

中高年差別の不当性と労働運動

高知短期大学名誉教授 芹沢寿良

はじめに

私が中高年差別反対闘争に関心をもち直接関係するようになったのは、NKK鶴見・中高年差別事件の裁判で意見書を提出する作業に係わったことによる。

承知の通り、今日の大リストラ攻勢のなかで、ますます中高年労働者に差別をはじめさまざまな犠牲が強いられている。近年、リストラ推進の独占禁止法「改正」、産業再生法、民事再生法、そして会社分割の商法「改正」と労働契約承継法の制定が行われ、これらが発動されるなかで、いつそう中高年労働者に対する攻勢が強められていくであろうことは明白だ。

昨日、5月の失業統計が発表され、完全失業率0.2%改善が大きく報道されたが、実態の基本的な状況に変化はないし、中高年労働者に対する攻勢によって雇用・失業情勢はさらに深刻なものになると認識しておく必要がある。

企業レベルでも、1995年に日経連が「新日本の経営」戦略を提言して以来、非正規の不安定雇用労働者が次々に導入され、職場においては正規労働者よりも不安定雇用労働者が多数を占めるという状況も広がっている。正規雇用労働者に対しては、能力主義、成果主義の賃金制度、考課査定を中心とする人事管理が推進され、そのなかで中高年労働者に対する差別は強められている。

賃金・人事制度の改定に伴う中高年労働者に対する差別的処遇を容認する判例がつい最近大阪で出ているし、東京地裁を中心とした「整理解雇四要件」に対する一連の否定的な判決などをみると、これまでの攻勢がさらに強められていく、そ

ういう状況にあるのではないか。

しかし、リストラに対して一部ではあるが財界内部からも中高年労働者放出が技術・技能の継承という点においてさまざまな障害を引き起こすといった批判が出ているし、何よりもそうした攻撃を受けている中高年労働者の差別に対する怒り、たたかいが強まってきていることを運動の前進にとって重要な情勢として認識しておかなければならないと考えている。

1、中高年労働者への「いじめ」と差別

●企業における中高年労働者とは

中高年労働者とは、通常45歳以上の「1950年代の終わりから1960年代にかけて始まる日本経済の高度成長を『働き蜂』の如く働いてこれを支え、その後のオイルショックをはじめとする数度の不況の波を耐え、営々と働き続け、今日の企業の発展に尽くしてきた世代」のことである。

これは、NKK鶴見・中高年差別事件弁護団の伊藤幹郎弁護士の定義だが、まさにその通りだと思う。ブルーカラーだけではなく、ホワイトカラーもこの年代は、いわゆる管理職層として、文字通り企業の「良きパートナー」として、過労死の危険を背負いながら企業のために貢献をしてきた、そういう世代であった。

●「いじめ」・差別の形態と方法、口実と背景

こうした中高年労働者に対して、いわゆるバブルが崩壊し、「平成不況」と言われる以前から、「いじめ」と差別がさまざまな形態、方法をとって続けられてきた。

①雇用調整の主要なターゲットとして中高年労

働者が設定され、一方的な配転、出向、転籍、あるいは非正規社員化、②退職勧奨・強要、希望退職の募集、早期退職優遇制度、選択定年制、③人事評価、人事考課による賃金カット、一時金カット、退職金カット、昇進・昇格差別いわゆる降格・ポスト外し。こういう形でやられてきたし、そういうものに応じない、抵抗する中高年労働者に対しては、④職場八分、職場隔離、仕事のとりあげ、あるいは女性に対するさまざまな陰湿なセクハラ、などのやり方がとられた。

これらを押し進める口実として、年齢とともに企業に貢献する作業能力が著しく低下するという「作業能力の低下」論、あるいは能力低下にもかかわらず高い賃金を得ているという「高賃金」論が共通してあげられている。

こうした中高年労働者に対する差別強化と追い出しの背景について、①賃金コストの切り下げ、②職場の生産工程のMEとかITとかの技術的な変化、そして③財界の21世紀戦略として、より効果的なスリムな企業システムの確立などが指摘されてきたが、今日においても中高年労働者に対する「いじめ」と差別、追い出しなどが系統的に続けられてきている。

●何を生み出してきたか

このような「いじめ」、差別、リストラが何を生み出してきたか。次の5点を指摘できる。

第1は失業、雇用状況の悪化。そういうなかで年齢制限により中高年労働者の再就職はいつそう厳しくなっているし、それが雇用不安、あるいは生活不安、将来不安を大きく醸成し、中高年労働者の自殺が3万人を超え、「自殺大国ニッポン」と言われている。それらがまた、さまざまな家族問題、あるいはリストラを理由とする殺人事件まで発生させる異常な事態も生み出されている。

第2に、中高年労働者が追われたあとの職場はどうか。労働密度の増大、さまざまな変形労働時間制・裁量労働制による長時間労働、これは肉体的精神的な疲労、ストレスの蓄積、さらに過労死あるいは過労自殺さえ生み出し、職場全体がたい

へん暗くなり、人間関係自体がぎすぎすした状況をつくり出してきている。

第3に、先ほども指摘した日経連の戦略が提起されて以降の能力主義、成績主義の賃金・人事管理制度の広がり一大企業においてはほぼ100%近く、いま公務員職場にまで導入されようとする状況になっているが—によって、連帯、団結の弱まりと労働者相互の競争関係の強まり、もの作り職場においては技術教育、技術継承を困難にさせてきていることも見逃すことができない。

第4に、こうしたなかで中高年労働者の間に企業に対する不信感、怒りが強まると同時に、一般労働者のなかにさえ「企業忠誠心」がだんだん希薄化し、企業不信が一般的に高まってきていることは否定できない。

第5に、いままで中高年労働者「いじめ」や差別を容認してきた民間大企業労働組合のなかにもそれに対する批判的な空気を生み出してきているし、一定のとりくみも出てきていると言える。

2、中高年差別反対闘争の意義

労働組合運動における中高年労働者に対する差別とのたたかいが、今日どういう意味をもっているのか。これは、これまでも繰り返し強調されてきたが、差別は国際的な流れに逆行する人権侵害で、世界人権宣言、世界人権規約、そしてILO条約・勧告など国際的基準に明白に違反するし、日本国憲法第13条、第25条、第27条、そして労働基準法第3条にも違反する行為である、ということをまずはっきりさせておかねばならないし、皆さんもそうした認識のもとにこれまでたたかきを進められてきたところだ。

したがって、中高年労働者差別に反対して、そのたたかきを勝利させていくことは、第1に、まさに労働者の人間としての尊厳と基本的人権を守るたたかいであるということ、第2に、日本社会と日本の企業のあり方を問うたたかいであるし、日本企業に国際的なルールを確立させていくたた

かいである、そして第3に、中高年労働者だけでなく働く労働者にさまざまな差別が加えられているが、それとたたかう運動と連帯、共同して、それらを容認してきた民間大企業の労使関係、労働組合運動を、労働者の人権を基礎とする民主的な労使関係、運動体へ改革させていくたたかひの意義をもっているし、これらの闘争めぐる環境や条件は、従来以上に有利なものになっているのではないかと考える。

さらに第4として、労働運動の周辺には今日、70年代、80年代には比べられないほど生活や人権、環境を守るなどいろいろな分野でさまざまな社会運動が起き発展してきているが、そういう社会的な運動と連帯、共同して、日本の長寿高齢社会を人間らしく生きることのできる社会へ改革していく闘争にも大きくつながっていく、あるいは重要な中身をなす闘争だとも考えたい。

3、不当差別反対闘争小史と 継続するたたかい

●大量解雇と不当差別に対するたたかい

ここで、わが国の労働組合運動は、これまで大量解雇や差別に対してどのようなたたかひを繰り広げてきたかを簡単に振り返っておきたい。

戦後、労働組合運動が解放され、その運動の大きな発展は、戦前からあった工職差別—工員と職員を差別する、その差別に対する怒り、差別を撤廃させるたたかひから始まったと言われている。

戦後のまさに嵐のような労働運動のなかで、工職差別を撤廃させる大きな成果をたたかひとったが、その後、労働者の「生首」を飛ばす、直接的指名解雇によって生存権を奪う攻勢が強められ、たとえば1953年の日産自動車の闘争、三井鉱山の指名解雇反対闘争、54年の尼崎製鋼の企業閉鎖反対闘争、そして56～60年の三井三池炭鉱の1,200名の指名解雇、これに反対する全国的な闘争など「生首」を飛ばす攻撃に対して労働組合運動はまさに組織の総力をあげてたたかってきた。

そういうたたかひのなかで、いわゆる長期安定雇用、終身雇用制はたたかひとられた。これは決して恩恵的に与えられたものではなく、労働組合運動がたたかひとったものだということは、日本生産性本部でさえ歴史的な一つの教訓として指摘しているところだ。

そして、不況期においては中高年労働者を中心に多様な「雇用調整」、人減らしが推進され、これに対して多くのたたかひが繰り広げられたし、裁判闘争によって「解雇権濫用の法理」とか「整理解雇四要件」など、今日われわれがたたかひの武器としてきたものが、その闘争のなかで勝ちとられている。

●各種差別反対闘争とその成果

1960年代以降、労使協調主義的な潮流が運動の主導権を握ることになり、そうした潮流に反対して、労働運動をあたり前の民主的な労働組合へ変えていく、そういう方向をめざし、活動家集団などが、労働組合が資本の攻勢とたたかうことを放棄したなかでやむなく裁判闘争をたたかひ、今日まで粘り強く闘争を続けてきている。

一つは男女差別に対するたたかひであり、困難ななかで大きな勝利判決をたたかひとり、男女雇用機会均等法その他、それを法律のなかにまで書き込ませるような成果をあげてきた。

70年代には、民間大企業において、共産党員、民青同盟員であること、あるいは企業の考え方などに反対する労働者であるということだけをもって、思想差別、賃金や昇進・昇格差別などが強められ、これに対して「職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議」という全国的な交流組織をつくり各地の闘争を前進させ、東京電力、中部電力、関西電力などのたたかひが展開され、大きな成果を勝ちとったことも承知の通りだ。

戦後、わが国における失業反対、仕事よこせ闘争で中心的役割を果たしてきた全日自労（現・建交労）は、60年代からの政府の失業対策事業の打ち切りに一貫して反対したたたかひ続け、失業者・高齢者の新たな就労対策の確立をめざす運動と

年齢差別反対闘争を進めてきている。このたたかいの歴史のなかには、これからの労働組合運動に生かされるべき貴重な経験と教訓があると思っている。

そして、87年以来、国鉄分割民営化による1,047名の、いわゆる「国家的不当労働行為」による採用差別に対して、今日まで13年にわたる闘争が続けられている。これはまさに国鉄労働者の人間としての尊厳を守る、基本的人権を守るたたかいとしてたいへん重要な意義をもっていた。

それから、金融労働者の定年延長に伴う賃金・退職金等々の差別に対するたたかいからスタートしたのが、今日の中・高年齢労働者の差別反対闘争、裁判闘争ではないかと認識しているが、同時に、そういうものを広く社会的に告発する闘争へと今日発展してきているのではないかと思う。

そしてもう一つ、そうした企業における労働者に対する人権侵害を国際的に告発する闘争が、90年代になって大きく前進していることも注目すべきだし大きな意義がある。93年に「日本の職場における人権侵害を国際世論に訴える実行委員会」が組織され、97年には「国際人権活動日本委員会」がつくられ活動を続けている。

今度、全労連がILO総会に日本労働代表団のオブザーバーとして正式参加するようになったことは、こうした活動をさらに発展させていく上で重要な意義をもつだろうと思う。

以上のようにたたかいがどのような成果を得てきたのか。たとえば、毎年「赤旗」が12月31日に1年間の職場の自由のたたかいの記録、解決件数、内容等を報道している。この1990年から99年の10年間で計算すると、思想の自由とか解雇撤回、過労死問題とか女性の差別是正などさまざまな分野で899件を解決し、解雇撤回者数は813名、公表された解決金だけで241億円となっている。着実にたたかうことによって権利を守り、労働者の利益を守っていることを確認できる。

●今日の労働組合運動の動向

こういうたたかいのなかで今日、労働組合運動

が大きく前進してきていることを確認する必要があるのではないか。

連合運動の内部にも、賃金、雇用面でのこれまでのとりくみに対する批判的な言動が強められてきているし、たとえば春闘問題でも、従来の春闘方式をよりたたかう方向で改革しなければならないという方向の論議が始まっていること、あるいは労働団体の一致点でのさまざまな共同行動が、全国的なレベルでもあるいは地方・地域レベルでも展開されていることは、今後の運動発展に大きく貢献することになると思う。

組織率の低下傾向は続いているが、全労連、連合、全労協の全国的組織が、組織拡大運動にこれまで以上に積極的にとりくむ姿勢を示し、とくに不安定雇用労働者の組織化、また管理職組合だとか失業者ユニオンだとかさまざまな個人加盟の組織がいたところで結成されてきていることも、労働運動の前進を示す一つの流れと言ってよい。

また、労働運動に対する関心の高まりは、電話相談とかインターネットとかの利用件数などにも示されているし、インターネットの大きな役割も重視しなければならないと思う。

民間大企業などにおいて、皆さんをはじめ自覚的な活動家集団が20年30年、まさに風雪に耐えながら頑固に頑張り続けていることは、その企業で働く労働者たちを励まし、また皆さんの運動を支えている、これもまた労働運動にとって貴重な基礎的な力になっていると考える。

先ほども強調したが、多くの社会運動が存在し今や社会的な諸運動と連帯をしない労働運動には未来はないと言われている。こういう運動と皆さんのたたかいが連帯していくことは、新しい可能性を引き出していくことになるだろうと思う。

4、要求課題、運動発展をめざして

これからのたたかいをより広く大きく発展させていくためには、やはりあらゆる面で安心して働けるルール確立をめざすたたかいが重要な意義を

もってくると考える。

要求課題の一つは、基調報告で提案されている年齢差別禁止法で、社会的関心を高めている。つい先日（6月27日）、経済企画庁「雇用における年齢差別禁止に関する研究会」が中間報告を出しているし、経済計画や雇用対策基本計画では「アクティブエイジング（活力ある高齢化）」の実現が打ち出されそれとの関連でも議論されている。

しかし、こうした中間報告などについて特徴的に言えることは、いま大企業・財界がおし進めている能力主義、成果主義の賃金・人事管理の受け入れを前提としていることだ。中高年労働者がいまだのような犠牲を負わせられ、どういう実態に陥っているかという認識はほとんどないと言ってよく、あくまでもその基本路線の枠内で一定の労働力として再活用していく、そういう方向が打ち出されているところに大きな問題点がある。

したがって、年齢差別禁止法という大きな課題は、中高年差別反対闘争がもつ意義について先に述べたが、労働運動あるいは社会運動をたたかっている人々とともに討論を重ね、合意を形成していく、その国民的な合意を土台にしていくことが重要だし、それが無い限り新しい制度を確立させていくことは困難だし定着もしないと思う。

同じ意味で、雇用確保と人間の労働のための労働時間の短縮、ワークシェアリング—仕事の分け合いという課題についても、多くの労働者間の合意、国民的な納得とそのなかで実現をめざしていく必要がある。フランスでは、とにかく労働時間短縮をたたかって、そしてワークシェアリングを定着させてきた歴史があるし、ワークシェアリングについての国民的な合意が成立しているという点も注目しなければならない。

定年延長、60歳以降の再雇用制度・雇用延長制度などの実現、能力主義・成果主義の賃金・人事管理の規制、解雇規制法を中心とした労働者保護のワークルールの制定、雇用対策強化と就業に直結する職業訓練制度、資格制度の整備、合理的かつ迅速な個別的紛争処理システムの確立などの

諸課題も、そういうたたかひのなかでいっそう深められていく必要があるし、こうした要求を運動を進めるなかで確立しながら、より広範な運動の展開をめざしていくことが必要だと思う。

そうした要求・課題にもとづく運動の広範な発展をめざす場合、第1に、リストラをはじめ労働者への不利益、犠牲を強いるあらゆる措置に反対する態度をより明確にして、労働組合としての運動の先頭に立っていくこと、第2に、いまたたかわれている裁判闘争、労働委員会闘争、その他のとりくみを発展させ、勝利をめざす企業の内外におけるさまざまな大衆的な展開を追求していくこと、運動を外へ外へより広げていく努力が、いっそう強く求められている。

第3に、やはり女性労働者、パートタイム、派遣労働者、契約労働者など、賃金、昇進・昇格などあらゆる面で大きな差別を強いられている労働者の差別反対のたたかひとの連帯、協力と統一をめざすとりくみが進められていかなければならないし、労働組合運動としてこの点を重視していかない限り、賃金闘争をはじめ労働組合運動の基本的な課題自体を前進させる力量は形成されないのではないかと考える。

第4に、労働組合の組織と活動の見直し、強化のために、未組織労働者の組織化問題、あるいは組合民主主義を徹底した運営と活動の問題、とくに極端に低下している団体交渉力を強化していく課題、それから労働者の意識改革—企業主義の払拭と市民的、労働者の権利意識を強めていく活動をいっそう強めていく必要があるのではないか。

最後に、本日の集会を契機に、こうしたたたかひが、「職場の自由と民主主義を守る中央連絡会議」のような全国、地方における恒常的な組織と運動へと発展していくことを期待したい。

せりざわ ひさよし 1931年生まれ。法政大学
大原社会問題研究所客員研究員、労働者教育協会常
任理事、労働総研理事。専門は労使関係・労働組合
運動論