方策に問題提起をおこなった。アメリカ社会が過去約20年間を通じて労働時間短縮の歴史を逆転させ、労働時間を延長させてきた流れは、彼女の著書によって初めてその全体が明らかにされたと言ってよい。ショアー氏はこの実態分析のうえにたって、著書でも提起されているいくつかの重要な理論課題にしばって報告をおこなっている。

その1つは、企業における労働時間と家庭内の家事労働時間の相互関係、およびそれと不可分の性別役割分担、家族問題の論点である。企業内労働時間と家事労働時間の総労働時間をどのように評価するかは現代経済学の理論問題の1つであり、討論者の中川スミ氏もこの点をとりあげている。

ショアー氏は第2にアメリカで労働時間の延

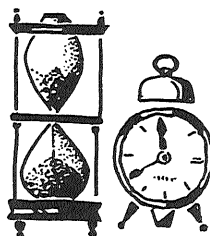
長が進行しはじめた背景と根拠を労資双方の社会的・制度的要因から分析している。たとえば、いわゆるフォーディズム型の労資関係が職務・時間統制の権限における企業の優位を導いたこと、ヨーロッパ型福祉国家とは異なる企業福祉制度が企業の付加給付削減の誘引を絶えずつくりだしてきたこと、日本でも問題になりはじめた年俸制職員の労働時間規制が欠落していることなどが、その数例である。

第3は長時間労働とコンシューマリズム（消費主義）の相互関係である。ショアー氏は“cycle of work and spend”という命名で現代アメリカの「過剰労働と浪費の循環」をとりあげ、働きすぎの問題がアメリカ社会の消費・生活構造の問題性と不可分の関係にあることを力説した。

第4は長時間労働の是正に対する方策に関する問題提起である。討論者の若森氏の提起にもあるように、「雇用レント」論がその解決策の1つの理論的指針とされた。

シンポジウムにおける重要な問題提起はその他にあるが、それらをここで1つ1つとりだすのは読者へのイントロダクションの役割をはるかに越えてしまう。読者には、ショアー報告そのものと討論者との真摯な応答にじっくり耳を傾けていただきたいと思う。シンポの記録で分からない点や興味をそそられる点に出会ったときには、ぜひ『働きすぎのアメリカ人』（森岡孝二他訳、窓社、1993年）にあたっていただきたいと思う。

（二宮 厚美）



資本主義と労働時間



Juliet B. SCHOR

ジュリエット・ショア

以下は93年7月17日に基礎研・経済理論学会関西部会共催で行われた、国際シンポジウム「資本主義と働きすぎ社会—日米における労働時間短縮の障害をめぐって—」の記録です。このシンポジウムでは、まずJ・ショア氏が「資本主義と労働時間」と題して、アメリカでの労働時間増大の実態について、またそれを引き起こした経営者側の要因、および労働者側の要因について報告しました。それに対して日米間における働きすぎを相互に促進している関係・性別役割分業の相違、SSAアプローチとの関連などをめぐって、活発に討論が行われました（以下、文書はすべて編集局）。

本日お集まり頂いた基礎経済科学研究所・経済理論学会の会員のみなさんに厚く御礼申し上げます。私は、拙著で展開した、現代の会社主義的社会とでも言うべき状況をいかにして克服して前に進んで行くか、という課題に深く関心を持っており、この問題についてみなさんと一緒に考えあえることを光栄に思っている。この状況というのは、私の国アメリカ合衆国においても、そしてみなさん方の日本においても共通した問題である。

今日、進歩的な考え方を持つ経済理論が著しい後退を見せ、逆に保守的な経済思想が台頭してきている。これは、50年ないし60年前の状況とはきわめて対照的であり、当時は進歩的な経済理論が優勢だった。したがって、拙著、あるいはその他のそれに関連した論議を通じて、新たな転換をここで実現したいと考えている。

I. 現代アメリカ合衆国の労働時間

(1) あらゆる種類の労働者の労働時間の増大

まず最初に、現在のアメリカ合衆国における労働時間およびそれに関連する状況についてお話ししたい。これはまさに、拙著のテーマであり、この点に関してはこの日本とかなりの共通点もあるかと思う。私がこの本を書くにあたって、アメリカにおける労働時間の趨勢を過去およそ20年間にわたり調査し、1970年代と80年代の比較をおこなった。その結果、この20年間に、系統的にかなりの程度で労働時間が増加しているという事実が確認された。とくに、80年代においては著しいものとなっている。それによれば、平均的なアメリカ人労働者はこの間に1年間あたりで約160時間の労働時間の増加をこうむっている。これは、1週40時間でみるとほぼ1カ

月分の労働時間にあたる。つまり、この間に、平均的なアメリカ人労働者は1か月分よけいに働かされるようになったのが現状である。

この労働時間の増大という現象は、アメリカの労働人口の全般にわたってみられた現象であり、ほぼあらゆる種類の労働者がこの現象によって影響を受けている。たとえば、性別でも男女を問わずこの労働時間の増大をこうむっている。この中で、女性の労働者の労働時間が増大したということは、以前からもいろいろと指摘されていて、これについてはかなりの理解があったが、男性労働者にもこの現象がみられるということは、私の調査以前には十分に理解をされていなかったように思われる。また労働時間の増加は業種あるいは職種を問わず起こっている。年齢層でみても、あらゆる年齢層で生じている。また、所得階層別で見ても、一般に言われているように、管理職の間だけの現象ではなく、所得階層で中・低の層でも、やはり労働時間の増大の現象はみられる。

(2) 労働時間の増大が引き起こす社会問題

アメリカにおける労働時間の増大という現象は、危険な社会問題の増大を引き起こしている。これは、直接には、既婚女性、のちには子どもを持つ女性のいずれもが、多く働きに出て、かつ長時間労働であることに起因している。今日では子どもを持っている女性の60%が何らかの仕事を家庭外でしているということが明らかになっている。そしてその女性達の大半は、フルタイムの仕事に従事して、週40時間を越える労働をおこなっている。これらのことにより、アメリカの家庭では、母親がかなり長時間働き、同時に父親はもっと長い時間働いているという状況が生まれている。そうすると、以前は外に働きに出ない専業主婦が行っていた家事労働を、誰がやるかという問題が出てくる。父母ともにあまり家庭で時間を取ることができないという状況の下で、家庭・家族の危機という現象が起きている。

家事の時間がないということだけでなく、より重要なこととして、広い意味での育児をする

時間が両親ともあまりないという状況が生まれている。このことは特に、貧困層の子どもたちには大変大きな問題となっている。というのは、お金の問題で託児所に預ける、保育を十分受けるということが困難なために、本来大人の指導や保護が必要な子どもたちが放置されているという現象がおきているからである。

アメリカにおいては、日本のような過労死現象が一般的にみられるというところまではまだきていない。たしかに、アメリカの労働時間を日本のそれと比べるとまだ低い水準にある。しかしながら、日本で見られているような長い労働時間に起因する様々な健康障害は、かなり見られるようになってきている。これは一つには、いわゆる第1シフトといわれる職場での仕事を終えて、第2シフトといわれる家事労働に従事する、この両者を両立させなければいけないということが主に女性の間に生じてきているからである。この両立に起因するストレス以外にも、長時間労働それ自体が引き起こすストレスが大きな問題になっており、現在ではアメリカの労働者たちの中から、ストレスを訴える声、ストレスに関連した疾病に悩む声が非常に増えている。

同時に、長時間労働の問題と並行して問題となってきたのが失業の問題である。これは長時間労働と裏腹の関係にある問題で、構造的な失業として定着してきているのがアメリカの現状である。景気循環の頂点・景気拡大局面においても、失業している人口の割合が、1969年から89年の20年間の間に2倍化している。現在アメリカは深刻な景気後退局面にあるが、この局面以前にすでに全労働人口の15%が失業しているか、あるいはフルタイムで働きたいという意思を持っているにもかかわらずパートタイム労働をせざるをえない状況におかれている。

(3) 予想されていなかった労働時間の増大

労働時間が全般的に増加するという事態は大方の予想にも反していたし、とりわけ労働問題や経済学の分野における専門家の予想にも全く反した現象である。以前にはアメリカの労働時

間というのは大幅に低下するであろうこと、そしておそらくは、週あたり労働時間が20時間になる、1日当たり労働時間が4時間になるということが大方信じられていた。そして新技術導入、技術革新によって人間の労働からの解放が実現されるのではないかという観念が広まり、労働時間の問題が現実にはどうなっているのかということにはあまり注意が払われてはいなかったのが実状である。私の知るところでは、1970年代にかすかに論議がされたが、それ以来十分な関心が払われてこなかった。したがって、拙著が出版されたときは非常に驚きの眼で見られたのであるが、この驚きというものは、労働者の間から表明されたというよりは、この分野における専門家の間から表明されたのである。

それでは、専門家の予想がなぜこれほどまでに間違ったのか。なぜ技術進歩が労働時間の減少をもたらさなかったのか。これを考えていくと、本日の問題である「資本主義社会における労働時間短縮に対する障害は何であるか」という問題に行き着く。

(4) フォードの実験の意義

この問題は、フォーディズムとも関連する。今日、日本の経済学者、とりわけ進歩的経済学者の間では、フォーディズムに関していろいろな議論があると聞いている。本日の私の話ではそれに立ち入ることはしないが、しかし1914年にヘンリー・フォード自身がどのようなことを行なったか、とりわけ彼が生産にともなう制度をいかに画期的なものとして導入したかについてだけ話したい。これがおそらくは現状認識のルーツになるのではないかと思うからである。

最も特徴的なことの1つは、「5ダラーデー」の導入である。1日当たりの賃金は以前は2ドルあたりが相場だったのを、一挙に5ドルまで上げるということをデトロイトの自動車労働者に示した。このことは当時の賃金制度、とりわけ自動車産業の生産構造にとって非常に画期的な大きな変化を意味した。一挙に導入したということ、それを行ったのが自動車産業の中でもフォード社1社であったということが大きなイ

ンパクトをもたらした。H・フォードはなぜ一挙に1日当たりの賃金を2ドルから5ドルに引き上げたのだろうか。「彼が愚かな経営者であったためなのだろうか」という疑問も出るが、私はそうは考えない。

当時、フォード社やその他の会社においてもそうだったと思うが、職場における労働規律の低下の問題、そして労働者の離職率の増大の問題に経営者は頭を悩ませていた。とくにこの離職率の問題は深刻で、フォード社の低賃金労働者は2、3カ月働くと、そこでの労働条件に不満を持って、さっさとやめて他の自動車会社にいてしまうということが起き、会社側が労働の作業のペースを決めるということも不可能な状況だった。このような状況の下で、H・フォードは大幅な賃上げを提示することで、賃金の上昇と引き換えに生産過程における支配権を会社側が取り戻す、そしてまた会社内の生活の範囲を越えて、労働者の生活全般に対する会社側のコントロールの確立を狙い、かつ実現した。

具体的にみていくと、この新しいシステムによって、何千人もの新たな応募者がフォード社の門を叩くという状況が生じた。このような志願者の増加によって、フォード社において、会社側が労働のペースをコントロールすることが可能になり、かつ、以前には抵抗の強かった新たな技術革新の導入も可能になった。

第2にこの新しいシステムの実現によって、1日当たりの労働時間の長さを、8時間から9時間に逆に引き延ばすということが行われた。

第3に、労働規律の向上、個々の労働者の行う職務内容をより小さいものに分割し、単調な作業を繰り返して行う形に変更していった。

第4に、職場の範囲を越えて家庭地域社会における生活の面でも、様々な社会生活あるいは道義的な生活上の規範を会社側が示すことによって、会社が及ぼす支配の範囲を大幅に拡大した。これには多くの心理学者やソーシャルワーカーなども動員された。

第5に、以上要するにこの5ダラーデーによって、フォード社は労働者に対して新しい1つの取引を行ったのである。それは、より多く賃金

を提供することと引き換えに、労働者の側は以前持っていた自分の自由にできる時間を失う、それからまた労働過程、さらには社会生活全般に対する自らのコントロールを失うか、減ずることになる。さらに、疎外をもたらすような、労働過程における抵抗能力の喪失というようなことが、新しい取引の下で行われたのである。

II. 労働時間短縮への障害： 経営者側の要因

(1) 長期雇用による付加給付削減への誘因

経営者は労働時間の短縮に対して抵抗するということは皆さん方も同感するだろう。これは、一般的に資本主義社会において経営者が取ってきた態度である。この問題をめぐっては経営者と労働者との間で対照的な対応がみられる。今日の状況のもとで特に経営者側が労働時間の削減に反対しているのには、いくつかの構造的要因や理由がある。

第1に、H・フォードが1910年代に確立したシステムは、長期的な雇用関係の確立をアメリカでもたらした。これは日本では終身雇用制度として知られているが、これとかなり似たような状況がアメリカでも、つい最近までは一般的にみられた。もちろん労働者が比較的若い時期においてよく仕事を変える、会社を変えるということはあるが、男子労働者の場合には一定の年齢以降は、特定の会社で長期間働くという現象が見られていた。

こうして労働者がある会社で長期間働き続けるということになると、1人当たりに支払われる賃金その他の給付というものが、会社にとっては高い固定費として意識されるようになる。とりわけ、賃金以外の様々の付加給付が重みを持ってくる。その中には例えば、健康保険料、年金拠出金、有給休暇そしてその他の給付が含まれている。この付加給付の計算というのは、ある1人の労働者がどれくらい長時間働いたかということには影響を受けないで、あくまで何人正規の常用雇用者がいるかということで計算

される。会社にとっては、フルタイム雇用の人員を増やせばただちに付加給付の負担が増えることを意味する。したがって、この付加給付の増大を回避しながらいかに全体的な労働時間を伸ばすかということを考えると、人員を増やさずに今いる人員を長く使い、労働時間を増大させるという選択に導かれる。現在のアメリカにおける状況を見ていくと、経営者が人員削減をするとともに、残った労働者の労働時間を増大させるという措置を取ることについて非常に強い誘因がある。これは何よりも先ほど述べた付加給付の企業負担の問題が要因となっている。

日本の場合にもこれに似たような状況があるだろうと思う。比較的少数の労働者に対して、かなり手厚い付加給付を出すということに伴う問題が重視されねばならない。この点に関しては、日本とアメリカが共通の要素を持っているのに対し、ヨーロッパの場合にはかなり異なった状況がある。日米とヨーロッパの区別は、社会福祉の給付をどのような主体がどのような形で行うのかというやり方の違いに起因している。一方では、私的部門を通じて会社の経営者が社会福祉の給付を行うという方式があり、これを日本やアメリカでもかなり採用している。これに対してヨーロッパで一般的にみられるのは、政府部門が主たる負担を担うというやり方である。したがって、アメリカの経営者の場合には直接自らが付加給付の負担を行っているということから、これを増やすことにつながるような措置を非常に忌避する、あるいは対抗するが、ヨーロッパの場合には税金を通じて一般的に負担が行われているということがあるので（経営者も自らの所得税あるいは法人税を通じて間接的負担をしているということはあるが）直接的な負担はそれ程にないということから、労働時間の短縮に対する経営者側からの抵抗は弱いと言われている。

今日いわゆる福祉国家をめぐる議論があり、とくにヨーロッパにおける発達した公的福祉制度に対する攻撃がかけられている。この問題はわれわれの今日直面している労働時間の短縮の問題と非常に深い関わりをもっている。アメリ

カ流の、私的部門によって社会福祉が行われるという制度の下では、労働時間を増大させようとする誘因が極めて高くなる。ヨーロッパの場合では、労働時間はアメリカと比べて短く、労働時間の短縮に大きな成果を上げてきている。これはただ単に労働組合がこの問題について非常に活発に活動してきている成果であるというだけではなく、経営者のサイドでも労働時間の短縮に対する抵抗観がアメリカより少ないということが一因になっていると見られる。

これと関連して、やはり重視しなければならないのは、パートタイム労働あるいは派遣労働の問題である。週当たりの労働時間が比較的小さいパート労働が増えてきているということだけではなく、直接働いている派遣先の会社と正式な関係を持たない派遣労働者の就業もかなり増えてきている。これらの人々は付加給付を全く受けることはないという状況の下で働くことを余儀なくされている。付加給付を受けたいのであれば、きわめて長時間働かざるをえない。短時間、短期間働きたいのであれば、付加給付なしで我慢しなければならない。こういうまことに不幸なトレードオフの関係が現在存在している。このような状況の下で、条件的になかなか長時間働けない人、とくに女性の場合にはパートタイム労働に従事せざるをえない。そして、フルタイムで働くという場合にはきわめて長い時間仕事に従事しなければならないという、労働者にとっては大変過酷な状況が存在している。

(2) 年俸制の給与支払

第2の点に移りたい。それは、いわゆる時間給ではなくて月給制あるいは年俸制で給与を受け取っている労働者の問題に関わっている。現在アメリカでは、自営業の人は別とすると、雇用者層の中で40%が月給制・年俸制で賃金を受け取っている。これは比率としては非常に高い数値である。さて、マルクスは『資本論』の中で企業家側が労働日を延長する様々な方法について論じているが、当時の労働者の受け取る賃金の計算の基準は日給・週給・月単位で支払われていて、時間給というのは一般的ではなかつ

た。したがってそのもとで資本家側が労働日の延長その他を策するたびに、労働者側はそれらに抵抗して時間単位で自らの賃金を計算させる、労働時間が増えた場合にはそれに応じて賃金を支払わせる制度を勝ち取ったわけである。

ただ、こうした時間給の制度というのは、歴史的にみるとかなり新しい制度である。H・フォードが1914年に新しい5ダラーデイを導入した際には、まだ基本的には日給制であり、時間給の制度は一般的ではなかった。その後、アメリカの会社内においてもホワイトカラーが増大するという状況になり、時間給制度が後退させられていき、年俸制に移行していった。

年俸制の下では一般的に労働時間が長くなるという傾向が、私の調査でも見える。もちろん年俸制をとるホワイトカラー層の場合には一般的に所得が高いという問題があるが、その効果は別としても、一般的に時間給で働いている人たちよりも、年俸制の下で働いている人の方が、年間にすると200時間多く働いているという結果が見いだされる。これはまさに年俸制で給与を受け取る労働者にとっての労働時間短縮に対する障害であり、いくら残業してもその部分については支払われない、経営者サイドからするならばサービス残業をさせることが容易であるという要因がここでは働いている。アメリカでは時間給で賃金を受け取る労働者に対しては残業に対する様々な規制、政府による保護がなされているが、年俸を受け取る労働者に対してはこういった保護が与えられていない。したがって、私の著作の中では新たにアメリカでも年俸を受け取る労働者も政府による保護を受け取るべきだということを提唱している。

(3) 国際競争の激化

今日の景気後退のもとで国際競争が激化して、そしてアメリカをはじめ多くの国の事業の収益率が低下してきている状況の下では、経営者側は以前よりも増して労働時間の増大に意欲を示すようになってきている。個々の企業も労働時間が国際競争力を構成する要素であるという認識を持っている。これに対抗すべき労働組合の

側も、アメリカでは非常に弱体化して、今日では労働組合の組織率は12%という水準にまで低落している。日本でもやはり組織率が低落していると聞いている。こういう状況のもとでは、個々の労働者は経営者側からの圧力に対してきわめて弱い立場におかれざるを得ない。アメリカで労働時間の増大が問われる際には、しばしば日本の長時間労働の問題が説得材料として用いられる。このようなジレンマを解決するためには、今行われているような国際競争を単に継続するというのでは駄目で、何らかの形で国際的な労働者の保護を実現できるような国際的な取り決めを作ることが必要となる。

III. 労働時間短縮の障害： 労働者側のコンシューマリズム

次に労働者自身の側においてどのような障害があるのかをみていきたい。先ほど述べたように、H・フォードの5ダラーデイの制度のもとで労働者はお金と引き換えに自らの労働時間、生活時間に対するコントロールを喪失するという取引を行った。このことが、労働者自身の生活のあり方・意識のあり方にも非常に過大な影響を与えた。これは一面では長時間労働を受け入れたということであり、それと裏腹の関係であるコンシューマリズム（消費主義）を受け入れたということであることを指摘しておかねばならない。

コンシューマリズムという英語の言葉がそのまま日本語に入り込んでいるということを見ても、いかにアメリカその他の英語圏の国で生まれた現象が世界的にも影響を及ぼしているかということがうかがえる。ここでは、2つの例を紹介して、コンシューマリズムとはどのような意味を持ったかを明らかにしたい。

(1) 消費水準の上昇

アメリカにおける生産性の上昇と所得・消費の動向の関係を見よう。第2次大戦後から今日までの間に、生産性は2.5倍化している。これは日本の場合に比べてたいへんささやかな上

昇であるが、この生産性増加分をみると第2次大戦前については、生産性増加分のかなりの部分が労働時間の短縮に振り向けられている。その結果、1870年から1940年まででは、労働時間が週当たり70時間であったのが43ないし44時間まで減少している。

ところが第2次大戦後の状況を見ると、生産性の上昇の便益からくる恩恵のうち、労働時間短縮に向けられた部分というのはほとんどない。大半が生産の増加、そしてそれに伴う所得、それに伴う消費の増加に振り向けられている。そのことによって、戦後から今日までの期間にアメリカのほとんどすべての階層を通じて消費水準はきわめて大きな上昇をみせてきたが、労働時間短縮の問題は置き去りにされてしまった。

(2) 自発的な残業

1938年にアメリカ史上初めて週40時間制が制定された。これにより、経営者側はアメリカの法制度の下では、40時間を越える労働については50%の割増賃金を支払わなければならないということになった。この制度を労働組合側は強く支持している。本来この制度は割増率を高めることで、経営者が週40時間を越える労働を労働者に課すことをやめさせよう、そして同時に個々の労働者の労働時間の増加に歯止めをかけることによって、より多くの人々に雇用をもたらそうということを狙いとしていた。

しかしながら実際の効果はこれとはかなり異なるものだった。現実には労働者はより多く残業をして、それによってより多く賃金を得たいという志向をもった。その結果、実際の週当たりの労働時間は43時間ほどの水準で推移し、それともなつて失業の問題が年々深刻になってきた。そして今日では第2次大戦中の非常に特殊な時期を除くと、残業時間の水準は史上最高のところにまできている。

(3) 消費増大の代価

このことからみられるように、労働者の側でもやはり所得の増加とそれに伴う消費の増加の方を选好し、労働時間短縮という目標を放棄す

ることによって所得と消費の増加を実現する、そういう選択を実際にはしてきたということを指摘しておかねばならない。

もちろん以上のように述べたことからといって、これまでの長い間に各国の労働者が勝ち取ってきた様々の成果を軽視するわけではない。とりわけアメリカの場合には、この間、労働者階級自身も中産階級になることができるということを世界で初めて本格的に経験したということができようし、そのことの意義を決して無視するわけではない。しかし、このような労働者階級の地位向上には一定の代価・犠牲が伴ったということも事実であり、それがまさにこの場合には労働時間であった。

(4) 消費嗜好はなぜ定着したか

生産性の上昇が労働時間の短縮ではなく、常に所得の増加に振り向けられたという現象を、私は“Cycle of Work and Spend”（労働し、そしてそれをまた消費目的のために支出してしまうということの繰り返し）というふうに名付けた。これがなぜアメリカで定着したかということを考えて、単に労働者が自発的にそのような嗜好をしたという以前に、経営者がそのような行動様式をうながすような措置を取ってきたということが指摘できる。すなわち、経営者サイドは労働者に対して長時間労働という単一の選択枝しか与えなかった。そしてそれが成果を見いだした場合に、その成果の分配に際して、労働時間を短縮するのではなくて所得・賃金・給与等を増やすという、これまた1つの大きな道しか与えなかったということが指摘できる。

アメリカではご承知のように、貯蓄率が非常に低く、より多くの賃金を受け取った労働者はその大半を支出してしまう。このような行動様式がひとたび精神構造として定着していくと、Work and Spendという行動に順応していく。そしてそれにもなって年々生活水準・消費水準が増大していくことが、ごく当たり前のこととして受け入れるようになっていく。

IV. 消費様式の問題点

(1) 奢侈品の必需品への転化

これに関連して2つのことを指摘したい。いわば当初は非常に豪華な奢侈品であると受け入れられているものが、ある時をすぎると生活必需品と認識されるようになる。こういうプロセスがアメリカでは非常に典型的にみられた。消費水準が毎年高まっていくことの結果として人々の意識の中でもこれだけは必需品であると考ええる財の種類・範囲というものが年々増えていく。そして当然それにもなって必要最低水準と考える水準自体が上がっていった。私が行った1975年から92年までの意識調査でも、やはり75年の段階では豪華な奢侈品であると考えられていたものの多くが、92年の時点では既に生活必需品であると認識されていた事例が多数ある。

(2) 隣人への追従的消費

これと並んで、やはり人々が個々の財の持っている個有価値のゆえに、それを取得し消費するというのではなくて、財の持っている一種の社会的な価値のゆえに財の取得と消費を行う現象がみられるということも指摘しなければならない。アメリカ人が言う、Keep up with the Joneses、「お隣さんの様子を見て、せめてお隣さん並に、できれば人よりは一步上をゆきたい」という欲望を満たすための行為である。このことをアメリカ人は延々、戦後の40年間あまりやってきたわけだが、しかしそのようなことから真の満足というものを得ることはできなかった。特にこのような現象が著しかった1980年代には、ステイタス・グッズ〔社会的地位を象徴する財〕とよばれる財の取得比率が著しく高まるという現象が生じた。またこのようなことを促進するために各会社は広告宣伝、マーケティングのために多大の労力を割いており、このようなことが大変根強い現象として定着してきている。しかしわれわれとしては、真の満足を得るために、そして労働時間の増大という悪

循環からのがれるために、この種の行動様式からは決別しなければならないのではないかと考える。

V. いくつかの提起

最後に私が最も必要と考えるいくつかの行動提起をして終わりたい。

1 つには、まず経営者が労働者に対して、現在提起されている長時間労働以外に、様々なオプションを、働き方与えるべきである。そのひとつの形態としては、私がジョブ・シェアリングと名付けた方式を提唱している。これは、1 人分の労働をたとえば2分の1にして、そして労働と賃金や付加給付などを2人で共有するというものである。

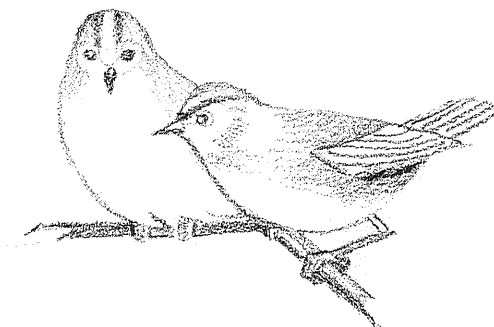
この他にもパートタイム労働者の地位を向上させ、彼らの受け取る付加給付の内容も向上させるというプログラムがあげられる。そしてまた、現在は労働者に対してほぼ強制的に課せられているような残業を、労働者が拒否することができるようなシステムを設ける必要があると思う。また先ほどのより多くのオプションとの

関連で言えば、労働者が希望に応じて、賃金の若干の低下と引き換えに労働時間の短縮、自由時間の増大をはかれるシステムを考案する必要がある。

また具体的には、週当たりの労働時間の若干の削減、たとえば40時間を35ないし36時間に減らし、そこから期待できる生産性の向上を実現することによって賃金のカットはいっさい行わない、現行賃金水準の下で週当たり労働時間の一定の削減を図るという方式も検討している。

以上要するに、われわれとしては現在あるものとは別の異なった社会のビジョンを大きく膨らませ、それを構想する必要がある。それによってわれわれの労働あるいは生活時間に対する自らのコントロールを拡張していくということ、また家族の生活時間をより重視していくということ、また消費の野放しの追求というものを否定することによって環境保護の面でもより好ましい状況を作ることが必要である。それらを通じて、労働を通じた真の満足が得られる、そういう社会の実現を求めたい。消費の経済基準も今日強調されている私的な消費一辺倒でなく、より公的な側面での消費をもっと重視する必要があるだろう。

（じゅりえっと・しょあー ハーバード大学）



『働きすぎのアメリカ人』翻訳の経過

川人 博

ちょうど1昨年、1991年の秋に、ショアーさんの方から私どもの「過労死110番」に手紙を頂きましたのがそもそのきっかけです。その中で、現在アメリカの労働時間についての本を書いているとあり、ついでには日本の過労死の問題を含めた労働実態についての資料を送ってもらいたい、こういう趣旨でした。翌1992年の初めに、『日本経済新聞』の洋書案内のコーナーでショアーさんの本の紹介が書かれていました。日経の特派員が現地で読んで送ってきたものだと思います。私も早速本を取り寄せまして、読ませて頂いた次第です。

第一印象はあたかも日本の状況を読んでいるような、そういう気分でした。例えばウォール街の話が出てくるのですが、これは兜町のことを書いているのではないだろうか。あるいは、弁護士の話が出てきます。これは日本の弁護士のことを書いているのではないのだろうか。実に日本とよく似た状況が書かれています。お手元に訳本がある方は、27ページを見ていただきたい。「午前8時に臨時会議を招集するといってきたかなかった。それから8時の定例会議になった。そのうちに午前7時の臨時会議があり、それがまた続いていった」とあります。

私は、改めてアメリカの状況を知るとともに、ぜひ日本でもこういう本を紹介できれば、と思い、昨年の4月頃に企画をスタートさせました。アメリカでは発売と同時に本が売れただけでなく、ショアーさんはTV番組で引っ張りだこになったこともあり、翻訳に関する競争は実は結構激しいものでした。出版社や研究者の労によって約1年後に翻訳が実現した次第です。

私自身が一番印象深かったのは、後半の章に出てくる、アメリカの経営者が日本の労働実態を例に出して、もっとアメリカは働かなければいけないということを繰り返し主張していると

いうところでした。実は全く逆のことが日本の経営者、例えば経団連でもいわれていて、アメリカの労働者やサラリーマンは日本人以上に働いているという反論が必ず出る。これはかなり日本の一般のサラリーマンの意識にもかなり入っていると思います。

アメリカと日本はいま、働きすぎをお互いが相互に促進しているという関係にあります。クリントン大統領が登場しましたが、残念ながら彼は日本との競争を強調していて、労働時間短縮については熱心でないようです。改めて、この本を学ぶ中で、正しい意味での日米の連帯、協力というものを理論的にも実践的にも作っていきたく思った次第です。最後に議論の中で考えていただきたい点をお話します。

先ほど、アメリカの年俸制労働者の話がありました。実は、日本でも年俸制導入について経営者の間で真剣に論議されています。サービス残業が問題になってきて、これを克服する方向で時間決めてない賃金システムとして提起されている背景があります。日米間で非常に微妙な一致を持っているのではないのでしょうか。

もう1つは残業代の割増率の問題です。日本でもこの割増率を上げるという論議が労働組合も含めてずいぶん行われているわけですが、これが時短に結びつくのかどうか、報告を聞きながらいろいろ考えた点です。さらに、消費意識の問題に関しては、日本の場合には生産性が上がった分について、果たして賃金に還元されたかどうか、アメリカとは違った労働分配率の問題があらうかと思います。しかしアメリカと共通する問題も感じます。私たちが時短で論議してきた内容について、たいへん貴重な問題提起がされたと思います。

(かわひと ひろし 弁護士)

 予定討論 2

ジュリエット・ショアー教授の『働きすぎのアメリカ人』を読んで 中川 スミ

(1) 本書の内容

この大変魅力的な本を論評する機会が与えられたことをはじめに感謝したいと思います。まだ本を読んでおられない方も多いと思いますので、ショアーさんの本の内容を紹介することから始めたいと思います。

この本は第1章が全体の要約、第2章がアメリカの長時間労働の実態、第3～5章がその原因の分析、第6章が時短に向けての提案にあてられています。長時間労働の原因については、第3章が資本主義と労働時間、4章が資本主義と家事労働時間、5章が消費主義文化と労働時間の関連という観点から分析されています。こうした章別構成の背後にはショアーさんの次のような考えがあります。すなわち、資本主義システムは長時間労働を生む構造的誘因をもつこと、その際それは労働市場（職場）だけでなく家庭の領域でもいえること、しかしこれらの要因は時短が着実に進展している西欧にも共通するので、アメリカ独自の時短の障害をなす「特殊アメリカ的要因」（訳書、14頁）として、この他に、①労働組合の弱さと、②「アメリカの消費者の特異性」を挙げなければならない、と。ただしこのうち労働組合の分析は章立てには表われていません。

ショアーさんは労働時間問題を雇用だけではなく家庭での労働も含めて考え、この観点から「総労働時間」（22頁）、すなわち「有給の雇用労働時間」と「家事労働時間」の合計、という概念を提案しています。この概念は欧米では国際婦人年の頃からフェミニズムの影響を受けて提起されており、日本でも家政学や生活経済学の領域では研究されてきました。ただしショアーさんは「家庭責任を『労働』とよぶことになじまない人たち」を考慮して、統計ではたえ

ず別々の推計を出して慎重に対応しています。

アメリカにおける近年の長時間労働の実態については、ショアーさんは平均的雇用者は年間労働時間がこの20年間に約160時間＝1カ月分増えたと推計しています（50頁、表2-3）。こうした労働時間の増大はいったいどうして生じたのでしょうか。

資本主義システムと長時間労働との関連について（3章）は、ショアーさんは資本主義以前の経済システム、とくに中世の労働時間と資本主義下のそれとを統計的手法をつかって比較し、資本主義こそが未曾有の長時間労働を生み出したことを目に見える形で証明しています。資本主義や技術進歩に対する「信仰」を文化的に強制されてきたアメリカ国民にとっては、とくにこの点の指摘は重要でしょう。こうして資本主義が本質的に長時間労働への傾向をもつなかで、19世紀半ばから約100年のあいだ時短が実現してきたのは、労働組合がこの傾向に抗して闘ってきたからであり、余暇は資本主義の結果ではなく、資本主義にもかかわらず存在するという指摘（11～2頁）は重要です。

資本主義と家事労働時間について（4章）は、ショアーさんは家電製品など、労働を節約する技術がつぎつぎに家庭に導入されたにもかかわらず、家事労働時間がほとんど減少していないことに注目しています。その理由として氏は、①提供すべき家事の基準が高度化し、あるいは家事サービスが拡大したこと、②家事労働が低く評価されてきたために家事労働の商業化や専門職としての自立が発達しなかったことを挙げています。

長時間労働と消費主義文化との関係について（5章）は、消費主義や物質主義は決して人間の本性ではなく資本主義に特有の産物であり、その現代的なものは1920年代のいわゆる「アメ

リカ的生活様式」に始まり、1950～60年代のアメリカ資本主義の黄金時代に花開いたことがいわれています。消費主義文化に対してはすでに多くの批判がありますが、ショアーさんの独自性はこれと長時間労働との関係に注目して「働きすぎと浪費の悪循環」という概念を提起していることです。生産性の上昇に対し雇用主は労働時間を維持したまま賃金を増やす、そのために消費水準が上昇するが、労働者はこれを維持・拡大するために一層の長時間労働を余儀なくされる、というものです。こうした悪循環を打破するために氏は、賃上げと時短を選択できる機会を労働者に保障せよという要求とともに、労働者自身が消費主義文化から脱出する必要を強調しています。氏は「消費主義のトレッドミル〔踏み車〕から降りよう」と呼びかけ、たえず増大する欲望を満たすのが幸福だと説く新古典派経済学に対して、むしろ欲望をコントロールする必要を強調し、ライフスタイルの見直しを提案しています。

こうしたショアーさんの分析に対し、労働科学研究所の藤本武先生が「文化論的アプローチ」として批判的に論評されていますので紹介しておきたいと思います（藤本「アメリカ合衆国の労働時間その歴史と現状の分析」『大原社会問題研究所雑誌』409号、1992年12月）。藤本先生は、西欧に比べてアメリカの時短がたち遅れた理由として近年のアメリカ経済の衰退を挙げ、しかし衰退したといってもなお実質賃金は世界一だからアメリカの長時間労働を経済的要因だけから説明することはできず、そこに時間より

も消費を優先する文化的要因があることを認めています。しかしショアーさんの分析では消費主義文化の要因が強調されすぎているとして、「長い労働時間をこういう国民意識にのみ帰着させるのは、あまりに文化論的にすぎる」とコメントし、むしろ資本の攻勢と労働組合の反撃力の弱さが重要だと述べています。もちろんショアーさんも労働組合運動の役割を軽視しているわけではなく、戦後アメリカの労働組合が時短運動に積極的に取り組んでこなかった事実の分析にも頁を割いている（3章後半）のですが、少なくともこの本では労働組合の分析よりは国民意識の分析に重点が置かれており、それがまたこの本の魅力の1つともなっていると思います。

(2) 分析装置について

次に、こうしたショアーさんの議論のなかで理論的な分析装置となっているものをいくつか取り上げてコメントしたいと思います。

第1に「生産性の配当」論について。氏は「生産性が高まるたびに、私たちはより長い自由時間かまたはより多くのお金かのどちらを得る可能性を手にする」（4頁）と述べ、これを「生産性の配当」と呼んでいます。こうした考えにたって氏は過去と将来の時短の可能性を試算しています。過去については、1948年以来アメリカの労働者の生産性は2倍以上になったので、われわれは労働時間を半分にする 것도できたのに、実際にはこの生産性の上昇を時短に利用しなかったといっています。また将来につ



左から、山中氏（ヒロセ氏の通訳）、ヒロセ氏、若森氏、中川氏、川人氏

いては、生産性が例えば毎年2%ずつ増大するとし、そのすべてを時短に振り向けるならば10年後には労働時間は年間1600時間に短縮できると試算し、「いまこそ余暇を選択しよう」と呼びかけています。この議論については、この試算では生活水準が一定であることの他に、生産性の上昇の成果がすべて労働者に帰属することが前提になっていることに注意しなければなりません。「生産性の配当」がすべて労働者に帰属するといえるためにはいうまでもなく労働組合運動の対抗力が不可欠です。この議論の含意は、もし人々が消費の拡大よりも余暇の拡大を望み、またそのために闘うならば、時短は可能だということを示すことにあるというべきでしょう。

第2に「競争の経済学」について。ショアーさんは、競争にとって大事なのは長時間働くことではなく生産性を高めることであり、短時間の労働でも生産性を上げることができるところを強調しています（210頁以下）。その場合、時短のもとでの生産性の上昇の理由として挙げられているのは、主に「労働日の濃縮化」や労働者のモラルの上昇にともなう、同じ労働時間内での支出労働量の増加（労働の強化）にかかわることです。「生産性」の上昇は労働の強化も含めて考えられるのが一般的ですが、「競争の経済学」という場合には、生産性の基軸に技術革新の問題を位置づけることが必要ではないでしょうか。

第3に「賃金と時間のトレード・オフ」について。ショアーさんは時間を含むあらゆるものを金銭に換算する資本主義的時間文化を批判して、逆に金銭を時間と交換する方式を時短への具体的提案のなかに位置づけています（残業収入の「補償時間」への転化や賃上げと時短の自由選択方式など）。これについては、ショアーさん自身が危惧を表明されているように、低所得層にとっては賃金を時短と取引する余裕はないし、近年のアメリカにおける所得格差の著しい拡大が時間の不平等をもたらす危険が予測されます。これを防ぐには、労働者の自由選択機会の拡大よりもむしろ労働組合による賃下げなしの時短運動や法による時間規制の強化を重視

すべきではないでしょうか。

(3) 日米間の相違について

時間が残り少なくなってきましたので、労働時間問題における日米間の相違に簡単に触れておきたいと思います。

① 日本的生産システム・

日本的労務管理について

日本には生産システムや労務管理のなかに労働者に長時間労働を強制する独特のシステムがあり、日本の労働時間問題を考えるときにはその分析が不可欠です。

② 生活水準の相違について

一定の生活水準を維持するために収入の増加に執着するのは共通でも、その生活水準そのものは日米で非常に異なっており、日本では「1人あたりの国民所得」の高さの名目性や物価水準の高さ、住宅をはじめとする社会資本の貧弱さなどを軽視してはならないと思います。

③ 性別分業の役割の相違

日本ではこれまで働きすぎへの関心が中高年の男性に集中してきましたが、ショアーさんは既婚女性を働きすぎのアメリカ人の典型としています。日本では性別分業の根強い残存が中高年男性の長時間労働を支えてきたのに対し、アメリカでは性別分業の解体過程が家計収入を稼ぐ責任を一層男女に分担させることによって女性の働きすぎをもたらししているものと思われます。日本の場合は、男性が雇用労働時間を短縮して家事を分担し、女性は家事の負担を減らしてフルタイムで働けるように、こうして男女が雇用時間と家事時間をともに担えるようにすることが必要です。性別分業の解体過程は、「労働市場の弾力化」や「労働力の女性化」と呼ばれる女性雇用の増大をつうじて、社会過程の深部でいやおうなく進展しています。こうした変化をより人間的な方向で打開していくためには、消費主義文化の批判だけでなく、男女のあり方、家族のあり方の見直しを含むライフスタイルの変革に目を向けていく必要があるのではないのでしょうか。

（なかがわ すみ 所員 高田短期大学）

労働時間短縮を軸にした脱テラー主義への展望について

——SSAアプローチ、レギュレーション理論との関連で——

若森章孝

わたしはショアーさんの『働きすぎのアメリカ人』を読んで、最近翻訳されましたアラン・リピエツの『勇気ある選択』（若森訳、藤原書店、1990年）での議論との関連で、たいへん興味深く、また新鮮に感じました。フォーディズムのもとで確立した、生産性上昇に比例した賃金上昇という枠組みが崩れた段階でどういう労資妥協がありうるか。リピエツは、テラー主義的な原理を打ち破って、集团的交渉に基づく参加という脱テラー主義的パラダイムで生産性を上昇させ、それに対する代償としては、購買力の増加ではなくて、自由時間の増加、労働時間短縮をかちとるという新しい労資関係を提起しています。

ショアーさんの本でいちばんおもしろいと思ったのは、1930年代における、30時間労働制をめぐる攻防についてです。当時、長期にわたる膨大な失業があり、それをどう解決するかというときに、30時間制によって失業問題も解決するし、時短もかちとるという労働戦略があった。それが破れたことが、150年におよぶ労働時間短縮闘争の転換点となり、フォーディズムへ流れてゆく。そういう点から見ると、確かにフォーディズム、あるいはポスト・フォーディズムにおける論争にのなかで、フランスでも、また日本やアメリカでも、労働時間問題が大きな論点になってきていることを強く感じました。

どのようにして労働時間短縮をかちとるかということに関して、いろいろな戦略が提起されています。特に将来所得の増加を断念し、その代わりに余暇を獲得する、それから余暇というのは少ない余暇では余暇の価値がわからない、余暇は多ければ多いほどそのよさがわかるということを、リピエツの本以上に、かなり具体

的に、詳しく述べている。労働時間問題に焦点をあててフォーディズム解体の方向を示しているという点で、非常に新鮮な感じがしました。

以下、4点ほど意見を述べたい。

(1) 多様な社会運動との連帯

1つは、過剰な消費と長時間労働の悪循環から抜け出すために、労働時間を短縮し、将来の所得をあきらめるという新しい労資妥協の方向についてです。労働組合や従来の労働者だけで、生産と消費の悪循環から脱却できるでしょうか。むしろ、労働運動もその1つと考えられる、新しい社会運動（エコロジー運動など）と労働運動とのある種の新しい結びつきのなかではじめて、ショアーさんの言われた労働時間短縮や、新しい生活パラダイムが確立できるのではないか。そういう点では狭い意味での労働者主義からの脱却、変革主体が多層化してゆくということがこれからの方向で大事です。

(2) 社会的蓄積構造の論理が重要

2つめに、ショアーさんの本はSSA (social structure of accumulation=蓄積の社会的構造) アプローチで書かれていると思いますが、それがなかなか見えませんが、30時間労働制になぜ資本家が反対したかという点、「雇用レント」が下がることを恐れたからだとされています。つまり、資本主義はたえず失業の脅威を背景に労働者に働く規律を植えつけなければなりませんが、完全雇用を実現すると、労働者にとって雇用されていることの価値が小さくなるので、労働時間の短縮にたいする資本主義の抵抗が生じる。この説明では、資本主義が本質的にそういう論理をもつとショアーさんは述べているよ

うですが、よく見ると、雇用レント、失業の脅威、もっと言いますと産業予備軍効果は、資本主義発展のある段階で強まったり、弱まったりしている。強まったり、弱まったりするというのは、そういう制度的な枠組みが、いわば労資妥協の枠組み、資本蓄積が行われる社会的蓄積構造があって、そのなかで、資本主義は労働時間短縮に抵抗するという関係が生じる。この点がかかなり大事ではないかと思えます。

そういう点では、訳者あとがき325ページの「資本主義が労働時間を延長する構造的な要因を持っている」という表現や、先程中川さんが紹介した、「余暇というのは、資本主義の結果というよりも、むしろ資本主義にもかかわらず存在している」という表現では、労働時間短縮は資本主義の要因ではまったくなくて、まったく労働者階級などの抵抗運動の結果であるという主張になります。それも私はある程度わかりますが、そういってしまうと、どうしてSSAアプローチが生まれたかということがわからなくなってしまう。

つまり今までの議論というのは、一方では経済学のレベルで資本主義の論理が貫徹するという論理があり、運動とか実践のレベルでは、労働組合とか階級闘争が歴史の普遍だという論理があって、いわば資本の論理と歴史を進める階級闘争との論理が接点を持たないで、その2つの論理を便宜的に使い分けるということがあった。しかし階級闘争の論理と、資本の論理という二分法ではうまく解けない問題があるというところから、逆に社会制度のあり方を問うSSAアプローチやレギュレーション・アプローチが生まれてきたわけです。その点をおさえないと元に戻ってしまう危険を少し感じました。労働時間短縮を議論する時にも、歴史的に形成された制度的構造の中で資本の論理や蓄積のあり方を見ていくことが必要ではないかと思えます。

そういう点で、ショアーさんが「資本主義が

本質的に云々」と言われるとき、個別資本のことを言っているのか、あるいは社会的総資本、資本主義システムという立場のことを言っているのかがやや不明確です。一般的にレギュレーション・アプローチはその2つの見方をあいまいにしている、とよく言われますが、その点について説明していただききたい。

(3) 生産の国際化への対応

ショアーさんも先程言われたように、資本の国際化、生産の国際化が急速に進んでいる。そのなかで、労資協調して労働コストを上げなければ、ほかの国に工場をつくりますよということがドイツやスウェーデンなどでも進んでいる。それらの国では生産性の上昇と社会的な公平をかなり実現していますが、資本の国際化という形で、ある程度、資本に有利な妥協を組まざるを得ない状況がかなりある。

しかも資本の国際化が激しいということは、個人としての労働者から見ると、個人と会社の関係が強まる、あるいは賃金決定でもだんだんと産業レベル、社会との関係から離れて会社との関係に帰着してゆく。そういう状況の中で労働時間の短縮に関して、労働運動を含めて市民運動がどういう対応をするのか、その国際的な方向性その点に関してもう少し話していただきたい。

(4) 非物質的成長モデルの探求

労働時間短縮とか余暇を増加させるという蓄積体制は、大量生産・大量消費の蓄積体制とはまったく違うものになるでしょう。そういう意味でいわば非物質的成長モデルというか、新しい経済成長のモデルを提起されていると思いますが、その点に関して、SSAアプローチの側からもう少し具体的な肉付けをしていただきたい。

（わかまり ふみたか 関西大学）

近代企業、その境界と制約

ルイス・M・ヒロセ

企業の境界は、その社会的影響力の増大によって、地理的境界をはるかに越えています。今日の報告ではまず、近代組織のいくつかのパラダイムの展開について述べ、次に日本の経済的成功についてのパラダイムの再構成について概観したいと思います。

(1) フォーディズムから インフォーマル組織へ

フォーディズムは、外的管理モデルをつくりました。すなわち組立ラインの導入に伴う5ダラー制度により、労働者の平均給与を2ドルから5ドルに引き上げるとともに、元警官や退役軍人など、約30名の監視人を配置し、労働者の工場外での行動を監視する管理委員会を強化しました。このフォードの管理委員会は、労働者が給与の増額分を飲酒、賭博、買春などで浪費しないように監視しました。労働者がそのような行為を犯した場合、給与は自動的に以前の水準に減給されました。

1930年代に実施されましたウエスタン・エレクトリック社のホーソン工場の労働現場の研究調査は米国における企業の境界の展開の重要な契機となりました。すなわち厳密な意味での労働空間とは異なる、社会的空間の行動規範においては社会的論理が重要であったことが明らかとなりました。企業組織におけるインフォーマルな行動に関する議論が展開されました。

このようにしてインフォーマル行動が効率的なフォーマル行動の前提となりました。近代化は軍隊、学校、教会など明確に境界を与えられた半自律的な制度を生み出し、個人と社会的職務とを分離させていました。

近代企業はこれらの社会的空間に注目しました。分割された社会的空間を復活させた企業のインフォーマルな組織は、労働争議の仲裁メカ

ニズムとして利用されました。要するに個人を労働空間と多様な社会的諸空間とを移動させることで、集団の労働争議の芽を摘み取ろうとしたのです。

労働争議はこれらの労働空間と異なる社会的空間において回避されました。すなわち、それはフォーディズムのような、工場外部での労働者管理ではなく、まさに労働空間内部に社会的空間を編入したのです。インフォーマルな組織の効果は、時間および空間の重層により、精神分裂の人格、すなわち分裂した自我を特徴とする人格の形成を引き起こしました。これによって労働者は人格的に矛盾を抱え、漠然と日常生活を送ることを余儀なくされました。

(2) 日本モデルの特質と評価

第2に日本のモデルについてです。まず日本経済は1960年代に最終的に認知されましたが、当時、日本モデルの潜在力は神秘のベールに包まれる一方でした。従来の組織論は国際的なレベルでの日本モデルの採用を遅らせましたが、科学的視点から時間と空間の概念を単なる物質的領域に限定することで歴史的過程や、社会的・文化的条件から切り離されたテラー主義よりも、日本モデルは急速に浸透しました。これにより、企業の組織研究は180度の転換を受けました。すなわち、小社会としての組織から、大都市としての社会への視点の移行です。

研究者たちは日本企業の生産システムに注目しました。日本の生産システムは労働領域に関する特殊な一連の実践と結びついています。その実践はシステム全体の中心的要素の1つであるフレキシビリティを実現させています。フレキシビリティは生産単位の組織の観点から、すなわち物理的に規定される空間の観点から考察されており、この日本モデルは移転可能である

ことを示しています。

(3) テーラー主義、フォーディズムの再検討

組織論におけるこのような前進は、テーラー主義、あるいはフォーディズムの基本的契機の一部の見直しを迫りました。研究者の一部は、こういうシステムは資本制システムの抑圧性を保障し、またある研究者は日本モデルの新たな一形態が、組織構造における民主化のはじまり、労働の人間性回復や、高度な欲求の充足を特徴とする新たな時代の到来を意味するとししました。

従来、テーラー主義は、労働の細分化、あるいは再編成により、生産性を高めることができると主張してきました。これは歴史的にはある程度達成された課題です。しかし一方では調整と管理という、一連の非生産的活動を生み出しました。そして、このような新たな状況にもっとも適応したのが、関係の逆転、すなわち生産性を高めるのは、管理ではなく、管理を生み出すのは生産性であるという関係の逆転です。

内部労働市場の確立、職務ローテーションの慣行、および年功賃金制は、いわゆる日本の終身雇用制の要素で、新たに雇用された労働者は、特権領域の専門家を通じ、垂直的に昇進するのではなく、少なくとも数年は水平的移動を経験します。それによって彼らは、仕事についてのより広範な知識を企業内部での競争水準を向上させるのに必要なインフォーマルな関係を確立することができます。

(4) 下請けと企業間格差

日本の下請け制度は、ジャスト・イン・タイム・システムを採用する上で、中心的役割を果たしました。このシステムは材料や受け渡しの点で、高度の情報化を必要とします。このシステムは親企業が、その生産ラインを自社工場以外に移転させ、下請企業に過酷な労働条件をおしつけることで実現されています。トヨタの場合、下請け企業は250社といわれています。

1971年、日本では58.7%の企業が下請けに従

事していました。この比率は1981年には65.5%に増加しました。小企業の数がきわめて多く、30人以下の小企業が企業数の96.5%を占め、就業人口の約55.1%を雇用しています。給与および労働時間も企業規模に応じて大きく変わります。1970年には100人以下の企業の給与は1000人以上の企業の88%であり、その結果1990年には80.3%とさらに低下しています。労働時間についても、日本の場合、時間外勤務の実態を知るとはきわめて困難ですが、相当な時間であると考えられています。いずれにせよ日本は年間労働時間が先進国の中でトップクラスです。

労働時間についても、小企業の労働時間が最も長く、30人から39人の企業の25.5%は週6日労働です。

いわゆる派遣労働も、その重要性を増大させています。派遣労働の市場は1992年で就業人口の26.3%に達しています。日本の労働者は近い将来、労働時間だけでなく労働条件にもより関心を示す必要があります。

最後に1つ指摘しておきたいことは、大企業が政府高官と特権的关系を結び、労働者の個人の生活にまで干渉できる一連のメカニズムを通じ、社会生活にまで干渉する力を有しているということです。

結論に代えまして、企業の境界の発展は、歴史的には政治的現象であります。企業の境界は社会的コンフリクトの克服のため展開される闘争の痕跡であります。また企業の境界は、企業の戦略のあゆみの過程で生じた痕跡でもあります。いま、新たな組織研究が欧米諸国で進行しています。すなわちポストフォーディズム、トヨタ方式あるいは富士通方式として知られているポスト・モダン組織の研究です。私はこれらの方式を徹底した近代化モデルと考えています。自由市場の確立をめぐる諸傾向が対立する現在、これらの基本的組織モデルは各地域の社会、歴史的、文化的および政治的条件に応じて、確実にその変種を生み出すと思われます。

(るいす・もんたな・ひろせ メキシコ首都自治大学)

予定討論およびフロアからの質問へのリプライ

J・ショアー

(1) 総労働時間でみた日米比較

貴重なコメントをありがとうございました。
大変勉強になりました。

まず中川さんから出された、家事労働を含めた総労働時間で見るということの意味、そう見た場合にアメリカと日本はそう違わないのではないかという点について、これは確かにそうだと思います。私の大ざっぱな計算でみても、日本の場合には、サービス残業も含めて（この場合には主婦の家事労働の時間が計算されていないので、アメリカとの比較まで至りませんが）、総じて有給分、無給分を含めて、年間で2800時間前後になるのではないかと思います。

アメリカの場合には職業を持った女性労働者の割合が非常に高いので、その要素を折り込んで比較しなければいけないと思います。したがって米・日の間で意味のある比較をする場合には、基準としては個人単位ではなくて、家族単位での総労働時間に目を向けていく必要があります。

(2) 消費水準の低下ではなく、生産性上昇を基礎とした労働時間短縮を

生活水準の問題では、消費水準を下げるという、禅の思想の紹介がありましたが、そうした思想に沿って消費水準を下げるということは、あまり起こる確率が高くないのではないかと。そういうことを追求した場合、社会の各方面から強い抵抗に出会うことが予想されます。したがって、私が提案するのは、消費水準を下げるのではなく、生産性の向上の一定の部分を、労働時間の短縮に当てるということです。この提案の方がより広範な支持を受けやすいでしょうし、一部の者がある種の高みから一般の市民に対して、もっと生活水準を落とせと説教するような、エリート主義的な傾向を免れると思います。そ

のような方式によって、長期的にわれわれ現在の消費パターンを変えていくことが展望されます。ただし、生産性向上分のどのくらいの割合を、労働時間短縮に割り当てるかという具体的な問題は、今後論議されることになるかと思います。

(3) 労働組合運動の課題

第3に労働組合の問題ですが、過去50年間、アメリカの場合には労働組合は労働時間の問題に関してはほとんど発言をしてきておりません。ただ労働組合が不在であるということ、それ自体が、この労働時間問題に関してインパクトを与えてきているという状況です。

しかし違う目で見ますと、この労働時間問題というのは労働組合運動をあらためて活性化させる際に、1つの大きな材料、テーマとして使える問題です。先程、若森さんが指摘されたように、労働運動の視野を広げ、その他の社会運動が提起している問題と合わせて、労働組合が課題を提起し直していく際に、ぜひとも考慮に入れるべき問題でしょう。

次に、よせられた質問のうちから、司会が選んだいくつかについてお答えします。

(4) 在米日系企業がアメリカの労働時間に与える影響について

私が利用したデータが、雇用主単位のデータではなく、世帯単位のデータなので、今、的確な答を言うことができません。もう少し大ざっぱな話として、アメリカにあります多くの日系企業、特に重要なのは自動車産業だと思いますが、総じてこの分野にはそれほど影響は大きくないのではないのでしょうか。

というのは、すでにアメリカの自動車各社も、残業規制などの対応をしております。それから

アメリカの労働者が、日系の自動車各社の慣行に合わせるというよりも、むしろアメリカに進出した日本の自動車各社が、アメリカの雇用慣行に合わせるという要素の方が多いために、影響はそれほど大きくないのではないか、というのが私の印象です。

(5) 年俸制と労働時間規制

日本での年俸制のシステム、あるいは議論を私が理解できているとは思いませんが、アメリカにおいては、次のような形になっています。

労働者は年間の所得が年額いくらという形で決定されます。その実際の支給はだいたい2週間ごとです。算定自身は年額として一括して行われます。これ以外にたとえばウォール街のいくつかの企業、あるいは弁護士事務所などパートナーシップ形態をとっている事業所の場合にはボーナスも支払われることもあります。しかし大半の企業ではボーナスはありません。現在、年俸制をとっている所では、政府による残業規制はありません。

そういう状況のもとで私たちの提案は、雇用主が個々の労働者にとっての標準労働時間を任意に設定させるというものです。これを週40時間と設定することは非現実的でしょう。現在、かなり高賃金で週50、60、70時間働いているケースがあるので、企業によって選択いかんで融通をきかせて、どの水準に標準労働時間を設定してもいい。しかし設定された標準労働時間は当初、雇用を開始するにあたり、締結する契約の一部として、きちっと明示されなければならないと定めます。そしてそれをかりに超過した場合には、その当該労働者が後日、有給休暇をとる権利を得る、そういう方式にしておきます。それによって、年間で見た場合の総労働時間は当初の契約通りになると考えています。

企業の選択によっては非常に高い標準労働時間が可能ですが、これをあまり長くしすぎると採用する時に、あまり良い人が来ないこととなりますので、一定の企業間競争がはたらくことを見込んで、つまり企業間競争によってその水準がある程度抑制されるだろう、という見通し

を持っています。特にホワイトカラーの場合、どうしてもその会社で何年か仕事をする中で、だんだんと責任が重くなり、それにつれて労働時間も伸びる、しかし一度延長が始まってしまうと、途中で労働時間の短縮を本人が言い出すことが非常に難しい現実があるので、こういう提案をしているわけです。

(6) 労働時間短縮における政府・国際機関（国連・ILO・EC）の果たす役割について

これまでILOが果たしてきた役割はあまり意味を持っておらず、たいしたものではないと言わざるを得ません。実際にILOが作った基準はアメリカを含めて多くの国が順守をしております。ですから労働時間短縮の問題はGATTなどの貿易交渉などでも、これまではあまり大きな問題として取り上げられてきませんでした。しかし今後はこの問題が貿易交渉の中でも、もっと重要な問題として注目されてくるだろうと予想されます。

これまで日本政府に対しては、もっと労働時間を短縮するようという圧力がかったことがありますが、今後は世界の中でも、最も長時間労働で知られている日本、韓国、そしてアメリカ、この3か国に対してわれわれが協力して、国際的な共同の圧力をかける必要があるのではないかと思います。これら3国と労働時間がもっと短いヨーロッパ諸国とのギャップは非常に大きな問題ですから、このギャップの解消にむけて、取り組まなくては行けない。したがって米日の2極、あるいは米日韓の3極における相互協力、そして各国の当局間で協議を行わせるということを含めたとりくみが必要になってくるでしょう。

(7) SSAアプローチ、レギュレーションアプローチとの関係について

これはたいへん難しい質問です。実は、わたしを教えてくれた先生方、学問研究に当たって接することの多かった友人もSSAアプローチの立場に立つ人です。それから今年「1993年」の秋に日本語版の刊行が予定されている『資本

主義の黄金時代』(東洋経済新報社)という本があります。これは国連大学の世界開発経済学研究所から出たもので、レギュラシオンの観点を取り入れたものになっています。

私自身、レギュラシオン派から多くのことを学んできましたが、しかし自らをレギュラシオン派の学者とは考えておりません。私が感じている一番の問題は、これは特にレギュラシオン派にかかわらず、一般理論を構築すると称する

あらゆる学派に共通する悩みですが、特定の問題についてより精密に研究を進めるにしたがって、単一のモデル、フレームワークで各国の問題を全て説明するという可能性、能力に対して、いろいろ疑問が出てくるということです。そのために各国別の枠組みを作って、問題の解決に当たることが必要になってきており、単一のフレームワークで全てを律することは難しいという感を禁じえません。

予定討論者のリプライ

川人氏のリプライ

2点述べます。今ILOの話が出ましたので、少し紹介しておきます。これは今年の6月に出版されましたILOのレポートで、"World Labour Report"です。これは今年[1993年]の6月にジュネーブで開かれた、ILO総会に出されたレポートです。今年のレポートはきわめて意義の深いレポートであります。

この第5章がStress at Workというタイトルになっています。この文章全体がStress at Workというタイトルに示されるように、仕事におけるストレスを詳しく分析したものです。これは"Stress had become one of the most serious health issues of 20century",「ストレスが20世紀の最も厳しい健康問題の1つになった」という出だしで始まり、ずっと各国の最近のストレスに起因した病気の深刻さが書かれています。この中に過労死の問題も非常に詳しく書かれていて、銀行労働者がサービス残業をやって、健康を害しているという話も出ています。さらにショアーさんが本の中で書かれている、アメリカにおける労災申請、職業ストレスによる労働災害の申請が非常に増えていることをさらに詳しく最近のデータでレポートしています。今、世界的にも、いろいろなドクターの努力も

あって、こういうレポートが出されるようになった。そういう点ではわたしは、もっと努力すれば国際的ないろいろな意味での規制の方向に向かうことは可能であると思っています。

2番目に、今日、こうして基礎研の皆さん方の力でショアーさんを迎えることができて、非常に嬉しく思っています。しかし、私は昨年の2月に出された英語の本が最近になって日本語で普及されて、ショアーさんの言説が日本の多くの人に伝わると、これで良いのかということを感じます。やはりリアルタイムで世界が動く今の時代にしては、ややテンポが遅いのではないかと、少し疑問に思っています。私は実は基礎研で英書の購読会があり、労働者の方も研究者の方も一緒に勉強されていると聞きまして、非常に励まされましたが、一部の研究者だけではなく、もっと多くの人が英語に慣れて、日常的に洋書に対する情報を集めることが必要だと思います。やはりこの点が日本の社会運動、民衆運動の中で弱い点です。このシンポジウムも去年の夏にできればもっとよかったと思います。これからさまざまな優れた著作も出るとは思いますが、皆さん方の力で一層国際的な交流が前進するために、お互いその努力をしていきたい。その意味でも、基礎研の活動にたいへん期待しています。

中川氏のリプライ

働きすぎの典型がアメリカでは既婚の女性で、日本では中年の男性であることにかんして、日本では性別分業が根強く残存していることが、中年の男性の長時間労働を支えているわけです。アメリカは日本より少し先を進んでいるといわれますので、その日本に残存している性別分業が解体していくと女性の働きすぎが進むのでは、あまり良い展望ではありません。

性別分業が解体しているという意味は、男性が家事に参加しているということよりは、むしろ女性が家計収入の責任を担っている面が強いと思います。アメリカは日本と比べて社会的なサポートがないままで、女性が必死で2重に働いて必死で家計を支えているという話をよく聞くわけですが、そういう形ではなくて、今後アメリカも日本の目指すべき方向としては、家事・育児を社会的にサポートする中で、男性は外で働く時間を減らして、家事を増やしていく。女性は家事を減らして、フルタイムでも働けるようにすることだと思います。そのような事態は女性の雇用の増大を通じて、現在、いやがおうでも深部において進んでいます。

ライフスタイルの変化について、消費主義の批判だけではなくて、家族の間の偏向ということも含めて、来年は国連の国際家族年ですので、

これまでは抽象的なことしか勉強してきませんでしたが、ショアーさんの本に刺激を受け、今後は家族について勉強していきたい。

若森氏のリプライ

労働時間の短縮の観点から、しかも1920年代に立ち返って、フォーディズムの生成、確立、解体、フォーディズムの解体における諸モデルの対抗を、労働時間問題から考えるという試みは『働きすぎのアメリカ人』がはじめてで、そういう点ではたいへんおもしろく読みました。

理論的には第3章における雇用レント、すなわち資本主義企業に雇用されているときの収入とやめたときの収入との差額、あるいは長時間労働と雇用との関係など、雇用レントにかんする議論が、この本の理論的中心だと思います。産業予備軍効果よりも雇用レントの方がかなり応用性のある、強い理論だという気がして感心しました。

雇用レントから自由時間レントへ、つまり雇用や職業規律がもっている価値にしばられることから、あるいは長時間労働にしばられることから、自由時間が価値を持つ自由時間レントが生まれるような社会へ、というのがショアーさんの提案です。自由時間レントということの意味について、今後、わたしなりに考えていきたいと思います。

ショアー氏の再リプライ

先程、川人さんが述べたような点については、わたしも話したいと思っていました。将来、長時間労働の問題を国際的な協力のもとでさらに追求していきたいという希望を持っています。

現在、わたしはアメリカで労働時間短縮問題に関心を持っている人たちの、ネットワークの形成に取り組んでいます。そして1994年の9月にはハーバードで会議を開くことを計画中です。これは十分なテンポで作業をしているとは言えませんが、ハーバードで会議を開くとなります

と、いろいろ乗り越えなければならない壁があり、必ずしも速やかに事を運べないわけです。

ぜひ皆さん方と協力して、日本とアメリカを結ぶネットワークを形成していきたい。そして、そのネットワークを通じて両国の政府に対して、労働時間の問題にかかわる2国間協定を結ぶように働きかける活動をしていきたい。今回の私の日本訪問がこういう目標にむけての一步となるように願っております。

日本型企业社会と性別役割分業をめぐる

——第16回研究大会に参加して——

中川スミ

I. はじめに

2年前に所友として加入して以来、働く人々と研究者がともに学ぶ場としての基礎経済科学研究所の活動とそこに集う人びとの個性的な人間像に新鮮な魅力を感じつつ、春や夏の合宿を中心に参加してきましたが、今回の第16回研究大会への参加には特別な感慨がありました。実行委員の1人として分科会の企画に加わったことと、2日目のジュリエット・ショアーさんをかこむシンポジウムにコメンテーターの1人として参加する場を与えられたからです。

大会の企画では、「日本型企业社会と性別役割分業」をテーマとする分科会の設置を提案しました。近年、急速に女性の雇用が増大し、多数の女性労働者がさまざまな困難を抱えて働いているのに、「働きつつ学ぶ」をモットーにする基礎研に女性の参加者が少ないのはなぜだろうかという疑問は当初からありました。とくに合宿の夜などに、女性どうしで互いの労働や生活の経験を語り合うなかで、女たちが男たちと対等に人としての尊厳を保ちつつ生きていきたいと願いながら、これを許さない日本社会に対して深く重い異議申し立ての思いを抱いて生きていることを知るにつれ、こうした現実には基礎研の企画などにもっと反映されるべきではないかと感じてきました。

この思いを決定的にしたのは、昨年春の社会政策学会において、日本の経営や日本の労使関係をめぐる議論では女性労働の位置づけを欠くことはできないのに、従来この点が盲点になってきたのではないかという東京大学社会科学研究所の大沢真理さんの報告（「日本における

『労働問題』研究と女性—社会政策学会の軌跡を手がかりとして—」社会政策学会年報第37集『現代の女性労働と社会政策』、御茶の水書房、1993年）を聴いたことでした。基礎研はこのところ、日本型企业社会の構造を解明し、その超克の道を探るという課題をメインテーマとして掲げてきましたが、その場合、日本型企业社会の構造を性別役割分業システムとの関連で解くことは、この課題にとって不可欠の環でなければならないと確信するにいたったからです。

またショアーさんの『働きすぎのアメリカ人』では、働きすぎのアメリカ人の典型が女性、とりわけ既婚女性であるとされていることに現われているように、アメリカの労働時間の増大傾向に関する氏の分析にとって女性の労働と生活の分析が重要な地位を占めていますが、その際性別役割分業の解明が鍵になっていることはいうまでもありません。

そこでこの小稿では日本型企业社会と性別役割分業というテーマに焦点を合わせて、ショアーさんの本に対するコメントおよび分科会や総合シンポでの討論をつうじて考えたことを取りまとめたいと思います。

ここで性別分業、または性別役割分業という言葉の意味について簡単に述べておきます。日常会話では「男は仕事、女は家庭」とか、「男は外、女は内」といった言い方で表現されている性別分業は、男性が職場で賃労働を中心とする社会的労働（ただし、直接には私的労働で、市場をつうじて間接に社会的労働であることが証明される労働）に従事し、女性が家庭で私的家事労働に携わるという、性による労働の分割を意味します。第2次大戦後、日本も含めて先進資本主義諸国では女性の雇用が急増し、性別

分業は解体しはじめていますが、日本では男性の家事参加が一向に進まず、育児や介護などの社会的支援体制が整わないために、「男は仕事、女は家庭も仕事も」というのが現実で、これは「新・性別役割分業」と呼ばれています。そのため、他の先進諸国では急速に解消し、または解消しつつあるM字型と呼ばれる女性独特の年齢別労働力率が日本には根強く残存しています。こうした性別分業の問題は、たんに家庭で女性に無償の家事労働が配当されるという側面だけでなく、雇用の場で女性労働者が産業、職業、職階別にみて低賃金分野に集中し（「性別職務分離」）、雇用形態別にみてパートタイマーや派遣労働者など不安定な分野に集中しているという側面でも検証されます。

II. ショアーさんの『働きすぎのアメリカ人』のコメントより

この本は、資本主義下の技術革新につれて労働時間が短縮し、余暇が拡大してきたという専門家の見解に反し、1960年代末以降20年間にわたってアメリカの労働時間が増大してきたという事実を統計を使って確認した上で、その原因について、一方では資本主義システムそのものに長時間労働を生み出す構造的誘因があるということを労働市場と家庭の両面から説明するとともに、他方ではこれを加速する「特殊アメリカ的要因」としてアメリカの消費中心主義文化の役割を強調し、「労働と浪費の悪循環」という概念装置を使って労働時間増大のメカニズムを解明した大変魅力的な本です。

当日のコメントではこうした点を評価した上でなお残る問題として、ショアーさんの分析の理論的な要となっている「生産性の配当」論や「競争の経済学」について、時短をめぐる彼女の具体的提案の核になっている「賃金と時間のトレードオフ」方式や時短運動における労働組合の役割について、さらには長時間労働をめぐる日米間の相違などについて発言しました。

ここでは、日本型企业社会と性別役割分業というこの小稿のテーマに即して、長時間労働と

性別分業に関する日米間の相違をめぐって当日時間の関係で十分に発言できなかった論点を少し敷衍しておきたいと思います。

ショアーさんの本を読んで最初にとても興味深いと思ったのは、働きすぎのアメリカ人の典型が女性、とくに既婚女性だとされていることでした（ショアーさんは、労働時間の増大傾向はアメリカの労働者の上層から下層まで、性や年令や産業、職業を問わず広がっていることを強調していますが、最近とくに目立つ層として既婚女性を取り上げています）。これに対し日本では過労死に象徴されるような働きすぎに関する関心が、これまでは主として中高年の男性に集中してきました。この相違がいったいどこからくるのだろうかという疑問を解くためには、性別分業が両国で果たしている役割の違いを考える必要があるようです。

ホーン川嶋瑤子さんの『女たちが変えるアメリカ』（岩波新書、1988年）などを読んで推察するところでは、アメリカ女性の長時間労働の背景には性別分業の解体過程があると思われます。ただしこの場合、ショアーさんもうように、男性の家事参加の増大は（日本などに比べれば相当大きいとはいえ）過大に評価すべきではありません。むしろ女性の雇用の増大というインパクトの方が大きいと思います。その背後には、「産業の空洞化」にともなって製造業部門を中心とする男性の職場が縮小し、これに代わってサービス産業を中心とする女性の職場が拡大しているという事情があるものと思われます。つまり、家計収入を稼ぐという経済的役割が、アメリカではこれまで以上に男女で分担されるようになってきたということでしょう。こうした事情は、アメリカにおける離婚率の増大や、世帯主が女性である家庭の増加などによって窺うことができます。

これに対して日本では、男性が企業に長時間拘束されて過労死を生むほどに至っていますが、その背後では、先進諸国のなかで例外的といえるほど性別分業が強固に維持されているという事情がこれを支えています。最近話題になっている「労働時間構造の二極化」に関する研究

(森岡孝二「日本型企业社会と労働時間構造の二極化—過労死問題へのアプローチ」基礎経済科学研究所編、『日本型企业社会の構造』労働旬報社、1992年、参照)はこうした事情を分析したものです。これは日本の労働時間問題研究にジェンダー分析を導入した点では意義がありますが、概して男性を長時間労働者とし、女性を短時間労働者として説明するこの見解は、①雇用労働における女性の長時間労働問題を軽視していることと、②家事労働時間を捨象している点で限界を持っていると思います(後述)。日本の女性労働者は、フルタイマーの場合、均等法の導入以降とくに労働時間が男性並みに増える傾向にありますし、パートタイマーの場合も西欧の正規労働者並みの労働時間で働く者が多く、必ずしも短時間労働者とはいえないこと、またこれに家事労働時間を含めて考えれば、もっとも長時間働く労働者は共働きの妻であることが生活時間研究をつうじて早くから報告されています(例えば、伊藤セツ他『生活時間』光生館、1984年、参照)。

ショアーさんのコメントに関連してもう1点のべておきたいと思います。ショアーさんは労働時間問題については日本に学ぶべきではなく、ヨーロッパを手本にすべきだといっていますが、そのヨーロッパにおいても最近では時短運動が停滞し、これまで達成されてきた立法や労働組合による労働時間規制を緩和する動きがあるようです(鈴木宏昌「ヨーロッパにおける労働時間の動向」、『大原社会問題研究所雑誌』、409号、1992年12月、参照)。その背景には、①経済競争力を回復するために労働条件を切り下げようとする企業側の圧力があり、かくて日本の長時間労働が世界の労働条件を切り下げる役割を果たしているという問題がありますが、それだけでなく、②サービス経済化を中心とする産業構造の変化のもとでの労働市場の弾力化、つまりパートタイマーや期限付き労働者の急増という問題があることを看過することはできません。これらの不安定就業労働者の主力は女性であり、これらの短時間労働者がこれまでの製造業を中心とする成年男性労働者に代わって戦力化され

つつある状況があります。こうした状況はこれまでのような「扶養家族をもつ男性労働者」をモデルワーカーとし、彼らの「家族賃金要求」を賃金要求の基本とする労働組合運動に対する批判や反省をもたらしつつありますが、かくて労働者家族の個々の成員を生存権や労働権や年金権の主体的な担い手とする考え方の広がり、労働時間問題の今後のゆくえを考えると、重要な視座を提供するものとなるでしょう。少なくとも、従来の成年男性労働者の伝統的な働き方や生き方しか視野に入らない研究では、今後の労働時間問題はとらえきれないだろうと思っています。

Ⅲ. 分科会「日本型企业社会と性別役割分業——雇用と家庭の視点から——」より

ここでは3日目の午前に行なわれた分科会での報告と討論を簡単に紹介しておきましょう。ただし、私の視点からのまとめなので、報告者の意図や他の参加者の感想とは若干ズレがあるかもしれないことをあらかじめお断わりしておきたいと思います。

第1報告「家事労働の社会的評価について」で佐藤卓利さん(広島女学院大学)は、この問題をめぐるこれまでの主要な理論をレビューした上で、従来個々の家庭内で女性の無償労働に委ねられてきた家事労働のうち、高齢化が急速に進展する現代日本においてとくに課題になっているのは介護労働の社会的評価であること、現状では家庭内で家族によって担われる介護労働は一般に経済的評価がなされず、なされる場合でもごくわずかの介護手当にすぎないこと、こうした介護労働の低い評価に引きずられて公的施設や公的サービスにおける介護労働者の賃金や労働条件がきわめて低く押さえられていることを明らかにしました。氏はまた、こうした状況を変革するためには、モノの生産と物的生産力の上昇が優先され、モノの生産にかかわる労働が労働に対する社会的評価の中心におかれている今日の社会を、人間の生命のケアにかか

わる労働をより重視する社会へ造りかえていくことが必要であり、この転換においては、育児・看護・介護など生命にかかわる労働に対して社会の共同消費ファンドのなかからいったいどれだけを支出すべきかを再考することが国民全体に問われている、という趣旨の報告をしました。

この報告に関しては、①サービス労働と価値との関連について、報告者は資本主義のもとでは商品に対象化された労働だけが価値として評価され、生きた労働は評価されないというが、市場のサービス労働は支払いを受ける＝評価されるのではないか、サービス労働は価値を生むと考えた方がいいという意見があり、これに対しては資本主義のもとでは価値を生まないものでも支払いを受ける＝価格形態を受け取ること、市場のサービス労働が支払いを受ける場合には賃金形態が一定の役割を演じるという反論がありました。また、②家事労働の社会的評価と価値論との関連について、報告者は家事労働は価値を生まないということを前提にしてその社会的評価の必要を論ずるが、家事労働の評価についての議論は労働価値説との関係なしに展開しうるし、展開すべきだという意見が出され、これに対しては資本主義社会は物に対象化された労働だけを価値として評価し、しかもこの商品価値に含まれる剰余価値の追求を最大の目的として生産が行なわれる社会であり、家事労働の社会的評価はこうした打算社会の枠組みを超える共同体の論理を必要とすることを明らかにすべきであり、そのためには価値論と絡めて議論することが大事だという反論が行なわれるなど、主として家事労働の社会的労働としての評価と価値論との関連をめぐる議論が行なわれました。

第2報告「日本型企业社会と家族生活」で小沢修司さん（京都府立大学）は、国民生活審議会の答申「個人生活優先社会をめざして」や企業の「男よ、家庭に帰れ」コールなどに見られるように、現代日本の「企業中心社会」とこれを支える性別役割分業に対する一定の反省が政府や企業の側からも唱えられるようになっていくが、これらは労働者を企業に統合する仕方を

今日の資本蓄積により適合的なものにすることを狙うものにすぎないと批判し、こうした動きに抗して人間発達保障の拠点を造り出す運動をめざすとき、現代の家族は果たして発達保障の砦となり得るだろうかと問題提起しました。氏は、一橋大学の木本喜美子さんが成瀬龍夫・小沢修司編『家族の経済学』（青木書店、1985年）を「共同体アプローチ」と名付け、それが家族の荒廃に着目するあまり、「主婦の賃労働者化を否定的に把握している」と批判している（「現代家族とジェンダー問題—家族把握の方法的視角を中心に—」社会政策叢書第16集『社会政策学と生活の論理』、啓文社、1992年）ことを紹介し、これが誤解にすぎないこと、共働き家族、とくにフルタイムの共働き家族が企業社会の対抗力となり、人間発達保障の砦となり得ることを強調しました。

この報告に対しては、フルタイムの共働き家族が発達保障の砦となるというが、たとえパートでも女性が社会に出て働くことの意義は大きく、そこで矛盾を感じながら働くことが性別分業を崩していくエネルギーにつながるはずだという疑問を皮切りに、春の研究交流集会における二宮厚美報告に対する論議とも絡めて、フルタイムの共働きであっても両親ともに企業にのめり込んで企業社会への対抗力とはならない場合もある、フルタイムの共働き家族であれ、パートのそれであれ、それぞれに多様化があることを見ていくべきだといった発言が続きました。

また、共同体の最小単位を家族と見るか個人と見るか、つまり人間を個人として見るか家族でくくって見るかがいま問われているという問題提起があり、西欧では近年個人を基本とする見方が強まっているが、日本では集団（国家、企業、家族）のためという大義名分のもとに個人が集団に埋没する傾向があること、しかし実は家族を含めてこの集団のなかに、支配し、抑圧する者とされる者との関係が現存すること、本来個人の自立を基礎に自立した個人の共同を創っていくべきであり、とくに今日的課題としては個人の自立・尊厳を前面に押し出していく必要があるのではないか、したがって家族論で

も従来以上に女性や子どもの立場に注目していく必要があるという発言が印象的でした。

第3報告「主婦と生活—生協に集う人々—」で中嶋陽子さん（大阪経済法科大学・非常勤）は、女性の就労が今日のように一般化する前に女性の主体的なエネルギーの発揮の場となった生活協同組合において近年その担い手の意識や行動に分化が見られる中で、生協に対して「ポスト産業社会でのオルタナティブを求める市民運動的な志向を持った女性」たちに注目し、これらの女性たちによるワーカーズコレクティブの運動を紹介しました。氏によれば、「企業社会に入る働き方とは別の新しい働き方の試み」として始められたこの運動は、大都市を中心に1988年頃からデイケアサービスや給食サービスを主な業務内容として展開されており、共同出資、小規模、直接合議制などを特徴としています。氏はこの運動が現在の生協運動に対して、生協は一方では専業主婦を中心的担い手とするなど、性分業を前提にして展開されてきただけでなく、他方で運営自体のなかに男性主導という性分業の矛盾が含まれているのではないかと重要な問題提起をしているとし、今後生協運動はフェミニズムの視点を導入することによってその自己革新を図ることが問われていると主張しました。

この報告に対しては、ワーカーズコレクティブは企業社会に入るのとは別の新しい働き方だというが、女性だけで働くことが性別分業の克服につながるというのかという疑問や、生協は性別分業を引きずっているというが、生協にもいろいろあり、男性主導でスケールメリットを追求する大型生協を批判して、生協運動をつうじて女性の自立を進めようとしている例も見えていくべきだという意見、さらに近年の西欧の生協運動の衰退の背景にはそれがフェミニズムの成果を生かせなかったことが一因であるというが、その意味をもっと解明してほしいという要望が出されました。消費生活を中心に、平和や文化の面で企業中心社会への異議申し立てを発信し得る地域の拠点としての生協が、女性にとっては、家庭から一歩外に出て社会の諸矛盾

を学習する場としても、また営利企業とは違った新しい職場を提供する事業体としても、今後その果たすべき役割は大きくなることが予想されるにつけ、生協運動と性別役割分業との関連を明らかにしてその限界を克服していくことには大きな意義があると私は思っています。

なお、第4報告「性別役割分業と雇用」をお願いしていた新山陽子さん（京都大学）は、健康上の事情で急に参加していただけなくなりました。雇用の場における性別分業のあらわれを検証する報告として期待していたのでまことに残念でした。欧米では進められつつあるこの作業（その一例としてヴェロニカ・ビーチ『現代フェミニズムと女性労働』（高島道枝・安川悦子訳、中央大学出版部、1993年）が参考になります）は日本では竹中恵美子先生の一連の研究（『戦後女子労働史論』有斐閣、1989年、『グローバル時代の労働と生活』ミネルヴァ書房、1993年など参照）を別にすればまだ始まったばかりであり、今後取り組みを強めていくべき分野ではないかと思います。

Ⅳ．総合シンポジウムにおける 森岡報告をめぐる

3日目の午後の総合シンポジウムは、「日本型企業社会の変革課題と経済システムの再構築」をテーマとし、これを家族、女性、産業、地域といった諸視点から追求する3つの報告が行なわれました。森岡孝二さんの報告「現代日本の家族生活と女性労働—日本型企業社会の一断面—」は、日本型企業社会と性別分業というテーマに正面からアプローチするものでした。基礎研では弱かったこの領域でいよいよ研究が開始された印象を受けました。これについては当日の質疑の折に発言したことを中心にいくつか述べておきたいと思います。

(1)ショアーさんへのコメントのところでふれた「労働時間の二極化構造」論については、この議論では女性の働きすぎ問題、とくに家事労働時間分析が欠落するという氏の率直な反省が語られました。

(2)氏が近年の日本の女性労働の特徴の一つとして「高まる女性の労働力参加率」を挙げていることについて。第2次大戦後の先進諸国の女性労働を概観するとき、女性の労働力の参加率の増大は共通する傾向であり、とくに北米やイギリスではそうですが、日本の場合、農業をはじめとする自営業の家族従業者として多数の女性が働いていましたので、近年とくに女性の労働力率が高まったというほどではなく、むしろ雇用者に占める女性の比率が増大している面に注目すべきだということが多くの人によって指摘されています（例えば大沢真理「雇用の女性化—日本の特徴—」『労働の科学』1992年2月参照）。

(3)日本型企业社会を変革していくための要の1つとなる性別分離解消の条件として氏が、①労働時間の制限・短縮、②雇用・賃金・昇進・昇格等の平等、③家庭責任を有する労働者の平等を促進する社会的環境の整備とならんで、④「男性並みまたは男性以上に稼ぐ女性の増大」を挙げていることについて。前の3点に異論はないが、④には疑問があること、女性が男性並みの賃金を稼ぐことが平等の条件だという考えは、男女雇用平等法における保護と平等をめぐってかつて行なわれた論議にみる西欧と日本との違い——雇用平等法の導入に際して西欧では男性の労働条件を女性並みに引き上げることが平等をもたらすという方向で議論されたのに対し、日本では平等を実現するためには女性に対する保護を撤廃すべきだという企業側の攻撃のもとで、逆に女性の労働条件を男性並みに引き下げることが平等だという議論が広められた——を思い出させること、男性並みまたは男性以上に稼ぐ女性の増大が性別分業解消の条件になるということはこうした思考法と重なるものではないかと質問しました。これに対して氏は、一方で職場では男性並みか男性以上に稼ぐ女性が増大し、他方で家庭では男性の何割かが「主婦（夫？）化」という相互乗り入れが現実化するような事態に至らない限り性別分業の解消は実現できないだろうと回答しました。

しかし、性別分業がしだいに縮小されていく

過程の経過的現象としてそうしたケースが現われるとしても、女性（主婦）が家事を担い、男性が家族賃金を稼ぐという分業を基本とする今日の社会の性別配置をちょうど逆さにして、男性（の一部）が「主婦（夫？）」になり、女性（の一部）が家族賃金を稼ぐという構図を描き、これを性別分業の解消の一条件とする考えには疑問を感じます。男性が社会的（雇用）労働、女性が家事労働という性別分業は今日、女性雇用の増大をつうじて崩れつつありますが、労働時間の短縮や賃金など労働条件の男女格差の解消、男性の家事参加と育児・介護労働の社会的労働への編入などをつうじてこの方向を促進することによって、男女がともに社会的労働と家事労働を担えるような社会の創造をめざしていくべきではないかと思います。

以上、日本型企业社会と性別役割分業というテーマをめぐって今回の大会で提起された論点を紹介しましたが、大会での議論をそのとき限りのものとすることなく、『通信』誌上での投稿やこれからの研究会の討論をつうじて引き続き追求していきたいものと思っています。

V. 性別分業と家事分担

——懇親会での発言をめぐって——

最後に、2日目の夜の懇親会の席上、自己紹介をかねた参加者の発言のなかで2、3人の男性所員が家事や育児に人並み以上に参加してきた経験を語ったあとで、だから「僕は（性別）分業をやっています」と締め括る発言があったことに触れておきたいと思います。これに対してはその場でM氏から、（家事）分担と（性別）分業とは違うこと、この場合「（性別）分業をやっている」といういい方は不適切だというコメントがありましたが、専門の研究領域ではすぐれた業績をもつ所員からこうした発言が無意識にでること自体、この問題に対する基礎研の現在の理論水準を表わすものというべきでしょう。散会したあとで、同宿のNさんに、「性別役割分業については、基礎研の男性所員は実生活では恐らく平均以上に家事や育児を担いつつ、

たんに理論が不足しているだけなのかもしれない」と感想を洩らしたら、すかさず「理論が欠けていることは実生活に何らかの影響が及ぶはずだ」という鋭い反論がありました。あるいはそうかも知れません。人が人として尊ばれる社会を展望しつつ、新しい経済科学の創造をめざす基礎研にとっては、今日の経済社会を規定する諸側面のひとつひとつについて正確な概念を獲得することをまず出発点としなければならないと思います。

とはいえ、軽率に発言したらあとで批判されるから、今後この問題について触れるのはやめておこうなどと思わないように願っています。基礎研のよいところは、勤労者か研究者か、院

生か教員かといった立場の相違に一切関係なく、所員が対等に、自分の信ずるところにしたがって自由に発言できることだと考えてきました。新しい経済科学の創造の道は、それぞれが意見の違いをぶつけあって率直に議論し合うなかではじめて拓けていくに違いありません。私は性別役割分業システムの解明という視点から日本型企業社会のしくみを見なおすことは、大方の人の予想以上に、大きなインパクトを持っていると考えています。では次の出会いの日に討論の続きができることを楽しみに、この小稿を閉じることにしましょう。

(1993年9月15日脱稿)

(なかがわ すみ 所員 高田短期大学)

好評！基礎経済科学研究所の最近の出版物

基礎経済科学研究所編

『人間発達の経済学』

青木書店、¥1751

経済の発展のなかでの人間の発達と人格形成の問題を中心にすえてわかりやすく具体的に叙述されたロングセラー

基礎経済科学研究所編

『ゆとり社会の創造——新資本論入門12講』

昭和堂、¥2100

今日の日本の「働きすぎ社会」の現実を、情報化・サービス化のもとでの生活と労働の変容を中心に考察する、新しいタイプの『資本論』入門

たちまち5刷！

基礎経済科学研究所編 『日本型企业社会の構造』 労働旬報社、¥2800

執筆者＝伊藤誠・渡辺治・十名直喜・奥村宏・熊沢誠
成瀬龍夫・森岡孝二・池上淳・二宮厚美

バブル経済の崩壊、国際社会のなかで孤立する日本企業、企業犯罪の続発、サービス残業の増加、過労死の頻発……。さまざまな困難を抱える日本社会。「企業中心社会」日本の構造とその改革の道筋を明らかにする。

講座・今日の世界経済と日本（青木書店）

競争と協調、統合と対抗の中の80～90年代、世界政治経済と日本を多角的に追究

第1巻『世界秩序とグローバルエコノミー』 関下稔・森岡孝二編 ¥4120

第2巻『ドル体制の危機とジャパンマネー』 奥田宏司編 ¥4120

第3巻『日本経済の国際化とアジア』 中村雅秀・林堅太郎編 ¥4120

時短、週休増を口実にした交替制勤務改悪の実態とその改善の方向

——KDDの「仮眠なし勤務」の検討から——

NARASADA Shigeharu

奈良貞茂治

日本の長時間労働に対する内外からの批判をかわすため、財界は一定の所定内労働時間を削減する一方、変形労働時間や労働密度の強化を押しつけようとしている。KDDでは1991年、週38時間制への移行をてこに、交代制勤務の条件が大幅に改悪された。週35時間、週休2.25日と労働条件が改善されたかのように見えるが、実際には、仮眠時間が奪われたうえに、生体リズムを無視した不規則な深夜シフトが導入されたため、労働者の生活と健康に深刻な影響を及ぼした。労働時間短縮にあたっては、どれだけ短くするか、とともに、どのように短くするかが重要である。

はじめに

1993年6月、「労働時間の短縮を目指す労働基準法改正案」が成立し、今年4月1日から法定労働時間は現行の44時間から、週40時間になる。中小企業などへの猶予措置など不十分さはあるが、法定労働時間週40時間制そのものはひとつの前進である。しかしこの改定には、週法定労働時間の短縮と引き換えに、1年単位の変形労働時間制を導入するなど、重大な改悪が含まれている。1987年の同法改定で既に、労働時間の基礎単位を「1日について8時間」から「1週間について40時間」に改悪しているから今後、1年を単位に週平均40時間であれば、1日8時間、1週40時間を越えて勝手に労働させることができるという、企業本位の変形労働時間制となる。

これでは労働者は仕事の繁閑におうじて不規

則な勤務を強いられ、生活のリズムや健康を脅かされるだけでなく、本来得るべき残業手当すら削減される結果になる。今回の労基法改定は、所定内労働時間ある程度削減して内外の批判をかわしながら、他方で「省力化や経営効率向上」を推進しようとする財界の意向を反映するものである。

しかも重要なことに、労働時間短縮を名目にした勤務内容の改悪は、郵便局、KDD（国際電電会社）、JRなど、国有企業や旧国有企業で既に現実のものとなっている。

郵便局では、昨年3月21日から「時短」ともなう新しい勤務シフト、ニュー夜勤が導入された。これは郵便局での宿直勤務の場合、それまでは夕刻から翌朝までの16時間を1勤務として途中、3時間の有給の仮眠時間が与えられていたのを、例えば午後6時出勤、翌午前4時終了のシフトと、引き続き午前6時出勤、10時終了のシフトという2勤務にしたものである。これは連続した宿直勤務にわざわざ中断時間を

設けることによって仮眠時間をとりあげたものである。その結果、週労働時間は40時間から39時間と、かたちのうえでは短縮されたが、仮眠時間や待機時間などが奪われたため、実際には実労働時間は1時間以上も延びる結果となった。

KDDでも1991年5月から、時短や週休増を口実に、宿直勤務や夕勤から仮眠時間や自宅休息時間を奪い、交替制勤務の勤務条件が改悪された。KDDは「所定就業時間を、40時間／週から38時間／週に短縮したとともに、深夜勤などについてはさらに実質的な就業時間の短縮を行い35時間／週－37時間／週としました」（社内誌『KDD』91年6月号）というが、それまで週休2日制を実施する過程で、実質就業時間は常日勤で、すでに38時間25分程度になっており、このときの時間短縮は25分にすぎない。常日勤以外の勤務シフトでは、「600-700名程度の輪番者」をかかえていた電話部門をはじめ「どこの部門でも実労働時間は増える」（KDD労組・東京電話支部『TOWA-NEWS』NO.7）というのがKDDの「時短」の本質であった。しかも仮眠時間を奪って導入された深夜勤務は後に述べるように全く非人間的なものである。

JR西日本などの乗務員の「時短」も欺瞞にみちたものであった。ここでの週所定労働時間は駅務員で週42時間、乗務員で37.35時間であるが、乗務員の場合、従来の折り返し時間（1乗務が終わり次の折り返し乗務までの待ち合わせ時間）のうち、その6分の1に相当する時間は労働時間にカウントされていたのを取り上げて、つじつまをあわせたのである。

郵便局やKDDやJRなどでは、それがいかに人間の生理的、社会的リズムに反し、非健康的であろうとも、事業の公共性を維持するために交替制勤務はさけられない。したがって、この種の勤務に対しては健康上、社会生活上のマイナスを補うための特別措置が講じられて当然である。仮眠時間はそのひとつであり、深夜労働が避けられない職場において、健康を守るためのぎりぎりの勤務形態として長年にわたって保証されてきたものであった。それを取りあげて労働時間短縮と称するなど時代逆行も甚だし

い。また「豊かでゆとりある勤労者生活を実現」するために時短をすすめるとする政府の言い分とも矛盾する。

本稿ではKDD・電話センターでの交替制変則シフトに見られる非人間的実態を検討し、交替制深夜労働の改善の方向について考えてみたい。

I. 時短、週休増を口実に導入されたKDDの仮眠なし勤務の非人間性

KDDは91年5月、「企業体質の強化」のため「社員一人ひとりが生きがい、働きがいをもって働ける、一層活力ある職場を作」る観点で、「24時間交替制の職場の勤務について、これまでの輪番勤務を交替深夜勤務に変更することによって要員の効率化を図るとともに、就業時間の短縮や週休増、深夜勤務の頻度の緩和などによって社員の健康にも留意した勤務」（前掲『KDD』誌）を導入した。この引用文は、新勤務導入の第一の目的が、社員の豊かでゆとりある生活を実現するためでも、人間の生理リズムに反する深夜勤務を余儀なくされる社員の健康のためでもなく、要員の効率化つまり深夜にこれまで以上に、ぎりぎりまで働かせるためであることを割に正直に認めている。

引用をもう少し続ける。

「新勤務の特徴

(1) 新線表の導入

従来の宿直宿明勤務（午後4時半から翌朝8時半までの勤務で途中4時間の有給の仮眠時間があった—引用者注）に替えて、深夜帯をカバーする線表として、深夜勤を新たに導入しました。これによって、拘束が16時間にも及ぶ宿直宿明勤務を適用する要員を大幅に減らすことができたとともに、仮眠時間を廃止することによって要員効率の向上が図れました。また、深夜帯の作業量の変動に合わせるため、深夜勤務の外に、早朝日勤（始業時刻が午前6時以降8時より前にある日勤）および遅帰夜勤（終業時刻が午前0時より午前

3時までにある夜勤)を導入しました。これらの新たな線表と日勤および夜勤を組み合わせることにより、それぞれの職場の作業に応じた効率的なサービスを設定できることになりました。

(2) 深夜勤務の頻度の緩和

従来は、電話部門については6日に1日(中略)の頻度で深夜勤務が回ってきましたが、これを8日に1回まで頻度を緩和しました。」

要するに、新サービスは神経疲労の強い国際電話オペレーター職から、疲労回復に最低限必要と認められてきた仮眠時間を奪い、日勤の始業時間は午前6時から10時まで、夜勤の終業時間は午後8時から午前3時まで、30分ごとに切り刻んだ勤務にし、トラフィックの流れに合わせた、ぎりぎりの人員でこなそうとするものである。

深夜労働の頻度を6日に1度から8日に1度に緩和したと、いかにも健康に配慮したかのように言っていることも、その実は仮眠なしの深夜勤務を2夜連続にしたため、疲労が特にひどく、オペレーターの不満がそこに一番集中しているのである。人間の生理的、社会生活的リズムを無視したこのような超変則シフトは、職場で、KDDの「人間カンバン方式」と呼ばれ、怒りの的になっている。

参考までに、交替深夜勤務をしているあるオペレーターのシフトの一部を紹介しておく(表1参照)。

II. 仮眠なし勤務をめぐる労資のたたかい

全世界を相手に24時間の国際通信をするKDDの国際電報局や国際電話局では、ほとんどのオペレーターが交替制勤務を余儀なくされていた。宿直宿明勤務は16時間勤務(1勤務2日分)で、途中、夜11時から翌朝7時30分の時間帯を利用して2交替で仮眠をとる。仮眠時間をなくせば、おおざっぱに言って半分近い「要員削減」が可能になるわけである。そのため、KDDの

表1 交替深夜勤務のシフトの一例

日次	シフト	拘束時間	次のシフトとの間隔
1	22:30-翌08:00	9時間30分	14時間30分
2	22:30-翌08:00	9時間30分	
3	休み		
4	休み		
5	08:30-17:15	8時間45分	15時間15分
6	08:30-17:15	8時間45分	16時間15分
7	09:30-18:15	8時間45分	22時間15分
8	16:45-翌01:30	8時間45分	12時間15分
9	13:45-22:30	8時間45分	
10	休み		
11	休み		
12	07:00-15:45	8時間45分	
以下略: ☆こういう出勤時間のばらばらのシフトが続き、16週目ではほぼ同じパターンにもどる。			
☆ 実質就業時間 35時間/週 ☆ 休息時間を除いた実就業時間 28時間26分 ☆ 週休 2.25日/週			

「人員合理化」の的は、一貫してこの仮眠時間にあてられてきた。

1953年に電電公社から分離独立したKDDは、発足5年後の58年には、アメリカの通信会社では「夜は12時から翌朝まで寝ないで働いている」、「寝ている間にも夜勤料を払っているのは不合理」(社内誌『KDD』62号)などと言って仮眠なし勤務を提案してきた。職場からは「仮眠なし勤務は寿命短縮勤務」、「健康を守れ」と反対の運動がもりあがった。階級的立場にたった当時の労組はこの問題についての科学的な調査を共同であることを会社に申し入れたが拒否され、1954年2月、労働科学研究所に独自に調査を依頼した。その結果は、

- ①精神神経性の作業負荷は、他産業監視作業者とくらべても大きい部類に属している。
- ②宿直時の機能低下は大きい。…仮眠による機能低下にたいする効果が認められるというものであった(『国際電電時報』4号, S34.11)。

その後も、会社は70年と76年に形を変えた仮眠なし勤務を提案してきたが、そのつど職場の

反撃に逢い、撤回せざるを得なかった。とくに76年の時は、会社と労組本部が一旦合意していたのを、職場からの反対で撤回させている。このように、仮眠時間とりあげをめぐる長年の闘いは、仕事の性質上、深夜労働が避けられない職場において、4時間の仮眠時間が、健康維持のためのぎりぎりの条件として、いかに強い要求であったかを示すものである。

III. 仮眠なし勤務への職場の抵抗

1991年5月、KDDは「市場競争に打ち勝ち、生き残っていくために」と危機意識をあおり、労組本部の協力のもとに仮眠なし勤務を導入することに成功した。1958年の初提案いらい実に35年ぶりのことである。しかし、仮眠なし勤務導入には、このときも激しい抵抗があった。最終的には、会社と労組本部に押し切られはしたが、職場では、新サービス導入後も厳しい批判が続いている。

90年の夏、「仮眠なし」が提案されると、職場ではいっせいに反対の声がまきおこった。現場をあずかる労組の支部執行委員会は、東京でも、大阪でも1度は反対を決めていたが、いつの間にか態度を変え、会社と労組が共同で仮眠なし勤務を推進する形になった。それについて詳しく述べるスペースはないが、この間の事情を労組や会社の文書に語らせよう。

① KDD労組・東京電話支部『TOWA-NEWS』(91.11.13)に掲載されている労組本部と組合員質疑応答議事録のなかに見られた組合員の声から：

○労働組合として、どのように労働条件をまもっていくか、健康をまもるための労働諸条件を守って行く、という姿勢が見られないが。

○合理化を前面に押し出して説得されるだけでは、組合を信用できない。

○センター長の講話と本部の話が同じだ。
…組合に何を言っても、厳しい時代だか

ら、仕方ないのだと思うしかないのか。

○いつも不満に思っているのは、事前に噂が流れて、知らない間に決まりましたと言われてしまうことだ。…ぜひ職場にしろしてもらい、そのうえで、十分な討議ができるようにしてもらいたい。

②社内報『KDD』91年6月号の「VOICE」

欄から：

○当センターでは、サービス改正の真っ最中。仮眠なしのサービスを憂えての退職者も続出。国際オペレーター通話サービスの将来は、どうなってしまうのでしょうか。(東話セ)

○職場は1か月後にせまった新サービス導入のことでもちきりですが、当社全体にとっては、話題にもならないちっぽけなことなのではないでしょうか。会社に自分の時間を切り売りするような無力感を持つ今日このごろです。(大話セ)

以上の声が労使協調的な労組の機関紙や社内誌に出ていることに注目しなければいけない。発言すること、投稿すること自体、非常に勇気のいることである。仮眠なし勤務への憂えと抗議、労資一体になった新サービス導入や労組の非民主的運営にたいする批判の深さと広がりをお話している。

IV. 仮眠なし勤務に噴出した不満

このようにして無理やり導入された仮眠なし勤務は、職場に怒りをまき起こした。この勤務が導入された直後の7月のKDD労組の全国大会代議員選挙で大阪電話センターでは、①全国大会決定からも逸脱し、支部の反対意見を押さえつけて仮眠なしサービスを強行した非民主的な経過の不承認、②仮眠なしシフトの廃止、をかかげた2人の候補が1位、2位で過半数をとり圧勝した。階級的立場をとる候補者が当選したのは、センターができて初めてのことであった。

新しく導入された勤務にたいする批判の強さを示すものである。

2人の代議員は、職場の声を大会に反映するため、組合員にアンケート調査をした。その中で、「生活への影響」欄に出された特徴的な声を見てみよう。

- リズムが狂い過ぎて、休日は何とか元に戻そうと体が必死になっている。余暇活用どころか、ただひたすら睡眠をとるだけになる。それでも出社するころまでに回復しないので昼間も眠いといった状態。シフトのパターンがいろいろすぎて、就寝時間と食事時間が毎日違うと肉体的にも精神的にも正常維持は難しいのでは。(20代 交替深夜)
- 週休1日目は睡眠をとり休養するだけにとどまる。2日目も外出する気持ちにならずストレスがたまる。スポーツをすると余計疲労がたまったりした。家族がわたしの勤務にふりまわされている。(20代 交替深夜)
- 週休は体を休め、最低限の家事をするだけ。子供は夜2人だけで留守番をし、早出の時は子供が寝ている間に出勤。子供はとても寂しがってかわいそう。夫にも多方面で負担や不満をかけている。習い事は勤務が不規則でやめてしまった。第一、仕事だけで体がこわれそうな毎日である。(30代 交替日夜)
- 深夜勤になって眠れず睡眠薬を飲むことがある。休日は極力、体を休めることにして、家事も同居の姑に特別割増料金を払って手伝って貰う等、最大限の努力をしてきたがやはり無理である。外部医院で相談したが、勤務形態の外的負担が大きく、ストレスも蓄積型で回復の難しいシフトと判断された。(30代 交替深夜)
- 交替日夜Bの勤務、18時30分-2時30分のシフトで、高速をとばしても帰宅は3時15分。寝るのが4時。その日の13時にはもう家を出なくてはなりません。家族の朝ごはん

など作る余裕なんがなく、自分もほとんど食事もとらないで出勤します。人間の可能性も、家族の生活も奪う勤務です。(40代 交替日夜)

- 1日中だるい。週休日は「enjoyする日」ではなく「体を休める日」のみになってしまった。週休増とはいえ、実際には週休減と同じこと。早出、遅帰り、ともに家族の就寝中に迷惑をかけることになる。遅帰りの時は家族に悪いので会社に泊まっている。(20代 交替深夜)
- 慢性の睡眠不足のためいつも不機嫌。新婚なのにけんかが絶えない。今まで休日は趣味を楽しむ気分転換を図っていたが、今は体を休め深夜、早出遅帰りに備えるのが精一杯。どうしても深夜を止められないのなら、せめて連続深夜と深夜と深夜の間の不規則勤務をやめて欲しい。(30代 交替深夜)

紙数の関係ですべての声を紹介することはできないが、回答を寄せた93人の内、実に67人もの人たちが深刻な生活への影響を訴えていた。これらの声をきくだけでも、KDDの新しい交替制・変則勤務が労働者の生活と健康に与えている深刻な影響は十分理解できるであろう。

その第1は健康の破壊である。アンケート調査集計(1)(表2)を見ても分るとおり深夜勤務者35人は全員体調不良を訴えている。そのうち10人が医者にかかっていた。また、疲労の蓄積のため、週休日が自己実現や、ゆたかな生活のために使われるのではなく、ひたすら疲労回復と体調維持のための日になってしまっている。未婚者、既婚者を問わず不規則勤務が家族に大きな影を落としている。習い事をやめざるをえなかったことも、生涯学習が叫ばれている昨今、見落とせないことである。

こうして、形のうえで休日が増えても、それが個人の自由時間や、家族や社会との触れ合いの時間の創造にはつながらず、むしろ、その反対物に転化してしまっているのである。アンケートに応えたほとんどの人が「この服務では将来

に希望がもてないので退職を考えている」, 仕事を「続けられるかどうか不安」の欄にチェックをいれていた(アンケート調査集計(1)「新服務について」欄参照)のも印象的であった。

新服務への不満は社内報『KDD』へも続々と寄せられた。

○新服務が導入され, つらい日々が続いている
今日この頃です。早く, 見直しをかけてくれ
なかな〜? (東通セ)

○5月21日, 服務改正で電話センターはてんや
わんや。4種類の勤務で, 自分の勤務時間さ
え手帳を見ないと分らない有様。別れを惜し
む間もなく, 新しい顔合わせもないまま突入
しています。(東話セ)

○新服務のスタートで一番困っているのがコミュ
ニケーション。特にわが課は交替日夜B,D
が混合のため, とても全員が顔を合わせること
ができない。レク, 歓送迎会, 課代会, 主
任会等ではパズルを解くよりむずかしい。休
みに出てきなさいとは言えず, 頭が痛い今日
この頃, なにか妙案があれば教えてほしい。
(大話セ)

○新服務導入から約1カ月。週休増とはいえ,
体調を整えるのに精一杯。全然休みをエンジョ
イできません。深夜勤務や早出, 遅帰りと出
勤時間がコロコロかわり, 眠れなくて睡眠薬
や安定剤, ビタミン剤など飲む人がかなりい
ます。「こうすればイッパツで疲れがとれる」
とか「どこでもすぐ眠れる」とかの方法があ
れば, 教えていただきたいのですが。(大話
セ)

○話題は新服務のことばかりです。夕方出勤し
て夜中に帰るホステスばりの勤務時間に, 近
所の白い目が気になります。(東話セ)

○地球の裏側(パラグアイ)にいても, 東話セ
からのニュースは新服務のことばかりです。
お客様も大切ですが, 社員が一生懸命働きた
いと思う会社にしていただきたいと思います。
(東話セ)

代表的なものだけをとりあげてみたが, 社内
報に労働条件に関する不満が掲載されるのも,
6月号から4カ月間もとりあげられたのも異常
なことである。新服務の矛盾とそれへの不満の

表2 KDDの仮眠なし勤務についてのアンケート調査集計(1)

	新勤務で体調が		仮眠室利用して		新服務について		
	不良	影響なし	いる	いない	A	B	C
①交替深夜勤	35	0	16	19	0	8	27
②輪番	10	2	3	9		1	10
③交替日夜勤	19	6	0	25	1	4	20
④特別勤務	0	15	0	15	0	2	13
⑤日勤	3	3	0	6	0	0	6

注1, 勤務種別のうち

- ①16日に1回の割合で2230~0800の徹夜勤務が2日, その間に日勤, 夜勤, 早出, 遅帰りを含むもの
- ②従来からあった仮眠つき宿直宿明勤務。仮眠時間は1時間減らされた。
- ③早出日勤と遅帰り夜勤を含むもの
- ④12歳までの子持ち社員の為の4時間の特別勤務。時間帯は9時~17時。
- ⑤常日勤と交替日勤(早出日勤を含むもの)。回答者6名中4名が交替日勤

注2, 新服務について, A・B・Cとあるのは次の設問を示す

新服務導入にあたって『将来にわたっての雇用の安定』がうたわれましたが, あなたはどのように考えていますか

- ☐競争下ではこの服務もやむをえない……………A
- ☐この服務ではむしろ将来に希望がもてないので退職を考えている…B
- ☐当面辞める気はないが, 続けられるかどうか不安がある……………C

深さを示すものである。

社内報に出されている声もアンケートのそれと一致するが、新服務が課内のコミュニケーションを阻害しているとの指摘も重要である。不規則な、ばらばら出勤が、個々人の家庭生活や社会生活に困難を引き起こしているだけでなく、職場のコミュニティ機能をも阻害しているのである。こんなことでは、モラルの向上も期待できず、KDDが新服務で達成しようとしている「マンパワーを最大限活用する」ことなど不可能であろう。

V. 交替制深夜勤務改善の方向

以上、KDDの仮眠なし勤務の問題点をみえた。深夜勤務は人間の生理リズム、社会生活リズムを乱し、慢性的疲労を招くものであるが、電話センターの新服務の場合、労働の精神神経性負荷が大きいのに加えて、シフトがばらばらで規則性がないため、深夜労働の影響を一層大きくしている。アンケート調査集計(2)(表3)の表は、シフトの改善についての意見をまとめたものであるが、ここに改善の基本的方向が示されている。

すなわち、第1に、日本社会が全体的に「豊かさゆとり」をスローガンに、生活の質を高めようとしているとき、長年の慣行として定着し

ていた仮眠つき勤務を、仮眠なしにするなどという時代逆行をゆるさないことである。仮眠は夜勤の生理リズムの乱れと、それからくる疲労を最小限に押さえる手段として極めて有効なものである。

第2に、深夜勤務の連続をやめさせることである。ほぼ24時間で起こる人間の生理リズム(サーカディアン・リズム)は、自然の昼夜交替をなくした条件下でもなくなることが証明されており、国際電話交換のような神経性ストレスの強い労働を2夜連続させることは非人間的である。その点、アンケートに示された「仮眠なしをやめられないのなら、せめて2日連続をやめ、8日に1回にしてくれ」という要求は当然である。

ちなみに、1990年6月に採択されたILOの「夜業に関する勧告」は「夜業を伴う交替勤務の場合においては、不可抗力又は現実の若しくは急迫した事故の場合を除き、2連続の勤務は行われるべきでない」としている。

第3に、変則勤務であっても、シフトにそれなりの規則性というか、一定のリズムを持たせることが重要である。労働時間帯を人間の生理を無視して、ジグソー・パズルのように1日24時間の中にぶち切ってはめ込むのは人間無視も甚だしい。深夜勤務の間に早出、遅帰りを入れるな、シフトに規則性を持たせよという、アンケートに出された要求は人間として当然である。

表3 アンケート調査集計(2)

Q:『見直し』をするとすれば、特にどこを見直して欲しいか、具体的に書いてください――

(回答者数) →	交替深夜 35	輪番 12	交替日夜 25	特勤 15	日勤 6
2日連続の深夜勤務をなくせ。 分けて8日に1回にせよ	23	5	8	8	3
早出、遅帰りをなくすか 減らせ。規則性をもたせよ	15	5	6	5	2
遅帰りの後の夜勤を無くすか 順序を逆転せよ	16	3	4	2	0
拘束時間(特に深夜、夜勤、遅帰りの) 拘束時間を減らせ	11	6	6	0	1
年休の締め付けをするな	4	0	0	0	0
その他	2	3	7	2	1
記入なし	2	0	4	4	1

交替制勤務のシフトはできるだけ単純で規則性を持ったものにすべきである。

第4に、シフトとシフトの間隔を十分とることである。交替制変則勤務の場合には、特にそれが重要である。アンケートで出された「遅帰り→夜勤を無くすか、順序を逆にせよ」という意見はその指摘である。朝の1時30分に勤務を終了して、同じ日の13時45分からの夜勤をせよ、というのは暴論である。この場合、シフト間隔は12時間15分しかない。ILOの1990年の夜業勧告では「少なくとも11時間の休息の期間」を勧告しているが、KDDの経験からみると、この程度の時間では、解決にならない。

第5に夜勤シフトの時間短縮である。KDDには、もともと夜勤（勤務が午後8時から10時に終るもの）、宿直とも8時間につき2時間の時短が仮眠があった。それがしだいに取り上げられてきたわけである。交替深夜勤務のシフトの拘束時間をみると、仮眠なし深夜勤務が9時間30分、その他の夜勤、遅帰りはすべて8時間45分である。夜間の変則勤務のほうが、日勤の拘束時間（8時間20分）より長い。ここにも交替制変則勤務にたいする無神経が見られる。慢性疲労を少しでも防ぐためにも、夜間・深夜シフトに対する自宅休息制度や仮眠時間などの時間プレミアムの復活が必要である。

むすびにかえて
—— 深夜労働をふくむ交替制
勤務改善の方向 ——

表4に明らかなように、KDD電話センターの交替深夜勤務の実質週所定労働時間は35時間、年間総労働時間は約1800時間と推計される。もちろん労働基準法の規定はすべてクリアーしているし、一見したところ高い労働条件が保証されているかのように見える。それにもかかわらず、すでに見てきたようなはげしい不満と反発がでているのはどこに原因があるのであろうか。

それは、人間の生活は、生理的にも社会的にも1日24時間のサイクルでおこなわれるという、人間の存在条件を無視した勤務態勢ということ

に根本原因がある。たとえ総労働時間が形のうえでは短くても、シフトを電話のトラフィックに合わせて機械的にはめこむようなものにすれば、生理的リズムの乱れ、体力と健康の劣化、家庭生活や社会的活動への障害が起こるのは当然である。

このような非人間的、非社会的勤務を変えるには、職場でのたたかいが基本になるが、同時に深夜労働をふくむ交替制勤務にたいする社会的、法的規制を強めることがたいせつである。以下、その基本的方向を列挙してみる。

まずどのような勤務形態であれ、総労働時間の短縮が労働条件向上の土台になることはいくまでもない。労働省の統計によると、1987年以降総実労働時間は減少したになっているが、それでも1990年で2044時間に及び旧西独の1499時間、フランスの1619時間などに比べて著しく長い。それにサービス残業や長距離通勤などを考えると、日本の労働者は自由時間が少なく、ゆとりのない生活を強いられている。こういう状態を変えるためには

表4 交替深夜勤務の労働時間

実質所定就業時間	35時間／週
週休	2.25日
理論上の年間所定就業時間	1644時間
推計年総労働時間	1798時間

注1 年所定時間の計算根拠
年間の休暇

週休	120日	203	～年間労働日数
祝日	14	$\times 8.1$	シフト平均就業時間
年休	20	1644.3	
年末年始	5		
夏季	3		
合計	162日		

注2 年間総時間の推計根拠

祝日および年末年始休暇合計19日のうち相当部分は24時間運用のため、休日勤務となる。一般の時間外勤務時間は19日の休暇のうち出勤しない日と相殺した。

$19 \times 8.1 = 153.9$ 時間……所定外労働時間

- ① 1日拘束8時間制を直ちに実現する。
- ② 1年単位の変形労働時間制など無制限の労働の「弾力化」は、1日8時間労働制の原則を破壊するものである。変形労働制は、公益上の必要がある場合を除き週所定40時間の範囲で、1日所定1時間の延長を限度とする。
- ③ 残業時間の上限を1日2時間とし、残業割増率を引き上げる。

日本の労働時間の特徴は1960年以降、所定内労働時間は漸減しながらも、時間外労働が、しばしばそれを上回ったことである。8時間労働制と残業規制を法定するすることが時短にとって特に重要である。

第2に交替制深夜労働にたいする規制を法制化する。

ILOは「夜業労働者の健康を保護し、夜業労働者が家族的責任及び社会的責任を果たすことを援助」するため、1990年夜業に関する条約(第171号)および「夜業に関する勧告」を採択した。しかし日本の労基法には交替制深夜労働に関する保護規定はあまりない。KDDの交替深夜勤務を見ても分かるとおり、労働時間を形式的に短縮するだけでは、人間的で健康なシフトにすることはできない。深夜労働が、人間の生理的リズムに反し、疲労を蓄積し、健康を

害すること、家庭生活や社会生活とのすれ違いを招くことをよくわきまえ、規制を強化する必要がある。そのため、ILOの夜業に関する条約や勧告をも参考に次の点を中心に法制化する。

深夜労働を午後10時から午前7時までに行われる労働と規定し、

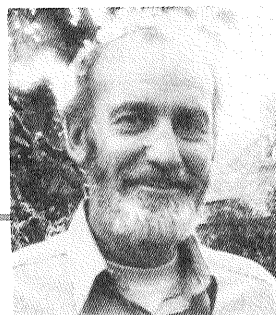
- ① 原則として2連続の深夜労働は禁止する。
真に止むをえない場合、労働者代表の承認と労働基準監督署の許可を得るものとする。
- ② 深夜勤務については、8時間につき2時間の仮眠時間もしくは自宅休息時間を保証する。
- ③ 2つのシフトの間隔について合理的な時間を研究し、規制する。
- ④ 交替制深夜労働者の残業は原則として禁止する。
- ⑤ 深夜の割増賃金を大幅に引き上げる。

以上を軸にして、拘束時間や休憩・休息時間、交替の型とローテーションなど深夜労働の影響を極力減らせるシフトが組めるようにする。

日本政府は「豊かで、ゆとりある勤労者生活」などと言いながら、1年単位の変形労働時間制や裁量労働の無制限な拡大など労基法を改悪した。職場からのたたかいと結びつけて労基法の抜本的改正の運動を粘り強く進める必要があろう。

(ならさだ しげはる 所員 元KDD職員)

「今日の日本資本主義」 へのコメント



James O'CONNOR

ジェイムズ・オコンナー

(訳・付記 森岡孝二)

本稿は基礎研の4人の所員によって書かれた *International Journal of Political Economy* 誌の日本資本主義特集号に J・オコンナー氏がよせた英文コメントの翻訳である。彼はこのなかで最近の文化論的・生態論的マルクス主義の議論を取り入れて協業の生産力について論じ、「集団主義的」文化をもつ日本資本主義の現代的特質を把握するうえで、協業概念が重要な意味をもつことを指摘している。

I

「今日の日本資本主義」を特集した *International Journal of Political Economy* 誌の1991年秋季号(第21巻第3号)は、過去40年間の日本の経済的成功の理由を研究する経済学者やその他の学者には不可欠の文献である。

森岡孝二「日本資本主義の構造変化」は、日本がアメリカの対外政策に従属してきたために、日本の支配階級はリジッドな思考様式や行動様式を避けて最大限のフレキシビリティを保つようにせざるをえなかったことを論証して、資本の成功の最も重要な必要条件を明らかにしている。ここから非常に巧みに森岡は、日本のフレキシビリティは、後進的な労働条件と先進的な技術とを結合した不均等な経済発展の様式とともに、諸条件の打ち消しがたい組み合わせから生じたという命題を展開している。私はこれにくわえて、日本を経済的に反共の防壁として、また資本主義的發展のモデルとして仕立て上げる合衆国の政策がもっと強調されてもいいので

はないかと言いたい。

成瀬龍夫「日本におけるテーラーリズムとフォーディズム」は、日本資本主義の成功のいまひとつの重要な内容——高い労働搾取率——を問題にし、生産性上昇と賃金上昇との間には密接な結びつきはないと論じている。また、成瀬は日本の労働者は多能工(multi-skilled)になりつつあるという命題の誤りを指摘し、日本の工場労働は基本的に不熟練か半熟練であることを明らかにしている。成瀬の主張するところでは、日本の成功はポスト・フォーディズムどころか、フォーディズムの一種に基づいている。

青木圭介「日本的経営における柔軟な作業組織と管理統制権」はこの点を、あまりに多くの日本資本主義研究者が、労働者階級の創造性を引き出す(労働者を人的資本に変える)日本的経営の特質を生産点での労働者の自律性と混同していることを論証することによって、充分納得させてくれる。資本の見地から見て日本の労働者の最も重要な特性とされる正当な「態度」は、労働時間、作業速度、その他の労働条件の統制権を要求することなしに、自己の創造的、組織的、肉体的な諸能力をすすんで資本に引き

渡す「態度」である。

最後に林堅太郎「ハイテク戦略と地域再編成」は、日本は地域開発が民間主導でまさに利潤目的であるために、欧米の資本や国家よりも、地域開発や地域計画にいつそう効果的にたずさわることができることを示している。

全体をとってみるなら、これらの研究から容易に、日本は資本主義諸国のなかでも最も資本主義的な国であるがゆえに成功してきたと結論できる。日本の資本は最もフレキシブルである。ポール・スウィージーは何年か前の筆者との討論で、日本は競争相手より容易に生産を国内市場から外国市場へ移したり再び戻したりできる（できた）と指摘したことがある。日本の資本はまたその労働力を最もフレキシブルに用いることができる。マルクスの用語では、日本の労働力は強力な労働組合と社会民主主義の伝統をもつ他の諸国、とりわけヨーロッパ諸国と比べて、ずっと「可変資本」と呼ぶにふさわしい。日本の資本はその労働力を絶対的および相対的剰余価値の双方に関して、最も効率的に搾取する。そして、その地域開発は（たとえばペンタゴンが地域的な差異を決定する主要な要因になってきたアメリカとちがって、また地域的不均衡を調整する政治的試みが重要性をもってきたヨーロッパともちがって）最も資本主義志向的である。

II

何年にもわたって、経済学者やその他の学者は、たとえば、産業の地理的集中による規模の外部経済や家族手当の決定の日本の特質（欧米では、福祉国家からの家族手当があるが、資本には見返りは何もない。日本では、資本は家族を搾取しており、家族は国からの福祉手当としては欧米と比較してわずかし受け取らない）などをあげて、日本の成功の理由を説明してきた。そのさい、問題は、「日本の奇跡」——1950年代から60年代の最初の奇跡、1973～74年危機後のハイテク革命を基礎とする急激なリストラクチャリングの奇跡、さらには1980年代後半の

円高危機への適応の潜在力の奇跡——を説明するために多くの理由を見つけ出すことではなくて、資本主義一般、とくに日本資本主義について研究者が自己の思考を論理的により首尾一貫したものに組織し、成功（と失敗）の理由をより科学的に類別することを可能にする思考様式を開発することである。

最近の文化論的マルクス主義および生態論的マルクス主義の進歩——そのどちらもここで書評している諸論文では考慮されていない——は、マルクス主義者が技術や作業組織や生産諸力一般の発展をより深く理論化することを可能にする方法の出発点を与えている。私はこれらの進歩を簡単に論評して、それらが日本資本主義についてのわれわれの理解を深めるのにどのように役立つかを示そうと思う。

マルクスはいかなる生産様式においても最も基礎的な生産力は「協業」であると論じている。協業には多くのタイプがある（たとえば、古代ローマの銀山あるいは囚人の集団労働における強制された協業とコミュニティの自発的な建設事業の協同的な協業とを比較せよ）。資本主義世界では、各々の国民的、民族的文化が——共同労働の仕方や、命令権者の位置にある人物との関係や、年長者への服従や、家族生活の調整様式など、要するに、社会の規範的、審美的基礎に関連したすべての社会関係として定義された——特定の協業形態に特別な位置を与えている。広く定義された「文化」は、全体としての文化を特徴づける特定の協業形態が生産や分配や交換や消費に持ち込まれ、つまりは生産に利用され資本として評価される際には、ひとつの生産力になる。日本は多くの人びとが「集団主義的」文化（“groupist” culture）（複雑な文化的伝統を表わすには練られていない簡略な表現だが）と呼んでいるものによってよく知られているが、それは日本の資本主義が「集団主義的資本主義」（“collectivist capitalism”）であることを証明している。この文化的事実は多くの日本研究者（多くの日本人を含む）によって日本の経済的成功の秘密として強調されてきた。しかしながら、集団主義的だと言うだけでは、

ほとんど何も言ったことにはならない。というのは、一国の文化は通常のマルクス主義用語で定義される技術の性格や生産諸力の発展と関連させて理解されねばならないからである。個々人のイニシアティブを軽んじる「集団主義的」文化は、科学技術がまだ発展しておらず、たとえば技術的变化が個々の職人や発明家や企業家の仕事に依存していた資本主義の初期には、潜在的な生産力とみなすことはできなかった。こうした初期には、技術とイギリス人（イギリス系アメリカ人）の個人主義的文化との間には完全な「適合性」があった。熟練した職人であったジェームズ・ワットは、初期の蒸気機関よりはるかに高性能な（そしてまたはるかに環境破壊的な）蒸気機関を独力で開発した。今日では、技術の真の進歩をもたらすには科学者および技術者のチームを必要とする。原理的には、これが意味することはまったく簡単である。すなわち、文化形態として定義されたイギリス人とイギリス系アメリカ人の個人主義は資本主義の初期にはアジアの集団主義的文化より「生産的」であった。しかし、今日では、科学技術が主要な生産力であり、科学的、技術的進歩が協業の広範囲で一貫した形態を必要としているとすれば、一般的にはアジア的文化、特殊的には日本の文化は、——どこかでなされた技術的進歩の模倣という意味においてではなく、新技術の開発（それが日本が今日なしつつあることである）という意味においても——いっそう「生産的」であるように思われる。

要するに、文化論的マルクス主義の方法は特定国における文化と協業の支配的様式とを、（日本論によくあるケースだが）没歴史的ないしは抽象的にではなく、科学技術の発展と関連させて比較しようとするものである。資本主義発展のある局面で多かれ少なかれ有用でない文化が後の段階において不可欠なものになることもありうる。こうした見方は、日本の文化の形態や作業組織の型や企業と部品供給業者の関連などと、現代技術の性格や産業間・産業内の技術配置などを結びつける研究が必要だということを示唆している。

協業という主題はまた（筆者が編集している *Capitalism, Nature, Socialism* 誌によって例証されているように）生態論的マルクス主義の新しい言説のなかでも展開されている。実のところ、たんに農林漁業や、自然が生産条件でも生産力でもある他の産業においてだけでなく、工業や運輸業やその他の部門においても、「自然の経済」は協業の一形態である。工業生産は、まさしく農業が光合成や土壌条件やそれに類したものに依存するように、複雑な物理的・化学的反応に依存する。輸送は、ちょうど林業が特定の土壌や降雨条件に依存するように、さまざまな空間的・地理的特徴、すなわち、自然的景観の形状に依存する。生態論的マルクス主義では、自然は、ある条件のもとでは生産を助長し、ある条件のもとでは生産を抑制するものとして、経済の全部門において生産力とみなされる。ミシシッピ川流域の肥沃さは繰り返し農作物商品の過剰生産を「助長」し、そのことによって資本の過剰生産恐慌にも、また経済的繁栄を維持するために農産物を海外に投げ売りする必要によって規定されたアメリカ帝国主義の一形態にも、寄与してきた。それとは対象的に、今日のカルフォルニア州の多くの農業地域における地下水面の塩分過多は生産を「抑制」しつつある。同様に現代の石油化学プラントにおける信じ難いほど複雑な化学反応は、多くの社会的、経済的要因に依存している生産を助長したり抑制したりすることがある。

文化論的・生態論的マルクス主義アプローチを生産諸力と生産諸関係の関係を研究するマルクス主義の伝統的方法に結びつけるという単純な方法は、文化－労働－自然という定式に要約しうる。労働あるいは物質的活動は、生産力および生産関係として意味を明確にできる。労働は、協業の文化規定的な形態と自然規定的な形態とを統一する、あるいは結合するという意味において、文化と自然を媒介する。文化と自然は、逆に、労働を媒介し返す、すなわち、文化や自然がそれ自体として生産力になる。

一般には物質的生活、特殊には資本主義についてのこうした思考様式は、日本が成功した理

由に関するわれわれの理解をどのように前進させるだろうか。十分な答えを与えるには著者の自由になる紙幅や知識よりも多くのものを必要とする。しかしながら、2, 3の示唆的事例は提示することができる。自然的側面については、日本の地勢は日本の資本がこの国の東海岸の比較的狭い範囲内で蓄積することを余儀なくさせてきた(たとえば、数十の異なった地域で開発の「余地」のある合衆国と比較せよ)。そのうえ、日本の資本は、日本産業の成功を説明するうえで再々言われてきた要因であるが、大きな「規模の外部経済」の利益を得てきた。もちろん、規模の外部経済は、たとえば混雑費用の増大のために急速に外部不経済に転化しうる。したがって、〔自然的側面を問題にする場合にも〕、地勢(または気候など)と技術発展や資本蓄積などとの関連の歴史的意義づけを欠くことは誤りであろう。文化的な側面については、日本を初めて訪れた者には不可解に思われるほどに様式化された高度に個性的な日本文化は、それが職場に持ち込まれ会社間の関係や労使関係などを組織するために利用される限り、強力な生産力とみなしてよい。

ここにスケッチしたアプローチの仕方は、決して資本主義についてのより伝統的な思考方法にとってかわるものとみなされるべきではなく、むしろ補完的方法とみなされるべきである。このことは帝国主義が第2次大戦の終結までの日本の発展に演じた重要な役割を問題にするときにはとくに真実である。しかし、説明変数としては、文化も自然とともに、帝国主義の理論において無視することはできない。結局のところ、高度に個性的な文化をもったもうひとつの国であるイギリスは、長い期間にわたって指導的な資本主義国であったし、また帝国主義国であった。そして、資源に乏しい日本だけでなく、資源に乏しい北ヨーロッパもまた、資本主義の帝国主義の全盛期の指導的勢力であった。

注：文中の()内は評者が、また[]内は訳者が挿入した。

《付記》

ここにJ・オコンナー氏による *International Journal of Political Economy* 誌の1991年秋季号(第21巻、第3号)「今日の日本資本主義」へのコメントを訳載するにあたって、若干の事情と経過を記しておく。

1990年の秋だったと思うが、森岡がその年の4月にアムステルダム大学で開かれた国際セミナーで知り合ったI J P E誌の編集者のポール・マティック(Jr.)氏から、世界の非英語圏のマルクス経済学の論文を掲載している同誌に、今日の日本経済に関する論文を何本か推薦してほしいという依頼があった。ちょうど基礎研で日本の経営やポスト・フォーディズム論争をめぐる小さな研究会が発足したところだったので、そのメンバーであった森岡、成瀬、青木、林の4名が、前掲のコメントに紹介されているような英語論文を作成し、森岡の責任で基礎研と『経済科学通信』の紹介を含む5ページのまえがきを付して、「今日の日本資本主義」という特集が編まれることになった。

こうした経過からいうと、I J P E誌のこの特集号は発行された時点で本誌に紹介ないし書評があってもよかったものであるが、外国人研究者からも日本人研究者からも、いくつかの儀礼的感想はあったものの、内容に立入ったコメントは聞けなかった。ところが、昨年末になって、オコンナー氏から、「以前に送ってもらいながら仕事に追われて手つかずになっていた雑誌を最近ようやく読んだ。内容に触発されて言いたいことがあるので、今からでも許されるならあなたたちの雑誌にコメントを寄稿したい」という主旨の手紙をもらった。そこですぐに承諾の返事を出して送られてきたのがここに訳出したコメントである。

評者のオコンナー氏はアメリカのカリフォルニア大学の社会学および経済学教授で、日本では、*The Fiscal Crisis of the State*, St. Martin's Press, 1973(池上惇・横尾邦夫監訳『現代国家の財政危機』1981年)や*Accumulation Crisis*, Basil Blackwell, 1984(佐々木雅幸・青木郁夫ほか訳『経済危機とアメリカ社会』1988年)の著者として知られている。1989年の1月には日本を訪れて、京都大学や関西大学で研究報告を行なったこともある。最近ではコメントにもあるようにエコロジーの政治経済学および政治社会学を主題とする*Capitalism, Nature, Socialism*という雑誌の編集をも手がけており、近く同誌の論文を集めた本の刊行も予定されている。

南部イタリアの風土と社会

——南部イタリア留学体験記(上)——

TAKAHARA Kazutaka

高原 一隆

I. ナポリへ

筆者は、1991年4月～92年3月の1年間、イタリアのナポリに滞在して、イタリア南部の実情を見る機会をもった。テーマは「日本とイタリアにおける地域間格差の比較研究」。イタリア研究はもとより、イタリア語の全くできない筆者にとって、この留学は一種の賭のようにも思えた。イタリア語の勉強とはいえば、NHKのイタリア語講座と1ヶ月のフィレンツェでの研修だけであった。たまたま運よく90年10月に、東京で、著名な経済地理学者でナポリ東洋大学のP・コッポラ教授に会う機会があり、主旨を話すと快く留学を受け入れてくれたのである。ローマへの居住も考えたが、1年間の留学を終えて振り返ってみると、ナポリを選択したことは正解だったと思う。南部イタリアの人たちと肌でふれあう事によって、南部問題の風土的基礎を少しでも理解する事ができたように思われるからである。とはいえ、日本の旅行社も、治安の悪さのために観光を敬遠するナポリ、スリ・ひったくりはもとより、ピストル強盗も珍しくなく、年間数百人(91年には718人)がマフィアの抗争などで殺されているなどの情報を得るたびに不安も募り、不安8・期待2というのが直前の偽らざる心境だったといっ

てよいだろう。

1年間の滞中で、生まれて初めて

体重減を経験した。それは、日本人がイメージするヨーロッパ世界とはかけ離れた南イタリアの風土・社会によるカルチャーショックと同時に、1年間を通じて治安に気がついた事が原因だった。逆に、陽気な人々に囲まれて生活する事がどんなに楽しいものかという事も味わう事ができた。以下、南部イタリアの風土と社会について2回にわたって述べる事にしよう(当初、日本を上回る政治・経済の大転換の状況を最初に述べる予定であったが、94年3月27・28に総選挙が予定されているので、政治・経済については、その結果が出てからにする)。

II. トーレ・デル・グレコの街、ナポリの街

ヨーロッパの中でもラテン系の国々とりわけイタリアは、陽気で屈託がなく、合理性の尺度では計りきれない国だといわれている。イタリアのあるジャーナリストは、イタリアを「健康不安定な鉄人」¹⁾と評し、ドイツの詩人は「古狸と危機のエキスパート、破局の熟練労働者」²⁾と評している。こんな評価を頭に収めながら、ナポリの街を歩いてみよう。筆者が居を構えた町は、ナポリから南14kmに位置するトーレ・デル・グレコ市であった。ナポリ県にあるこの町は、人口約10万人、世界で最も人口密度の高い地域の一つである。かつては港町として栄え、花き類が特産物の中規模都市である。ナポリ

駅から私鉄のヴェスビオ周遊鉄道で25分、ポンペイを瞬のうちに廃虚にしたヴェスビオ火山が目の前にそびえたっている。ポンペイ遺跡やエルコラーノ遺跡は電車ですぐ近くだ。ソレント海岸は電車で1時間以内だ。筆者の住んだ街は、トーレ・デル・グレコ市の中心部から徒歩20分ばかりにある庶民的な街で、教会をとりまくようにアパートや商店街が立ち並び、路上にはゴミが散乱し、公園などの憩いの場もない街であった。学校には体育館はあるが、グラウンドはない。中学校の正門にまで麻薬の売人が来るため、教師が見張っている。麻薬から思春期の子供を守るため、親は大変な努力をしている。麻薬の注射針は至るところにあると言っても過言ではない。海岸に針が捨てられていたりして危険でもある(針を通じてエイズが蔓延)。駐車場は少なく、自動車はあちこちに置きっ放しである。いずれも日本では中古車の店にも出せない代物ばかりで、要するに動けばいいのだ。洗車風景もついぞ見かけなかった。運転はうまいが、すごく荒い。

大型スーパーなるものはなく、小型スーパーが数軒あるだけであとはすべて個人商店である。1軒1軒の商店が専門化しており、例えば電気機具修理の店では、テレビ修理専門の店、洗濯機修理専門の店があるといったぐあいである。耐久消費財は実に長く大事に使う。同じ洗濯機を10年以上使うのはふつうの事で、修理しながら使っている。日本の使い

捨て文明社会の中で生活している我々が逆に、カルチャーショックを受けてしまうほどだ。

都市の生活システムは欠如している。7月のある日、何の連絡もなく突然断水した。近所の人も「いつもの事だ」と言って、肩をすぼめる素振り。結局、午前だけ水道を使い、あとは断水という日が1週間続いた。たいていは短時間だったが、停電もしばしばあった。ゴミ収集は毎日なのだが、誰も分別収集を守らないから、ごみステーションの作業は1時間かかる。自動改札機がないから汽車の切符売り場にはいつも人が並んでいる。減多にこない市バスはいつもがらで、それに対してぼんこつ車の小型の非合法バス（交通省の認可のないバス）はいつも人が一杯だ。信号機もあるにはあるが、故障したままのものが多く、ついいても誰も守らない。小学校では教材を使って、交通道德を教えているのだが……。

公衆道德も感心できない。みんな道路にゴミを平気で捨てているのだ。公共のごみ箱もない。道路にゴミが散乱しているのも当たり前だ。しかも驚くのはそのことではない。道路がきれいになると、清掃の仕事が減るという意識である。都市ガスはなく、ボンベを取り替えなければならないのだが、日本のように定期的に取り替えてはくれないので、なくなるたびに注文しなければならない。しかし、すぐに来てくれる事は希なので、ガスがなくなりそうな日を絶えずチェックしておかねばならなかった。ナポリの私鉄駅に唯一動く歩道があったが、1年間に2回も故障し、しかも修理に2ヶ月もかかっていた。電気料金や電話料金は支払期限がすぎて請求書が届く事もあった。郵便局では、対応する職員によって郵便料金が違っていた。

ナポリの街はこれに輪をかけた状態だ。まさにカオスの街といってよい。中・北部と違って人々に落ち着きがない。街の中は絶えず喧噪状態

だ。信号とは全く無関係に人や車が動き、交通警察もそれを注意もしない。沿道には、北アフリカ人の露店が並び、密輸タバコの露店、ジブシーの物乞いが座り、路上に絵を描く乞食がおり、目のうつろな若者がタバコや小銭をねだる。彼らは麻薬中毒者である。

ナポリから私鉄に乗ると、3種類の物乞いがいる。1つはジブシー、2つ目は旧ユーゴやアルバニアなどからの難民、3つ目は麻薬をやっている若者である。大きな通りを外れると、狭い通りに食料品や日用雑貨の店が雑然と並んでいる。北部より3分の1は安い。魚屋が多く、タコやイカも豊富に置いてある。街では人々が、手のひらを上にして、ちょうどお盆を持つような仕草で、大声で早口で喋りまくっている。元スリの初老の男が、財布を擦る手つきを教えてくれる。サッカー少年団の中年の女性が、中学生にタバコを勧めている。とにかくジッとしていない街だ。

15・6世紀のナポリ王朝時代の建物が、現在もそのまま住居として使用されており、石造りの壁はすすけて真っ黒になっている。スラム地区に行くと、上半身裸の子供達が珍しそうに筆者を見る。アジア系や中東系の顔もある。小路の両側は4階建てくらいのアパートで、そのために薄暗く、人々の喋る声が壁にこだまする。上を向くと、アパートの間に通した洗濯物が見える（この光景はスラムだけではない）。ヨーロッパというより南米の都市といった方が当たっているかも知れない。

スラムを抜けて丘に上がると、街の喧噪とは対象的に、美しいナポリ湾と湾に突き出たポジリポの高級住宅街とヴェスビオ火山がくっきりと見える。この喧噪は午後2時頃いったん収まる。昼食と仮眠のためだ。サラリーマンのための食堂は極めて少ない。雇用されている労働者が少ないこともあるが、この時間で1日の仕事を終える労働者が多いのだ。

5時までは車も歩行者も少なく、街は静まり返る。この時間を過ぎると昼間にも増して人出が多くなる。暗くなると危険なので、夜間、ナポリの中心街を歩いた事はないが、大学周辺は売春婦といかがわしい男達（マフィアの類？）で一杯になるようだ。

III. 都市の治安

イタリアで生活を始めてしばらくたった頃、近所の息子達の友達から、わが家に入ってきた事がある。ちょうどその時、この家を紹介してくれた日本人が立ち寄っていたのだが、彼女は「身元を知らない子供たちをむやみに家の中にいれたらダメ」と言う。ナポリでは、泥棒の親が、子に泥棒を教えるケースがあるという。

ナポリの街は先ほど述べたようにカオス状態という事もあって、はじめて街に降り立つと、感覚的に治安の悪さを実感する。北イタリア人の中には、初めてナポリに着いた途端、危険なナポリの実感で足が震える人がいるとさえ言われる。スリ、ひったくり、空き巣、強盗等は日常茶飯事ともいえるほどだ。老人がひったくりにあった現場に居合わせた事がある。犯人はバイクに乗った若い2人組である。パトカーが追いかけてはいたが、狭い路地に入ってしまうと追いきれない。このひったくりは多分麻薬常用者である。街を歩いて後ろからバイクの音を聞くと、鞆を握りしめ後ろを向いてやり過ごす癖ができてしまった。3ヶ月間、妻の家庭教師にきてくれたナポリ東洋大学日本語学科出身のマリエッラは、彼氏共々エレベーターの中でピストル強盗に遭ったと言う。ナポリの街を歩くときは、大きなお金は腹巻きに、ポケットと靴下の中に小銭をいれ、3ヶ所に分散していた。要は、余り立派な身なりをして歩かない事だ。ナポリ銀行トーレ・デル・グレコ支店の外国為替課の職員は、

筆者が現金を引き出す度に、いつも、まっすぐ家に帰りますね、と念を押してくれた。6月には同じアパートの6階に空き巣が入った。2年前には、家主のクワランドットさんの家つまり筆者のいた家に空き巣が入り、家財道具一式が盗まれたと言う。短時間でも家を空けるときは、10ヶ所のシャッターを閉めて外出せざるを得なかった。この家主のおばさんは、せっかくだ子供達が純金のネックレスを買ってくれたのに、危なくて外で身につけられないと嘆いていた。

こうした日常の治安状態に加えて、本家本元のマフィアの抗争事件、プロの殺し屋による殺人が、ナポリだけで1年に3桁をくだらないのである。次回に述べるが、この背景には、政治とマフィアの癒着、南部の若者の高い失業率とこれにつけ込んだ麻薬の問題があり、南部イタリアの独特の風土がある。

IV. 南部の人・風土

(1) 南部と北部の経験的違い

イタリアには地域の数ほどイタリア人の類型があるが、大きく分けてみると、ローマがその境目になろう。ローマから北、特にミラノから北に行くと、ドイツ人との区別は我々にはつかない。ローマより南に行く程背が低くなり、髪が黒くなり、体型もいわゆるずんぐりむっくり型が多くなる。気質も北では合理的ゲルマン気質、南では陽気なラテン気質が特徴となり、ローマを境に異なってくる。北の諸都市は落ち着きを持っているのに対して南の都市は騒々しく雑然としている。

南ではほとんど春らしさ、秋らしさはなく、短い冬と長い夏で1年が占められる。列車でローマを過ぎると禿山ばかりが目につく。カラブリアの半島は山と林に覆われ、平地はほとんどない。このカラブリア州はイタリアでも最貧困地帯であり、ヌドラングタという誘拐を資金源の1

つにしているマフィアが山中に隠してしまうと、大がかりな山狩りをやっても見つけれられない。こぎれいな家屋（南部開発資金によるもの）が山腹にへばりつくように建っている。中部から列車で横断すると、乾いた土に岩肌が突き出た風景が続く、黒い火山灰台地が多い。南でも東側のソレント半島だけは、一面の平原にぶどうとオリーブの畑が続く。南部でもここだけは（プーリア州）、イタリアでも有数の工業地帯があり、マフィアの影響も少ない。

南部の人たちの生活の特徴の1つは夜行性である事だ。夕食時間は南に行くほど遅くなる。ナポリやパレルモでは夕食は9時以降だ。招待も夜7時以降が多い。レストランも夜8時にならないと開かないし、9時までは人もはいらない。移動式遊園地も、開園が夜7時だったし、お祭の夜店は夜9時からだった。それで翌日の勤務が遅く始まるわけでもない。それどころか、8時から始まる事業所が多いのである。だからイタリア人の昼寝の習慣がよく理解できる。夜の睡眠不足を昼寝で補うというのは、自然の摂理にもかなっているのではないだろうか。

(2) 労働とバカンス

南部の人々の生活を見ていると、「人間の本質は労働にある」という命題が間違ではないかとの錯覚にさえ襲われる。公務員は1時半で仕事を終える。民間でも同様である。書類が山のようにあってもサッサと帰ってしまう。役所の不効率といわれている。ナポリのコンピュータ会社に勤務していた日本人は、とにかく、彼らは仕事が遅く、持続力が無いという。公務員はすべてコネ採用なので、質の悪い労働者も少なくなく、良い人材は北部の民間企業に集中する。筆者の目にも、要領よく楽に済ましてしまおうという気質が垣間見える。契約した時間と仕事の範囲以外はしないというのが彼らの信条のようで、それを権利意識の行使

と見るか否かは後にみよう。レッチェ大学のD・ノベンブレ教授と会ったとき、氏は南部問題の1つの要因として、資本主義労働システムになじまない南部人の気質をあげていた。しかしこれも、自分がオーナーの場合は違う。この場合は労働時間を厭わず働く。一般に、中小のバイオニア企業が、これからの南部開発のポイントといわれるのは、こうした彼らの気質とも密接な関係があるように思われる。

イタリア人のバカンス好きはよく知られている。6月になると、バカンスの話でもちきりだ。彼らは短い人で1週間、長い人で2ヶ月程度のバカンスを楽しむ。企業は交代で、商店は8月に次々にシャッターを下ろす。小学校は100日以上も夏休みなので、教師は2ヶ月程度のバカンスに出かけるようである。もちろん、南部は所得が高くないので、高級リゾート地に行くわけではない。高級リゾート地はアメリカ人やドイツ人ばかりで、南部人は親戚の家に泊まるとか、自炊の安い部屋を借りるのである。御存知だと思うが、彼らは、バカンスといっても特別な事をするわけではない。心身をリラックスさせてのんびりと過ごすのである。

(3) 親愛なる南部人

南部の庶民は陽気で人なつこい。一旦友達になると、まるで義理人情の世界だ。顔見知りになると、挨拶するのが忙しくらいだ。旅行書には、南部ではよくお釣りをごまかされる、と書いてあるが、知り合いになるとおまけをしてくれたり、気がつかなかったお釣りも次回にちゃんと清算してくれる。子供たちはみんな底抜けのお茶目で、それだけに明るいいたずらっ子が多いが、陰湿ないじめはない。息子達も、言葉の問題を除けば、すぐに学校にとけ込めた。自宅に何度か行ったパールの主人アドルフォは1度もコーヒー代を受け取らなかった。

元船員のアントニオの弟はタクシー

の運転手である。必要があって、ローマーナポリ214kmを深夜頼んだ事があったが、日本の日通に依頼すると10万円程度かかるところが、4万円弱で済んだ。アントニオに「安いじゃないか」と言うと、「あなたとは友達だから」と言う。

息子のクラス担任の先生は、何度も自宅に招待してくれたが、自分の大事なコレクションの一部を分けてくれたり、帰国前には自分の親の形見までくれたりした。帰国直前の3月後半は連日さよならパーティーであった。

いわゆる欧米流の合理主義を生活信条にしている人が南部イタリアに行くと、カルチャーショックと治安の悪さでノイローゼ状態になると聞

く。確かに非システムティックな生活の中で苛立たしくなる事はある。しかしここは、通常いわれるヨーロッパとは違うと思い、彼らの文化や習慣に合わせようと思えば、人々が陽気で人なつこいだけに、彼らはたちまち心を開き、彼らとの交流のおもしろさも見えてくる。逆にいえば、合理主義にもとづく社会・経済システムが構築できるなら、南部問題も、発展段階の相違として問題解決の方向も見えてくようというもののだが、そうはいかないのがイタリアの南部問題なのだ³⁾。

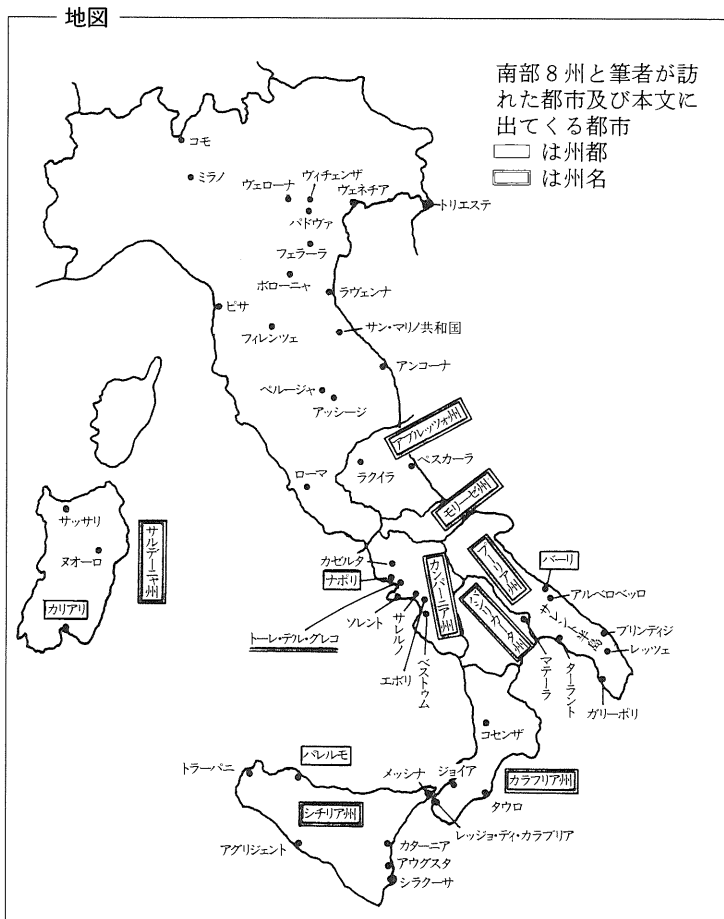
(4) 家族の結合と縁故主義

「イタリアは家族の総体にすぎず国家とはいえない」といわれる。さ

らにそれを基礎とした友人関係の結びつきが強い。そしてそれらがクリエンティスモと呼ばれる縁故主義の強さとなって表れている。この縁故主義の南北間の違いは定かにわからないが、縁故採用の公務員に比重がかかっている事を考えあわせると、恐らく南部の方がより強いであろう⁴⁾。

家族の結合の強さを実感した経験はいくつかある。後にみる組織への帰属意識が希薄である事と裏腹の関係であるが、招待された結婚式の披露宴の参加者の顔ぶれを見ると、全員親戚か親しい友人であった（話はそれるが、披露宴は昼から延々深夜まで続いた）。イタリアでは、入学式・卒業式はなく、学校へはただ卒業証明書を取りに行くだけのようである。それならば、けじめは何でつけるのだろうか？ある日、家主のおばあさんが来て言う事には、孫が大学を卒業した、みんなで一族郎党で祝賀会をするのだがあなたたちも来ないか、と。結局この会には都合で行けなかったが、卒業を家族で祝ってケジメをつけるこうしたあり方に、家族結合の強さを多に感じた。家族結合はマフィアでも同様である。一族がマフィアというケースも珍しくない。最近では、警察に寝返った構成員の母親や兄弟を殺害するケースもある。裏切り者を、より苦しめる為なのである。

南部イタリアでは、こちらも開放的になって友達をつくることだ。そうすれば街はカオスでも楽しさがある。恐らく、こうした縁故・友人関係をそれぞれの人が築き、これらを通じて就職などの世話をしたりされるだろう。家族のつながりが急速に希薄になりつつある日本にとって、家族の強いつながりについて、傾聴する余地がないわけでもないが、これが政治社会にまでおよぶと、近代国家とは違った問題を生み出す事になる。



(5) 組織への帰属意識と権利意識

何かを待つ時、ドイツでは90度の角度で列をつくって待つが、イタリアでは先に手を出し、話した方が勝ちである。イタリア生活でそうした流儀が身についてしまい、オーストリアで大恥をかけた事がある。

何か会を催す時、音頭とり＝幹事、司会がいないのがイタリアの特徴である。例えばコンパをする時も、参加予定者が揃った頃合を見て、誰からともなく乾杯をする。結婚披露宴でも同じだ。借り切ったレストランに新郎新婦が入ってくると、あちこちで一斉に乾杯が始まり、宴が始まる。来賓の祝辞もなければ、友人の祝辞もない。そもそも司会がいないのだ。それでいて寸劇をやったり、ケーキカットをやったりして宴は進んでいく。終わっても誰かが合図するわけでもない。男性客は花嫁に、女性客は新郎に1人ずつキスをする、それが終わりのだ。

小学校の懇談会が1度あった。日本のようにプリント類は一切配られない。担任の3人の先生が順番に話をする。それが20分程度で済むと、母親達は一斉に立ち上がって先生の回りを取り囲む。そして先に喋り始めた方が得とばかりに、輪になって喋り始める。ずっと立ったまま、まるで井戸端会議だ。わが子の話が終わると、母親達は三々五々帰っていく。順番に1人1人懇談すると思っていた筆者はあっ気にとられたままだった。息子の話によると、学校では決まった休憩時間がなく、きりのよいところで適度に休憩をはさんでいたようである。万事このように求心力なしに事が進んでいく、実に不思議な世界だ。

何かに向かって一丸となってやる、という気質はない。しかも、……のためにという意識となるとさらさら

ない。それは家族や親しい友人に限られる。つまり、社会学で言うゲマインシャフトの世界ではないのである。筆者の「私の大学では……」という表現には、「学長でも理事長でもなさそうなのに」と怪訝な顔をされた。

先に述べた結婚披露宴にも、結婚する2人の会社関係者が全くいなかった事も象徴的である。先に述べた労働観・パカンス観と重ね合わせて考えてみると、企業への帰属意識はなく、会社人間はありえないであろう。もちろん、オーナーや幹部の場合は違う。彼らは「私の会社」や「私の店」と言い、長い労働時間を厭わず働く。

このことと密接に結びついているのは、彼らの独特の個人意識・自己意識である。謙譲の美德なんて言葉は全く通用しない。積極的に主張し、大きい声、大きいジェスチャーをする方が優位に立つ。特に女性の自己主張の強さには圧倒される。夫を説き伏せて、自らの意志を貫き通すケースは珍しくない。パレルモのレストランで会った家族連れイタリア共産党員は、北部のトリエステの出身であった。なぜ仕事のないシチリアに住んでいるのかと聞くと、妻がシチリアの出身で、どうしてもシチリアに帰りたいというからしかたないのだと言う。

日常生活でも、自己を強く出す事が必須条件である。近所ではなかったが、南部を旅行して物を買うと、平気で嘘の値段を言ったりする。抗議すると正当な値段に戻すのだが、それでも一向に悪びれた態度を見せないのが不思議に思える。悪びれるどころか、自分の得になることをするのは当たり前、といわんばかりの態度である。逆に、自分の責任に属さない事になると全く無責任だ。決

められた自分の仕事以外は絶対にしない。

イタリアでは、個人の権利がどのくらい法的に確立されているか、筆者は知らないが、彼らの強烈な自己意識は必ずしも、制度的保障に裏づけられたものではなく、もって生まれた彼らの資質ではないかとさえ思った。別の言い方をすれば、権利意識と自己主張は、いわば自分勝手との境界線にあるように思えてならなかった。もちろん、これには小学校からの教育も影響してる。自分の意見をもたせる教育は徹底している。小学校2年の息子の宿題には、しばしば「……についてあなたの考えを述べなさい」というのがあった。この項の冒頭に引用した「健康不安定な鉄人」の意味は、こうした強烈な自己意識によるものかも知れない。

- 1) エンツォ・ビアージ『新イタリア事情(上)』、6ページ、1983年。
- 2) H・M・エンツォ・スベルガー『ヨーロッパ半島』、128ページ、1989年。
- 3) イタリアの地域分析に大きな影響を与えたパニャースコの'Tre Italie'(3つのイタリア)、1977。は、イタリアを中心部(北部)、周辺部(中部)、南部の3地域に分類し、前2地域は分業関係を持つものに対して、南部は従属した植民状態の地域と規定している。ここには南部を合理的システム化の方向だけでは解決できない問題がある事が示唆されている。
- 4) 前掲、エンツォ・ビアージ、95～105ページ。

(次号につづく)

(たかはら かずたか
所員 札幌学院大学)

スウェーデンで想ったこと

——私のみたノーマリセーリング——

NUKUI Masako

温井 賢子

はじめに

私は1992年4月6日から7月3日までの3ヵ月間スウェーデンに滞在し、福祉の実態にふれる生活を体験してきた。その間、1カ月は老人ケアについてはまったくの素人である私が幸いにもナーシングホームで研修するという機会が与えられた。あとの2ヵ月間はスウェーデン語の勉強と高齢者福祉施設を中心にたくさんの方の公共施設を廻ってきた。わずか3ヵ月間だったが、過去2回この国を訪れたときには感じられなかったスウェーデン社会の「陰り」を今回の旅行では強く感じた。福祉の充実と経済の発展をうまく結びつけてきたスウェーデンモデルが、現在2桁台ともいわれる失業率のなかで、今後どのような道を歩んでいくのか、EC加盟をまえに、この国はいま大きな岐路にたたさされている。以下はその時の体験記である。

ストックホルムが汚くなった

あちこちにまだ雪の残っているアーランド空港から、バスでストックホルムの中心街に着いたとき、私はそのあまりの汚さにびっくりした。ここ2〜3年ずっと私のなかで温めてきたスウェーデンは北欧の神秘の国、清潔で豊かな福祉の国、国民は自然を愛し、人間を尊重する国であった。しかし目の前にあるストックホルムは紙屑やガラスの破片が散乱し、公

共の器物が破損され、それにもましてすさまじい落書き、たむろする若者たちと外国人の群れなど目を蔽いたくなるような光景であった。スウェーデンでは現在人口の9%、労働人口の5%が外国人で、2020年には病院で生まれる子どもの2人に1人が外国人になるといわれている。160ヵ国人、60ヵ国語が話されている学校もある。外国人で1番多いのが北欧圏、ついでユーゴスラビア人、トルコ人、そして難民の順で、第2次世界大戦以後120万人の外国人がこの国に移住してきた。政府は移民にたいして、職業や語学の訓練、住宅提供などさまざまな支援をしている。さらに外国人の大量輸入という現実を前にして、1976年からは18歳以上で、選挙前の3年間スウェーデン国内に住んでいる外国人に地方議会選挙のみならず国民投票にも参加できる権利を与えた。そのため近年移民の数がますますふくれあがり、1989年政府はついに一定の制限を加えた。今回の旅行中も失業にあえぐスウェーデン人が難民を襲ったというニュースをきいた。この事件は日本でも放送されたと聞いている。難民事件が相次いだ2月11日（1991年）労働組合の主催で難民デモがあり、その時国王とビルト首相が先頭に立って歩いたと聞いている。このような中でも、6月ユーゴスラビアで内戦が起こったとき政府は4万人の難民受入れを発表している。これを書いているいまもテレビではエスカレートしていく難民襲撃事件を報道している。

移民のためのさまざまな支援のなかにスウェーデン語の習得がある。もちろん彼らは無料で習得できるし、施設も選択できる。これはなにも移民だけに限るのではなく、ビザを持ってこちらで生活する外国人にはすべて適用される。この国で生活をする外国人がスウェーデン語を話せないことは障害者とみなされ、社会保障の権利として語学習得の機会が与えられ、家庭でスウェーデン語以外の言葉を話している子どもには母国語の教育をうける権利が与えられる。もちろん無料で、子どもが2歳以上になると習得希望の申請ができる。この国では障害は相対的なものとして考えられ、定義の幅が広い。が、しかしビザをもたないで入国した私がスウェーデン語を習おうと思えば、法外な授業料を払って習うしかなく、それもストックホルムで1ヵ所しかない。それ以外には夏季語学学校があるが、こどもも経済不況のあおりで昨年からびっくりするくらい受講料が高くなった。

さらに汚くなったのは街だけではなく、見学した基礎学校も埃が一杯で、トイレはすごい臭気がした。清潔なスウェーデンという印象を持っている私には信じられない変化だった。市の予算が削減されて、清掃する人がいなくなった。（生徒が教室の掃除をしないで業者がする）この国ではいま経済悪化を乗りきるために大きくなりすぎた行政部門の見直しが行われている。そのしわ寄せが所々に現れ、私の友人は、「最近給

食のミルクが水に代わり、無料で貰えていたボールが貰えなくなって、子どもたちがストライキをしたんだよ」といっていた。1989年この国を訪れたとき、ヘルパーさんのなりてがなくて、オープンが2年遅れたというグループホームの話を書いたが、いまはヘルパーさんの定着率がよくなって、どこのホームでも喜んでいる。ホームレスが深夜バスを寝ぐらにしている。(ストックホルム市内だけでも2000人位いる)公衆便所が麻薬常習者に占拠されるので閉鎖しているなど、私がスウェーデンに寄せていた好感度は見事に裏切られ、以前来たときは違う様相に私は崩壊前の東ドイツの街を思いだしていた。

女性が失業する

この季節には珍しく1ヵ月以上も雨が降らなかった。100年ぶりの好天気で6月の気温がスペインよりも上がった日さえあった。このところの不況もそれに劣らず、こんな厳しいのは初めてと、みな口を揃えて憂えていた。(1930年以来)物価が15%上がって、給料が7%しか上がらないので大変。郵便料金も運賃も毎年のように上がっている。「3年位前からだんだん生活が厳しくなってきた。私の夫は日本人並に夜も昼も働いている」と長年ここに住んでいる日本人がいていた。

失業率は1989~1990年には1.5%前後だったのが、1990年4月以降3%台に上昇、私が行った4月には4.2%、5月5%、6月6%とうなぎのぼり、昨年末スウェーデンから来た知人の話では7%になったといっていた。現在では10%。失業者の多くは若者と女性である。先進國中、女性の地位が最も高く、男女平等を誇ってきたこの国も失業者が町に溢れたすと、まず槍玉にあげられるのが女性。この国は1960年代(黄金の60年代といわれていた時代)空前の好景気でマンパワーが不足したとき、

いままで老親を看ていた専業主婦に、「老親は国が面倒を看ます。貴方がたは社会にでて働いて下さい」、ということで福祉の充実と、女性の職場創出、雇用を同時に実現させてきた。福祉サービスの拡大と女性の大量社会参加は両輪の輪として作用してきた。現在働ける女性の90%近くが就労していて、就労率の最も高いのは7~16歳の子どもを持つ女性、ついで7歳以下の子どもを持つ女性で、この国では子どもを生むことが女性の就労の妨げにはならない。一旦職場にでた女性が「子どもか仕事かの選択」の瀬戸際に立たされることのないように、政府がいつも率先して女性の働きやすい環境づくりをしてきた。例えば、1971年の税制改革、これは従来の夫婦所得合算納税方式から個人別納税方式に改正。これによって女性の職場進出に弾みがついた。男女平等を進めるのに最も有効で根本的な改革だったといわれている。1974年の両親保険制度は子育ても仕事もはっきりと男女共通の問題、いや社会全体の問題にした。これは出産、育児のための有給休暇で、1989年以降休業期間450日、うち90日は父親もとる権利がある。所得保障は360日間は所得の90%、残りの90日間は1日69クローネ。多産児の場合は180日加算。この保険はすべての親を対象としているので、家庭にいて収入のない母親にも1日60クローネ、450日が保障される。この他に子育てのための一時的、介護休暇として12歳未満の子ども1人につき年間60日、参観休暇として年間2日ある。両親保険は1991年から540日に増加予定だったが延期された。この他に子育て支援として児童手当、住宅補助がある。この国はこれらの配慮で一時落ちこんでいた合計特殊出生率が上昇した。今回も町でベビカを押している若者をよく見かけた。押し手がいつも男性であったのは面白かった。出生率は現在2.1%、1981~1985年には1.6%。一時1.2%まで低下したことがあった。この国では

男女にかかわらず自分の糊代は自分で稼いだ。男も女も配偶者を扶養する義務はない。男女でワークシェアリングをして、1人あたりの労働時間を先進国中で最短にしてきた。週の労働時間は40時間、所定労働時間は年間1808時間、実質労働時間は72時間、実働率81%と極端に低い。

しかも高福祉は高負担を要求する。そして高負担は所得を平準化する。持てる者と持たない者がいる社会では福祉は普遍的に充実しない。この国の社会保障の基本理念は「民主主義」「平等」「公正」「連帯責任」である。働ける人は、元気で働けるあいだに所得に応じた税金を負担し、必要な時に所得の公平な再分配を受ける。「国家が一種の保険マシンであり、国民は膨大な掛金(税金)をすでに払い込んでいる。政権交代ぐらいで既得権を放棄するはずはないし、未回収納付金は無頓着でいられるほど中途半端な額ではない」(『社会保険旬報』No1744「視点」岡沢憲美)。

教育費、医療費がほとんど無料で、老後の心配のない国民は貯蓄をしないし、できるだけ稼げない。「1人の稼ぎでは家賃と光熱費を払うとあまり残らない。食費とレジャー分はもう1人分なければやっていけない」と余程の金持ちでない限り、みな口を揃えている。政府は1991年、高い限界税率が労働意欲を阻害し、経済の国際競争力を落とすということで、スウェーデンに所得税制度が導入されて以来最大といわれる税制改革を行った。これによって所得税を少々下げたが、かわりに付加価値税を22%から25%に引き上げ、新たに環境税を設けた。改正は年間所得17万クローネまでは国税はゼロ。地方税の30%だけ。年間所得17万クローネ以上は国税が20%、地方税30%で合計50%になる。このことによって勤労者の85%が国税非課税対象者となった。ということは月収1万5000クローネ以下の勤労者が全体の85%ということになる(1992年、1クローネ23

円、領収書から調べた消費税は食品18%, 本25%, アルコホール20%であった)。

スウェーデンでは男も女も仕事を持ち、子育てをして、政治や社会活動にも参加し、レジャーも楽しむ権利、義務、条件を双方が持てることを男女共生の社会の基本としてきたが、経済が悪化すると、またしても女性が労働市場から締め出されようとしている。

医療と福祉部門の95%が公的機関であるこの国では、福祉政策の充実とともにパブリックセクターは膨張し、その膨張は女性職場の拡大というかたちで進んだ。いま女性の57%はパブリックセクターで働き、民間部門47%である。男性は24%がパブリックセクター、民間部門76%。パブリックセクターにおける男女労働力比は女性70%, 男性30%で、特に教育部門は女性が82%を占め、過剰集中が問題になっている。

女性の社会参加度について定評のあるスウェーデンですら男女の機会均等が産業の全領域に行き渡っているわけではない。効率の論理や資本の論理が優先される実業界は依然として男社会である。大企業の管理職は大部分が男性で女性の占有率はわずか4%、女性の幹部昇進がまだニュース価値をもつといわれている。女性は所得水準の低い特定産業や単純労働、パブリックセクターに集中、定着。女性管理職の輩出母体はパブリックセクターである。女性の上級管理職30%、中間管理職66%。私が見学した30カ所あまりの福祉施設、学校、コミュニティでも説明してくれる管理職はほとんどが女性で、男性は医師2名と数名の教師だけだった。

これらの女性の中で非常に興味深かったのは、元ヘルパーをしていた女性が現在コミュニティの福祉管理職になっていたり、元単純労働者の女性が大学の先生をしていたり、看護婦をしながら医師になる試験を受けている女性がいることなど、人生のどの段階でも努力しさえすれば生き

方を変更する可能性がすべての人に開かれているということであった。

公務員数約160万人、2人の民間労働者で1人の公務員を支えている。GNPに占めるパブリックセクターの歳出が1989年で60.4%。限りなく肥大化していくパブリックセクターを縮小して、国際競争力を維持するために民間の活力を拡大したいという強い要望が政府や財界からでている。現在の福祉社会を維持するためにも企業の国際競争力を維持しなければならない。そこで福祉の民営化と行政部門の縮小、効率化がいま模索されている。「現保守中道政党が3歳児までの乳幼児を持つ親に補助金をだそうとしている。これが実現されると保育園費が上がったり、住宅手当がなくなったり、低所得層には働くメリットがなくなる。これは女性を再び家庭に戻そうという魂胆だと女性たちは警戒している。はっと気がついたら女性たちが主婦に戻っていたなどにならないようにするには、折角築いてきた無形の財産を失うことにもなりかねない」(「北欧の空の下」ビヤネール多美子1992年9月20日『日本経済新聞』)(これは1993年8月現在まだ実現されていない)。

私が3ヵ月間接してきた女性たちはそう簡単に家庭へ引き下がるとは思わないが、女性の経済的自立を大前提にしてスウェーデンの男女共生の社会が根元から揺らぎだしたことは事実である。

ソルナの学校でも1992年中に50人、1993年中に150人の教員の人員整理をいっていた。ここでも女性の失業者が多数で。今回、訪問先で聞いた男女平等の話にも迫力がなかった。ウプサラ市でも公共部門で1500人を人員整理した。公共部門で働く労働者の3人に2人が女性である。ある私企業では賃上げはほらない、整理者をださないで欲しい。みなでワークシェアリングするからと労働者がいいだした。これをスウェーデン式連帯というのだろうか。11月29日ポ

ルボがコスト削減のため2つの工場閉鎖を発表した。ここでも移民と女性がたくさん働いている。

実際にみたノーマリセーリング

いくら経済が悪化したといってもさすが世界の福祉先進国である。180年間戦争をしないで、その財源を社会設備に投資し、国民の総意で社会保障を進めてきた国である。福祉に対する理念は勿論のこと政策も社会基盤もまだまだ揺るぎなしといった感じ。

私が1ヵ月近く研修していたダンビクスヘム(ナッカコミュニティ)は19世紀の終りに老人のための精神病院として建てられ、後ケアを必要とする老人を介護する施設となったところでストックホルム中央駅から地下鉄とバスで30分、メーラレン湖に面した小高い丘の上に建っている。建物の外観はまるで中世のお城のようで、膨大な敷地の中にはナースングホーム(日本の特別養護老人ホームにあたる)と老人ホームと50戸のセニョールハウス(55歳以上になると誰でも入居できる普通の住宅で、ここでは集合住宅だった)が併設されている。敷地の面積を聞いたが誰も知らなかった。着いた翌日からここで研修が始まった。

ダンビクスヘム前でバスを降りて、雪の下からクロッカスがけなげに頭を出している坂道を少し歩くと、大きな木の扉がある。この扉をくぐると教会、老人ホーム、ナースングホームへと分かれる道が廊下でつながっている。私が行くナースングホームは2階の2棟である。途中でロッカー室で着替えをして、2階の2棟へ1人で無事たどりつけるまで、私は地図と番号(扉を開けるための番号)をノートした紙切れを1週間ほど手放すことはできなかった。とにかく大きな建物である。

ナースングホームには55人、老人ホームには160人の老人たちが住んでいる。老年になっての住環境の変

化が痴呆を誘発し、孤独を増加させるということでスウェーデンではこのように同じ場所に3種類の住宅が併設されているのが評価されているが、まだこのようなところはストックホルムでさえ3カ所しかなく、そのうち2つは教会関係の私立である。ここも私立である。

ここに住んでいる人は元気なうちはセニョールハウスで暮し、身体が少し不自由になって不安を感じると老人ホームに移り、いよいよそこでも自立した生活が出来なくなるとナーシングホームに引っ越しする。ここでは周りの住環境を変えないで障害に合った生活様式だけを変えることができる。

たまたま廊下で出会った女性がセニョールハウスに住んでいるということで住居を見せてもらった。彼女は62歳、現在カロリンスカ南病院精神科の医院長で夫は72歳年金で現在病氣入院中。住居の広さは135平方メートル、6部屋とメーラレン湖が一望できる15平方メートルのバルコニーつき。現在彼女はここで1人で住んでいる。6部屋のうちの1室は書庫、1室は絵画としゃれた置物でしながら小さな美術館、他は居間と寝室と台所、羨ましくて溜息が出る。台所が思いの外汚れていたのに変にホットした。家賃は月8000クロネで彼女の収入の約30%、権利金不要。彼女は、以前は一軒家に住んでいたが年をとったのでここへ越してきた。入るにあたっていろいろ探したがここが1番よかった。老後も子どもが7人、孫が15人いるのでそのうちの誰かとここで暮すのが希望といていた。ついでにいうとサービスハウスで3人の管理職、全員女性に、老後どこで暮したいかと質問したら、所長さんは、サービスハウス、あとの2人は絶対自宅。果実のなる樹木に囲まれて暮したいというのが理由。

さて、私が研修したナーシングホームは23人の利用者（定員30人）、うち男性4人、平均年齢88歳、2人部

屋5室、残りは1人部屋、各部屋には洗面所、トイレ、作りつけの洋服タンスがある。自力歩行のできる徘徊癖のある女性が1人、車椅子で自力で移動できる人が6〜7人、他は全面介助必要、軽症も含めて70%の人が痴呆、職員は婦長を含めて看護婦4人、ヘルパー17人、うち男性3人、夜間専用ヘルパー3人、その他に、かけもちの医者、作業療法士、理学療法士がいる。

職員の昼間勤務は7時から20時までのシフト制で、昼間は大体9人位のヘルパーが常時勤務している。ヘルパーの労働時間は細かく分かれている。ちなみにスウェーデンでは利用者に対するヘルパーの数は、利用者のヘルプに必要な年間総労働時間を計算して、それをフルタイムの労働時間で割って必要ヘルパー数を決める。利用者はナッカコミュニケーションとストックホルムコミュニケーションに住んでいた人たちが年金に応じてコミュニケーションに利用料を支払い、コミュニケーションが全額をホームに払う（1人につきナーシングホームは1日1050クロネ、老人ホームは1日500クロネ）。

この婦長さんが元パブリックの施設にいた人なので、パブリックとプライベートの違いを尋ねてみた。相違点は、①コミュニケーションは組織が大きくて決定に時間がかかる。プライベートは運営組織が簡素化され、早く決定ができる。②プライベートは管理職が少なく経済的、これは絶対的利点。③コミュニケーションでは最後まで同じところにいれるかどうか分らないが、ここでは最後までいれるので利用者は幸せである。④ここではいろんな情報が入りにくい、⑤職員の労働条件は公私まったく同じ、⑥管理費もコミュニケーションより少なくてすむなどであった。

1日の仕事は起床、着替え、洗面、身体清拭から始まる。目が悪く全面介助がいる82歳の女性もドレスの下にはコルセット（これがオールドファッションのコルセットで虫のような小さなかぎホックが30センチメートル

位付いていて、70キロを優に超す巨体に装着するのに私1人ではできなかった）をつけ、自立歩行のできない老人たちもお気に入りのドレスにネックレス、ブレスレッドとオシャレをして1日の大半を好きな場所で好きなように過ごす。Bed is bad. ベッドにいるのは入浴の後と午睡の時と夜だけ。末期ガンのおばさんも1日1回はサロンへつれていく（スウェーデンではあまり延命処置をしないようだ）。このサロンからは緑に囲まれた広大な中庭とメーラレン湖がみえる。ここで大部分の老人は昼食をとり、1日を過ごしている。朝食は全員自室でとる。昼食と夕食は、意欲のある老人は美しくセットされた食堂で食べるが、気難しい老人は自室で食べる。ヨーロッパの食習慣として昼食が温かく、朝食と夕食は冷たい食事ときまっているので、昼食以外とコーヒーの用意はヘルパーがナーシングホームにあるキッチンでする。昼食はとてつもなく大きい地下の調理室（この施設全部の調理をしている）からエレベーターで運んで来る。

着替えや移動が少しでもできる老人には必要以外に手だしをしないで、いくら時間がかかっても自分でして貰う。老人の訴えもヘルパーは根気よく聞いている。残存能力の活用、日常生活の継続、自己決定の尊重などお念仏のように唱えなくてもここでは自然に行われている。充分な数のヘルパー、整備された設備と補助器具、ふんだんに用意された備品（ムツキ、その他の下着、ベッドに敷くパッドなどはどこのホームも同じ）、そして福祉に対する思想と権利意識、財源としての年金がこれらを可能にしている。

入浴（週1回）、部屋の清掃などと比較的あわただしい午前が終って、昼食後のコーヒータイムはサロンで三々五々ヘルパーと老人たちのオシャベリタイム？ いつでも、「ハロー、ハロー」と私に声を掛けてくれる元英語教師のおばあさんが、いつの間

にか私の「ア・ソウー、ア・ソウー」を真似て、「ア・ソウー」ばあさんに変ったり、私が日本から来たというだけで、廊下で会うと「マダムバタフライ！」と呼んでくれるドイツの有名な元指揮者のおじいさんが初めて排便を失敗し落ちこんで誰も部屋にいてくれなかったり、目が会うとスウェーデン語を教えたがるちょっとセクハラのおじいさんがヘルパーにたしなめられたり、1日中歌を歌っているおばあさん、ブツブツ文句をいっているおばあさん、ヤキモチ焼きのおばあさん、ホームが映画のロケ現場になったとき、車椅子の貴婦人を演じた立派な顔のおばあさん、いつまでも自室へ帰らないで誕生日のお祝いに来る子どもをサロンで待つおばあさんなどホームの1日は老人の生活に合わせて、ゆっくりと流れていく。ここでは老人たちは使いたれた自分の家具、たくさんの写真、趣味に合ったインテリアに囲まれ、障害に合ったヘルプをうけながら、主体者として堂々と自分の望む日常生活を送っているようにみえる。

スウェーデンは移民が多いと先に書いたが、ここもいろんな国の老人、ヘルパーさんがいる。1カ月の間ほとんど声を聞かなかったエストニアのおばあさんもいたし、フランス語を話すと、どんなご機嫌なお元美人のおばあさんもいた。ヘルパーも国際色豊かであった。またここには種々さまざまな補助器具があるが、これらは利用者ヘルパーのためであるので使用は義務づけられている。

午前と午後のヘルパーたちのミーティングタイムはコーヒーを飲みながら、よもやま話に花が咲き、私のスウェーデン語のレッスンの時間でもあった。こちらでは30分仕事をすれば、30分の休憩がある、だから痴呆性老人の問題行動を少なくしていると聞いた。日本の特養ホームでヘルパーさんが鉢巻きをしめ、コルセットをまいて廊下を走っていた姿を思

い出す。言葉は分からないが、老人のケアは万国共通、主婦は度胸と優しさと飛び込んだ1カ月の体験は、私にとってスウェーデンの老人福祉の核心に触れることのできた貴重な日々であった。

高齢者たちの住まいとケア

現在スウェーデンの人口は約860万人、そのうちの約153万人、17.8%が65歳以上の年金生活者で、平均寿命、女性80.2歳、男性74.4歳である。今後は65歳以上の高齢者の増加は横ばいで後期高齢者（75歳以上の高齢者）の増加が問題とされている。つまり介護度の高い老人が爆発的に増えるということで、医療と福祉サービスのニーズの増大とそれに伴う支出の増大が大きな問題となっている。

いまスウェーデンでは、老人が暮す空間は病院以外はすべて「住宅」と呼ばれ「施設」という言葉は使わない。老人たちの「住宅」には以下のようなものがある。

①ナースィングホーム

以前は高齢者の慢性病やリハビリのための長期療養病棟だったが、1992年1月1日からナースィングホームと改名、医療サイドから福祉サイドに移った。管轄はコミューン。この時点から住居費、食費、ケア代は利用者負担となった。日本の特別養護老人ホームに相当する。病院だったので個室が少ない。現在住居としての個室化がすすめられている。

②老人ホーム

20世紀初頭までは救貧法の枠内で生活保護受給者を対象とし、救貧院と呼ばれていた。1947年老人ホームと改称。第2次世界大戦後の一時期住宅不足と老親扶養の習慣の喪失で急速に拡大したが、1970年頃サービスハウスが建てられ始めると、大きな施設では個人のニーズにあわないということで増設されなくなった。しかしサービスハウスの入居者の平均年齢が86歳になった今、入居者の

ための介護がサービスハウスの介護力では間にあわなくなって、入居者がサービスハウスからナースィングホームに至るまでの中間介護施設として、再び老人ホームの必要性が問われてきている。ここではサービスは選べない。費用は所得に応じて払い、食事は決められた時間に共同でとる。1992年現在約850カ所、入居者37151人。

③サービスハウス

65歳以上の年金者のためのケアつき安心住宅。1960年代から作られた集合住宅である。

入居者は住宅公社と賃貸契約を結んで入居し、一般住宅生活者と同じくコミューンのホームヘルプサービスが受けられる（24時間体制）。施設内にはレストラン、図書館、足治療室、医療室、集会ホール、ホビー室、洗濯室、シャワー室、理美容院などと管理事務関係室があり、共同の場所は入居者以外の高齢者や近隣の人でも利用できる。レストランは小学生の給食が終ると入居者や近隣の人々が利用しているなど。1970年頃まではほとんどケアの必要のない老人が居住していたが、80年代に入って居住者の高齢化がますます進んで、医療機関との協力が必要になり、ナースィングホーム、地区診療所、デイケアセンター、他の世代住宅との併設がなされてきている。在宅志向、財政制約による施設整備の抑制、施設の少規模化などから1986年以降建設は鈍化。家賃は69平方メートルで3601クローネ（月額）、73平方メートルで3659クローネ、その他食費、ケア代を払う。1989年で37735戸。

④グループホーム

1970年代痴呆性老人は病院での投薬治療が中心であった。

80年代に入って、オムツをつけ、クスリを多用し、ベッドの上で痴呆性老人の世話をするのは間違っているということで、1985年初めて、精神障害者のケアで成功したグループホームを痴呆性老人のケアに取り入れた。グループホームでは6～8人

の痴呆性老人が、各人に1人ずつつくキーパーソンとともに、ひとつの家族として生活をしながらケアをうけている。ホームには各個人の個室と共同の台所、居間、食堂、トイレ、ヘルパーの休憩室などがある。私が見学したグループホームは6人の痴呆性老人が元音楽家だった家にヘルパーと一緒に住んでいた。費用は家賃、食費、ケア代を含めて1カ月4000クローネ、ヘルパーは1人当たり1.07人、各人の個室は28平方メートル。その他に大きな台所、居間、風呂、トイレとガラス張りのバルコニーがあった。冬の長いこの国で早くからバルコニーに出れるようにガラス張りにしてあるということだった。多くのグループホームは新設でなく、ナースিংホーム、サービスハウスなどに併設、または既存の住宅を改造して使っている。1987年60カ所、89年250カ所、91年300カ所、入居者2500人、今後拡大の予定。

⑤ボーエンデサービス

24時間中呼べばいつでもヘルパーがきてサービスしてくれる在宅ケア。

⑥エーゲンボーエンデ

ヘルパーが定期的に来てくれる在宅ケア。

病院を含めて、これらの住宅に住んでいる老人は全体の15%で、残りの85%の老人たちは元気に1人で、あるいは夫婦で自立した生活をしている。在宅カ施設入所（現在は住宅という）かの選択はあくまでも本人の意志にまかせ、本人の意志に反して住みなれた住宅、地域を離れさせることは1982年の社会サービス法で禁止している。今度スウェーデンへいって、老人福祉のキーワードは「住宅」と「選択肢」と「自己決定」だと痛感した。この国の老後保障とは、自分が望む老後を保障されるということである。どこで、どんな老後を過ごしたいか自分で選択できる。自分で選択した老後を過ごすための保障は年金が支えている。年金で足らなければ住宅補助金が支給される。

スウェーデンでは「よい環境と良好で十分な広さの住居が社会的権利」として保障されている。スウェーデンの老人施設を見学した人はその素晴らしさに驚くが、なにも老人だけがよい環境にいるわけではない。この国は180年間戦争をしないで社会設備を積み立ててきた上に、1960年代に100万戸計画という大増築計画を立て、それをやりとげた。現在、すべての国民が個室を持つのは当たり前。基本的人権として、基礎年金しかない高齢者も失業者も生活保護世帯も、年中お湯が出る、セントラルヒーティングつきの住宅が保障されている。その保障は住宅補助金がまかなっている。住宅補助金は子どもの数と所得の水準とその地域の家賃という3つの要素によって決められる。「あなたの国では、普通の人が兎小屋に住んでいて、老人がよい所に住めるわけがない」といわれた。

私がストックホルムで住んでいた住宅は地下鉄の駅から歩いて5分、ストックホルム中央駅まで地下鉄で15分、高級住宅地にある集合住宅の5階、2K、トイレ、バス、バルコニーつき。住人のストックホルム大学の学生がドイツへ留学する3カ月間、家賃月額3000クローネで借りていた（彼が借りている家賃は多分月額2000クローネ?）。私が住んでいた住宅と棟は違うが、同じ仕様の住宅に友人の失業中の23歳の息子が1人で住んでいた。大きい家1軒を小さい家2軒と交換したい、2軒を1軒にという住宅交換情報が毎日の新聞にでている。ほとんどの住宅が賃貸で、住宅会社もコミュニケーションであるからできることであるが、さすがスウェーデン、なかなか合理的だと思った。

それでも麗しの国スウェーデン

5月のある日唐突に春と夏がやってくる。スウェーデン人がひたすら待ちわびた季節。鳥の声が窓越しに聞こえだすと、昨日まで枯木だった

並木が芽をふき、芝生が緑に変わる。桜もレンギョウも道端の草花も一斉に咲きだす。勢いよく水しぶきを上げている公園の噴水の周りを子どもたちがもう裸で飛びまわっている。その表情は暗くて長かった厳冬から解放された喜びで輝いている。大人たちは水着姿で緑のあるところ、道端ですら寝そべて太陽を浴びている。かたわらに赤ちゃんまで転がしているのには驚いた。このような日が2,3日続くと、町は湯あがりのような人で一杯になる（北欧の人は日焼けするときれい）。こんなに肌を焼いて大丈夫かしらと何回も思ったが、その後スウェーデンは皮膚ガンが多いと聞いた。雲ひとつない青空の下で、短い夏を貪欲に楽しんでいて人々を見て、あれ！今日は何曜日？平日のはずと思わず考え込んでしまう。

6月にはいと人々の遊びはますますエスカレートしていく。「あなたたちは休暇だが、泥棒はかき入れ時」と書かれたポスターが町や駅に貼り出され、あのすさまじい落書きを、これまたすさまじい水しぶき（多分シンナー）で消している。

なにしろこちらの人のすることは大雑把だ。だから食べ物も大味。パンもガサガサ。こちらでおいしいと思ったのは乳製品と鮭くらい。ブラットホームで町の音楽家が腕を競い合い、メーラレン湖にボートが走りだすと、もうストックホルムはすっかりリゾート化してしまう。経済がどちらを向いていようが、日本人が過労死するまで働いてつくったお金をいくら借りていようが、返すのは私じゃないよと国中が完全に浮かれ、短い夏の白夜を遊びまくる。この頃になると気をつけていないと、町は生活機能を果たさなくなる。近くのポストは「ご利用の方はセントラルポストへ。只今休暇中」の貼紙をして閉店。ガムラスタンで目星をつけていた洋服屋やジャレタ家具屋まで貼紙をして閉店しているのには驚いた。観光客のメッカなのに。夏はいい医

者もいない、官公庁も開店休業、仕事はアルバイトがするので間違っただけで、銀行の窓口まで信用できない。「人間だから間違えよ」「みんな仲良くいこうよ」「ただど人のためには働かないよ」とスウェーデン人はいう。「間違っても誰もとがめない、大らかな社会です。呑みこむまでに時間がかかったが、いまはこれがスウェーデン式と納得している」とはスウェーデン在住25年の日本人の声。

おわりに

今回たくさんの老人施設を回り、コミュニケーションでも聞き取りをした。唇だけしか動かすことができない障害者のための車椅子（これ1台でメルセデスベンツが買える）が無料で貸し出されているのを知り、痴呆症の老人が森の中の美しい住宅できめ細かいケアを受けながら、普通の生活をしているのを目の当たりに見た。肥大化しすぎた公共部門の弊害を克服していかに効率化させるか、いろいろな施策を試みているとコミュニケーションで聞いた。

高福祉がすでに国民のコンセンサスになっているので与野党を問わず切り下げることはできないが、財源がない。しかし国民に新たな負担も求めないとも聞いた。スウェーデンはいま、EC加盟を前にこの経済危機を乗り切り、なお高福祉を維持する道を探りだすために、政府も国民

もひとつになって努力しているように見える（1992年9月20日と30日与野党合意で歳出削減と歳入強化を含む緊急経済対策を発表）。経済体制と社会保障をかなり整合性をもったシステムとして構築し、「スウェーデンモデル」として国際的にも注目されてきたスウェーデンが、ついにグローバルな資本の論理の前で屈服せざるを得ないということは、資本主義体制の枠内でのスウェーデン的理想社会追求の限界なのか、あるいはスウェーデン社会にいま問題があるのか？資本主義体制の中で一国だけで突出した福祉国家を維持することが困難となれば、資本主義体制の中での福祉の追求とは、どこまで可能なのか。これからもスウェーデンを追いつつ探っていきたいと思っている。

なにはともあれ、スウェーデンという国は非常に楽に人間らしく生きられる国であると思った。働くのが当たり前の国であるからみんなが働く。そのお金で長い有給休暇を完全消化し、好きなことをする。働いている途中で勉強がしなくなったら、教育休暇制度をとって学校へ行けばよい。教育休暇制度は失業の恐れなく勉強ができる制度で、勉強している間、職場のポストは確保されている。教育を受けることを理由に解雇されない。勿論給料はでないが、しかし学費は原則として無料だし、生活費は学生ローンを借りて生活できる。だからストックホルム大学の平

均年齢は28歳である。他に学習サークル制度もある。これは、何か勉強したいと思えば希望者を最低5名集めて、学習サークルの学校へ行くと、教室と先生を調達してくれる。費用は国とコミューンが補助してくれる。サムボ（同棲）であろうが法律婚であろうがシングルであろうが誰も何もいわない。

小学生が5～6人集まって路上で歌を歌って稼いでいる。学生がいなくなった教科書を売っている。ご愛敬にもうまいといえない大道芸人の差し出す帽子に結構お金が入る。アンティークのオークションに買物のついでに札をいれておくと、落札したら通知が来る。どんなものでも売買できる？太陽が照ればみなで日光浴をする。町のド真中の緑の上で女性はビキニ、男性は上半身裸、裸足、そのままでも町も歩く。

スウェーデンは「胎児から墓場まで」の人生のあらゆる段階で、すべての市民に、必要に応じて幸福を追求する可能性を提供する偉大な小国である。ゆるぎない社会保障のなかで人々は限りなく自由に自然に、そして自立して生活している。こういう国が地球上に有るかぎり目標として頑張れる。いろいろ考えさせられた3カ月であった。

（これは『女性労働問題研究』No.23に掲載したものをもとに大幅に修正、加筆したものである。）

（ぬくい まさこ 研究生）

『経済学ガイドブック』

青木書店, 1993年。税込3090円

I

本書は、経済学教育学会に参加する40名の人々によって編集された「大学で経済学を学ぶ人たちのための経済学の入門書、あるいは経済学の導入教育のための案内書」である。経済学教育学会とは「日本の大学および高校で経済（学）教育にたずさわる人々が教育の内容、方法、制度等を集团的に研究するために結成」されたものである。日本では急速に進展した大学の「大衆化」の日本の特質のひとつとして数えてもよいかもしれないが、大学教育の内容や方法を集团的に研究するなどということは長く放置されてきた。そのようななかで、もう10年余にもなる経済学教育学会の歩みはまさにユニークなものであり、先駆的なものであるといってよいだろう。その経済学教育学会が学生の大学導入期に焦点を当てて経済学の入門書に取り組んだことは、経済学教育のありかたの改善を願う人々にとって貴重な共同財産をつくりだしてくれたといえてよい。そして実際に大学導入期の経済学教育に携わるものにとっては大きな援軍を得たようなものである。

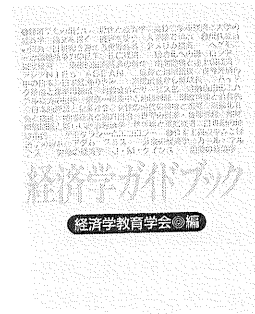
II

内容を少し紹介してみよう。このガイドブックは一見してさまざまな工夫が試みられていることがわかる。扉を開いてみるとすぐに「経済学CROSS WORD」が目飛び込んでくる。難しいという経済学に対する学生の先入観を打ち破り、まず親しみをもってもらうことが大切だ。本文も2色刷りで余白も適当にあり、

そこに用語の解説や図表、概念図解などがあり、読みやすい。また、本書の最後には、年表や用語解説の索引があるだけでなく、編集委員が薦める参考図書として、経済・経済学関係書以外から、スタインベックの『怒りの葡萄』や井上ひさし『吉里吉里人』などなど、小説、戯曲、ルポ、歴史書、自叙伝、科学書、評論等が簡単な紹介とともに並べられている。本論に関連する参考文献はその各々の最後にももちろん解説つきで挙げられている。個々の教員のところでは、現場で統計や図解、関連する小説、戯曲等の紹介など、こうした様々な試みをしているだろう。しかし、そうした貴重な努力がほとんど極く小さな範囲内でしか流通していないのではないかと、それが本書ではこうして明るみに出されてもいる。

III

外見的なところだけで本書の意欲は十分伝わってくるといってもよいかもしれないが、さらに本論部分に立ち入ってみよう。全体は3部に分かれており、第1部は、「経済学との出会い」として、私たちが生きる現代を歴史の転換期ととらえて、現代の課題はデモクラシー（人権と民主主義）とエコロジー（環境問題）がキーワードであることが述べられ、そのなかで経済学はどのような学問であるかが語られる。また、高校で学ぶ社会科教育とそのなかでの経済教育がどのようなものであったかを振り返らせながら、学問としての経済学を学ぶ意義やカリキュラム選択のガイドなど大学教育への接続を意図している。そして、論文の書き方や研究の方法、情報や図書の活用方



青木書店

法が述べられ、大学院で学ぶことも視野に納められている。

第2部では、「現代経済の震動」と題して、現代の世界と日本の主要な経済問題、デモクラシーとエコロジーにかかわる政治経済問題を全部で21項目にわたっていねいに解説されて展開されている。世界経済は地域別に並べられて解説され、日本経済は国際的位置から歴史、産業、消費、金融、地域、財政、企業社会、女性、高齢者、地方自治という順序で、そして最後に世界の農業・食糧、地球環境、軍拡、地球市民といった内容で重要な論点を踏まえて簡潔に述べられている。

第3部は、「資本主義の歩みと経済学の流れ」となっていて、アダム・スミス、カール・マルクス、J・M・ケインズの3人の経済学者がどのような経済問題にとりくんだかが紹介される。

各々、経済学教育のありかたについて真剣に考えてきた人たちが執筆したものであるだけに、気がこもっているというべきか、それぞれ学生を暖かく導こうとしていることが感じられる。また、現代の問題を解説している場合にはとくに、それぞれの筆者はここではどのようにそれをとらえてどのように学生に語りかけようとしているのか、簡潔な解説のなかではあるが、その内容展開について興味深く読むこともできる。こうしてこれだけ分厚い内容（ページ

数は340ページぐらいのものであるが)を前にしてみると、経済学を学ぶ入り口に立っている現代の学生の多様な関心に応えていくにはやはり最低、これくらいは用意してかかる必要があるが、これはとても1人や数人では無理な話だということが納得される。もちろん、これだけでなく、経営問題や政策問題などさらに実践的な関心にも応えて行こうとするとさらに問題を広げることも必要であるかもしれない。そしてまた、それらの広範な内容を学生にわかりやすく簡潔に示していくには、これらをどの点を焦点において大胆に解説すべきか、という議論をすれば、さらに経済学とは何か、今日の生活

実態や学生実態を踏まえて、それに即応するような原理的な組立方についてもおおいに議論を行っていく必要も出てくるかもしれない。そうすると経済学研究のありかたについても新たな問題提起ということになってくるかもしれない。

確かに「教育」というのは学生という成長しつつある存在を前にしてそして多くの場合、発達欲求が歪められたり、内に秘められてしまっとなかなか出てこないといった状態を前にして、さらには今日の大学教育をめぐる諸種の社会的制約条件のもとで、相当な「手間」を必要とすることは間違いない。よく指摘されるように、大学教員の評価基準がほ

とんど「研究」に極端に偏っているなかで、教育については個々でやられていてもそれはいわば「秘技」であり、それをさらに共同して集团的にやろうとまではなかなか踏み出さないという風潮も根強い。経済学教育という場合には、これを乗り越えないと今日の学生の求める「満足」をいっそう質の高いものにまで引き上げることはできないのではないかとと思われるのであるが、経済学教育学会のこの成果が多くの人々に活用されて、現場でのさらなる創意的な試みを刺激し、多様な教育活動の経験がさらにいっそう豊富に蓄積されていくことを願いたいと思う。

(柳ヶ瀬孝三 所員 立命館大学)

書評

木原正雄・溝端佐登史・大西広編

『経済システムの転換』

世界思想社, 1993年。税込1950円

I. 本書の目的

21世紀をまぢかに、20世紀社会主義の壮大な実験は終わった。本書はこのような20世紀社会主義を実証、歴史、理論からアプローチし、予測、提言までを包摂しようという試みである。

本書はその序章「迷える経済システム」で述べられているように、「20世紀に現実に存在した社会主義、計画経済体制を、すでに資本主義との競争にやって破れた“化石”だとして無視せず、そこから学ぶべき経験に満ちた歴史的な対象として検討することを課題」(4~5頁)として執筆されている。本書は木原正雄、溝端佐登史、大西広の3人の編著者のほか、市川浩、森岡真史、田口雅弘、芦田亘、森岡孝二、大野節夫、田中雄三、野澤正徳ら総勢11人もの執筆

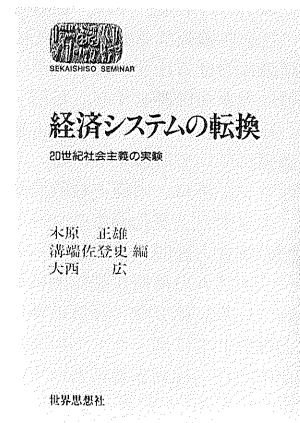
者によって書かれているため、社会主義の定義について必ずしも一致しているわけではない。しかしこれらの執筆者は、「20世紀社会主義の経済システムとその転換という目に見える存在を対象として客観的に分析しようとする」(8頁)ことをその共通の目的としている。

II. 本書の構成

先にも述べたように本書は11人もの執筆者による著作であるため、これを要約することははなはだ困難である。しかし、多少なりとも具体的に要約・検討しておく必要はあるだろう。本書は序章「迷える経済システム」と本文5部から構成されている。

第I部「20世紀社会主義の構造」の第1章「計画経済のパフォーマンスとその転換」では、計画経済を20

世紀社会主義の経済システムを特徴づける中心的な制度とし、旧ソ連邦・東欧社会主義国において実在した計画経済制度をマルクス、レーニン、セルツキー、シュンペーター、コルナイ、ブルスラに基づいて検討され、そして計画経済制度のなかで経済成長が停滞し、さらにそれが経済危機へ跳躍していった過程が分析されている。第2章「旧ソ連邦工業とその技術的問題点」では世界に先駆けて人工衛星や実用原子力発電所を開発した「科学技術大国」であった旧ソ連が、実はその工業技術、工業生産



が資源利用の面でも、環境保護の面でも問題があった事実が検討されている。つまり、それは旧ソ連邦の工業が資源・エネルギー、労働力を浪費し、さらにそれが自然環境や住民の健康を危機的な状態にまで追い込むことになった。また、もう一面で重工業中心政策が経済の停滞要因に転化、つまりFA化が進展していかず、そして近年の西側からの技術導入の動きがたとえ成功したとしても発達した資本主義諸国への経済的隷属の再現を伴うこと、そして未曾有の経済的混乱の中ではそれも「夢」にしかすぎないということを指摘している。

第II部「20世紀社会主義の実験」では、まず「20世紀社会主義の略年表」が世界の動きとの対比の上で提示されている。次に第1章「社会主義システムの形成」では、世界で最初の社会主義政権を樹立し、その他の諸国における社会主義システムの特質に大きな影響を及ぼした旧ソ連邦の社会主義システムの形成と確立の過程について概観している。そこではロシア革命、内線と戦時共産主義、ネップと工業化論争スターリン体制の成立と展開、東欧諸国へのスターリニズムの移植が歴史的に展開されている。第2章「経済改革の挑戦と挫折」ではポーランドの経済改革を中心に、社会主義における経済改革の試みとその限界が論じられる。社会主義諸国における経済改革の歴史を概観するために「経済改革の3つの波」として、第1の波を1950年代半ばの経済自由化の波、第2の波を1960年代半ばからの経済管理制度改革の波、第3の波を1980年代後半からの市場メカニズムの導入の波に分けて検討し、改革後退の理由を集権システムの強固さと改革の不徹底さに求めている。そして伝統的な社会主義システムのタブーについて言及し、さらにユーゴスラヴィアの労働者自主管理モデルに対してハンガリー、ポーランドの改革モデルを検討し、最後に「改革の循環系と改革

後退のメカニズム」が示されている。第3章「社会主義システムの崩壊」はソ連邦と東ドイツの崩壊をその内容としている。まず、ソ連邦の自壊を決定づけた契機を「8月革命」とし、ゴルバチョフのペレストロイカから8月革命後のポスト・ペレストロイカへの過程を考察し、8月革命を失敗させた民族主義と民主主義の力を評価し、その後の体制転換の過程を説明し、現在に至る政治的不安定さを指摘している。次に東ドイツについてはその市民革命が第1に「旅行と移住の自由」のための市民革命、第2に人民主権のための市民革命、第3にバナナのための革命、第4に民族統一を実現した民族革命という4つの性格を持った革命であったと考察されている。

第III部「20世紀社会主義の転換」の第1章「転換期の経済政策」では市場経済化と民営化の現状が提示されている。ポスト20世紀社会主義システムのもとで提供されたモデルは資本主義経済システムであり、市場経済化・私有化政策を通して旧ソ連・東欧諸国はシステム転換の過程に入っていた。しかし、そのシステム転換は容易には進んでおらず、市場経済化・民営化に多くの問題点があることが論じられている。第2章「転換期の軍事政策」ではソ連邦の政治転換に強く影響をもたらした軍事経済化を、ソ連邦の崩壊が社会主義の崩壊を意味するものではないという立場から論じられる。また、政治的民主主義が後退したため、ペレストロイカが破綻したのであり、エリツィンが権力保持のために創設したロシア独自軍について述べ、C I Sのなかでの主導権やアメリカに対する最後の切り札として核抑止政策へ依存していることを指摘されている。さらにロシアの軍事政策が核抑止政策に依拠した「大国主義」であり、兵器輸出が外貨獲得の手段となっている事実にも警鐘を与えている。

第IV部「20世紀社会主義の経済理論」の第1章「社会主義システムの

理論」ではまず、「社会主義システムにおける情報の問題」として、特にその市場と計画に関して深い影響を及ぼしたハイエクの理論をランゲとの社会主義計算論争を含めて検討し、ハイエクの理論を計画経済の機能を考える時の不可決の前提と評価している。次に「社会主義システムの因果構造」ではコルナイの『社会主義システム——共産主義の政治経済学』（1992年）を中心に「共産党によって独裁的に統治されるシステムを社会主義と定義する」ことから出発するコルナイの議論に基づいて20世紀社会主義の基本構造を考察し、今後古典としての位置を高める著作として評価している。

第2章「社会主義と史的唯物論」においても20世紀社会主義の崩壊を読み解くためには近代経済学の優れた成果に学ばなければならず、社会主義経済計算論争はハイエクが正しかったのであり、「ソ連型」の中央計画経済は生産力発展にとって不適格なシステムであったと述べられている。しかし、旧ソ連邦だけでなく「東ドイツからモンゴルまで」多くの社会主義国が選択し、数十年も続いた理由を説明するために、つまり中央経済システムの一定段階までの有効性と一定段階以降の機能不全を統一的に説明する視野の長い歴史的理論としてマルクス理論に解答が求められている。そこで「生産様式変遷史としての史的唯物論」のなかで機械制大工業を生産力基盤に置く社会は資本主義社会を避けることはできないことを論証され、そこから20世紀社会主義も機械制大工業を生産力基盤としていたのだから「資本主義」であり、それはしかし「私的資本主義」に先行する「国家資本主義」にすぎなかったと規定される。さらにまた、「もうひとつの史的唯物論」＝人格的依存関係史と市場メカニズムの積極性、およびその視点からの20世紀社会主義の反省、加えて20世紀社会主義が集権国家であるにもかかわらず存在する史的唯物論の「国家死滅

テーゼ」が検討されている。

最後の第Ⅶ部「新しい社会主義像の探究」では3つの「新しい社会主義像」が展望されている。それに先立ち第1章「新しい社会主義像を求めて」においては新しい社会主義像が求められねばならないのは古い社会主義像が葬り去られたという理由だけではなく、日本の中にも近未来像として新しい社会主義像を模索せねばならない理由があるとし、資本主義が生み出した形式的な民主主義の形式性を止揚し、現実化していくことが、新しい社会主義への第一歩であると述べられている。そこで第2章「協同社会主義の展望」では労働者協同組合がその主軸になることが強調されている。第3章「貸貸型社会主義像の展望」では、20世紀型社会主義の反省の上に市場型社会主義が模索され、生産手段は公的ファンドに帰属し、企業はそれを貸貸するという社会全体としての蓄積機能（公的ファンド）と投資機能（企業）が分離した貸貸型社会主義が展望されている。第4章「自由社会主義の展望」では現実の資本主義の分析から出発し、そのなかに芽生える未来の社会主義の諸要素を発見することが重要であるとした上で、真の社会主義＝自由社会主義の展望として、「自由」の原点を持ち「協同」の意

識を持つ「社会主義の人間像」に基づく市場の構成競争の実現と「自由・協同・分権・参加」型企業への改革が展望されている。

Ⅲ. 若干の疑問点と本書の意義

以上が本書の要約であった。まず、本書に対する若干の疑問点を記したい。

まず本書は11人もの研究者によって執筆されたものであるため、序章にも書かれているように社会主義という言葉の定義づけがただひとつのものに統一されているわけではない。20世紀社会主義の経済システムについてはいくつかの点が考慮されている（8-10頁）ものの、「東ドイツからモンゴルにいたるまで」の「20世紀社会主義」に該当しない中国やヴェトナムの社会主義は同列に論じられない（179, 193頁）として、本書ではほとんどふれられていない。ただ、20世紀末の現在、なお現存している社会主義国、特に中国の具体的分析とその理論的検証なくして、20世紀社会主義の自壊は論じられないのではなかろうか。

第2に20世紀社会主義の経済政策的展開を本書の前半で検討されており、その後経済理論の検討では、ハイエクとランゲの社会主義計算論

争が回顧されている。評者の関心からすれば、20世紀社会主義の経済システムを特徴づける計画経済体制の価格計算システム、統計計算システムをその制度的側面だけでなくさらに具体的に統計学的視点から分析・検討できていればその後の理論的検討に説得力があったように思われる。

次に本書の積極的意義を挙げればマルクス経済学にとどまらず、近代経済学の成果に積極的に学び、20世紀社会主義の新しい理論的視座を提供しようとしている点で、社会主義経済、計画経済、経済体制の比較研究のテキストブックとして、広い読者層に訴えることができるものである。

また、現在わが国を初めとして資本主義経済が行き詰まりを見せるなかで、20世紀社会主義の経験を受けて3つの新たな社会主義像のヴィジョンを提供されていることも特筆すべき点であろう。

旧ソ連・東欧には社会主義はすでに存在しない。しかし、かつて存在したことのある「社会主義」の意味を問い、分析し、理論的検証をし、さらに将来の社会主義像を展望するという試みを行っているという点で本書は現代的意義を持つ好著である。

（斉藤久美子 和歌山大学）

書評

本多淳亮・森岡孝二編著

『脱「サービス」残業社会』

労働旬報社、1993年。税込1800円

I

327時間、23兆円余——本書第3章で官庁統計を用いてなされている1992年の常用労働者1人平均年間不払い残業時間（いわゆる“サービス残業”時間）および全常用労働者不払い賃金総額の推計である。同一年、日本政府の公表した年間総実労働時間は1972時間、内所定外時間（支払い分）は149時間。「時短の着実な前進」が強調されたが、推計が現実とすれば、この言葉も空しく響く。本書は、このサービス残業問題に焦点を当てた初めての単行書である。

本書は、「サービス残業110番」活動をはじめサービス残業や過労死の根絶をめざす労働者や専門家の運動を土台に、「サービス残業をなくすための議論と運動がさらに高まることを願って」（「まえがき」）企画されたものであり、ジャーナリスト、経済学者、労働法学者、弁護士、労働行政職員（組合役員）といった多彩な専門家の協力によってできあがっている。

II

まず、本書の構成と執筆者は以下のとおりである。

第I部 サービス残業の誘因と背景

第1章 サービス残業の実態とその社会的背景（川井龍介）

第2章 サービス残業の経済学（森岡孝二）

第3章 賃金形態・労働時間法制とサービス残業（本多淳亮）

第4章 現代日本のホワイトカラー（成瀬龍夫）

第II部 サービス残業の告発と根絶の道

第5章 サービス残業と過労死（脇山拓）

第6章 「サービス残業110番」にみる職場の実態（松丸正）

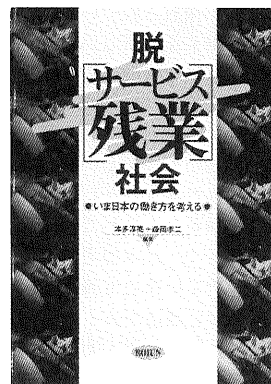
第7章 労働基準行政とサービス残業（森崎巖）

第8章 サービス残業をなくするために（川人博）

付 論：サービス残業Q & A（大阪過労死問題連絡会）

本書の内容上の特徴としては、まず、サービス残業の赤裸々な実態が明らかにされていることである。それは何よりも執筆者らも参加した大阪や東京における「サービス残業110番活動」を通じて把握されたものであり、さらに独自の面接調査や労働組合の調査にもよっている。同時に、それをふまえてサービス残業のより厳密な規定と類型化がなされるとともに、その問題性——そこにある企業と労働者の歪んだ関係、その違法性、過労死を生む過重労働の元凶かつその労災認定の阻害要因になっていることなどその問題性が鋭く指摘され告発されている。

つぎに、サービス残業発生の要因やメカニズムが実態をふまえて多様な角度から分析されていることも、本書の特徴であり成果である。その際、企業側の経済的経営的要因、労働法制・行政との関連だけでなく、労働者側の意識を媒介とした「受容」の要因とメカニズム、現代の労働の質的变化の影響等が重視されていることが特徴的である。サービス残業の存在が次元の異なる多様な要因の複合的作用の結果であり、いかに構造的なものをかを改めて認識させてくれる。本書のタイトルが『脱「サービス残業」社会』とされたゆえんでもあろう。ただ、相互の重複、体系的理解の難しさなど難点もないわけではない。本書はまた、裁量労働制や年俸制



にみられる労働時間管理廃止の動きを中心に、サービス残業にかかわる企業や国家の政策動向にもふれ、かつ政策批判も試みている。その意味するものや問題性などについてより詳しい説明を求めたい点もあるが、同時にそれは今後の共通の研究課題とすべきことでもあろう。雇用関係を前提に、労働態様の変化をふまえた作業管理の方式、その手段としての賃金形態、そこでの労働時間管理の形態、それらをめぐる労資対抗等についての検討が必要となろう。

最後に、本書では、サービス残業根絶をめざす政策や運動にかかわる貴重な問題提起もなされている。時短運動の最も緊急な課題としての位置付け、労働の実態に即した部分的でも実効性のある法改正の追求、「金も時間も」から「金より時間」への価値意識と運動目標の転換、ホワイトカラー労働運動における「自立と連帯」的要素の重視等々である。研究者への率直な問題提起もされている。議論を呼びそうな提起もあり、今後の論議の展開が望まれる。

本書が契機となって、サービス残業に関する実態把握と理論的な解明がさらに深まるとともに、その根絶と時短実現に向けた政策や運動が前進することが期待される。労働者とその家族をはじめ「人間らしく働くこと」を願う多くの人々に本書を薦めたい。

（浪江巖 所員 立命館大学）

書評

M・J・ピオリ, C・F・セーブル著,
山之内靖, 永易浩一, 石田あつみ訳

『第二の産業分水嶺』

筑摩書房, 1993年。税込5900円

I. 本書の概要

すでに1984年に出版され、名著として注目を集めてきた本書の待望久しい邦訳が出版された。本書は、技術史的観点からの世界経済論のみならず、中小企業論、さらには産業技術論や地域産業論、生産システム論、フレキシビリティ論などにおいても、そのユニークなアプローチが注目される。

本書は11章からなる500ページちかい大部の著である。

第1章「序論」では、本書のねらいと全体像が示されている。なお、「産業分水嶺」については、「技術的發展がいかなる回路をとるかを決定する短い瞬間」と規定し、19世紀に出現した「最初分水嶺」に対して、今日、「第二の産業分水嶺」を通過しつつある、と位置付けている。

第2章「大量生産体制」では、大量生産体制とクラフト的体制の技術史的基礎について述べられている。両者の勝敗の帰趨をとらえるにあたって、経済的成功への「必然的回路」は存在しないという視点が強調されており、スミスやマルクスの描く筋道に対置させている。本書では、スミスおよびマルクス主義の系譜は、本質的に大量生産体制を指向する理論體質を備えているとされる。

第3章「巨大株式会社」、第4章「経済の安定化」は、大量生産設備からあがる収益は市場の安定性に依存しているというアメリカの体験から得られた発見と、そこから引き出された2つの帰趨——巨大産業の建設とケインズ体制の創設——に焦点をあわせる。

第5章「グローバルな視点・ミク

ロの視点」は、アメリカの発展に関する分析の仕上げであり、経済組織の2つの柱が観察される。1つは、職場の労使関係からなるミクロの世界、すなわち企業であり、もう1つは、世界貿易が繰り広げられているマクロの世界、すなわちケインズ政策、である。

第6章「保存された諸事例」では、大量生産とそのアメリカの変種を、フランス、イタリア、西ドイツ、日本という他の先進資本主義国と比較考察されている。

第7章「大量生産体制の危機」では、1973年以後の危機を2つの側面から論じ、両者がお互いに補完的関係にあるという視点が打ち出されている。1つは、一連のショックが大量生産体制を維持する制度的基礎を無視した政治的対応によって一層悪化させられた経緯であり、もう1つは、大量生産体制の劇的な拡大により、調整システム内における経済成長が望めなくなってきたことである。

第8章「危機に対する企業の対応」、第9章「歴史、現実、および各国の戦略」では、攪乱状態の拡大に対していかなる対策がとられてきたかが述べられている。第8章では、危機に対する各企業の対応として2つの異なった方式が分析されている。第1は、大量生産モデルをより一層拡張しようというものである。第2は、「柔軟な専門化」と呼ぶ方式であり、中央部および北西部イタリアの製造業にみられる技術的に精妙かつ高度で柔軟なネットワークの中に見いだしている。第9章は、この企業レベルでの展開をそれぞれの国民経済の脈絡中に位置付けてみている。

第10章「繁栄の条件——ケインズ主義の国際化と柔軟な専門家」は、

大量生産体制とクラフト的生産体制のいずれかが将来の繁栄の枠組みを提供するとした場合、その条件はそれぞれどんなものであるかを描き出す。

第11章「アメリカと柔軟な専門化」は、世界的な選択肢についての前章の分析を、アメリカの直面する経済的選択に関する議論によって補完したものである。柔軟な専門化という戦略の採用を試みているアメリカ企業について触れるとともに、大量生産モデルの伝統に深くとらわれていることのジレンマを描く。そして、アメリカの地域主義や個人主義の伝統に深く根ざしたヨーマン・デモクラシーの復興のうちに、すなわち19世紀アメリカの職人たちや20世紀の熟練労働者たちにみられる生産者の民主主義の新しい再生のうちに、新たな可能性を見いだす。

II. 本書の特長

本書の広範な問題整理視点の独自性は、現在の行き詰まりを単に危機として描き出すだけでなく、むしろこの危機の背後に新たな可能性が浮かび上がっていることを指摘し、さらにこの新たな可能性を社会的に共同化した自覚にまで高めることを提示したところにある。

本書の中心に置かれているのは、大量生産体制と柔軟な専門化体制の対置である。ベルトコンベア・システムを技術的基盤とし、少品種大量生産を特徴とする大量生産体制は、規格化され画一化された製品の市場が確実に保証されているという構造的条件を要請する。それに対して、コンピュータ制御の小型汎用工作機械を技術的基盤とする柔軟な専門化体制は多品種少量生産に向いており、不確実性をはらみ、変動常なき市場条件に対応できるだけの臨機応変な可能性を備えている。本書は技術史的観点を中心に据えながらも、技術決定論に陥らず、技術のあり方はむしろそれを取り巻く環境的条件によ

て大きく制約されることを重視する。そして、柔軟な専門化体制を可能ならしめる環境として、技術の伝承を保証する地域産業コミュニティの培養を強調し、クラフト的熟練技術の現代的再生に注目する。

本書の筋道の核心をなすのは、クラフト的伝統の系譜に立つ中小企業からなる地域コミュニティの再評価である。さらにコンピュータを装備した数値制御工作機械の登場が、クラフト的技術の伝統と結びつくことによって産業コミュニティの再生に貢献しているという事実を発掘している。

産業組織におけるフレキシビリティ、特に日本型の特性をとらえるにあたっては、訳者の1人である山之内靖氏の指摘にもあるように大企業型のケースと中小企業型のケースという2つの別種なモデルに則して吟味される必要がある。R・ドーア『イギリスの工場・日本の工場』1973年、邦訳1987年、筑摩書房）の分析が前者に焦点を合わせたものとすれば、後者の視点からのアプローチに新しい次元を切り開いたのが本書である。また、ドーアの著書が大量生産大企業におけるフレキシビリティを考察するものであるとみれば、本書はクラフト的生産に基礎をおく産業コミュニティのフレキシビリティを考察するものであり、両者は相互に補完し合っている。本書は、クラフト的技術の伝統と連なる産業地域コミュニティに注目し、それとの関連で技術や資金、労働や情報を相互に供給しあう中小企業のネットワークに高い評価を与える。そして、産業コミュニティ全体に拡散し、かつ流動的弾力性に担われているというフレキシビリティに注目する。本書はまた、大量生産技術とクラフト的生産技術という技術史的観点を縦軸としながら、アメリカ、日本、ドイツ、フランス、イタリア、といった諸産業社会を比較することによって地域研究に貴重な指針を示している。

III. 論点と課題

しかしながら、本書の核心をなす理論的な規定、すなわち大量生産と柔軟な専門化とを区別する基準は何か、クラフト的技術とはいかなるものか、については、いろいろ例示はされているものの、その定義は必ずしも明快ではない。

また、多国籍企業化の矛盾と限界について指摘されているものの、現在でもなお進行してやまない多国籍企業化が、著者たちが描く産業地域コミュニティと柔軟な専門化体制の形成に対する脅威として、むしろ現実には強まっていることについては、本格的なメスが入れられてはいない。

なお、アメリカやイタリアなどと比較対照される日本の例については、クラフト的技術に基づく中小企業ネットワークの理想的なモデルの1つとして描かれているが、非常に劣悪な労働条件などの困難な環境下で再生産基盤そのものが崩壊の危機に瀕するなど、大企業体制との重層的かつ矛盾に満ちた関係の側面については視野から外されている。

ところで、ピオリ／セーブルのいう「クラフト的技術を基礎にした」職人的世界は、現代日本のどこに見られるというのであろうか。確かに、日本の中に蓄積されてきた高度かつ多様な熟練を高く評価することは大切である。しかし、今日、職人的な技能と自由な裁量権を持った親方、その下での徒弟といった古典的な関係が日本社会に残っているわけではない。

今日の日本は、近代的な技術やネットワークのもとで陶冶された新しい型の職人性が、むしろ大企業システムに組み込まれて利用されているところに特徴がある。主要な産業においては多種多様な特種・専門機能を持つ中小企業が広範に存在しており、それらの外部経済への依存が際立って高く、大企業を頂点とする緊密な分業生産構造に組み込まれているの

が日本の製造業の大きな特色の1つである。長期継続的な下請取引関係の下で、親企業は徹底した情報管理や人事交流などを通じて、下請企業の技術水準や管理能力、生産能力、コストなど各企業の営業の細部にまで立入ながら、職人経済を利用しているのである。

こうした大企業と中小企業の間には、情報共有や取引費用の節約などに基づく経済合理性の側面だけにとどまらず、親企業の過度な要求・負荷への対応を余儀なくされる下請企業の「協力」など、むしろ経済的強者による弱者への支配・従属関係としても貫かれている。こうした側面については、ピオリ／セーブルの視野には入ってこない。彼らの日本分析には、(中小企業の自立的なヨコ型のネットワークや市民社会的要素に支えられてクラフト的技術が息づいているという)特殊イタリア的な条件の下で見られた評価を日本社会に機械的に適用しようとする傾向が見られる。それは、日本の企業社会にはない牧歌的な世界を見ようとするのに等しいといえよう。

しかし、伝統的な職人的世界は高度成長期にいたって解体し、工場の世界、特に大工場の世界に埋没した。大工場においては、従来の熟練が解体して、より標準化された(代替可能性の高い)半熟練に対する需要が増大し、熟練工ではなく生産技術者こそが作業場の求心力になった。中小企業においても、昔ながらの職人的技能のみに依存するのではなく、工学的基盤の上に、専門的な独自技術の経営戦略に支えられて発展している。

ピオリ／セーブルの主張に学ぶべき点は、クラフト的生産性の高さとその技術、地域の固有資源について、情報技術との結合という現代的視点から評価し直すことの重要性をクローズアップさせたことにある。しかし、彼らの議論の弱点はまた、クラフト的熟練やそれらを担う中小企業が大企業体制の一環に高度に組み込まれ

ており、その中で発展するとともに、支配・収奪されているという現実の全体像を系統的にとらえきれないところにあるといえよう。

今日の日本社会では、クラフト的技術や熟練が現代的な技術や生産システムといかに有機的に結合しているかという点については、情報技術との結合をいうだけでは十分ではあるまい。むしろ、一方では、ME革命の下で彼らの熟練や技能が徹底して分解され解体されて生産システムに組み込まれ、さらにはME技術に再編されるというプロセスの一部でもあるという視点が欠かせまい。また他方では、QCサークル活動やローテーションなどを通じて労働者のノウハウや技能が大企業主導の企業システムという擬似的共同体の中で継承・伝達されていることにも注目する必要がある。それは、タテ型のネットワークの下で大資本の専制が熟練・

ノウハウの継承伝達のレベルにまで浸透していることを意味する。すなわち、インフォーマルな情報・伝達のプロセスが大企業のもとに包摂されているのである。

まさに、企業間関係や労使関係に見られる大企業の強権的支配と情報技術とが結合して、個人のプライバシーや企業の自立性を侵害するといった大企業主導のインフォーマルな関係を支えているのである。それは、1つに、独占禁止法の形骸化や家族制度の中の古い側面を温存させる税財政のしくみや社会慣習などに見られるような後進性を残した社会制度が、近代的労資関係の形成や労働者の人格的自立の形成を防げてきたのであり、もう1つは最新の情報技術が資本の専制と結合して個別のきめ細かい管理と搾取に新しい次元を切り開いたことである。

しかし、他面から見ると、そうし

た大企業システムとそれに有機的あるいは重層的に組み込まれた中小企業ネットワークの中で、中小企業にとどまらず大企業の中にも、高等教育や工学的知識の上に陶冶され訓練された新しい型の資質、熟練や技能が一面性や企業内特殊性などの矛盾をはらみながらも多面的に形成されてきている。むしろ、今日においては、種々の矛盾をはらみながらも大企業の内外において多様に形成され継承されてきた熟練や技能が、国民（とくに若者）意識の変化や地価の高騰、急激な円高やME革命の進行下で、その継承がきわめて困難になってきていることである。大企業による内部化や格差構造を是正し、技術・技能の社会化にもとづくバランスのとれた発展の方向に切り換えていくことが緊要な課題として浮かび上がってきている。

(十名 直喜 所員 名古屋学院大学)

福祉を通して企業社会を考える

このゼミは自治体論学科の1つとして、京都、大阪共通で毎月1回開催しています。もともと、自治体論学科では医療、福祉の関係者が参加してきたことや、福祉問題への関心が高まっていることから、福祉のゼミをおき、それを土壌に基礎研としても本格的に社会保障、社会福祉の研究分野へ意欲的に取り組もうということから始まりました。

このゼミの問題関心をキーワードで示すと、「社会保障」、「女性と男性」、「企業社会批判」、「生活」ということになります。92年の11月の発足から現在まで、布施晶子他編『現代家族のルネッサンス』、社会保障研究所『女性と社会保障』、竹中恵美子編『グローバル時代の労働と生活』をとりあげてきました。偶然にも(?)女性研究者が中心に執筆している本ばかりテキストにとりあげてきました。

『現代家族のルネッサンス』では、日本の家族の現状分析、諸外国との家族の比較、これからの家族のあり方がとりあげられてきました。日常の生活実践の中で家族はあまりに身近なものだけに、なかなか客観的にとらえきることが難しい面がありました。しかし、家族が自立できない人々の依存しあう集団ではなく、自立した人間の共同により形成されるという観点が重要であることは確認できたと思います。

『女性と社会保障』は、現在の日本の社会保障制度や税制、労働法が女性をどのように位置づけ、対応しているかが問題となりました。春の研究交流集会(東京)でもゲストで登場していただいた大沢真理さんの論文も収められています。性別の視点から制度を検証すると、具体的な問題点や矛盾が浮かび上がってきます

すが、それを解決するには女性の自立の保障が焦点ではなく、男女を問わずどのようなライフサイクルにおいても人間らしい生活が尊重される制度の確立が求められることが議論のなかであきらかになりました。

『グローバル時代の労働と生活』は、マルクス主義フェミニズムから、労働市場、女性労働、社会政策と内容は多岐にわたっています。理論的問題では理解しづらい点もありますが、とくに竹中氏の論文「80年代マルクス主義フェミニズムについて」はマルクス主義フェミニズムの理論状況の整理に役立つものであったし、「シングル単位観点による社会保障制度等の再検討」(伊田広行)も個人の権利尊重という観点になっており興味深いものでした。

ところで、このゼミの参加者は女性が2人、男性1人、最近になって労働運動史を専攻している院生(男性)が1人新たに加わり、チューターは福島利夫(大阪経済法科大学)と岡崎祐司(仏教大学)の2人です。議論がテキストから脱線することもしばしばですが、お互いに自由な議論を通じて新たな発見をするうえでは楽しいものです。企業社会では人間の個性的で多様な生き方の選択の自由が奪われている社会ではないかと、人生の問題に議論がおよぶこともあります。「福祉社会」とは、人間としてゆとりある自由な生き方を認める社会であるように思われます。したがって、「生き方」の問題にまで踏み込んで話し合えるのかもしれない。

ゼミの雰囲気を知ってもらうために、ある研究生の方の感想を紹介しておきます。

「報告を皆で分担するように提起されたときには、わたしにできるの

かしらという不安感があり、受け身で参加していたことを自覚しました。しばらくの間、気後れを感じながらも自らを励ます思いで発言していましたので、終わって帰宅しても疲労感が強く残っていましたが、回を重ねるにしたがって他のゼミに参加されている方の出席もあり、慣れてきて学習の進め方も漠然とながら体得できてきたように感じています。

ゼミは毎月交代で、担当した方が各自でレジメを作成してきて、発表した後は皆で疑問や感想、意見を思い思いに出していきます。疑問がその場ですぐに解決できるわけではありませんが、いろいろな意見に触発されたり、漠然と理解していたことが理解できたりして、1人でテキストを読んで終わるよりは内容を広く、深く理解できます。やはり、独学ではなく基礎研のゼミで学ぶことが理解の幅を広げ、理論を深まりをうながすのです。研究生の方のレジメはかなり丁寧なもので、上記の本に興味をもつ全ての人の精読にも役立つほどのものです。

そろそろ研究生の方も終了論文に取り組んでもよい時期になりました。いざ、文章を書き出すというのは論文に限らず大変なことですが、これまでのゼミの成果をうけて、大いに頑張してほしいとチューターからの期待も高まっています。

チューターとしても、もっと多くの老若男女に参加してもらい、一層幅広の議論をしたいと思っています。現在は茨木市民会館を会場に開催しています。所員や読者の中で人権ルールの確立された福祉社会のあり方について議論してみたい方は、どうぞ気軽に参加してみてください。

(岡崎 祐司 仏教大学)

読者の声

福祉構造の日本の特質

72号の特集「福祉国家、その現在と展望」は新婦人の会の高齢者問題学習会にも参考にさせていただきました。特に横山論文から、日本だけが「高齢者危機」論を強調している背景や福祉構造の日本の特質がよく分かりました。また藤岡論文からはスウェーデンの財政事情やECとの関係などが分かり、通貨統合プロセスで北欧の高福祉国家がどのような動向を示すのか注目しています。

また今後は「資本論」における所有研究の方法などについても取り上げてほしいと思います。

(島崎英子)

具体的、身近な話を

「研究者群像」を毎号楽しみにしています。「威勢のよい話は具体的でない」と思っていますので、下山房雄先生の話はよかったです。

2年前より職場の組合役員になりました。気持ちはあったのですが、自分を主張するほどではなく、渡りに船という具合です。毎日が勉強(学習という生半可なものではない)の連続です。時々ゆっくりしてしまうこともあります。『通信』と組合文書を読みこなさなければなりません。どちらも極端すぎ、また、どちらも理解できる点もあります。どちらかというと組合の方が現実的です。具体的といった方がよいかもしれません。いずれ経済の勉強(学習ではない)をしたくなると思います。それからなら基礎研の話も身近に感ずるかもしれません。

(安部昭雄 会社員)

労働運動の低迷打破のために

73号の「労働法における個人と集団」は参考になりました。

こんな素晴らしい雑誌があることを全く知りませんでした。労働運動の低迷状況を打破するため、従来にはない研究論文に接し、手がかりを得た思いです。理論水準の向上という意味からも、青年労働者の獲得のためにも、魅力ある組合活動のうえにも有効な指針となることを期待しています。

最高裁を頂点に司法反動、とりわけ裁判の「企業寄り、行政寄り」は目にあまるものと思います。まさに「民主的改革」テーマであり、今後取り上げてほしいと思います。

(佐野明 労働運動OB)

労働権と財産権

労働権を財産権とのからみでとらえなおす必要があると数年前から考えていたので、下山先生の「労働組合が他人に役立つ労働を追求する」という言葉が印象的だった。

新学習指導要領の「関心・意欲・態度」は、教育労働の質を変えるリストラ「合理化」ではないかと考えている。リストラ「合理化」は民間だけでなく、教育現場では子どもとかわからない「関心・意欲・態度」をチェックするという質の労働に変化させ、教師自らが発達する労働をおしつぶす労働権の侵害である。子どもの発達と教師の発達、人間関係とともに発達する権利を奪うのがリストラ「合理化」としての新「学力観」である。

今後は「労働の二重性」をおさえ

ながら、自己の労働による生存権としての財産権、財産権の労働権を追求してほしい。

(安田訓明 教員)

資本論学習会を始めました

75号の「マルクス経済学」はコンパクトにまとまっており、また「生涯学習のすすめ」は教育学の立場から興味深く、「古典を読むことの効用」は素直な意見で“逆説的”な論考という気がした。

今年から地域的な仲間同士で『資本論』を隔週で読み始めました。「なぜ『あとがき』などから入るのか?」とか、いろいろな意見が出ます。自分の言葉でレポートし、自分の頭で考え、相互に意見交換します。勉強したい学問分野の違う人や、「働きつつ学ぶ」(大学院に復学する)人もいます。とにかく「ウンウン」うなって考えてきたレポーターは自分の人生観に重ねて質問します。こんなスリリングな学習会(ゼミ?)は初めてという人もいます。みんなきっと何かが見えてくると次回を楽しみにしています。

今後は文化的領域の産業について、経済学方法論、『資本論』などの古典や、「科学的社会主義」についてとりあげてほしいと思います。

(松林 良政 東京土建労組)

編集後記

▼前号（75号）の入門特集に引き続いて、76号をお届けします。皆さんお気づきのように、今号から表紙が変わります。59号（1989年4月）から75号まで、島恭彦先生のスケッチを使った74号を除いて4年間にわたって表紙の絵を担当していただいた「つづら」さんには心から感謝申し上げます。特集テーマを表現したユニークな絵はたいへん好評で、『通信』を親しみやすい雑誌とするうえでいふんと貢献していただいたと思います。

▼表紙は次のように決まります。例えば71号の特集のタイトルは「企業社会の転換と文化」です。これをどのように絵に表すかを編集局会議で議論します。「文化といっても、やはり多くのサラリーマンにとって日常的なのはパチンコ、スポーツ新聞、カラオケぐらいでは？」ということになり、その結果を「つづら」さんに伝えます。それをもとに「つづら」さんはラフ・スケッチを描き、それに

編集局から少し意見を加えて最終版を確定します。71号の場合、サラリーマンがから傘をさしてネクタイの上から着物をきているところ、下駄をはいているところ、ドリンクが足元に転がっているところなどは「つづら」さんの創作です。

▼このような場合にはまだかなり具体的に注文を出せるのですが、場合によってはこちらにほとんどイメージがなく、雲をつかむような抽象的なイメージで、「こんな感じ」で、としか言えないこともあります。そういうときにも、わずかな、とりとめのないこちらの要望を手がかりに面白い絵を描いていただき、「さすが」と感心したこともしばしばでした。

▼個人的に強く印象に残っているのは、わたしがはじめて事務局の仕事についた66号の「再考！社会主義」（1991年5月—クーデターの直前）の追いつめられるゴルバチョフのイラストと、67号の「女と男の経済学」の、仕事とい

うエイリアンに、子どもを抱いてたくましく立ち向かう女性のイラストです。学術雑誌らしくない、という声も一部にはありましたが、ときおり行った所員や読者へのアンケートでは、（少なくとも回答者のなかでは）支持している人が多数でした。

▼今号以降は、四季おりおりの京都の風景を描いた切り絵が表紙です。この切り絵の作者は、大阪で高校教員をしている田宮勝美さんです。表紙とあわせて、すでに75号から『通信』のレイアウトの見直しを進めてきました。筆者の写真や内容の要約（サマリー）の掲示、1ページの行数の削減、活字ポイント数や小見出しの様式の変更などです。まだまだ不十分と思いますが、引き続き内容とあわせ、形式の面でも読みやすくする努力を継続する予定です。いっその誌面改善にむけ読者の皆さんの意見をおよせ下さい。

（森岡）

新刊！

基礎経済科学研究所編

企業中心社会から文化中心社会へ!!

文化中心社会の条件 労働旬報社 ￥2500

生活の芸術化・労働の人間化・人間的な「まちづくり」をすすめるために

執筆者＝池上惇・木津川計・中山久雄・小沢修司
森岡孝二・須田稔・大西広・柳ヶ瀬孝三

森岡孝二編著

現代日本の企業と社会 法律文化社 ￥2575

人権ルールの確立をめざして

企業中心の日本の労働と生活のシステムを考察し、働く個人が社会生活の
主体として自由と幸福を享受する権利の保障には何が必要かを解明

執筆＝十名直喜・高田好章・小野満・西田達昭・森岡孝二
森井久美子・池田清・仲野（菊地）組子・高島嘉巳

経済科学通信 (季刊) 第76号 1994年5月1日発行

編集・発行

基礎経済科学研究所『経済科学通信』編集局

(〒602京都市上京区河原町通今出川下ル芝山ビル)

振替京都 8-1972 TELおよびFAX (075)255-2450

編集責任者

二宮 厚美

編集局

芦田 亘

江尻 彰

角田 修一

高橋 信一

西田 達昭

二宮 厚美

松野 周治

森岡 真史

石上 秀昭

芳野 俊郎

印刷所

新日本プロセス株式会社

(〒601京都市南区吉祥院石原上川原町21)

TEL(075)661-5688

価額 1部1,000円

定期購置費(年間4冊分)3,600円(郵送料を含む)

—経済学教育学会●編—

経済学ガイドブック

¥3090 [A5判上製・2色刷]

だれにでも いつでも どこからでも学べるガイドブック
キーワードはデモクラシーとエコロジー

第1部●経済学との出会い

経済学の考え方、学習の仕方、論文の書き方、情報活用法など懇切で便利な入門的内容。

第1章●現代と経済学 第2章●高校で学ぶ経済と大学の経済学 第3章●論文を書く

第4章●情報を使う 付論●大学院で学ぶ

第2部●現代経済の震動

世界と日本の経済に関する情報と知識を満載。用語解説はほとんど小辞典。

第1章●21世紀を迎える世界経済 第2章●アメリカ経済 第3章●EC経済 第4章●ロシア・東欧経済 第5章●南北問題と途上国経済 第6章●アジアNIEs・ASEAN ほか

第3部●資本主義の歩みと経済学の流れ

経済の歴史と経済学の歴史をコンパクトにまとめ、経済学とは何かの理解を助ける。

第1章●アダム・スミス——分業の経済学 第2章●カール・マルクス——労働の経済学
第3章●J・M・ケインズ——需要の経済学

今日の 世界経済と日本 全3巻

今日の世界経済と日本 編集委員会●編

ポスト冷戦下の日米関係を軸に、世界経済の
中の日本を多角的に解明する共同研究！

第1巻 関下 稔・森岡孝二●編集 ¥4120

世界秩序と グローバルエコノミー

第2巻 奥田宏二●編集 ¥4120

ドル体制の危機と ジャパンマネー

第3巻 中村雅秀・林 堅太郎●編集 ¥4120

日本経済の国際化と アジア

中村 哲●編

¥4326

東アジア専制国家と 社会・経済 比較史の視点から

20世紀資本主義から21世紀資本主義への移
行、東アジア資本主義の興隆をふまえて、
東アジア史研究の新しい枠組みを構築。

松村文武●著

¥2266

体制支持金融の世界

ドルのブラックホール化 覇権国国民通貨
の国際通貨維持が世界経済にもたらすパー
ドンの解放と円の国際貢献を独創的な
パラダイムで解明した野心作！

[シリーズ] 現代資本主義と世界経済②

宮沢俊郎●著

¥4120

価値と資本概念形成

資本概念形成視点——資本概念を流通と
生産過程一般（労働過程）との統一、と捉
える立場で『資本論』を読む。

青木書店

東京都新宿区早稲田鶴巻町538 TEL03-3202-3999 FAX3204-1187 [価格税込]