

季刊

労働総研

クォーターリー

No.67

特集 憲法と男女平等、女性労働者

憲法と男女平等—逆流とのたたかい

杉井 静子

ディーセント・ワークと男女平等

—国連から見た日本の状況と課題—

堀内 光子

雇用形態における差別に挑む

井筒 百子

どう考えるワークライフバランス論

藤田 宏

連載 労働の現場から—第1回 中野区非常勤保育士たちのたたかい

齊藤 園生

現代の低所得層の数量的測定とその意義について

金澤 誠一

レッド・パージと戦後の労働運動—反共主義とのたたかいの歴史的、 今日的意義を考える—

吉岡 吉典

国際・国内動向

UAW（全米自動車労組）のさらなる譲歩

岡田 則男

「残業代ゼロ！過労死も自己責任なんて許せない！

私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方アンケート」結果

古田 和子

書評

牧野富夫編著『労働ビッグバン—これ以上、使い捨てにされていいのか』

坂内 三夫

脇田滋著『労働法を考える』

生熊 茂実

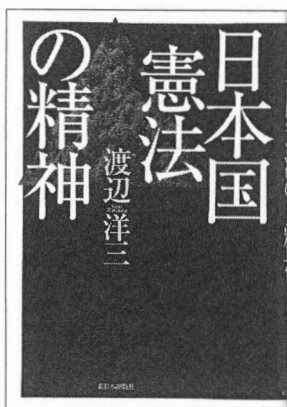
新刊紹介

『坂本修弁護士に聞く～憲法をめぐるせめぎ合い』

今井 文夫

60年目の日本国憲法 ―― その豊かな思想をしっかりと学ぼう！

日本国憲法の精神



渡辺洋三 著

いま日本は、戦争する国・格差と貧困の社会を許してしまうかどうか、岐路に立っています。いまこそ羅針盤が必要です。侵略戦争の反省に立った9条、人間らしい生活を目指す25条など、平和・人権・民主主義の憲法の基本精神をしっかりと学習したい。そのための最適の学習書。最近の憲法状況についての解説(川村俊夫)を付して新装刊行。

〈四六判・上製〉定価1890円(税込)

ISBN978-4-406-05074-6

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402〔営業〕郵便振替00130-0-13681 **新日本出版社**

日本中を闊歩する怪物、新自由主義。その実相を捉え、告発する――。

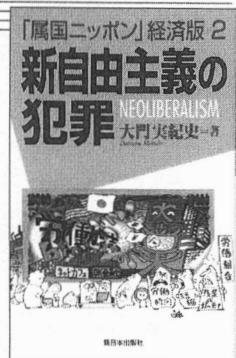
新自由主義 の犯罪

「属国ニッポン」
経済版2

大門実紀史 著

もうかれば何をやってもいい――そんな風潮が振り撒かれ、新卒の経済犯罪や人の道を外れた企業行動が後を絶たない。いったい何が起きているのか……。その実相を、偽装請負、多重債務、福祉や医療の民営化、夕張市財政破綻問題などの独自調査をもとに鋭くかつ温かな目線で告発する、日本版・新自由主義の実録書。

〈小B6判・上製〉定価1785円(税込)



ISBN978-4-406-05066-1

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402〔営業〕郵便振替00130-0-13681

労働総研クォーター

第67号 (2007年夏季号)



目 次

特 集 ● 憲法と男女平等、女性労働者

- 憲法と男女平等—逆流とのたたかい 杉井 静子 2
- ディーセント・ワークと男女平等—国連から見た日本の状況と課題— 堀内 光子 9
- 雇用形態における差別に挑む 井筒 百子 17
- どう考えるワークライフバランス論 藤田 宏 26

連 載 ● 労働の現場から—第1回 中野区非常勤保育士たちのたたかい 齊藤 園生 35

- 現代の低所得層の数量的測定とその意義について 金澤 誠一 37

■ レッド・パージと戦後の労働運動—反共主義とのたたかひの歴史的、今日的意義を考える—

- 吉岡 吉典 45

国際・国内動向

- UAW (全米自動車労組) のさらなる譲歩 岡田 則男 55
- 「残業代ゼロ! 過労死も自己責任なんて許せない!
私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方アンケート」結果 古田 和子 57

書 評 ● 牧野富夫編著『労働ビッグバン—これ以上、使い捨てにされていいのか』 坂内 三夫 62

- 脇田滋著『労働法を考える』 生熊 茂実 64

新刊紹介 ● 『坂本修弁護士に聞く—憲法をめぐるせめぎ合い』 今井 文夫 66

特集／憲法と男女平等、女性労働者

憲法と男女平等—逆流とのたたかい

杉井 静子

はじめに

今年（2007年）は日本国憲法が施行されて60年。還暦を迎えた憲法は今、改憲の危機にさらされています。改憲の主たるねらいは9条ですが、改憲は人権のあり方にも及び、さらに憲法によって確立された「両性の平等」も突き崩しかねません。

改めて憲法が「両性の平等」をうたった歴史的意義を確認し、両性の平等の現状そしてジェンダーバッシングとそれとのたたかいについて考えてみたいと思います。

1. 人権としての「両性の平等」確立の歩み

（1）憲法は女性の権利宣言

戦前、女性は「家制度」の下で結婚前は「戸主」である父や兄に従い、その同意がなければ結婚できず、結婚すると夫の「家」に入り、「戸主」と夫に従わなければなりません。妻は自分一人では契約もできない、自分の財産の管理もできない「無能力者」とされていたのです。親権者も父がいないなど特別な場合以外は母はなれませんでした。また妻の不貞は即離婚の理由にされ「姦通罪」という犯罪になりましたが、夫の不貞は、相手が独身の女性であるかぎり、離婚の理由になりませんし、何の罪にもなりません。つまり夫は何人の妾を囲っても浮気をしても、その女性が人妻でないかぎり、法律的にも許され、妻はその夫と離婚もできなかったのです。

女性には参政権もなく、政党などにも加入できませんでした。政談演説会に参加することさえ1922（大正11）年まで禁止されていました。また、教育も「男の子のコース」と「女の子の

コース」は区別され、女性は高等学校から大学という高等教育をうけることもほぼ閉ざされていました。

戦前の女性は、政治的にも家庭的にも社会的にも、一人の人間として個人の尊厳が認められず、男尊女卑の徹底した差別をされていたといえます。

こうした男女差別の法制度を根本的に変えたのが憲法です。

憲法はまず13条で「すべて国民は、個人として尊重される」と明記しました。女性も男性も一方の性に従属するものではなく、一人の人間として人権が尊重されるとしたのです。そして14条で「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と規定されました。性別による差別はあらゆる分野で許されないことがうたわれたのです。

これで「両性の平等」は憲法上十分なはずですが、憲法は、念を押すように「家庭生活における個人の尊厳と両性の平等の規定」（24条1項2項）をもうけました。

その理由は前述した戦前の劣悪・差別的な女性の地位は、民法に規定されていた「家制度」に支えられていたことをふまえ、家庭生活での両性の平等を重ねて規定し「家制度」の解体を目指したからです。しかし、当時の新憲法草案を審議した国会でも、また政府関係者の中でも「家制度」解体に根強い抵抗があったのも事実でした。しかし、実際には民法の親族・相続編は大改正をされ「家制度」は解体されました。

同時に、憲法にそって、様々な法律上の女性

差別の規定が改正されたり、新しい法律ができたりしました。

憲法の立場は「両性の平等」を人権としてとらえ、不平等は許さないということでした。まさに憲法は女性にとっての「権利宣言」であったといえます。

こうした憲法の規定は、世界的にみるならば、当時としては大変先駆的なものでした。

(2) 国際的流れと女性差別撤廃条約

国際的にも1975年の国際女性年以降、男女平等と女性の人権を確立するためのとりくみがなされ、国連では1979年には「女性差別撤廃条約」が採択され、わが国でも1985年には批准されています。この条約の中でも「女性差別」とは「性に基づく区別・排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他いかなる分野においても、女子（結婚しているかいないかを問わない）が、男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう」とされています。つまり、女性も男性と同じく平等な人権と自由の主体であって、差別はこうした人権の侵害になるのだということです。この条約の立場は、憲法と同じで、憲法をより具体的にしたものだといえるでしょう。

そこでは、女性に対して男性と平等な条件で政治的、経済的、社会的活動における権利を具体的に明確に保障することになりました。さらに重要なことは、締約国（日本も当然はいります）が、自国でこの条約が認める権利の完全な実現を達成するために、すべての必要な措置をとることを国際的に約束していることです。

しかし、憲法や法律あるいは条約で平等がうたわれても現実の差別は根強く残ります。女性差別をなくし、女性の権利を確立するために女性たちは憲法を手がかりにし、さらには女性差別撤廃条約を根拠にして、運動したたかってき

ました。

そうした中で、数々の法律も制定されました。

男女雇用機会均等法（1985年）、育児・介護休業法（1991年、2000年改正）、均等法改正（1999年）、男女共同参画社会基本法（1999年）、ストーカー防止法（2000年）、配偶者からの暴力防止等に関する法律（DV法2001年、2004年改正）等々です。

(3) 男女共同参画社会基本法の制定と自治体でのとりくみの進展

男女共同参画社会基本法は、女性差別撤廃条約2条で整備を義務づけられた「女性差別を禁止する国内法」としてつくられたものです。しかし「男女平等法」ではなく「男女共同参画」という名称になったのは、「平等」という言葉を嫌った日本の政治状況を反映したといわれています。しかし結果的にみれば、90年以降世界的にも広がったジェンダー論の流れにそう形で「女性差別」をなくし「男女平等」をより発展させたジェンダー平等をめざしているといえます。即ち男性も含めて、社会的文化的に形成された「男らしさ」「女らしさ」や、固定的性別役割分業から解放され、男女ともに個人として尊重される、より人間らしく生きられる社会をめざしているのです。前文には「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を「21世紀のわが国社会を決定する最重要課題」と位置づけています。この法律の制定以降、自治体や国でも、女性政策が男女共同参画政策に変わり、女性差別問題は、両性の問題として男性を視野に入れて考えられるようになってきているといえます。憲法がうたう「両性平等」という意味もこのようにとらえるべきです。

また、都道府県には男女共同参画条例の制定が義務づけられ、市町村は義務ではないが条例をつくることのできるようになったため、各地

特集・憲法と男女平等、女性労働者

方自治体でのジェンダー平等政策が大いに進みました（これに対するバックラッシュについては後述します）。

2. 両性の平等・男女共同参画の現状

（1）政治・行政分野での女性の参画の遅れ

総理府男女共同参画局が毎年発行している「男女共同参画白書」の平成19年度版でも「日本の女性の社会参画水準は、西欧諸国のみならず、一部のアジア諸国と比較しても決して高いとはいえない」と書かれています。そして「法的枠組みは整っているが、社会で指導的立場に立つ女性は依然として少ない」また「固定的性別役割分担意識は欧米諸国に比較すると依然強い」と指摘されています。

具体的にみると、女性の国会議員は国際的にみると189カ国中131位と低い水準にあり、国家公務員の管理職に占める女性割合は1.8%でこれも極めて低水準です。また、女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）が2006年現在でも日本の順位は75カ国中42位となっています。

いうまでもなく、真の両性の平等を実現するには、あらゆる分野での政策決定や立案の場に男女が対等に参画し、かかわっていくことが必要ですが、それが実現できていないのが現状です。

つまり日本は今でも「女性の人権後進国」といわれても仕方のない現状なのです。

（2）職場での両性の平等

職場ではどうでしょうか。「白書」でも次のことが指摘されているように①管理職に占める女性の役割が著しく低い②未だに女性労働力率は子育て期にあたる30歳代前半で低下するM字型カーブを描く③女性のパートの割合が増えており、フルタイム労働者との賃金格差、処遇格差が男女賃金格差の原因ともなっています。

管理職に占める女性の割合は、06年で10.3%

（前年10.1%）で役職別にみると、係長相当職は10.8%（06年）ですが、課長相当職は5.8%、部長相当職では3.7%と大変低水準です（'05財団法人21世紀職業財団のアンケート調査結果）。

また出産を機に多くの女性が離職しています。厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年度）によると、出産1年前に有職であった母親のうち67.4%の者が出産半年後には無職になっています。また1979年以前に結婚した女性と1992年～1994年に結婚した女性を比較すると、育児休業を取得している割合はふえているものの、出産前後を超えて仕事を継続している者の割合はふえていないのです。そして75%の女性労働者が就業継続を困難にする理由に「育児」をあげ、就業継続する上で必要なこととして「子育てしながらも働き続けられる制度や職場環境」を51.7%の人があげています。（21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告」2005年）。

結婚・出産した女性が働き続ける、あるいは再就職できる制度や環境が依然として整っていないことが、M字型カーブが解消されない最大の原因です。

さらに男女の賃金格差は、今日の貧困・格差問題と切り離せない問題です。「ワーキング・プア」や「ネットカフェ難民」がマスコミで取り上げられていますが、ワーキング・プアの大部分は非正規雇用者です。その激増の背景には、日本型雇用の解体、90年代後半からの労働法制の改悪（規制緩和とりわけ労働者派遣法の改悪で幅広い業種に派遣労働が可能になったこと等）があります。正規雇用をせず、フルタイムの非正規（派遣・嘱託・契約社員）などに置き換えられたからです。07年の労働力調査結果では非正規の割合が過去最高の33.2%となっており、正規と非正規の格差問題は男性も含めて極めて深刻な問題となっています。それでも男性は18.0%でまだ非正規の割合の方が低いのです。それに比べ、女性は53.1%で非正規の割合が半数をこえ

ています。これは、女性の場合「パート」という形の非正規はるか1960年代から存在し膨張を続けてきているのに加えて、昨今の派遣労働者等の増加が加わっているからです。

また学卒の15歳から24歳の若者でみても、正規で就職できない比率は、男性44.9%ですが、女性は63.6%（07年）にのびります。若い女性でも就職の入口で非正規でしか雇ってもらえない人がほぼ3人に2人いるのです。年間の所得が300万円以下の労働者は男性19%に対して女性は65%で（04年）格差と貧困は女性の方がより深刻です。

パートについては、前国会でパート法の改正がありましたが、それで格差が解消されるのは約1割といわれ、極めて不十分なものです。現に賃金格差は、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性一般労働者は67.1、男性パートは52.6、女性パートは46.8と非常に低く、正規・非正規の差別に加え男女差別と二重に差別をされていることが明らかです。一方で男性の働き方はどうでしょうか。成果主義管理が横行していますが、その下で長時間過密労働を強いられています。過労死、過労自殺そして精神疾患もふえています。

成果主義管理は、一人ひとりの仕事ぶりや成績を査定して昇給や昇進をきめるしくみです。しかし査定は企業側が一方的、恣意的に行うことから、女性は男性よりも低く査定されがちで、表向きは「男女機会均等」の名のもとに性差別が温存されています。正規社員の場合も、昇進昇格の途は狭く、女性は全国や海外への転勤ができないなどの理由で差別されがちで、長時間過密労働とあいまって、働き続けること自体に大変な困難が伴います。

(3) 家庭での現状

家庭での差別は、職場でのジェンダー差別と表裏一体です。DV法があっても「誰に食わせてもらってると思ってるのか!」と、夫から蔑

まれ、暴力、暴言（DV被害）をうけて苦しんでいる妻たちが大勢います。諸外国に比べて家事・育児・介護等の家事時間が極端に少ないのが日本の男性です。これは男性からみれば「家庭生活の自由」「育児の権利」が侵害されているともいえるのです。

前述したように、憲法の下で「家制度」は廃止されたものの、まだ「〇〇家と△△家の結婚披露宴」「〇〇家先祖代々の墓」というふうに、「家制度」の名残があり、戸籍筆頭者や世帯主は圧倒的に夫（男）という実態があります。

いまだに男女で結婚できる年齢に差がある（男18歳、女16歳）ことや、女性は、離婚後6ヵ月たたないと再婚できないとか、差別的な規定が残っています。とりわけ、夫婦は夫または妻の姓を称するというで同姓でなければならないという規定（同姓の強制）は、夫の姓を名乗る夫婦が97%である現状のもとで、姓を変える不利益をこうむるのは女性です。そのためだいたい以前から女性たちのなかから「夫婦別姓」を求める声が上がってきています。この点の改正も憲法の趣旨からみて当然要請されるところで、十数年前から準備されている民法改正案は国会に上程されることなくたなごらしにされています。

また経済的に自立できないため離婚をあきらめることのないように、離婚の際の財産分与の規定などの改正や、女性が再就職しやすい社会、自立できる賃金が保障される社会にしていくことが必要です。

(4) 慣習、しきたりにおいて

憲法14条の「性別によって」「社会的関係において差別されない」という点では、いまだにある性による差別や区別の慣習も見直す必要があります。大相撲の土俵に女性がのぼれないとか、女人禁制を守っている奈良の大峰山などの山があります。女性はおみこしを担げない、村の道ぶしんなどの共同作業に女性がでる場合には、

特集・憲法と男女平等、女性労働者

一人前にみられずいくらかお金を出させられるなどの慣習もあります。これらも両性の平等の視点での見直しが必要です。

性別による差別は女性差別だけに限りません「男の子は男の子らしく」と強調されて育てられます。泣くと「男の子でしょ!」と叱られ、強くなければ男じゃないと教育されます。さらに「妻を養うのが男の役割」と教え込まれるのですから、非正規で低賃金の男性はなかなか結婚できず、また結婚してからも、家事や育児をやる男性は、甲斐性がないかのように見られるなど、「男性差別」もあります。

さらに「男は妻子を養う義務がある」と男性は思いこまされて、長時間労働をおしつけられ、家庭や子育てにかかわる時間がもてず、過労死や自殺の危険にさらされるなど“非人間的な働き方”を強いられています。こういう状況は男性からみても問題です。その意味で、従来女性問題として認識されてきた問題を、男女、両性の問題として、とらえなおす必要があります。

3. バックラッシュの経過と背景

(1) 経過

前述したように1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、2000年に基本計画（第一次）がつくられ、それ以降各地方自治体の男女共同参画条例づくりや指針づくりが行われました。それら条例等が作られる際に「男らしさ、女らしさを否定するものだ」「専業主婦を評価していない」「家庭を破壊する」等と批判・攻撃する保守派のバックラッシュが各地で見られるようになりました。

そして03年には国会で山谷えり子議員（当時民主党）が男女平等教育の視点でつくられた性教育の副読本について「行きすぎたジェンダー・フリー教育だ」等と批判をくり広げました。さらに産経新聞等によるジェンダー・フリー教育へのバッシングが激化しました。そうした中で東京都教育委員会が都立七生養護学校などで「不

適切な性教育」を調査し教員を大量処分する等が起きました。

そして2006年、男女共同参画基本計画（第二次）の改定時には「ジェンダー」という用語を狭く解釈し、ジェンダー・フリーに否定的な記述がされたため、内閣府は2007年1月「ジェンダー・フリー」について地方自治体では今後この用語を使用しないことが適切との考えを示す「事務連絡」を出しました。「ジェンダー」という言葉は、国際会議でも使われる用語でもあります。またジェンダー・フリーはとくに教育の場で「男らしさ」「女らしさ」を強制することでそれぞれの生き方が歪められることをなくし、男女ともより人間らしく生きられる社会をめざす男女平等教育を提唱する言葉として使われてきたもので、政府が使用しないことが適切という考えを地方自治体に対して示すこと自体不当なことです。

(2) 背景

こうした勢力の背後には、「日本会議」「新しい歴史教科書をつくる会」といった右翼勢力があります。

「日本会議」は、97年に「日本を守る国民会議」と「日本を守る会」が合流して結成されましたが、改憲や元号法制化、夫婦別姓反対の運動を“草の根”で展開をしてきた右翼改憲団体の再編・総結集されたものです。これに呼応して、日本会議国会議員懇談会（日本会議議連）がつくられ200人以上の国会議員が参加しています。これに結集する人たちは先の戦争が侵略戦争であることを否定し、「従軍慰安婦」もなかったと主張する、いわゆる「靖国派」と呼ばれる人たちです。

これら右翼勢力が教育基本法の改悪を進める運動を全国で展開したこともあり、教育基本法は改悪され、男女共学の規定は削除させられてしまいました。

07年4月に発足した日本会議系の地方議員ら

による「家族の絆を守る会」は民法改正阻止への活動を開始。西川京子議員は、戦前の教育は「道徳観や社会通念をはぐくむという面では現在より圧倒的に優れていた」などとし、その「道徳観」の継承の場としての家庭の役割を強調しています。

安倍内閣の誕生はこうした勢力を勢いづけました。閣僚の圧倒的多数を「靖国派」が占めていました。その中で、柳沢厚労相（当時）は、女性を「産む機械」と発言し、下村官房副長官（当時）は、「従軍慰安婦そのものがなかった」等の問題発言が起きたのです。

もともと安倍前首相は、自民党の「過激な性教育・ジェンダー・フリー教育実態調査プロジェクトチーム」の責任者でもありました。安倍内閣はジェンダー・バッシング内閣でもあったといえます。

(3) 自民党の新憲法草案では？

自民党が2005年に発表した新憲法草案では、憲法24条は現行のままです。しかし、新憲法草案に至るまでを振り返ってみると、2004年6月に出した「論点整理」でははっきりと憲法24条を見直すべきだといっていました。また2004年に出された「改憲草案大綱」やその他の案によると「家庭」は社会や国家という「公共」を構成する最小の単位と位置づけられていて、この考えは自民党としては一貫しています。

そして「新憲法草案」では「国民の責務」として「公の利益」「公の秩序」に反しないように自由や権利を行使する義務を負うとされています。国民は「家庭」という「公共」に反しない限りで個人の尊厳が認められる、ということは「家庭の平和」のためには両性の不平等があっても許されるという思想です。そして女性の役割を家庭内に押し込めることを合理化し正当化するもので、戦前の「家制度」の復活になりかねません。そして新憲法草案の最大のねらいは、9条改憲にあります。自衛隊を自衛軍とするな

ど「戦争する国」へと変えられる中で「お国のために」ジェンダー差別が当然とされてしまう状況も予想されます。

改憲は、9条改悪を中心としつつも、そのために国民の自由や権利、平等を大きく制約することをねらっています。ジェンダー平等をさらに実現させていくためにも、なんとしても改憲をくい止めなければなりません。

4. 男女共同参画の遅れの原因と課題

日本での男女共同参画の遅れはどこに原因があるのでしょうか。どうしたらよいのでしょうか。

(1) クォータ制など強力な男女平等政策の推進

たしかに日本では「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識が根強いことは事実です。しかし「意識」は変わりうるものです。現に長期的にみると、日本でもそうした意識をもつ者は徐々に減ってきています。04年には男女とも「反対」が「賛成」を上回り、07年には反対は52.1%で初めて過半数をこえました。

ただ意識は、「劇的に」変わることは難しいし、意識を変えるためには法制度の上でも、政策運用面でも積極的な是正措置をとることが不可欠ではないでしょうか。

ノルウェー、スウェーデン等の北欧諸国は、男女平等法を整備し「差別撤廃、男女平等」省などがつくられ、政府主導で女性の活躍に向けた取組みを進めています。スウェーデンは国会議員は比例代表制ですが、各政党は女性候補の割合を40～50%と定め、候補者名簿は男女交互にするクォータ制をとっています。

ドイツでも各政党が競ってクォータ制を導入しています。フランスは1999年に改正された憲法でパリイ原則（男女同数制）とし、比例代表選挙では候補者名簿は男女交互とし、小選挙区では候補者数の男女差が2%を超えた政党等への公的助成金を減額するなどのクォータ制をとっています。日本と同様に女性の参画が低調

特集・憲法と男女平等、女性労働者

だった韓国でも政府の取組として、01年には、女性部（05年6月「女性家族部」に発展的改組）が設置され、国会の比例代表候補者名簿は50%を女性とするクオータ制がとられ2004年4月の総選挙では、比例区57名中29名の女性議員が誕生し、小選挙区の10名と合わせてそれまで5.9%だった女性議員の割合は一挙に13.0%になり日本を追い抜いてしまいました。

このように、諸外国の例は男女共同参画を実現するには、政府がイニシアチブをとって、クオータ制等の積極的な是正措置をとる必要があることを示しています。

（2）仕事と生活（家庭・地域での市民としての生活）が両立できる労働時間の短縮等の実現

日本の男性は諸外国に比べ家事・育児にかかわる時間が短い。逆にいえば家事・育児の負担が女性の肩にずっしりとかかっています。その原因は男性の労働時間が諸外国と比較して極めて長いことや、有給休暇がとりづらいことにあります。固定的性別役割分担意識が変化してきて、仕事と家庭（生活）の調和を望んでいる男性もふえてきていますが、現実には長時間過密労働かつ有給休暇をとらないで働かされ、その上長距離通勤もあいまって家庭にいる時間が短く、しかも疲れきっているのが、家事・育児を

担当しようにもできないのです。とりわけ子育て世代の30歳代の男性は週の平均労働時間は約50時間で、また週60時間以上働く者の割合も約22%と最も長時間労働の世代です。政府でも「ワーク・ライフ・バランス」を提唱していますが、「男性に関しても多様な働き方を選択できるように」するのではなく、「働かせ方」について規制することが重要です。

法定労働時間を短くし、男女ともに厳しい残業規制をもうけ、有給休暇を増やし、取りやすくする等の労働基準法の改正が不可欠です。また、男性の育児休業の取得率を上げるには、諸外国で採用されている「パパクオータ制」（父親に一定の期間の取得を義務づける）や、育児休業中の所得保障を大幅に引き上げること等が必要です。

そして何よりも雇用形態による差別をなくし、最低賃金を全国一律のものとし、女も男も個人として自立して十分生活できる賃金水準に引き上げることが重要です。男性も女性も家庭・地域での生活も大切にしながら、個人として自立して、自分らしく生きられる社会こそ、あらゆる分野で真に男女共同参画が実現する社会といえるのだと思います。

（すぎい しずこ・弁護士）

ディーセント・ワークと男女平等 —国連から見た日本の状況と課題—

堀内 光子

1. はじめに

女性の地位向上や男女平等問題の推進に、日本は欧米先進諸国や国連の政策からの影響を強く受けている。国連がなければ、間違いなく政策策定のスピードは、今よりずっと遅かったはずである。最も顕著な例の一つは、国連女子差別撤廃条約である。同条約は、「国連女性の10年」(1976-85年)の最大の政策面での成果であるが、我が国政府が「10年」最後の年、85年までの批准を目標に掲げ、そのために、重要な国内法整備の一環として男女雇用機会均等法が制定されたことは、周知の事実である。

私は84年から88年まで国連職員(国連女性の地位向上部・ナイロビ第3回世界女性会議準備事務局勤務)として、国外にいたために新聞報道等で制定のいきさつを知るだけであるが、この時期、既に欧米先進国では一般的であった男女雇用機会均等法について、わが国では伝統的な雇用制度である終身雇用慣行が維持できないとか、コスト高になるとかの理由により、企業側の反対ムードが強かった。そうした状況のなかで、国連女子差別撤廃条約批准という大目的がなければ、85年に男女雇用機会均等法が制定できたかは疑問であると思っている。批准後も、女子差別撤廃条約は、その監視機構—女子差別撤廃委員会(CE-DAW)—を通じて、NGO、労働組合の活動や日本の政策に影響を与え続けている。女性の地位向上問題・男女平等問題が、主流の政策として位置づけられていないために、良い意味での外からのプレッシャーが必要で、その役割を国連が果たしてきたし、今も果たしているといえる。

2. 国連・ILO(国際労働機関) 男女平等政策の進展

(1) 国連の政策目標—女性の地位向上からジェンダー主流化まで

国連は、その憲章で、男女平等を謳っている。45年の創設以来75年の国際女性年までは、女性の人権問題が主要任務であった。女性の地位向上・男女平等問題について国連活動の中心的役割を果たしている国連女性の地位委員会(CSW)が、発足当時人権委員会の小委員会として出発したことからわかるように(46年独立委員会となる)、その任務は明確に「女性の権利確保」であった。なお、付言すれば、95年の北京第4回世界女性会議以後、再び女性の人権問題に焦点が集まっている。元に戻って、70年代に入り、権利を超えた問題へと広がりを見せ、75年国際女性年は「平等、開発、平和」をテーマにと拡大した。これには、60年代多くの旧植民地が独立を果たしたことに伴い、開発問題が重要になり、「国連開発の10年」が継続していたことの影響も大きい。当時の国連政治の動きとして、西側諸国は平等を、東側諸国は平和を、開発途上国は開発を主張していたことも、述べておかねばならないが(当時は冷戦構造下)。その後「ジェンダー」、すなわち社会的に構築された男女の差、に焦点を当ててジェンダー平等の概念が確立するのは、95年北京会議である。開発の分野では、70年代半ばから出てきた考え方である「女性と開発」(WID)から、90年代初めには、「ジェンダーと開発」(GAD)にシフトしてきていた。すなわち、女性・男女平等問題・政策は、「女性」にのみ焦点を当てることから、「男女の違い」(社会的に構築されたという意味で、生物学的差異で

特集・憲法と男女平等、女性労働者

はない)に焦点を当てることへと進化してきたのである。そして、ジェンダーはすべての政策、プログラムに関係するとして、「ジェンダー主流化」が、男女平等目標達成の主要戦略と位置づけられるようになった。1997年国連経済社会理事会決議では、ジェンダー主流化を、「あらゆる領域・レベルで、法律、政策、プログラムを含む計画されているすべての活動で、男性および女性へのかかわり合いを評価するプロセス」と定義している。全国連機関がジェンダー主流化を進めており、例えば、具体的成果の一例として、男女平等の非伝統的分野である、安全保障分野での進捗が特筆できるよう。画期的な2000年安全保障理事会決議1325(①紛争予防・解決、平和構築、平和維持、復興・再建努力へのジェンダー視点を中心に据えることの重要性の強調、②女性の意思決定レベルでの参加拡大要請、③調査の実施を要請、などの内容)や国連軍縮局の「ジェンダー主流化行動計画」の策定(2003年)があげられる。しかし、2007年国連事務総長報告(E/2007/164)でも、ジェンダー主流化の理解と日々の国連職員の仕事との間にはギャップがあり、職員の能力構築と機関全体の組織目標とする必要性の二点の課題が指摘されている。

(2) ILOの政策—女性労働者の保護から平等へと拡大

1919年第一次世界大戦終了後、国際連合の前身である国際連盟と共に設立されたILOは、人道的労働条件の確保を目的としている。しかし、仕事、労働の世界での当時の女性の状況を反映し、ILO憲章前文では人道的労働条件の具体的な問題として、「女性労働者の保護」と「同一価値労働同一報酬」が掲げられ、労働条件一般での男女平等は明言されていない。1919年の最初の総会で採択された6条約の2つは、女性の保護条約である(母性保護条約(2000年改正)と「女性の夜業」(現在棚上げ))。しかし、1944年の「労働は商品ではない」と謳ったことで有名なフィラデルフィア宣言では、ILOの目的に明

確に男女を含めた平等原則を掲げた。フィラデルフィア宣言は、国連憲章の礎になったことでも知られている。仕事・労働について男女平等に関する基本的人権条約であるILO第100号条約(同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約)は1951年、第111号条約(雇用及び職業についての差別待遇に対する条約)は1958年と、いずれも50年代と、比較的早い段階で採択されたが、実質的な雇用・職業の男女平等問題への取り組みは、国連の動きとあわせて始まったといって過言ではないと思う。ILOは、国連の世界会議にあわせて、男女雇用平等を促進する決議を採択しているが、仕事・職業の分野では、伝統的に女性労働者の保護規定があり、女性が大きく担っている家族的責任の問題や母性保護以外の女性だけの特別の健康保護の必要があるかどうか、さらにはそれらと広範な平等政策とどう折り合いをつけるかが大きな課題となった。ILO政策では、平等政策の一環であるべきワーク・ファミリー・バランスの問題は、81年の家族的責任を有する男女労働者条約が成立するまで、女性労働者のみを対象にしていた(第123号勧告、65年採択)のであった。また、歴史的に女性労働者保護の原点の一つでもあった(深)夜業禁止が、妊娠・出産期間を除き平等原則と相容れるかどうかについては、賛成・反対相異なる見解があり、いずれにも決着がつかず、90年には、男女両方の労働者を対象にした夜業についての規制(第171号条約)ができたが、女性の夜業に関する第89号条約(第4号条約及び第41号条約は、もはや機関の目的に貢献しないとして2001年11月のILO理事会で棚上げ)は、平等と特に途上国の女性の適切な社会・労働条件の維持とのバランスを取る可能性があることから、当面価値があるとされ、効力を有している。しかし、同条約は、廃棄通告の最も多い条約であり、夜業についての女性にのみ特別の規制が徐々になくなっている世界的傾向があることを示している。

3. ディーセント・ワークと男女平等

ILO 現事務局長ソマヴィア氏が99年に現職に就任したときにILOの目標として打ち出し、ILO 構成員の政府、労働者、使用者が合意し、推進されているのが、「ディーセント・ワーク」である。ディーセント・ワークという言葉自体は、99年から使われ始めたが、その活動は、99年から突然始めたものではなく、歴史的に展開してきていたといえる。ILOの歴史をたどれば、設立当初の労働条件改善のための国際労働基準の設定・推進から、1944年のILOフィラデルフィア宣言での貧困が与える全体の繁栄への脅威の明確な確認、ノーベル平和賞を受賞した1969年の「世界雇用計画」の開始と、ILOは働く人々の人権の確保と特に開発途上国での雇用創出に取り組んできた。90年代以降顕著になったグローバル化のなかで、負の側面である、その利益が平等に享受されていない、すなわち格差が国内外で拡大していることが認識され、人々中心の開発が国際政策の前面に押し出されてきた。95年の国連社会開発サミットは、国際社会政策の転換点であったといえよう。貧困、失業、社会的排除の三大課題をグローバルな社会正義課題の中心にすえ、生産的雇用の拡大を持続可能な開発戦略と経済・社会政策の中心に位置付けるべきであると、世界の指導者たちが合意した意義は大きい。このサミットを提唱したのはチリで、ソマヴィアILO事務局長（当時チリ国連大使）は準備委員会委員長（サミット全体委員会議長）として社会開発サミットを成功に導いた中心人物である。ディーセント・ワークは、このサミットの中心理念を体现しているといえる。

(1) ディーセント・ワークとは

最近の情報通信技術の発達とグローバル化の進展により急速に変貌する社会の中で、人々は、不安や脅威を今まで以上に強く感じるようになっていのではないだろうか。だからこそ、人々が普通に願っていることは、家族と平和に

ちゃんとした生活ができる、そのために、まともな仕事、すなわち、ディーセント・ワークを得るということではなからうか。仕事は、人々の生活の根幹に関わっているから、ディーセント・ワーク実現の目的は、人々のごくごく普通の願いに答えようとするにある。

ディーセント・ワークを簡潔な日本語に訳すのはむずかしい。ディーセントは平易な英語であるが、この日本語訳が難しいのである。「まともな、人間らしい仕事」といえようか。ディーセント・ワークの概念は、簡潔には次の2点から説明できる。1つは、自由、公平、保障及び人間の尊厳を基本としている生産的な仕事であること。これら原則は、「ILO フィラデルフィア宣言」に既にある。2つめは、権利が保障され、十分な収入を得、適切な社会保護のある、そして社会対話（労使対話）のある生産的で生きがいのある仕事であること。ディーセント・ワークは4つの要素から構成される。職のあること、権利、社会保護、社会対話である。ジェンダーは、4要素の全てに関係する横断的な優先課題である。ディーセント・ワークは、人権—もちろん仕事とのかかわりであるが—を基礎に据え、質、量あわせた仕事の概念であることを強調したい。

(2) ディーセント・ワーク、雇用危機—仕事量の不足

まず仕事の量については、世界的にその不足が深刻な問題である。2006年に世界のGDPは5.2%の堅調な成長を示したにもかかわらず、失業者は減少していない。加えて、世界の労働者の半数を占める約14億の人々が満足な暮らしのできない1日2ドル以下で暮らしている。すなわち経済成長だけでは雇用ニーズに対応できていない事実が明らかになっている。失業者の半分は若者である。自分の住んでいるところで仕事がなく他へ移動する移民労働者が容易に緊張の種になる状況があることも指摘しておかなければならない（ILO「2007年 年次雇用報告」）。ディーセント・ワークが開発努力の中心になるべきことや経済開発と社会開発のバランスの重

特集・憲法と男女平等、女性労働者

要性はここからも容易に理解できる。女性の労働市場参加は世界的に拡大しているが、女性は、家族従業者、低所得自営業主に多く就いている。女性の賃金労働者も増加しているが、賃金格差など男性に比べさまざまな格差が依然大きい。さらに、世界の貧困層の6割は女性であるし、労働条件が低く、地位も不安定である非正規雇用・インフォーマル経済に働く人々のなかでの女性の割合は、圧倒的に大きい。

(3) ディーセント・ワークの質的面

仕事の質の問題での欠損も大きい。世界競争激化による労働市場の柔軟化、非正規化は残念ながら世界的現象である。質の第一は、人権の確保。仕事の関わる人権の推進は、ILOの伝統的、基幹的使命である。2007年10月31日現在、188条約と199勧告が採択されている(うち条約は、5撤回、25棚上げ。勧告は36撤回・置き換え)。条約は加盟国が批准しなければ国内効力は生じないが、98年採択された「仕事における基本的原則・権利宣言」は、①結社の自由と団体交渉権の確認、②強制労働(人身取引はここに入る。)の撤廃、③差別の撤廃(ジェンダー平等は重要な要素)、④児童労働の撤廃の4原則を仕事に関する基本的原則・人権として定め、これら原則について、ILO加盟国は条約の批准の有無にかかわらず尊重する義務があり、他方ILOは実際の実現に向けての技術協力の義務を負うこととなった。この4原則は国連グローバル・コンパクトに盛り込まれ、企業の社会的責任(CSR)の参照基準でもある。権利の不足の例として、賃金格差などのジェンダー不平等は大きい。更にいえば、2億1600万人の児童労働の存在、子どもや女性の人身取引の増加傾向など、数々の例がある。世界の40%の国々では、結社の自由の問題がある。次に、社会保護の面でも、世界の20%の人しか社会保障がカバーされていない。高い失業率、高齢化、貧困の増加、労働移動の増加及び人々の期待の変化等が20世紀の偉業である様々な形の「福祉国家」にプレッシャーをかけている。社会保障・社会

保護制度の再検討は世界のあらゆるところで優先課題である。移民、HIV / エイズ、仕事と家庭の両立、健康と安全など今日の課題は多い。社会対話もまず代表性—働く人々が代表されているのか—の問題があり、特に女性は意思決定の場に少なく、女性の関心やニーズが労使交渉に十分反映されていないのではないかなどの問題がある。

なお、ディーセント・ワークの研究によれば、ディーセント・ワークの日本の順位は15位という結果も出ている(ダラン・ガイ。ディーセント・ワークの概念策定者)ILO経済安全保障指数(2004年発表。注1)。でも、我が国は18位である。我が国は、経済開発レベルに比べ、人間開発が相対的に遅れ、人間らしい仕事と生活の実現のための課題は多いことを最初に指摘しておきたい。

(注1) ①労働市場—十分な雇用機会—、②雇用—一方的な解雇等からの保護—、③職務—昇進の機会等—、④労働安全、⑤技能再生、⑥所得、⑦表現—労使団体等を通じた意思表示・発言機会の確保—、などの仕事に関わる7つの安全保障に関する指数をベースに測定したもの

4. 世界からみた日本の女性の地位及び男女平等度

世界から見た我が国女性の地位は、国連開発計画(UNDP)が毎年発表している、ジェンダー・エンパワーメント指数が簡潔に表しているといえよう。この指数は、女性が積極的に経済社会や政治社会に参加し、意思決定に参加しているかどうかを測るものであるが、2006年は、日本は測定国75カ国中42位と相対的に低いうえに、この順位は改善をみていない。この指数を構成している労働市場の代表的な二つの指数を見てみよう。

(1) 管理監督者など

日本の管理者に占める女性の割合は、9.9%と途上国、先進国を問わず、最も低いグループに属する(第1図)。

なお、労働組合の女性の参加も、男性に比べ低く（女性12.4% 男性22.9% 05年）、特に、パート・タイム労働者の組織率は4.3%（06年）ときわめて低い。また、労使団体の女性指導者も少ないことも、ここで指摘しておきたい。

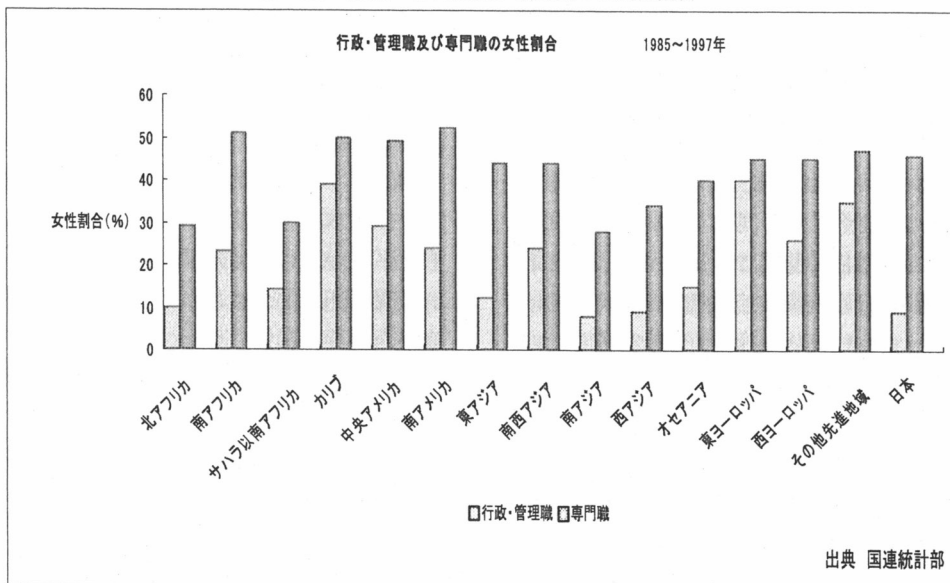
(2) 男女賃金格差

賃金格差も、ボーナスを除いた所定内給与で見ても、男性の賃金の3分の2で、他の先進諸国に比べ、格差は大きい（第1表）。

(3) 女性のライフサイクルと働き方

女性の年齢別労働力率は、出産・乳幼児のための育児時期が「谷」を示す、すなわち労働市場から退出することを表しているM字型カーブを描いている（第2図）。育児責任が女性に大きくかかっている証左であり、またこの時期に特に女性の働きにくさを表しているといえる。さらにいえば、男性社員の長時間拘束される働き方（働かせの方が正確であろう）が、主に妻が家族的責任を負う状況を作り出していることも指摘しておかなければならない。つとに知られている通り、日本

第1図 行政・管理職及び専門職での女性割合



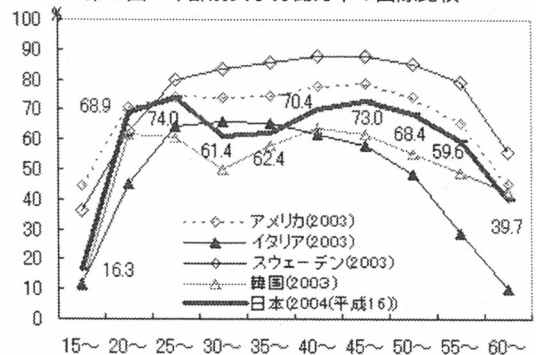
第1表 全労働者における男性の賃金に対する女性の賃金の割合 (%)

下記のOECD諸国の合計：84（韓国、日本を除く）

オーストラリア(2000)	84	オランダ	79
オーストリア	89	ニュージーランド(2001)	84
ベルギー	93	ポルトガル	95
カナダ(2000)	81	スペイン	86
デンマーク	89	スウェーデン(2000)	83
フィンランド	82	スイス(2001)	78
フランス	89	イギリス	75
ドイツ	81	アメリカ	78
ギリシャ	87	韓国	55
アイルランド	79	日本(所定内給与)1	64.0
イタリア	91	日本(現金給与総額)2	50.0

資料出所：日本以外は OECD「雇用展望2002」（2006年）、日本1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、日本2「毎月勤労統計調査」（2006年）

第2図 年齢別女子労働力率の国際比較



資料出所：厚生労働省「平成16年版働く女性の実情」

特集・憲法と男女平等、女性労働者

の男性の生活時間は他の先進諸国と比べると、仕事などに費やす時間が長く、家事に費やす時間は極端に短い。M字型カーブは、韓国、日本を除き、先進諸国では見られない。ただし、近年日本のM字型カーブの谷底が低くなっており、結婚しても働き続ける女性や非婚が増えつつある。

更に、女性の再就職は、パートタイム労働や非正規雇用など就業機会が著しく狭められているという問題もある。女性労働者の過半数は、いわゆる非正規で働いており、女性は非正規の大部分を占めている、これら雇用形態については、5の国連、ILOの勧告が、—その後我が国で関連法改正があって改善が図られたものの—、課題を良く表している。

生活と仕事の調和については、現状では、正社員は男性、女性共に、仕事優先としているが、将来については、仕事も生活も同じくらいの優先度とする人が多い(注2)。現実にはパートタイムで就業している者は、勤務時間の自由度・短時間を挙げる者が多い。女性(正規従業員)の今後利用したい勤務制度も、「短時間正社員制度」、「自己啓発強化制度」、「子どもの送迎等のための遅刻・早退制度」が多く(注2)、労働時間の適正化とともにライフサイクルに応じた柔軟な雇用制度の必要性は高い。よく知られている言葉で言えば、ワーク・ライフ・バランスの推進といえよう。

(注2) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」(2007年)

5. 国連・ILOの条約監視機構からの日本への勧告

我が国女性雇用の課題を、国連、ILOの批准条約の実施についての監視機構の勧告から見てみる。国連、ILOともに、国の報告義務と個人や労使の申し立てが監視の主要な柱である。女子差別撤廃条約は、批准国は国連に4年ごとの報告義務を負っ

ている。ILOは、批准した条約について、先に述べた基本的原則・人権に関する8条約及び優先4条約は2年ごと、それ以外の条約は5年ごとに、政府がILOに実施措置を報告する義務を課している。ILOへの政府報告は、代表的労使団体に送付義務がある。労使団体は政府報告にコメントを付すことができるとともに、条約適用について、ILOに直接意見を送ることもできる。実際には、後者のILOへの直接意見が幅広く活用されている。なお、ILO条約は、仕事・労働問題の当然の関係者として労使の関与が組み込まれており、国連人権規約と異なる。ILOの諸活動には、政府・労働者・使用者の三者構成原則が貫かれているのである。

(1) 国連女子差別撤廃条約日本報告書(4回及び5回) 審査

2003年7月に行われた審査では、男女共同参画社会基本法の制定及び雇用機会均等法などの男女平等促進に大きな成果があったと評価したが、雇用関連部分では、賃金格差の存在、間接差別の慣行・影響についての認識不足及びパート・派遣の賃金格差について懸念が表明され、次の5点の勧告がなされた。

- ①間接差別を含む差別の定義の国内法盛り込みと間接差別の意識啓発
- ②男女の役割分担意識改善のためのプログラム策定・実施及び政府広報促進
- ③子育ては父母の社会的責任に向けての取り組み強化、仕事・家庭の両立可能政策の強化
- ④男女の平等な地位と責任を奨励
- ⑤男女の水平的・垂直的職業分離撤廃の取り組み

我が国政府は、パートタイム労働法の改正や間接差別を部分的に認める男女雇用機会均等法の改正を行ったが、上記の要請に十分答える状況になっていないといえる。政府の第6回報告は期限を過ぎていますが、まだ提出されていない。この政府報告に注目する必要がある。

(2) ILOの勧告

日本のILO100号条約の適用については、今2007年ILO総会に提出した条約・勧告適用専門家委員会

(以下「専門家委員会」という)報告で、引き続き関連情報提供要請の意見とともに、間接賃金差別の対応策の提案、及び「同一価値労働同一賃金」の法文上の明文化の希望を述べている。同件を検討した2007年ILO総会条約適用委員会は、政府の取った措置を歓迎しながらも、男女賃金格差が依然大きいことに留意して、男女同一報酬についてより一層積極的な促進、法令実施・監視の強化、間接差別及び同一価値労働同一賃金、賃金・雇用管理制度のインパクトについての評価を要請すると共に、賃金格差撤廃のためになる環境の醸成、客観的職務評価方法を促す努力の強化及び更なる三者協議を要請した。付け加えると、同条約の適用に関しては、従来から、①パートタイム労働者及び賃金職員などの非正規職員の問題、及び②コース別人事制度について、労働組合からコメントが出されていた。2005年の専門家委員会では、次のような見解を出している。①パートタイム労働者については、男女・契約形態にかかわらず、適切な報酬を得られるよう努め、また雇用状況に関する、男女別データを含む詳細な情報を提供すること。②コース別人事管理については、間接的差別につながるとして、コース別人事制度のみならず他の多様な契約形態に対応しうる、法的、組織的、手続き的枠組みを整備することが重要であること。男女・契約形態にかかわらず、適切な報酬を得られるよう努め、また雇用状況に関する、男女別データを含む詳細な情報を提供すること。

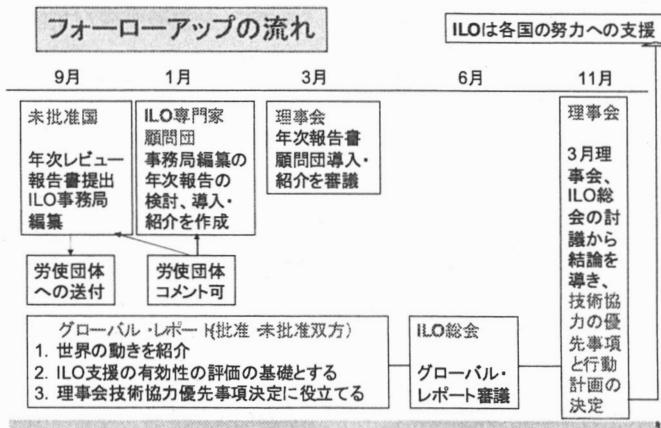
6. ILOグローバル・レポート

ここで、ILOの監視機構と別の手続きである、98年ILO新宣言のフォローアップの一つである、グローバル・レポートに触れたい。このレポートは、基本的原則・人権に関する個々の国の状況ではなく、グローバル規模での包括的な概観を提供するとともに、ILOの支援効果を評価し、今後の技術協力の優先事項を策定するための基礎を提供するものである。フォローアップの手続きの概略は、第3図をごらんいただきたい。雇用・職業平等に関しては、2003年初の報告が発表されたあと、同年ILO理事会で技術協力の焦点を絞った2003年～07年までの行動計画が定められ、人種・民族的差別と男女の報酬平等の2つのテーマが焦点とされた。

2007年2回目のレポートが発表されたが、過去4年間、反差別への取り組みに大きな進展があるものの、所得及び機会における不平等の拡大や、様々な形態を取り、存続している職場の差別に懸念が増していると記している。

報告書の主要テーマの一つは、雇用と賃金において依然残る男女間格差であり、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、報酬における男女差別と男女別職業分離に取り組む統合的な政策の必要性を指摘している。特に男女賃金格差に関し、先進国で、女性が伝統的についている職

第3図 グローバル・レポートのフォローアップ



特集・憲法と男女平等、女性労働者

業が過小評価されているのを正し、その職業の価値に合った評価にする「ペイ・エキティ」（公平賃金）の推進があげられているが、そのための客観的職務評価方法が途上国の多くは有していないと指摘している。すなわち男女「同一価値労働同一報酬」の原則が確立されていないのであり、我が国もパートタイム労働者の調査（注3）でも明らかなように、勤務の自由度の違いという理由が主ではあるが、職務内容が正社員とほとんど同じでも賃金格差があるのが通常で、我が国もこれが課題といえる。

（注3）厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」

7. 最後に一日本の課題

字数の制約もあり、既に上記でも随所に触れてはいるが、最後にごく簡単に日本の課題を概括する。我が国の職場の男女格差は相対的に大きく、女性のディーセント・ワーク実現の中心課題は、平等といえる。男女平等を達成することは、今の男性の働き方に近づけることではなく、人間らしい生活を確保することだと、最初に指摘しておきたい。

まず何とんでもILO111号条約の批准が急務である。ILO加盟国全体の9割が批准しており、先進国は言うに及ばず、アジアでも中国を含め批准が進んでいる。同条約は、漸進的性格を持つ条約であり、現状の法制度でも批准は可能である。第2に職場での平等原則の徹底である。我が国の職場で人材や働き方の多様性が尊重されるようになっているが、多様化が働く人々の格差拡大をもたらさないためには、男女はもとより働く人々に対して「同一価値労働同一賃金」の概念を広く導入する必要がある。パートタイム労働者について最近ごく限定的に導入されたが、女性雇用者の半数を占める非正規雇用者の正当な職務評価が必要である。結論を急げば、長時間、労働過密に

なっている日々の働き方に加え、ライフサイクルを考慮して、日本人の働き方を規制している雇用制度・慣行のあり方を変えなければならない。男女平等の問題は、職場の組織文化に関係している。組織文化を真の平等尊重に変える必要がある。更に広くいえば、常に新しく生ずる差別の問題があり、女性も女性であることでの二重・多種の差別を受けることとなる。そのため、効果的な、総合的差別法の制定が望まれる。3点目は、仕事の領域全般にわたるジェンダーの主流化と女性のエンパワーメント支援の必要性である。最後に法律の適切な執行の問題のほかに、それを超えたイニシアチブの重要性を指摘したい。それは、企業の社会的責任（CSR）の問題であり、CSRとも関連する調達基準の問題である。CSRの国際的参照基準ともなっている国連グローバル・コンパクト（GC）にはILOの中核的労働基準が含まれている。日本は現在57組織（企業は55社。世界では3000以上の企業、組織合計は4000以上）加入しているが、日本の参加企業は環境問題に重点をおいている。GCはそもそも任意の、自発的参加であり、実施のフォローアップはあいまいとの批判があるが、人々の監視が有益な方法である。2007年7月、正式に、GC参加企業は、作成義務のある「年次コミュニケーション及び進歩」を、グローバル・レポート・イニシアティブ（GRI）の「サステナビリティ報告」を基にするよう、要請された。この報告は、国連ウェブ・サイトで公表されているので、一般の監視が可能である。

ILOグローバル・レポートも指摘している公共調達基準は、民営化の流れもあり、今後、「平等原則」をいれることが重要になると考える。そもそも政府が推進している公共政策を自らの契約事項にすることは、当然といえると思う。日本経団連の企業憲章にも雇用平等は組み込まれており、グループ企業や取引先にも周知するようになっていることに注意を喚起したい。（ほりうち みつこ・文京学院大学教員・元ILO事務局長補）

雇用形態における差別に挑む

井筒 百子

丸子警報器の勝利の意義

パート・臨時労働者の雇用形態による差別とのたたかいについては何をにおいても丸子警報器争議を語らなければならない。今日、「均等待遇実現」が労働運動の重要な要求課題として掲げられるに至ったのは丸子警報器争議の勝利の功績大と言わなければならない。

丸子警報器の裁判は国内ではじめてパートの賃金差別を争った裁判である。

上田市丸子町の丸子警報器に勤務する28名の臨時労働者が正規労働者との賃金差別を憲法違反として訴え、1996年3月に長野地裁上田支部が原告勝訴の判決を出した。

判決日の1996年3月16日の新聞報道を見ると「パート、正社員と同じ勤務、賃金8割以下は違法」「均等理念に反する」(朝日新聞)「正社員の8割以下は差別」「公序良俗に反する」(信濃毎日新聞)「パート待遇向上へ光」(長野読売)…と各紙トップ見出しで報じた。各紙の社説や読者からの投書でも、これを期にパート法の改善など国はパート労働者の保護に本腰をいれるべき、女性を励ました判決だといった歓迎の論調が圧倒的であった。

判決はこう述べている。「労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものであるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在し、これは人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考える……賃金が同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるとき、その限度において被告の裁量が公序良俗に違反し違法となると判断する」。また「臨時社員には正社員となる途を用意するか、正社員に準じた

年功序列制の賃金体系を設ける必要があった」とも述べている。

日本の裁判所が初めて「平等の普遍的な原理」を高らかに宣言し、差別の撤廃の方向性を示したことは当時の1000万余のパート・臨時労働者にとって光明ともいえるものであった。

ただ、判決では「なぜ8割なのか」の根拠は示されず、臨時社員制度は女性差別であるという原告側主張を否定した。判決では臨時社員制度を雇用調整の必要性などから一定の存在意義のある制度とし、女性差別を行うために設けられた制度とはいえないとしている。また「中高齢の家庭の主婦は、一般的に言って勤続年数が短期であり、雇用調整の必要が生じた場合に対応が容易である」という判決内容は高裁段階で新たな論争を沸き起こす火種となった。

しかし、判決の問題点を抜きにして、臨時社員への賃金差別を違法とした長野地裁判決は様々な反響を呼んだ。

長野県下では判決以後、いくつかの職場でパート労働者の労働条件の改善がはかられた。A金属では90人の臨時社員の半数を正社員化し、その下請けのB金属では20名の臨時社員を正社員にした。農協の職場でも臨時者の組合加入をはかり、勤続2年で正職員採用の道を開いた。小諸市にあるスーパーの職場でも臨時者の退職金制度がつくられ、C病院では寸志程度であったパートの一時金を正職員の8割支給を労働組合が団交で勝ち取った等……。

雇用形態差別とのたたかいの前に立ちはだかる財界

一方、日経連(現在の日本経団連)は直ちに丸子警報器判決を「納得できない」というコメントを発表した。丸子判決のあった前年の1995

特集・憲法と男女平等、女性労働者

年5月、日経連は「新時代の『日本的経営』」を発表し、これからの雇用形態を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」の3つにわけるという政策を発表したばかりであった。

東京高裁での1年にわたるたたかいは結果的に和解によって終結したが、その過程はパート労働者の社会的地位と労働条件向上のたたかいに大きく貢献する内容であった。

控訴審において、原告側は同一労働同一賃金の原則を一般的な法規範として認めさせ、8割でなく10割を下回るときは違法という判決を得るために奮闘した。浅倉むつ子東京都立大教授(当時)の鑑定意見書を提出し、理論面での補強もはかった。

そういうなかで会社が提出したのが『現代ヨーロッパ法の展望』(東京大学出版会)のなかの「パートタイムと均等待遇原則」(菅野和夫東大教授・諏訪康雄法政大学教授共著)と題する論文で、丸子警報器を事例として取り上げつつ、結論としてわが国では同一労働同一賃金の原則も、均等待遇の原則もとることができないというものであった。この論文では丸子警報器の臨時労働者を「大企業における正規雇用を意図的に回避しているパート、税制ないし社会保険料の被扶養配偶者の所得限度を意識して就業するパート」の典型例と決めつけていた。

丸子警報器の臨時社員は臨時で働きたくて働いているわけではなく、まして課税最低限度額など問題外の労働者であることは第一審でも明確になっていることで原告側は反証としてこの事実誤認を徹底的に指摘した。

しかし、この菅野・諏訪論文にある「大企業における正規雇用を意図的に回避しているパート、税制ないし社会保険料の被扶養配偶者の所得限度を意識して就業するパート」という決め付けは、この国におけるパートタイマーの低賃金の根拠として使われる常套句ともなって、今日まで、しぶとく生き続けている。

黙殺された丸子警報器の画期的勝利

丸子警報器の長野地裁判決は本来ならば、パートタイマー労働法の改正に生かされてしかるべきであった。1997年8月に発表された労働省の「パートタイム労働に関する調査研究会」(座長高梨昌信州大学名誉教授)では、「所定労働時間が正規従業員と同じであって、パートタイマー労働者として雇用管理がなされているものの処遇については、通常のパートタイム労働者に比べ、正規従業員との均衡を考える必要性がとりわけ高いといえよう」としながら、「正規従業員との賃金格差についての法的な扱いについては、学説上、救済説から救済否定説まで諸説あり、裁判判例においても、確立した考え方は示されていない」としている。パート労働者の処遇は「正社員との均衡」という言葉で問題意識されながらも、結論は先送りされている。

この研究会報告を読む限り、1996年の丸子警報器長野地裁判決がどのように議論され、生かされたかをうかがい知ることはできない。それどころか、同判決を無視したことが、今後のパート労働者の「均等待遇」への道をいつそう険しくしたと言えるのではないと思う。

しかし、丸子警報器判決を政府や著名な学者が軽視し、真価を覆い隠そうとしても、パート労働者に与えた勇気と確信は大きく、その運動に弾みを与えた。

丸子警報器の仲間の勝利に勇気付けられ裁判に踏み切ったのが大阪歯科大学臨時職員(全労連全国一般大阪府本部)たちであった。彼女たちは正規の事務職員とまったく同じ仕事をしながら、賃金でも待遇でも大きな差別を受けてきた。

このたたかいは、裁判中に彼女たちを正規雇用化するという、みごとな和解を勝ち取ることができた。

「日本型均衡処遇ルール」でパート差別を固定化

2002年7月19日、厚生労働省は「パート労働の課題と対応の方向性」として「パートタイム労働研究会の最終報告」(以下・02年最終報告)(座長:佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授)を発表した。

「02年最終報告」の要点は、「短時間就労など柔軟で多様な働き方が広がるのは時代の流れで女性、高齢者も含め、ライフステージに応じてゆとりをもって働く社会に変化しなければならない。しかしパートの基幹化がすすんでいるにもかかわらず、処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていない。今後、多様な働き方が望ましい形で広がっていくには、①パートの処遇改善のみならず、正社員の働き方、処遇も含めた雇用システム全体の見直しへの労使の合意形成が必要 ②さらに、「日本型均衡ルール」の確立、「多様な働き方の行き来ができる仕組みの醸成」、「社会保険制度の適用拡大」が重要。というものである。そして、「働きに応じた公正な処遇のための6つのルール」として「短時間労働者の均衡処遇のためのガイドライン案」を示している。

「02年最終報告」は一向に改善がすすまないパートの劣悪な労働実態についてはいっさいふれず、「幅広い社会構成員がライフステージに応じてゆとりを持って働き、社会や家計を支える時代に変化しつつある」と美しい言葉でパート労働の実態を覆い隠している。

「02年最終報告」について全労連は以下5点を指摘した。

- ①「最終報告」の前提となっている「多様で柔軟な働き方」の反面には「劣悪な労働条件と雇用の不安定」という重大なリスクがある。「多様な働き方」として派遣労働や有期契約の拡大をはかるべきでない。
- ②「パートの処遇向上を正社員の処遇を見直し

ても進めることの重要性」が強調されているが、わが国の労働者の労働条件はILOの水準やEU諸国と比べても格段に遅れており、パートと正規労働者の賃金格差のみならず、企業間・男女間の大きな格差が現存しており、今こそ、格差解消のためにも全体の労働条件の底上げが必要である。

- ③「日本型均衡処遇ルールの確立」を提起し、「残業・配転・転勤等、拘束性が正社員と異なる場合、合理的な差を設けることもあり得る」としているが、すでに国際社会の常識となりまた、本来、日本政府も目指すべきものである「均等待遇」を目標に掲げるべきである。ガイドラインでは「日本型均衡処遇ルール」の考え方として、「正社員と同じ仕事で責任の重さも同じで、なおかつ配転、転勤、残業なども同じパートは処遇決定方式を正社員と同じにするのが望ましい」としている。しかし、この場合も「均等待遇」ではなく、あくまでも処遇決定方式を同じにするというもので、パートも能力評価主義賃金に押し込むにすぎない。またこのような働き方をしているパートは厚生労働省が言うには全体の4~5%で、圧倒的多数のパートには適用されない。そして、正社員と同じ仕事をしていても、「合理的な理由で処遇形式をあわせられない」パートには「処遇水準の均衡に配慮すべき」として、パートが納得する水準として「正社員の8割」としている。この「正社員の8割」についてもあくまでも目安として提起されているのであって、8割にすることを求めているわけではない(この8割は丸子警報器裁判判決が引用された)。

このガイドラインの実践によってパートの労働条件改善が前進するとは考えられない。進行するのは常用フルタイム労働者の「短時間正社員化」であり、賃金切り下げであろう。

- ④社会保険の適用拡大や女性の年金権の確立は私たちの要求でもあるが、それは「均等待遇」

特集・憲法と男女平等、女性労働者

の実現のうえに成り立つものである。

⑤法改正なくして「均等待遇」の実現はない。

今回の研究会報告で明確な「法改正」が打ち出されなかった原因は使用者がパートタイマーを雇用するのは低コストでいつでも置き換えがきく労働力の確保としていることにある。それは「均等待遇」要求と大きく矛盾するものである。

「02年最終報告」は「柔軟で多様な働き方が広がっていくのは時代の流れ」としているが、この流れは政府・財界によって「総額人件費抑制」を目的としてさまざまな労働法制を改悪し、作りだされてきたものである。「研究会」の検討の前提が雇用の流動化政策への肯定である以上、「均等待遇」実現への使用者側の抵抗を乗り越えることはできない。のみならず、パート社員のやる気や意欲を引き出すとし、能力・評価主義にパートタイマーを追い込もうとしている。使用者に提示するというガイドラインにまで「パート社員のみならず、常用フルタイム社員の働き方や処遇も含め、総合的な雇用管理の見直しが必要」と「短時間正社員」化や正規労働者の賃金切り下げを示唆するものとなっていた。

02年最終報告は「日本型均衡処遇ルールについても、法整備は時期をはかる」とし、パートタイム労働法の改正によらず、労使協議による均衡処遇をはかるとした。パート労働者の組織率が当時わずか2.7%（当時）である現状から「労使の合意による均衡処遇」が実際には何の効果も及ぼさないことは明白であった。

2003年労働法制の改悪

結果的に2003年はパートタイム労働法は改正されず、ガイドライン（指針）に「日本型均衡処遇ルール」という考え方が盛り込まれ、これが2007年の法改正のベースとなった。

2003年にはパート法が改正されないばかりか、パート・非正規労働者の雇用を一層不安定にする労働法制の改悪があった。有期労働契約の契

約期間の上限が1年から3年に延長されたのだ。本来、有期労働契約というのは一定期間で仕事が終わってしまう、特定の労働者の代替などの場合にしか結んではならない労働契約であり、ヨーロッパ諸国、ILOの労働基準では厳格に制限されている。

ILO158号条約「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」（日本未批准）ではこの条約による保護を回避するために有期労働契約をしてはならないと定められ、166号勧告では「有期労働契約を制限」している。実際にヨーロッパ諸国では継続してある仕事については期間の定めのない雇用契約が原則であり、一時的、臨時的な例外の場合のみ有期労働契約の締結が認められている。ところが、日本のパート・臨時労働者の大半は雇用期間の定めがあり、契約満了日がくれば契約更新をする、この繰り返しで働いている。契約更新の時期がくれば、契約打ち切りにおびえ、そのため賃金もなかなか改善されない。低賃金、低労働条件の温床となっているのが無限定で活用されている有期労働契約である。

ところが、日本政府はこれを制限する方向でなく、使用者が活用しやすいように規制を緩める方向をとった。

期待裏切る14年ぶりのパートタイム労働法の「改正」

2006年12月26日、厚生労働省に設置された労働政策審議会雇用均等分科会は「今後のパートタイム労働対策について」報告とりまとめを行った。報告ではパートタイム労働法第3条に「均衡ある待遇の確保」を規定し、仕事（職務）や就業実態が正社員と同じパート労働者への「差別的取り扱い禁止」の明記を求めた。また、パート労働者への労働条件明示を義務付け、正社員への転換促進の措置を企業に講ずるよう求めている。なお、報告には、使用者側委員が最後まで法改正に反対したため、パート労働者の処遇や雇用形態の転換について「法律で一律に規定

することは適当でない」とし、法的整備については「十分な周知期間を設ける」ことを求める「使用者側意見」が付されていた。

報告が、パートタイム労働法に「均衡処遇」「差別的取り扱い禁止」などを明記することを求めたことは、パート労働者の「均等待遇」を求める強い声や運動の反映であり、一步前進と言えた。しかし、同時に報告内容でのパート法改正では、「均衡処遇」などの適用対象はごくごく狭い範囲に限られ、圧倒的多数のパート労働者の待遇改善策として非常に不十分なものであり、多くの条項が「努力規定」であるためその実効性に疑問があった。

この「報告」をベースに2007年通常国会でパートタイム労働法が制定以来14年ぶり、初めての法改正が行なわれたのである。

2007年5月26日に成立したパートタイム労働法では、それまでガイドライン（指針）に定められてあった「人材活用の仕組みの違いによる均衡処遇」を一部、法律に格上げした。「通常の労働者」との差別的扱いを禁止されるパート労働者は、①職務同一（職務の内容、責任の程度が同じ）労働者であり、②期間の定めのない労働契約であり（一定の反復更新を含む）、③退職までの期間で、通常の労働者と同様の職務変更（配転・転勤なども含む）があるという3つの条件を満たさなければならない。

問題は果たして、現実に対象となるパート労働者は存在するのかということである。政府は国会でパート労働者の1～5%程度いるのではないかと推定すると答弁したが、その根拠を具体的に示すことができなかった。

法律に「差別的取り扱い禁止」が明記されたことは、私たちも一步前進としたが、実はこれは逆に人材活用の仕組みを理由にパート差別を合法化するのではないかと危惧がある。

前述の3つの条件をクリアできないパート労働者はどう扱われるのか。

まず、通常の労働者と「職務同一労働者」で

あるが、雇用契約期間の定めがあり（有期労働契約）、比較的短い期間に通常の労働者と同様に職務の変更があるパートタイマーは「通常の労働者と賃金の決定方法を合わせる」としている。しかし、これはガイドライン（指針）に定められており、使用者の努力義務規定となっている。それ以外のパート労働者については「職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案して賃金を決定する」となっており、努力義務規定である。

パート法制定以来、「努力義務規定」がいかに効力のないものであるかはすでに実証されている。また、現在の正規労働者を短時間労働者化し、この「差別的取り扱い禁止」対象部分に落とし込んでいくことも懸念される。

ILO175号パートタイム条約はパートタイム労働を「生産的で自由に選択できる雇用」として社会的に確立させることをめざし、そのためには「均等待遇」が不可欠の要素としている。日本のパートタイム労働法はその正式名称（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が示すように、事業主にパート労働者の雇用管理の在り方を示したものに止まっており、パート労働者保護法にはなっていないところに限界性がある。

14年ぶりの法改正はパート労働者の期待と注目を集めたが、その結果は、1995年5月の日経連「新時代の『日本の経営』」の雇用政策の枠のなかでの改正に止まったといわざるを得ない。これは国際的にみても極めて、まれで、特異な状況である。

非正規雇用の増大と女性の非正規化

ここで非正規雇用が増大し、特に女性に雇用の多様化が著しく現れている実情を見てみたい。

雇用形態の多様化にかかわる政府調査は2004年時のデータでしか確認できないが、この「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省2004年7月発表）によると、全労働

特集・憲法と男女平等、女性労働者

者のうち、正社員は65.4%、非正社員は34.6%であり、非正社員のうち、23.0%がパートタイム労働者で、契約、派遣労働者が2%台となっている（厚生労働省は来年度に新報告発表の予定）。

雇用の多様化は特に女性労働者に著しく現れている。前述の同調査の1999年9月のデータでは、女性労働者のなかで非正社員の割合は47%だったのが、5年後には55.6%に増大している。逆に女性の53.0%が正社員だったのが、5年後には44.4%と、8.6ポイントも落ち込んでいる。

女性の非正規化の促進要因として1999年4月1日から施行された労働基準法の「女子保護」規定の撤廃が考えられる。男女雇用機会均等法の改正と引き換えに深夜業務規制などが撤廃されたことが女性労働者に与える影響が懸念されていた。

1つに女性も男性並みの長時間労働に組み込まれる可能性が強い。2つ目に会社から長時間残業や深夜業を命令されてもできない場合、正社員からパートへの労働条件の変更もありうる。3つ目に家庭的責任（家事・育児・介護など）の大半を女性が負っている現状では、正社員として働き続けることが困難になる恐れがある。女性の正社員が減り、非正規化が進行したのはこの危惧が現実になっているといえるのではないだろうか。

もう1つは労働者派遣法の制定と相次ぐ改悪、規制緩和が女性の雇用の受け皿となっている。

「雇用は原則直接雇用」という日本の雇用の在り方を大きく転換させたのが、1985年の労働者派遣法の成立である。同法の成立によって、それまで禁止されていた「労働者供給事業」が合法化されることになり、当初は派遣対象業務は16業務に限定されていたのが、1996年には26業務に拡大され、1999年にはとうとう原則自由となり、2003年には製造業にも解禁された。派遣労働者はうなぎのぼりに増大し、「労働者派遣事業の平成17年度事業報告」によれば、派遣労働

者数は255万人（対前年度比12.4%増）で常用換算（8時間労働に換算）すれば124万人で対前年度比39.2%の増である。

派遣労働者の多くが女性労働者である。厚生労働省発表の派遣労働者実態調査（平成17年9月）によれば、派遣労働者の62.8%が女性で、男性は37.2%となっている。製造業への派遣解禁が男性派遣労働者を増大させているが、金融・保険業、医療・福祉分野では8割から9割を女性派遣労働者が占めている。

結婚や出産を期に、正社員を辞め、子育てが一段落した後、再就職をしようとしてもパートや派遣しか仕事がないという現実には必然的に女性を非正規雇用に追いやっている。

非正規雇用労働者の雇用差別とのたたかい

1999年11月、全労連は「パート・臨時労組連絡会」を発足させ、中央に受け皿組織を作るだけでなく全県に受け皿を作ることをめざすことを方針にかかげた。現在、パート連絡会は全国23箇所に連絡会組織を立ち上げている。その運動は地方におけるパート・臨時労働者の労働条件改善、均等待遇実現運動のセンターの役割を果たしている。

結成の翌年に開催された2001年第9回パート・臨時ではたらくなかの全国交流集会での「問題提起」文書はパート連絡会結成について以下のように評価している。

「2000年11月17日、期待と希望に輝く熱い目が見つめる中、『パート・臨時労組連絡会』が発足しました。連絡会の発足は『あらたな挑戦』への出発でした。『あらたな挑戦』の一つは、全労連が結成以来、はぐくんできたパート・臨時労働者の団結と連帯をひとつの形ある組織に象徴させることによって、全労働者の要求実現のためにたたかうというナショナルセンターとしての役割と責任を名実ともに果たすことです。2001年春闘においては今まで、社会の片隅に押しやられていたパート・臨時労働者の痛切な声に光

が当てられ、労働運動の場面でもその要求がたたかひの前面にすえられました。従来の企業内組合労働運動の殻を打ち破り、最大多数の未組織労働者とともに春闘をたたかうという全労連の姿勢は連合をも動かしました。連合始まって以来の『パート賃金10円引き上げ』要求の設定は、その金額の是非はともかくとして、2001年春闘を『パート春闘』としてかつてない世論の高揚を生み出しました。もうひとつは要求の主体者であるパート・臨時労働者自身が産別や所属の違いを乗り越えて、自らの要求実現を1200万のパート・臨時労働者の要求と結合させて、たたかひの主体者として労働運動の前面に起つということです。……」

パート・臨時労働者の運動は当時、正社員中心の労働運動のもとで、要求闘争の後景に迫りやられていたのが、一躍脚光を浴びたのである。この功績ははじめにのべた丸子警報器の勝利にある。

「均等待遇実現」「最低賃金引きあげ」かかげたパート連絡会

パート連絡会の運動の柱は2つである。1つは「均等待遇」実現、もう1つは最低賃金の引き上げと全国一律最低賃金制度の確立である。この2課題に「仲間作り＝組織化」を結合させ、それぞれの地方で創造的な活動を展開している。

連絡会発足の1年後、2001年11月から2002年3月にかけて、パート・臨時労働者の実態アンケートを取り組み、15,000人分を回収した。この取り組みの目的はパート・臨時労働者の取り組みもうとしている課題を全労連全体の課題に位置づけることにあった。この実態アンケートで組合員は調査対象となっただけでなく、調査者となって職場や周辺の組合未加入者にひとり、ひとり手渡しで協力を要請した。その結果、調査回収数の過半数を超える未加入者8,000名からの回収を得ることができた。この運動を提起した私自身、やろうと決めたことへ取り組む仲間

たちの真摯な姿に深い感銘を受けたものである。結果は各単産、地方組織の取り組みに大きなアンバランスがあった。私たちは、それはそのまま各組織のパート運動に対する理解と構えの実態を示すものと受け止め、その克服を次の課題にすえた。しかし、実態アンケートの取り組みは組合員に運動への手ごたえと自信を与えたことは確かである。実態アンケートは第2回目の調査が2006年年末から2007年春にかけて行われた。その調査結果は5年間の運動の発展を示し、回収単産、地方組織が大きく広がった。

実態アンケートは組合員がみずからの周辺の組合未加入のパートや派遣、アルバイト、請負労働者など対話し、そして、自らの手でその実態を確認し、なまの声を聞き、今後の要求運動に生かすことに意味がある。実態調査の取り組みを通じて、組合員は「均等待遇実現」への前進をはばむものは何か、低賃金・低労働条件を押し付けるものの元凶に気づき、職場から地域へ、足を踏み出した。

連絡会結成で勢いがついた「パート法改正運動」

パートタイム労働法改正は「均等待遇」実現運動の重要な柱である。ILOでは1994年第81回総会において、パートタイム労働に関する条約(175号)が採択された。日本は、現行のパートタイム労働法が条約の内容を満たしていないので棄権をしている。しかし、日本でパートタイム労働法が制定されたのは第81回総会前年の1993年である。さらにその前年の1992年2月6日に社会、公明、民社、社民連(当時)の共同提案で衆議院に提出されていた。

全労連は当時、この法案に対し反対の態度を示している。その理由として「この法案は、目的を『短時間労働者の通常の労働者との均等待遇その他の労働条件確保のため』として、①短時間労働者の労働条件等について差別的取扱いを禁止し、②労働基準監督署のは正命令等の行

特集・憲法と男女平等、女性労働者

政処分に対する不服の審査措置を定め、手続きとして「短時間労働審査会」を設置するとしているが、部分的な改善がふくまれている一方で、労働基準法の強制的性格をくずす根本的欠陥を持っている(1992年6月10日見解)と評価した。

パートタイム労働法は財界の抵抗を考慮し、内容は骨抜きのまま、形だけの成立であったため、その誕生と同時に「改正運動」の対象となった。全労連パート連絡会の結成はその改正運動に拍車をかけた。「パートタイム労働法を実効ある法律に改正しよう」「すべてのパート労働者の均等待遇を明記させよう」と署名活動、国会請願活動などが精力的に取り組まれ、その運動が国会議員を動かし、2003年改訂時には超党派の「パート議員連盟」が誕生した。その頃には、連合も含めた労働界全体の一致する要求課題になっていた。

しかし、パートタイム労働法の改正経過は前述したとおりである。一定の改善は図られてきたが、それは財界の雇用政策の枠組みのなかに止まっている。職場における均等待遇実現の取り組みを強化するとともに、財界の雇用政策を打ち破ることが私たちのこれからの課題である。

最低賃金闘争で地域に出る

最低賃金闘争は、「均等待遇実現」と車の両輪といえる。

職場内で労働条件改善を勝ちとり、もし均等待遇が実現したとしても、それは一つの職場のことでしかすぎない。一職場の労働条件は労使の力関係や地域の状況によって大きく左右される。それを本当に確かなものにするには社会のシステムそのものを確かなものにしなければならない。職場も地域も、社会システムも変えなければならない。このことを組合員に教えたのは2003年ごろから増大した時間給切り下げ攻撃だ。組合で長年かかってたたかい、勝ち取ってきた賃金改善も長引く不況のもとで、地域相場より高すぎると攻撃を受けたのだ。それなら地

域の賃金を上げるしかない、地域最低賃金引き上げの運動に力が入るようになった。

今では全国20県で地方最低賃金審議委員にパート労働者自らが立候補し、地方における最低賃金闘争の大きな戦力となっている。

構造改革による非正規雇用労働者のたたかい

また、自治体の外郭・関連事業所における非正規雇用労働者の組織化が大きく前進している。市場化テストや指定管理者制度の導入攻撃という厳しい情勢のもとで、多くの非正規・関連労働者が「雇止め＝解雇」・労働条件切り下げ攻撃に直面するなかで、労働組合を結成または労働組合に加盟して闘う道を選択しているのだ。

個人加盟の「自治体一般労組(公務公共一般労組)」が「いつでも、どこでも、一人でも入れる」労組として機動性を発揮している。

また、国関係の組合も非正規雇用労働者の受け皿とし一般労組を立ち上げ、地方の出先機関でも非正規労働者の組織化が前進し始めている。

国や自治体における組織化の前進は構造改革による非正規雇用切捨てに怒り、組合に加入することで団結し、たたかいに立ち上がった事例である。

広がる派遣・請負労働者の組織化

近年、非正規雇用をめぐる情勢は大きく変わってきた。職場や地域にはパート労働者以外に、アルバイト、派遣、委託(請負)労働者が増えつつあるのだ。

全労連傘下の職場でも「偽装請負」に限りなく近い状態が存在し、常用労働者と派遣労働者の代替が進んでいる。しかし、労働組合は、派遣・請負についての問題意識はあるものの、事前協議や協定などの具体的な手立てはごく一部を除いて、ほとんどとれていなかった。3年前は派遣や請負労働者を組織しているのもごく一部の組合に限られ、多くの組合では組織化に着

手できていなかった。

状況が大きく変わってきたのはこの1～2年ほどである。「請負」労働者の組合を立ち上げた光洋シーリング（トヨタの部品製造・JMIU）が偽装請負を告発し、直接雇用化を求めて立ち上がった。同じく請負労働者でINAXメンテナンス（給排水設備保守等の業務・JMIU）、ナック（ダスキンのレンタル事業・建交労）組織化が相次いだ。

民間下請がすすむ自治体でも、自治労連が実態調査を行い、偽装請負を是正させたり、派遣・請負労働者の直接雇用化を勝ち取っている。生協労連でも下請労働者の本格的な組織化が始まった。今、非正規労働者の雇用の安定、雇用差別解消のたたかいは組織拡大としっかり結合されて、取り組みが広がりつつある。

ディーセント・ワークの実現めざす

前述の2006年パート実態調査集計では、正社員との待遇格差については、組合員の方が、感じる人が多い。女性組合員の場合、「思う」は41.3%、「少し思う」は24.8%で両者を合わせた＜思う＞は66.1%にのぼる。

いまや、多くの職場では非正規雇用労働者の存在が職場をなりたたせている。その労働者たちは職場での存在が重みを増しているにもかか

わらず、不当な処遇を受けている。しかし、それは労働者の権利を学び、社会の仕組みを学ぶことによって、初めて、自分が不当な扱いを受けていることに気づく場合が多い。労働組合の存在意義は大きい。

ILO（国際労働機関）は今日の最重要目標としてディーセント・ワークの実現を掲げているが、そのためには次のような点が重要だとしている。

1つは「公正なグローバル化」の実現として、特に若い男女により多くのディーセント・ワークを提供するものに作り変えなければならないとしている。2つ目には「貧困削減」のためにも仕事が必要だと述べている。3つ目には「保障」で仕事のあるコミュニティは平和に暮らせるところであるとし、4つ目には「社会的統合」で雇用におけるあらゆる種類の差別を克服することが重要としている。そして5番目には「尊厳」として、人間の尊厳と家族の幸福の源となる仕事に対する対価が重要であるとしている。

私たちは非正規労働者の運動はまさに、このディーセント・ワークをめざす運動であるとして、より大きな連帯の構築をめざしながら運動を進めていくことをめざしている。

（いづつ ももこ・常任理事・全労連調査局長）

どう考えるワークライフバランス論

藤田 宏

1 相次ぐワークライフの提言

最近、政府サイドからワークライフバランスについての提言が相次いで出されています。内閣府の男女共同参画会議・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」は07年5月に「『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向」中間報告をまとめています。つづいて6月には、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議が、「重点戦略に向けての基本的考え方」についてという中間報告を発表しました。経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会（以下、専門調査会）も、第一次報告「働き方を変え、日本を変える——《ワークライフバランス憲章の策定》」を発表しています。

これらを受けて、07年6月19日にまとめられた自公政権の「骨太の方針2007年」では、年内に「ワークライフバランス憲章」を制定することを明らかにしています。

これらの報告に共通していることは、「少子化社会」の到来を迎え、その克服に必要な労働力を確保するために、ワークライフバランスの必要性が説かれ、その課題が提起されていることです。たとえば、男女共同参画会議は、「女性労働力率（有業率）の高い国（都道府県）の方が出生率が高い」「両者（出生率と労働力率）に関係する社会環境（施策、制度、価値観等）を改善することが、女性の就労と、男女が子どもを産み育てることの双方によい影響を与える」として、「長時間労働の是正や非正規問題への対応を含めた『働き方の見直し』や地域における『社会的な子育て支援体制の構築』が大きな課題」になっていると強調しています。

「重点戦略に向けての基本的考え方」についての中間報告は、「女性の未婚者と有配偶者の労働

力率の大きな差をもたらしている仕事と子育ての両立が困難な現在の構造」を、「女性が安心して結婚、出産し、男女ともに仕事も家庭も大事にしながら働き続けることができるシステム」へ変革すること、「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」が最優先の課題と強調します。

労働ビッグバン推進の先頭に立つ八代尚宏専門調査会会長らがまとめた第一次報告は、「働き手の視点」にたって打ち出したものであることが最大のセールスポイントとされ、「働き方と生活の間に存在する不均衡を是正し、ワークライフバランスを実現することは、日本の将来にとって緊急の課題である」と指摘しています。また、このなかでは、「ワークライフバランス憲章」の柱として、①多様な働き方の権利を含め、働き方の共通の原則の確立、②多様な保育サービスの提供、保育所の整備による待機児童の解消、③働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間労働時間を大幅に削減するなどを提起しています。

これら政府サイドの提言のキーワードは、「働き方の見直し」「働き方の改革」です。どの報告でも、「働き方」をどうするかが提起されています。それは、日本の労働者にとって、どのような意味を持つのでしょうか。

2 政府の「ワークライフバランス」論の3つの「陥穽」

政府サイドの「ワークライフバランス」にかかわる提言は、一見すると、どれも、長時間労働に苦しみ、男女が子どもを産み育てることが困難になっている日本の労働者の要求を反映し、その困難を打開する方向をうちだしているかのようにみえます。たとえば、経済財政諮問会議・第1次報告では、「男性と女性、若年者と高齢者

を問わず、能力や希望に応じて、短時間就業、学期間就業等、多様な働き方の選択肢」を用意することの重要性が強調されています。

しかし、そうした提言によって、日本の労働者が望むワークライフバランスが実現できるのかというと、そうではありません。政府サイドのワークライフバランスには、隠された3つの“本音”があり、その“本音”は、労働者の要求に背を向けるものに他ならないからです。

そのことは、経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会の議論を検討すると、自然と明らかになります。経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会は、ワークライフバランスについての政府の施策をまとめるうえで、中軸となる機関です。政府の「骨太の方針2007」では、「経済財政諮問会議『労働市場改革専門調査会』、男女共同参画会議『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会』、『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議の提言等を踏まえ、関係省庁の連携の下に、平成19年内を目途に『憲章』及び……『行動指針』を策定する。経済財政諮問会議は、策定作業の進捗状況について報告を受け、議論を行う」と明記しているのです。

専門調査会の議論をみると、政府・財界がひた隠しにする3つの“本音”があぶりだされてきます。第1は、「ワークライフバランス」実現の課題にあげられている「働き方の見直し」は、政府・財界が一体となってすすめるようとしている労働ビッグバンのなかに位置づけられていることです。

労働ビッグバンとは、1995年に発表された財界戦略・日経連「新時代の『日本の経営』」にもとづいて本格的に推進されるようになったものです。90年代後半以降、この財界戦略にもとづいて、裁量労働制の拡大、労働時間の弾力化、女子保護規定の廃止、有料職業紹介事業の制限撤廃、労働者派遣の自由化などの財界要求が次々と打ち出され、これを受けて、自公政権が、労

働基準法改悪、労働者派遣法改悪などによって、その要求を実現してきました。労働ビッグバン第1段の攻撃です。その結果、ワーキングプアをはじめとした膨大な構造的な失業者群・非正規労働者群が形成され、年収200万円以下の労働者が1000万人を超えるという現代の貧困化が急加速しています。

この攻撃を踏まえて、今準備されているのが、労働ビッグバン第2段の攻撃です。これは、一言でいえば、膨大な構造的な失業者群・非正規労働者群を土台にして、正規労働者を含めて全ての労働者を対象にした出入り自由の労働市場、いつでも労働者の首を切れ、いつでも安上がりな無権利の労働者を採用できるシステムをつくろうというものです。今、準備されている残業代ゼロ法案・ホワイトカラーエグゼンプションなどは、その典型的攻撃ということができます。

労働ビッグバンとワークライフバランス——一見すると、まったく対立するものが、どう関連づけられ、一体化されるのでしょうか。

経済財政諮問会議は、財界のための成長戦略の具体化が最大の仕事ですから、専門調査会の議論では、そうした視点から第一次報告への疑問が出されます。「働き手の問題をあまりにも正面からだと、経営者がそっぽを向いてしまうのではないか」。

この疑問にたいして、八代会長は、「この第一次報告の特徴は、例えば労働時間の議論は第一次報告で行ったから2度と行わないということではない」「最終報告までにはもっと多様な観点から議論できると考える」と回答しています。つまり、今回は、労働時間の問題にしても、「働き手の視点」にたって検討したが、今後は別の観点からも議論すればいいということです。

その議論の方向とはどのようなものか。八代会長は、こうも述べています。「非常に政治的な問題からの制約があるので、ホワイトカラー・エグゼンプションの問題は第一次報告には入れ

特集・憲法と男女平等、女性労働者

なかった。やはり長労働時間の現状を放置したままでエグゼンプションを導入することに対してかなり抵抗があったことを教訓として、ホワイトカラー・エグゼンプションを正しい形で導入するための一つのステップとして、まず労働時間の問題を取り上げた。報告書で取り上げる順序の問題はあるが、エグゼンプションは重要な問題である」。

とにかく、ワークライフバランス実現に不可欠な労働時間短縮などの数値目標はかかげる、そうしてあたかも労働ビッグバンが労働者のためのものであるかのように描き出して、それをステップにしてホワイトカラー・エグゼンプションを「正しい形で導入」というわけです。

ここには、ワークライフバランス論を振りまいて、国民の目をごまかして、労働ビッグバンをどうすすめるかという八代氏なりの打算と労働ビッグバンを推進しようとする勢力のねらいがよく示されています。

第2の“本音”は、政府のワークライフバランス論は労働ビッグバンのなかに位置づけられていることから必然的に導き出されてくることですが、いまの賃金・労働条件の引き下げさえねらうものになっているということです。

専門調査会のワークライフバランス憲章の柱には、「働き方の共通原則の確立」が最初に掲げられています。この「共通原則」については、専門調査会の議論では、その必要性については述べられていますが、八代会長は、その内容に具体的に踏み込むことを一貫して避けています。なぜ、避けるのでしょうか。それは、労働ビッグバンのなかに「ワークライフバランス」が位置づけられていることと無関係ではありません。第一次報告は、「専門調査会」独特の日本の雇用状況の分析のうえに立って、「6つの壁」——正規・非正規の「壁」、性別の「壁」、年齢の「壁」、官民の「壁」などの克服が強調されています。正規・非正規の賃金・労働条件の格差（非正規差別）や男女格差（女性差別）、年齢差別（若

年・高齢労働者差別）など、全面的ではないにしろ、日本の労働者が置かれた状況が反映されています。

しかし、問題はそうした現実をどう解決するかです。八代会長がめざす方向は、正規賃金の「非正規化」、男性賃金の「女性化」、中高年賃金の「若年化」など、賃金・労働条件の低位平準化をもくろむものにほかなりません。そのことは、たとえば、御手洗経団連会長が経済財政諮問会議の中で、「多様な働き方が日本に根づくためには労働市場の流動化が必要」と強調し、他方では、八代会長が2006年12月に開かれた内閣府のシンポジウムの席上で、「正社員と非正規社員の格差是正のため正社員の処遇を非正規社員の水準に合わせる方向での検討」が必要であると述べていることから明らかです。

専門調査会の報告や議論は一見、「労働者の利益のために」ワークライフバランスを提起しているかのような装いをとっています。しかし、中身を詳細に検討すると、実際には、労働者の利益になる施策についてはまったく実施する意思がないだけでなく、逆に、賃金・労働条件の引き下げをねらうものであることが浮き彫りにされます。

第3の“本音”は、「働き方の見直し」「働き方の改革」の重要な柱に労働時間の短縮が位置づけられていますが、労働時間を短縮する意味は最初からないということです。確かに、報告では、「全ての就業希望者にとって充実した働き方が可能となるよう」にするために、「豊かな家庭・地域生活と両立するよう、労働時間の短縮と合わせてその取組みを進めなければならない」として、具体的に、「働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間実労働時間を大幅に削減」することが強調されています。そして、完全週休2日制の100%実施、年次有給休暇の100%取得、長時間労働の削減による残業時間の半減などの数値目標を掲げています。

この数値目標が達成されれば、それは長時間

労働に苦しむ日本の労働者にとって朗報です。では、専門調査会では、どのような議論が展開されているのでしょうか。

議論では、「憲章の位置づけがどのようになるか伺いたい」という質問が出されます。これにたいする八代会長の回答は、「基本法というオプションも当然あるが、そこまでは行かず、行動指針のような形で提言する予定である」「これは閣議決定みたいなものになる」というものです。

1998年に労働基準法が改悪され、新裁量労働制が導入されたとき、政府は「残業時間の上限規制は年間360時間を限度基準とする」と明確にのべ、長時間労働の災いが広がらないようにすると答弁しました。そして、それまで指針とされていた年間残業時間の上限360時間は大臣告示で「限度基準」に格上げされました。しかし、その実効性はまったくといっていいほど確保されませんでした。「限度基準」ですら、その程度です。それよりも拘束力がない「行動指針」ではまったくといっていいほど拘束力はありません。労働基準法で明確に規制し、違反した場合には罰則で臨むという確固とした立場が確立されない限り、世界でも特異な利益至上主義に立つ日本の大企業はルールを守らないという横暴ぶりを規制できないのです。労働時間の短縮について、実効力あるものにする意思はまったくないことが明らかになります。

経済財政諮問会議の議論をたどると、ワークライフバランスの実現をいいながら、ワークライフバランスに背を向け、長時間労働に苦しむ日本の労働者の願いをもてあそんではばからない、労働ビッグバン推進勢力の“醜惡な姿”が明らかになります。

3 日本にとって教訓的なイギリスの経験

日本の労働者にとってワークライフバランスの実現は急務です。一生懸命働いてもまともな生活ができず、将来設計も描けないワーキングプアなど、低賃金・無権利の非正規雇用が広がっ

ています。仕事と生活の調和をはかる土台になる雇用の安定と生活できる賃金がさしせまった課題になっています。

正社員の中でも、異常な長時間労働が広がっています。総務省「社会生活基本調査」や内閣府「国民生活選好度調査」によれば、労働時間の長い人ほど同居家族とのつながりが弱まっている、労働時間が増えるほど家族との会話が減る、家族との時間が取れないのは仕事が忙しいからなど、長時間労働が家庭を脅かす状況が浮き彫りにされます。

長時間労働の国、日本でワークライフバランスをどのように実現していくのか。その点で、教訓的なのは、イギリスのワークライフバランスの取り組みです。

(1) イギリスの労働事情

イギリスは日本と同じような労働事情を抱えています。イギリスは、人間らしく働くルールの確立という点では、フランスやドイツと違って、日本と同様に、ある意味では日本以上に“遅れた国”です。イギリスには、日本のように労働3法（労働基準法、労働組合法、労働関係調整法）のような労働法典は存在しません。伝統的に、労使間の問題は労使の決定にゆだねるべきであり、政府は介入すべきでないとする考え方が支配的だったからです。ですから、労働時間規制にしても、働くルールにしても、大陸のフランスやドイツと比べて、立ち遅れが著しい国といえます。

イギリスは、日本やアメリカとならんで、先進資本主義国のなかの長時間労働の国として知られています。年間総実労働時間は、1888時間（製造業・生産労働者）で、EUで最も長い労働時間になっています。

イギリスで初めて労働時間規則が制定されたのは1998年です。EU「労働時間指令」を受けてのことです。その内容は、①週平均48時間労働、②24時間ごとに11時間の連続した休息、③4週間の年次有給休暇などです。週平均48時間

特集・憲法と男女平等、女性労働者

労働とは、17週の労働時間の平均が48時間を超えてはならないというもので、非常に緩やかな規制です。

しかも、イギリスには「個別的オプト・アウト」という制度があります。この制度は、個別労働者と経営者の間で合意書がかわされたときに、労働時間規則にある週48時間の労働時間の制限を超えて働かせることができるというものです。

イギリスの女性労働者に占めるパートタイムの比率は44.4%とヨーロッパで2番目に高い比率となっています。派遣労働者もそうです。EU諸国の中で、イギリスは派遣労働者をもっとも活用している国として知られています。2006年の「労働力調査」によれば、派遣労働者は全労働者の1.1%にあたる26万3000人とされています。しかし、統計上把握されない労働者を含めると60万人に上るという推計もあります。イギリスは日本と同様、非正規雇用が大きな比重を占めているのです。

しかも、非正規雇用にたいする規制は不十分です。たとえば、派遣労働者にたいする比例原則による均等待遇を保障する法律も未だに実現されていません。派遣可能な業種や期間についての規制もありません。そのなかで、労働者が求めているサービス（宿泊所、移動手段の提供など）や紹介料の名目で賃金のピンハネをしたり、最低賃金以下の賃金で働かせるなどの問題がメディアで取り上げられるなど、派遣労働の問題が社会問題化しています。これも日本と共通しています。

(2) イギリスのワークライフバランスの取り組み

イギリスにおけるワークライフバランスの取り組みは、3つの分野から推進されています。ブレア政権が2003年3月に「仕事と生活の調和キャンペーン」を始めたことで、ワークライフバランスの取り組みが本格化されることになりました。ワークライフバランスの取り組みは、政労資それぞれの立場からすすめられています

が、それは①柔軟な働き方(多様な勤務形態)、②出産・育児にかかわる制度保障と経済支援、③賃金・労働時間の働くルールの確立——という3つの分野に分けることができます。

第1の分野は、柔軟な働き方(多様な勤務形態)の活用です。ブレア政権が制定した2002年雇用法によって、育児や子育てと仕事の両立を図るために、6歳未満の子どもを持つ親が、多様な勤務形態を選択し、申請できる権利が保障されました。その具体例は、別表のとおりです。

この制度を活用しようとする労働者は、希望する勤務形態、働き方の変更を開始する期日、世話をする子どもとの関係を明らかにした文書を雇用主に提出します。提出後、28日以内に、雇用者は労働者との間で希望する勤務体制について話し合いをもち、それから14日以内に、雇用主は要求の諾否について労働者に文書で通知しなければならないとされています。雇用主が、労働者からの要求を断ることができるのは、追加費用の負担、顧客需要への対応能力に不利益な影響が出る場合など、業務上の理由があると認められる場合とされています。2003年に行ったイギリスマネジメント協会の調査では、申請の少なくとも半分は認めたとする雇用主は6割を占めています。

第2の分野は、出産・育児にともなう休暇制度の拡充と子育てに対する経済的な財政支援です。休暇制度は3つあります。①出産休暇は、通常休暇26週及び追加出産休暇26週あわせて最長1年が保障されています。通常出産休暇中は、事業主が支給する法定出産給付が受給できます。受給額は、最初の6週は週給の90%、残りの20週は週106ポンド(約2万5000円)です(ポンドの円換算は直近のレート1ポンド=239円で計算、以下同じ)。追加出産休暇は無給です。2006年から、有給出産休暇は52週(1年)に延長されました。②育児休暇は、1年以上勤続する労働者に、1週単位で1年間に4週まで、子どもが5歳になるまでに合計13週(無給)取得でき

別表 3つの分野からワークバランスを推進するイギリス

1 柔軟な働き方(多様な勤務形態)	○年間労働時間契約制 Annualised hours 年間の総労働時間数を契約しそれに基づいて週の労働時間を決定する。 ○圧縮労働時間制 Compressed hours 通常よりも短い期間内での総労働時間数を契約する。例えば週5日勤務から4日勤務に変更し、総労働時間は同じ(5日分)とする。 ○フレックス・タイム Flextime 勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される。 ○在宅勤務 Home-working フルタイム契約である必要はなく、労働時間を職場と自宅とに分割してもよい。 ○ジョブ・シェアリング Job-sharing パートタイム契約を結んだ2人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担する。 ○シフト労働 Shift working 営業時間が1日8時間よりも長い雇用主向け。あらかじめ契約すれば割増賃金を払う必要はない。 ○時差出勤・終業 Staggered hours 業務の開始・終業時間を人によって変える。時間帯によって必要な人員数が変動する小売業などでは都合がよい。 ○学期間労働 Term-time working 子供の学校の休暇中は無給休暇をとることができる。 ○期間限定労働時間短縮 Reduced hours for a limited period 連続した一定の期間(例えば6ヵ月)労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す。
2 出産・育児にかかわる制度保障と経済支援	○休暇制度 ● 出産休暇 出産休暇は通常出産休暇(OML)26週及び追加出産休暇(AML)26週、合わせて最長1年。OML中は法定出産給付(SMP)を受給できる。最初の6週は週給の90%、残りの20週は週106ポンド(週給が106ポンド未満の場合は、週給の90%)。またSMPの受給資格がない離婚者は、一定の要件を満たせば出産手当(MA)を受給できる。 ● 育児休暇 1年以上勤務する労働者は、1週単位で1年間に4週まで、子供が5歳になるまでに合計13週の育児休暇(無給)を取得できる(障害をもつ子供の親は子供が18歳になるまでに18週)。 ● 父親休暇 2003年4月以降に生まれた子供の父親は、連続する1週または2週の有給休暇が取得できる。ただし休暇の最終日が子供の誕生から8週以内でなくてはならない。休暇中はSMPと同水準の法定父親給付(SPP)を受給できる。 ○柔軟な働き方の申請権 6歳未満の子供または18歳未満の障害をもつ子供の親は、柔軟な働き方(労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれか)を申請する権利がある。申請日までに26週以上連続して勤務して働いていることが要件。雇用主はその申し出を真剣に検討する義務がある。 ○保育サービス 1998年より「全国保育戦略」に基づき、14歳までの子供を対象とした保育サービスが地方自治体、企業、ボランティア団体との連携のもとに提供されている。2004年末までに全国で52万5000ヵ所の保育所が新設され、初期教育プログラムとして3～4歳児に対して週12.5時間の初期教育が無料で提供された。また2004年12月には、新たに「育児10ヵ年戦略」が公表され、保育サービスのさらなる拡充が打ち出された。
3 働くルールの確立	○労働時間規制 1998年に整備された労働時間規制により、労働時間の上限を週48時間とすること、労働時間6時間あたりの休憩時間の設定、最低4週間の年次有給休暇の付与、夜間労働時間の上限を8時間とすることなどが規定されている。EUの「労働時間指令」により加盟国の国内法の整備が要請されていることを受けたもの。ただし、労働者が個別に合意すれば週48時間を超えて働くことができるという例外規定を加盟国中唯一適用されている(オプト・アウト)。 ○パートタイム労働に関する規制 2000年に整備されたパートタイム労働に関する規制は、パートタイム労働者が労働契約条件において、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な扱いを受けないことを保障するものである。EUの「パートタイム労働に関する指令」を受けたもの。 ○全国一律最低賃金 1999年に地域、業種、企業規模によらない全国一律の最低賃金制が初めて導入された。制定当初で約200万人の労働者が恩恵を受けることになった。最低賃金額は当初時給3.60ポンドだったが、06年には5.35ポンドに引き上げられている。

資料：(独)労働政策研究・研修機構資料などから

特集・憲法と男女平等、女性労働者

ます（障害を持つ子どもの親は子どもが18歳になるまでに18週）。③父親休暇は、連続する1週または2週の有給休暇が取得できます。この場合、休暇の最終日は、子どもの誕生から8週以内でなければなりません。休暇中は、法定出産給付を受給することができます。

ブレア政権は2000年に「ワークライフバランス」キャンペーンを始めて以来、これらの施策の拡充に努めてきました。たとえば、2002年雇用法の制定によって、出産休暇にともなう法定出産給付は、週75ポンド（約1万7900円）から100ポンド（約2万3900円）に引き上げられ、現在は106ポンドになっています。出産給付支給期間も18週から26週に延長されました。父親休暇も新たに導入されました。

また、1998年以来、14歳までの子どもを対象にした保育サービスが地方自治体、企業、ボランティア団体との連携のもとに提供されています。200年末までに全国で52万5000カ所の保育所が新設されるなどの子育て支援策もとられています。

第3の分野は、賃金・労働条件など働くルールの確立です。1997年にブレア政権が誕生して以来、労働時間、賃金、パート労働者の権利保障の面で見べき成果がありました。労働時間については、1998年のEU「労働時間指令」を受けた「労働時間規則」が定められました。十分とはいええない規制ですが、それでもまともな労働時間規制が存在しなかったイギリスに初めて労働時間規制が制定されたことは前進です。

賃金水準の問題では、1999年に全国一律最低賃金制が確立されました。最賃の当初の賃金水準は、3.60ポンド（約860円）でしたが、毎年のように最賃額は引き上げられ、2006年には5.35ポンド（約1280円）に引き上げられています。わずか7年間で1.5倍に引き上げられているのです。

雇用ルールの面でも前進があります。EUの「パートタイム労働に関する指令」をうけて、2000年にパートタイム労働者が労働契約条件に

おいて、比較可能なフルタイム労働者より不利な扱いを受けないことを定めた「パートタイム労働者の不利益取り扱いの防止に関する規則」が制定されました。

(3) ワークライフバランス実現と労働組合

しかし、ワークライフバランスの土台に位置づけられるべき働くルールの確立をめぐるのは、イギリス財界・大企業の抵抗は根強いものがあります。ブレア政権はこの問題では、基本的に財界の立場に立っています。たとえば、ワークライフバランスに逆行する長時間労働の温床になっているオプトアウトの問題です。

オプトアウトは、2005年5月の欧州議会で、3年間で徐々に廃止するなどの労働時間規制改正案を採択しています。しかし、労働社会相理事会での討議では、イギリス政府の反対で合意になっていません。EU諸国のなかで全面的にこの制度を採用しているのはイギリスだけです。イギリス政府が反対する背景には、イギリス財界の意向があります。イギリス経営協会のスポークスマンは、オプトアウトを維持していることについて、「英国が競争力の優位を維持しようとするならば、従業員に労働時間の延長をもとめることを認めるという柔軟性を使用者に与えることは必要不可欠」と述べ、頑強に反対しています。

また、欧州委員会では、派遣労働者と正規従業員の均等待遇の法制化を加盟各国に義務づけるEU「派遣労働者指令」の協議が2002年から2003年にかけて続けられましたが、均等待遇の適用時期、範囲をめぐる、イギリス政府の反対によって、紛糾し、頓挫しています。欧州委員会では07年になって4年ぶりに協議を再開しましたが、均等待遇適用の資格要件となる勤続期間を設けるかどうかをめぐる対立した状況が続いています。イギリスの財界は、イギリス政府に欧州委員会の指令案に反対することを要求し、勤続期間については少なくとも1年にすべきと主張しています。ここでもイギリス政府

は否定的な役割を果たし、EU「派遣労働者指令」制定の障害となっています。

それだけに、労働組合の取り組みが重要になります。TUCは、ワークライフバランスの推進の先頭に立ち、長時間労働の是正や働くルール確立に向けた取り組みを強めています。2001年には、企業にも労働者にもプラスになるようなワークライフバランスの実践的ガイドブックを発行しています。そこでは、①管理職と労働組合代表によるワークライフバランスの進捗状況についての監視、②働き方変更などについての労働者のニーズの調査、③営業時間などにたいする顧客のニーズ調査の実施などが盛り込まれています。

TUCはまた、イギリス労働党政権にたいして、影響力を発揮する取り組みをすすめています。そのなかでは、最賃引き上げなどの要求と同時に、EU労働時間指令改正案やEU派遣労働者指令の実現にむけて努力するよう要求しています。たとえば、派遣労働者については、賃金水準や有給休暇、不当な解雇など働く権利全体について不利益を被っているとして、派遣労働者の均等待遇を要求しています。2004年に主要労働組合が労働党との選挙協力と引き替えに結んだ協定では、労働党政権がEU労働者派遣指令の成立にむけ、EUに協力することを約束させています。労働組合の力で、イギリス政府をどう動かすかが注目されます。

4 ワークライフバランス実現のたたかいの強化を

①、②の問題については、政府や財界も提起しており、十分不十分さではありますが、労働者の要求を部分的にしろ反映したさまざまな提言をしています。問題は、賃金・労働時間などの働くルール確立の問題です。日本の財界・大企業は、労働者の権利を根こそぎ奪う労働ビッグバンを準備しています。労働ビッグバンに反対して、働くルールを確立する課題は、ワーク

ライフバランス実現にとっても、重大な対決点になっています。

イギリスにおいても、財界は、この問題には背を向けています。しかし、イギリスはEU加盟国です。EUでは、市場経済を支える国家的枠組み、公正なルールが不可欠であり、市場経済が公正に機能するためには、雇用、福祉などの社会的政策が必要であるということが共通の認識になっています。労働条件を国際競争力の条件にしないというのが国際ルールですから、イギリスは、働くルール確立の先進国であるドイツやフランスなどの影響を受けないわけにはいかないし、実際に欧州議会の議題にもなります。それだけに、イギリスにおける働くルール確立の課題は、労働者・労働組合の要求だけでなく、EUレベルでの政治問題として提起されることになります。それはTUCをはじめイギリスの労働者・労働組合の取り組みの“追い風”になるものです。

しかし、日本は違います。日本は、ヨーロッパと比べて人間らしく働くルールの確立が遅れているだけでなく、世界でも特異なまでの利潤第一主義の立場にたつ財界・大企業の支配のもとで、“ルールなき資本主義”といわれる状況が広がっています。

ところが、政府サイドのワークライフバランス論では、すでに見たように実現する意思のない労働時間規制についてはふれていますが、労働者の低賃金の問題や非正規労働者の働く権利の確立にはまったくふれていません。

日本は、イギリスのようにEUでの動向が直ちに国内の働くルールの確立に直結するような状況にはありません。また、労働条件を国際競争力の条件にしないという国際ルールも、財界・大企業によって踏みにじられています。それだけに、労働組合がイニシアチブを発揮して、ILOなどの国際ルールやEUでの動向も紹介しながら、人間らしく働くルールの確立にいつそうの努力を傾注することが求められます。ワークラ

特集・憲法と男女平等、女性労働者

イフバランスは、その土台の上にこそ構築することができるのです。

そのためにも、政府サイドのワークライフバランス論の中で掲げられている労働時間短縮の数値目標や労働者のニーズを反映した柔軟な働き方、出産・子育て支援策など、労働者の要求と一致する課題については、その実現をせまる取り組みが必要であるのはいうまでもありません。

(ふじた ひろし・理事)

《参考文献》

- ▽藤森克彦「英国のワークライフバランスから学ぶこと」(「労働調査」2007年5月号)
- ▽労働政策研究・研修機構「少子化問題の現状と政策課題 ワーク・ライフ・バランスの普及・拡大に向けて」2005年11月
- ▽内閣府・男女共同参画会議・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告——多様性を尊重し仕事と

生活が好循環を生む社会に向けて』2007年7月
▽厚生労働省『平成19年版 労働経済白書』2007年8月

▽労働政策研究・研修機構「テーマ別国際比較 海外労働情報 イギリス IT時代の『賢く働く』という選択」2006年8月

▽労働政策研究・研修機構「海外労働情報 イギリス ワーク・ライフ・バランスの政策支援と現状」2005年12月

▽労働政策研究・研修機構「海外労働情報 イギリス 労働者派遣事業に対し、規制強化の動き」2007年10月

▽労働政策研究・研修機構「海外労働情報 イギリス EU労働時間指令のオプトアウト(適用除外)を維持」2006年8月

▽労働政策研究・研修機構「海外労働情報 イギリス 男女間の賃金格差縮小」2004年2月

▽有田謙司「イギリスにおける労働者派遣法制の見直し」ILO『世界の労働』2007年10月

連載：労働の現場から—第1回

中野区非常勤保育士たちのたたかい

齊藤 園生

本連載を始めるにあたって

今回から『季刊労働総研クォーター』に新しい連載をさせていただくことになった。様々な労働問題に取り組んでいる弁護士たちが、今起きている問題について、どのような意義を感じて取り組み、どこに困難を感じているのか、恥も批判も顧みず、率直に本音で語る企画にできたらと思う。私は、弁護士は労働問題の理論と実践のいずれにも深く関与しつつ、その中間で両者をつないでいる位置にいる存在ではないかと思っている。その弁護士の目線で、率直に事件を語ってみたい。

本号は「男女平等、女性労働者」特集ということで、第1回は女性労働者、中野区非常勤保育士たちの解雇事件を報告する。

1 ベテラン非常勤保育士がなぜ解雇されたのか

東京都中野区の区立保育園で働く特別職非常勤保育士28人が、平成16年3月末をもって「職の廃止」を理由に全員解雇（雇止）をされた。このうち4名の保育士が、解雇の無効と慰謝料支払いを求め提訴したのが本件である。彼女たちは9年から11年継続して非常勤保育士として働いてきたベテランの保育士たちであり、子どもからも父母からも信頼厚い、有能な保育士たちだった。

元々非常勤保育士は平成4年に地方公務員の週休2日制が導入された際、採用された職種である。非常勤保育士は週3日の勤務ではあるが、仕事内容は常勤保育士と全く変わらない。むしろ土曜日保育は非常勤保育士が常に担当していたので、子どもや父母は「土曜日の先生」と呼んで信頼をしていた。保育園にとって長年勤め上げたベテラン保育士は安心して子どもを任せられる保育士であ

る。だから任用期間（契約期間）は1年間とされていたものの、当然のように契約更新が繰り返されてきた。

ところが中野区は手のひらを返すように、平成15年6月に地方自治法が改正され、「指定管理者制度」が導入されるや、区立保育園2園について指定管理者制度による民間委託を計画。12月には、この2園に勤務していない非常勤保育士まで含め、非常勤保育士全員28名を「職の廃止」を理由に、平成16年3月末をもって全員解雇する旨を表明したのである。

本来であれば常勤保育士が担当すべき保育という職務を、労賃の安い非常勤職員に長年担当させ、公共サービスを維持してきたのが実態である。こんどは「構造改革」の名のもと、公共サービスを民間に丸投げし、非正規雇用だからといって自由に首を切ると言う身勝手が許されるのか。さらに言えば乳幼児の保育という公的サービスで最も重要な分野を、「経費が安くすむ」という理由だけで、民間に投げ出すことが許されているのか。本件はこの点が問題となったのである。

2 困難覚悟の裁判提訴

今回のような非常勤公務員の解雇をめぐる、行政側が常に主張するのが「任用行為論」である。つまり非常勤といえども公務員である以上、その身分は「任用行為」という行政行為で決まり、1年を限度とした任用行為があれば、1年が経過したら自動的に任用行為の効力がなくなり、次期に再び任用するか否かは、行政庁の裁量の問題であって、労働者側に再任用を求める権利もなければ、期待する法的利益も存在しない、というものである。残念ながら今までの裁判所の判例上は非常勤公務員といえば、「任用行為論」で切り捨て

連載：労働の現場から

られることがほぼ常態化してきたといってもいい。

裁判を始めるに当たって、とても勝利の展望を語れる状態ではなかったが、「なんとしても子ども達のもとへ戻りたい」という彼女たちの「保育士魂」は、あまりにも熱かった。彼女たちの熱意をうけ弁護士団が結成され裁判は始まったが、事件を始めたときの私の気分は、一生懸命やるが、どこかで「負けてもともと」だったと思う。

3 一步前進の東京地裁判決

東京地裁の審理でも被告中野区は「任用行為」論を展開し、実質的主張は何もしなかった。一方原告らは、職場の実態、継続雇用の実態など徹底して事実を明らかにした。

平成18年6月8日の東京地裁判決も「任用行為」の一言で、解雇権濫用法理の適用・類推適用の余地はないとした。しかし期待権侵害については、侵害があったと認定し、1人40万円の賠償金を認めている。判決は、任用の時も長期雇用が前提であると説明し、再任用も形式的だったこと、任期満了直前まで被告の正式な方針を伝えていなかったこと、職務についても保育は継続性も専門性も必要な職務であり職務の性質上継続性が認められる仕事であること、原告らの仕事内容も常勤職員と全く変わらないことなどを認定し、原告らが再任用を期待するのはまことに当然のこととし、再任用を拒否した中野区の行為について、期待権侵害を認めたのである。従来の判例理論からすれば一步前進の判決である。

4 実態に入った高裁の審理

東京高裁での審理では、任用行為論を打ち破り、解雇権濫用法理の適用・類推適用の問題に全力を挙げた。

高裁は、審理当初「非常勤地方公務員の場合は、最高裁判決はないですね」と、少なくとも任用

行為の一言で解雇を有効とする論理には与しないと考えられる発言をした。こういう発言を聞くと、弁護士は俄然やる気が出る(今までやる気がなかったわけではない)。そして高裁は再三にわたり中野区側に解雇の必要性和合理性について追加主張を促した。これは解雇権濫用法理かどうかは別として、解雇の有効性について実質的判断をすることを示しているのであり、弁護士も当事者もいよいよ本気になった(しつこいが、今まで本気じゃなかったわけではない)。中野区が渋々主張したのは、財政上の必要性和保育サービスの拡充という理由である。しかしこれも原告らは徹底して調査をし、全く根拠がないことを明らかにした。つまり23区には特殊な財政調整制度があつて、保育の必要経費は都から補助金として出ており、実際中野区はもっとも財政の厳しい時期も一度も赤字になったことはない。また他区では非常勤保育士は、働き方を変えながら長期雇用し続けているのに、中野は非常勤保育士を全員解雇し、代わりにもっと労賃の安い臨時職員を大量募集しているのである。単に保育を「より安く」するための解雇であつたことを示してきた。高裁審理終結に当たり、やるべきことはみんなやった、というのが弁護士・原告の感想である。

5 最後に

原告らは実に果敢に闘っており、その運動は休むことはない。しかも公立保育園の問題は保護者や地域と密接に結びついているため、当該労働者だけの闘いではなく、地域の運動にも結びついている。

「裁判所は最後まで信用できない」というのが私たち弁護士の常識だが、今回は私は高裁を信用したのである。高裁判決は11月28日である。

(さいとう そのお・常任理事・弁護士)

現代の低所得層の数量的測定と その意義について

金澤 誠一

はじめに

現代の低所得層を概念づけるとすれば、その収入が生活保護基準よりやや高いが、税金や保険料などを支払った場合、実質的に保護基準以下になる所得階層ということになる。生活保護受給世帯の場合、税金や保険料が免除され、医療費は医療扶助として現物給付される。また、働いて収入を得ている場合には勤労にともなう必要経費として勤労控除が認められる。また、期末一時扶助や冬季加算を含める必要がある。従って、保護基準に何割か加えないと、一般世帯の場合には実質的に生活保護基準と同程度の生活水準とならないのである。その倍率はほぼ1.4倍とみることができる。

また、京都総評の調査研究に基づく「最低生計費試算」では、生活保護基準のほぼ1.7倍という結果となっている。この場合でも、生活扶助基準に住宅扶助（特別基準）を加えた保護基準とそれに相当する費目と比較すると1.2倍程度なのである（拙著「構造改革」の下での「生活崩壊」と最低生計費『賃金と社会保障』旬報社、2006年7月上旬号、参照）。

また、上記の理由で保護基準の何割増しかで低所得者を規定している低所得層対策が存在する。例えば、経済的理由で就学困難な児童・生徒に対する就学援助制度では、保護基準の1.2倍から1.4倍を目安にしている自治体が多い。生活福祉資金貸付制度ではその貸し付ける場合の目安額は1.7倍程度とみることができる。国民健康保険の保険料の減免の目安は、これも自治体によってまちまちであるが、保護基準の1.2倍から1.3倍としている自治体も存在する（拙編著『公

的扶助論』高岩出版、2004年、「第4章低所得層への対策」参照）。

以上のように、現代の低所得層の規定は制度によってまちまちではあるが、ここでは保護基準の1.0倍から1.4倍の所得階層と捉えることにする。そうした幅があるのである。この低所得層に税金や保険料などを課することは、実質的に保護基準以下の生活水準となる可能性が高いのである。現代の貧困層の捉え方としては、ただ単に保護基準以下とみるだけでなく、その1.4倍程度の収入水準である低所得層をも加えてみる必要がある。従って、現代の貧困ライン＝最低生活基準は、保護基準の1.4倍程度とするのである。特に、国保の保険料や地方税が増加している低所得層にとっては、それでは健康で文化的な最低限度の生活が成り立たず、もう払えない状態となっている可能性が高いのである。

こうした低所得層は、一般階層と被保護層との中間にあつて、現代資本主義社会の矛盾をまともに受けている階層である。一方で、低所得層は、資本の蓄積過程において相対的過剰人口として生み出され、いわゆる停滞的過剰人口である非正規雇用層＝「低賃金・不安定雇用層」として堆積していく。他方では、社会保障制度の不備によって、低所得層への統一した十分な対策がないままに、救済されることなく放置され、その存在すら公的には明確に把握されていないのである。

また、この低所得層が増大すればするほど、国民相互の足の引っ張り合いが始まり、一般階層をそこまで引き込む作用、あるいはその生活をそこまで押し下げる作用とともに、その上昇を阻害する「おもり」となるのである。そして

現代の低所得層の数量的測定とその意義について

また、この低所得層は被保護層の給源となっているのである。従って、低所得層は、以上のような国民諸階層と有機的なつながりの中で存在しているものであり、この低所得層がもつ国民生活全体への影響は重大なものである。この小論では、この低所得層の数量的把握を主な目的としている。その存在の把握は、低所得層のもつ国民諸階層への影響の大きさをはかるためには必要不可欠なことなのである。

1 低所得層はどの位存在するか

ここでは、厚生労働省『国民生活基礎調査』を用いて、保護基準の1.0倍未満の所得階層および低所得層である保護基準1.0倍および1.4倍未満の層を析出することにする。また1998年と2004年の2時点でその変化についてみることにする。

まず、保護基準の1.0倍の所得額を世帯人員別に算定し、その1.4倍した所得額をも世帯人員別に算定した。その際、保護基準の計算は1級地-1という大都会の基準を用いた。年額として表すと、単身世帯の場合の保護基準1.0倍の所得額は約150万円、その1.4倍では約200万円となる。同様に20歳代夫婦2人世帯では、1.0倍の額は約200万円、1.4倍の額は約300万円となる。30歳代夫婦と子どもの3人世帯の場合には、1.0倍の額は約250万円、1.4倍の額は約350万円となる。40歳代夫婦と2人の子どもの4人世帯の場合には、1.0倍の額は約300万円、1.4倍の額は約450万円となる。40歳代夫婦と子ども2人と親の5人世帯の場合には、1.0倍の額は約350万円、1.4倍の額は約500万円となる。40歳代夫婦と2人の子どもの親夫婦の6人世帯の場合には、1.0倍の額は約400万円、1.4倍の額は約600万円となる。2時点でみても、その額はほとんど変化がない。

1. 世帯人員別にみた低所得層の分布—少人数世帯で多い低所得層—

さて、表1-1と表1-2は、それぞれ1998年と2004年の世帯人員別にみた所得金額階級別の累積度数分布を示したものである。2004年で見ると、1人世帯では保護基準1.0倍未満が40.8%存在し、1.4倍未満では54.9%と半数を超えている。2人世帯で見ると、1.0倍未満は16.8%、1.4倍未満が33.8%と3割を超えている。3人から6人以上世帯の場合には、1.0倍未満が10%前後、1.4倍未満が20%前後であるのと比較すると、1人世帯や2人世帯といった少人数世帯で低所得層が多いことが分かる。

また、1998年と2004年の2時点で比較すると、各世帯ともに増加しているのが分かる。1人世帯では保護基準1.0倍未満層が35.7%から40.8%へと5.1ポイント増加、1.4倍未満層は49.5%から54.9%へと5.4ポイント増加している。2人世帯では1.0倍未満層は14.0%から16.8%へと2.8ポイント増加、1.4倍未満層は28.9%から33.8%へと4.9ポイント増加している。それ以外の世帯でも数ポイント増加している。特に少人数世帯での増加が目立つのである。

2. 全世帯に占める低所得層の割合

それでは、それぞれの世帯の低所得層の数を合計して全世帯数で割ると低所得層の割合が計算される。これで見ると、1998年には、保護基準1.0倍未満の割合は14.9%、1.4倍未満の割合は27.3%となる。従って、保護基準1.0倍から1.4倍未満の低所得層は12.4%ということになる。2000年のわが国の世帯総数は4,678.2万世帯（国勢調査）であるから、保護基準1.0倍未満の世帯数は697万世帯、1.4倍未満の世帯数は1,277.1万世帯となる。従って、保護基準1.0倍から1.4倍未満の低所得層の世帯数は、580万世帯にのぼるのである。

同様に、2004年で見ると、保護基準1.0倍未満の割合は17.5%、1.4倍未満の割合は31.4%となる。従って、保護基準1.0倍から1.4倍未満の低所得層の割合は13.9%ということになる。

2005年のわが国の世帯総数は4,822.5万世帯(国勢調査)であるから、保護基準1.0倍未満の世帯数は844万世帯、1.4倍未満の世帯数は1,514.3万世帯となる。従って、保護基準1.0倍から1.4倍未満の低所得層の世帯数は670.3万世帯にのぼるのである。

1998年から2004年の6年間にどのように変化したのであろうか。保護基準1.0倍未満の割合は、14.9%から17.5%へと2.6ポイント増加し、世帯数では697万世帯から844万世帯へと147万世帯の増加となる。また、1.4倍未満の世帯の割合は、27.3%から31.4%へと4.1ポイントの増加となり、世帯数では1,277.1万世帯から1,514.3万世帯へと237.2万世帯の増加である。また、保護基準1.0倍から1.4倍未満の低所得層の割合は、

12.4%から13.9%へと1.5ポイントの増加であり、世帯数でみると580万世帯から670.3万世帯へと90.3万世帯の増加となる。

3. 業態世帯総世帯に占める低所得層の割合

各業態世帯を100とした保護基準1.0倍未満および1.4倍未満の割合をみると、2004年時点では、表2-2に示したように、低所得層の割合が高いのは、第1に零細企業の雇用者や臨時的雇用や日々雇用者といった低賃金で雇用が不安定ないわゆる「低賃金・不安定雇用層」であり、第2に売上が減少し営業所得が低いいわゆる「名目的自営業層」を多く抱えている自営業世帯であり、第3に低年金生活者など無業層である「その他の世帯」であることが分かる。

表1-1 世帯人員別、所得金額階級別、累積度数分布(1998年)
単位:%

	総数	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上
50万円未満	1.1	4.8	0.5	0.2	0.2	0.0	0.0
50~100万円未満	4.6	17.1	3.3	1.4	0.7	0.3	0.3
100~150	10.0	*35.7	8.0	3.2	1.5	1.0	1.2
150~200	15.1	#49.5	*14.0	5.8	2.6	2.0	1.6
200~250	20.1	59.9	20.7	*9.3	4.7	3.3	2.5
250~300	25.1	67.3	#28.9	13.2	*6.9	5.1	3.9
300~350	30.6	73.7	38.2	#18.0	9.8	*7.2	6.1
350~400	35.8	78.6	45.8	23.5	13.8	10.2	*8.6
400~450	41.3	83.1	53.3	29.2	#18.6	14.2	11.5
450~500	46.1	86.1	59.2	35.2	23.5	#18.5	14.2
500~550	51.1	89.2	64.5	41.2	29.5	23.5	17.6
550~600	55.2	90.9	68.9	46.1	34.7	28.6	#21.2
600~650	59.7	92.4	72.9	51.8	40.9	34.9	25.8
650~700	63.5	93.5	76.3	56.9	45.7	39.4	30.1
700~750	67.2	94.6	79.5	61.1	51.1	44.8	35.2
750~800	70.1	95.2	81.9	65.1	56.1	50.0	39.9
800~850	73.9	96.2	84.6	69.3	61.1	54.5	44.7
850~900	76.6	96.8	86.4	72.6	65.0	59.2	49.3
900~950	79.5	97.3	88.2	76.1	69.5	63.3	54.2
950~1000	81.8	97.7	90.0	78.8	72.7	67.2	58.4
1000~1100	85.7	98.4	92.2	83.5	78.4	73.8	66.5
1100~1200	88.7	98.8	93.7	87.6	83.2	79.1	73.0
1200~1500	94.4	99.5	96.6	93.9	92.2	89.5	85.5
1500~2000	97.9	99.8	98.6	97.4	97.4	96.5	94.8
2000万円以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注1: *印は保護基準未満、#印は保護基準×1.4倍未満
 注2: 保護基準で計算すると、保護基準以下は平均14.9%、保護基準×1.4では平均27.3%となる。
 注3: 「低所得層」を保護基準の1.0倍から1.4倍の層であるとすると、12.4%の世帯がそれに相当する。
 資料: 厚生労働省『平成10年国民生活基礎調査』より作成

表1-2 世帯人員別、所得金額階級別、累積度数分布(2004年)
単位:%

	総数	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上
50万円未満	1.6	6.1	1.0	0.3	0.3	0.3	0.2
50~100万円未満	5.9	21.5	4.3	1.7	0.8	0.5	0.4
100~150	11.6	*40.8	9.4	3.7	1.8	1.2	0.7
150~200	17.5	#54.9	*16.8	6.4	3.4	2.1	1.2
200~250	23.3	65.4	24.8	*10.5	5.8	3.5	3.0
250~300	28.8	72.3	#33.8	14.9	*8.1	5.9	4.3
300~350	35.0	78.1	43.9	#19.9	11.7	*8.9	6.6
350~400	41.1	82.7	53.3	25.1	16.6	12.5	*9.2
400~450	47.3	86.2	61.5	33.1	#22.1	17.3	11.7
450~500	52.2	89.0	67.1	38.9	27.7	#22.3	14.2
500~550	57.3	91.0	72.2	45.7	33.8	28.7	18.5
550~600	61.2	92.3	75.8	51.1	38.7	34.0	#22.9
600~650	65.6	93.6	79.7	56.5	45.8	39.1	26.8
650~700	69.6	94.6	82.5	62.0	52.3	44.9	32.3
700~750	73.0	95.4	85.1	66.2	57.0	50.5	37.5
750~800	76.2	96.2	87.1	70.6	61.9	55.3	43.3
800~850	79.3	97.0	89.0	74.8	66.4	60.6	49.4
850~900	82.0	97.6	90.6	78.3	70.6	65.2	54.5
900~950	84.0	98.0	91.7	81.2	73.8	68.5	58.8
950~1000	85.9	98.3	92.7	83.6	76.7	71.3	63.8
1000~1100	89.4	98.8	94.7	88.0	82.5	78.5	70.5
1100~1200	91.9	99.1	95.8	90.6	87.1	83.4	76.9
1200~1500	96.4	99.6	97.8	95.8	94.7	92.6	89.2
1500~2000	98.8	99.8	99.1	98.5	98.2	98.1	96.3
2000万円以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注1: *印は保護基準未満、#印は保護基準×1.4倍未満
 注2: 保護基準で計算すると、保護基準以下は平均17.5%、保護基準×1.4では平均31.4%となる。
 注3: 「低所得層」を保護基準の1.0倍から1.4倍の層であるとすると、13.9%の世帯がそれに相当する。
 資料: 厚生労働省『平成16年国民生活基礎調査』より作成

現代の低所得層の数量的測定とその意義について

第1の「低賃金・不安定雇用層」では、30人未満企業で働く雇用者世帯の13.2%が保護基準1.0倍未満層であり、30.7%が保護基準1.4倍未満層である。30～999人の中企業や1000人以上の大企業・官公庁で働く雇用者世帯の場合には、その規模が大きくなるに従って低所得層の割合は低下しているが、中企業でも保護基準1.0倍未満層が5.9%、1.4倍未満層が15.5%も存在するのである。これら正規職員のなかにも大量に低所得層が存在しているのである。臨時雇用者世帯の場合には、保護基準1.0倍未満層が23.7%、1.4倍未満層が41.6%も存在している。また、日々雇用者世帯の場合には、保護基準1.0倍未満層は29.8%、1.4倍未満層は46.8%も存在している。雇用が不安定であればあるほど低所得層の割合

が高くなる傾向を示している。

第2の自営業層の場合には、保護基準1.0倍未満層が20.2%、1.4倍未満層が37.6%と、30人未満の零細企業の雇用者世帯よりもその割合が高くなっている。

第3のその他の世帯では、業態世帯別にみただの世帯よりも低所得層の割合が高い。この世帯では、保護基準1.0倍未満層は34.4%、1.4倍未満層は実に58.9%にも達している。

4. 総世帯に占める業態世帯別の低所得層の割合

総世帯に占める保護基準1.0倍未満あるいは1.4倍未満の割合である前記の17.5%あるいは31.4%の業態世帯別内訳としてみると、表3-2に示されているように、2004年時点での保護基準1.0倍未満層の割合は17.5%であった。その業態世帯別内訳は、雇用者世帯が4.3%、自営業者世帯が2.9%、年金生活者などの無業世帯からなるその他の世帯が10.1%、不詳が0.2%となる。17.5%の内6割近くがその他の世帯であることが分かる。同様にして、保護基準1.4倍未満層の割合である31.4%の業態世帯別内訳をみると、雇用者世帯が9.9%、自営業者世帯が5.5%、その他の世帯が15.8%、不詳が0.3%となる。その他の世帯が31.4%の内5割を占めていることが分かる。

これを表3-1に示されている1998年時点と比較するとどうであろうか。1998年時点での保護基準1.0倍未満層の割合は14.9%であった。その業態世帯別内訳は、雇用者世帯が3.9%、自営業者世帯が2.7%、その他の世帯が8.3%である。2004年時点と比べれば、2004年の方が確かにそれぞれの割合が増加していることが分かる。雇用者世帯では3.9%から4.3%へ、自営業者世帯では2.7%から2.9%へ、その他の世帯では8.3%から10.1%へと増加している。特にその他の世帯の増加が大きいことが分かる。また、前記のように1998年時点での保護基準1.4倍未満層の割合は27.3%であった。その業態世帯別の内訳は、

表2-1 各業態別世帯数を100とした
保護基準未満及び保護基準×1.4倍未満の割合(1994年)

	保護基準1.0倍未満	保護基準1.4倍未満
総数	14.9	27.3
雇用者世帯	6.6	15.2
会社・団体等役員世帯	3.9	9.0
一般常雇用世帯	6.1	14.7
30人未満	12.3	27.8
30～999人	6.2	15.6
1000人以上・官公庁	1.8	4.6
臨時雇用者世帯	25.0	40.9
日々雇用者世帯	19.1	36.2
自営業者世帯	17.4	32.7
その他の世帯	33.3	53.0

資料：厚生労働省『平成10年国民生活基礎調査』より作成

表2-2 各業態別世帯数を100とした
保護基準未満及び保護基準×1.4倍未満の割合(2004年)

	保護基準1.0倍未満	保護基準1.4倍未満
総数	17.5	31.4
雇用者世帯	7.7	17.7
会社・団体等役員世帯	4.2	11.6
一般常雇用世帯	6.8	16.5
30人未満	13.2	30.7
30～999人	5.9	15.5
1000～4999人	1.8	5.9
5000人以上・官公庁	0.8	3.0
規模不詳	10.0	22.2
臨時雇用者世帯	23.7	41.6
日々雇用者世帯	29.8	46.8
自営業者世帯	20.2	37.6
その他の世帯	34.4	53.9
不詳	30.4	58.9

資料：厚生労働省『平成16年国民生活基礎調査』より作成

雇用者世帯が9.1%、自営業者世帯が5.1%、その他の世帯が13.1%である。2004年時点と比較すると確かに2004年時点の方が、それぞれの業態世帯で増加していることが分かる。雇用者世帯では9.1%から9.9%へ、自営業者世帯では5.1%から5.5%へ、その他の世帯は13.1%から15.8%へと増加している。特にその他の世帯の増加が大きいのである。しかしまた、雇用者世帯や自営業者世帯においても確実に増加していることも事実である。

5. 就業者世帯総数に占める低所得層の割合

雇用者世帯と自営業者世帯とを合わせて就業者世帯とすると、その就業者世帯総数に占める保護基準1.0倍未満層の割合は、表4-1に示し

表3-1 総世帯数に占める業態世帯別
保護基準未満及び保護基準×1.4倍未満の割合(1998年)

	保護基準1.0倍未満	保護基準1.4倍未満
総数	14.9	27.3
雇用者世帯	3.9	9.1
会社・団体等役員世帯	0.2	0.5
一般常雇用世帯	3.2	7.7
30人未満	1.5	3.5
30~999人	1.4	3.4
1000人以上・官公庁	0.3	0.8
臨時雇用者世帯	0.4	0.7
日々雇用者世帯	0.1	0.2
自営業者世帯	2.7	5.1
その他の世帯	8.3	13.1

資料：厚生労働省『平成10年国民生活基礎調査』より作成

表3-2 総世帯数に占める業態世帯別
保護基準未満及び保護基準×1.4倍未満の割合(2004年)

	保護基準1.0倍未満	保護基準の1.4倍未満
総数	17.5	31.4
雇用者世帯	4.3	9.9
会社・団体等役員世帯	0.2	0.6
一般常雇用世帯	3.3	7.9
30人未満	1.3	3.1
30~999人	1.1	3.0
1000~4999人	0.1	0.3
5000人以上・官公庁	0.1	0.3
規模不詳	0.5	1.2
臨時雇用者世帯	0.7	1.2
日々雇用者世帯	0.1	0.2
自営業者世帯	2.9	5.5
その他の世帯	10.1	15.8
不詳	0.2	0.3

資料：厚生労働省『平成16年国民生活基礎調査』より作成

たように、1998年時点で8.8%となる。その内雇用者世帯が5.2%、自営業者世帯が3.6%を占めている。また、保護基準1.4倍未満層は、1998年時点で18.8%となる。その内雇用者世帯が12.0%、自営業者世帯が6.8%を占めている。

また、2004年時点では、表4-2に示したように、就業者世帯総数に占める保護基準1.0倍未満層の割合は10.3%である。その内雇用者世帯が6.1%、自営業者世帯が4.2%を占めている。また、保護基準1.4倍未満層は21.9%である。その内雇用者世帯が14.1%、自営業者世帯が7.8%を占めている。

1998年と2004年とを比較すると、就業者世帯総数に占める保護基準1.0倍未満層の割合は、8.8%から10.3%へと増加している。その内の雇用者世帯では5.2%から6.1%に増加、自営業者世帯では3.6%から4.2%に増加している。他方、保

表4-1 就業者世帯数に占める業態世帯別
保護基準未満及び保護基準×1.4倍未満の割合(1998年)

	保護基準1.0倍未満	保護基準1.4倍未満
就業者世帯	8.8	18.8
雇用者世帯	5.2	12.0
会社・団体等役員世帯	0.3	0.6
一般常雇用世帯	4.2	10.2
30人未満	2.0	4.6
30~999人	1.8	4.6
1000人以上・官公庁	0.4	1.1
臨時雇用者世帯	0.6	1.0
日々雇用者世帯	0.1	0.2
自営業者世帯	3.6	6.8

資料：厚生労働省『平成10年国民生活基礎調査』より作成

表4-2 就業者世帯数に占める業態世帯別
保護基準未満及び保護基準×1.4倍未満の割合(2004年)

	保護基準未満	保護基準1.4倍未満
就業者世帯	10.3	21.9
雇用者世帯	6.1	14.1
会社・団体等役員世帯	0.3	0.8
一般常雇用世帯	4.6	11.2
30人未満	1.9	4.4
30~999人	1.6	4.2
1000~4999人	0.1	0.4
5000人以上・官公庁	0.1	0.4
規模不詳	0.8	1.7
臨時雇用者世帯	0.9	1.7
日々雇用者世帯	0.2	0.3
自営業者世帯	4.2	7.8

資料：厚生労働省『平成16年国民生活基礎調査』より作成

現代の低所得層の数量的測定とその意義について

保護基準1.4倍未満層は18.8%から21.9%に増加している。その内雇用者世帯では12.0%から14.1%に増加し、自営業者世帯では6.8%から7.8%に増加しているのが分かる。

6. 雇用者世帯総数に占める低所得層の割合

雇用者世帯総数に占める保護基準1.0倍未満層の割合は、表5-1に示したように、1998年時点では6.6%である。また、保護基準1.4倍未満層の割合は15.2%である。2004年時点でみると、表5-2に示したように、保護基準1.0倍未満層の割合は7.7%であり、保護基準1.4倍未満層の割合は17.7%である。1998年と2004年とを比較すると、保護基準1.0倍未満層では6.6%から7.7%に増加し、保護基準1.4倍未満層では15.2%から17.7%へと増加している。

II 家族の中に隠された低賃金・不安定雇用層

しかし、「低賃金・不安定雇用層」の多くが、

表5-1 雇用者世帯に占める業態世帯別
保護基準未満及び保護基準×1.4倍未満の割合(1998年)

	保護基準1.0倍未満	保護基準1.4倍未満
雇用者世帯	6.6	15.2
会社・団体等役員世帯	0.4	0.8
一般常雇用世帯	5.3	12.8
30人未満	2.6	5.8
30～999人	2.3	5.8
1000人以上・官公庁	0.5	1.4
臨時雇用者世帯	0.7	1.2
日々雇用者世帯	0.2	0.3

資料：厚生労働省『平成10年国民生活基礎調査』より作成

表5-2 雇用者世帯に占める業態世帯別
保護基準未満及び保護基準×1.4倍未満の割合(2004年)

	保護基準未満	保護基準1.4倍未満
雇用者世帯	7.7	17.7
会社・団体等役員世帯	0.4	1.0
一般常雇用世帯	5.8	14.1
30人未満	2.4	5.5
30～999人	2.0	5.3
1000～4999人	0.1	0.5
5000人以上・官公庁	0.1	0.5
規模不詳	1.0	2.2
臨時雇用者世帯	1.2	2.1
日々雇用者世帯	0.3	0.4

資料：厚生労働省『平成16年国民生活基礎調査』より作成

家族の中に隠されている可能性がある。特に、若年単身者の場合、低賃金であるが故に自立が阻まれ親元から離れられずにいる可能性がある。いわゆる「パラサイトシングル」化である。こうした場合には、現代の貧困は異なった局面をもつことになる。それは、第1に晩婚化や未婚化が進み少子化に拍車がかかる。第2に仕事で不安定で低賃金の場合が多いために、キャリア形成や人格形成に大きな影響を与える可能性がある。第3に貧困が隠蔽化され社会問題化しにくくなるのである。

さて、低賃金・不安定雇用層のパラサイトシングル化については、2007年5月～6月にかけて「福祉保育人材確保研究会」（代表金澤誠一）が全国福祉保育労働組合の協力のもとに実施した「福祉保育労働者の労働と生活の実態調査」によって明らかにされた。

この調査は、福祉保育労加盟の福祉保育労働者と未組織の労働者を含めて1万3,200人に調査票を配布し、有効回収数2,877ケース、有効回収率21%であった。労働と生活の多岐にわたって調査されているが、ここでは必要な部分だけを紹介することにする。

1. 福祉保育労働者のワーキングプア

正規職員の賃金をみると、10～15万円未満に6.0%、15～20万円未満に35.9%も分布し、それ以降割合は低下していく。また、勤続2年未満から5～10年未満では、15～20万円未満に最も多く分布し、6割から5割を占めている。勤続10年以上になると賃金格差が広がる傾向をみせる。

常勤パートの場合には、勤続年数と関係なく10～15万円未満と15～20万円未満の2つの賃金階層に分布している。職種によりその分布は異なり、10～15万円未満が多い職種は保育士、調理士・営繕・運転手、栄養士であり、15～20万円未満に多く分布している職種は指導員、ケアワーカー、事務・書記、看護師・保健師である。

また、短時間パートの場合には、勤続年数に関係なく10万円未満が9割を占めていた。

勤続年数の短い若年正社員の10～15万円未満層および常勤パートの10～15万円未満層は、生活保護基準の1.0倍から1.4倍未満に相当する。したがって、これらの層は実質的に生活保護基準に満たない層である。というのも、繰り返しになるが、生活保護受給世帯の場合には税金や保険料が免除され、医療費は現物給付され、その他にも勤労控除が認められている。したがって、若年単身世帯の保護基準（1級地－1、住宅扶助特別基準33,000円として、116,700円／月）に1.4倍しないと一般世帯と比較できないのである。若年単身世帯の保護基準の1.4倍した額は163,380円となる。

また、若年正規職員の15～20万円未満層および常勤パートの15～20万円未満層は、OECDの貧困ライン（中央値の2分の1、厚生労働省『平成16年国民生活基礎調査』では国民全世帯の所得の中央値は476万円、その2分の1である238万円を12ヵ月で割ると19万8千円となる。また、京都総評で試算した若年単身世帯の「最低生活費」も19万8千円である）に満たないのである。

したがって、若年正規職員や常勤パートのほとんどが、実質的に生活保護基準未満かOECDの貧困ラインに満たないことになる。その意味でこれらの層を福祉保育労働者のワーキングプアと呼ぶことができるのである。

2. 若年正規労働者と常勤パート労働者のパラサイトシングル化

これらの労働者が貧困ラインに満たないということは、何を意味しているのであろうか。それを解くカギは、彼らの世帯構成にあった。若年正規職員の世帯構成をみると、25歳未満では圧倒的に多いのが「本人と親（と兄弟）」で62.8%を占め、「本人のみ」は29.9%にすぎなかった。25～30歳未満でも「本人と親（と兄弟）」は40.2%に上っていた。

常勤パートの25歳未満では「本人と親（と兄弟）」は更に多くなり69.1%に達し、「本人のみ」は21.1%となる。25～30歳未満でも「本人と親（と兄弟）」は56.7%に上っている。

それに対し短時間パートの場合には、40歳代以上が7割で「夫婦と未婚子」が7割を占めている。明らかに同じ非正規でも常勤パートとは異質である。

若年正規職員や常勤パートのほとんどが、貧困ラインに満たない状態にあることは、自立できないまま親元から離れられないことを意味している。まさにパラサイト（親に寄生している）シングルなのである。つまり、20万円に満たない賃金では、自立するための家賃を払うことが困難なためと思われる。

「生活での困りごと」の回答をみると、「本人と親（と兄弟）」では、第1位が「賃金が低くて自立できない」となっている。それは正規職員で32.8%、常勤パートでは55.9%に上っている。また、「本人のみ」世帯においては、第1位が「生活費が足りない」である。正規職員で31.5%、常勤パートでは49.3%にものぼっている。親からの何らかの援助がなければ生活は成り立たないと推測される。

結びにかえて

これまでみてきたように、全世帯に占める保護基準1.0倍未満や1.4倍未満層が増加している。2004年の時点では、保護基準1.0倍未満層は全世帯の17.5%、1.4倍未満層は31.4%に達している。確かに年金生活者など無業層の割合が高いが、確実に雇用者世帯や自営業者世帯でも増加しているのである。就業者世帯に占める保護基準1.0倍未満層は10.3%にのぼり、1.4倍未満層は21.9%に達している。また、この数字に表れていない、多くの若年正規労働者や常勤パート労働者が、自立できないまま親元で生活を余儀なくされパラサイトシングル化しているのである。

このように、低所得層が増加しているのであ

現代の低所得層の数量的測定とその意義について

り、それはまた、国民生活の地盤が沈下していることをも意味している。それを食い止める最低賃金制度や生活保護制度が機能していないのである。いわば低所得層は救済されることなく、実質的に生活保護基準以下の生活のまま放置されているのである。

こうした低所得層の存在を公的に測定することが必要なのである。公的に低所得層の存在を明らかにすることは、低所得層を無くしていくための対策が必要であることを表明することである。しかし、政府は、低所得層対策をするどころか、保護基準の引き下げに着手しているのである。2004年度からの老齢加算の削減・廃止や2005年度からの母子加算の削減・廃止にとどまらず、2007年10月19日には「生活扶助基準に関する検討委員会」を立ち上げている。保護基準の本格的な見直しを図ろうとしているのである。老齢加算や母子加算の削減・廃止を決めたときと同様に、低所得層と生活保護受給世帯の家計支出（生活扶助相当額）との比較でもって、低所得層の家計支出が低いとして、保護基準を引き下げようとしている。これでは全く逆なのである。低所得層の収入を保護基準並に引き上げることが先決である。

今日の保護基準の算定方式は、水準均衡方式によっている。これは一般世帯の所得水準との対比で決定されるものである。一般世帯の所得水準が低下しその結果その消費水準も低下する傾向をみせている。ましてや低所得層の所得水準の低下にともない消費水準も低下する傾向にある中で、先の「検討委員会」は、低所得層の消費水準との比較で見直しを行おうとしているのである。明らかに、現行の水準均衡方式による保護基準＝最低生活費の算定には限界があるのである。一般世帯および低所得世帯の所得水準が低下している時期には、水準均衡方式では最低生活費は際限なく低下し歯止めが利かないことになる。それでは何が「健康で文化的な最低限度の生活」であるかが分からない。このような状況下では、「健康で文化的な最低限度の生活」を満たすような物量を積み上げて算定する「マーケット・バスケット方式」での算定が必要である。

京都総評が試算したように、国民・労働者の側からの「最低生計費」を算定し、「最低生活の岩盤」を構築し、貧困は許し難い・受け入れがたい「抵抗」・運動が必要である。

(かねざわ せいいち・理事・佛教大学教授)

レッド・パージと戦後の労働運動

—反共主義とのたたかひの歴史的、今日的意義を考える—

吉岡 吉典

以下は07年8月20日に開かれた労働総研・労働運動史研究部会公開研究会で行った報告の要約である。要約にあたっては、長さの関係で、省略、補筆とともに若干の構成変更を行い、また一部質問への答えをおりこんだ。

I はじめに

—なぜいまこの問題を

レッド・パージから58年がたちました。「そんな古い時代のことをなぜいまごろ」とお思いの方もいるかもしれません。このところ私はこの問題にかなり力を入れて取り組んでいます、それは第一に、推計4万人といわれる労働者が、共産党員ないし共産党同調者だというだけの理由で、「国家と企業の破壊者である」との烙印を押され、日本国憲法にも労働基準法にも反してパージされ、辛苦をなめざるを得なかったにもかかわらず、今日に至るまで、占領軍の命令でやむを得なかったとして、その名誉回復もその人生と生活に与えた打撃にたいする補償も行われていないことは、放置できないと考えるからです。すべての人間の尊厳が守られる国にしなければなりません。

第二に、レッド・パージになんらの責任も反省も示さない政治の延長として、その後も職場で、共産党員であることを理由とする思想差別が後を絶たないことを許すことはできないということです。レッド・パージを清算させることは、現に行われている共産党員であることを理由とする「思想差別」をなくすことにつながっていることです。

レッド・パージは、そのいかなる合理化も許さず、明確な清算がない限り、決してすぎった過去のものになりません。共産党員の「思想

差別」を放置できない問題としてたたかうためにも、レッド・パージ問題を避けて通ることはできません。

第三に、現在の、たたかわない労働組合への弱体化が、このレッド・パージによる労働組合の弱体化、反共・労資協調組合化にあったことです。日本の労働者と労働組合はこの教訓に学び労働組合の本格的な強化にむかうべきだとかんがえるからです。

57～58年前にパージされた人たちの多くが、さまざまな分野で、平和と民主主義、政治革新のためにたたかいつづけてこられたことに感謝と敬意を表するものです。その人たちが、いまその人生の締めくくりの仕事として「生きているうちに名誉を回復し、今も続く職場での思想差別などのない、名誉と人権が保障される日本」を目指して運動しておられることに、頭がさがります。この運動に、労働運動の現場もこたえてもらいたいと思います。レッド・パージは、共産党とパージ被害者だけの問題ではなく、戦後の労働運動にとってきわめて重大な問題だからです。

この運動をすすめるうえで、日本でレッド・パージが強行された当時、アメリカでは、マッカーシー旋風がふきあれ、「赤狩り」が強行されたことはよくしられることですが、アメリカでは、この「赤狩り」は最高裁で、「憲法違反」の判決が出され、名誉が回復されていることを想

レッド・パージと戦後の労働運動

起する必要があるとおもいます。どこの国であれ、誤りはただされなければ進歩がありません。

私は、戦前の治安維持法による弾圧についても、レッド・パージについても労働者を中心とする国民のたたかいで、アメリカの最高裁判所の判決のように、思想による弾圧は憲法に照らして、できないということを明白にして進むことが重要だと思って、この問題をとりあげつけてきました。何年前のことであろうと、国際的に発展した基本的人権の保障の原則に照らして、また日本国憲法にたてられてきちっとけりをつけるたたかいをしておかないと、いつまでも職場における「思想差別」のような事態が続き、労働者の真の人権がまもれないと思います。

II 二つの目的—共産党壊滅と労働運動の弱体化・反共再編

改めて、レッド・パージはなぜ、どんな目的でこなったのかをみてゆくことにしましょう。

1 冷戦激化でアメリカは、世界的に反ソ・反共体制強化へ

私は、これまで、レッド・パージを主として共産党への弾圧として取り上げ、その結果として日本の労働運動が弱体化したことを強調してきましたが、きょうのこの研究会は、労働運動史研究の一環としてひらかれたものであること、そして、日本の労働組合の弱体化・権力による労働組合の反共的再編成自体がレッド・パージの重要な目的のひとつであったことを強調したかったので、そのことを意識した報告の題名も考えました。

第一の目的は、共産党の壊滅です。マッカーサーから、日本の完全独立と労働者をはじめ国民の暮らしと権利を守るたたかいの先頭に立ち、かつ中心になっていた日本共産党の非合法化の指示をうけた当時の吉田首相は日本共産党の非合法化をめざして、研究・検討したのです。し

かし、日本国憲法上それができないので、まず共産党幹部の追放・党機関紙「アカハタ」発行停止とレッド・パージによって共産党に、壊滅的打撃をあたえようとしたのです。

第二の目的は、戦闘的組合幹部のパージによって労働組合の弱体化をはかるとともに、反共労働組合幹部に日本の労働運動と労働組合の指導権を握らせ、たたかわない、反共・労資協調の労働組合の権力の手による再編です。戦後、急速に成長、前進し、階級的産別組合として発展する日本の運動を抑えたいアメリカは、日本政府、資本家団体や反共労働組合幹部も総動員してこれをすすめたのです。

2 世界的に広がり、発展する人民のたたかいを敵視して

こうした日本における共産党と労働組合への攻撃は、世界的な米ソ対決を軸とした冷戦激化、中国革命の進展などアジアの革命運動、民族解放運動の前進という情勢のもとで、アメリカが、この世界人民のたたかいを敵視し、日本をアジアの「反共のとりで」として固めようとするためのものでした。したがって日本だけでおきた反動の嵐ではありませんでした。

アメリカ国内——マッカーシー旋風

アメリカではまず、マッカーシーの反共攻撃によって火をつけられた「赤狩り旋風」が吹き荒れ、映画人を含むたくさんの良心的な文化人、学者、労働運動家が追放され、犠牲になりました。このことについては、ここでは、詳しく述べることを省略します。

ヨーロッパ——反共政権援助・共産党閣僚排除

ファシズム・軍国主義とのたたかいであった第二次世界大戦は、ヨーロッパでは、神を信ずるものも、神を信じないものも、ともに手を取りあつてナチとたたかいました。共産党員はフランスでも、イタリアでも日本にあまり紹介されて

いないベルギーそのほかでもナチの侵略をうけたどの国でも、多くの犠牲を払ってたたかいました。そのたたかいを通じて、共産党と党員は、反戦・反ファシズムの戦士としての強い信頼を受け共産党の権威と共産党への支持が強まりました。私は、1974年にフランス、イタリア、ベルギーの3カ国を訪問したとき、それぞれの国でナチとたたかったレジスタンスの話を聞いて感動しました。ヨーロッパでは、戦後、選挙に勝利してフランス、イタリア、ベルギー、ポーランドなどで共産党が政権に参加しました。ソ連は、その後明らかにになったスターリンの重大な誤りはあったものの、ナチをうちやぶるためのたたかいによって、ヨーロッパで支持を広め、東欧における社会主義を目指す国が拡がりました。

各国がどういう体制を選ぶかは各国の国民がきめることです。社会主義をえらぼうと資本主義に踏みとどまろうと、各国が決めることです。それに干渉する権利は他国にはありません。ところが、アメリカは、こうした世界の動きを力で抑え込もうと各国人民のたたかいに力で対抗しようとしてしました。トルーマン米大統領は、1947年3月12日、「共産主義封じ込め」を宣言したのです。第二次世界大戦での米ソ協調の終焉、本格的な冷戦のはじまりです。ヨーロッパでは、反共政権援助と仏、伊政権からの共産党閣僚の追放を求め、イタリアなどでレッド・パージが行われました。それにつづいて北大西洋軍事同盟＝NATOを創設、ソ連がこれに対抗してワルシャワ条約を創設、米ソを中心とする核軍事同盟の対抗となったのです。そこには、ソ連の誤りが重なっていました。

日本——共産党幹部追放とレッド・パージで「反共のとりで」に

アジアにおいては、中国革命と北朝鮮、ベトナムでも社会主義を目指す国が生まれ、アジア・アフリカを中心に民族解放運動が巨大な発展を遂げ、やがてそれは、植民地体制を崩壊させま

した。このアジアにおける革命と民族解放運動の前進という情勢をくいとめようと、アメリカは、日本を、アジアにおける「反共のとりで」にしようとしています。日本における共産党弾圧、レッド・パージはそのための攻撃の一環だったのです。

アメリカは、アジアにおける反ソ・反共・反中国の体制を、「旧敵国」ではあるが、占領下においており、アジアにおける唯一の発達した資本主義国である日本を「反共のとりで」にすることによって固めようとしたのです。そのために、本来、ポツダム宣言にもとづく、軍国主義一掃と民主化をめざす対日政策を根本から転換し、ポツダム宣言の廃止まで打ちだし戦犯追及と戦争協力者の追放をやめ、戦犯の釈放と戦争協力者の追放を解除して戦犯政治を誕生させるにいたるのです。その、一方で、共産党追放など弾圧です。

その日本で、1949年1月23日の衆議院総選挙において、日本共産党が298万0470票（9.8%）の支持を得て、4議席から35議席へと躍進したことは、世界的に反共政策を強めていたアメリカにとって大変なショックでした。そこで、1949年から50年にかけて共産党弾圧とレッド・パージを、下山事件、三鷹事件、松川事件などの謀略事件と一体に、強行したのです。

日本における共産党弾圧は、マッカーサーの反共声明から始まったと当時の首相吉田茂は書いています。事実レッド・パージは、冷戦対応の一環としてアメリカ占領軍の直接の指示のもとに強行されました。占領軍は政府に指示するだけでなく、名簿作りも行い、自治体や企業にまで乗り込んでパージを強行しました。このことは、日本政府や、日本の企業が消極的だったことを意味するものではありません。吉田元首相は、終戦直後の外相時代、まだ獄中にあった共産党幹部等政治犯の釈放、治安維持法廃止に反対し、治安維持法の存続と共産党非合法化の継続を要求してGHQとやりあい、情勢いかに

レッド・パージと戦後の労働運動

によって、弾圧することを認めさせていた強烈な、反共政治家だったのです。

III 戦後も生きていた治安維持法的発想の反共主義

1 反共は、「戦争前夜の声」

そういうわけで レッド・パージについて語るとき、治安維持法と、天皇制政府の強烈な反共主義について言及せざるを得ません。

「反共は戦争前夜の声」といわれます。治安維持法に基づく弾圧は、日本の侵略戦争と結びついていました。3.15事件、4.16事件という治安維持法による戦前の日本共産党に対する最大の弾圧事件について、我妻栄代表編集『日本政治裁判史録』(昭和・前)は、「二度にわたる日本共産党大弾圧は、日本における唯一の反戦勢力、天皇制ファシズム反体制を抑圧して、その後の帝国主義的戦争の展開を用意した」といっています。

東京裁判の判決でも、治安維持法により、国民の目、耳、口をふさいで戦争にかりたてたことを断罪しています。治安維持法による弾圧によって軍国主義的反動支配体制を強化することによって、戦争へと突入しました。1941年12月8日の開戦に先立って多数の共産主義者を逮捕したことは、それを象徴するものでした。戦争中は、戦争に対するいかなる批判も疑問も許ませんでした。

(注) 治安維持法による犠牲者

死 者	1,682人
送検者	7万5,681人
起 訴	5,162人
逮捕者	数十万人

この治安維持法による弾圧とともに、その戦前の治安維持法的反共主義とマッカーシーの「赤狩り」的反共主義、謀略と結びついたCIA的反共主義が合体した戦後の弾圧であるレッド・パージとの闘争＝違法な弾圧にケリをつけようとい

うのが私の特に強調したいことです。

2 戦後も治安維持法の存続をはかった日本政府

さて、治安維持法は戦後占領軍の「人道指令」により廃止され、かたづけいたようにえがかれてきました。しかし、その一方でこれに対する日本の支配層の抵抗があったことは、あまり問題にされないうできました。日本の支配層は、治安維持法や特高を戦後も維持することを考えていたのです。その問題について、私は、季刊雑誌『治安維持法と現代』の2007年春季号に掲載した「戦争と治安維持法を踏まえて日本の戦後を見る」で詳しくかいておきましたので参考にしてください。

それによりながらいくつかの問題を挙げますと、内務省は、特高廃止どころか、特高警察の拡充を計画していたことをまずあげなければなりません。治安維持法に基づき弾圧の総元締めであった、内務省警保局作成の「特高警察拡充案」というそのものずばりの文書(大月書店『資料日本現代史』3)によって明らかになったことですが、内務省は、戦後、1万5,300余名の増強とそのために、1,963万2,043円という予算を計上していました。こういう具体的な案まで練っていたのです。軍隊解体後の治安体制強化のためという理由でした。日本の民主化を約束するポツダム宣言を受諾しながら、特高警察を強化して、第一に「共産主義運動」の「視察内偵の強化」、第二に「労働紛争議及小作紛争議の防止並に取締」、第三に「朝鮮人関係」としていました。全く戦前とおなじ感覚の認識の人民抑圧を考えていたのですから驚くべきです。

45年10月3日、山崎内相、岩田法相が治安維持法を維持し、同法による逮捕はつづける、共産党幹部等まだ獄中にあった政治犯を釈放しない、ことなどを明らかにしたことが、国際的な問題になりました。この会見内容は非常に重大なものです。というのは、すでに1945年9月22日の「降伏後における米国の初期の対日方針」で、アメリカは、「個人の自由及民主主義への政

策」について述べた中で、内容的には、はっきりと治安維持法の廃止、特高の廃止、政治犯の釈放を指示しているからです。どうしてそれを拒否し、それに挑戦するようなことをわざわざ二人の閣僚がそろって言明したのか。アメリカの「対日方針」を何も知らなかったのか。不思議です。公然たる拒否の表明に対してGHQは10月4日の「人道指令」で、治安維持法の廃止、政治犯釈放、特高警察の解体指令を出したことは、よく知られるとおりです。

ところが、これをめぐって、ほとんど知られないでいたことがありました。吉田茂外相(当時)の指示のもと、外務省が治安維持法廃止反対・政治犯釈放反対でアメリカ占領軍と交渉してきたことです。吉田自身、GHQにたいし、これらの措置は「赤色革命を奨励するものにして、日本政府としては平和秩序を維持することを得ず、混乱に陥るの他なし」と脅し的な発言をしています。ともかく、政治犯釈放、治安維持法廃止となりましたが当時、アメリカから「占領軍の安全保持等の名目に依り共産党等に依る過度の治安攪乱の恐れあるに至れば之を弾圧するものと信ず」ることができる言質をえた外務省がまとめた「政治的、公民的及宗教的自由に対する制限除去の件」という文書(大月書店『資料日本現代史3』所収)であきらかにしているのです。くわしくは前記の私の論文を見てください。

平和と民主主義の戦士である共産党を「国賊」とみなす治安維持法的反共主義は、こうして、治安維持法が廃止された後も、「治安攪乱の恐れ」があるときには、アメリカ占領軍は、共産党弾圧の「宝刀」をぬくと言質をあたえていたのです。日本の支配層はこれを「信ず」る状況の中で、戦後の政権を担当しつづけていたのです。

3 レッド・パージで、反共の合作

レッド・パージは、ある時期がくれば、アメリカ占領軍が「共産党を弾圧するものと信」じ

ていた吉田の願いが、実際に実行されるときが訪れたことを意味したのです。さらに、この機会を労働運動の指導権を手にするチャンスとする労働組合の反共右派幹部が、レッド・パージに積極的全面的に協力したことは、よく知られていることです。

山崎五郎(元労働省課長・ILO日本政府代表、公労委・中労委事務局長著『日本労働組合史』)も述べているように「労働運動のうえに多大の影響を与えたのは、……レッド・パージであった」のです。

温存された、治安維持法的反共主義は、CIAの謀略を特徴とするアメリカ型の反共主義と結びつき、下山、三鷹、松川事件や、実行にはいたらなかったものの、電源・発電所爆破計画の謀略宣伝と結びついて進められました。

IV 人民のたたかい・労働運動敵視と国際自由労連

ここでアメリカによる労働運動弾圧の意味づけをみておきましょう。

そもそも第二次世界大戦における反ファシショ連合戦線の推進力となったのは、国際的な労働者階級の統一行動でした(猿橋真『日本労働運動史』)。しかし、米ソの協調が破れ冷戦が激しくなるにつれ、アメリカは、第二次世界大戦での反ファシショ連合戦線の推進力となった国際的労働者階級が、国際的にきずきあげた統一組織である世界労連を世界政策の障害とみなすに至り、ヨーロッパの反共幹部をつかつて分裂策動をすすめます。1949年、こともあろうに世界労連に、アメリカ主導でヨーロッパの経済復興を図り、ヨーロッパにおける反共軍事同盟＝NATOの経済的基礎を固めようとするマーシャル・プランを支持させようとしてしました。当然失敗します。はじめから成功するはずのないことです。失敗すると、アメリカは、世界労連をアメリカの世界政策遂行の障害だとして、反共・親帝国主義、労資協調主義の国際労働組合組織

レッド・パーージと戦後の労働運動

として労働組合＝国際自由労連を結成して世界労連を分裂させたのです。

戦後日本の労働運動への攻撃

戦後日本の労働運動もまた、アメリカ占領軍には、気にいらぬ方向に発展したのです。

戦後再出発した日本の労働運動は嵐のような勢いで発展しました。たたかう労働運動は階級的労働運動の中心となる産別会議に結集します。産別会議は組織労働者の43%を結集しました。さらに労働戦線統一として全労連が結成され組織労働者の84%が結集されました。そしてその全労連は、1949年1月世界労連に加入を認められるに至ります。

マッカーサーは、日本共産党とともにこの日本の労働組合にも攻撃の鋒先を向けたのでした。GHQは、1947年の2.1スト中止命令ははじめ早くから、労働運動に攻撃を加えてきました。そして世界的な反ソ反共体制固めの一環として、日本共産党に弾圧を加えると同時に、日本の労働組合へも直接の攻撃をかけてきました。

1950年6月6日の日本共産党中央委員・赤旗編集局幹部の追放について8月30日、全労連に団体等規正令による解散を命令、全労連の幹事等12名の幹部を追放処分しました。

当時の首相吉田茂は、「全労連と称する団体は国際共産党に組織される赤色労働組合の世界組織——『世界労連』——に直結し、日本の労働者を世界革命に奉仕させる体制の中心をなしていた」とその理由を述べています（『回想十年』第2巻）。日本の組織労働者の84%を結集した全労連が、「世界革命に奉仕する組織」だとか、1943年に解散している「国際共産党」に組織された組織だなど、まったくのデマゴギー攻撃です。それは、全労連解散がいかに根拠のないものだったかを示しています。全労連解散が、前述の世界労連分裂など国際的なたたかう労働運動に対する攻撃の一環であったことを証明するものでもあります。

こうして全労連を解散した一方、日米の合作で、総評の結成に向かいます。アメリカ占領軍ははやくからGHQ労働課のスタッフが産別会議の分裂と国際自由労連加盟を前提とした再編を直接単産にはたらきかけました。さらに50年には、米 국무省の労働問題担当官が来日して、全鉱、国鉄、全通、日教組などの幹部とあつて総評結成を励ましたのでした（『日本共産党の60年史』）。

近年、アメリカ占領史研究が盛んに行われ、竹前栄治『占領戦後史』など、レッド・パーージについての、GHQ関係者へのインタビューも含むレッド・パーージの内情が明らかになりました。私は、日本の労働組合の反共右派幹部の果たした役割が非常に大きいことを学びました。

V レッド・パーージをめぐるいくつかの問題点

ここでレッド・パーージをめぐるよく問題になる二、三の問題について、私の考えを述べておきましょう。

1 定員法による「人員整理」をどうみるか

まず「人員整理」をどうみるかの問題です。これは、レッド・パーージの規模を考えるうえでも重要な問題です。レッド・パーージは大きくいえば、定員法にもとづく「人員整理」を名目にしたパーージと共産党員は国や企業の「破壊者」であるとの理由による文字どおりの「レッド・パーージ」＝「赤色追放」がありました。「人員整理」の名の「パーージ」を「レッド・パーージ」とみなさない議論もありますが、レッド・パーージ全体を推進した、吉田茂元首相自身が、「いわゆる「赤色追放」そのものとは一応別個のものではあるが、官庁関係従業員の中から、特に意図して破壊分子を排除した」もので、「赤色追放」に先立つ一年前に行われた大規模の行政整理の一環として、合計十六万五千名にのぼる人員が解雇された際に、その被解雇者の中にふくめて赤

色分子を整理したこと」「各官庁を督励して、該当者を一斉にしらべさせ、その年の七月から九月に亘って、……これらの分子を整理させたのである。」「地方団体でも、それぞれ職員定員に関する条例を制定して、人員の整理に含めて、赤色分子を追放した」といつていることから見ても、「レッド・パージ」であるというべきだと思います（『回想十年』）。

吉田元首相はさらに、「そのようにして、官庁機構の中から、破壊的分子を排除するには排除したが、固よりそれによって完全に一掃し得るわけもなく、またその後時の経過とともに、新たに増加するものも多くあるはずである。そこでその次の昭和二十五年七月から民間と歩調を合わせて、いわゆる赤色追放をすすめ、かさねて破壊勢力の排除につとめた」と書いています（『回想十年』）。吉田元首相によれば、まず「人員整理」で「共産党員」の一掃をはかり、残ったものをいわゆる「赤色追放」したといっているのですから「人員整理による『追放』」が「レッド・パージ」であることは、明白で、両者の違いは、「追放」のやり方だけです。

2 人数はどれだけか

吉田元首相は、その人数についても、「人員整理」、もあわせて述べ、国家・地方公務員1万0,793名、民間1万数百名の計2万2千人としています。

レッド・パージの人数についてはいくつかの数字が挙げられています。「人員整理」を除いた数字もあります。完全に正確な数字を明らかにすることは困難ではないかと思います。私が当事者に聞いた話でも企業の工作が「成功」して「円満な退職」というみせかけを取り繕った事実上の「パージ」があるからです。発表された官庁の統計にとどまらないと思われます。『社会科学総合辞典』や、「レッド・パージ反対全国連絡センター」は推計4万人としています。

3 憲法上、共産党非合法化はできず、幹部追放とレッド・パージ

吉田茂元首相は、マッカーサーの指令を受けて何とか共産党を非合法にしようとしたけれど、憲法上、非合法にできなかったことを明らかにしています。そこでやったのが「共産党そのものの非合法化に代わる措置の一つとして」（『回想十年』）の、「レッド・パージ」でした。西ドイツの憲法では、共産主義思想そのものが西ドイツの憲法と相容れない思想であるとして共産党を非合法にすることができたが、日本国憲法では、「共産主義を政治的信条とすることを禁圧するわけにはゆかない」、「共産党の結社そのものを取締りの対象とすることも、やはり憲法違反に墮することとなろう」（『回想十年』）と吉田は嘆いています。

西ドイツの憲法とちがひ、日本国憲法は、思想による弾圧は許さない憲法であることを吉田元首相も明らかにしている、というよりくやしがっているのです。そして「レッド・パージ」は、共産党非合法化の「代行措置」だったというのです。レッド・パージがまことに政治的な弾圧であったことの正直な告白です。もちろん、レッド・パージも、当然憲法違反です。だから、その実行を理屈づけるのは困難でした。憲法上できないことをやろうとするのですから当然です。吉田内閣は、占領権力の名によって、これを強行したのです。吉田は「広い意味においては占領軍によって行われたといってもよい」と言っています（『回想十年』）。

4 レッド・パージの基本的弱点、その違憲違法性

レッド・パージは、吉田元首相も認めているように、国際法、日本国憲法、労働基準法に照らして明白に違法、不法です。そして今日だれもその法的正当性、合憲性を擁護することができない基本的弱点を持っています。

レッド・パージと戦後の労働運動

そもそも世界の歴史は、自由と権利を求めてのたたかひの歴史です。第一次世界大戦後は、基本的人権は、恒久平和の基礎と位置づけられるに至りました。基本的人権については、国際法でも、国連憲章、世界人権宣言やILO憲章などで、また日本国憲法でも疑問や、意見の違いなど出てくる余地がないほど明確に規定し、「思想」を理由とするパージなどありようがないようになっているのです。すでに紹介したように、吉田茂元首相も『回想十年』で事実上そのことをみとめ、だから、結局占領軍権力によって行われたとしています。

私がいま改めて重視し、明らかにしておかなければならないことは、レッド・パージを支持した最高裁判決も憲法上の正当性を主張して支持したのではなく、することはできなかったことです。

最高裁判決のいくつかを見ると、レッド・パージを支持してはいますが、その理由は次のようになっています。

(1) マッカーサー書簡は「日本のすべての国家機関並びに国民にたいする指示でもあり、日本の国家機関及び国民は、誠実且つ迅速に服従する義務を有し、日本の法令は、右の指示に抵触する限りにおいてその適用を排除される」から「解雇」は「法律上効力を有する」(1952.4 共同通信の判決)。

(2) 「連合軍最高司令官が……指示したからには、共産主義者又はその同調者たることそれ自体によって解雇せられるのであって、日本共産党が暴力をもって憲法を破壊するものであることが公知の事実であるか否か……というがごときは解雇の効力に影響なきことである」(1952.4.8 第三小法廷の判決)。

要するに根拠は、占領軍指示の絶対化だけです。レッド・パージが、日本国憲法上、また労働関係法上許されるか否かについての答えは出ていません。つまり、結論はもっぱら占領軍権力を絶対視する超法規措置だからやむを得な

いというものです。憲法や労働法の規定などどうだろうと問題にしない判決です。当時、政府は、わざわざ憲法上問題ない合憲だからからやれという通達まで出していたのですから、この問題は明らかにされるべきですが、最高裁判決はそれをさけています。憲法上・労働法上の正当性は示せなかったのです。

私は、占領軍は絶対者ではなく、ポツダム宣言に基づいて占領政策を進めるべきであり、世界が到達した国際法を無視した、指示を有効と認める最高裁判決には、異論があります。しかし、いま私が問題にしたいことは、こうして、レッド・パージ被害者は、日本国憲法や、日本の労働法の埒外におかれ、法の保護を受けることができなかったことについてです。

日本は法治国です。法治国でありながら、法の保護を受けることができない国民があつていいのかという問題です。最高裁も法の保護を受ける国民がいていいとはいえないはずですが、仮に、占領軍を絶対視してレッド・パージを支持した最高裁判決の立場に立つとしても、主権が行使できる条件が整った下で、法の保護を保障する責任が国にはあるではありませんか。それが、法治国の当然とすべき措置ではなかつたということです。

私は、そう考えてレッド・パージ被害者の運動を支持しています。当たり前の要求だと思いますが、それを日本政府が受け入れないのはなぜか、その根底には、治安維持法的反共主義が戦後の日本でも温存されてきた、しかも、米軍占領と、対米従属の政治の下でアメリカ型反共主義と結びついていき、いまでも続けているという問題があると思います。

VI 過去を清算して進む世界で、レッド・パージの名誉回復を

1 過去を見つめなおすこともできない国でいいのか

治安維持法問題もレッド・パージ問題も清算

しないまま今日にいたりました。最後に強調したいことは、冒頭でも述べたこの問題です。繰り返し言ってきたように、治安維持法のように、それ自体を許容できないものとして、「将来に向けて其の刑の言渡を受けざりしものと看做す」という法律上の措置をとり、「治安維持法という法律があったことは事実だが、その判決はすべて受けなかったものとみなして無効とする。言い換えれば、治安維持法による有罪者は独りもなかったことになる」（法務省の吉岡に対する説明）ということになったにもかかわらず、謝罪も、補償も、名誉回復もおこなっていない——弾圧のしっぱなしという状況にあります。

レッド・パージは、日本の憲法・法律では説明できず、もっぱら占領軍権力によるものだから「有効」な「措置」とされたままになっているのです。こんなことでいいのでしょうか。こんな国であっていいのかという問題です。

イタリアでは、政府が、レッド・パージ被害者の補償措置をとっているにもかかわらずです。

最初に触れたように、アメリカでは「赤狩り」を違憲とする最高裁判決によって犠牲者の名誉を回復しました。アメリカ最高裁判所が「赤狩り」に違憲との判決を下して名誉回復していることについては、雑誌『世界週報』（1957年7月6日号）に紹介されている、「マッカーシズムも臨終へ——米最高裁の3つの判決」という論文があります。それには、冒頭米誌『ライフ』の次の印象深い記事が引用されています。

「かれはさる（1957年）5月2日、ワシントン郊外のベスセダ海軍病院のベッドで急性肝臓炎のため寂しく死んだ。そして米最高裁判所は、6月18日、マッカーシズムに関する三つの重要な判決を下し、一つの主義に『墓標』を立てた。『マッカーシーの死』つづいマッカーシズムもまた今や臨終に近づいているようだ」

アメリカ最高裁判所の三つの判決

(1) カリフォルニア連邦地方裁判所が1952年

8月5日、共産党指導者14名に対し米政府を暴力により転覆することを教唆したとのかどで下した懲役5年、罰金1人につき1万ドルの判決のうち、5名に対する判決を無効にし、9名については再審を命じた。……裁判所は四対三で「共産主義を唱道すること自体は、全くの原則論としてはスミス法に触れるものではなく、これを唱道することが、不法行為を勧めることとなったとき初めて禁止される」との判定をくだした。

(2) 1954年4月29日、下院の非米活動委員会において証言を拒否したため、議会侮辱罪に問われ有罪の判決を受けたイリノイ州の合同自動車労働組合のジョン・T・ワトキンズ氏ら9名に対する判決をくつがえした。

……判決の理由二点

第1 委員会の調査の対象が、反論する余地のない明確さで示されていなかった。

第2 1951年委員会の用いている調査方法は、憲法で認められている言論の自由に対して、十分な保障を与えていない。

(3) 1951年、国務省のジョン・スチュワート・サービス氏が忠誠問題に関連して解職されたが、この解職の方法は誤ったものであったとの判決を下した。其の判決理由は、国務省の諸規定はサービス氏に対して不利な決定を行う権限を与えていないとのべている。

「マッカーシズムがあればほど容易に勢をえ、政界、学会、芸能界をはじめ全米の知識層を恐怖に陥れることができたことは、恐怖政治的な心理謀略に対する若い社会の抵抗力の弱さを示すものであろう。しかし米国は、とにかくこれを克服することができた」

「前記のように最高裁判所が共産党員に対する有罪の判決を証拠不十分のかどで無効とし、非米活動委員会の証拠調査方法を憲法で保証された言論の自由を犯すものと判定、其のギセイとなった人の名誉を回復した。これは最高裁がマッカーシズムを全面的に否定したことを意味するものである。」と『世界週報』の記事は、述べます。

レッド・パージと戦後の労働運動

アメリカの法律家の一人はこうかたります。

「これは最高裁がマッカーシズムを全面的に否定したことを意味するものである。反共・マッカーシズムは、最高裁判決で大体乗り越えた。共産黨員になること自体は合法＝違法行為を行わない限り、そういう思想をもつのは自由＝ということになった……ただ最近の反テロ法ではマッカーシズムの再来・強化という事態になっているのも事実だが」

米最高裁は、50年前に犠牲となった人の名誉を回復したのです。日本も克服しなければなりません。

2 世界は、過去を清算しながら進む

私はレッド・パージ反対全国連絡センター第3回総会の講演で詳しく述べましたが、世界は、どんな前のことでも、過去の誤り、弱点を明確に清算しながら進むようになっています。韓国では100年以上前、日清戦争時の反帝反封建の農民のたたかい東学農民革命を法律をつくって再評価しています。

非常に印象深いことは、2001年8月31日から9月8日まで南アフリカ共和国で開かれた国連

主催の「人種差別をなくす国際会議」が「奴隷制にかんする文書」を採択し、「奴隷、大西洋奴隷貿易をふくむ奴隷貿易は人類のおぞましい悲劇であり、人道にたいする罪である」と宣言したことです。世界は数百年前のことでも、こうしてはっきりと黒白をつけて清算しながら進もうという時代になったのです。

こういう世界にあって、日本では、60年近くたったいまも、レッド・パージを克服していません。犠牲者の名誉も回復されていません。日本の最高裁判所はアメリカとちがって憲法で説明できなかったレッド・パージを擁護して、本来果たすべき役割を果していません。日本も、世界からおくれた実情を、打開したいものです。レッド・パージ反対運動によって提起されている犠牲者の名誉回復をはじめ、レッド・パージを歴史的に克服し、いかなる形にせよ、再び思想による労働者の排除や差別がない保証を確立する運動の一翼——というより労働組合がその主役となっていたいただきたいというのが今日の報告の結論です。

(よしおか よしのり・日本共産党元参議院議員)

国際・国内動向

UAW(全米自動車労組)のさらなる譲歩

岡田 則男

4年に1度の米国自動車産業における07年の協約改定交渉は、大きな時代的意味をもち、労働組合のありかたそのものを考えさせるきっかけを提供したように思われる。日本では考えられないことだが、米国の報道機関は、実況中継のように労資交渉の成り行きを伝えた。それは、なによりも今年の交渉が、今後の自動車労働者はもちろん、米国の労働者の労働と生活条件をいっそう悪くする方向で決定づけてしまいかねないからだといえよう。その労働者の根本的利益をまもるその前線に立っているはずの全米自動車労働組合(UAW)は、どのような出方をしたのか。この点は、日本の労働者、労働組合運動にとっても関心と呼ぶところであった。

UAWと米三大自動車メーカー(ビッグ3＝ゼネラル・モーターズ、フォード、クライスラー)の今年の協約改定労資交渉は7月20日始まった。先陣を切ったのは投資ファンドに買収されたクライスラーとの交渉だった。2004年の協約の期限は9月14日だった。

UAWは、10月30日現在までにGM(73,000人)、クライスラー(45,000人)との間で新協約の合意に達し、組合員の承認も得た。その間、GMでは30数年ぶりに、2日間の、またクライスラーでも6時間のストライキがおこなわれ、厳しい労資交渉があったのかと思いたいところだが、じつは意外とすんなり妥結してしまったのである。それもそのはずで、じつは、UAWの基本路線は、国際競争での各企業生き残りが、労働者の生活向上、労働条件改善の要求を実現するうえでの前提であるということを認めているので、かなり重要な部分で経営者側が提示した条件を受け入れたのだ。

それぞれの協約の全容はまだ明らかにされておらず、われわれも当面は、UAWの説明や一般マスコミが伝えるものから判断しなければならないのだが、いくつかの重要な内容が浮かび上がっている。「業績不振」が枕詞になった米国の自動車産業は、とくに日本のメーカーとの競争で苦戦。最近では世界中の売り上げでトヨタが、これまでGMがしめてきた世界トップの座を奪うことが確実となったなどと報じられた。それへの対応に焦点をあてた「コスト切り下げ」のための合理化、リストラを至上命令とするビッグ3は、今回さらに大きな譲歩を労働側に求めた。

コスト切り下げ競争

外国とりわけ日本のトヨタをはじめとするメーカーとの国際競争で後れをとる米自動車メーカーは、日本のメーカーの低コスト経営に負けるな、と日本企業の人件費並みにコストを切り下げる方向で労働側に正面切って譲歩を迫った。フォードなどによれば、労働者に支払われるコスト(賃金、年金負担、医療費負担)は、時間当たりで70ドルから78ドルだが、日本メーカーのトヨタ、日産、ホンダなどは50ドル以下だという。とはいえ、生産コストに占める人件費の割合はかつて25%だったのが、今では10%と、相当経営効率を上げてきていることも事実である。今回UAWはGMとの協約で、さらに実質的な賃下げに同意した。それは、2本立ての賃金体系によるものである。16,000人あまりの組立工労働者以外の仕事に就く新規採用労働者(non-core労働者)については時間当りのコスト(賃金と諸給付)を25.65ドルにすると

国際・国内動向

いうものだった。組立て本工78.21ドルの三分の一であり、「これでは生活がなりたない」との声もあがっているという。企業側はこの non-coreを増やし、その一方で現在高い賃金を払っている労働者にたいしては、一時金を払って早期退職を促す方針であると伝えられる。

GMに続いて妥結したクライスラーでは、暫定合意にたいする批判がいくつかのローカル(支部)幹部から公然と表明され、インディアナの工場では暫定合意が否決された。現在の賃金水準の半分で働かせる超低賃金労働者を大量に雇う協約は受け入れられない、という批判である。クライスラーでは、同社の今後の生産は市場の需要にもとづいておこなうことで労資合意したとも報じられている。

今回もっとも新聞などが注目したのは、退職者の医療費にたいして企業が責任を持って負担するのではなく、組合にファンド(基金=Voluntary Employees Beneficiary Association=VEBA)を作らせてそこで支払ってもらおうという提案だった。これを「企業の責任放棄」と批判したのは、進歩的な活動家やほんのわずかなローカルだけで、UAW 指導部は全体としてはじめから受け入れた。米国の自動車産業でも、これからしばらくはベビーブーマー(日本という団塊の世代)の大量退職が見込まれる。その結果、年金で暮らす退職者の数が現役労働者の数を上回るようになったというのだ。たとえばクライスラーでは、今回の協約の対象となる現役労働組合員は45,000人であるが、すでに55,000人が退職しているうえ、寡婦となった配偶者が23,000人いる。企業側は、この退職者、配偶者のための医療費負担をなくす方策として、組合の自主的基金VEBAをつくらせることを提起し、労働側も受け入れたのである。

この医療費の企業負担をなくしていくというのは米国では深刻な問題なのである。日本などと異なり国民皆保険制度がない数少ない国のひとつである米国独特の問題である。すなわち、

国民の医療費は国ではなく、労働者を働かせている企業が面倒を見ることになっており、このシステムの先駆けになったのが、じつは自動車産業だったのだ。今日にいたるまで、米国のあらゆる産業分野の労資交渉は、労資がそれぞれどれだけこの健康保険を負担するかが最大の焦点になるのが常であった。そして、今回の自動車産業における労資交渉では、それまでの企業が相当の部分を負担するという考え方を根本的にひっくり返してしまったのである。これは、今後のその他の産業分野にも大きな影響を与えるかもしれない。そのため、ほんの一部ではあるが、現在の、民間保険会社をのみ儲けさせる仕組みを変え、「医療保険を(政府管掌などに)一本化することを要求してたかう必要がある」として、今回のような一方的に労働者側に負担をおしつける企業の方針とそれへの労働組合の同意にたいして批判の声も出てきている。

今日米国では、労資双方がそれぞれ大きな問題を解決しようとしている。労働側は、UAWの組合員の激減、交渉力の低下である。組合員はかつて150万人だったのが、いまはその三分の一の50万人程度になっている。GMでは1979年に40万人いた労働者は、いま8万人になった。工場閉鎖、海外生産増大によるリストラが大きい。それは労働組合の財政力の大幅な低下にもつながっている。それにたいし企業側は、これまでの長年のリストラで、生産性を高めていると指摘されている。今回の協約で、GMは生産コスト1台あたり800ドル削減ができることになり、それを新商品開発などにまわすことができると、喜んでいる。

かくして、とにもかくにも労資が、各自動車メーカーの国際競争力を高めて、日本、韓国、ヨーロッパに打ち勝とうという意思統一をあらためておこなったのであり、労働組合が譲歩させられたということである。

ところで、今回GMでUAWが2日間のストライキを実施したが、これが37年ぶりだったとい

うこともあって、日本における報道でもそこが「注目点」のようだったが、1970年の67日間のストライキと比べてみると、GMだけでなくUAWの状況も大きく変化していることに気づく。労働組合員数は当時GMだけで40万人。いまはその6分の1近くに減っている。アメリカに進出してビッグ3と競争する日本やヨーロッパの自動車メーカーの工場はほとんど、労働組合が組織されていない。

かつては、自動車のストライキといえば、チームスターズ（トラック運転手組合）の財政支援もあったという。GMのGは「ジェネラス」（寛大）などと言われるほどに、賃金、医療、年金等の給付、有給休暇など、他の産業に先駆けて

実施したところだ。この十数年間、ビッグ3は、労働者の「チームコンセプト」にもとづく、違法なインフォーマル組織をつくり労務管理（しめつけ）をつよめながら労働組合の影響力をおさえつつ、工場閉鎖・リストラのほか、長時間労働（たとえば、交代制を8時間の3交代制を10時間2交代制に）の押しつけなどをおこなってきた。そしていま、GMなどアメリカの自動車産業は、現代の低賃金・無権利職場の先駆けになっている世界最大の大型小売チェーンのウォルマートの後を追うように、いっそうのコスト削減戦略を、UAWを巻き込みながら進めようとしている。

（おかだ のりお・会員・ジャーナリスト）

「残業代ゼロ! 過労死も自己責任なんて許せない!

私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方アンケート」結果

古田 和子

新日本婦人の会は、創立以来45年間、男女平等・女性の地位向上を目的のひとつにかかげ運動してきました。1989年からは毎年、3月8日（国際女性デー）から4月10日（女性参政権行使の日）までの期間を、男女平等・女性の地位向上にとりくむ「春の行動」して取り組んできました。2007年「春の行動」のとりくみを報告します。

2007年「春の行動」は、政府・財界が執拗に導入をねらっている「ホワイトカラー・エグゼンプション」法案をきっぱり断念させるため、残業問題を中心に「私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方」を調査し、実態を明らかにすることを目的におこないました。実施期間は、2007年3月8日から8月末まで、会員とその家族、職場の同僚など、47都道府県1,205人から回答が寄せられました。

<回答者の属性>

回答者の性別は、女性60.1%、男性39.1%でした。年齢別に見ると、全体では、若い30代が一番多く31.1%、次に50代25.6%、40代18.9%、20代15.8%と続きます。女性は、50代が一番多く34.8%、30代20.4%、40代19.8%、20代13.7%。男性は30代が一番多く48.1%、20代18.7%、40代18.1%と若い人たちから寄せられています（資料1）。「私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方」と位置づけたため、50代の「私の働き方」と合わせて、新婦人の子育て女性の会員が自分の夫、また、親の立場から30代、40代の娘・息子の働かされ方を心配してたくさんの声が寄せられたとみられます。

就業形態は、全体で正社員が62.4%と多く、ついでパート19.2%、派遣社員2.7%、請負0.9%

国際・国内動向

でした。女性では、正社員48.5%について、パート30.7%、派遣2.8%と非正規で働く人が多く回答を寄せています。男性では、正社員が84.0%と圧倒的で、派遣2.6%、パート1.5%、請負1.5%と続きます（資料2）。

職業は、全体ではサービス業17.3%、製造業16.7%、公務11.6%と続きます。女性は、サービス業21.1%、公務13.7%、製造業9.9%、男性では、製造業27.2%、サービス業11.7%、公務8.3%でした（資料3）。

<調査の概要>

1. 月の残業時間

月の残業時間が過労死ラインの80時間を超える人が3.8%

月の残業時間は全体で10時間未満がもっとも多く41.0%、80～100時間未満1.7%、100時間以上が2.1%でした。厚生労働省は、月100時間、または2～6ヵ月平均月間80時間をこえる時間外労働は、過労死ラインとしています。その基準からみても、80～100時間以上の方は全体で3.8%もいました。

女性一半数が10時間未満、過労死ラインを超えて働く人は30代！

女性は、10時間未満がもっとも多く51.4%でしたが、女性でも過労死ライン80～100時間以上働かされている人が1.0%いました。年代別では、30代が一番多く2.1%、ついで60代で1.3%、50代で1.2%でした（資料4）。また、就業形態では、正社員は1.5%、パート労働者でも0.5%いました。職業別では製造業で2.8%、金融・保険業で2.2%、サービス業で1.3%、公務で1.0%でした。公務労働者で100時間以上の残業をしている人が1.0%いました（資料5）。「外資系の職場は競争がはげしく、成果主義で時間はあってもないがごとく、夜は毎日11時過ぎ、土日は接待や講演会で、たまの休みはずーと眠り姫のよう」（兵庫・20代・正社員・製薬）、「4月から開

所したグループホームの管理者として働くが、今まで20時間限度で出ていた残業代はゼロになり、たった4000円の手当がつくだけになった。管理者としての仕事は通常の仕事が終わってから。早番であろうが遅番であろうが、深夜の1時か2時になり、途中あまりの眠気に耐え切れずコンビニの駐車場で寝てしまう」（宮城・30・正社員・介護）と、過酷な働かされ方をしている若い人の声が寄せられています。

男性—30代、100時間以上も！

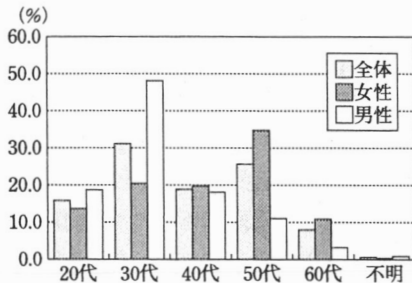
男性では、80～100時間以上の残業をしている人が8.1%。年代別では30代が一番多く11.0%、20代で7.9%、40代で4.7%でした（資料6）。その中で100時間以上残業している人が30代で6.6%、20代で4.5%と、若い人がいつ過労死してもおかしくない状態で働かされてることがわかりました。就業形態では正社員が8.4%、派遣が8.3%と、派遣労働者も正社員と同じように残業をしています（資料7・8）。職種では、飲食が27.3%、金融・保険が15.4%、運輸・通信が15.0%、建設業10.8%とほとんどの職種で2桁の割合を示すことがわかりました（資料9）。「夫の1ヶ月の残業時間は200時間。夜12時に帰り、土日とも出勤。帰って寝るだけ。妻の私は不満です」（山口・30代・正社員・公務）、「息子は入社して1年目は深夜帰宅が続いた。建設現場の監督官で、現場から現場をまわり、机上事務、下請け業者への手配など、なれない仕事をし、精神的、肉体的疲労から『自分の運転している車ごとぶつかってしまったら楽になる』といったときには辞めさせようかと思った」（愛知・20代・正社員・建設）など、長時間過密労働で心も体もおいつめられている状態が伝わってきます。

2. 残業代は支払われていますか

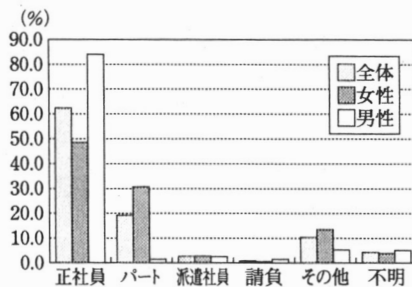
未払いは26.9%

男女あわせて、残業代は払われている50.5%、払われていない30.0%（資料10）。女性では、払わ

資料1 年代



資料2 就業形態



資料3 職種

	全体	女性	男性
サービス業	17.3	21.1	11.7
製造業	16.7	9.9	27.2
公務	11.6	13.7	8.3
卸・小売業	6.2	5.4	7.4
金融・保険業	5.1	6.2	2.8
建設業	4.4	2.2	7.9
運輸・通信業	3.9	1.9	6.8
コンピューターソフト開発	2.7	1.1	5.1
飲食業	2.2	2.1	2.3
その他	21.4	26.1	14.7
不明	8.5	10.2	5.7
合計	100.0	100.0	100.0

資料4 女性の月残業時間 (年代別)

	30代	50代	60代
10時間未満	56.8	52.0	31.6
10～20時間	10.8	9.9	3.8
20～30時間	4.7	2.8	2.5
30～40時間	1.4	4.4	3.8
40～60時間	1.4	4.4	1.3
60～80時間	2.7	0.0	0.0
80～100時間	1.4	0.4	1.3
100時間以上	0.7	0.8	0.0
不明	20.3	25.4	55.7
合計	100.0	100.0	100.0

資料5 女性の月残業時間 (職業別)

	製造業	金融・保険業	サービス業	公務
10時間未満	59.7	48.9	56.9	48.5
10～20時間	8.3	20.0	5.9	15.2
20～30時間	1.4	2.2	5.2	7.1
30～40時間	5.6	13.3	3.9	7.1
40～60時間	4.2	4.4	0.0	5.1
60～80時間	0.0	0.0	2.0	0.0
80～100時間	1.4	2.2	1.3	0.0
100時間以上	1.4	0.0	0.0	1.0
不明	18.1	8.9	24.8	16.2
合計	100.1	99.9	100.0	100.2

資料6 男性の月残業時間 (年代別)

	20代	30代	40代
10時間未満	23.9%	23.0	16.5
10～20時間	22.7%	26.5	29.4
20～30時間	10.2%	13.7	14.1
30～40時間	8.0%	6.6	11.8
40～60時間	9.1%	7.5	7.1
60～80時間	3.4%	5.3	3.5
80～100時間	3.4%	4.4	3.5
100時間以上	4.5%	6.6	1.2
不明	14.8%	6.4	12.9
合計	100.0%	100.0	100.0

資料7 男性の月残業時間 (就業形態別)

	正社員	パート
10時間未満	54.4	55.0
10～20時間	15.1	5.0
20～30時間	6.8	2.7
30～40時間	7.1	2.7
40～60時間	4.6	0.0
60～80時間	0.9	0.5
80～100時間	0.9	0.5
100時間以上	0.6	0.0
不明	9.7	33.8
合計	100.1	100.2

資料8 男性の月残業時間 (就業形態別)

	正社員	派遣
10時間未満	24.6	16.7
10～20時間	24.8	50.0
20～30時間	13.7	0.0
30～40時間	8.4	0.0
40～60時間	8.1	8.3
60～80時間	3.5	0.0
80～100時間	4.3	0.0
100時間以上	4.1	8.3
不明	8.6	16.7
合計	100.1	100.0

国際・国内動向

れている49.4%、払われていない26.9%、男性では払われている52.1%、いない34.9%と、男女とも支払われているが約5割で、あまりにも低いことがわかりました。残業代は払わずに、そのうえ過労死ラインをこえる働かされ方は、社会的問題ではないでしょうか。「レストラン立ち上げのため残業が多いが、サービス残業は当たり前。特に男性は長時間。女性もかなり体力が必要とされる。いやだったらいつでも辞めてくれるのムードがあります」(千葉・20代・正社員・飲食)

3. その残業代は、はたらいた時間に見合ったものですか

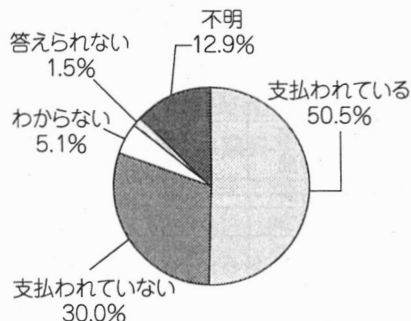
みあっていない26.1%

残業代が働いた時間にもみあっているかの問いには、全体で、みあっていない26.1%、みあっている28.9% (資料11)。女性では、みあっている31.8%、みあっていない19.1%。男性では、みあっていない36.8%、みあっている24.9%でし

資料9 男性の月残業時間 (職業別)

	飲食	金融・保険業	運輸・通信	建設
10時間未満	18.2	38.5	25.0	18.9
10～20時間	27.3	7.7	15.6	18.9
20～30時間	0.0	7.7	12.5	2.7
30～40時間	27.3	7.7	6.3	13.5
40～60時間	0.0	7.7	6.3	8.1
60～80時間	0.0	7.7	3.1	8.1
80～100時間	9.1	0.0	6.3	8.1
100時間以上	18.2	15.4	9.4	2.7
不明	0.0	7.7	15.6	19.0
合計	100.1	100.1	100.1	100.0

資料10 残業代の支払い (全体)



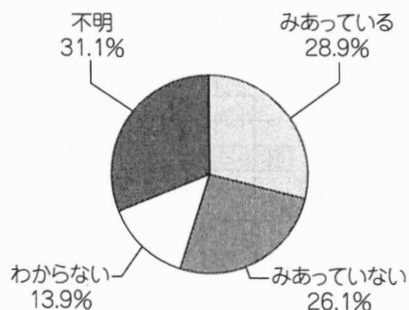
た。特に男性は過労死ラインを超えてはたらかされているのにもかかわらず、その働き分のみあった残業代が支払われていません。寄せられた「私の要望」の中には、「管理職ということで時間外手当は支払われていない」(千葉・男性・30代・正社員・飲食)、「人員が少ないなかでの現場の管理職は、管理職としての仕事と、実際の現場作業も負わされている。管理職手当=時間外手当ではないことはわかっているが、社会全体の中では当たり前という流がある。会社側にそのことを徹底してもらいたい」(千葉・30代・男性・正社員・飲食)と、名目上「管理職」で残業代が得られなくなったという声が多くありました。

4. 「ホワイトカラー・エグゼンプション」制度を知っていますか

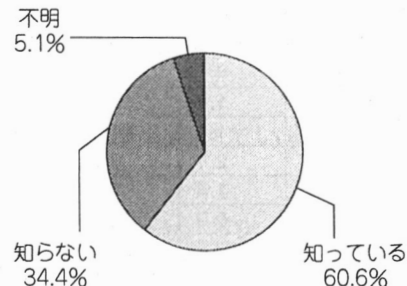
制度を知っている62%

男女ともに制度を知っている人が60.6%、知

資料11 残業代はみあっていますか (全体)



資料12 ホワイトカラーエグゼンプション制度を知っていますか (全体)



らない人が34.4%いました(資料12)。「労基法36条が守られていない。成果主義のもとに長時間労働がなしくずしにふえている。ホワイトカラー・エグゼンプションを導入しなくとも、成果主義の名のもとにうごいている。絶対にホワイトカラー・エグゼンプション制度はダメ!」(香川・女性・50代・正社員・製造)、「ホワイトカラー・エグゼンプション制度が導入されると、まさに我が家は対象となる。生活できなくなる」(茨城・30代・正社員)と、「残業代ゼロ! 過労死促進法案」としてマスコミにも大きく取り上げられたため、6割の人が政府財界の狙いを知り、政府に2007年の通常国会上程を断念させる力になったと思われます。

調査を終えて

「働き方アンケート」からは、男女問わず、過労死ライン(月80時間以上)を超える働き方が蔓延し、特に若い男性が長時間・過密労働を強いられている実態が改めて浮き彫りになりました。厚生労働省は2002年より「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を出し、対策をすすめているといっていますが、いっこうに是正されていません。労働時間の規制強化と生活できる賃金、残業代割増率アップなど実効ある対策が急がれます。

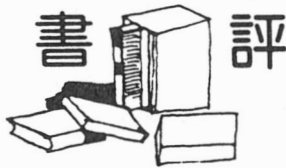
特に30代、40代の若い子育て世代の働かされ方が、「子育て(小3、小5、2歳)と仕事の両立が大変で、休めば首になる」「子どもと接する時間がない」「仕事が忙しすぎて離婚した」など家庭や子育てと両立できないほど深刻さを増し

ていることが明らかになりました。政府はワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)を推進するとしていますが、仕事と家庭の調和を図るのなら企業任せにせず、国の政策として1日も早く長時間・過密労働をなくすことが求められます。舛添厚生労働大臣が、日本版ホワイトカラー・エグゼンプション制度を『家族団らん法』と名前を変えて」と指示したという報道されましたが、そんなごまかしは許されません。

「管理職」という名目だけ与え、残業代を支払われず、ただ働きをさせられている人がたくさんいることも明らかになりました。名目だけの管理職の実態を告発し、サービス残業根絶を求めていきましょう。

財界・政府は労働者をさらに安く効率的に使うために、労働者保護の法律を切りくずす「労働ビッグバン」をすすめるようとしています。そのねらいを隠そうと「仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)」をうちだし、ワーク・ライフ・バランス憲章の策定を急いでいます。新日本婦人の会第23回全国大会では、「人間らしく働ける職場を」として若い世代、パートや派遣、産業別など工夫して交流の場をもち、だされた要求で働く権利の学習や相談、労働組合との連携、仲間づくりをすすめるよう」と決めました。国際的に見ても異常な日本の働かされ方を見直し、男女ともに人間らしい労働条件、賃金・社会保障の拡充を求めて運動をしていきたいと思えます。

(ふるた かずこ・新日本婦人の会 男女平等・女性の地位向上部部長)



牧野富夫編著

『労働ビッグバン——
これ以上、使い捨てにされていないのか』
坂内 三夫

この本の最大の魅力と特徴は、わたしたちと同じ目線で、「労働ビッグバン」問題を、わたしたちのたたかいを激励する立場から、体系的に分析し、たたかいの展望に確信をあたえてくれていることです。その意味で、この本の執筆者の努力に感謝の意を表したいと思います。

共同執筆による編著書は、個別論文の寄せ集めというものが多いものです。しかし、この本は牧野富夫労働総研代表理事を中心に、生熊茂実全労連副議長・全労連労働契約法制闘争本部長・全日本金属情報機器労働組合（JMIU）中央執行委員長、今村幸次郎弁護士・自由法曹団事務局長、藤田宏労働総研理事という4人の適任者の努力で、統一のとれた著書となっています。

それは、おそらく4人の執筆者が、自公政権が日米財界の要求に積極的に呼応して促進する「労働ビッグバンの総仕上げ」を阻止し、真の労働改革の進展をねがっておこなった共同討議の反映だと思います。本書は、筆者たちのそうした問題に取り組む情熱とがあいまって、読者を最後まで一気に読ませる力強さをもった書物となっています。

本書全体の見取り図を示した「序章『労働ビッグバン』と貧困」（牧野執筆）では、「労働ビッグバン」の時期区分と定義をおこなっています。そして「労働ビッグバン」にたいする労働組合と世論の反撃の前に、「労働ビッグバン」を「ワークライフバランス」と言い換えて促進しようとする混迷と矛盾を分析しています。その分析との関連で、ワークライフ

バランスとはもともとマルクス以来の8時間労働制を求める労働者・国民の思想と要求である（28～30ページ）、との指摘には新鮮さを覚えました。

序章で「労働ビッグバン」を、①「労働者派遣法などが制定された1980年代半ばから約10年」を「前史」、②「日経連の『新時代の「日本的経営」』が発表され、それを推進するため政府が矢継ぎ早に労働法制の改悪を強行するようになった90年代の半ばから約10年」を「第1段階」、③「『労働ビッグバン』と命名され、憲法『改正』と一体で究極の『労働市場改革』が構想されるようになった06年前後から約10年」を「第2段階＝総仕上げ」と、3つの時期に区分しています（13～14ページ）。

この時期区分は、「労働ビッグバン」はすでにはじまっているという規定で、実践的に大変重要な提起だと思います。わたしたちは、労働者保護法の縮小・解体をはじめとした政府・財界の「雇用の流動化・多様化」（労働市場の抜本的改革）（15ページ）政策に反対し、「働くルールの確立」のために、以前からたたかってきています。こうしたたたかいが、憲法「改正」と一体で強行されている「労働ビッグバン第2段階＝総仕上げ」の“とば口”で、たとえば、残業代ゼロ法案であるホワイトカラー・エグゼンプションの国会上程を、安倍首相にひとまず断念させるという成果をあげはじめて、という位置づけになっています。

「第1章 労働者の生活と働き方の現状」（生熊執筆）では、経済財政諮問会議や規制改革会議の学者グループが政府・財界と一体となって、たとえば、八代尚宏国際基督教大学教授などが、「労働市場改革」をあたかも「働くものための改革」であるかのようという主張を、かれらの議論の前提である労働者状態の認識が根本的に誤っていることを、「労働ビッグバン」の結果として深刻化する労働者状態悪化の現実を対比して、論破しています。この章で、生熊さんが「異常な長時間過密労働の蔓延」（38～41ページ）の問題を、現在深刻になっている労働者状態分析の基礎にすえて解明していることは、たいへん重要だと思います。

「第2章 『労働ビッグバン』で何がおきる」（藤田執筆）では、深刻化する労働者状態悪化の要因と背

景を、統計資料を駆使して解明し、「労働ビッグバン第2段階」との関連で、八代氏の「ワークライフバランス」論の欺瞞性を暴露しています。この章で藤田さんが、「労働ビッグバン」にたいする「アメリカ財界の衝動」(101~104ページ)について分析していますが、持株比率でみた日本大企業の外資化の増大は、こんごの労働組合運動のあり方を考える重要な示唆を与えています。

「第3章 労働者保護法の再生に向けて」(今村執筆)では、労働法制の「崩壊」過程を、「労働ビッグバン前史」から「第1段階」へと分析したうえで、「第2段階」で具体的にもくろまれている労働法制の大改悪を批判しています。この章で、今村弁護士は国際労働基準、日本の戦前、戦後の労働保護法、とくに戦後確立された労働基準法の成立過程を分析して、「労働者保護法の必要性和重要性」(147~159ページ)を指摘しています。この提起は、わたしたちが要求している「働くルール」確立の課題との関係できわめて重要です。

「第4章『労働ビッグバン』を阻止し、働くルールの確立を」(生熊執筆)では、「労働ビッグバン」を阻止できることについて、労働者状態の悪化を出発点に高まる胎動、主体的条件の前進を分析しています。この章で、生熊さんが、労働者状態の悪化が企業にも社会にも悪影響をあたえはじめているという問題を提起していることは、わたしたちの運動の国民的共同の問題として大変重要だと思います。

「終章『労働ビッグバン』がもたらすもの」(牧野執筆)では、「人間らしい労働と生活」の実現めざしてたたかうことの重要性が強調されています。

この本の読みどころはいろいろありますが、筆者たちは共通に「労働ビッグバン」を阻止し、働くルールを確立するたたかいにとって、「ホワイトカラー・エグゼンプション」の国会上程を阻止したたたかいは、重要な教訓をふくんでいると指摘しています。

生熊さんはつぎのように書いています。

「2007年通常国会に向けて、労働法制改悪をめぐって大きな変化がありました。その象徴的なできごとが、目玉であった『ホワイトカラー・エグゼンプション』(残業代ゼロ法案)が、国会に上程できなかったことです。／2006年12月27日、年末ギリギリという

異常な日程のなかで、厚生労働省の労政審議会・労働条件分科会は、『労働契約法案』とともに『残業代ゼロ法案』の答申を強行しました。……／私は、この答申が強行されたその夜、厚労省前の宣伝カーの上から『厚生労働省が強行しても、最後は世論が決めるのだ』と呼びかけました。これは、決して『負け惜しみ』ではありません。世論に訴えて阻止しよう、そういう決意を私たちはもっていました。／そういう事態のなかで、『夕刊フジ』や『週刊ポスト』などをはじめとするサラリーマン向けの新聞や週刊誌が、『残業代ゼロになると、サラリーマンは年間140万円減収する』などと、労働総研が発表した資料をもとに、大々的に報道を始めました。私たちもさまざまな駅で宣伝をおこないましたが、青年や女性、中年のサラリーマンが、ビラを受け取るだけでなく、私たちに話しかけてくる状況が生まれました。『これはひどいよね』と声をかけてくる人、『いまでも残業代が払われていないんです』と訴える青年など、多くのところで、対話の輪が広がる状況が生まれました。こんなことは、かつて経験したことがありませんでした。こういうなかで、自民党のなかからも、『参議院選挙がこわい』という声が強まり、ついに『残業代ゼロ法案』は国会に上程されませんでした。2007年通常国会は『労働国会』というふれこみで、政府は労働関係の法律を次々に成立させる予定でしたが、様相は一変しました。」(183~184ページ)

この生熊さんの実感は、わたしの実感でもあります。なぜこのような劇的変化が生まれてきたのかを、財界・政府がもくろむ「労働ビッグバン」による労働者状態の悪化との関連で分析し、労働者状態悪化を出発点にしたたたかひの到達点、人間らしく生き、人間らしい働くルールの確立に向けたたたかひの展望などを解明しているところに、本書の最大の読みどころがあると思います。

この本のなかでも強調されているように、現在という時代がはらんでいる革新的変革への胎動の背景には、国民諸階層の苦難を打開するためのたゆまぬ献身的努力をつづけてきたわたしたち全労連をはじめとする労働組合・民主勢力の取り組みがあります。そのことを確認することは、わたしたちのたたかひの革新的展望を現実にするうえできわめて重要だと

書 評

いうことを、この本から再確認させられました。

全労連は、日本の労働組合運動の積極的伝統をひきつぎ、労働者の切実な要求実現と働く人びとの希望に輝く未来のために、すべての労働者・国民とともにその歴史的役割を果たすことを最大の目的に、18年前に結成されました。同年の11月9日のベルリンの壁の崩壊、その後のソ連崩壊などによって、「資本主義万歳」論、「階級闘争時代遅れ」論や「春闘終焉」論などの逆風が荒れ狂いました。しかし、わたしたちは労働者・国民の利益を守るためにひるむこ

となく奮闘してきました。このわたしたちのたたかいが、参議院選挙での自民党の歴史的な大敗を生み出した土台にあることは疑いのないところです。

いま、わたしたちのたたかいが情勢を動かしはじめています。この奥深いエネルギーが「労働ビッグバン」を阻止できるという確信をあたえてくれる本書を、労働者、とくに労働組合運動にたずさわる多くのみなさんに一読をおすすめしたいと思います。

(新日本出版社刊・2007年10月・1700円)

(ばんない みつお・全労連議長)

脇田 滋著

『労働法を考える』

強い共感とともに、問題意識も明らかに
生熊 茂実

はじめに

私は、同時期に共著で『労働ビッグバン』を発刊しており、テーマも同様なので、共感するとともに触発されることが多かったと感じる本書である。

私なりに考えると、本書は大きくいって3つの部分で構成されている。第1の部分は、著者のおこなっている派遣労働者からの相談の事例なども引用しながら、現在の労働者の実態を告発するものである。第1章と第2章が、それにあたる。第2の部分は、「働くルール」そのものの必要性、歴史、世界の実情などについて述べた部分である。第3章から第5章がそうである。第3の部分が、当面する課題や今後の方向についての論述であり、第6章、第7章が、その役割となっている。読み終わって率直に感じたことは、本書の題名は「労働法を考える」だが、内容的には労働組合のあり方や組織論にまで及び、著者の問題意識がうかがわされている。

「労働法のない世界」

第1の部分では、著者は「労働法のない世界」という「キーワード」をもとにして、日本には厳然として労働法があるにもかかわらず、違法な働き方がいかに蔓延しているかを告発する。もうひとつの

キーワードが「フルタイム型非正規雇用」であり、最近10年間に於いて、若年男性が、この雇用形態に吸収されていったことが、日本の雇用社会の変化の特徴であると指摘する。まさに、そのとおりである。

著者が、いち早く派遣労働者からの相談をうけるホームページを開設したことに敬意を表するとともに、派遣労働や「契約社員」、フリーターなどが「若者の未来を奪う働き方」だという提起には同感であり、また教育訓練問題など、フリーターから脱け出せない要因についての言及も重要である。

一方で、この間の労働組合のあり方にも問題を提起する。「企業別正社員組織」としての労働組合が非正規雇用の労働者を組織対象にしてこなかったことが、現在の労働者状態の悪化をひきおこしたとして、労働組合の社会的役割を指摘する。

さらに、現在の日本でこそ労働法が必要とされていると強調する。労働法の重要性について「人口の大多数を占める」のが労働者であり、「労働法というのは日本で働く人の圧倒的多数に適用される、きわめて重要な意味をもつ法分野」という提起は重要だと思う。司法試験で、労働法は受験者の選択にまかされるなど、労働問題が無視ないし軽視される社会的傾向があるなかで、あらためて「労働者状態こそ社会の中心問題」という見解には強く共感する。私自身も昨年夏以来、「日本社会の中心問題は労働者状態の悪化にある」と位置づけ、「労働者状態の改善なくして、日本社会の未来はない」と言い続けてきた。それは、ことし7月の参議院選挙の結果にあらわれた「民意」で証明されたと思う。

「働くルール」とその実態

第2に、「働くルール」の意味とその実態が明らかにされる。最初に、「働くルール」のそもそも論から説き起こす。資本主義という仕組みでは、「契約の自由」が原則になるが、「自由な契約から生ずる労働者の不自由」が引き起こされ、形式的には「自由・平等」だが、「新たな支配・従属の『主従関係』をもたらす」ものであり、「自由と平等という市民革命の理念に反する」ことから、労働者の団結とたたかい、および労働者状態が放置できないほど悪化した事実を踏まえて、「働くルール」(工場法などの労働法)が形成されたことを明らかにする。

一方では、労働者の団結で経営者団体と労働協約を結び、それを法的にも保障させて労働者の権利と労働条件の向上をはかってきたことも明らかにされる。労働法が、「労働者保護法」の分野だけでなく、「労働団体系」としても発展してきたことも強調される。労働者保護が、経営者に対する「法的規制」(上からの規制)と「団結による規制」(下からの規制)によって実現することの帰結である。

こういう意味をもつ労働組合だからこそ、その役割が重要であることを、著者は重ねて力説する。「労働組合は、憲法・国際条約や労働組合法などによって、結社の自由や団結活動や団体交渉に対する保護などが保証された特別な存在であり、単なる私的団体ではありません」として、「労働組合には、特別な権利が認められている反面、労働者全体のために活動するという社会的・道義的な責任もある」という指摘は、労働組合活動に参加するものにとって、あらためて肝に銘ずべきことばであろう。

今後の課題について

第3の「今後の課題」の部分では、単に権利行使を呼びかけるだけでなく、「権利行使や個人の『自己決定』を可能にする条件づくり」が提起されていることは、きわめて重要である。「権利行使」をいうことはたやすいが、それができないのが現実である。だからこそ、まともな労働組合に団結して、権利行使ができる条件を整えることが必要なのである。労働組合を企業内から地域・産業別視点、国際的視点で活動するように提起していることにも賛同する。

私が痛く共感したのは、地域労働組合の活動は労基法違反などの「働くルール違反」を是正させることが中心であり、職場全体の労働条件を改善するには、産業別組織への展望を持つことが必要という指摘である。私も、地域労組などの労働組合は違法をなくすたたかいには有効だが、労働条件改善に前進するには、(産業別の多数派を展望しながらも)職場での団結と影響力をもつ労働組合組織が必要であることを力説してきたからである。

なお、本書に多くの共感をもちながら、運動体の立場から深めるべき課題を提起しておきたい。

第1は、同一労働・同一賃金の主張は正しいが、「家族生計費」を否定するのは危険ではないかということである。ヨーロッパでは、児童手当、高等教育費用などが手厚く保障されているので、それらを「社会的賃金」と考えれば、年齢が上がると家族の収入も増える。日本における賃金や働き方の実態をふまえると、「家族生計費」を否定し、ひとりの賃金だけを強調すると、現在の男性正社員の賃金は高過ぎるという攻撃と対決できない危険が生まれるのではないか。

第2は、産業別労働組合への発展の道筋である。「単純化すれば」と著者も述べているので、どのようになっているか関心を持つが、「企業別労組を解散し」「組合員が個人加盟組織に一挙に加入する」という韓国の民主労総の挑戦である。それで成功しているとすれば、確かに教育や運動のなかで、組合員の自覚が相当な水準に成長しただろう。

日本で産業別労働組合への前進をかちとるためには、単なる教育や理論ではなく、本当に産業別労働組合が必要だという運動の実践の積み重ねが必要である。それは、私自身が活動している全日本金属情報機器労働組合(JMIU)について、真の産業別労働組合の方向に大きく踏み出しているという自負はあるものの、まだまだ路は半ばであるという実感をもっているからである。

本書には、大きな共感と強い問題意識をもたせていただいた。

(新日本出版社刊・2007年10月・1600円)

(いくま しげみ・JMIU中央執行委員長)



マスコミ・文化 九条の会所沢編

『坂本修弁護士に聞く～憲法をめぐるせめぎ合い』

今井 文夫

憲法闘争への熱いメッセージ

本書は、改憲手続き法案とのたたかひの段階から福田内閣の成立までの時期、「マスコミ・文化九条の会 所沢」の坂本修前自由法曹団団長への4度にわたるインタビューをまとめたものである。

憲法をめぐるのは激しく動いている。構造改革と改憲路線に対する国民の批判の高まり、改憲を参議院選挙公約の第一に掲げた安倍内閣・自民党の歴史的な大敗、安倍首相のぶざまな政権投げだしと福田政権の成立、“驚天動地”の福田・小沢会談による海外派兵を中心課題とした大連立の合意とその破綻など、めまぐるしくかつ大きな動きとなっている。

憲法闘争を今後発展させていくにあたって、憲法をめぐる情勢を的確に把握し確信を持って運動を進めることが不可欠だが、本書は「新しい情勢にふさわしい活動を私たちも用意する必要がある」（巻頭文）との問題意識で発行されており、まさに運動が求める要請に正面から応えるものとなっている。

インタビューの時期は福田・小沢会談の前までだが、小沢のISAF（アフガニスタン国際支援部隊）へ

の参加の主張の危険性や「米日支配層の様々な『工作』の下で、自民党と民主党の間に9条改憲について妥協・修正が成立して改憲発議の一本化という改憲連合が実現する危険はけっして軽視できません」との指摘があり、大連立構想すら予見するものとなっている。

「開かれた情勢を生かすために」との第2章では、課題として、戦争協力法や改憲審議の阻止のたたかひとともに、要求運動と憲法改悪反対のたたかひとの結合の重要性が指摘されている。

第3章では、「共同を広げる不可欠の課題として、憲法とは何か、その価値、生命力をどう見るかをつかみ直して語り合うことが大事」「勝利のための戦略課題」と提起されている。日本国憲法を改めて学び議論することが、憲法闘争をより懐深いものにし、共感と共同を広げる力となる、言わば“日本国憲法の生命力”を発揮させる取り組みとして強調されている。

第4章の「自由法曹団とともに」では、改憲阻止は「団と全団員の存在意義をかけての不動の決意」と語られるとともに、参議院選挙直後に開催された自由法曹団の憲法闘争の総括集会の議論でまとめられた8項目の具体的な行動は、改憲を阻止するためには労を厭わず求められたことをやり尽くすとの自由法曹団そして坂本さんの熱いメッセージとなっている。このような法律専門家集団を日本の憲法闘争が擁していることは力強い限りである。

憲法闘争を担うみなさんに本書の一読をお勧めしたい。

（連合通信社発行・2007年11月・500円）

（いまい ふみお・全労連国民運動局長）

編集後記

「憲法と生存権」、「憲法と労働者の権利」の特集に引きつづいて、今号の特集は、「憲法と男女平等、女性労働者」である。特集論文、「憲法と男女平等—逆流とのたたかい」（杉井静子）、「ディーセント・ワークと男女平等—国連から見た日本の状況と課題—」（堀内光子）、「雇用形態における差別に挑む」（井筒百子）、「どう考えるワークライフバランス論」（藤田宏）は、日本国憲法を切り口に、現在女性労働者が置かれている問題を、女性差別からだけではなく、男性労働者をも含む労働者全体が抱える問題解決という視角から執筆されている。今号から「労働の現場から」（第1回は中野区非常勤保育士たちのたたかい・斎藤園生）の連載がはじまった。「現代の低所得層の数量的測定とその意義について」（金澤誠一）、「レッド・パージと戦後の労働運動—反共主義とのたたかいの歴史的、今日的意義を考える—」（吉岡吉典）なども特集とあわせて是非一読をお願いしたい。

(N. F.)

季刊 労働総研クォーター No67 (2007年夏季号)

2007年12月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 TEL 03 (3230) 0441

メゾン平河町501 FAX 03 (3230) 0442

<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 1,250円 (送料180円)

年間購読料 5,000円 (送料含む)

(会員の購読料は会費に含む)

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

RODO SOKEN NO.67 Summer Issue

Contents

Special Articles : The Japanese Constitution for Gender Equality and Women Workers

- * The Constitution and Gender Equality - Struggle against Backlash Shizuko SUGII
- * Decent Work and Gender Equality - Situation and Challenges Facing Japan from
the UN Point of View Mitsuko HORIUCHI
- * Challenging the Discrimination in Employment System Momoko IZUTSU
- * How to View the Work-Life Balance argument Hiroshi FUJITA

Serial : From the Work Site

- (1) Struggle of Part-time Childcare Workers Sonoo SAITO

* Quantitative Measurement of Today's Low-Income People and Its Significance

Seiichi KANEZAWA

* Red Purge and the Labor Movement after World War II - Reflection on the Historical and Contemporary Significance of the Struggle against Anti-Communism

Yoshinori YOSHIOKA

Information at Home and Abroad

- * The United Auto Workers (UAW) Making Further Concessions Norio OKADA
- * Results of the "Zero Overtime Pay! We Cannot Accept the Argument to Hold Workers Accountable
for Dying from Overwork! - Questionnaire on the Way of Work of Myself, My Family, Daughters
and Sons, and the Young Workers in the Workplace" Kazuko FURUTA

Book Review :

- * "*Labor Big Bang - Should We Let the Employers Continue to Use Us as Disposable Workers?*"
edited by Tomio MAKINO Mitsuo BANNAI
- * "*A View on the Labor Laws,*" written by Shigeru WAKITA Shigemi IKUMA

Introduction of New Publication :

- * "*Confrontation around the Constitution - Interview with Lawyer Osamu SAKAMOTO,*"

Fumio IMAI

Edited and Published by
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Maison-Hirakawacho 501
1-9-1 Hirakawacho, Chiyoda-Ku, Tokyo 102-0093
Phone : 03-3230-0441 Fax : 03-3230-0442

季刊 労働総研クォーターリーNo.67 頒価1,250円 (本体1,190円)

(会員の購読料は会費に含む)