

# Enseigner c'est dire espérance étudier fidélité

ルイ・アラゴン「ストラスブール大学の歌」から

## 学 新聞

京都

2014 10 15 NO.365

発行：京都労働者学習協議会

〒602-8147

堀川丸太町西一筋目上ル「京都学習会館」内  
(075)841-8141 Fax(075)821-3665

<http://kyoto-gakusyuu.jp/>

contents.....

08頁 今月の学習

### マルクス 「労働組合。その過去、現在、未来」を読む 時勢(ときの勢い)

18頁

27頁 疑問に答える

30頁 -MARX ENGELSを直訳で学ぶ

015

#### 明日を拓く言葉

林 昭・龍谷大学名誉教授



カール・マルクス  
「生産の規模の巨大な拡張、そして個別的諸資本にとつては不可能であった諸企業の出現。同時に、従来は政府企業であったこのような諸企業が会社企業となる。」

それ自身社会的生産様式に立脚して生産諸手段および労働諸力の社会的集積を前提とする資本が、ここでは直接に、私的資本に対立する社会的資本(直接に結合した諸資本の資本)の形態をとるのであり、このような資本の諸企業は、私的諸企業に対立する社会的諸企業として登場する。それは資本主義的生産様式そのものの限界内での、私的資本の止揚である。」

マルクスは、ここで株式会社が資本主義社会に登場したことを取り上げ、その現象を「資本主義生産様式そのものの限界内での、私的資本の止揚である」と捉えています。本来私的企業として登場した企業が、多数の出資者(株主)によって設立される株式会社(社会的企業)にとって代わられることと自身が資本主義生産様式の矛盾を表していると捉え

ていることに注目する必要があります。このことがその後の資本主義生産様式の矛盾を深めていき、次の社会への展開に結びつくことを指摘しているのです。

マルクス「資本論」  
新日本出版社 第3分冊  
56ページ)

## 会長あいさつ

芦田文夫

立命館大学名誉教授

いま、安倍政権の暴走がいろんな面で非常に強くなってきて、戦後私たちがずっと守ってきた平和主義とか民主主義とか、国のあり方そのものを根本的に変えてしまおうとされています。それが非常にはつきりしてまいりました。おそらく今は、沖縄知事選とか一斉地方選など選挙がありますから、ちよつとこの間はマイルドに「女性の登用」だとか「地域の重視」だとかというポーズを表に出していますけれども、選挙が終わつたら、国会で集団的自衛権を閣議決定から法律にしてしまおうと、また一気にもつと酷い暴走が続いてくるだろうと思われまふ。

このようなウルトラ保守の、歴史を逆行させようとする試みは、もうおそらくは最後のものです、彼らのあせりの表われだと思えますけれども、彼らもそれなりに死に物狂いでやっていますから、それに向けて私たちは国民の側の運動の準備を進めていかなければならないと思います。そういう中で、私たちの学習教育活動をどう強めていければよいのかということが今日の第2回理事会の論議の課題だろうと思います。これから事務局長から報告されますように、この間、私たちの運動は非常に前進してきています。これは一方には、こういう情勢や課題に沿つた学習教育の中身が体系化されて改善されてきたということがあります。それからもう一つは、その講義と受講生との間をつなぐ学習教育活動家の、今日お集まりのみなさん方の取り組みがものすごく前進してきているということがあるわけです。

今日は、これらの問題に焦点が合わされて、前進面を確認しながら、もう一步どうしたらこれを強めていくことができるのかという論議になるだろうと思ひまして、私も大変期待しています。第1回の理事会は30名くらいの出席でしたが、今日は後のフォーラムも合わせて50名くらいの方が参加されますので、これもだんだん前進をとげてきていていると思ひます。みなさん方としっかり議論をしていきたいと願つて、挨拶にかえさせていただきます。よろしくお願ひします。

## 発言から……

石田恒・自治体労働者

京都市内の自治体職場で働いています。府内の自治体や京都自治労連の青年のところで主に活動しています。

今日は、147期と148期で学んだ青年の成長に向き合つ、本科の講義の感想を受講生に聞くという活動の報告をしたいと思ひます。

3人の青年の経歴を紹介します。

一人目は、府職の青年で、それまでも声をかけていきましたが、2期は断られて、147期に受講してくれました。彼は前半の経済学の講義のところ、何回か休んでしまうのですが、その後は出席して修了しました。経済学の講義の補講を受けて、そこで、「労働者と資本家の関係がすごくドライというが、はつきりしていて分かりやすかつた」という感想をもつてくれていて、その講義を学ぶなかで、「自分が組合に参加するなかで、漠然と考えていた組合の意義が、自分の言葉で仲間や新規採

用の職員に語れるようになった」と言つてくれました。彼は10年くらい青年部をやつていのですが、初めてそういうことを言つてくれました。

講義の最終盤の感想では、「人間の労働や階級闘争の歴史に照らし合わせてみれば、私たち自身のたたかいていけるのは、本当にまっとうなものであるということが分かつた」というふうに語つてくれて、「他の青年役員にも学んでほしい」と、一歩ずつですが、「抜けよう」と思つてくれていいます。青年部としての組合活動の中でも、彼は新しい段階で力を発揮しているようにも見えます。

ただ、組合活動を超えたところで、本当に社会を変えていこうという事業に参加するところには、なかなかならなかつたり、彼自身の中でも生き方として乗り越えないといけないと思われるような挑戦すべき課題があります。ですが、他の青年とも一緒に学んでいきたいし、労働学校を上げたいと私も思つていいます。

あと二人の青年は、私の職場で148期に受講してくれた仲間です。一人は、職場の組合の分会長を引き受けたばかりの青年で、もう一人は嘱託職員の青年です。

嘱託職員の彼女は、声をかけたそ

の日に決意をしてくれました。第1課の時には、全然何の話か分からなくて、経済学の講義は難しかった上に、「労働者は労働力しかもっていない」と言われて、ものすごく寂しくなると」と語っていました。しかし、「知のエッセンス」はもともと興味があつて、「競争のところ、職場で人間関係がありありと目に浮かんだし、弁証法を学んだところでは、自分はいつも人と違う意見ばかりを言っていたけれども、対立が明確になった方が発展があるのではないか」と前に向きに捉えた感想を話してくれました。

「知のエッセンス」を学び終わるころには、彼女は、「前半の講義で暗いネガティブな気持ちになつていたらけれども、明るい兆しが見えてきた」と語ってくれました。

分会長の青年も「ありのままの現実をとらえる視点とか、対話を通して学習を深める弁証法の方法を学べたことが、ほんとうに自分にとってよかった」というふうに言っていました。彼は、職場で係長試験に何度も挑戦し、こだわっていたのですが、労働学校の学びの中で視点を変えて、時を同じくして組合でがんばろうと決意していたのです。「視点の転換を学んだ」と、労働学校の期間を通じて何度も僕に語ってくれました。

18課を学んだ一人の感想を同時に聞いたのですが、ちよつと違つていておもしろかつたと思うので紹介します。

分散会討論のとき、様々な矛盾とか課題とかがワーツとあふれたのですが、全体会の報告でも同じようになつて、その後の林先生のもとめで「資本の論理の本質を見抜かなければいけない」という言葉に、囑託職員の間は「はつとした」と語ってくれました。

それまでの彼女の受け止め方だと、苦しいということが先にくると思いますが、「そうだな」と思ったのは、やはり、「知のエッセンス」での学びが自分の中に根付いていて、本質を「そうだな」と前向きに受け止められるような力が生きてきているということだと思えます。もう一人の分会長の青年は、「労働組合の役割や意義がますます輝いているんだ」という感想を言ってくれました。捉え方が全然違います。

紹介した3人ほどの受講生も、本科の学習を通して、雇われて働くという資本主義社会の中で、人間らしく生きていきたいという、自分の生き方を問い直したり、再発見したりする姿があります。しかし、すべてが一樣にばら色の成長というわけではなくて、受講決意のときから、一

人ひとりの学習動機も問題意識も違います。当然、葛藤もあるし、停滞もそれぞれにあつて、悩みもありません。しかし、労働学校の本科での科学的社会主義の学びそのものが、それぞれを受講生の生き方を問わずには置かない内容があつて、そのことを果敢につかもうとする力は、誰しもの中にあるのかなというふうに思っています。

苦しいけれども、受講生のそういう力に向き合っていくということがいま私の活動の面白いところかなと思つています。私の職場では、受講生二人と一緒に149期を上げようと相談しています。分会長の青年は職場の組合の活動では大きな力を発揮していますけれども、本科で学んだことを青年に広げるのはこれからですし、科学的社会主義の学習と実践をせひとも生き方にしてほしい、そういう実践と一緒に挑戦したいと思つています。

## 討論のまとめ

角田修一

学習協副会長 立命館大学教授

一つは、本科の講義を6回分担当している講師の一人として、もう一つは、今日提案された理事会の活動

報告と提案について、簡単に発言します。

まず、講師の一人としては、本科の前半部分の資本制経済のしくみに関する講義を担当しています。先ほど運営委員を中心としたみなさんから、「難しい」あるいは「聞いていると暗くなつてしまふ」とかの感想があつたというお話がありました。今日の発言の中にもあつた保育、介護や公務といった領域のところ、いままさに資本制経済の論理が入り込もうとしています。民間企業でなくても資本制経済のしくみの中に多くの人が巻き込まれる、あるいは自分たちの職場がそういう方向に変えられるという現状があるわけです。したがって、資本の本質というか正体をしっかりと見定めることがますます大事だろつと思えます。

学習者はともすれば、「労働者は搾取されている、支配されている」というところに止まります。けれども、そこからもう一步抜け出すためには、自分たちの物とかサービスを提供している仕事、しかも資本制経済のもとでは集団で組織的に、学びながらそれを提供する活動すなわち労働があるわけですから、搾取や支配と同時に、働いていることの意味を理解することが大事ではないかと思えます。

経済学は、資本制経済の体制面の搾取を中心としたしくみのところの説明で終わってしまつ可能性がります。けれども、そこからもう一歩抜け出すためには、経済学という使用価値の面、あるいは社会のなかの具体的労働の持つ意味を学んでいただけるとすすめていきたいと思つていました。

資本制経済の中で巻き込まれ、支配されているというのはあらゆる年齢層の労働者に共通です。しかし、ほとんどの受講生は若い世代ですから、青年層の場合、物事のしくみを理解したり、自分の仕事の意味を深めていったり、成長したりすることがすごく大事です。したがって、職場で互いに支えあい、学習活動のなかでも学びあい、支えあうというのが人間の成長にとつてすごく大事ではないかと、これは私個人の経験からも思っています。

講義の終わった後で、8時半に教室に戻ると、みなさんが活発に議論されていて、なかなか終わらない状態になっていることがしばしばあります。それくらい分散会の討論が活発にやられている様子を見ることがあるので、講師としてもいつもやりがいがあると感じています。

今日の方針の方ですが、本科の自身については50期から新しい内容で

やることになっていきます。これについては講師の間でもまだ十分議論ができていません。今日の発言、ご意見などを参考に、講師の一人として意見を述べていきたいと思つています。

もう一つ、方針提起された内容で大事だと思つたのは、日本の近現代史を学ぶ歴史学課のカリキュラムのことです。二役や講師のところでも近現代史を学ぶことが必要ではないかと議論しました。今日提起されたように、戦前の天皇制から軍隊支配、アメリカの占領支配の問題、そして現行憲法の持つ意味、こういうことを学ぶことがいまとくに、すごく大事になってきていると思つています。

来年は戦後50年になります。これまで何度か、日本の戦後のしくみを大きく変えてしまおうという動きがありました。2008年前後でも、アメリカではレーガン大統領、イギリスではサッチャー首相、日本では中曽根首相が出て、いろんな反動的な動きがありました。しかしそれを押し返しながらかこまできたわけです。今度の安倍政権はいよいよ、さまざま分野で戦後のこれまでのあり方戦争をしないできた日本の戦後史を大きく変えようとする動きを本格的に進めています。

近現代史の理解は残念ながら日本

の教育の中ですごく欠けている部分でもあります。お隣の韓国、朝鮮、あるいは中国の人たち、東南アジアの人たちと、みなさんがいるんな形で接する場合も、そのところの正確な認識がなければお互いの理解ができないという問題でもありますので、こういうこともしっかりと学んでいただきたい。

それから、「学習の友」の別冊号で、「日本国憲法再確認」というものが出ました。座談会のあたりを讀みますと、憲法第29条の「個人の尊重と、生命・自由・幸福追求の権利」という言葉が何度も出てきます。安倍首相が、集団的自衛権での記者会見のときに、この29条を持ち出して、「だから日本国民を軍力で守ることが必要だ」という使い方をしていたのですが、とんでもない錯覚を国民に与えようとしていると思つました。憲法の問題というのは単なる文言の問題ではなくて、日本の近現代史の中で持つ、いまの日本の憲法の意味を十分理解し、身に付けることが大事ではないでしょうか。

感想程度のことですが、以上でまとめにかえさせていただきます。

## 閉会のあいさつ

鵜坂 真

学習協副会長・関西大学名誉教授

今日の理事会の方針の報告、およびみなさんの討論を聞いていて持ちました感想をのべて、閉会のあいさつにかえたいと思つています。

世界の歴史、京都の歴史、京都学習協の歴史を非常に感じた理事会でした。

日本全体で言えば、安倍内閣が憲法を無視して、むちゃくちゃな政治をこり押ししているという一面があります。それと同時に、安倍がむちゃくちゃしているということは、勢力の強さの表現ではなくて、弱さの表現でもあるわけです。憲法を無視してやらざるを得ないわけです。

憲法を変えたいなら、正面から堂々と国民投票に問うということをやるべきなのに、これをやらなくて、憲法9条を変えたいけど変えられないから96条を変えようとしたんだだけ、国民の反撃にあつてとてできないので、ついに持ち出してきたのが姑息な解釈改憲というものでした。

大きな意味では、向こうが押されて、我々が押しているんです。

「憲法を変える」という世論が非常に強いんです。とてもじゃないけ

ど名文改憲できないから、ああいうむちやくちやをやる。そもそも憲法にのっとって政治をするという近代国家としての、立憲主義としてのやり方さえ否定するところに来ています。

向こうは強そうに見えるけれども、それは決して強さの表れではないという一面もみておかなければならない。非常に危険な勢力で油断も隙もならない悪い政権なんだけども大きく見れば、彼らの弱さの表れでもあるところですよ。

そういう大事な局面にいるということを感じざるわけです。

そういう局面の中で、労働運動、京都学習協の運動などが、一方では困難に直面していることは確かです。かつての60年安保の頃、高度成長期には、なんといっても全国の総評という組合が強くて、総評が主力となつて60年安保闘争をたたかいました。いまや総評は見る影もないのではなくて、なくなつてしまいました。京都だけは京都総評として名前を残していますが、総評が切り崩されて、それを支持基盤にしていた日本社会党がつぶれて、あの勢力は見る影もないという状況です。

これは非常なマイナスで、労働運動が弱いということは歴史的に深刻な事態ではありますけれども、同時

に、そういう下で、日本の市民的な世論は、憲法を変えるな、国民の7割から8割が脱原発と言っているわけですよ。自民党も強そうだけど、あれは小選挙区制のからくりで、たつた3割の票しかないのに国会では6割7割の議席を取っている。そういうからくりで強そうな格好だけしているわけですよ。ちょっと間違えたら、ドカーンと自民党がひっくり返るといふ可能性は十分あるわけですよ。前回の総選挙で民主党がつぶれすぎて自民党が浮上したわけですよ、その危うさがあるんですよ。小選挙区制というからくりがいま支配階級に都合のいい制度ではあるけれども、いつ何時、もろくもひっくり返ることがあるということも、彼らは知っていると思ひます。だから、いま大量の議席を取っているときに、なんでもかんでもやつてしまおうという暴走をやっているわけですよ。そういう際どい歴史の局面にあるということですよ。

労働運動も総評がつぶれて、際どい状況にありますけれども、同時に市民的世論というは、脱原発や憲法9条を守れといったところからいいましても、明らかに圧倒的多数なんです。そういう本当に際どい歴史的局面ですよ。

危ない局面がいつぱいある。決し

て労働運動が發展しているという段階ではない。けれども国民世論は、こんな安倍政権や、こんな世界資本主義の1%の連中が大多数の富を独り占めして、99%の人民を支配している状況は、けしからんという声も高まってきているわけですよ。

そういう難しい局面、矛盾に満ちた局面での学習運動であるということとを、今日の討論を聞いていても痛感いたしました。したがって、60年代や70年代のような京都総評に依存した学習運動ではなくて、労働組合に依存できない中で、自主的に自力で京都学習協がかんばつてきてまだ初歩的成果ではあるけれども、実を結びつつあります。

一部の組合は援助してくれていますが、労働組合の援助が十分でない中でも、粘り強く学習運動が發展しつつあるという姿は、非常に重要なことではないかということを感じました。

今日、運営委員会を充実させることや、「定員締め切り運動」とかいろいろ提起されましたが、これを強めて、厳しい条件を乗り切つて、新たな大きな学習運動の發展を築いていかななくてはならない。そしてその可能性は十分にある。国民の圧倒的な政治を変えたいという気持ちが高まっている時期でもありますので、

今年、来年、本当に大事な時期だと思つので、共に頑張りましょう。





# 職場の青年結集について

総務省の労働力調査から、正社員と非正社員の人数やその割合を調べてみました。

## 1. 青年をとりまく状況を考える

「就職活動をする学生の5人に1人は就活を開始してから、本気で死にたい、消えたいという思いをもった」という、NPO（自殺対策支援センターライフリンク）就活に関する意識調査（2013年より）の調査が、ブラック企業の被害対策弁護団の方々が書いた本に紹介されています。

社会の一員になっていく入り口で悩んで、自殺を考えているというところに衝撃を受けました。いま就職活動が長期化して困難化する中で、エントリーシートを何百も書き応募

してもなかなか採用されない。そして、自分が悪いんじゃないかと思ひ込んでしまう。いまの社会の矛盾を端的に示していると思います。

働き始めてからも、社会問題化しているブラック企業でうつ病になって辞めてしまう。働けなくなった多くの若者が精神疾患を患っている場合も多い。「協会けんぽ」の「傷病別件数の構成割合」では、精神疾患で働けなくなった人が95年は4.45%だったものが、2013年には25.67%に急増しています。「年齢階級別、傷病別の件数割合」を見ると、20代から30年代からの間で、「精神及び行動の障害」が非常に多くなっています。

労働災害の点から見ても、精神障害の請求件数が95年の頃と比べて100倍を超えるような状態になっています。

就職活動でも働いていく中でも、青年が苦しんでいるというのが、客観的に示されていると思います。

これまでの政府による働くルールの度重なる規制緩和と破壊によって、非正規社員の方々が激増しています。

1985年に労働者派遣法がつけられて以来、派遣の対象業務が拡大され、また製造業に派遣の解禁もされる下で、非正規社員は1984年には600万人程度から、2014年には1922万人となる。正社員はほとんど変わらない、ここ10年くらいでは減ってきています。

このような働き方を、社会の構造としてつくってきたことが、青年を苦しめる大きな要因になっていると思います。

さらに安倍政権は、規制緩和を進めて、残業代をなくしていくホワイトカラー・エグゼンプションや、雇用の流動化、一生涯派遣というような労働者派遣法を変えていくことも狙っています。

日本は失業したときに、失業保険などの対策が非常に弱く、青年は「安定して働き続けたい」という思

いを持ちながら、企業がこれを逆手に「代わりはいくらでもいる」と、若者を「使い潰し、使い捨て」にするブラック企業やブラックバイトが広がっています。

こういつた状況にある若者をどういつぶつに見ていくのか、社会の問題として捉えていくことが必要だと思います。

## 2. 青年や若者をどうとらえるか

次に日本共産党として、この間、青年や若者をどういつぶつにとらえながら活動をすすめてきたのかということを紹介したいと思います。

1994年に日本共産党は、第20回の党大会を開きました。そこで、青年の変わらない本質として、「いかに人生を生きるか」という探求や、「何をよりどころにして生きるか」という知的目覚めへの欲求があるということを明らかにしました。そして学習を重視して、青年の要求や関心に即して、生き方を問いかけるような活動を進めていきました。この94年は、バブルが崩壊して急速な景気悪化が進んでいるときで、有効求人倍率は1を下回るし、当時の流行語大賞の審査員特選造語賞に「就職氷河期」が受賞して、社会問題にもなっていました。

そういうなかで、学習や要求に応える活動をすすめながら、2000年の第22回党大会の中では、90年代を振り返りながら、就職率が激減し、「青年の2人に1人は就職できない」という日本社会の異常な事態を指摘し、就職と雇用の問題解決に全力を挙げようと取り組みました。2000年は、イギリスで生まれた「ニート」という言葉が、日本では違う定義で、「働かない」「甘えている」「若者の意欲が低下した」とか、レッテルを貼るような論調が出てきていました。

実際は大学を卒業しても2人に1人が就職できないわけですから、明らかに社会構造の問題なんです。私も2000年のときに就職活動をしていましたが、「超超超氷河期」とも言われ、何とかしたいと、国会にも行き多くの学生と運動もしていました。

生活や労働苦を自分の責任であるかのように思わせる、「自己責任」という言葉がいわれてきます。日本共産党は、この生活苦や労働苦と自己責任という「二重の苦しみ」に心を寄せながら、現状打開の科学的展望を広げようと、青年と一緒に運動を取り組むことを進めてきました。

現状を打開するたたいは、労働組合をつくって青年が立ち上がりま

したし、社会に声をあげる労働者の姿を描いた『蟹工船』が青年に共感されることもあって、困難もあるけれども、人間的な連帯や社会的な連帯を模索しながら乗り越えていく若者のたたかいが生まれてきました。

そして、2011年の東日本大震災、福島第一原発事故というかつてない経験を経て、自発的なたたかいはさらに広がっていると思います。競争に追い立てられ、心に傷をつけられることから、怒りをもって、自分たちの問題は社会に問題があると自己責任ではなくて、それを乗り越えて、政治や社会にかかわって生きているかと思えます。

首都圏反原発連合や、学生が有志で「特定秘密保護法」に反対する団体をつくるなど、官邸前での行動が広がっています。あわせて全国の行動も広がってきました。

集団的自衛権の閣議決定を前後したたたかいでは、官邸前に10万人、20代30代の若い世代が多く集まりましたし、京都からも自主的に参加されている方も広がりました。

京都でも安倍政権を打倒しようというデモが6月に行われて200人が参加しています。それが6月末には350人。集団的自衛権の閣議決定を受けて850人の集会・デモが

取り組まれ、京都でも20代から40代の若い世代が自覚的に立ち上がって、社会運動が生まれています。

若者を使い捨てにする労働の問題でも、ブラック企業の問題では、多くのみなさんが告発して運動を広げて、厚生労働省を動かしました。ブラック企業と思われる会社に立ち入り調査をさせました。

共産党も、ブラック企業規制法案を提出し、これまではすぐに否決ということが多かったんですが、ひどい実態の告発が広がり、どの党も、「これは日本の将来によくない」と継続審議となっていました。

家族を過労死でなくされた方々や、支える多くの方の努力もあり、過労死等防止対策推進法が国会で成立しました。

自己責任や、新自由主義への批判とあわせて、いま社会や政治に関心を高めながら、運動に参加するという人々が広がっているかと思えます。

3. 若い世代とどう接近するのか  
実践から学んで

つぎに職場の青年結集ということを考えてみたいと思います。

いま「戦争か平和か」、「原発をゼロか再稼働か」など、さまざまな問題があり、これからのように生

きていくのか、生き方が問われている時代かと思えます。そういうときに、どのように若い世代に接近していくのか、みなさんが探求や努力を進められているかと思えますが、感じていることを話したいと思います。

最初は「あいさつ」から、その人を尊重して、対等に付き合っていくことが大切だと思えます。

民間企業を退職された方から、どんなふうに若い人との接点について聞かせてもらいました。いろんな部署を回っていると、非正規で働く人もいるし、派遣とか契約社員などさまざまな形で雇用されている方がいます。そこに気軽にあいさつをする、声をかけていく中で接点を持つていくということでした。

その上で、非正規の方々に言えるのは、愚痴を聞くことや、「労働組合でこういう問題を取り上げるからぜひ聞かせてほしい」と、会社の中や、会社が終わってからの付き合いも含めて、気軽に真剣に話を聞いていたそうです。また趣味のテニスとか、釣りで盛り上がったって、仕事や社会のことなども交流する。対等な付き合いを築いているなあと思いました。

職場の中は、雇用形態もさまざま、同じ敷地で複数の関係子会社があるということもあります。それだけに、労働者同士が働く仲間としてつながっ



ていくこと、そのときに出発点として「あいさつ」が大切だと思います。そして話をよく聞きながら、相手の気持ちを汲み取っていくことも大切だと思います。

雇用とか労働条件の要求ももちろんあるんですが、「社会に役立つ仕事がしたい」という労働者の根本的な要求を持っている方が本当に多いなと思います。それは、一方で即戦力を求められる状況が職場にあるからだと思います。

ある教職員組合では、「いい仕事が見たい」という思いで悩んでいる若い世代を対象に、「どんなふうに入社したらいですか」とか「算数の掛け算の指導というのはどんなふうにする方がいいですか」という率直な疑問を大切に学習会を開催されているのを聞きました。そこでベテランの先生が丁寧に教えて、援助をしながら一緒に学んでいくということとをされているそうです。

民間企業のところでも、丁寧に仕事を伝えていく中で、退職するとき若いうちから感謝される場面もあったという話も聞きました。「いい教師になりたい」、「いい仕事をしたい」という願いは多くの方も持っている。そこに応える取り組みも非常に大切だと思います。

もう一つ、身近なネットワークに

着目していくことも大切だと思います。職場に限らずに、原発ゼロの行動とかデモなども取り組まれていますが、そういう中で知り合っていくことや、より身近な友人や知人に働きかけていくことも大切だと思います。職場は違うけれども、その方が何らかの形で労働組合に結集されるとき、職場に組合がなくても地域のユニオンとか、民青同盟など、一緒に行動しながらつながっていくことも大切だと思います。

#### 4. 結びに

探求し、実践し、失敗も成功もしながら、一人ひとりの声を大事にしていることを話してきました。青年をとりまく環境と、政治や社会に関心を高めて行動している青年の変化をみていけば、努力や苦勞もあるんですが、青年の結集していく可能性はあると思います。

正社員の方が非正規社員への働きかけをすすめていく、ベテランの方が青年に方に働きかけをすすめていく、青年が青年に働きかけをすすめていく、そういうことを繰り返し努力していく。私も、これからの青年の結集のために頑張っていきたいと思っています。

職場の青年結集ということで、私

なりに感じたことなどをまとめて話をさせていただきました。私なりの問題提起という形で、この後の討論に生かしてもらえたらと思います。



## 京都中央労働学校 第148期 本科 第10課

マルクス  
「労働組合、その過去、現在、未来」を読む

本科での私の講義はこれが最初で最後です。けれど、皆さんの感想はずっと読ませてもらっていました。皆さんの感想を読んでいると、「この世の中は大変なんだな、働く人がしわ寄せを食っているんだなと思う。でも、どうしたらそれを乗り越えていけるのだろうか？」というような感想がいくつもみられました。この問題を考えるための一番の基礎として、本日の講義を聞いていただけたらと思います。

取り上げるのは、マルクスという人が一八六六年に書いた「労働組合その過去、現在、未来」というテキストです。これは非常に短いテキストで、『マルクス・エンゲルス全集』で二ページくらいしかありません（第一六巻、一九五―一九六ページ）。そういう短い文章ですが、働く人たちがどういう手段によって資本に対

20

14/7/25

抗していくことができるのかということ、その対抗手段はなにより労働組合という組織であること、労働組合にはどんな役割があつて、どんな未来が展望できるのかということ、コンバクトにまとめていて、今日の私たちのつても示唆に富んでいません。ですから、この文章を逐一読み今日の状況も踏まえてみなさんと一緒に学んでいきたいと思えます。今の状況をどうやって変えていくのかというみなさんの問題意識を追究する一つの手がかりになればと思えます。

【1】  
今、なぜ一五〇年前のテキストを読むのか

一八六六年、今から一五〇年くらい前に、国際労働者協会ジュネーブ大会が開催されました。国際労働者協会は、労働者が社会の主人公になることをめざす最初の国際的な組織と言われています。そこに、イギリスから暫定中央評議会代表、つまりイギリスの代表団がかけつけていくわけです。その統一見解という形で、マルクスが起草したのがこのテキストです。この統一見解は労働組合以外にもいろいろ問題について述べていますが、ここでは労働組合の部

分だけを取り上げます。

当時、国際労働者協会の中には、一方で労働者の労働と生活を良くするための経済的な要求を掲げたたたかいは意味がないと考える人たちがいました。要は政治オンリーだ、政治が良くなれば変わるんだという考え方をする潮流です。他方では、そういう労働者が社会の主人公になるとか、政治的に変えるとかはどうでもよくて、とりあえず経済的要求を実現することが大切なんだ、あるいはそれだけしかやってはいけないんだという考え方も存在していました。

マルクスは、これらは両方とも行き過ぎた誤りだと考え、労働組合にはどういう役割があるのかということの基本をこのテキストで明らかにしようとしたのです。労働組合とかが何か、その基本的な性格とかが、働く者が社会の主人公になるための労働組合の役割とかが、賃金・労働時間などの日常的な経済的な要求に基づいたたたかいの意義と限界とかが、労働組合と政治的なたたかいとの関係とか、経済的なたたかいと政治的なたたかいとの関係とか、大切な問題がぎっしり詰め込まれていて中身の濃い文章です。今日においても、働く者の立場でものごとを考え、行動するうえで欠かすことのできないテキストだと思えます。

【2】  
労働組合。その過去。労働組合とはどんな存在か

資本と労働とのあいだの契約は公正な条件にもとづいて結ばれることはありえない。

まず、労働組合の過去、その発生の歴史について述べている部分です。

「(イ)その過去。

資本は集積された社会的な力であるのに、労働者が処理できるのは、自分の労働力だけである。したがって、資本と労働とのあいだの契約は、けつして公正な条件にもとづいて結ばれることはありえない。それは、一方の側に物質的生活手段と労働手段の所有があり、反対の側に生きた生産力がある一社会の立場から見てさえ、公正ではありえない。」

本科第三課、第四課の経済学の基本では、労働力は価値どおりに売買されると学びました。私たち働く者が売っているものが労働力、つまり労働するために自分の身に備わった肉体的・精神的な能力で、その価値は自分の労働力の再生産費と子どもを育てるための費用と特定の技能や知識

を身につけるための費用によって決まります。資本と労働者との関係は、労働力を売って、その対価として賃金が支払われるという関係です。なおかつ、労働力は価値どおりに売買されることが前提とされています。

労働力が価値どおりに売買されていても、資本家はもうけを得ます。なぜかというところ、一日八時間労働で、労働力の価値、その再生産費用を生産するのに四時間労働が必要だとすれば、残りの四時間労働が資本家の

もうけ(剰余価値)をつくりだすからです。労働力価値を生産する労働時間を越えて労働者を労働させることによって、資本家は剰余労働、剰余価値を手に入れるわけです。

この経済学の基本の部分では、労働力は価値どおりの売買ということが前提になっていました。しかし、ここでマルクスは、現実にはそうっていないと言っています。「公正ではない」というのは、つづめて言えば、労働力の価値以下での売買が行なわれているということです。

資本の側は生産手段を集積している、社会的な力を持つ存在です。今日的に言うと、さらに非常に大きな巨大資本になっていて、さらに非常に大きな社会的な力を持つ存在になっています。もうけたお金を使って、

政治的にも自分たちの意見を通していく力を持っているわけです。他方労働者は、資本との関係から離れては生きられません。労働力を売って賃金をもらうという構造からはずれたら生きられない存在です。そうすると、個々の労働者が資本家に「賃金上げてくれ」と文句を言っても、

「辞めてもらってもいいんやで」と言われると労働者の立場は弱い。それだけではなくて、現実の資本主義では必ず失業とか半失業が存在します。そういう状況で資本に「代わりはいつぱいる」と言われたら、労働者はものと言えなくなりそうです。

そうなる労働力の価値どおりの売買ではなく、価値以下での売買が行なわれるようになります。これが「公正ではありえない」と言っている意味です。労働者は労働力を十全に再生産できないような賃金、労働条件を押し付けられることになりま

す。賃金ではまともな人間的な生活ができないとか、めちゃくちゃ労働時間が長くてちゃんと休むこともできないということが起こってくるのです。

労働者のもつ唯一の社会的な力は、その人数である。では、働く人たちのほうは、何一

つ抵抗する力はないのか。そんなことはないんだよと次の部分で言っています。

「労働者のもつ唯一の社会的な力は、その人数である。」

社会の中で、資本主義が発達すればするほど、労働力を売って賃金をもらって生活するというスタイルの働き方をする人が圧倒的多数になります。この人数が労働者の力だと言っています。

二〇一二年の就業構造基本調査によると、有業者総数六四四二万七〇〇人、そのうち会社などの役員を除く雇用者数は五三三万七五〇〇人で全体の八三・一%となっています。

他方、会社などの役員は三四七万一四〇〇人で全体の五・四%にすぎません。だから、人の数という面を見れば、労働力を売って賃金をもらって働いているというスタイルの人、賃金労働者が圧倒的多数です。資本の側は五・四%といっているが、町場の中小零細企業の経営者ともいっぱい入っているのです。巨大な独占的な資本の資本家だと一%に満たない状態です。労働者が一致団結して多数の力を行使すれば、資本に対抗できるのです。

労働者の人数の力は不団結によって弱められる。

労働者にとつては、圧倒的に多数者であるところを彼ら・彼女らが社会的にも言うための武器です。ただ、それがストリートにはなかなか現れない。それは労働者の間に競争があつて、なかなか一つにまとまらないからです。

「しかし、人数の力は不団結によって挫かれる。労働者の不団結は、労働者自身のあいだの避けられない競争によって生みだされ、長く維持される。」

労働者の人数が本当に威力を發揮するためには、スクラムを組んで一つになつて資本に立ち向かうことが必要です。多くの人が共同して同一の目標に向かって力強く働きかけるということが本当にできたら、この世の中の八三%が労働者なんです。それから、その力は大きいはずですが、ただ、それがうまく働かないのは、そういう人たちが競争によって不団結にさせられているからです。

今日的に考えてみると、まず、就業労働者と失業者とのあいだの分断があります。就業労働者は自分の地位を守りたいと思うから、失業者の

ことまでなかなか頭が回らない。それだけではなく、非正規雇用という雇用が非常に不安定で、半ば就業しているが半ば失業しているという人たちがいる。そうすると、正規雇用の人と非正規の人とのあいだでなかなかまとまらない。正規雇用の人同士でも、企業ごとの競争に巻き込まれて、うちの会社がもうかれは賃金も労働条件も良くなるよと言われれば、それに乗つて頑張ってみようかなという人がいて、しかし、それは他企業の人とは一緒にやらないということにつながっている。あるいは、同じ企業の中でも、成果主義とか業績主義とかが入つてくると、個々バラバラになつてくる。さらに「自己責任」論がふりまかれ、「非正規になるとか失業しているというのは自分の責任だ。頑張っている人はちゃんと仕事を持っているじゃないか。」とか、「成果主義とか業績主義の下で賃金が安いのは、怠けているからでしょ。」とか、言われる。こういふふうになつてくると個々の労働者がバラバラにされて競争させられる。その状態がなかなか抜けられなくなりませう。

日本国内にこういう労働者をバラバラにする仕組みがあるだけではなく、今日的には資本は海外に市場を求めて生産拠点を移していつている

ので、海外の労働者もいるわけですが、海外の労働者との間で競争が起ころういふふうになると、さらになかなか多数の力を發揮できない。そういう状態が生まれます。

労働組合は、労働者のスクラムの力で資本と交渉し、労働者の状態をよりにするために生まれました。

だけど、やっぱり、労働力を売って賃金をもらつて働いている人たちが、巨大な力となつていて資本に對抗する唯一の方法は、こういう競争を乗り越えてまとまること以外にはありえないのです。そのために、生まれたのが労働組合です。いろいろ分断があるけど、それを乗り越えてみんながまとまつて一つのことを要求する。スクラムを組んでボールをとりに行くということをやつたのが労働組合のそもそもの始まりなんです。よ、マルクスは述べています。

「最初、労働組合は、この競争をなくすかすくなくとも制限して、せめてたんなる奴隷よりはましな状態に労働者を引き上げるような契約条件をたたかいたろうという労働者の自然発生的な試みから生まれました。」

労働力の価値どおりの販売が侵害

されていて、労働力の価値以下での売買がまかりとおつていて、まともな人間的生活ができない状態の賃金と労働条件に労働者が置かれているということが「奴隷状態」と表現されています。それをよりましにする、価値どおりの労働力の販売に戻すということを目指して生まれたのが労働組合なんだと、マルクスは言っています。

その労働組合の力はそのスクラムで決まっています。スクラムの力は、まず、どれだけの人数がスクラムを組むかにかかっています。全部が一つのことでもまとまれば圧倒的に力をもつけれども、そうならないにしても、とりあえず企業の中でまとまるにしても、地域で失業者や非正規の人たちとまとまるにしても、何らかの形で労働者がまとまつて要求実現のために行動する。そのまとまる人数がまず一つの力です。もう一つはまとまり具合、どれだけ一つの目標に向かつて、みんなが一生懸命に取り組むかが労働組合の力を決めます。

労働組合に入っている労働者の人数という面を見ると、現状は大変です。二〇一三年労働組合基礎調査によれば、労働組合の推定組織率（雇員数に占める労働組合員数の割合）は過去最低の一七・七%です。五人に一人以下しか労働組合に入ってい

ない。そういうことだと五〇〇万人の力は発揮できません。それが現状です。

しかし、それぞれのところでは、労働組合があれば、それはそれなりの力を発揮するわけで、実際に力を発揮しています。ただ、そこから取り残された働く仲間が多数いるということが問題です。労働者がより大きな力を獲得するためには、労働組合に加わる仲間をいかにどれだけ広げていくかということが大きな課題になります。

労働組合は賃金と労働時間の改善を目的として出発した。

できたばかりの労働組合は何に取り組んだのでしょうか。それは賃金と労働時間の問題だと、マルクスは言っています。

「だから、労働組合の当面の目的は日常の必要をみたすこと、資本のたえまない侵害を防止する手段となることに、限られていた。一言でいえば、賃金と労働時間の問題に限られていた。労働組合のこのような活動は、正当であるばかりか、必要でもある。現在の生産制度がつづくかぎり、この活動なしにすますことはできない。反対に、この活動は、あ

らゆる国に労働組合を結成し、それを結合することによって、普遍化されなければならない。」

労働力の価値と売値の保証が保証されるとはどういうことかということ、一つは労働力の再生産費がきちんと賃金として支払われるようにすることです。もう一つは、労働力をきちんと再生産できるように労働時間を制限することです。労働時間がどんどん延長されれば、食って寝るだけになる。もしくは、食って寝ても、翌日しんどいなと思いつつながら働きに行くことになる。それは長続きしないので、過労死とか過労自殺で死んでしまう。これでは労働力の再生産になりません。賃金と労働時間をきちんと労働力が再生産できるようにもっていくことが、労働力の価値と売値の絶対条件なんです。それを實現することが、労働組合の第一の目的だとマルクスは言っています。

賃金と労働時間、さらには労働強度、労働環境などの労働条件の改善という目的抜きには労働組合は成り立ちえません。仕事をして、ちゃんと賃金がもらえて、人間的な生活ができる自由時間が確保される。

そういう労働力の価値と売値を實現することがなにより労働組合

の目的です。

連合傘下の大企業労働組合の中には、日常的な経済的要求に基づくたかひにまっとうに取り組めないような状況も生まれています。なぜそういうことになるかというと、就業労働者で、しかも正規雇用で、企業間競争に巻き込まれて、自分のところの企業が生き残ればなんとかなるというふうにいる労働組合が主流になっっているからです。そうすると「企業が生き残るためには、今は労働条件をあんまり改善できませんよ」と言われると弱いわけです。すぐ妥協してしまいます。

まっとうな労働組合にはそういう制約はないはずですが、実際に日常的な経済的な要求に基づくたかひにどれだけ力強く取り組んでいるかについては常に反省が必要です。労働力の十全な再生産を求めるとたかひに力を入れることが労働組合の原点だということにいつも立ちもどって考えてみなければなりません。身近にいる働く仲間たちが、生活の面で、また、仕事の面で、どんな要求を持っているのかをきちんと把握することが労働組合の出発点として大切です。

労働組合は労働者が社会の主人公となるために集まり、力をつける場

である。

しかし、労働組合の役割はそれだけではないんだとマルクスは言っています。未来社会を準備する役割があると言っています。

「他方では、労働組合は、みずからそれと自覚せずに、労働者階級の組織化の中心となってきた。それはちょうど中世の都市やコミュニティが中間階級（ブルジョアジー）の組織化の中心となったのと同じである。労働組合は、資本と労働のあいだのゲリラ戦にとって必要であるとすれば、賃労働と資本支配との制度そのものを廃止するための組織された道具としては、さらにいっそう重要である。」

第九課で競争の話がありましたね。そのとき、未来社会のあり方として、協同性が発揮される社会ということが言われていたと思います。それはどうやって実現するかというと、働く人たちが社会の主人公になっていくということによって實現するので

す。そのためには、まず、働く人たちが資本と対抗できるようにならないといけなくて、対抗できるためには、働く人たちが協同する組織、一緒に

頑張る組織、そういう組織が必要で、それが労働組合です。労働組合は、多くの人が集まる組織なので、組織を維持強化することが求められます。そのためには、資本と労働者との関係とか、中小企業の経営者たちが何を考えているのかとか、農村の人たちはどうしているかを考えているかというところをいろいろ分析して、さらに、いまの安倍内閣の経済政策とか、企業の動きはどうなっているのかとかあるいは、なんで集団的自衛権というのが持ち出されるのかとか、そういうことを分析し、考えなければなりません。そうしたことを通じてはじめて、働く人たちが社会の主人公となるための力を身につけていく。

あまり意識されていないけれど、労働組合は実はそういう役割を担った組織なんだと、マルクスは言っています。それは、資本主義が生まれ、てくるときに、それまでの封建社会の地主とか領主とかを打ち倒すために、商工業者たちが力をつけていった場、都市や共同体（コミュニティ）と同じなんだ、労働者にとってそういう役割を持っているのは労働組合なんだ、そう言っています。

つづめて言えば、働く者が主人公となる未来社会をつくっていくためには労働組合が必要なんだということです。現状の仕事と生活を人間ら

しくするために、あるいは労働力の価値どおりの販売を実現するために絶対、労働組合が必要です。それが労働組合の原点です。しかし同時に、労働組合は、その活動をつうじて働く人たちが次の社会の主人公になるための準備をする組織でもある。そういう位置づけを、ここでマルクスはしています。

【3】 労働組合、その現在、経済的要求にもとづくたたかいと政治的なたかい。

労働組合は日常的な経済的要求にもとづくたたかいに没頭する傾向がある。

次は労働組合の現状、と言っても、一九世紀半ばの状況について述べた部分です。

「（口）その現在。

労働組合は、資本にたいする局地的な、当面の闘争にあまりにも没頭しきっていて、賃金奴隷そのものに反対して行動する自分の力をまだ十分に理解していない。このため、労働組合は、一般的な社会運動や政治運動からあまりにも遠ざかっていた。」

労働組合はなによりも、まず労働力の価値どおりの販売を求めるための組織だということだが、そこだけに目が向いていて、十分に自分たちが社会の主人公になれる、あるいはそのための準備をしている組織であるとは自覚していなかったんだと言っています。

こういう傾向は今日でもあります。特に「連合」傘下の労働組合は、経済的な要求、それも同じ企業内の正規雇用の労働者の経済的な要求の実現に労働組合の役割を限定する傾向が非常に強い。しかし、経済的な要求を実現するということをもう少し広く考えてみると、今日では、狭い企業内の労働者と資本家との関係の後ろ側に政府とか、政治とか、法制度とかが密接にかかわっているのです。

たとえば、労働法制で労働組合をつくることを政府が認めているという関係の下で、今日の労働者と資本家との関係が成り立っています。これが崩され、労働組合は非合法なんだということになると、労働者の力はそがれてしまいます。あるいは、労働基準法上は、一日八時間、週四〇時間という労働時間が決まっている。現実には、いろいろな抜け道が用意されているので、それが守られず、サービス残業なんかも結構ある

わけですが、労働時間の制限が法的に定められているということは重要です。それは、資本と労働者との関係が現実に動くための枠組みになっているわけです。

今日、「アベノミクス」の一つの内容として、「労働時間ではなく成果にもとづく働き方」とか言って、ホワイトカラーの一部については労働時間規制に縛られない働き方をさせられるようにしようとしています。こういうことが出てくること自体、労働時間の制限が法定されていることが前提となっているのであって、これを改悪することも法律によって決めなければならぬわけです。

このように、法制度やそれを決めていく政治が労働力の再生産が行なわれるための土俵、枠組みになっている。さらに、最低賃金とか、社会保障の諸制度とかが、たとえば、労働組合に組織されていない労働者の生活だとか、失業したときにちゃんとした生活ができるかどうかということにかかわっているわけです。

そう考えると、経済的なたたかいかいといって、価値どおりの労働力の販売、労働者が労働力をきちんとして再生産を実現するためには、政府とか政治とか法制度とかが密接にかかわっています。その土俵の上で、私たちの仕事と生活が成り立って

るのです。だから、個々の雇い主に文句を言っているだけでは済まなくて、政治のあり方とか、法律のあり方とか、制度のあり方を問題にせざるを得なくなる。労働力の再生産ということだけからみてもそうなります。だから、労働組合は政治運動から遠ざかってはいけないうです。

労働組合運動のなかには、狭い経済的なたたかひの枠を超えて、政治や社会のあり方を変える運動に取り組む潮流も生まれる。

一九世紀でも、労働組合の中に政治的なたたかひにかかわる潮流が現れてきます。

「だが、最近になって、労働組合は、自分の偉大な歴史的使命にいくらか目ざめつつあるように見える。それは、たとえば、イギリスの労働

組合が近年の政治活動に参加していること、合衆国の労働組合が自分の役割についていつそうひろい見解をいだていること、さらに最近シエールドでひらかれた巨大な労働組合代表者会議が次のような決議をおこなったことからみて、明らかである。

「本会議は、すべての国の労働者

を一つの共通の兄弟のきずなで結びつけようとする国際協会の努力を十分に評価し、全労働者の進歩と福祉にとつて協会が必要欠くべからざるものであることを確信して、本会議に代表を送った各組合に、国際協会への加盟を心から勧告する。」

具体的にいうと、例えば、イギリスの普通選挙をめざす運動です。イギリスは議会制民主主義の母国とか言われていますけど、一定の税金を納めている人しか選挙権は与えられていなかったもので、労働者の多くは選挙権をもてない状態だったわけです。このしくみでは、政治とか法制度にかかわることができないので、私たちがそういうことにかかわるためには選挙権を獲得しなければなりません。一定の年齢になったらすべての人に選挙権が得られるようにしようというのが、普通選挙をめざす運動です。日本でも第二次世界大戦前にそういう普通選挙があつて、普通選挙権が獲得されていくんです。さらに、アメリカ南北戦争で労働組合が奴隷制廃止を支持すると、ストライキ取締法に反対すると、いろんな動きがあつたと言っています。

今日の日本でも、政治的なたたかひに関わる動きは高まっています。脱原発の運動は非常に規模も大きく

広がつたし、継続的に取り組まれていきます。その他の政治的な問題でもみんなが街頭に出て要求を表に出すということが行われています。秘密保護法に反対する運動とか、辺野古基地建設に反対する運動とか、集団的自衛権に反対する運動とか、街頭に出て政治や社会のあり方を変えようと訴える運動の高揚があります。

こうした運動と、労働力の価値どおりの販売をめざすという労働組合の原点とはどうかかわるのでしよう。先にお話ししたとおり、そもそも政治とか法制度とかを変えようというところがないと、価値どおりの販売は実現できないということが根底にあります。しかし、それだけではありません。労働者がみんなバラバラにされている状況のなかでは、日常的に目にする職場の中に視野が限定され、なかなか全体構造に目が行かないし、労働者が多数者なんだなんてぜんぜん実感できないわけです。でも、三・

一一後の脱原発のデモ行進に行つたら、同じ思いの人がいっぱいいるわけです。そうすると、やっぱり、多数の力はあるんだと実感する。そういう実感がないと、労働組合の活動をがんばろうというふうになかなかならない。大きな政治的な問題の取り組みの中にあると、仲間がいっぱいいるんだと思えるところがあつて

そういう実感が労働組合運動を活性化させる一つの力になるのだと思います。

【4】  
労働組合。その未来。労働組合の課題

労働組合は、経済的な要求にもとづくたたかひだけではなく、労働者が主人公になるという目的を意識して行動しなければならぬ。

最後にマルクスは、労働組合の未来と題して、その課題、やるべきことについて語っています。

「(八)その未来

いまや労働組合は、その当初の目的以外に、労働者階級の完全な解放という広大な目的のために、労働者階級の組織化の中心として意識的に行動することを学ばなければならぬ。労働組合は、この方向をめざすあらゆる社会運動と政治運動を支持しなければならない。」

経済的な要求にもとづくたたかひと政治や社会のあり方を変えるためのたたかひとは、相互に刺激し合う面を持っています。経済的な要求にもとづくたたかひが労働組合の出発

点で、これ抜きには政治や社会のあり方を変えるたたかいかもありません。けれど、他方では、政治や社会のあり方を変えるためのたたかいかの中で、労働者がみずからの力を自覚することが、経済的なたたかいかを前進させる面があるといことです。

さらに、政治や社会のあり方を変えるたたかいかの前進が、経済的な要求を実現するために有利な枠組み、土俵をつくりだすということがあります。つまり、政治のあり方を左右し、法制度をつくる一番の大本は政府なので、政府がどんな方向性をもった政府なのかということが資本と労働者との関係の枠組みを決める面があるのです。

今の日本国政府は、明らかに大企業のもつけを追求する政府、「大企業がもつかったらみなさんのところにもボチボチ利益がいくでしょう」という政府になっていて、「アベノミクス」はその方向性に沿って立てられている政策です。だから、労働時間を規制しない仕組みをつくるのが、首切りももつと自由にやれるようにすると、経済界、特に独占的な巨大資本の要求が次々に政治の場に持ち込まれているわけです。このように、どんな政府になるかが、資本と労働者の間の関係をそうとう左右します。

もちろん安倍政権の下でも、労働者の力が強く働けば、ちよつとは譲歩しないといけないという状況が生まれます。だから、どんな政府の下でも、労働者は政治との関係で自分たちの要求を実現するための働きかけをしないと行けない。労働時間の規制を外すというのはもつてのほかだという労働者の運動がないと、労働者の要求が政治に反映せず、資本の思つがままになってしまいます。

今、ちよつと景気がよくなつていて、部分的には「人手不足」と言われる状況も生まれています。非正規で働いていた人たちが、正社員になっていくという動きも出てきていて、これまでの労働者分断の状況に比べれば、労働者にとって少し有利な状況が生まれています（もちろん、その正社員化が「名ばかり正社員」化に終わつて、新たな分断を生みだす危険も大きいですが）。さらに、個別的には、すぎ屋で働いていたアルバイトの人たちが集団で辞めて店舗が立ち行かなくなるとか、ワタミも人手が足りなくて、店舗数を減らさなければならなくなっているとか、そういうことが起きています。

ただ、それは個別の動きであつて、全体の構造を変えるような動きにはまだなつていない。働く人たちがみんな、直接に雇つている人たちと

対峙するだけではなくて、全体の政治とか、法制度とかを変えていく、あるいはそこに力を及ぼしていくような動きがないと、有利な状況を生かして自分たちの利益を本当に実現することはなかなかできないと思います。

労働組合は組合員を増やさなければならぬ。

労働組合は組合員を増やさなければならぬと、マルクスは言います。今日では、「未組織労働者の組織化」という言葉がよく使われます。その課題です。

「みずから全労働者階級の戦士、代表者をもつて自認し、そうしたものとして行動している労働組合は、非組合員を組合に参加させることを怠ることはできない。」

労働組合の力は、まずなによりもそのスクラムに加わる人数の力です。その数が増えなければどうしようもない。労働組合に組織されている労働者が一七%台だというのは、あんまり大きな力は発揮できないのです。ですから、まだ労働組合に入っていない労働者を労働組合に迎え入れなければならぬ。特に、労働者

が社会の主人公になることを目的として自覚している労働組合の潮流が組合員を増やすことが大切です。労働組合に入っていない労働者を労働組合に迎え入れるという活動は、緊急の課題です。組合に入っていない労働者の要求を丁寧に聞いて、その実現への道筋を示して、一緒に真剣に取り組むことが大切です。

法的には、労働組合をつくるのはものすごく簡単です。とりあえず、労働者が3人集まつて、こつこつと趣旨で労働組合をつくりますと決めて、労働基準監督署に届け出れば、労働組合はできます。だけど、雇い主が圧力をかけるとか、なかなか信頼する仲間が見つからないとか、いろんな具体的状況があつて、労働組合に入るとか、つくるとか、そういうことになかなか踏み出せない人がたくさんいるわけです。働く仲間として、そういう人たちに労働組合に加つてもらふ活動が必要不可欠です。

とりわけ、労働組合の組織率が大きく下がつてきていることの要因として、非正規の労働者、パートとかアルバイトとか、派遣の人たちを労働組合に迎え入れることが非常に遅れてきたという問題があります。彼ら・彼女らに働きかけることが重要な課題となつていきます。



労働組合は最も弱い立場の労働者の利益の実現のために頑張らなければならぬ。

労働組合は最も弱い立場の労働者の利益を実現するために頑張らなければならぬと、マルクスは言っています。

「労働組合は、異常な不利な環境のために無力化されている農業労働者のような、賃金の最も低い業種の労働者の利益を細心にはからなければならぬ。」

一九世紀半ばのイギリスでは、農業分野で賃金労働者がいて、彼女らが一番厳しい労働と生活を強いられていました。それは、地域的に分散していて、労働組合に組織されにくかったためです。そういう人たちの人間的な労働と生活を実現するというのが必要だ。そのために労働組合は努力しなければならぬ。そのことによって、労働組合の社会的な信頼も高められるし、労働者全体の労働と生活をよりよいものにしていくことができる、マルクスは言っているのです。

今日的にいえば、いちばん弱い立場に置かれている人たちは、失業者とか非正規の労働者ということにな

ります。非正規の労働者は二重に差別的な地位に置かれていて、まず、

時給制だから、働いた分賃金をもらうという条件の下では、労働日数や労働時間が少なければ収入が少なくなりません。なおかつ時給換算で、正規の労働者と比べてより低い賃金になってるので、なかなか生活できないということになります。だから、できるものならば、正社員になりたいと思う。それが実現できない中では、二重三重に非正規の職場を渡り歩きながらなんとか生活を維持するということになっていきます。そういう人たちの状況をよりよいものにする必要があります。そのことによって、働いている人たちの間で労働組合への信頼も高まるし、社会全体からの信頼も高まるのです。

失業している人とか、非正規で悪い条件で働いている人の条件を上げるといことは、職をもつて働いている人の条件を上げるうえでも有利に働きます。正規で働いている人と、失業、非正規の人たちの間の格差が大きければ、ここに落ちたらいけないと思うから、自分の労働条件を上げようとはなかなかならず、今の状況にしがみつくといいことになりません。非正規の人たちの賃金や労働条件が上げられれば、正規の人たちのそれをも上げやすくなる。こういう構造が

あります。

現在の局面では、働く人たちにとって有利な状況も生まれていて、非正規の人たちの働く条件をよりよくするチャンスです。そこに力を尽くすことが求められています。

労働組合は社会の弱者全体の利益を実現するという認識を広めなければならぬ。

最後の最後の部分で、マルクスは労働組合は孤立してはいけないと戒めています。

「労働組合の努力は狭い、利己的なものではけつてなく、ふみにじられた幾百万の大衆の解放を目標とするものだということを、一般の世人に納得させなければならぬ。」

労働組合は労働者だけの利益を実現するといっただけじゃなくて、社会の弱者全体の利益を実現するという認識がないと、労働組合自体が孤立してしまいます。一九世紀半ばでいうと、社会の中で弱い立場に置かれているのは、労働者だけではなく、小規模な経営の農民とか、小規模な経営の農民とか、障がいを負った人などがいます。労働組合がそういう人たちの利益を実現する力になることを示して

そういう人たちの支持を得られなければ、労働組合が本当に力を発揮することはできないと言っているのです。

今日的にいえば、独占的な巨大資本があつて、その支配のなかで苦しんでいる人は、中小の資本家とか、小規模な経営の農民、小規模な経営の農民、さまざまな障がいを負った人たち、さまざまな差別に苦しんでいる人々など、多数存在しています。これらの人々との協働を広げて支持を得ることが課題です。

賃金をもらつて働く人が労働組合に結集することがその労働と生活をよりよくするための第一の条件ですが、労働組合があつても、他の社会の構成員から孤立させられると、その力を発揮しにくくなる。今日の労働組合に対しての攻撃も組合を孤立させることを目指しています。例えば、「労働組合というのは既得権益を守っているだけだ」という攻撃です。既得権益とは正社員（特に大企業労働者）の利益で、労働組合はそれを守るために働いていて、それ以外の人の利益を守るものになっていない。そう決めつけることで、労働組合で活動している労働者を孤立させようとしています。あるいは、公務員というのは労働組合に守られ

ていて、よい条件をもらって、民間の労働組合に入っていない人たちからみると、「チンタラ働いている」と言え。そう言われ、そこで孤立してしまつと、公務員の労働組合の発言力は弱くなつてしまいます。なので、労働組合に入っていない人たち、あるいは労働者ではない他の階層の人たちからちゃんと認められて信頼される存在にならないと、労働組合は力は発揮できないのです。

### 講義のまとめ

以上、マルクス「労働組合」の過去、現在、未来」を読みながら、労働組合の基本を学びました。そのポイントは以下のとおりです。

第一に、労働組合は労働者の労働と生活を改善するために不可欠な組織だということです。労働者がバラバラであれば、必ず資本がきびしい労働と生活を押し付けてきます。「善良な資本家」にあまり期待しないことが大事で、自分たちで自分たちの賃金と労働条件をよくするという立場に立たないと、このしくみの中では、自分たちの労働力の再生産というのは守れません。これがまず前提です。その上で、労働者は個々バラバラでは負けてしまうので、みんながまとまって行動することが必

要です。

第二に、労働組合の力はそのスクラムの力だということです。スクラムの力を強めるためには、そこに加わる労働者の人数と、スクラムを組む団結力がカギです。

第三に、労働組合は労働者の日常的な経済要求にもつたたかいたともに、労働者が社会の主人公となるという目的を意識して、社会や政治を変えるたかいたに加わらなければならぬということです。今日では、経済要求自身も政治のあり方を変えることなしには実現しえない。

政治や社会のあり方を変えるたかいたの前進は、経済要求実現のたかいたを前進させるし、その要求実現の条件もつくりだす。

また、そういうたかいたの経験を通じて、労働者が社会の主人公となるための能力も身につけていくことになる。今日の社会構造の中で自分たちの要求を実現しようと思えば、今政府は何をしているとか、企業はどんなことをやっているかとか勉強して、知らないといけないし、それを広めるための能力も必要だし、そういうことを通じて、社会の主人公になるための能力が身につけていくのです。

第四に、労働組合を発展させるためには、より多くの労働者を組織し、

もっとも厳しい労働と生活を強いられる仲間を要求を実現し、社会的に弱い立場に置かれているすべての人々との協働を広げていかなければならないということです。多くの労働者を組織して、幅広い社会的な支持が得られてこそ、労働組合は前進することができます。まずは、労働者がまとまることが大切ですが、まとまった労働者たちが社会全体から孤立したら、まとまった力が発揮できません。そのためには、広く社会全体に目を配り、弱い立場に置かれている人たちに寄り添って、その要求実現のために協働しなければなりません。

京都中央労働学校は、

働く者の立場に立つて今の世の中のしくみを考え、変えていくために必要な基礎を学ぶ場です。労働組合に加わっていない人たちでも（もちろん、労働組合に加わっている仲間も）、ここで講義を聞いた議論したりしながら、働く人たちの労働と生活がちよつとでもまじになるように世の中を変えていく必要性やそのための仲間づくりの必要性を感じてもらえると思

ます。ここでの学びをつうじて、新しい仲間づくりの第一歩が踏みだされればよいと思います。本日の講義は今期のちょうど中間地点です。後半もしっかり学習していただきたいと思います。そして、その成果をみなさんの周りに広げていただき、ここで学ぶ新しい仲間を募っていただきたいと思います。



# 日本の労働者

2014/7/20

(下)

## 雇用 解雇の規制緩和をどうみるか

### 解雇法理の適用を免れようとする企み

#### 1 有期雇用

##### (1) 労基法14条の趣旨

期間の定めがある雇用は、解雇法理を免れる企みで利用されるのが通例になっています。

労働基準法は、期間の定めを14条で3年を超えてはならないとしています。以前は1年でしたが、2003年労基法改正で3年に延ばされました。

期間の定めがある場合、その期間中は労働者が解雇されないけれども、辞めることもできない、こういう拘束を受ける。労働者が辞めたいと思いつつながら、契約で期間を定めているので、なお暫くは働かなくてはなら

(2) 実情  
ところが実情は、3年契約の労働契約を結んでいる人は非常に少ない。2ヶ月、3ヶ月、6ヶ月くらいが多い。

2008年のリーマンショックの頃に、違法な派遣を受け入れていた会社が次々摘発されました。「直接雇用せよ」という問題になりましたが、そのときに企業は大半が有期雇用で対応しました。「直接雇用するけれども、1年しか雇いませんよ。それでよければ」と会社側が持ち出してきて、労働者はサインをしなければならぬ。あくる日から契約なしです。不満に思いながらもそのときはサインした。その後、期限がやってきた時に雇い止めが頻発しました。現在、派遣切り裁判といわれているものかなりの部分がそういう形で有期契約を更新しないことの当否を争うものです。

労働法の原則として、労働者の側が辞めるのは自由だが、企業の側は合理的な理由がないと辞めさせられない。解雇と退職では同じ法律行為でも分けて、企業が労働者を採用するときには、比較的広く自由を認めています。どういった労働者を採用するのか、何人採用するのか、何を基準にして採用するのか。それまで企業と労働者は縁がなかったわけですが、インターネットを使えないよう

な人は要らないということで、企業の求人もインターネットで送り着ける人だけを採用試験の対象者にするというようなことをやっています。同じことを解雇理由として言えるか。

いま、職場に働いている50歳の労働者にインターネットでこの商品を購入してみろと、できなかったらクビとは簡単にはできない。ところが採用の場合にはかなり自由です。

有期契約を利用した場合、期間が満了すると契約は自動的にそこで解消します。その後、その人をもつて一回雇うかどうかということは、採用の問題になるわけなので、比較的企業の側に広く自由が認められるという建前でした。解雇の場合は解雇理由を言わなければならないけれども、採用の場面では、なぜあなたを採用しないかという説明をする必要はない。なぜ採用されなかったかということとは分かりません。そうすると、期間の定めがあつて1年で期間が満了し、契約を更新しないと、いうことに対して、企業にとっては手を縛られないわけで、そういう意味で有期雇用をつかうというのは、解雇法理を免れる役割を果たすことになる。有期雇用というのは、解雇法理を免れるための一つの手段として

利用されています。

ただ、そのようなことが繰り返され、繰り返しやられていくとすれば、あるとき契約を更新しないということ、長く契約が続いてきた人をクビにするのと同じ働きを果たすわけです。2ヶ月契約を5年も10年も更新しているという人はいくらでもいますが、当然、次も更新されるであろうと思っていたら、ある時突然「あなたは2ヶ月契約ですよ。次は更新しません」と言われた、それは期間の定めのない契約で働いている労働者がクビになったのと同じです。

そこで裁判で、2つのパターンで争われました。

(3) 有期契約更新拒否についての判例による規制

(ア) 実質論

一つは実質論です。反復更新された後の更新拒否は、解雇と実質上異ならないから、法律的にも解雇と同じように扱うべきだ、というものです。契約更新しない場合に合理的な理由が必要だということを求めたのが、東芝柳町工場事件の最高裁の判決です。

東芝柳町工場（基幹臨時工）事件・最1小判昭49・7・22労

判206号

（事件の概要）

会社には正規社員のほかに、運搬、清掃等の付随業務を行うアルバイト、パートなどの付随臨時工と、2ヶ月契約で、労働条件は正規とは異なるが、作業の種類・内容は本工と異なる基幹臨時工があり、彼らは採用の際も、契約を更新して長く働くよう期待する旨を告げられていた。基幹臨時工が期間満了によって雇止めされた例はなく、退職のほかにほとんど長期間継続して雇用されていた。

1960年11月以降、多数の基幹臨時工が、少ないもので5回更新した後、勤務成績不良、本工登用試験不合格、持物点検拒否などを理由に、次の更新を拒絶され、期間満了によって契約が解消された。

（判旨） 期間の定めのある契約が反復更新されて「あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在」している場合、「雇い止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨」であるから、「実質において解雇の意思表示にある」、その効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきである。

（イ）更新期待権論

これは、契約更新はないが、よほどのことがない限り有期契約は更新されるといえることが、何かの事情で分かつており、労働者はそれを期待している場合です。

龍神タクシースト事件・大阪高判平3・1・16労判581号

（事件の概要） Xはタクシーストとして1年契約で雇用され、期間満了の2日前に解雇予告手当を払われ、同日付で解雇された。

会社の運転手は49名いるが、皆「期間1年、賃金は売上額の40%」とする臨時雇いであった。ただ、人件費節減のために同制度を導入して以降、「自己都合による退職者を除いては、例外なく雇用契約が更新されてきており、契約の更新を拒絶した例はない」。

「契約書上の更新の日付が数か月も後日にずれこんだ事例も存在する」ように、更新手続は形式的であった。

（判旨） 本件では「実質は期間の定めのない雇用契約に類似する」期間満了後も雇用を継続するものと期待することに合理性が認められる。「制度の趣旨、目的に照らして、従前の扱いを変更して契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情がない限り」期間満了を理由として本件雇用契約の更新を拒絶することは、信義則に照

らし許されない」。

(4) 判例から労働契約法へ

これらの判例がかなり長い間、積み重ねられてきて、2012年の労働契約法改正で、法律の条文に取り入れられました。労働契約法の18条と19条です。

18条は、有期契約を更新しながら働いてきて、その会社で5年間経ったら、労働者は、「期間の定めのない従業員として働くことにします」と言って申し込むと、会社は「分かった」と言ったものと見なされるという規定です。

19条は、有期契約の更新を期待しうる事情がある労働者が、次も有期契約を更新すると使用者に申し込んだ場合、会社は「じゃあ次も働いてもらいます」と承諾したものと見なされる。

法律によってみなすというので、から、いずれも会社は申入れを拒否できない。こういう法律が2012年にできてスタートしています。有期契約によって解雇法理を免れようとしたことを縛る判例ができて、それを判例のままではなく、レベルアップして法律に取り込むところまでできたということです。

## 2 限定正社員制度

(1) 「限定正社員」論の落とし穴  
安倍内閣の下で、「限定正社員」という制度を取り入れようという動きがあります。

ユニクロが限定正社員を増やすとか、新聞記事にときどき出ますが、まだ具体的にどのような形になるかということははっきりしていません。

例えば、ジョブ型といって「内容の明確化、無限定社員との間の均衡処遇、人事処遇全般の在り方に関するルールの確認・整備」を行い、勤務地、職種、労働時間限定の場合、限定された条件が消滅したことに伴う解雇は解雇法理の適用除外とするというわけです。注意しておいてほしいのは、ムードづくりで、イデオロギー操作、世論形成の側面が強いと言ったことです。彼らは、限定正社員というのはそんなものだと思います。んでほしいのです。

ところが、この限定正社員の議論には、非常に大きな落とし穴があります。それは、これまで雇用が安定していると言われる純粋正社員は、勤務地や職種や労働時間に限定はないのか、という出発点が正確に捉えられていないことです。

勤務地や職種や労働時間に限定が

あるけれども雇用の安定している正社員というのはいくらでもいます。例えば、私は大学院を出てからずっと大学の教師をしてきました。大学のなかでは教員と職員の職種の区別があります。世間的評価では教員のほうがレベルが上で、給料も教員の方が上です。労働時間は講義は5コマ、教授会とそれ以外の委員会に出れば、月曜日は講義の時間がないので家にいるということも自由です。

週のうち3日か4日しか大学に来ないという教員はさらにいます。職種は限定され、職務内容も限定されています。大学の教員が事務職員の仕事をすることは決してありませんし、事務職員に配置転換されることもありません。私は所属は法学部で担当は労働法と決まっていますから、私が民法とか刑法を担当することもありません。きわめて限られた業務しかやらないでいいということ、40年間ずっと「限定正社員」として生きてきたわけです。限定正社員だから給料が安くて解雇されやすいかということもなかった。

そういう例は他の企業にもたくさんあります。飛行機会社のパイロット、研究所の研究員、放送事業のアナウンサーとかディレクターなど。

その会社、業界ではエリートで配置転換だとか時間を超えた残業などな

くて、解雇しやすいどころか、解雇なんてできない。そういう限定正社員はいるわけです。

いま、ジョブ型正社員制度とか言っている人々は、いま挙げたような「限定正社員」は目に入らないようです。男女雇用機会均等法が制定された1985年頃から、それまでの男女差別を形を変えて引き継ぐような、コース制が多くの企業で導入されました。そのコース制では一般職と総合職との区別がありますが、彼らは、女性の多くがそこに組み入れられた一般職が念頭にあるわけです。主に女性で、ちよつとかあるいはかなりか企業によって違いますが、給料は安くて、専門職の事務の補助をする、配置転換もできないし、わりと簡単に解雇できるというようなものを限定正社員と銘打って、「今後は解雇しやすくしてもいいものだ」というふうに理解してもらおうというのが、限定正社員制度の議論のポイントだと思えます。

未だに何を限定正社員にするかという核心部分は何も出てきていません。だからムードづくり、イデオロギー操作だと言っただけです。今一応は一般職も総合職も正社員ということになっていて、労働条件に差がありませんが、それをもっと明確にして

「あなたは限定正社員だよ。クビに

なりやすいけどいいんだね」ということを普段から覚悟してもらおうということ、騒ぎまわっているんじゃないかと思えます。

(2) 「限定正社員」の制度化の手法

一番警戒しなくてはならないのは、限定正社員というのは、法律制度を何も触る必要がないということです。会社が就業規則でそれを明確にして、個々の従業員に「今からうちの会社は限定正社員制度にしました。あなたはこの意味での『限定正社員』とします」、「勤務地を変えることはしません、限定ですよ」ということを、今後明確にしていくであろうと思えます。

あるお店が閉鎖になるときは「あなたは右京区の限定でしたね。右京区の中だけだと他はいっぱいなので、もう仕事がないから辞めてもらいますよ。限定なんですから」という形で、解雇法理とは一歩はなれたところで、辞めさせやすくするということを考えているのではないか。それが解雇法理を免れる方法の二つ目です。

## 3 雇用特区

## (一) 「雇用特区」構想

去年の8月、日経新聞などで「雇用特区」という記事が出始めました。特区と認められた中では、ある契約を結んで、「こういう理由で私は解雇されても苦情はいりません」ということを契約にきちんと書けば、その理由があれば解雇される。解雇には合理的な理由があるというのが一般論ですが、特区の中で、その人については、解雇について一般的に合理的な理由があるということは求めないということにしようというものでした。その例え話で出たのが、「私は遅刻したら解雇されてもやむを得ません」というもので、誰かが記者会見でしゃべったらしい。「こんな馬鹿な解雇理由があるか」ということで、マスコミが「解雇特区」だというネーミングをつけた。「特区の中では解雇をしやすいんだ」というものとして受け取ったわけです。

そこで、猛反対が起こりまして、昨年10月18日に、一旦これを撤回したんですが、実は昨年12月に成立した国家戦略特区法という新たな法律の中に形を変えて、ほぼ同じものが復活しています。

国家戦略特区と定めた区域では、「新規開業直後の企業及びグローバル企業等」について、判例を分析・類型化して雇用ガイドラインを作成する。その雇用ガイドラインを利用しながら、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が相談に見えられれば解雇できますよ」というようなことで相談に応じようとしていまして、その内容が4月に「雇用指針」としてすでに公表されています。

「特区」というから狭いところかと思えば、けっしてそうではありません。関東と関西と全部入っています。また、新規開業企業やグローバル企業やその他となっていますが、それに何が含まれるのか分かりませんが、グローバル企業といいますが、いま国際的な取引をしていない企業がありますか。会社が直接国際取引をしていなくても、その会社が取引している企業がグローバル企業だというのはいくらでもあるわけです。そうなる、なにももってグローバル企業というのか分からない。どの企業が対象になるのか分からないという問題があります。

## (二) 「雇用特区」という発想の欠陥

雇用特区という発想そのものが

おかしいことに注意を払う必要があります。雇用特区については解雇法理を適用しなくてもいいというわけですが、そもそも労働法というのは、憲法27条で労働者の働く条件については法律で定めるとされていて、それで定められたのが労働基準法や労働契約法などです。そして労働基準法や労働契約法は、最低基準しか定めていない。労働基準法の1条では、労働者が「人間らしい生活をするため」には、せめてこれだけは守られないといけないという最低基準を定めると宣言しています。

言葉を替えて言えば、労働基準法、労働契約法、あるいは労働安全衛生法などを下回るような労働条件は人間らしい生活じゃないということなんです。そうすると、関東のこの区域と関西のこの区域は「国家戦略特区」になります、ここでは労働法の基準を下回っても差し支えありませんということ、そこで働いている労働者が人間らしい生活をしないでも仕方がないということを意味することになるわけです。労働者の人権に関する限りは、特区という考え方そのものが、根本から間違っているということとです。人間らしい生活をするための最低限のことしか決めない、だから

これを下回ったら刑罰を加えても守らせませんよというのが、労働法なんです。そういう意味で、雇用特区と労働法は絶対に相容れないんです。ところが、安倍首相のお友達が集まっている規制改革関係の会議には、労働者の代表は一人も入っていません。それどころか厚生労働省の代表も入っていないものさえある。要するに、経済というか金もつけのことばかり考える人たちが、いまの雇用規制改革をやっているわけです。その一環だから当たり前と言えは当たり前かもしれませんが、労働者の人権のことが考えられていないということについて、警戒をしても、しすぎることはないということです。

## (三) 特区で何をやるのか

(ア) 雇用センターの相談は国の「仕事」か

特区で何をやるかとしているのか。彼らは、特区ことに雇用センターを作って、そこに、労働法や経営問題に詳しい弁護士に来てもらって、その人たちに労働相談ののってもらおうといっています。経営者団体の息のかかったような弁護士たちから、「この場合は解雇してもよろしいですよ」ということをやられたら、たまったものじゃないと思います。そもそも、この場合は解雇できる

でしようかといった相談を、国の行政機関が企業に対するサービス活動としてやるべきことなのか。判例がどうなっているということは、経営者団体の弁護士は仕事してやります。労働者団体の弁護士もやります。私たちも、学生に今の労働法はどうなっているかということをお教える必要があるのでは、やります。弁護士や研究者は国とは関係なしに、自分の仕事としてやっているわけです。国の役人が、一つの企業のために、この基準で解雇してもいいですよなんてことを相談すべきことなのか。

#### (イ) 『雇用指針』の問題点

ガイドラインとして『雇用指針』が今年の4月1日にできました。しかし、読んでみても、どういう基準でこの判決を選んできたのかという基準がはっきりしません。解雇についての判決というのは嫌と言うほどたくさん出ているわけです。その中の4つか5つしかピックアップしてなくて、それが代表的な判決かといえば、研究者や弁護士によって異論があります。

もう一つは、基準がはっきりしないだけでなくて、雇用指針に出てくる判決の要約の仕方がきわめて杜撰です。

さらに、裁判というのは、全部一つ一つ具体的に、そこで扱っている事

件の事実関係を前提としての判断です。先ほど敬愛高校事件の話をしました。あれは秋田県のその地方で起こった、こういう経営事情の下で、理事長兼校長こんなトラブルがあった、こんなことになったので、こんな判決が出たんだ。一つずつ、その事件ごとに特色のあるものなんです。この中で一般的に他の事件にも通用するものは何かということを選び出してやるというのは実は大変な作業です。それを厚生労働省の役人が集まって簡単に作っていいものか。

さらに作られたものはミスが多い。先ほど、退職願を出した場合、撤回できるかどうか問題となると言いました。ところが『雇用指針』は大隈鉄鋼事件を紹介しますが、その事件では人事部長が退職願受け取った翌日、撤回したいと申し出たら、人事の責任者である私が受け取ったのだから撤回などできない、と突っぱねた。普通に考えたら、末端の一人の労働者が出した退職願を翌日撤回したからといって、その会社にどれほどの影響もあるまい。社長とか専務が辞めると宣言し、記者会見もしたものを翌日撤回するというのは違います。形式的に、一旦行った意思表示は撤回できない、という理屈はないはず。しかし、判決はそのとおり形式論でした。どうい

理由で、その事件を選んだのか、説明もありません。『雇用指針』はそれをそのまま紹介しているわけです。法律の素人の人は、退職願を出して、人事部長が受け取ったら撤回できないものだ、それが法律論なのだと思っ込んでしまっています。そういう例がずらりと並んでいます。

## 金銭的解決制度

### 1 金銭的解決制度の構想

いま、金銭的解決制度の本身は明確には出てきていません。ただ、これには歴史がありまして、2001年に、国会には出されないうまで潰れてしまいましたが、労働政策審議会だとか厚生労働省が法案まで作ったことがあるんです。おそらく、それに近いものになるのではないかと推測されます。すでに法案までになったものを前提にして、その問題点を紹介しておきたいと思えます。

まず、金銭的解決制度とは何か。労働契約法16条にのっとって、裁判をしていった結果、この解雇は違法・無効であるという判決が出たということが前提となります。

解雇が違法・無効だと裁判所の判断で確定したら、基本的には原職に

復帰する、それまで払われなかった給料をもらって元の職場に戻ることになっています。ところが、解雇が違法・無効だと裁判所が判決を出しても、なかなか了解して会社の中に受け入れてくれないということがあります。受け入れる、受け入れないなどの議論をしていくうちに、結局、疲れ切ったところで、わずかなお金で和解する、例えば、一旦復職したことにして、その日に退職願を出して辞める、かわりに会社は幾らかの解決金を支払うという形で、うやむやのうちに終わる事件が多いんです。

そうであるなら、いっそのこと、解雇の金銭的解決制度を正式に作って、違法・無効だという判決が出たときに、敗訴した会社がこれだけの金を払うから辞めさせてくれないかと、訴えたときには、それを認めようという制度をつくってはどうか、それは労働者の救済になると言う、あるいは、解雇紛争を早期に解決するためにそういうことがあることは望ましいというわけです。いまのまま放つていくと、わずかばかりのお金で辞めることが多いんだから、ある程度合理的な金額を払わせることを法律で決めて、例えば6ヶ月以上1年以内の賃金といった基準を作れば、労働者の救済になるのではないかと断言させていただきます。

## 2 金銭的解決制度構想の出発点にある誤解

この構想の問題の出発点がそもそもおかしい。安倍さんのお友達は労働法の常識をふまえていない。

(1) 敗訴した企業の我儘を前提とする制度

金銭的解決制度の構想の出発点は、解雇が違法・無効だと労働者が訴えて、違法・無効だと裁判所が判決で判断したが、企業にはなかなか復職できない場合が多い。これが出発点です。しかし、他人事のように言っているけれども、復職できない最大の原因はその企業にある。原職復帰を求めて裁判を起こしたので、労働者としては早くその企業に戻って働きたいわけです。だからこそ裁判を起こした。裁判所はお前のいうとおりだと認めた、にもかかわらず復職できないという事態になっている。だがそんな事態を作っているのかということは何故問わないのか。なぜそれが出発点になるのか。

「解雇は違法だと思っけれども、私はもうあんな働きにくい会社には戻りたくない」、そう考えた場合、労働者は違法解雇を不法行為として訴えるという方法です。民法に権利を侵害されたら、不法行為として損害賠償請求をできるという規定がありますので（民法709条）、その規定を使って、違法を指摘して、「違法な解雇で私はこれだけの損害

をこうむった、それを賠償せよ」といって、初めから3000万とか5000万の損害賠償請求の裁判を起こすことができるのです。

なお、違法・無効の裁判を起こして、1年2年と裁判を続けていった段階で、途中で多くの裁判官は、和解をすすめることが多いです。当事者同士で和解をしてくれば裁判官は判決文を書かなくても済むわけですから。そこで、裁判所が関与してここまで和解金がつけられるのなら和解で終わる、ということはいくあることです。

そうすると、労働者にとっては解雇の金銭的解決として利用できるものが今、現にあるわけです。違法だから損害賠償として「3000万円払え」という裁判を払えという裁判を起こすということは、「3000万円もらったら元の会社に戻りたい」ということは主張はしない」という態度を示しているわけで、労働者が選んだ金銭的解決です。だから、制度として特にあるわけじゃないけれども、不法行為という裁判のパターンを使うことによって、十分に目的を達することができる。改めて、労働者のために金銭的解決制度をつくる必要はまったくないわけです。

の救済とかなんとか言っていますけれども、これは誤魔化しです。あんな人間を二度と戻したくない、そのためなら300万円、500万円使ってもいいという企業に、この制度を使ってはどうですかという制度をつくらうとしているのが、金銭的解決制度です。だから、狙いは何かということをはっきり抑えておく必要があります。

## 3 金銭的解決制度が抱える難問

金銭的解決制度は、救済制度にならないだけではなくて、非常に厄介な難問を抱えています。

かつて、2007年に厚生労働省が作った法案の中には、「その解雇が差別に基づく」とあるいは「権利行使（主には組合活動）を理由とする」解雇については、金銭的解決制度は利用できない、としていました。労基法3条や労組法7条違反が争点となっているとかが、あるいは労働者が自分の信念で何かをしようとしたことを理由とする解雇については利用できないとした。

会社は違法・無効の判決が出された後で、彼や彼女を会社に戻したくないから、金銭的解決制度を利用したい、ついでには300万円なら払う余地があるということをつけ加えて、



裁判所に申し立てたとしますと、労働者はどうするか。元の職場に復帰して、元の職場をもう少し明るいものにしたと思うている労働者が訴えたんだから、会社側が「金銭的解決制度で妥協しませんか」と言ってきたら、そう簡単には妥協しませんよ。妥協しないだけではなく、金銭的解決制度は利用できないと申立て、その理由として「会社は私の思想信条を理由として、それを嫌って解雇したんだ」ということを主張することになります。普通の解雇事件を見ていると、労働者が解雇されて、解雇違法・無効を訴えて裁判を起こすパターンの中の何割かは、思想信条か、組合活動か、共産党員とか社民党員であるとか、曲がったことが嫌いな許せないという信念・人生観を持つている人が裁判を起こすケースが圧倒的に多い。

ところが、現実の裁判ではそれは争点にならない。労働者は、「私の思想信条を嫌って会社はクビにした」と主張すると、会社は例えば、「そんなことはしません。彼は欠勤が多くて、喧嘩が多くて困った人間なんです。だから解雇したんです」と言い張る。裁判所は、会社が言っている解雇の理由が真実かどうか、解雇に合理的理由があるかということをもまず検討する。解雇に合理的な理由

がなければこの解雇は違法・無効、で終わるわけです。

本当の理由はこれではないか、と私たちがなら詮索しますが、裁判所はしません。考えても無駄なことはいらない。そうすると、そこで終わっていた裁判が、経営者が金的解決を訴えたがために、次は思想信条が理由になるか組合活動が理由になるかが最大の争点になって、また始まることになる。それがクリアされない限り金額の問題に行かない、金銭的解決に則った判決は書けないわけです。審理は確実に長引きます。金を使い込んだとか、喧嘩したというなら真否の判断はまだ簡単ですが、「思想信条を理由としたものではありませぬ」ということを主張、立証するのは大変なことです。労働者の側も立証しにくいわけですが、いろいろ資料を集めて、そう推測する以外にないと言張りますが、会社はそれにいちいち反論しないといけない。一般的に言っても「ない」ことの立証は難しいのですが、思想差別や組合差別をしていても、自ら認めることは対面上もできないし、思想信条を理由としたものではないことを立証するのは至難の業です。

関西電力人権侵害事件というのがありました。最高裁で1995年に判決が出て関電敗訴で終わったので

すが、これは、まれに見る思想差別が明らかに立証された事件です。

関西電力は、共産党員だと目をつけた複数の労働者を、職場の従業員には「彼らと付き合ふな」と説明した上で配置転換し、その労働者には電話を取らせないし、彼にかかってくる電話は、誰から何時何分にかかってきたのかということ全部チェックする。昼休みに将棋をしているときには、誰かが将棋を見ていると格好で、何をしゃべっているかをずっと聞いています。親睦旅行にいくとき電車の中の4人が席なら、彼のほかの3人は会社側の人を座らせて、彼が思想的な影響を与えないかを監視させる。そういう類の監視活動を系統的にずーっとやった。どうして監視をしたかを、各課の係長クラスの人にレポートを書かせて集めて、労務管理懇談会で報告書をまとめて会社のトップに上げたんなんです。見た人のサインが入った報告書が、ある日差出人不明で、労働者の立場に立っている弁護士に送られてきました。それで初めて関西電力が監視していたということがばれたんです。それまで監視されていた当人がまったく気がつかなかったと言っんです。労働事件のなかには時々あるのですが、そのダーティなことをやらされている職制の中には、「こんな嫌なこと

はやりたくない」という人がいるわけです。こういう内部告発がない限り、会社が監視していましたという証拠はめつたに出てきません。

ですから解雇の金銭的解決制度を取り入れたら、必ず裁判は長期化します。いま、この制度を提案しようとしている人たちは、「労働者の救済になる、紛争の早期解決になる」と言っていますが、何の根拠もありません。

#### 4 外国の制度

「外国には金銭的解決制度があるのでそれを取り入れたらどうですか」というのがもう一つの彼らの根拠です。

ところが、「外国では」という場合、正確に把握しているのか、疑問です。情報は集めているが、その中の自分に都合のいい部分だけをピックアップしているのではないが。

ドイツには金銭的解決制度がありますが、二重三重の高いハードルがあります。ドイツには経営協議会という、日本でいう過半数労働者の代表の集団のような、労働組合に匹敵する非常に強力な組織があります。解雇については、そこまず、解雇していいかどうか協議をしないといけない。その団体が反対したにもか

かわらず解雇した場合、彼が裁判に訴えた場合、彼は裁判が終わるまではもとの職場にとどまり続けることができる。働き続けて給料をもらいながら、「私をクビにした会社はけしからん」と言っただけで裁判することができ、日本では考えられない。日本にはこんな制度はありません。

しかもドイツの場合は、裁判所は労働裁判所といって、裁判官と使用者代表と労働者代表がいる裁判所です。日本で言うと労働委員会のようなものです。労働者の側が裁判で争うということが制度としてきちっと保障されているわけです。

それから、ドイツは解雇予告制度が充実しています。クビだと言われたから6週間（勤続が12年以上の場合に6ヶ月間）、その会社で働けるわけです。

労働者がクビになっても生活の不安に怯えなくていい状態で裁判を争うことができるそれだけのシステムがあつて、その上に乗っかる金銭的解決制度なんです。日本の場合はそういう前提が何もない。クビになつて会社から追い出されて、そこで裁判して、解雇違法・無効の判決をとつたら、それからまた金銭的解決制度の裁判が始まる。この間もずっと給料はなく、元の職場には復帰できません。そんな状況で、金銭的解決制

度だけ果たして取り入れていいのかという問題です。

そのような情報は、いま安倍雇用規制改革を議論している人たちからは、少しも漏れてはきません。周りで議論している人たちはよく知っています。ドイツの労働法を研究している労働法学者も規制改革会議などに招かれて意見を述べています。よく知つていながら、そういうニュースは出さないでいて、世論を誘導しようとしています。そういう意味で、特に気をつけなくてはならないだろうと思います。

## 終わりに

今日、話をしたのは、解雇というのはこつこつものだということを知つておいてほしいということ。もう一つは労働契約法が新しくできましたので、解雇法理を免れる最大の逃げ道は有期雇用ですから、その場合は労働契約法の18条、19条、できれば20条（有期契約だからといって不合理な労働条件で働かないといけないことはない。正規の労働者と同じような労働条件にせよという請求をすることができる）を生かすということ。二番目は、いますすめられようとしている安倍政権による規制改革の中身をきちつと知ると

ということと、可能であればそれに対する反対運動もやっていた方がいいと思います。

以上で終わります。

## 講義についての質問への回答

萬井隆令先生

1. 退職勧奨の証拠の集め方は、経営側の発言を労働者側が記録する方法以外にないのか。勝手に音声録音するのは違法？

A 経営側の、退職勧奨についての戦略・戦術会議の議事録といったものがあつて、それが入手できれば「証拠」としては有効でしょうが、望んでも無理でしょう。となると、「労働者側が記録」する以外にないでしょうね。

音声の録音は、了解を得られれば事前に了解を得た上で、やるのが良いでしょう。経営側も慎重な発言になるでしょうし、後で、「言った、

言わない」の争いが起きないでしょうから。

ただ、事情によっては、無断で（レコーダーを隠して）録音をすることも、いわば「自衛」の手段だとして、裁判の際の証拠として認められると思います。

2. 経営状況が悪い 賃金やボーナスをカット 飲めなければ整理解雇、というのはなりたつのか（満たされていたら）

A 質問は「賃金やボーナスをカット」が解雇回避努力にあたり、それを試みたが労働者が反対してできなかったので、整理解雇はやむを得ない、という論理になるのか、ということでしょうか。

そう単純には言えません。解雇回避努力の内容は種々あり得るわけで、賃金カットはその一つに過ぎないので、それが労働者の反対でできなかったからと言って、それで問題なしとはなりません。他の解雇回避努力として何をしたのか、が問われます。

3. 就業規則で「残業を認める場合」が限定されていたら、それ以外で残業した時に残業代を支払わせることは無理ですか。

A＝事情（質問の趣旨）が判り難いのですが、そもそも、どのような「限定」なのでしょう。就業規則で限定されているのに、労働者が何故、わざわざ残業をするのでしょうか。

単に、労働者が残業しても手当てを払わなくても済む口実づくりで規定されているとすれば、そのような限定規定は合理性がなく、無効と言えるでしょう。

さらに、今日、その残業をしておかないと明日の作業がスムーズに進まない、というのであれば、その残業は就業規則で「限定」されているものの例外に当たるといって主張も成立すると思います。

4. 2012年の労働契約法改正により、18条「有期で5年以上働いている労働者は無期条件に転換することができる制度」とありますが、関連会社で1年契約のパートさんが長年雇用継続していましたが、法改正前あたりから、5年以上にならないように、更新回数、更新年数を制限した契約をさせられているようです。脱法的だと思いますが、どうなのでしょう。

また、更新年数まで2年あるというパートさんが、当然更新できると思っていたのに雇止めをいわれたと

いう事例も発生しました。これは違法だと思いますが、どうでしょう。

A＝前者については喫茶へローチェやJR東日本、幾つかの大学非常勤講師について（など）、幾つかの例があるようですが、厚生労働省がこの法律の施行に際して出した2.8.10通達で、そのような契約は法律の規定を蔑ろにするもので、公序良俗に反し、無効と述べています。

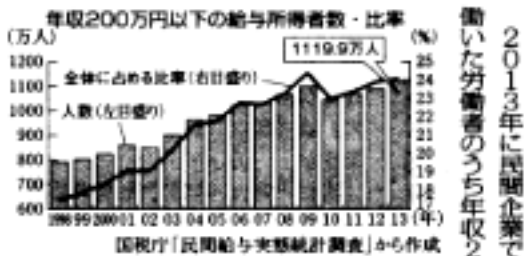
後者については、まだ2年の期間が残っているので、講義でも話したように「やむを得ない」理由がなければ中途解雇は許されません。何を「理由」にしているのでしょうか。ただ、いずれも法的には（裁判で争うことになれば）……という話です。今のところ、そのパートさんを励まして、労働組合が会社と団体交渉をしてその方針を撤回させるよう努力することが何より大切だと思えます。

2014/9/30

# 働く貧困層 1100万人超

## 安倍政権発足1年で30万人増

### 年収200万円以下



2013年に民間企業で働いた労働者のうち年収200万円以下の労働者のうち年収200万円以下

働いた労働者のうち年収200万円以下の労働者のうち年収200万円以下

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

00万円以下のワーキングプア（働く貧困層）が1100・5万から大幅に高まって1119万人を超えたことが国税庁の民間給与実態統計調査（26日発表）でわかりました。1119万9000人でした。安倍晋三内閣発足1年で30万人増えました。また、このうち年収100万円以下の労働者は421万5000人です。

03  
 疑問に答える

哲学...Question 02

哲学 答える先生は  
**鯨坂真**  
 関西大学名誉教授

物事を考えるときに、何事も偏らず考えたいというのは、当然のことです。よく理解できます。しかし、「偏らず」ということの意味を検討してみなければなりません。

「偏らず」というとき、第1には、さまざまな意見があるときに、その中で中間の立場のこと、両極端は退けて中間の立場をとることをいう場合と、第2には、客観的で正しい立場に立ちたいという意味の場合があると思います。この場合、第1と第2とはよく似ているようで、実は大違いのところがあります。中間の立場がいつも正しいとは限りません。質問者が言っておられるのは、第2の立場であろうと思います。「偏ら

ず」考えたいというのは、客観的に正しいことを知り、この正しい立場に立ちたいというのは、当然のことです。誰しもそのように考えているのではないでしょう。

ところが「客観的に正しい立場」というのが案外難しいことです。人は誰でも正しい立場というのを知りたいと思っているでしょうが、なかなかそれが難しいということがあります。あることについてどうするのかが正しいのかということとは、とっさのときにはなかなか判断つかないというところはよくあることです。時間がたち、よくよく考えたら、判断できることも、とっさの場合には判断できにくいことがあります。しか

しここに大事なことが見えてきます。それは「よくよく考えたら」ということです。何が正しいかは、とっさの場合には、判断できないことが、しばしば起こりますが、「よくよく考えたら」分かってくるということが重要です。

労働学校で学ぶ時も同じことです。講師は長年の経験に基づいて正しいと信ずることを講義しています。しかし聴講している学生のほうは、初めて聞くわけですから、初めからこれを正しいとして信じ込まなければいけないわけはありません。この学校としても、この講義は頭から信じなさいなどと押し付けるつもりはありません。大事なことは、聴講生各人が、自分の頭で考えながら聴き自分の経験と自分を取り巻く社会的現実とに照らして、講師の講義が正しいと納得できるかどうかということとです。聴講生が自分を取り巻く社会的現実とそれについての自分の経験に照らして、これは納得できると思えたら、これを正しい理論として受け入れたらいいわけです。納得できなければ、判断は留保して、講師に質問するか、更に書物を読んだり、学習を重ねていけばいいということとです。

理論が正しいということは、それが事実と一致しているか、現実を正

確に踏まえているかということとです。その理論を誰が言っているのかとか、その人が世間的に権威のある人かなどということとは関係ありません。あくまで理論と事実(あるいは現実)とが一致しているかということが肝心の問題です。

以上が一般論で、大枠での話です。次にもう少し込み入ったことを付け加えておきましょう。上に述べたことは、「正しいこと」ということでした。しかし、「正しい」とは何かというところは実は簡単ではありません。「正しい」というときに、「真実」という意味が、「正義」という意味が、必ずしも明確ではありません。厳密にはこれは分けて考える必要があります。理論的に正しいという場合は、認識の問題で、「真実」とか「真理」という意味になります。社会的・道徳的に正しいという場合は、道徳的・倫理的問題で、「正義」とか「善」とかいう意味になります。(あるいはこれらを価値の問題ということもあります。)(「正しい」という言葉は、いわば日常用語で、厳密ではなく、このとを両方含んでいます。とはよく似ていて、共通点もありますが、違いもあります。その点もここで少し考えておきましょう。

「真理」とは、理論的に正しいと

いうことですが、これが厄介なことには、哲学者の中でも意見が食い違っているといふことがあります。昔の観念論者は、聖書に書いてあること・あるいは昔の偉い人が言ったことなどとしていましたが、近代になりそれではよくないということになり、自分で考えて堅く信じられること、あるいは皆が信じていることなどが真理であるということになりました。しかし疑問が出てきます。自分の堅い信念であつても、人は間違つた信念を持つことがあるのではないか、みんなが信じているからと言って、正しいとは限らない、皆が共通して間違つたことを信じてしまうことがあるのではないかなど疑問が出てきました。たとえば天動説など、地球の周りを太陽も月も星もまわっているという観測された事実でした。コペルニクスや、ケプラーなどの長年にわたる天体観測があり、決め手はガリレイの望遠鏡による正確な観測でした。地動説という理論と事実の観測結果が一致したのが決め手でした。このような歴史的経過で地動説という理論の真理性が確定していき

ました。ここから真理についての、唯物論的な理論も確定しました。すなわち唯物論は、真理とは、理論と事実（現実）とが一致した時にいうと主張します。決して昔の偉い人が言ったからとか、聖書に書いてあるからではなく、また皆が一致して信じているから真理である、というふうなことでないということですが、言い換えると真理の基準は、主観的な信念や信仰のようなものではなく、客観的な事実・現実であるということとです。以上のように認識論的な意味での真理としての「正しい」という言葉は使われていきます。

ところで次に社会的・政治的に正しいということ、「正義」とか、道徳的・倫理的に正しいという意味での「善」「つまり「善い」ということになると、真理ということとは少し違つてきます。これらの問題は、先の認識の問題とは次元の異なる価値の問題というところから出てきます。ここでも観念論と唯物論の対立が問題になります。

観念論者の価値理論は、価値の問題を真理の問題と切り離す点に力点があります。真理は客観的な事実・現実とかかわるが、価値はあくまで主観的な問題であるというのです。真理は客観的で普遍的なところがあり、誰から見ても何時も、例えば地球は太陽の周りをまわっているといふ月は地球の周りをまわっているといふ点は認めないわけにはいかなないというわけですが、しかし何が正義か、あるいは何が善いかは、人々の見解は様々で、ある人が善いと思うことも、他人から見れば、悪いということとはいくらかもある。現代人の価値観は多様でさまざまなのだから、価値の問題は客観的・普遍的というわけにはいかなないというのが観念論者の議論です。しかしよく考えてみましよう。この観念論的な価値観はおかしいのではないのでしょうか。一面では彼らがいうように現代の価値観は多様です。日常生活では他人の価値観も尊重し、異なる意見の人々とも共存していかなければならないでしょう。しかし大事な問題、全世界の人々の将来にかかわる問題などではそうはいきません。徹底的に討論し、データをもち寄って、議論をしなければならぬ問題があります。たとえば原発は再稼働し使い続けるのか、それとも脱原発すべきか、これはお互いの価値観を認めて共存する訳にはいかなない問題です。どちらかに決めねばなりません。どうしたらいいのか。それにはデータをもち寄って、意見を突き合わせて検討しなければなりません。原発は安いという意見があるがほんとにそうか、原発は安全というのであつたがほんとにそ

うか、福島原発事故から分かることは、原発は決して安全とは言えないこと、日本のような地震国・火山国・断層だらけの国で、極めて危険であること、原発は廉価であると言われることが、案外そうではなく、高くつくということ、それに原発の廃棄物は処理する技術がなく、廃棄物は何万年も何十万年もたまり続けることなどが明らかになりました。それに自然エネルギー（太陽熱、風力、地熱、潮汐力など）は意外に豊富で、可能性は極めて大きいことなどわかってきました。これなど事実が決め手です。この事実から、多くの国民の中に脱原発の声が広がっています。国民の7割・8割の声に従わず、電力資本の要求にのみ耳を傾けている安倍政権が問題です。しかしこの問題はいずれ脱原発の方向に向かわざるを得ないと思われまふ。時間がかかってもそれしか将来の道はありません。

このように価値の問題でも、客観的な事実が決め手です。労働学校の講義でも、事実や現実を照らして、これが納得いくかどうかを自分で考える、考えながら聴講することが大事です。

## 労働者たちの国際協会の開会の辞

3

1848

1848 1864

BY HISASI ISIDA

10

co-operative  
co-operation

co-operative OED



MARX ENGELSを直訳で学ぶ。英語版全集から BY HISASI ISIDA

## Inaugural Address of the International Working Men ' s Association The First International

09

VOL.20

11-12

But there was in store a still greater victory of the political economy of labor over the political economy of property. We speak of the co-operative movement, especially the co-operative factories raised by the unassisted efforts of a few bold "hands". The value of these great social experiments cannot be overrated. By deed instead of by argument, they have shown that production on a large scale, and in accord with the behests of modern science, may be carried on without the existence of a class of masters employing a class of hands; that to bear fruit, the means of labor need not be monopolized as a means of dominion over, and of extortion against, the laboring man himself; and that, like slave labor, like serf labor, hired labor is but a transitory and inferior form, destined to disappear before associated labor plying its toil with a willing hand, a ready mind, and a joyous heart. In England, the seeds of the co-operative system were sown by Robert Owen; the workingmen's experiments tried on the Continent were, in fact, the practical upshot of the theories, not invented, but loudly proclaimed, in 1848.

At the same time the experience of the period from 1848 to 1864 has proved beyond doubt that, however, excellent in principle and however useful in practice, co-operative labor, if kept within the narrow circle of the casual efforts of private workmen, will never be able to arrest the growth in geometrical progression of monopoly, to free the masses, nor even to perceptibly lighten the burden of their miseries. It is perhaps for this very reason that plausible noblemen, philanthropic middle-class spouters, and even keep political economists have all at once turned nauseously complimentary to the very co-operative labor system they had vainly tried to nip in the bud by deriding it as the utopia of the dreamer, or stigmatizing it as the sacrilege of the socialist. To save the industrious masses, co-operative labor ought to be developed to national dimensions, and, consequently, to be fostered by national means. Yet the lords of the land and the lords of capital will always use their political privileges for the defense and perpetuation of their economic monopolies. So far from promoting, they will continue to lay every possible impediment in the way of the emancipation of labor. Remember the sneer with which, last session, Lord Palmerston put down the advocated of the Irish Tenants' Right Bill. The House of Commons, cried he, is a house of landed proprietors.

2014/09/20 10/04



09/20

09/21

09/27

09/28

10/04

10/11

