

労働研究所

会報

静岡県労働研究所

〒422-8062
静岡市駿河区稲川2-2-1コハラサウスサイドビル7F
TEL:054-287-1293 FAX:054-286-7973
E-mail:kenpyo@mail.wbs.ne.jp
http://shizuokaroken.cool.ne.jp/

社会保障の理念と歴史

発表者 中澤秀一 所員
(県立大短期大学部講師)

4月は、労働審判制度が実行されるため、この「制度」の活用と運用などを幅広く理解を深めるために静岡県評、自由法曹団静岡県支部と当研究所の3者共催にて特別フォーラム「労働審判制を活かすために」を開催しました。

5月には、理事、所員のテーマ別研究の発表の場として、春の労働問題セミナーを開催しました。主に「県内企業の成果主義の現状考察」、正規労働者の「社会的活動への参加の可能性について」、非正規労働者の「自動車産業における期間工の実態」、更に静大生の「県内企業の育児制度の実情」等、盛り沢山の研究報告がありました。

このため定例研究会は、2ヶ月ほど延期され研究テーマも前回に続き社会保障への研究を深めることが必要であるとの意見でした。というのは、日本の社会保障制度における「構造改革」は、諸外国との比較から学び、今の「改革」が国民、労働者に何をもたらすのかを理解することであり、「改革」への対応が見えてくるものです。

1. 目的と方法

社会保障の理念
今までの社会保障を再確認する中で、理念について「生存権」の社会的保障であると述べると同時に、その社会保障の政策目的は、「生存権保障」であり、これは普遍的なものであり各国共通です。しかし、目的の実現

06年6月16日 (金)



手段である社会保障制度は、各国の歴史や国民性によって様々なバリエーションがあり、その特質を現しています。そこで各国の歴史と特質を報告します。

2. スウェーデン

「スウェーデン・モデル」は、政労使の協調主義的な協調体制であり、「ネオ・コーポラリズム」は、社会民主主義のもとに国民の相互理解と合意に基づく政治決定様式のことです。そこでスウェーデンの「ネオ・コーポラリズム」の歴史を概観してみます。1989年社会民主労働党(SAP)結成、1902年ゼネスト(普選運動の一環)、1909年普選制度確立、SAPの躍進(政治権力を得た労働者は経営者と対等な立場になる)、1932年SAPが政権担当(農民党との連立、1976年迄政権は続く)、1938年サルツショーバーデン協定、1951年レーン・マイドナー・モデルに受け継がれていくこととなります。

SAPが政権を担当した時、「国民の家」(1925年当時のハンソン首相が国会に社会民主主義の理想とする社会建設の主導的概念)が提唱され、労働者階級の独裁によってではなく、民主主義と国民の支持によって階級格差を解消し、全ての国民のための「家」を建設するという、家・民族主義・社会主義を融合する概念でスウェーデン福祉国家と同義です。

「サルツショーバーデンの精神」とは、制度化された労使間の協調をいう。1938年、ブルーカラー系労働組合(LO)とスウェーデン経営者連盟(SAF)が、労資の相互理解と協力によって労働市場問題を解決することに合意し、国家介入を排除した団体交渉の方法を内容とする「サルツショーバーデン協定」を結んだ。これにより、積極的労働市場政策が可能となり、経済発展と福祉国家実現の両立を図る上で重要な出発点となりました。

もう少し具体的に説明すると、経営者側では平和産業を中心とした経済発展により、職人の確保(労働者の確保)につながり、労働者側は対決のみでなく産業の平和を求めることとなります。レーン・マイドナー・モデルブルーカラー系労組(LO)のエコノミスト、レーンとマイドナーが1951年のLO大会に提出したものです。小国であるスウェーデンが、国際競争力を損なうことなく、「完全雇用」と「平等」という2つの目標をいかに実現させていくかという視点から開発したもので、具体的には、「連帯賃金政策」と「積極的労働市場政策」のことを指します。

積極的労働市場 雇用において失業をなくすための労働事前政策(アクティブ・シジョン)動的に福祉と就労を強く連携させる。消極的労働市場 失業が生まれてからの労働政策
「連帯賃金政策」1956(1980年代まで続いた。
個々の産業や企業の違いを超えて、「同一労働同一賃金」原

則を労使の賃金交渉の基本原則とする政策。労働生産性の低い産業は廃業に追い込まざるを得ない。逆に、労働生産性が高い産業では、超過利潤が生まれる。前者の産業から後者の産業への労働移動を促進するのが「積極的労働市場政策」であり、失業の発生を未然に防ぎ、後者の産業から生まれる利潤を将来の投資に振り向けることが可能になれば、労働供給制限のない経済成長が達成されるというもの。

職場の労使関係をめぐる法律 スウェーデンにおける職場の労使関係をめぐる法律は、どのように変遷したかを説明していきます。
・1972年 労働者重役法(従業員50人以上の企業では、重役会に2人以上の労働者重役を選出することを義務付ける)
・1974年 労組職場代表法(労働安全代表者権限強化法(就業時間中の組合活動を認める。従業員の中から労働安全衛生代

表者を選出し、監視する体制を整備した)
・1974年 解雇制限法(従業員を解雇する場合、その理由を明らかにするとともに、従業員の年齢に応じて1ヶ月から6ヶ月の事前通告を行うことを義務づける)

・1977年 共同決定法(事業内容を変更する場合、必ず従業員に情報公開を行い、労組から選出された従業員代表と事前協議をしなければならぬ)
このようにスウェーデンにおける社会保障の歴史は、政労使の協調主義的な体制のもとで制度化されたものであるといえます。

【お知らせ】

10月の定例研究会

日時 2007年10月19日(金)

18:30~20:30

会場 静岡県評会議室

テーマ「生活保護の実態と課題」

発表者 中澤秀一 主任研究員

(静岡県立大短期大学部講師)

参加は自由です。



3. フランス

フランスでは、社会保障制度についてどのような変遷を経て、今日の制度になったかを詳しく説明し、また、社会保障における共済原理の影響力が国民の中に定着したこの国の社会保障制度の起源を述べていきます。

まず、19世紀半ばに熟練工の相互扶助を目的とした共済組合が誕生し(労働組合の原型)、この共済組合が、ドイツから社会保障制度が移植されたときに、その受け皿となった。

フランスの労働組合は、組合員相互の自立という共済原理を掲げて社会保障制度をがっちり支配することになる。共済原理は国家の介入を嫌う 国庫負担率が低くなる(20%台)。

それ以来、組織率は低いが、労組が政策決定に強い影響力を行使してきた。

・フランスの「社会保障計画」1945年・ラロック・プラン

ドイツの社会保障制度を参考に、「当事者拠出」と「当事者管理」を原則とする保険方式が基本となる。そしてラロックの「当事者自治」(労使の自治)という構想は、社会保障金庫(初級金庫、地方金庫、全国金庫)のそれぞれの段階の管理運営に労働者(被保険者)が参加することであり、その比率は3:1で労働者代表の比率が高くなっている。また、財源についても可能な限り当事者の拠出で賄うべきであるという考え方であり、このことにより国家からの補助をなくし、国家統制を最小限に出来ることになりました。

このことは「労働者の強い発言力を保障する制度的枠組み」+「当事者拠出の原則」=「使用者の拠出割合が高くなる傾向」となる

り、この高い使用者負担のツケは、雇用の抑制に回ることとなり、失業率(特に若年者)の高さなっており、今日の大きな課題となっている。

・フランスの家族手当制度 その源流
フランスの家族手当制度は、社会保障の限定的なものとして扱われ、自主的に企業内に形成されていた「付加賃金」的な要素を持つ家族手当を発展させたものであった。労働を商品とみなす市場賃金の考え方はなく、「生存に十分な賃金」が必要であるというカトリシズムの考え方に基づいております。

・論点の提起
・スウェーデンやフランスなどの外国の社会保障制度をどの程度参考に出来るのか?
中澤所員は、わが国の社会保障制度の現状を社会保障の理念から考察すること、このように提起され発表を終えました。

【討論】
・スウェーデンやフランスにおける社会保障に対する考えは、労資の相互理解から「労使自治」が尊重されている。このことは、両国の労働運動や社会運動から生まれてきた歴史があるのではないかと、日本では、このような「労使自治」の精神が育まれこなかった。やはり、労働組合での社会保障運動をもつと関心を持って取組むことが必要ではないか?等が討論されました。

(文責 片桐)



第4回(期)定期総会&記念講演会が開催される!

さる8月26日(日)13:00

静岡県産業経済会館にて、第4回定期総会が開催され、塩沢理事長のあいさつ、河守静岡労金常務理事の来賓あいさつの後、片桐事務局長より前年度の事業活動報告、決算報告されました。

事業活動報告

研究の到達状況を3点にわたって報告され、第1は、「社会保障制度のあり方」を中心に研究され、特に「構造改革」は、国民に何をもちたらずか?社会保障の本来の姿を研究し、「会報」に発表してきました。

第2は、「賃金の実態とこれからの考え」を木下論文から研究し、年功型が崩れ、成果主義賃金の実態を調査する中で批判を展開し、また非正規労働者の賃金から「同一価値労働同一賃金」と均等待遇を追求してきました。今の賃金の決定基準は、旧来型の賃金闘争では、上げ幅や額は企業バラバラで決められ、地域への波及効果が低い状態となっており、今後の課題となってきました。

第3は、「正規の課題と非正規の実態と組織化」にも研究、調査を進めてきました。正規労働者の「ワークライフバランス」と社会的活動への参加の調査を進めてきました。同時に非正規の労働実態の調査等を通して組織化への研究を進めてきました。

西部地方における外国人労働者の就労が非常に劣悪を極めており、そこからの労働相談から労働組合に加盟してくる状況、そして自らの職場に組合を結成して労働条件の向上を求めた動き等が報告されていきました。

さらに、待ち望まれた2月に浜松支所が開設され、研究所への期待が広がりました。

08年度の事業活動方針

安倍自公内閣は、憲法9条を改正し「戦争をする国づくり」を掲げており、それに連動する経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会(労働タスクフォース)の発表した提言「労働ビックバン」は、解雇の自由化や派遣労働者、有期雇用の規制撤廃等を盛り込み、労働者保護法制を根底から葬り去ろうとしています。

「労働ビックバン」に対し労働保護法の果たす役割等、また、このような攻撃に労働界の統一した運動への探求を試みることに、同時に憲法25条の生存権から「ナショナルミニマム問題」の検討を加えて、貧困と社会保障との関連で「セーフティネット」に関わる理論、研究、政策提言も課題となります。

更に、中小企業における労働組合運動や戦術等の理論的な研究、また、正規労働者の賃金のあり方、非正規労働者の均等待遇、同一価値労働同一賃金等の調査研究を進めていきます。

研究事業の企画

定例研究会の継続、年2回のセミナーの実施(所員・理事の)



研究発表を中心) シンポ・講演会・研究フォーラムの実施、講師派遣、調査受託等、研究所の理論誌「所報」の発刊(年4回)等が決まっています。(文責 片桐)

今後の日程



- 第11回静岡地方自治研究集会
日時:10月14日(日) 10:00
会場 あざれあ
- 記念講演「憲法を地方自治に生かす!」講師 吉田万三氏
午後より分科会(同じ会場)
- 第1回所員会議
日時:11月1日(水) 18:30
会場 県評会議室
- 秋のセミナー準備
第28回理事会
日時:11月7日(水) 18:30
会場 県評会議室
- 第38回定例研究会
日時:11月22日(木) 18:30
会場 県評会議室
- テーマ:未定
- 秋の労働問題セミナー
日時:12月2日(日) 10:00
会場 県評会議室
- 所員・理事の研究発表
*午後より15:00
特別講座「ジェンダーと最低賃金 欧米諸国の運動と日本の現状」

