

労働総研

クォーターリー

2011年 春季号

No. 82

特集

まるごと見てきたフランスとイギリスの働くルールと生活保障

労働総研・仏英調査報告にあたって

労働総研・仏英調査団

緊縮政策とたたかうフランスとイギリスの労働者

岡田 則男

まるごと見てきたフランス、イギリスの労働者生活

藤田 宏

フランス、イギリスの暮らし・社会保障

三成 一郎

フランスとイギリスの非正規労働者の

労働条件と解雇規制

柴田外志明

【研究部会動向】

労働時間・健康問題研究部会

西村 直樹

【研究】

学部別にみた大学生の労働組合観

若者の仕事とくらし研究会

【労働戦線 NOW】

連合の第3「労働・社会ビジョン」の

明と暗

青山 悠

【書評】 黒川俊雄他著『国民的最低限保障

——貧困と停滞からの脱却』

今井 拓

【新刊紹介】

原富 悟著『微笑みかげんの階級闘争』

服部信一郎

相澤與一著『医療費窓口負担と後期高齢者医療制度の全廃を』

中 重治

〔編集・発行〕日本科学者会議

〒113-0034 文京区湯島1-9-15 茶洲ビル9F

電話:03-3812-1472 FAX:03-3813-2363

〔発売〕本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

電話:03-5800-8494 FAX:03-5800-5353

【特集】

諫早干拓堤防の開門と 有明海再生の課題

●まえがき 東 幹夫

●有明海異変と開門による再生(その1)

:その海洋物理化学的メカニズム 佐々木克之

●有明海異変と開門による再生(その2)

:底生動物の経年変化から 東 幹夫

●よみがえれ! 有明訴訟の経過と到達点 堀 良一

●破綻した公共事業としての諫早湾干拓事業と政治経済学的問題

..... 宮入興一

●B5判・64頁 ●定価:600円(税込) ●年間購読:7200円 ●郵便振替:00130-6-137225

日本の科学者

JOURNAL OF
JAPANESE SCIENTISTS

2011

Vol.46

5

Intellectual and Creative

季論21

KIRON

大震災直後の福島原発を行く

【特集1】「在日」にとっての
戦後史

【特集2】「戦争下」を検証する

【特集3】大阪の変、名古屋の乱

定価:1000円(税込)

A5判・240頁

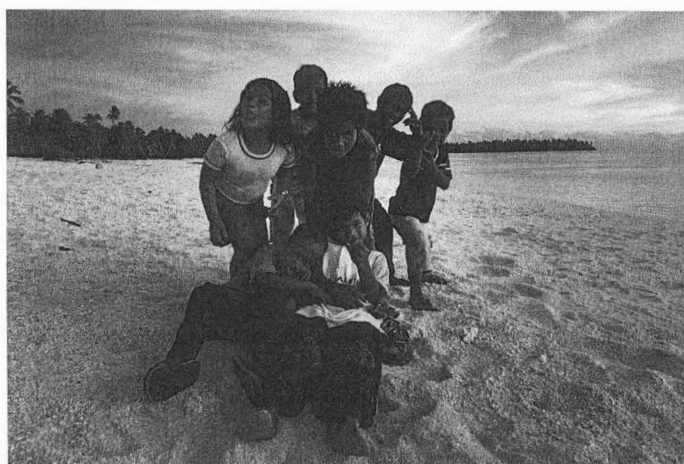
ISBN978-4-7807-0701-7

文思新
化想し
誌・い

2011.04 第12号

『季論21』編集委員会

'11春



ビキニ水爆実験で被曝したマーシャル諸島共和国メジット島で。
今もセシウム137の汚染が続く 撮影:森住 卓

編集・発行『季論21』編集委員会 〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6 ニューライトビル1022

TEL.03-5840-8927 FAX.03-5840-8928 E-mail: info@kiron21.org

発売 本の泉社 〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6 ニューライトビル101

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353 振替:00130-6-137225

Issue in spring 2011 季刊

『労働総研クォーター』 No. 82 2011 年 春季号

目 次

特集 まるごと見てきたフランスとイギリスの
働くルールと生活保障

労働総研・仏英調査報告にあたって	労働総研・仏英調査団	2
緊縮政策とたたかうフランスとイギリスの労働者	岡田 則男	4
まるごと見てきたフランス、イギリスの労働者生活	藤田 宏	8
フランス、イギリスの暮らし・社会保障	三成 一郎	22
フランスとイギリスの非正規労働者の労働条件と解雇規制	柴田外志明	32

【研究部会動向】労働時間・健康問題研究部会	西村 直樹	41
【研究】学部別にみた大学生の労働組合観		
	若者の仕事とくらし研究会	46

【労働戦線 NOW】連合の第3「労働・社会ビジョン」の明と暗		
	青山 悠	54
【書評】		
黒川俊雄他著『国民的最低限保障——貧困と停滞からの脱却』		
	今井 拓	60
【新刊紹介】		
原富悟著『微笑みかげんの階級闘争』	服部信一郎	62
相澤與一著『医療費窓口負担と後期高齢者医療制度の全廃を』		
	中 重治	63

編集後記

特集 まるごと見てきたフランスとイギリスの働くルールと生活保障

労働総研・仏英調査報告にあたって

労働総研・仏英調査団

労働総研は9月26日から10月8日まで、フランスとイギリスに調査団を派遣して、賃金・労働時間、年金・医療などの社会保障、雇用・失業のルールについて調査した。EUの働くルールや社会保障制度の紹介はこれまでもおこなわれてきたが、それらの制度が労働者の日々の労働と生活のなかで、有効に機能しているのかどうか、その実情の把握は十分とはいえない。また、労働者の労働と生活をトータルにとらえようとすると、個々の制度だけでなく、日本と到達点の異なる労働と生活の制度全体との関連で、把握する必要もあった。

今回の調査は、そうした問題意識から、フランスとイギリスの労働者の労働と生活にかんするルールを丸ごととらえ、労働者生活の中で、個々の働くルールが持つ意味について考えるという視点を堅持するよう努力した。

フランスとイギリスを調査対象としたのは

今回の調査では、EU諸国の中で、フランスとイギリスの両国を対象にした。それには、いくつかの理由がある。

第一は、イギリスは、労使自治の国として、働くルールの確立がEUの大陸諸国と比べて遅れていた国である。そのため、EUの労働指令が、そのままイギリスの働くルールを形成する淵源となっていることが多い。その意味で、イギリスは、EUの労働指令によって制度整備を

してきたプロセスが確認できる国の典型と見ることができる。

第二に、フランスやドイツは、EUの基準よりさらに前進した働くルールを持つ国といえる。しかし、ドイツの働くルールは、産業別協約によって、産業別に決められているということもあって、日本との比較で考えた場合、いくつかの留保条件をつけなければならない。それにたいして、フランスの働くルールは、具体的には、労働協約で決められているが、その土台に、労働者の権利が基本的に労働法典として、国の法律で確立されているという特徴がある。日本では、産業別労働協約はほんの一部の例外を除いて確立されていない。働くルールを国の法律として確立していくことが課題になっている。そうした点を考慮して、ドイツではなく、フランスを調査対象にした。

第三に、同じEU諸国ならスウェーデンなど北欧諸国の働くルールを参考にすべきという意見もある。しかし、その水準は、フランスやドイツと比べてもかなり高い面がある。今回の調査では、日本で働くルールを確立するうえで、北欧諸国の水準まで行かなくても、せめてフランス、イギリス並みの労働条件を実現することが喫緊の課題になっていると考えた。

仏英調査団の活動と調査報告

調査の訪問先は、別表のとおりである。

調査団に参加したのは、岡田則男（労働総研理事・国際労働研究部会）、柴田外志明（労働総研会員・大企業問題研究会）、藤田宏（労働総研事務局次長）、三成一郎（労働総研会員・社会保障問題研究者）の4名である（50音順）。

調査団は帰国後、2010年12月17日には、仏英調査報告会を東京・文京区の全労連会館でおこなった。今回、『労働総研クォーターリー』に掲載する論文は、この報告会での調査団員の報告を基本にまとめたものであり、これをもって、労働総研・仏英調査団の報告書とすることにした。

なお、各論文で、€、£を日本円に換算する



際、特に断りを入れた場合は別にして、OECDの2009年「個人消費ベース」購買力平価をもちいて、1€=134円、1£=180円で計算した。

行動日誌（2010年9月26日～10月8日）

月 日	行 動
9月26日	成田発SU576便でパリに出発。
9月27日	10時 CGT（仏労働総同盟）本部。ミジョ・イサベイ女史—社会保障の仕組みなどについて説明を受ける。 14時からCGT・金属労連クリスチャン・ピリショウスキー国際部長—自動車産業の非正規労働者の問題中心に話を聞く。
9月28日	8時半 CGT年金担当者のフランソワ・ヴァグナー、ジャン—フランソワ・ナトン両女史—年金問題で説明聞く。 IRES（経済社会問題研究所）のアントワン・マス、ピエール・コンシアルディ、ブノワ・トパンの3氏から年金を中心に話を聞く。
9月29日	10時 F氏の市営住宅訪問。低所得者の生活実態を聞く。 14時 CGT電力労組リュック・モンブラン委員長—労働者生活について話を聞く。
9月30日	10時 CGT本部のイサベル・ドゥビュイト、サリア・ブルディユら—雇用・失業問題。 14時 CGTでCGT・公務員労組のジャン・ルイ・ピュトゥル、ヴァンサン・ブルエ、ジル・オバリエデルの3氏—労働者生活中心に話を聞く
10月1日	10時 CGT。ソーシャルワーカーエヴリン・ロシニョル女史—社会保障の話。 14時 ロンドンに出発。
10月2～3日	休 日
10月4日	10時 ロンドン市内の派遣会社・C社の社長・Iさん—労働者生活と派遣問題。 14時30分 ムアフィールドズ眼科総合病院・米沢ルミ子情報マネジメント課長—NHSの現状。 17時 ユナイト（UNITE=労働組合連合）ベン・リチャーズ氏—最賃問題。
10月5日	午前中は生活保護関係の資料求めて郵便局、スーパーマーケットで価格調査。ロンドン・ウエストミンスター地区のワンストップ・サービス事務所、ジョブセンター・プラス（公共職業安定所）視察。 15時から三成、柴田は、N弁護士を訪問。 藤田と岡田は労働調査研究所レーバー・リサーチ・デパートメント（LRD）へ。デービッド・ステイタム、ガブリエル・パートン両氏が対応、質問に答えてくれた。
10月6日	8時07分発の列車でリバプールへ。 10時半からPCS（公務商業サービス労組）ピーター・ミドルマン西北地域支部事務局長—労働者生活、子育て、最低賃金など。 17時48分発の列車で、ロンドンに。
10月7日	10時 国際労働組合権利センタ（ICTUR）、ダニエル・ブラックバーン所長ら—外国人労働者問題。 14時 独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）の資料入手。
10月8日	10時55分 ロンドン発のSU581便で帰国。

緊縮政策とたたかうフランスとイギリスの労働者

岡田則男

今回の調査は、労働のルールや生活をまもるうえでの施策などの実態を知ることであったが、フランス、イギリスを含む欧州の国々では9月から10月にかけて、財政赤字対策を口実にした緊縮政策が打ち出され、それにたいする労働者の抗議運動の盛り上がりの時期であった。これらの国々には、労働組合運動が歴史的に勝ち取ってきた賃金、労働時間、休暇などの成果がいろいろあるが、それらが一気に崩される事態が進行しているなか、さまざまな傾向の労働組合運動がそうした攻撃に抗して統一的なたたかいを始めていた。

フランス

フランスでは2010年の後半、年金制度の改善反対が労働組合運動の共通の課題だった。ニコラ・サルコジ大統領の政権が打ち出した年金制度改革に反対する労働総同盟（CGT）はじめすべての労働組合ナショナルセンターが統一的なたたかいを盛り上げていた。

この年金改革というのは、

——退職年齢（年金の支給開始年齢）を2018年までに現行の60歳から62歳に段階的に引き上げる、

——満額年金を受け取れる年齢を現在の65歳から67歳に引き上げる、

——満額受給するのに必要な、拠出期間を40.5年から41年に延長するという内容だった。

フランスの退職年齢は1982年（ミッテラン

社会党政権時代）に65歳から60歳に引き下げたが、サルコジ政権は、年金基金を確保するためには労働者に長く働いてもらうほかないと主張した。

これにたいして労働組合などは、雇用を増やすことで年金拠出金が増え、失業保険給付の支出を減らせる、企業向けの減税措置をなくせば年金財政の赤字を縮小することができる、と反論していた。

そもそも、こんどの年金改革は、労働者にとって受け入れられないというのは、

——週40時間労働制とバカンス（長期有給休暇）を資本主義国ではじめて実施したことで知られる人民戦線政府（1936年）のもとでの年金制度の改善からの後退であり、

——82年以来の、60歳になったら退職して年金生活に入る権利があるとする制度を否定するものだからであった。

サルコジ政権は脱税対策強化、一部の景気刺激策の終了とともに「年金改革」を重点施策として打ち出したが、労働運動ではCGT、CFDT（民主労働総連合）など8つの労組ナショナルセンターが、年金支給開始年齢引き上げ反対の全国的に統一した抗議行動（9月の関連法案提出以降4次の一斉ストとデモ・集会）を重ねた。

年金改革法案は10月26日に上院で可決（賛成177、反対151）、翌日に最終採決がおこなわれ成立した。それまで7週間に発生したストライキやデモで、フランスでは燃料不足をもち、公共交通機関の一部に影響をあたえるな

どの打撃を加えた。ラガルド財務相によれば、抗議デモやストの経済的影響は1日当たり2億から4億€（約225億-450億円）だった（10月25日）。そのように大きなたたかいだった。

労働組合は法律が成立したあとも反対の表明をつづけ、11月23日にも全国統一行動を行った。全国で5万人の参加で、それまでの数波の反対行動にくらべたら大きく減少した。年金改悪反対では中心的存在だった公務労組のストライキは大幅に減り、交通機関もほぼ通常どおりに運行していた。じつはこの統一行動は法案が通過する以前に計画されていたものだった。9月から数次にわたる全国的抗議行動が示すように、また世論調査によっても評判の極めて悪いこの年金改革法の発効は2011年7月1日であることから、成立後も引き続き、労働者、とくに女性などにかんしてインパクトを小さくするよう求めているとする動きや、新しい段階での議論を巻き起こそうとする動きがある。

ところで、年金制度の「改革」はフランスに限らず、他の欧州各国でも緊縮政策のなかに必ずといっていいほど含まれている。イギリスでもギリシャでも労働組合は受給開始年齢の引き上げなど「改悪」が打ち出され、それに強く反対している。それに、現在の年金制度ができた何十年も前の昔とくらべれば長生きの時代になっており、60歳前半はまだ現役として十分働けるのだから受給年齢引き上げもいいのではないか、という意見もある。

フランスでは「ストライキはワインとチーズのようにフランス文化の重要な一部」といわれるほどで、労働組合や学生の集団的な行動というだけでなく、フランス革命以来受け継がれてきた、不満を表現する手段でもあるとも言われる。だが、今回の年金改革反対のストライキや

集会・デモはそれ以上のものがあつたようだ。

労働組合の人々との話のなかでも、「早く退職する権利がある」、「生活の質はフランス文化の不可欠な部分であると考えられている」であり、それを妨げる法案を阻止するには、大がかりなストライキが必要であると考えられている。

かつて2006年に当時のシラク政権が26歳以下の青年雇用について試用期間など弾力性をもたせ解雇しやすいようにする法案をだしてきたとき、フランスの青年たちは自分たちを一層弱い立場に置くものとして強力に反対行動を展開して阻止した。

たとえば、きつい仕事をしてきた警察官などは、早めに退職させてもらって当然、という。それほど多くの収入を得ていたわけではなく、だれに迷惑をかけるわけでもないのだから、これからの世代についてもこのような職業の人にたいしては、変わらぬ年金制度を適用すべきだと主張している。高齢者ももっと働いてもらったほうがいい、という意見もあるようだが、デモ参加者のプラカードのなかには「おじいちゃん、僕の仕事をとらないで！」というのもあった。労働者にとって問題は生活の質なのである。

フランス労働総同盟（CGT）の活動家が、胸を張って「富を生み出しているのはわれわれ労働者である」とたたかいを説明し、これまで歴史的にかちとってきた賃金、労働時間、賃金、バカンスなど、生活の質を後退させることを許さないという、決意をのべていたのが印象的だった。

イギリス

イギリスでは2010年5月の総選挙で、それまでの労働党にかわって保守党を中心とするデービッド・キャメロン首相の連立政権が発足

した。総選挙で勝った保守党だが、議会単独過半数を確保できなかったために「第3党」の自由民主党と連立を組んで74年ぶりの連立政権となった。連立協議で保守党と自民党が結んだ基本合意は、財政赤字の大胆かつ迅速な削減を優先課題とし、選挙制度の改革（単純小選挙区制の改革）をめぐって国民投票を実施する、増大しつづける外国からの移民の数に上限を設けるなどで、キャメロン首相はこれを「強力な政府のための強力な基礎」だと強調した。

しかし保守党と自民党との間はかなり大きな不一致を残したままでもあった。財政赤字削減のためにはまず歳出削減だとする保守党に自民党は反対だった。欧州連合（EU）の権限強化に反対する保守党にたいし、自民党はEU寄りの立場だ。選挙制度改革にしても、自民党が、民意をより反映させるよう、現在の保守、労働の二大政党に有利な小選挙区制度を中選挙区制度にするなど抜本改革が必要だと主張しているのも、保守党とは大きな違いである。

新政権は6月に発表した2011年度予算案で、大規模な歳出削減を打ち出すとともに、付加価値税（VAT）の基本税率を2011年1月4日より17.5%から20%に引き上げ、同時に、法人税の主要税率を現行の28%から4年間で24%まで引き下げることが明らかにした。

給与が年2万1000£以上の公務員は2年間給与を凍結、社会保障費は110億£削減、その他の削減措置で支出を2014年度までに58億4000万£削減するというものだった。

さらに、10月半ばすぎにキャメロン政権が発表した緊縮予算、支出削減計画では、軍事費の削減も打ち出したが、公務部門の人員を4年で49万人削減することや、医療サービスのための予算の削減も含まれている。年金拠出金額

の引き上げも予定されている。そのほか、鉄道運賃の値上げや、年金給付額の算出を最終給与額ではなく、これまでの平均給与を基礎にすることで受け取る年金額を切り下げる、といったことも問題になっている。各省庁平均で19%の歳出削減（軍事予算は8%削減）となる。その予算削減攻勢とのたたかいが労働者のたたかいの焦点だ。ロンドンでは、地下鉄労働者が2010年後半に数次にわたる24時間ストで抵抗した。

「ゆりかごから墓場まで」は、第二次世界大戦後に英国労働党の掲げた日本でもおなじみの社会福祉政策のスローガンだ。戦争中からすでに、労働者階級を戦争に協力させる必要からということだったそうだが、貧困対策がまがりなりにも作られ始め、ベヴァレッジ卿を座長とする関係各省の役人を集めた委員会で新しい社会保障制度の構想がつくられ「ベヴァレッジ報告」として1942年にまとめられた。

戦後、1945年に総選挙で労働党が圧勝してその単独内閣が発足し、同報告にもとづく新しい社会保障制度が実施に移されていった。国民扶助法による新たな貧困救済施策のほか、国民医療法もつくられて人々は医療を無料で受けられるようになった。

しかしながらこの政策は膨大な財政支出をもたらした。ビジネスを衰退させたとして、1979年総選挙で勝利した保守党のマーガレット・サッチャー首相の政権は、増加しつつあった失業への対策や社会福祉の充実ではなく、企業がいかんして利潤を拡大していけるかが重要であるとして、国営より民営の自由なビジネスを応援することを主張した。サッチャー政権は、「小さな政府」のスローガンのもと「新自由主義」政策の種を蒔き、貧困を増大させ、所得格差の

拡大、失業の増大をもたらし、そのうえ労働運動についてはストライキの制限など抑圧的政策を強行した。

それから 30 年。その間に労働党がブレア、ブラウン首相のもとに 13 年間政権を担当し、労働時間については EU 指令をうけて労働時間規制を立法化し（1998 年）、新しい法定最低賃金も実施されるようになった（1999 年）。しかしいまイギリスでは失業率が政府発表でも 8% 近くに増大している。こんどの政権交代は、労働党ブラウン政権への失望、変化への要求が反映したものであったが、保守党中心の新政権の政策はやはり、新自由主義政策への逆戻りになっている。

キャメロン保守・自民連立政権の労働者、社会福祉切り捨て政策にたいし、労働組合が対決を強めている。財政赤字を国民の犠牲で克服しようとする事への抗議、ストも起きた。医療費など公共支出削減で新自由主義路線を貫こうとするキャメロン政権と正面から対決する、影響力のある革新の野党は存在しないイギリスだ

が、「大銀行から税金をこまめにとれ」という要求が労働組合からも出始めている。労働組合の最大のナショナルセンター・労働組合会議（TUC）のバーバー書記長は 12 月 30 日に発表した新年のメッセージで、「財政歳出見直しは低所得者にとって打撃となるのは避けられない」「支払い能力のある人々に対して、ロビンフッド税（投機目的の国際通貨取引への課税）や脱税回避のための真剣な努力を行うことができるのに、ささやかな税収増は、最も不公平な付加価値税にもたらされる」とのべた。「経済成長促進」と「累進課税」の導入の必要を強調した。

TUC はことし 3 月 26 日に、削減反対の史上最大のデモを計画している。これは歴史的なことになりそうである。これまでストライキなどの激しい行動を避けてきた TUC が、今回はさまざまな組合と行動を調整するといっており、注目される。

（おかだ のりお・労働総研理事）

「民族独立行動隊の歌」誕生物語

天空 32 メートルの労働者詩人

山岸一章アルバム

川上 允 編

再び“民族の独立”の歌声を高らかに

日本がアメリカ軍の占領下にあった 1950 年、32 メートルの煙突の頂上から“民族の独立に決起せよ”と呼びかけた男がいた。山岸一章である。

新安条約成立から約 50 年、“いつまでもアメリカのいいなりでいいのか”の声があらたな拡がりを持ち始めている。

いま、山岸の声が聞こえる。

定価：2800 円（税込）

ISBN 978-4-7807-0385-6



本の泉社 www.honnoizumi.co.jp

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353



まるごと見てきた フランス、イギリスの労働者生活

藤田 宏

経済のグローバル化がすすみ、国際的な経済危機が深刻化するなかで、EU 諸国でこれまで確立されてきた働くルールが脅かされているといわれる。そうしたなかで、フランスやイギリスの労働者生活はどうなっているのか——そんな思いを抱きながら、仏英調査に出発した。

ここでは、フランスとイギリスの労働者生活について、紙幅の関係もあり、労働時間と労働者生活、最低賃金、失業保険の3つの分野にしばって報告することにしたい。

I 労働時間と労働者生活

1 フランスの労働時間

フランスは“週 35 時間労働”“バカンス”の国といわれているが、その実際は、どうだったのか。

フランスでは、2000 年 2 月から週 35 時間制法が従業員 21 人以上規模の事業所を対象に施行された（20 人以下の事業所については 2002 年 1 月から施行）。これによって、フランスは週 39 時間労働制から 35 時間労働制に移行することになった。

しかし、その後、経済のグローバル化の進展と国際競争力の強化を口実とした財界・資本の側からの巻き返しがあり、週 35 時間労働制の改悪がすすめられた。2005 年には、超過勤務時間の上限が年間 180 時間から 220 時間に延長された。

2008 年には、週 35 時間労働制を保持しつつ、

時間外労働時間枠の設定、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与などについて、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大された。それまで、産業別協定によって、時間外労働時間の上限が定められ、それを越えることができなかったのが、企業内の労使交渉で合意し、労使協定が結ばれた場合は、時間外労働を増加することが可能とされたのである。

そうした経過を経て、現在、フランスの週 35 時間制は、次のようになっている。週労働時間は 35 時間、年間労働時間は 1607 時間。残業時間は、雇用主の要請で週 35 時間を超えた勤務時間とされ、残業手当は、週 8 時間までは 25% 増し、週 8 時間を超えると 50% 増しになる。残業手当を代休で相殺する労働時間貯蓄制度がもうけられ、この制度を利用するときは、残業手当と同様に割増した時間を与えることになる。

法定最長労働時間は、1 日の上限が 10 時間、週の上限 48 時間、12 週間の週平均の上限は 44 時間が基本とされ、残業時間の年間枠は 220 時間である。

フランスでは、CGT（フランス労働総同盟）や CGT 加盟産別の幹部を中心に聞き取り調査をおこなった。その中で、口々に語られたことは、「35 時間労働が適用されない状況が広がっている」「平均的サラリーマンは 35 時間以上働いている」「週 35 時間労働制は、経営側の長時間労働の強要にたいする警告にはなったが、実際の労働現場には大きな変化はなかった」

「管理職は超長時間労働」という、週 35 時間労働制が骨抜きにされている現状であった。実際、帰国後に調べてみると、INSEE（フランス国立経済統計研究所）が 2009 年 7 月に発表した 07 年のフルタイムの賃金労働者の調査報告では、週平均労働時間は 39 時間 24 分、管理職の週平均労働時間は 44.5 時間であった。

（１）日本との比較で 35 時間労働制を考える

日本では、労働時間の残業規制は事実上ない。36 協定を結べば、労働時間を青天井にのぼすことができる。自動車など大企業の労使協定では残業時間が年間 700 ～ 800 時間というのが珍しくない。

フランスでも、労使協定を結べば、年間 220 時間の残業規制枠をこえて働かせることができるようになった。しかし、その労働時間規制は日本では全く考えられない強力なものである。ジェトロ（日本貿易振興機構）の「フランスにおける残業時間の取り扱い」（2010 年 2 月）によれば、年間枠を超えた残業時間は、残業手当を支払うのに加えて、残業時間に対応する義務的代休を与えるという 2 重規制になっているのである。義務的代休は、従業員 20 人以上の企業では残業時間の 100%、従業員 1 人以上 20 人以下では残業時間の 50%となっている。

この規制がどんなに強力なものであるかは、日本に当てはめて考えると、よくわかる。

日本のパート労働者を除いた一般労働者の 2009 年の年間平均労働時間は 1972 時間である（厚生労働省「毎月勤労統計」）。フランスの週 35 時間のもとでの年間労働時間は 1607 時間である。年間残業枠は 220 時間だから、年間残業枠いっぱいの労働時間は 1827 時間になる。これを超えると、残業代の支給に加えて、

従業員 20 人以上規模の企業では、残業枠を超えた分だけ義務的代休が与えられることになる。日本の一般労働者は、フランス流に言えば年間残業枠を 145 時間オーバーしていることになる。そうすると、義務的代休付与日数は、145 時間 ÷ 35 時間 = 4.14 週、約 30 日間となる。

日本の労働者は、フランスの 35 時間労働制のもとでは、145 時間分の残業代を支払わせたうえで、30 日分の代替休暇を取得できるのである。従業員 20 人以下の企業では代替休暇は、その半分だから、それでも 15 日の休暇をとることができる。

（２）形骸化とたたかう労働者・労働組合の力

埼玉労連の原富悟前議長が、2002 年にフランスで週 35 時間労働制が実施されるときに、フランスの地域労連の活動を視察にいった時の話をしてくれた。地域労連の大会では、週 35 時間労働制導入に際して、資本の側から、「労働時間にこれまで休憩時間を算定していたが、35 時間労働になったのだから、労働時間に休憩時間を算定しない」「仕事の準備時間を労働時間の枠から外す」など様々な提案が出されていることにたいして、どう対応するかが議論になっていたという。

こうした議論にもとづく取り組みの成果のいくつかは、今回の聞き取り調査の CGT 幹部の発言でも明らかになっている。たとえば、休憩時間は、日本では労働時間にカウントされないが、フランスではいまでも「30 分以上、1 時間 30 分まで」は労働時間としてカウントすることになっている。また、食堂にいくときに作業衣を脱ぐ時間、帰宅するときにシャワーを浴びなければいけない職場では、そのシャワーを浴びる時間は労働時間に含まれるようになっている。

週 35 時間労働の規制緩和を職場で食い止めるたたかいがねばり強く進められていることを実感させる発言だった。

(3) 公務員労働者の労働と生活

今回の調査では、民間の労働者の実態については詳しく聞く機会がなかった。しかし、公務員の労働と生活について、CGT の幹部から話を聞くことができた (INSEE の 07 年調査報告では、公務員の労働時間は民間労働者より 100 時間ほど短いということである)。

公共サービス労組の組合役員であるエベリーヌ・ロシニョールさんは、自治体の社会保障部門のソーシャル・アシスタントとして働いている。子どもの教育、住居、健康にかかわる住民の相談に乗り、住民の諸権利を守るのが仕事だという。

勤務時間の基本は、週 39 時間労働である。39 時間には、昼休み休憩 45 分が含まれている。昼休み休憩は、同じ公務員職場でも、職場によって異なり、長いところでは 1 時間 30 分のところもある。公務労組のある幹部は、「週 39 時間労働はきつい」ということを盛んに強調していたが、週 39 時間労働だと 1 日の労働時間 7.8 時間で、そのうち休憩時間は 1.5 時間あるのだから、実働は 6 時間ちょっとという計算になる。日本では考えられない感覚で、さすが時短先進国の労働者と実感させられた。

ロシニョールさんに話を戻すと、恒常的に週 4 時間の残業をこなしていることになる。

この週残業時間の 4 時間は、労使協定で労働時間貯蓄口座に繰り入れられることになっている。25%の残業割増になるので、労働時間貯蓄口座には 5 時間としてカウントされる。定時勤務以外にも、若干の残業があるので、こう

して残業分を労働時間貯蓄口座に貯蓄していくと、年間 48 日の休暇を取得する権利が生まれるという。これに 5 週間の年休を加えると、年間 13 週間の休暇が取れる計算になる。

「いま、組合役員をしているから、この 48 日間の休暇は組合活動に充てているけれども、2 年たつと、組合役員をおりにことになるので、そのあとは、労働時間貯蓄口座を活用して何年分かをまとめて 1 年間の休暇を取るようにする」。これがロシニョールさんの夢である。こうして労働時間貯蓄口座を利用して代替休暇をためて、長期休暇を取るのが一般的だという。なかには、この制度を活用して、週 46 時間働いていた管理職の労働者のように、休暇を 2 年間まとめてとる人もいるという。

ロシニョールさんは、自治体の公務員労働者だが、国家公務員の場合は、各省ごとの労使交渉で労働時間が決められる。しかし、どの省でも、週 38.5 時間を超えてはならないことが基本になっている。

(4) フランスのパカンス

フランスの有給休暇は、法律 (労働法典) で規定され、年休基準年度 (6 月 1 日～翌年 5 月 31 日) の間に 5 週間の年休を付与するとされている。使用者は、5 月 1 日から 10 月 31 日の間 (法定期間) に有給休暇のうちメイン休暇として最長 24 労働日 (4 週間) を連続して取得させなければならず、メイン休暇は分割して取得させることもできるが、その場合、一度は 12 労働日 (2 週間) 以上の休暇でなければいけない——とされている。

有給休暇の取得 (付与) は、労働者の権利であるとともに、使用者の義務となっている。有給休暇手当は、年休基準年度における総賃金 (年

収)の10%、または休暇期間中に労働すれば得られる賃金のいずれか労働者の有利なほうが支給されることになる。

フランスの労働者は、有給休暇をどう考えているのかを質問すると、「われわれはよりよく働くためにバカンスをとっている」「100%とるのは当たり前」という回答が、労働組合幹部から異口同音に返ってくる。

日本の有給休暇の付与日数は、18.1日、取得日数は8.7日に過ぎない。年休未消化の理由の一つが「病気で休む時のために年休を控えている」ことだと話をすると、だれもがびっくりしていた。

なかでも、電力労組のモンブラン委員長は、「おー、ミステリー」と、大きな体全体で驚きのしぐさをみせた。「フランスでは、病気の時は病気休暇を取る。15日間入院しても基本は有給だ」といい、どうしてそんな権利が保障されていないのかという表情を見せていた。

フランスのバカンスは最近、様変わりし始めたということが、どこでも強調された。フランスでは、以前は、ほとんどの労働者が、バカンスの季節になると、南の地中海地方やアルプスなどの観光地について1カ月近くバカンスを楽しんだ。現在も、大企業や公社などに働く労働者を中心に、そうしたバカンスを楽しむ労働者がいる。企業や公社が所有する保養施設で、そんなに費用をかけずにバカンスを楽しむことができるというのである。子どもたちも、林間学校などの施設があつて、先生がついて共同生活を送る。

しかし、最近は、本人はもちろん、子どももそうしたバカンスを楽しめない労働者が増えてきている。たとえば、パリではセーヌ川の河畔で日光浴を楽しむという手軽なバカンスをする人が

増え、テレビのニュースにもなっている。

そうしたなかで、自治体が地元にながらバカンスを楽しめる施設、人工湖をつくるなどの都市計画をすすめている。バカンスを大切にするフランスならではの自治体行政といえる。

バカンス様変わりの背景には、一つには、ユーロ導入以降のインフレに加えて、物価の高騰もあつて、労働者のふところが厳しくなっていること、もう一つは、週35時間労働制にともなつて、変形労働制が導入されて、たとえば、週4日出勤で9時間近く働くとか、最近の週35時間労働の規制緩和によって、週40時間労働が増加しているという事情がある。しかも、労働密度は以前と比較にならないほどきつくなっている。週35時間労働になったものの、それにふさわしい形で十分な要員増強がおこなわれず、労働者1人にたいする労働負荷が高まっている。

そのため、休暇中も、活動的に過ごすというより、バカンス期間中、疲労が蓄積した身体を休めるために、あまり動きまわらずに、ぼーっと過ごす、そんなバカンスが増えているというのである。

それでも、われわれから見れば、年5週間の有給休暇は魅力的だ。暑い夏には最低3週間のバカンスがとれれば、観光地でなくても、近郊の自然のなかでゆったり過ごすことができるのだから、そのリフレッシュ効果は大といえる。

なお、年休の申請の時期は、一般的には2カ月前くらいに出す。2、3日位の休暇は、その3、4日前に請求してもいいケースが多いとのことだった。

2 イギリスの労働時間

イギリスは、先進資本主義諸国のなかでは、日本に次ぐ長時間労働の国といわれている。イ

ギリスの年間労働時間は 1638 時間で、アメリカの 1797 時間、日本の 1792 時間に次ぐ長さとなっている（労働政策研究・研修機構「データブック国際比較 2010」）。さらに、イギリスには、オプトアウトという制度があつて、個別の労働者と使用者が合意すれば、EU の労働時間指令で定められた労働時間の上限 48 時間を超えて働くことができるようになっている。イギリスの労働者は、日本の労働者と同じように、長時間労働を余儀なくされているのか、いないのか――。

（1）長時間労働の国というけれど

イギリスの労働時間の上限は、1 週当たり平均 48 時間である。平均労働時間は 13 週の期間を基準に各週を平均して算定する。日本は、週 40 時間労働が基本だから、一見すると、イギリスの労働時間は、日本以上に長時間にみえる。しかし、オプトアウト制度を利用している労働者は別にして、週 48 時間の労働時間の上限には残業時間も含まれているのだから、日本と比べると、それなりに労働時間規制は厳しいといえる。しかも、労働日と労働日の間には最低 11 時間の休息時間が保障されている。これは、オプトアウト労働者にも適用されるので、日本のような無制限の長時間労働はありえない。

【シティの労働条件】

調査の訪問先に、ロンドン市内の中心街・シティにある派遣会社があつた。シティというと、東京で言うと、丸の内のように大企業や銀行などの本社ビルが立ち並ぶ街である。この派遣会社を経営している日本人の社長 I さんに、イギリスのホワイトカラー労働者の働き方について話を聞くことができた。イギリスの統計をみ

ると、日本、アメリカに次ぐ長時間労働の国になっているが実際はどうかと質問すると、I さんはこう話してくれた。「イギリスは、あなたが思っているように、長時間労働の国ではないですよ。シティは午後 7 時くらいになると、どのビルも暗くなって、人通りもなくなってしまう」。予想外の回答だった。本当にそうなのか。翌日の夕方 6 時過ぎ、聞き取り調査が終わった後に、実地調査ということで、シティにいくと、ビルというビルから、蟻が巣から出てくるように労働者が出てくる。まるでデモの隊列のように地下鉄の駅へ帰路を急ぐサラリーマンで歩道がいっぱいになる。自転車通勤をする人もかなりいて、信号が赤になると、横断歩道のところで信号待ちをする自転車族がズラリ並ぶという光景もみられた。

経済産業研究所「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査」（2010 年実施）は、主として民間企業に働く正規のホワイトカラー労働者を対象にしたものである。この調査の「企業調査による企業全体の平均時間数」をみると、イギリスは 40 時間未満が 57.4% で 6 割近くを占め、40-45 時間未満 29.2% をふくめても、86.6% が 45 時間未満しか働いていない。40 時間未満の労働者が多いのは、ワーク・ライフ・バランス施策の普及によって、短時間労働者の割合が高まっていることの反映である。一般的なホワイトカラー労働者は、そんなに長く働いていないことを示すデータである。

【公務員の労働時間】

リバプールの公務商業サービス労組西北支部の聞き取り調査では、イギリスの公務員の働き方について詳しく聞くことができた。公務員の

労働時間は、一般的に1日8時間労働で、午前8時から午後4時、午前10時から午後6時までのフレックスタイム制になっている。残業はほとんどない。例外的に年度末に残業をすることがある程度だ。

イギリスの残業手当は法令上定められていない。しかし、労働協約で残業手当を実現している。たとえば、公務員職場では、公務員の削減攻撃が続いて人員が減らされる中で、土曜日の午前中も働くようになってきている。休日出勤は、通常は50%増しの残業手当が2倍（割増率100%）になり、休日出勤の日は通勤時間も勤務時間とみなされる。

（2）それでも長時間労働が

イギリスはそんなに長時間の国ではなかったのか。TUC と関係の深いシンクタンク・レーバー・リサーチ・デパートメント（LRD）での聞き取り調査では、そんなことはないと否定され、とくに、最低賃金レベルで働いている労働者のなかでは、長時間労働が蔓延していることが強調された。雇用情勢が悪化し、パートの仕事しなくなっているために、低賃金で生活が厳しいということで、ダブルワークを余儀なくされるなど、長時間労働に追い込まれる不安定雇用労働者が増加しているというのである。また、管理職の労働時間はすごく長くなっていることも指摘された。

UNITE（TUC 加盟、製造業、公共・金融労働者を組織、150 万人）でのヒアリングでは、「15 万人の金融労働者を組織しているが、みな48～49 時間働いている。最近では、日本でいうサービス残業も、20 分くらい早めに出勤して会議の準備をするとか、昼休みの時間に食い込んで接客するなどの形で広がっている。また、

EU の労働時間指令についても、オプトアウトも認められていること、EU 労働指令が管理職には適用されず、低いレベルのマネージャーまでがこの指令の適用外とするところもある」ことが強調された。

リバプールでも、トラック・運送業、ガードマン、小売業、医者などの分野で、オプトアウトで契約して低賃金をカバーして長時間労働を余儀なくされている労働者が増えていることが報告された。

帰国してデータを調べてみると、男性の平均労働時間は41.3 時間、女性は31.8 時間（2007 年雇用調査）。週48 時間超について、属性別にみると、年収4 万£（720 万円以上層）では28%、非熟練職種14%、建設業31%、運輸・通信25%となっていた。

イギリスでは、日本と同じように、労働時間の2 極化が進んでいる。それでも、一般的な事務労働者、公務員の労働は、日本のように過酷でないことは確かなようだ。

（3）年次有給休暇

イギリスでは、13 週間以上働いている労働者にたいして、4 週間の有給休暇を取る権利が保障されている（労働時間規則、1998 年）。パートタイム労働者は、比例配分ペースで同等の休暇を取得する権利がある。勤務を開始した翌日から権利が発生する。

前述のI さんの派遣会社は、10 数人の企業だが、いつもだれかが年休をとっているのが普通になっている。

私たちのイギリスでの調査にご協力をいただいた古川修さんは、ロンドン市内で運送会社を経営している。古川さんの会社でも、つい最近、2 週間の休暇を取って、スペインの大西洋岸に

いってぼーっと過ごしたという女性労働者がいた。ぼーっと過ごすところがいいというのだそう。

古川さんはこうも話してくれた。「労働者一人ひとりがきちんと有給休暇をとるようにさせるのは、管理職の重要な仕事の一つになっている。イギリスの有給休暇は1年間で消化しなければならず、翌年に持ち越しができない。だから、有給休暇を取っていない労働者には、取得するように注意を喚起するのが当たり前になっている」。

古川さんは、イギリスの年次有給休暇には、日本のように年休で病休をとるというようなことがないのは当然だが、そのほかにいくつも“プラスアルファ”があるという。その事情について、古川さんが愛知労働問題研究所の「所報第154号」（2010年11月15日）に「イギリスの『体験的労働事情』」を寄稿して、次のように報告している。

「日本では、風邪をひいたときなどに有給休暇を使っていることも多いと思います。イギリスでは長期の病気休暇は別として、風邪などの短期なら有給休暇をつかうことはあまりありません。3日以内なら病院の証明書も不要ですから、『乱用』が常に問題になっているほどです。子どもの送り迎えの早引き、学校のPTAへの出席（夫婦で参加する）、ちょっと歯医者へ、親や親せきが泊まりにくる、大雪で道が混雑するから早引き、などなどにも有給を使うことはありません。ようするに有給休暇は『休暇を楽しむための不可侵の時間』なのです。病気やその他の日常の雑事に有給休暇を使うことは本来の目的にはずれるということになります」

II 最低賃金と労働者生活

日本の最低賃金は、ここ数年、全労連の粘り強いたたかいもあって、以前では考えられないほどアップされたが、それでも全国平均で時給730円（月額12万6533円）にすぎない。フランスやイギリスでは、時給1000円以上が当たり前で、日本と比べるとはるかに高い水準にある。それでも最低賃金は、一般的な労働者の賃金水準と比べると、やはり低い。そうした最低賃金でまともな生活を送ることができるのだろうか。最低賃金と労働者生活の実態はどうなっているのかということが、今回の調査で知りたかったことの一つであった。

調査では、最低賃金制度については時間の制約もあり、その仕組みの基本しか聞くことができなかった。最低賃金制度そのものについては、労働政策研究・研修機構／JILPIT資料シリーズ「欧米諸国における最低賃金制度」などによって、その大枠をみながら、最低賃金と労働者生活の実相について報告することにしたい。

1 フランスの最低賃金

フランスの最低賃金（SMIC）は、全国一律に適用され、国際的にみて水準が高く、賃金の中央値にたいする比率でみると、08年には63%であり、OECD加盟国で最も高い水準である。フランスはEU基準にもとづいて、相対的貧困ラインを所得中央値の60%以下としているから、フランスの最低賃金はこの水準を超えていることになる。最低賃金で働く労働者（SMIC労働者）の雇用者全体に占める割合は、民間セクターの雇用者1559万人のうち、12.9%になっている。雇用形態別にみると、

パートタイマーでとくに高く30.5%となっている。年齢別では、25歳未満層が際立って高く30.4%、以下、25—29歳16.7%、30—39歳13.4%、40歳以上12.4%となっている。

【最低賃金の水準】

最低賃金は、2011年1月から前年より1.6%引き上げられて、時給9.00€（1206円）、月額1365€（18万2910円）となった。日本の大卒の初任給賃金は、20万7445円だから、その8割くらいの水準になる。

【最低賃金決定の3つの要素】

フランスの最低賃金は、次の3つの要素で決められる。i) 物価スライド制、ii) 国の経済成長とリンク（SMICはマクロの経済成長を反映させるため、その購買力の上昇率は、ブルーカラー労働者の基本時給の上昇率の半分を下回ってはならない）、iii) 政府の自由裁量でSMICの上昇率の引き上げが可能。

【最低賃金と労働者生活】

フランスの最低賃金の水準は、前述したように、EUの貧困ラインの水準を超えている。SMIC労働者（最低賃金で働く労働者）の実収入には、法定最低賃金に含まれていない勤続手当や残業手当、危険・寒冷などの特殊な労働条件に伴う諸手当などが加算されることになる。だから、SMIC労働者といっても、実収入にはかなりの幅がある。諸手当を含めた実収入でみると、最賃の1.3倍（月額23万7783円）になる労働者は、SMIC労働者の26%にのぼる。男性では3人に1人、女性では5人に1人となる。自動車産業、輸送業、金融業では10人に4人がSMICの1.3倍を超える収入を得ている。

全労連と首都圏4つの地方組織、労働総研が協力しておこなった「首都圏最低生計費試算調査」は、人間として生きることのできる「最低生計費」を調査したものである。この調査では、家具や衣服、教養娯楽用品などは原則7割以上の保有率のものを最低限必要な必需品とする、仕事帰りや休日の交際でお酒を一杯飲むことや、年に数回の旅行などもする、理美容サービスも2カ月に1回は受けるなど、きめ細かな条件を設定して最低生計費を算定しているが、この調査での20歳代単身世帯モデルの最低生計費は、月額23万3801円である。1.3SMICというのは、「人間らしい生活」を営む最低水準を満たしているともみることができる。

【最低賃金がナショナルミニマムの基軸に】

CGTの年金担当の労働組合幹部から聞き取りをおこなった。失業扶助や生活保護を受給した場合、最低賃金以下の水準であれば、最低賃金レベルまで就労して収入を得ても、日本のように、収入分をカットされるようなことはない。就労するという条件つきながら、最低賃金水準の生活はきちんと保障する仕組みになっており、最低賃金は、ナショナルミニマムの基軸に位置づけられているといえる。しかし、こうした就労誘導策について、労働組合幹部は、低賃金労働者の増加につながると批判している。

2 イギリスの最低賃金と労働者生活

97年総選挙に勝利した労働党政権のもとで、1998年全国最低賃金法と、制度実施にかんする具体的な規則を定めた1999年、全国最低賃金規則にもとづいて、全国・全産業一律に適用される最賃制度が導入された。適用範囲は派遣労働者、契約労働者、出来高払い労働者のうち

雇用契約下で就業していないため、必ずしも1998年最賃法の「労働者」の範疇に含まれないものも、実態に応じてこれを労働者とみなし、適用対象とされている。

(1) イギリスの最低賃金制度

【最低賃金の水準】

22歳以上の労働者に適用される基本賃率と18-21歳向けと16-17歳向けの3種類で構成。基本賃率は時給5.93£(1098円)、月額1030.63£(19万872円)。18-21歳は時給4.92£(911円)、月額855.10£(15万8364円)。06年改定で、OECD基準の相対的貧困ラインである賃金の中央値の50%を超えることになった。

【最低賃金の決定システム】

政府の諮問機関である「低賃金委員会」が、政府の諮問を受けて改定額やその他の制度改正を提案、これをふまえて担当大臣が決定する。「低賃金委員会」の委員は、公益委員の委員長以下、公益2人と労使各3人で構成。

【最低賃金決定の基準】

「低賃金委員会」は、i) 制度導入以降の雇用・所得等にたいする影響、また経済情勢・雇用状況・平均賃金の上昇率など、ii) 最賃の影響を受けやすい低賃金業種の企業へのアンケート調査及び地方のヒアリング、iii) 外部に委託した研究、iv) 政府・労資などの関係組織からの意見聴取などの結果をもとに適切な改定額の提案のための検討をおこなう。

【最低賃金と就業促進】

政府は、最低賃金を「福祉から就労」へという就業促進プログラムの一環として位置づけている。最低賃金を適正な水準にすることによって、失業者などを就業に振り向け、求職者給付(失業手当)など社会保障支出の削減につなげようとしている。「低賃金委員会」の報告では、08年の改定で社会保障の支出削減効果と税や国民保険料などの増収分を合わせて2億4500万£(為替換算で342億5100万円)の政府財政への効果があったとされている。

(2) 最低賃金と労働者生活

【TUC加盟の労働組合ユニイト(UNITE)でのヒアリング】

最低賃金労働者の生活については、製造業、公共、金融などの産業で働く労働者150万人を組織するUNITEのベン・リチャーズ国際部長から話を聞くことができた。

最低賃金で生活するのは厳しい。とくに、物価が高いロンドンでは、まともな生活をするためには、時給7.6-7.7£(1368-1386円)くらいが必要である(月額に換算すると、約1330£=24万239円)。ロンドンでは、市が先頭に立ってリビングウエッジとして、時給7.6-7.7£を支払うことを雇い主に呼び掛けている。現行の最賃だけでは、生活できない。そのため、最低賃金水準の労働者は住宅手当や家族手当を受給したり、税額控除制度の適用を受けたりして生活している(社会扶助の詳細は三成報告参照)。ロンドンは、住宅費が高い。不動産の店舗に張り出されていた賃貸住宅のチラシをみると、郊外の1DKで家賃は月額800-1400£(14万8160円-25万9280円)にもなっている。

この話のなかで、興味深かったのは、ロンドンは生活費、とくに住宅費が高く、田舎は交通手段として車を持たないと生活できないから、車の維持費がかかる。だから、ロンドン以外でも最賃で生活するのは結構、大変だということである。労働総研と全労連が協力して行っている最低生活費調査でも、同じ傾向があることが明らかになっているが、そうした点からも、全国一律最低賃金制度を実現することが重要になっていると実感した次第である。

【レーバー・リサーチ・デパートメント (LRD) でのヒアリング】

ロンドンの労働研究所 (LRD) では、調査部のデービッド・ステイタム、ガブリエル・バートンの両氏から、最低賃金の仕組みと労働者生活の話聞くことができた。最低賃金の適用、もしくは最低賃金に近い水準で働いている労働者は、おおざっぱにいうと労働者全体の10%くらいになるという。産業・業種によって異なるが、ホテル、レストラン、介護労働者のなかに多い。また、公共事業の民営化が進む中で、駐車違反の取り締まりをする請負労働者など、民営化によって増大する請負労働者の間にも広がっている。

最賃違反も結構ある。とくに、外国人労働者の場合は、英語能力の不足から権利が知らされず、雇用主がこれに付け込んで最賃以下の賃金しか支払わないという事例が多い。

【公務商業サービス労組 (PCS) でのヒアリング】

リバプールに事務所がある PCS 西北地域支部のピート・ミドルマン事務局長とのヒアリングでは、最低賃金が上がると、中小企業の経

営が困難になるという宣伝を日本の財界はおこなっているが、イギリスではどうなっているかについて、質問した。ミドルマン氏の答えは、こうだ。「最賃制導入前に、導入されたら中小企業が倒産する、経営難に追い込まれるという主張は、イギリスでも経営者団体がふりまいた。しかし、最賃制が導入されても、そんな事例は生まれていない。最賃が導入されて、一定の収入が得られることによって、転職する人が少なくなった。今の企業で働いていた方が、生活を守る上でリスクが少ないからだ。熟練した労働が企業に定着することになり、企業にもメリットが生まれている」

(3) 最賃制とイギリスの労働組合

イギリスの全国一律最低賃金は、1998年に設けられた。労使自治の原則が労使関係に浸透していたイギリスでは、政府による賃金政策は、あくまで労使間の合意による賃金決定を補完するためのシステムであった。1890年代からウェッジ夫妻を中心に最低賃金制度の設置に向けた取り組みが進められたが、その対象は、低賃金かつ劣悪な労働条件におかれた苦汗労働者だった。当時の労働組合は、苦汗産業で組織化が進まなかった要因は、一定の賃金水準の保障があるから労働者の労働組合加入がすすまない、と、最賃の制度化に反対した。1970年代にはいっても、労働組合は団体交渉の拡大が賃金審議会の機能を代替すると考え、全国一律に適用される最賃については懐疑的な姿勢だった。

しかし、80年代に入って労組は最賃についての方針を180度転換した。組織率の低下に歯止めがかからず、非正規労働者の増大、それに伴う賃金格差の拡大という状況が広がる中で、TUCは1986年に全国的最賃を支持する方針

を公式に表明した。それ以降、最賃を重視するように変化し、現在にいたっている。

非正規労働者を含め、広範な労働者の結集をはかるためには、最賃闘争が重要であることが、どこの国でも共通する法則になっている。

Ⅲ 失業保険制度と失業者の生活

失業保険を受給できる失業者の割合を見ると、日本はフランス、イギリスに比べて著しく低くなっている。ILO の調査では、失業給付を受けていない失業者の割合は、フランス 18%、イギリス 40%にたいして、日本は 77%となっている。どうしてこのような違いが出るのか。

失業保険制度は、かなり複雑な仕組みなので、フランス、イギリスでの調査結果について、労働政策研究・研修機構／JILPIT 資料シリーズ「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」、厚生労働省「世界の厚生労働 2009」なども参照しながら、その仕組みと失業者の生活について報告する。

1 フランスの失業保険制度

(1) 失業保険制度の仕組み

フランスの失業保険制度は、労使代表の合意によって定められた協定を政府が承認するという「協約制度」にもとづき運営されている。公共職業安定所 (ANPE) が職業紹介業務を、また、労使により設立された公益法人で失業保険を管理する全国商工業雇用連合 (UNEDIC) の地方組織である地域商工業雇用協会 (ASSEDIC) が失業保険の給付業務を行っている。2008 年の法改正で、ANPE と ASSEDIC を統合し、双方の業務を担当することになった雇用局が制度

の管理・運営をしている。雇用復帰支援手当 (ARE) が、日本の雇用保険にあたる代表的な手当である。

失業保険の受給期間終了後も再就職できない失業者、受給権利のないものを対象にした失業扶助制度として「連帯制度」(ASS) などがあり、失業保険制度を補完している。(失業扶助制度については三成報告参照)

【復帰支援手当 (ARE)】

失業保険の受給条件は、過去 28 カ月に最低 4 カ月以上就労していること、離職理由が自発的でないこと、からだが健康で就労可能であること、求職者活動に関する状況を毎月報告すること、年齢は 60 歳未満である (60 歳になると年金受給が可能。三成論文参照) ことなどである。

日本の雇用保険の受給資格は、原則として、離職の日以前 2 年間に、賃金支払いの基礎となった日数が 11 日以上ある月が通算して 12 カ月以上、かつ、雇用保険に加入していた期間が通算して 12 カ月以上ある場合となっている。08 年のリーマンショックで派遣切りが大問題になってから、特例措置として、倒産・解雇等による離職の場合には受給条件が緩和され、離職の日以前 1 年間に、賃金支払いの基礎となった日数が 11 日以上ある月が通算して 6 カ月以上あり、かつ、雇用保険に加入していた期間が通算して 6 カ月以上となった。それでも、フランスと比べて、日本の雇用保険のハードルが高いのは一目瞭然である。

支給額は、フルタイム労働者の場合、基準日額 (SJR、離職前 1 年間の平均賃金) の 40.4% プラス固定部分 (11.4 €)、もしくは SJR の 57.4% のいずれか高い方となっている。

支給期間は、原則、加入期間の日数と同期間で、就労1日に対して支給手当1日分が支給され、50歳未満は最短4カ月、最長24カ月、50歳以上は最短4カ月、最長36カ月となっている。これにたいして、日本の支給期間は、3カ月から11カ月にすぎない。

日本の場合、雇用保険を受給すると、一時的・臨時的就労は原則禁止だが、フランスでは、失業手当受給者は、1カ月に110時間を超えない一時的・臨時的な就労をすることが可能である。その条件は、①複数の仕事についていたものがその一部を失った場合、失職した職業で得ていた月収の70%を超えない収入であれば、15カ月の範囲で残りの仕事を続けながらAREを全額受給できる。その場合、AREの支給額は失った職業の賃金を基準に算出される、②雇用復帰をはたしているが、その給与がAREの算出基準となった従前賃金（月額）の70%を超えない場合は、減額したAREを受給できる。つまり、失業手当だけで生活が苦しい場合は、一時的・臨時的な就労によって、失業する前に従事していた仕事で得た収入の70%を保障する仕組みになっているのである。

【失業者の再就職支援】

失業者が失業保険を受給するためには、求職者登録をする必要がある。サルコジ政権の就労誘導策の一環として、失業手当の受給条件として、求職活動の義務が強化され、求職者登録をした後、15日以内に雇用局か雇用公共サービス機関の指導員の面接を受け、「雇用アクセス個別計画」を作成することが義務づけられた。

この計画にもとづき指導員の提案した「適正な求人」を2回拒否すると、求職者リストから削除されるなど、失業する権利が規制されるこ

とになった。「適正な求人」とは、求職者が求めている仕事の性質、優先的な地域、希望する賃金を考慮した求人とされており、求職者が3カ月以上前から求職者リストに登録しているときは、求職者の資格と職業能力と合致し、以前の給与の95%以上を保障する求人とされる。また、6カ月以上前である場合は、求職者の資格・職業能力と合致し、失業手当と同レベルの給与を保証するなどの求人である。

日本と比べると、手厚い支援がおこなわれているが、CGTの幹部は、失業手当と同レベルの給与を保証する求人があれば、拒否すると、失業保険の受給資格が喪失することになる。それを避けるために、就職すると、全体として低賃金労働者が増加することになると批判している。

【CGTでのヒアリング】

CGT本部の失業保険の担当であるサリア・ブルディユさんから、失業者の生活保障について、以下のような話を聞くことができた。

失業保険受給者で受給額が最低賃金レベルに到達していないものは、その差額を埋めるために就労することが可能になっている。最低賃金がナショナルミニマムの基軸として位置づけられている。失業保険の平均受給額は1000～1200€（13万4000円から16万800円）である。失業保険の給付は、日本のように2カ月も待たされることはなく、書類の準備が整えば即座に支給され、1週間以上待つことはない。

「個別支援計画」の作成を支援する体制は、相談員1人当たり失業者は50～60人だったが、雇用情勢が悪化するなかで103人になっている。当初は、新計画実施にあたって、400日間の研修を経て育成した相談員を増員した。CGTはその増員を求めてたたかっているが、

サルコジはリストラによって、相談員も含めた公務員の人員整理を図ろうとしている。いま現在、この攻撃にストライキでたたかっているところもある。

失業者の職業訓練はこれまで公的事業としてやってきたが、いまは民間企業と1年ごとの協定を結んで実施している。訓練費用は国が負担し、職業訓練中の失業者にたいしては最低賃金レベルの生活保障がおこなわれている。しかし、新しい仕事が見つかるまで手が回らないというのが現状である。

2 イギリスの失業保険制度

(1) 失業保険制度の仕組み

失業者にたいしては、拋出制求職者手当が支給される。過去2年間のうち1年間、保険料を拋出し、職業についていないか、収入のある仕事に週平均16時間以上従事していないこと、ジョブセンター・プラス（政府の公共職業安定所）内に設置されたにパーソナル・アドバイザーとの間で求職協定を結び、2週間に一度ジョブセンター・プラスに来所することが、受給条件である。

給付額は18～24歳が週50.95 £（9171円、月額換算3万9304円）、25歳以上64.30 £（1万1574円、同4万9602円）と、きわめて水準が低い。支給期間は最長26週である。

拋出制手当の受給資格がなく、収入額が定められた水準を下回るもの、また、拋出制手当の受給期間、26週を過ぎたものにたいしては、所得調査制手当（国の一般財源）が支給される。給付額は拋出制求職者手当と同額で、年金支給開始年齢（男性65歳、女性60歳）まで支給期間は無制限である。

【求職者協定】

失業手当の申請は、パーソナル・アドバイザーとの面談を通じて「求職者協定」を作成し、これに合意することが義務づけられている。「福祉から就労」へという労働政策のもとで、短時間就労でも就労させるという政策目的にもとづいている。受給期間から一定期間は、それまで従事していた職種、前職の賃金額と同等の内容の仕事に求職を限定することが認められる（職種は13週間、賃金は6カ月間）が、期限内に希望する仕事が見つからなければ、アドバイザーとの面談でその枠を広げることが求められる。

【アドバイザー】

ジョブセンターには、約7万人（06年、フルタイム換算6万6510人、08年6月末、日本の職安に働く労働者は約2万人。）働いているが、そのうち9300人がパーソナル・アドバイザーである。リーマンショック直後の08年12月には、ジョブセンター職員を6000人増員している。公務員を減らすことに狂奔し、必要な国民サービスすら切り捨てる日本とは大違いである。

アドバイザー一人当たりの面談回数の平均は週28回（1日当たり5～6件）でしかない。面談1人当たりの平均的な所要時間は41分というから、求職者協定にもとづく丁寧な就職指導がされていることがうかがえる。求職者はアドバイザーと面談するにあたって、事前にジョブセンター・プラスのコールセンターに電話する。コールセンターは、本人の収入、資産内容など求職者協定に関する事項を聞き取った後に、どこそこのジョブセンター・プラスに何時に行きなさいと、求職者に指示する。

アドバイザーは、その資料をもとにして、履

歴書の作成や面接の準備、仕事に必要な技能について懇切丁寧なアドバイスをすることができる仕組みになっている。職業訓練の多様な訓練コースの紹介をはじめ、就職のための物品の購入（面接のためのスーツ、雇用主が提供しない仕事道具の購入費用など）などの補助もする。

【実績】

こうした努力の結果 失業者の50%は失業手当給付後3カ月以内に就職。6カ月以内には75%、12か月には92%が就職するようになっている。

帰国後、在英駐日大使館に勤務していた厚生労働省の石沢克己氏による「英国の労働政策」の講演（日本ILO協会主催）を聞く機会があった。そのなかで、これらの失業者への支援は、再就職先が低賃金・低技能労働職場が圧倒的に多いため、就労が長続きせず、ふたたび、失業するケースが多く、失業と低賃金・低技能労働の“回転ドア”になっている状況が報告された。

【LRDのヒアリング】

失業者が自分に合った職業を選択する権利が保障されず、自分に合った職業でなくても求職させられる。失業者が、その仕事をできるかできないかが判断基準になっている。とにかく失業者を仕事につけさせるという政策的目的をもつものになっていると批判した。

（2）失業者の生活

拋出制求職者手当や所得調査制手当の水準は低く、生活費を賄うことは到底できない。しかし、これらの手当を受給する労働者は、低所得者向けの各種の給付制度があわせて適用される。代表的な手当に、住宅給付と地方税給付が

ある。住宅手当は、通例、家賃の全額が支給される。地方税給付は、地方税額を最高で全額支給する制度である。これらの週当たり平均給付額は、それぞれ88.33£（1万5899円）、15.44£（2779円）になる。また、子どもを持つ親にたいしては、児童給付として第1子にたいして週20£（3600円）、第2子以降にたいして13.20£（2379円）が支給される。

これらの重層的な生活扶助によって、失業者の生活は成り立っている。

【感想】

フランスのCGTの幹部は、「労働運動と社会運動が国と連携して自由経済に介入し、企業への規制をはかっている」とのべ、イギリスの労働組合幹部は「現在の国民保険・失業保険・失業扶助制度の基本は、1948年につくられたが、それは戦後の経済困難のなかで労働者の抵抗が高まり、“革命の危機”が深化する中で、支配勢力の譲歩を引き出したものだ」と、いつていた。そのことを強調するでもなく、さらりと言った言葉から、日本と比べて高い水準にあるフランスやイギリスの働くルールと生活保障は、労働者・労働組合のたたかひの結晶であることが、実感として伝わってきた。

日本の働くルールと生活保障は、フランスやイギリスと比べて確かに遅れている。しかし、それは、労働者・労働組合がたたかえば克服できることを、同じ資本主義の国の労働者のたたかひが示している。そのことを確信させたフランス・イギリス調査の旅であった。

（ふじた ひろし・労働総研事務局次長）

フランス、イギリスの暮らし

・社会保障

三成一郎

90年代後半から始まった新自由主義的「構造改革」政治のもとで、雇用と社会保障がずたずたに破壊され、日本は、ついにアメリカに次ぐ「貧困大国」という不名誉な地位を占めるに至った。それだけに、アメリカ型社会と一線を画し、「人間に値する生活」を国家の責任として追求するEU（欧州連合）型社会を、私たちがある種羨望の眼差しで見ようになるのはやむをえないかもしれない。しかし、それが高じて、欧州諸国の優れた点だけを強調する一面的な見方に陥ると、資本主義の限界からも目を逸らすことになり、財源問題などを含め、多くの人々の共感を得られないことも事実であろう。

さらに、2008年秋のリーマン・ショックに端を発した世界同時金融危機は、欧州全体にも深刻な影響を与え、欧州諸国は財政危機からの脱出策をいまなお模索している段階である。このような状況下で、ドラスティックな歳出削減、とりわけ社会保障・福祉削減によって経済危機を乗り切ろうとする動きが、イギリスなどEU諸国に波及しつつある。これに対して、労働者・国民の激しい抵抗運動が、これまた全欧州規模で高まりつつあることも周知の事実である。「社会的欧州」、「社会的市場経済」を標榜するEUはどこに向かおうとしているのか。大いに気になるところである。

調査団の一員である筆者は、以上のような認識のもと、ありのままの姿を調査したいという気負いとともなフランス、イギリスに旅立った。調査の不十分さ是否めないが、以下、両国の暮

らし、社会保障を中心に、その現状を報告したい。諸氏のさらなる調査、研究の一助になれば幸いである。

1 フランスの生活保障、社会保障

年金改悪に反対する労働者の抵抗が燃え広がるなかでの訪仏となったが、その中身は岡田報告に譲ることとしたい。ただ、国民の7割が労働組合のたたかいを支持しているという世論調査に接して、あらためてフランス社会における労働組合の存在感を思い知らされた。

(1) 失業保険が切れたあとの労働者の生活保障

藤田報告にあるように、フランスの失業保険の受給期間は50歳未満で最短4カ月、最長24カ月、50歳以上で最短4カ月、最長36カ月である。ここで筆者の関心事は、失業保険が切れたあとも再就職できない失業者、あるいは失業保険の受給権利がない失業者の生活がどのように保障されているかということであった。

第1は、全額国庫負担で最低限の所得保障をおこなう制度として、失業保険のあとに「失業扶助」が用意されていることである。これは過去10年間で5年間の就労期間があることを要件としており、給付期間は無期限である。

第2は、「生活扶助」制度による最低限所得保障である。長期失業者を対象とする「特別連帶給付」(ASS)、年金支給開始までをつなぐ「老齢年金代替手当」(AER)、一般的な「参入最

低限所得保障」(RMI) など、その受給者の多くは失業保険、失業扶助から外れた労働者である。フランスにはこの種の最低限所得保障制度が9種類あり、日本の生活保護に相当する。なかでもはRMI(エレミ)の受給者がもっとも多く、生活扶助の代表格であるという(サルコジ政権下でRMIはRSA=エレサに変更されているが、説明は後述する)。このように、フランスでは失業保険、失業扶助、生活扶助という三層の構造によって、失業者・国民の生存権が保障されている。

そのため、公的扶助の受給率は、日本が人口比で1.5%、世帯比で2.8%程度に対して、フランスは人口比で13.3%、世帯比で10.3%である。捕捉率もフランスの90%に対して、日本は15%程度にすぎない。日本はほんらい生活保護の対象者である世帯の85%が制度から漏れているということである。受給者の半数以上が20代、30代の若者であるという実情も、高齢者が半数近くを占める日本と違う大きな特徴である(理由は後で触れる)。

決定的な問題として、日本には失業保険と生活保護との間のセイフティネットが存在しないということがある。失業手当が切れたら、即、生活保護しかないのだ。しかも、肝心の失業手当も、ILOの発表(2009年3月)によれば、日本の失業者のうち、手当を受給していない割合は77%であり、先進国で最悪の水準にある。手当額、受給期間の劣悪さもさることながら、わずか23%の失業者しか手当を受けていない。不受給の割合がイギリス40%、フランス18%、ドイツ13%などであることから、日本の異常さは際立つ。失業者の多くは最後の砦である生活保護からも、「稼働能力」などという違法な理由で拒否されているのが現実である。失業者

が300万人台という高止まり状態が続く日本で、失業者の生存権を守る有効かつ恒久的なセイフティネットの創設が急務であることを痛感した次第である。

(2) サルコジ政権下の新しいワーキングプア対策

OECD基準の相対的貧困率(所得中央値の50%以下に属する世帯の人口割合・2005年)は、アメリカ17.1%、日本14.9%に対して、フランス7.1%、イギリス8.3%などである。しかも、EUは各国の中央所得値の60%以下を貧困ラインとして設定、随時公表して貧困を予防する施策の基礎資料にしている。フランスも60%以下を相対的貧困率としており、この基準に照らせば、7.1%は13.2%(06年)に上がる。

こうした状況を受けて、サルコジ政権はワーキングプアへの新たな生活扶助制度を創設した。それが、2009年6月から施行された「積極的連帯所得」(RSA)である。RSA(エレサ)は、これまでの「参入最低限所得」(RMI)などを土台所得として、働いて得た収入の一部をRSAに上乗せさせる制度である。対象は、原則として26歳から60歳であるが、2年間以上働いた経験がある者、または子どもがいる場合は25歳以下でも受給できる。上乗せ上限の基準は、フランス労働総同盟(CGT)の資料によると、単身者で月額最低賃金(SMIC)の1.04倍、カップル・夫婦で同1.4倍、子どもの人数が増すごとにさらに倍率が上がる仕組みである。

肝心のRSAの水準はどの程度か。単身者で平均月額456€(月額6万1000円程度)である。フランスの貧困ライン(60%)の半分、つま

り 30%がRSA の水準ということである。労働組合の幹部からは、「ヨーロッパで一番低い」、「とても生活できない水準である」などの声が上がっていた。サルコジ政権のねらいは最低賃金以下で暮らす国民をなくそうということであろうが、不足分は働いて補えということであり、もっと働けという本音が垣間見える。労組幹部からは、このような就労誘導策は新たな低賃金労働者を生み、全体の労働条件の引き下げにつながるという批判的見解が聞かれた。

【RSA（エレサ）受給者からヒアリング】

パリ近郊にある「社会的住宅」（公共住宅）で公的扶助（RSA）を受給しているFさん（日本人で60歳、在仏歴30年）を訪ね、フランスでの暮らしぶりを聞くことができた。Fさんは50歳を過ぎて失業、通訳や翻訳などで生活をやりくりしてきたが、ついに民間アパートの家賃が滞るようになった。思いあまって福祉相談所に駆け込み、実情を訴えると、担当者はまず「あなたにはこれこれの権利があります」と丁寧に説明してくれたという。滞納家賃の3カ月分は福祉事務所が支払い、即、公的扶助が開始された。以来、Fさん（単身）は4年待って、現在の「社会的住宅」（47㎡）に入居することができた。フランスでは4年待っても「社会的住宅」に入居できない者は入居権を主張できるというのだ。また、55歳以上は求職活動をしなくてもいいと、福祉担当者から言われているとも語っていた。

現在、RSAによる扶助額（基本収入）は、Fさんの場合、月額404€（約5万4000円）であり、家賃は281€である。このかぎりでは生活はとてもできない。最低賃金（月額18万3000円）並みの生活をめざそうとすれば、先

に述べたとおり、働いて不足分を確保しなければならぬ。しかし、55歳を過ぎての求職活動は、日本よりも失業率が高いフランスでは至難のわざである。それでも、住宅手当（家賃の半分）があり、電気、ガス、水道代の割引もあるという。さらに、医療はいつでも無料で受診できると、手元にある保険証を見せてくれた。生活保護受給者が自由に受診できない日本の行政とは大違いである。また、パリ首都圏の交通手段（バス、地下鉄）が6ゾーン（ゾーンごとに料金が設定されている）まで無料の定期券も給付されており、「フォンテーヌブローの森」も散策はできると誇らしげであった。なによりも、貯金やアルバイトの収入などはいちいち詮索しない「おおらかな」国民性が、最低限生活を支えているようにも思えた。大いにカルチャーショックを受けたヒアリングであった。

（3）さまざまな現物給付が労働者・国民の生活を支えている国

先に述べたとおり、最低限所得保障の水準はかならずしも十分とはいえないが、その他の現物給付の制度は、日本とちがって、多様かつ手厚い諸制度が広く国民一般に開かれており、トータルで国民生活を底上げしていると実感した。この点は、イギリスをはじめ欧州全体に共通する特徴であると思う。以下、具体的にフランスの実情をみてみよう。

【医療の窓口負担は原則無料】

強制加入の医療保険制度は、職域ごとに多数の制度に分かれているが、国民の80%が加入する一般制度の償還率は外来で70%が原則である。但し、補足的医療保険（民間保険、労使共済制度、共済組合）が国民の9割に普及して

おり、これが残りの家計負担をカバーし、窓口負担はごくわずかである。このような補足的医療保険の中心は共済組合であり、国民連帯の思想にもとづくフランスの伝統であるという。入院時の食事代は保険の対象外である。また、労働者はリタイヤしても、現役時代の保険に生涯加入する仕組みであり、日本にある国民健康保険のような地域保険はない。財源の多くは労使拠出の保険料であり、総賃金の 0.75% が労働者で、13.1% が事業主であるとの説明を受けた。被用者負担の「一般社会税」(CSG・税率は総賃金の 7.5%)、国庫、目的税(酒、たばこ等)も財源の一部となっている。

強制加入の対象外、または生活苦などから公的保険に加入できない人々には、「普遍的医療給付制度」(CMU)により、無拠出、無料の医療が保障されている(3カ月以上の居住が要件、保険証は1年ごとに更新)。先に紹介したFさんのケースもこれにあたる。

【家族・子育て支援と教育】

フランス問題の研究者である都留民子氏によれば、家族給付は児童手当も含めて 30 種類もの手当があり、フランスは欧州のなかでも家族への経済支援が最も手厚い国であるという。全分野の調査はできなかったが、児童手当は第2子から 20 歳までの子どもに支給され、支給額は現在、第2子で1カ月あたり 120 € (約 1 万 6000 円) である。子どもが増えるにつれて加算措置がとられている。第1子には支給されない。しかし、妊娠6カ月の時点で約 800 € (約 10 万 7200 円) の一時的な手当が、第1子から支給される(所得制限あり)。「最初の子は3歳まで児童手当がでない。託児所不足も深刻で3歳までの子育てはとても大変だ」という

CGT 女性幹部の発言を聞き、子どもが減り続ける国から来た私たち調査団は、正直言って戸惑いを隠すのに苦労した。

出産費用はもちろん無料で、出産休暇は最大 16 週間(出産前 6 週間、出産後 10 週間)の取得、父親は 11 日間の取得が認められている。子どもが3歳になるまでは、育児休暇の取得か、パートタイム労働への移行かのいずれかを選択できる。3年間の育児休暇またはパートタイム労働が終了したときは、正社員に復帰することができる。事業主はこれらの選択を拒否できないルールとなっているのだ。3歳以降(幼稚園)からの授業料は、大学の入学負担金(2万円程度)を除いて、無料である。手厚い家族支援策と週「35 時間労働制」が両々あいまって、フランスの出生率の高さを支えていると、あらためて確認することができた。

【社会的住宅(公共住宅)】

フランス政府は、各自治体に対して全戸数の 20% を目標に、「社会的住宅」(公共住宅)を整備するよう指導している。自治体によってばらつきがあるが、現状は 17% 程度であると説明を受けた。「社会的住宅」への入居世帯やローン返済世帯を含めて、全世帯の 23%、ほぼ 4 世帯に 1 世帯が住宅手当を受給しているという。日本はどうか。公共住宅の割合はわずか 6% 程度にすぎない。じっさい、石原都政下の 12 年間で都営住宅の新規建設はゼロである。大阪でも府営住宅(13 万 8000 戸)を半減させる計画が進行している。こうした背景に、国の公営住宅関連予算が、この 10 年間で 40% 減ったことも見逃せない(「朝日」2010 年 11 月 28 日付)。住宅は「人権・社会保障」として位置づける欧州諸国と、個人責任として国・自治体

が責任を放棄する日本との決定的な違いを感じざるをえなかった。もっとも、サルコジ政権下でも民営化、持ち家政策が推進されており、「社会的住宅」への入居を待つ人々が年々増えているという不満も聞かれた。

【高齢者の生活、所得保障】

フランスの年金制度は、医療保険と同様、職域ごとの制度に分かれ、非常に複雑であるが、民間商工業部門の被用者（サラリーマン等）を対象とする「一般制度」が、加入者、受給者とも一番多く、中心的な制度である。一般制度は、すべて社会保険方式で運営される法定基礎制度と、基礎部分の支給水準の低さを補う補足年金制度（強制適用）からなる。

CGT 幹部の説明によれば、年金の平均月額 は 1288 €（17 万 3000 円）で、男性の平均が 1617 €（21 万 7000 円）であるのに対して、女性の平均は 782 €（10 万 5000 円）と半分以下であるという。「女性が社会進歩に追いつけていない」というコメントがあったが、この点は日本とまったく同じであった。

フランスの年金制度は、最低3カ月以上の加入期間があれば、その期間に応じた年金を受給することができる（日本は25年以上の加入期間が必要）。しかし、加入期間が短ければ老後生活を送るに相応しい年金を受給できないことも事実である。また、まったく加入期間のない人たちもいる。そうした人たちには最低保障年金制度がある。まったく仕事をすることがない人のミニマムは月額 677.13 €（約 9 万 1000 円）、多少でも働いたことがある人のミニマムは 590.33 €（約 7 万 9000 円）であるという。何度も確認したが、多少でも働いたことのある人よりも、なぜか一度も働いたことのない人の

ミニマムの方が高いという説明であった。この点の説明は今後の課題としたい。但し、少しでも就労経験のある受給者からは返還を求めないが、生涯未就労の最低年金受給者が死亡した場合は、タテマエ上、その子どもらが受給した全額を返済しなければならないというのだ。現実にはどれだけの「効果」が上がっているかは疑わしいが、これはまったく初耳であった。

以上のとおり、年金の最低保障額が、先に報告した RSA（エレサ）基準（単身で月額 456 €）のほぼ 1.5 倍であるため、最低保障年金がない日本と違って、高齢者が公的扶助を受けるということは原則ありえないことがわかる。

総じて、年金生活者のうち、10%の人たちが快適な生活を送っており、12%の人たちがカトリックの慈善団体に出入りしているという調査も紹介された。

まったくの余談であるが、私たちが毎日のように利用したパリの地下鉄駅ホームに 70 歳前後の身なりのいい女性が立っているのを何度かみかけた。「私はおなか空いています。メルシー」という手書きのポスターを胸に下げていた。ラッシュ時のあわただしいなか、短時間に 4 人のサラリーマン風の男性が駆け寄ってきて小銭を渡すのを目撃した。日本の地下鉄駅ホームでは考えられない光景であったが、あらためて「おおらかな」国民性と温かい連帯精神を目の当たりにし、さわやかな気分浸った。

【介護事情】

フランスには介護保険制度はない。県が中心になって、介護を必要とする高齢者・家族に面会、在宅か施設かのクラス分けをおこない、さらに所得によるクラス分けをおこなう。サービスの提供は、民間非営利団体、営利団体、自治

体（市）がおこなっている。お金がない高齢者、自立を失った高齢者に対しては、自治体が無料でヘルパーを派遣、または医師付きの施設に入居させてくれる。しかし、一般の高齢者の場合は非常にきびしく、完全に自立を喪失した場合の特別養護施設の使用料は月 2000 ～ 3000 € にかかるという。1000 € やそこの年金では入所は不可能であるため、家族の重い負担となっている。介護のために仕事を辞めざるをえない人の問題が、フランスでも大きな問題になっていると。

（４）税制、負担問題

日本の政府・財界・マスコミは、欧州は「税金が高いから福祉が充実している」といい、消費税率の引き上げが不可避であると主張する。たしかに、フランスの付加価値税（VAT）は 19.6% と高い（食品などは 5.5% に軽減。この問題はイギリス編でも触れる）。また、給与収入から所得税、住民税のほかに、社会保障目的税である「一般社会税」（7.5%）が徴収される。もともとフランスで所得税を払っている世帯は全世帯の半数であり、この比率は OECD のなかで一番低いという説明を受けた。ともあれ、フランスでもイギリスでも、労働者・国民は「負担」についてどのように受け止めているのか、率直に聞いてみたいというのが、今回調査の重要な目的であった。

まず、労働者はどの程度負担しているのかを「経済社会問題研究所」で聞いた。カップルで働いて得る総収入（２人で働かないと生活できない状況である）は、平均月額で 3800 €（約 51 万円）であり、拠出金総額（労働コスト）は 1800 € であるという。1800 € の負担割合は、使用者が 1200 €、労働者が 600 € である。

2000 € が労働者（２人分）の可処分所得ということになる。

そこで負担感について、労働組合幹部に率直な感想を求めたが、質問の真意をはかりかねたのか、なかなか言葉がでてこない。重ねて聞くと、「手取り収入（ネット）をみて当たり前という感覚だ」、「付加価値税を負担と感じたことはない」、「トータルで税制がどうなっているか、再分配が機能しているかどうかが重要」、「教育や医療が無料であることも考慮すべきだ」などの答えが返ってきた。応能負担にもとづく税の再分配によって、国民は負担した以上に戻ってくる人が多いと実感しているように見受けられた。政治の透明性と国民の政治参加（投票行動）の高さが欧州の財源政策を支えており、国民の納得、合意が根底にあつてこそ、はじめて真の連帯精神も生まれるのではないかと考えさせられた。いくら税金を払っても国民生活に回ってこない日本との違いはあまりにも大きい。

なお、フランス調査で行き届かない点、とくに統計などは、都留民子著『福祉国家』はゆらいでいるか」（雑誌「経済」09 年 9 月号）、同「失業しても幸せでいられる国」（日本機関紙出版センター）などを参考にさせていただいた。

２ イギリスの生活保障、社会保障

EU 指令を受けて、「2010 年英国雇用法の改正」が成立、派遣労働者の均等待遇、定年制撤廃、差別概念の拡大、解雇規制の強化などが図られることになった。詳細は柴田報告を参照されたいが、イギリスに進出している日本の企業も、「世の中がひっくりかえるような改正」と受け止め、対応に追われていたのが印象的であった。

（１）「ゆりかごから墓場まで」を実感する福祉

大国

イギリスも共働きでないと暮らしはなかなかきびしいようだ。しかし、さまざまな福祉施策が労働者・国民を支えているのは、フランスと同じである。ロンドンのウェストミンスターにある「ジョブセンタープラス」(政府の公共職業機関)でイギリスの福祉についての聞き取りをおこなったが、約束もとらずに飛び込んだわれわれ日本人に対して、担当者は親切に対応してくれ、帰りには資料をどっさりと渡してくれた。

担当者いわく、イギリスの福祉サービスは、個々人や世帯が直面している困窮の状況、度合いに応じて提供される。そのサービスメニューは「信じられないほど多い」と。各種サービスの内容を知りたいければここに電話して聞いてくれと、電話番号表をくれたが、なるほど電話先は20数カ所におよぶ。担当者は、全部理解するには「多くの時間がかかるよ」とウィンクした。なお、イギリスで所得援助、各種サービス(公的扶助)を受けている世帯は24.7%で、4世帯に1世帯の割合である。また、公的扶助の捕捉率は85%であり、日本の15%とは天地の差である。

【1年間に9万5000£の給付】

訪英中に見た新聞記事(「デイリーメール」2010年10月8日付)を紹介しよう。記事は10人の子どもと、7人の子どもを育てる二つの家庭が、年間どの程度の福祉を国から受けているかを特集していた。両親はどちらの家庭も仕事に就いていない(joblessカップル)。10人の子持ち家庭は、ベッド・朝食代、子ども手当、障害者生活手当(妻)、介護手当(父)、所得援助など6種類で年間9万5000£を、7人の子持ち家庭は、所得援助、住宅給付、児童手

当などやはり6種類で年間4万2000£を、それぞれ受給しているという。円に換算すると、1710万円と756万円である。目を疑うほどの金額であった。

キャメロン政権は、「福祉にたかるな」、「家族に責任を持て」、「責任が持てないなら子どもをつくるな」などと、マスコミを利用した反福祉キャンペーンを展開していたが、上記の記事もこうした意図で編集されたものであろう。しかし、同紙に登場している7人の子どもの母親は、「最終的には14人の子どもが欲しい。私が仕事をしていようがいまいが、子だくさんなんて誰にも言わせない」と、いたって意気軒高である。

なお、イギリスには生活保護の申請用紙が郵便局に置かれていると日本で聞いて、いくつかの郵便局や政府機関で事実を確かめてみたが、いずれの場所でもそのような事実はないと否定され、事実を確認できなかったことを報告しておきたい。

【医療費は所得制限なしで無料】

イギリスでは、1948年に創設された国民保健サービス(NHS)によって、すべての国民が税財源による原則無料の医療サービスを受けている。外来処方薬、歯科治療には定額負担があるが、高齢者、低所得者、妊婦等は免除されており、これらの人たちは完全に無料である。私たちは、実情を知るために「ムアフィールズ眼科総合病院」(1804年設立)を訪問、日本人のスタッフからNHSの現状を聞くことができた。

NHSは、80年代の新自由主義的なサッチャー「行革」によって荒廃、2年、3年と手術を待つ患者が続出し、海外での手術を余儀な

くされる事態が出現した。国民の批判が高まり、その後、ブレア首相は「10年計画」(Agenda for change)で医療費のパイをOECD水準まで押し上げた(その結果、日本は先進諸国で最低水準に転落)。いまこの病院では、一般開業医(GP)の紹介から病院での治療まで、平均で2カ月から3カ月待ちの状況であるという(GPの紹介がない限り原則として病院で受診することができない)。政府は、GPの紹介から病院での治療までに要する時間を18週間以内とする目標をかかげ、達成しているという説明も受けた。もちろん急患が優先されることはいうまでもない。

マイケル・ムーアの「シッコ」という映画で、イギリスの病院では患者に交通費まで支給しているというシーンがあったが、そのあたりも確認すると、交通費の支給は低所得者に限られるが、この眼科病院でも最近、離島からきた患者にヘリコプター代を支給したという。命に差別があつてはならないという思いが伝わった。「NHSはイギリス国民からの信頼が厚い。保守党政権といえども簡単には手を出せないだろう」という担当者の話を聞き、われわれも胸をなでおろして病院を後にした。

【児童手当、子どもの虐待防止など】

児童手当は現在、所得制限がなく、16歳までの子どもがいる全世帯が対象に、第1子は週20.30£(月額約1万5000円)、第2子以降は週13.40£が支給される。また、12歳までの子どもは親の学校への送迎が義務づけられており、12歳までの子どもを家に一人にしてはならないという法律もあるという。違反すれば罰則があり、現に子どもを放置して休暇旅行に出た夫婦が監獄に入れられるといった事件も起き

たそうである。また、自閉症の子どもには、一人のために特別に教師を配置する、どこへ出かけるにも交通費や付添費を支給するなど、手厚い支援があるとも。なお、教育費は、フランス同様、幼稚園から高校まで無料である。大学授業料は1998年から有料化されている。

【住宅事情と公共住宅不足】

ロンドンの家賃はパリ、ベルリンと比べてきわめて高く、収入の40%を占めるという不満をいたるところで聞かされた。また、公共住宅(Social Housing)の割合は21%と、日本の3倍以上も多いが、サッチャー時代にかんりの部分が民営化され、その後の労働党政権で同党のマニフェストが反故にされたため、今日では圧倒的に不足しているという。さらに、公共住宅の運営を民間会社にゆだねたことにより、修理が行き届かなくなり、老朽化がすすんでいるという。また、全世帯の18%が住宅手当を受給しており、あらためて日本との違いを痛感した。

【高齢者の年金と暮らし】

高齢者は、基礎年金、国家第2年金、企業年金などで老後を送っている。低所得者には最低限の所得を保障する「年金クレジット法」が2003年10月から実施されている。これにより、フランス同様、高齢者には公的扶助が適用されなくなった。基準額は単身で週114.05£(月額約8万2000円)、夫婦で週174.05£(月額約12万5000円)である。この基準額に、障害、介護、住宅などの加算がある。介護は最高で月額3万円の手当が支給されるが、この額はおおよそ日本の介護度4の利用料に相当する。なお、65歳になるとロンドンの交通手段(地下鉄、バス)が無料になるパスが自動的に送られてく

る。もちろん所得制限はない。

【出産休暇、子育て】

イギリスの出産休暇は52週、うち26週はフルペイド、13週は政府が決めたレイト（政府は週19£を企業に支払う）、残りの13週は無休である。父親は2週の休暇でフルペイドとなっている。企業によっては職場保育所や子育て補助がある場合もあるが、出産休暇明けはどの国でもきびしい。イギリスでは、子育てのために、フレックスタイムへの移行や5年間のキャリアブレイクが保障されているという。

（2）保守連立政権による福祉削減の嵐

調査団がパリからユーロスター列車でロンドンに到着したのは10月1日であった。その直後に保守党大会（キャメロン党首）が開かれ（3～6日）、財政赤字を理由にした大幅な歳出削減策が議論され、その内容が連日新聞を賑わしていた。先に紹介した「デイリーメール」もその一つである。そして、保守党はその後の年次総会（10月20日）で歳出削減策の全体像を正式に発表した。まさに「福祉国家を返上するかのような歳出削減」（「朝日」2010年10月21日付）であり、労働者・国民の反発が激しさを増している。

財政再建案は、上記のマスコミ報道によれば、GDP（国内総生産）に対する財政赤字を、現在の約11%（単年度）から5年かけて約2%に減らすというものだ。具体的には総額1130億£（14兆円・為替レート）を圧縮するとして、そのうち7割の830億£（11兆円）を歳出削減でまかなうという。「福祉依存の脱却」をにかけて、福祉支出を今後4年間で180億£（2.5兆円）削減するという、まさに「福祉削減の嵐」

である。

おもな削減項目をみてみよう。児童手当に所得制限を導入、2013年から両親のどちらかが4万4000£（約570万円）以上の世帯は打ち切られることになる。770万世帯のうち120万世帯が削減の対象という。大学の授業料は、年間の上限を3290£から最大9000£に3倍化する。公務員の1割、49万人を削減する。公的年金の受給開始年齢を65歳から66歳に先送りする。その他、各種手当、税控除の見直しをおこなう。さらに、付加価値税（VAT）の税率を、現在の17.5%から20%に引き上げることも打ち出し、2011年1月から実施している。これらの「改悪は人々を極貧に落とす」ものであると、労働組合などは本腰を入れたたたかいを開始していた。調査団もさっそく地下鉄ストに遭遇するなど、たたかいの息吹を感じることもあった。

（3）税制、負担問題

所得税の税率は4段階で、年収が8000£まではゼロ、8000～4万3000£までは20%、4万3000£以上は40%、15万£以上は50%であるという（ちなみに日本の所得税の最高税率は40%である）。所得税のほかに住民税、全国民を対象にした社会保険制度（National Insurance）へ拠出金などがある。さらに、付加価値税は、先に報告したように、今年1月から20%に引き上げられている。そこで、負担感について、率直な意見を労働組合幹部に聞いてみた。まさきに、「医療、教育の無料は大きい」という、フランス人と同様の答えが返ってきた。さらに、付加価値税については、「金持ちの方が貧乏人より不満が強い」というコメントであった。

イギリスの付加価値税は、フランスもそうだが、すべて内税となっている。とくに、われわれのような旅人には、どの品目にいくら税金がかかっているのかさっぱりわからない。この内税方式はいちいち税金を意識させず、日ごとに重税感を鈍くさせていくと、あらためて痛感させられた。

さらに、イギリスの場合は、土地、郵便、教育、芸術作品など 12 グループが課税免除であり、食品、書籍、建物の建設、子ども服などの 16 グループがゼロ税率となっている。そのため、日常生活を送るうえであまり支障にならないようだ。なお、20%になっても、課税免除、ゼロ税率の仕組みは残すということである。欧州の付加価値税はどちらかといえば贅沢税に近い税制であるように思う。斎藤貴男著「消費税のからくり」（講談社現代新書）によれば、日本の消費税率は 5%（国 4%、地方 1%）であるが、日本の国税収入に占める割合は 22%であり、EU 諸国の 22~27%とほとんど変わらないという。日本の 5%は欧州基準ですでに 10%に相当すると指摘している。

ロンドンの繁華街へ入る道路ごとに、「混雑税徴収地帯」(Congestion Charging Zone)という標識があるのを発見した。「月～金の 10am～6pm」とある。つまり、この曜日、時間帯に車がロンドン市内に入ると、カメラが瞬時にナンバープレートを掌握して、車の持ち主を特定、「混雑税」を徴収するシステムである。その日のうちに払えば 8£だが、翌日払いなら 10£に、3日以降払いになると 40£に跳ね上がるという。8£でも 1000円(為替レート)程度と安くない。それにしても、あの手この手で増収策を考えるものだと感心したが、そのわりにはロンドンの繁華街は車であふれていた。

最後に

フランス、イギリスの失業率は日本のほぼ 2 倍であるが、貧困率は日本の半分である。この違いはどこからくるのかを考えながら帰国の途についた。今回の調査を通じて、労働組合幹部は、「富は労働者が生む」という言葉をごく自然に、何度も口にした。そして、その信念が「労働力の安売りはしない」というプライドを労働者・国民のなかに醸成しているように感じた。いったん国会で採決された「若者解雇自由法」(CPE)を撤廃させた(2006 年)フランスのたたかいは記憶に新しい。400 万人のデモの一翼を担った高校生、大学生のスローガンは「失業はいやだ、しかし労働力の安売り・搾取はノー」というものであった。

「富は労働者が生む」、「労働力の安売りはしない」、この二つの確固とした信念こそ、欧州労働組合の底力の源泉であり、人間らしく働くルールと失業保障、社会保障の確立を求める原動力であると、実感させられた。

財政再建のための急激な歳出削減や増税の攻撃に対しても、欧州労働組合は「金融危機は労働者の責任ではない」という断固たる立場を堅持している。だから、たたかいに迷いがない。激しい抵抗で逆流をそのつど跳ね返してきた自信、ゆとりのようなものを感じたのは筆者一人ではあるまい。いま欧州諸国は再び労働者の力が試される時期を迎えている。

(みなり かずお・労働総研会員・社会保障問題研究者)

フランスとイギリスの非正規労働者の労働条件と解雇規制

柴田外志明

日本では、派遣や有期間労働者など非正規労働者が増え続け、全労働者の3分の1、青年や女性のなかでは5割を超えている。しかも、その労働条件は、劣悪だ。

欧州（EU）では、1997年6月に法律文書となった「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章」（社会憲章）がある。この中に、「有期雇用、パート、臨時、季節労働者のような雇用形態に関する改善を図りつつ実現しなければならない」という、非正規労働者の労働条件改善の項目がある。

この社会憲章を具体化したEU指令がある。1つは、1997年12月に成立した「パートタイム指令」。ここでは、仕事の内容、資格、勤続年数などが同じならフルタイムとパートを差別してはならないことと、使用者の都合で一方的にパート化を強要することがないように定められている。2つは、1999年6月に成立した「有期雇用指令」。ここでは、契約社員や臨時工など期限の定めのある雇用契約の労働者に対する差別を禁止し、細切れの雇用を繰り返すことも禁止された。3つは、2008年11月に成立した「派遣労働指令」。ここでは、派遣労働者の労働条件は、派遣先で同じ仕事につく正社員の水準を下回ってはならないことを定め、賃金、労働時間、時間外労働、休憩・休息时间、夜間労働、公休日などの労働・雇用条件とともに、社内の食堂、保育施設などのサービスも正社員と同じにすることが規定されている。例外は、派遣会社に常用雇用されている場合だ。しかし、

日本のように、派遣先に契約を切られたら派遣会社からも解雇されるような登録雇用型派遣労働者とは違う。欧州の常用雇用型派遣労働者は、派遣先で契約が切られても、派遣会社が賃金を支払わなければならない。また派遣先の企業は、空いた正社員の仕事があれば、派遣労働者にそのことを知らせなければならない。これは、派遣労働者の正社員化を促す規定だ。さらに各国は、派遣労働者が派遣の合間に職業訓練を受けられるよう制度を改善する義務を負うようになっている。

フランスでは、労働者のたたかいで早くからこのような制度を勝ち取ってきたが、イギリスの場合は、1997年に18年ぶりに政権についた労働党政権のもとで、EUの社会憲章を受け入れ、一部適用除外（オプト・アウト）はあるが、EU指令を国内で適用するための法改正が進んでいる。

私は、フランスとイギリスの非正規労働者の労働条件と解雇規制について、現地で見聞きた主な点について報告したいと思う。

尚、現地での聞き取り調査だけでは理解しにくい点があるので、文献などで若干補った。

1 仏・英の非正規労働者の現状

（1）フランスの非正規雇用

フランスにおける「非正規雇用」の概念は、無期契約のフルタイム賃金労働（正社員）とは異なる「特殊形態雇用（FPE）」のことをいう。これは、基本的に「派遣労働者」と「正規労働

者」は、法律上均等待遇原則が確立していることから、その相違を期間の定めの有無に集約されているためである。

特殊形態雇用は一般的に①派遣労働、②見習い契約、③非正規雇用契約による臨時雇用契

約（援助付き雇用含む）、④パートタイム労働（無期・有期間わず）、⑤非賃金労働に区分されている。

労働者全体の雇用形態の割合は、正規雇用が77.8%、特殊形態雇用が22.2%。特殊形態雇用の内、その属性が曖昧な外部委託や下請け、自営業者などを指す非賃金労働者が10.5%、有期雇用契約労働者が8.3%、派遣労働者が2.1%（60万4000人：2008年度）、16歳から25歳までで就労する見習い労働者が1.3%となっている。（独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の「海外労働情報」——「フランスの非正規雇用」（フランソワ・ミション・国立科学研究センター上席研究員）より）

フランスにおける労働者派遣制度の概要は、表のようになっている。

今回、フランスでの聞き取り調査は、主にフランス労働総同盟（CGT）本部で関係の団体役員から直接行った。内容は、次の通りである。

【CGT 金属労連（ピリショウスキー氏）】

フランスの自動車産業における派遣労働者の雇用の実態について聞いた。

根拠法等	労働者派遣に係わる1990年7月21日法、労働法、労使協定等
利用事由	恒常的業務ではないこと ・病気等で休んでいる社員等の代理要員 ・一時的な増加業務（季節労働等） ・本来的に一時的な業務（船舶修繕、引越、映画制作等） ・雇用政策上の措置（失業者の求人の促進等）
派遣期間	上限18カ月、更新1回可能。ただし、他の雇用者の代理要員及び安全確保のための緊急作業は9か月（平均派遣期間約2.15週間）
派遣禁止業務	・ストライキ中の労働者の代替等 ・危険業務（例：特定の化学物質が放出される業務、核物質・放射性物質のある現場における業務等）

（出所）立法と調査 2010.11 No.310「フランス及びドイツにおける派遣労働等の現状と課題～海外調査報告～厚生労働委員会調査室・新井賢治」より

ピリショウスキー氏は「2008年の経済危機のとき、派遣労働者など不安定雇用労働者はほぼ全員解雇された。しかも、派遣会社と派遣先の労働契約期間の途中の解雇」だと言っていた。雇用契約途中の解雇については「自動車会社と派遣労働者の関係は、仕事がなくなれば雇用の必要がなくなるので当然だ。後は派遣会社と派遣労働者の雇用関係の問題だ」と、言っていた。

フランスに進出しているトヨタ自動車の状況については、「トヨタは他社に比べて、派遣労働者が多い」とのこと。トヨタ自動車が進出しているベルギーとの国境に近いフランス北部のバランシエンヌという町は、経済的に困難なところで失業率が高いところ。「その条件（失業率が高いこと）を生かして安い賃金で働かせ、さらに解雇しやすい派遣労働者を狙ってトヨタはバランシエンヌへ進出したのだ」と言っていた。

労働組合の組織率が先進国内では少ないフランスだが、なかでも非正規労働者の組織率が低い理由については、「労働組合に組織されると、次の仕事が見つけにくくなるので、CGTに近づかないという困難がある」と述べていた。

先に紹介したミション氏は、「労働組合が不安定就労者を代弁し動員する真の意志を示したのはごく最近のことではない。今日、不安定就労と呼ばれる形態の労働が拡大するにつれて、自らの活動基盤が確実に浸食されているということを労働組合は認識し始めている。これら不安定就労者を組合に組織することは労働組合の存在そのものにとって死活問題となってきた。彼らのうちのきわめて多くが派遣労働者であった『サン・パピエ（滞在許可の書類をもたない違法状態にある外国人労働者）』を動員した2008年秋の労働運動も、彼らのそうした関心を反映したものであった」と述べている。

【電力労組（委員長 モンブラン氏）】

ノートルダム寺院の広場で落ち合い、近くの喫茶店で電力労組委員長のモンブラン氏に聞いた。

モンブラン氏は「日本の企業からフランスが学んだのは、ジャストインタイムの生産方式で、必要な時に必要な労働者を雇用する労働力の流動化だ。その中で、非正規雇用が増えた」と話していた。トヨタ自動車が生んだあくなき搾取強化の方法が、世界に流出して世界の労働者を苦しめていることに、あらためて怒りを感じた。

非正規労働者は、「電力産業の場合、派遣労働者はメンテナンス業務を請け負う業者の中に多い。派遣労働は、臨時的・一時的な労働の場合に限られており、協約や労働法で厳しく規制されている。派遣労働者の雇用契約は、法的に18カ月以上雇用することはできない。それ以上雇用する場合は、正規雇用にしなければならない」といつていたが、「しかし実際は、恒常的な労働者として雇用されている場合がある」と違法行為の実態も指摘していた。

先に紹介したミション氏も「不法行為は疑いもなく存在する。とりわけ労働組合が存在せず、それゆえ、特殊形態雇用にある個人の就労保護の遵守に目が行き届かない現場（主として請負い業務を行う小規模企業など）では、特にそういう傾向がある」と述べている。

2010年3月に労働政策研究・研修機構が行った「有期労働契約の国際比較」をテーマにしたフォーラムで、フランスのパスカル・ロキエク教授は、「多くの企業は、外注や請負など、現在の労働法の枠組みの外で労働力を確保している」と指摘している。

【CGT・公共・公務・サービス産業労組】

次に、CGT・公共・公務・サービス産業労組のヴァンサン・ブルエ氏とジル・オベリデール氏から、公務職場での非正規労働者について聞いた。

2人の話では、「フランスの地方・国家・医療関係の公務員全体で520万人が働いている。その内80%（約420万人）は正規で、20%（約100万人）が非正規（有期とか契約）だ」といつていた。労働者保護の点では、「フランスでは労働法と公務員法（日本の国家公務員法）の2つの法律がある。正規は2つの法律で保護されているが、非正規は公務員法のみが適用される」とのことだった。

そのため、フランスでは、非正規雇用の場合、18カ月の雇用制限があるが、これは民間の適用で、公務の場合は、最高で3年間の雇用期間になっているとのこと。それ以上になると、「その時点で再契約し、繰り返し雇用が可能だ」といつていた。

非正規労働者の雇用は、「すべての職種に広がって」おり、看護師や医者、地方自治体の清

掃業などで、中には繰り返し雇用で、擬似公務員として10年から20年間も働いている人がいるそうだ。「労働条件は悪い」と言っていた。現在では、サルコジ大統領のもとで規制緩和が広がり、行政の方針を市民に説明する時の壁になる管理職にも有期契約雇用が増えてきているといていた。

教員の中での非正規雇用については、「幼稚園から大学まで約100万人の教員の内、正規は80万人で、20万人が非正規」とのこと。「定年などで教員の人員が全体として減っていくなかで、非正規の契約教員で補っているのが現状だ」といていた。

(2) イギリスの非正規雇用

イギリスの非正規雇用は、大きく3つに分類されている。「一時雇用」(有期、派遣、臨時・季節労働を含む)と「パートタイム雇用」、「自営業者」である。非正規雇用労働者は、イギリス全体で2009年現在、約140万人。(独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の「海外労働情報」—「イギリスの非正規雇用」(ギャリー・スレーター:ブラッドフォード大学上級講師)より)。

現地での聞き取りは、次の通りである。

【PCS (公共商業サービス労組)】

PCSは30万人を組織。イギリスの労組では5番目の組織。PCS北西支部(リバプール、4.7万人)のピーター・ミドルマン氏に話を聞いた。

イギリスの非正規雇用は、「公務の職場では、2005年に約2万5000人の正規雇用がカットされ、逆に1万5000人の非正規が雇用された」と語っていた。

民間では、観光や農業など季節労働のなかで

非正規が増えているとのこと。製造業では、「高い技能を必要としない低賃金労働者のなかに多く、自動車会社のフォードでは、製造ラインでなく、機械の掃除などに非正規を雇用している」といていた。建設業では、『「自営業」として非正規を雇用しており、社会保険や災害などに対して自分で責任を負わせている。このような労働者の多くは移民だ」といていた。また、農業では「ほとんどが非正規雇用の移民労働者」だといっていた。

【派遣会社・C社】

派遣会社といっても日本の場合と違って、仕事の紹介事業で「民間職業案内所」と言った方がよいと思う。イギリスでは、日本と違って、終身雇用の考えがなく、生涯で何回も転職する人が多い。日本人で、ロンドンで30年近く労働者紹介業をしているI氏に聞いた。

「イギリスの非正規の比率は、経験値でいったって10%ぐらい。正確には調査してください」といていた。OECDの統計では、2008年度でイギリスの一時雇用の割合は、5.3%(日本は13.9%)となっている。しかし、先に紹介した「有期労働契約の国際比較」フォーラムで、イギリスのアリステア・クキアダーキ ケンブリッジ大学のリサーチフェローは、「労働力調査で、かなりの有期契約労働者が自分をパーマネント(無期雇用)と称していた。雇用は有期でも契約が更新されるので、自分は無期雇用労働者だと考えている。実際には非正規労働者の比率は、全労働者の10%を占めている可能性がある」と述べている。I氏の長年の経験から述べた数字と一致しているので驚いた。

I氏は、「リーマンショックによる経済危機のもとで、雇用の募集は、正社員が半減したが、

派遣社員は変わらない。全体の募集は60%ぐらい減った」といっていた。さらに「(職業紹介の仕事が減って)人材派遣会社は、約60%減った」とのことだ。

イギリスの就職は、日本のように毎年春先に一斉採用をするといったことはなく、必要に応じてそのつど採用するのだが、「新卒者の就職先がなく、大学を卒業しても『ギャップイヤー』といって、1年間ぐらい遊んでいる人もいるけど、就職活動が大変だ」と、イギリスも日本の現状に似た状況を話していた。「ともかく、就職するには『コネ』が必要。良い大学を出てもコネがないと就職できない。うちの娘も、お父さん今はコネがないとダメよといっていた」と、就職したい会社の人とのつながりがないと就職が難しいことを強調されていた。

I氏は、「派遣は、金融とサービス産業が多い。大企業が派遣を雇用するメリットは、要するに1年未満であればいつでも解雇できるということにある。EU指令の国内法制化で、昔のように派遣を安く、自由に駒のように使うことは法律でできなくなってきた。派遣も正規と同じ均等待遇が保障されているので、人件費を浮かすために派遣に置き換えるということはない」ということも強調されていた。

また、派遣の契約期間については、「派遣期間は、想定期間はあっても契約期間ではない。企業側の解雇の自由もあるし、労働者の側にも派遣先をやめて他で働く自由がある」とのことと、労働者のスキルアップに伴って、労働条件のさらに良いところを求めて転職する国柄を改めて感じた。

イギリスにも公共職業安定所はあるが、I氏のような民間職業案内所には、弁護士や医者、会計士など知的労働者で賃金の高い労働者が利

用する比率が高いということだった。

【R法律事務所】

日本人の弁護士であるN氏から、イギリス労働者派遣・最新事情・厳しい解雇規制のルール化について話を聞いた。N弁護士は、欧州に進出している日本企業の労務管理について、EUの労働法制を説き、企業が過ちを起こさないよう指導し、具体的な労働問題についての裁判も手がけている弁護士である。

イギリス政府が、2010年に議決した派遣労働規則(2011年10月1日に発効の予定)の内容について聞いた。その概要は次の通りである。

〈派遣労働者の概念〉 規則は、派遣会社を通じて短期の職を見つけた派遣労働者に適用される。派遣会社には仕事を提供する義務は無く、一方、労働者も特定の仕事を拒否することもできる。規則は、自営業者として働く人には適用されない。

〈平等な扱いを受ける権利〉 派遣労働者は、連続して12週の資格付与期間の後に、基本的な労働・雇用条件において、同等の仕事をしている派遣先の被用者と同じ扱いを受ける権利を得る。

基本的な労働条件とは、給与、勤務時間、休憩時間、年次有給休暇に関する条件である。このうち規則で大きく変わるのが給与(後述の正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差是正)である。その他の条件は、これまでも保障されている。

派遣会社と派遣先は、同等の仕事を引き受けている派遣先の被用者がいるかどうかを確認しなければならない。

〈12週間の資格付与期間〉 平等の取扱いの権利は、派遣労働者が、連続12暦週(約3カ

月)の間、派遣が1回であるかまたは複数回であるかを問わず、同一の派遣で、同じ職務を果たしてはじめて適用される。その週の全部でも一部でも派遣労働者が派遣されて仕事をした週は、1暦週と見なされる。

仕事の内容が、全く別の職務になった場合は、この12暦週の規則は適用されない。この規定は、派遣の乱用を防止することが狙いである。

〈適用除外〉派遣労働者が派遣企業と常用雇用契約を結んでいる場合は、この規則の適用除外になる。この場合、派遣労働者の失業期間は、派遣企業が最小限の給与を支払わなければならない。この給与は、少なくとも最低賃金であり、かつ基本給の50%以上でなければならない。

〈脱法行為禁止規定〉例えば、派遣労働者が、12週間の資格付与期間に達するのを阻止するために、派遣労働者を12週未満で他の職務につかせたり、11週間働かせた後に6週間の中断期間を置いて、派遣を継続させることは、「派遣の分割」にあたるとして、脱法行為禁止規定で罰則される。

派遣先または派遣事業者への罰金は、最高で5000£(90万円)が課せられる。一方、派遣労働者は、規則に従って保障された諸条件が与えられなかった場合、賠償を請求することができる。この賠償金は、最低でも2週間分の給与額である。

〈採用情報、共同施設、および職業訓練の利用〉

派遣労働者は、派遣されている間に派遣先で関連する欠員を知る権利がある。社内または全労働者がアクセスできるイントラネット経由で欠員を知り応募できる権利がある。要するに12暦週の実績を確保する権利である。

派遣労働者は、派遣の最初から、社員食堂、託児施設、交通機関の提供などの「共同施設や

設備」を平等に利用できる。

〈責任〉派遣事業者は、派遣労働者の基本的な労働と雇用の条件に関する権利の侵害に対して、その違反に責任を負う。派遣先は、情報提供や共同施設や職業訓練の利用に関する違反に対し責任を負う。

〈規則への対処法〉派遣先企業は、長期間になる派遣はやめ、臨時労働者を直接雇うことを検討すべき。

2 非正規労働者の均等待遇

フランスはもちろん、EU指令を遅まきながら採用したイギリスでも労働者の均等待遇は、なお差別的待遇が存在しているとはいえ、日本より数段進んでいる。

(1) フランスの場合

CGT・公共・公務・サービス産業労組の話では、「公務職場の有期雇用労働者の労働条件は悪く、民間と違って不安定性に対する見返りが無い。正規と比べて、賃金は80%ぐらい」だとのことだった。一方、電力労組のモンブラン氏は、「派遣労働者は、雇用が不安定で、バカンスもない。しかし、これを保障するために、時間給は高くなっている」といつていた。

先に紹介したミション氏は、「有期労働者は、在職期間が短いため年功による恩恵を受けることはほとんどない。だが一方でこれら労働者は(例外的な集团的合意の場合を除いて)、契約期間中に受けとる報酬総額の10%に相当する不安定手当を受け取ることができる。また、派遣労働者の場合は、派遣先企業から支給される作業に関連した手当(危険、食事手当等)を受ける。さらに有期労働者が契約期間あるいは派遣期間の間に有給休暇を取得できなかった場合は補償

手当を受けることができる。これらの条件を考えると、派遣労働者は必ずしも低い時給の部類に特に集中しているわけではない。しかし、年間所得の点から見ると事態はまったく異なってくる。これら労働者は、非就労期間、つまり報酬のない期間が長いことを考慮しなくてはならないからである。」と述べている。

また、同氏は、均等待遇の実態について、次のように述べている。
「フランスにおいては法律上、非正規労働者についても均等待遇が保障されている。とりわけ有期労働者については、同等の就労現場にあって在職期間も同様な無期労働者と比べて平等な取り扱いをすることを保障している。仮に同等な取り扱いが尊重されない場合においては、使用者は刑事罰の対象となり得る。

フランスにおける非正規雇用に処遇上の問題は存在する。不法行為は疑いもなく存在する。とりわけ労働組合が存在せず、特殊形態雇用にある個人の就労保護の遵守に目が行き届かない現場（主として小規模企業）では、特にそういう傾向がある。しかし、本質的にはまず構造上の問題がある。これは特殊形態雇用が、報酬が低く労働条件が厳しい職場において存在することに起因する問題である。」

（２） イギリスの場合

イギリスでは、現地での具体的な聞き取りができなかった。ここでは、先に紹介したスレーター氏の論文で指摘されている非正規労働者の労働条件を紹介しておく。以下が論文の概要である。

「Working in Britain」の2000年調査のデータにより、非正規雇用がどの程度「劣悪な仕事」かを分析した。具体的には、低賃金、傷病手当なし、（国民年金以外の）年金なし、昇進の機会からの排除の4点を「劣悪な仕事」の特徴と定義し、非正規の仕事がこれらにどの程度当てはまるかをみたものだ。その結果、一時雇用の仕事はパートタイムとフルタイムの両方で「劣悪な仕事」の特徴が最も多く当てはまること、パートタイムの仕事は一般的には同じフルタイムよりも劣悪であること、フルタイムの常用の仕事に比べると、一時雇用と有期のフルタイムの仕事は傷病手当や年金の点で特に劣っていることなどが明らかになった。なおこの差は、学歴の高い層、専門職あるいは管理職、組合が結成されている場合、職場の規模が大きい場合ほど小さくなるという。

非正規雇用者と正規雇用者の賃金水準には、実際どの程度の格差があるのか。「Forde他（2008）」の調査では時間当たり賃金でこれを

比較している（下表）。常用雇用者と派遣雇用者の時給の差は3.67 £（32%、661円）で、男性では時間あたり5.22 £（41%、940円）、女性では1.89 £（19%、340円）である。

賃金格差の一部は、一時

イギリスの常用・一時雇用者の時給 2007年 単位：£ （ ）内は円

	計	男 性	女 性
常 用	11.47 (2065)	12.70 (2286)	10.15 (1827)
派 遣	7.80 (1404)	7.49 (1348)	8.26 (1487)
有 期	11.44 (2059)	12.64 (2275)	10.48 (1886)
季節・随時	6.42 (1156)	6.86 (1235)	6.06 (1091)
その他の一時雇用	8.80 (1584)	8.74 (1573)	8.85 (1593)

注：労働力調査、2007年1～3月から10～12月の各四半期のプールドデータによる推計。
なお、賃金は2007年春時点の実質ベース。

出典：「Forde他（2008）」より抜粋

雇用者と常用雇用者の特徴の違い、すなわち資格、年齢、勤続期間、職業、業種などに起因すると考えられる。しかし、これらの違いを考慮に入れても、派遣、季節・臨時、およびその他の一時雇用と常用雇用の賃金格差は依然として残っており、例えば派遣雇用と常用雇用の間の賃金格差は10%である。男性派遣雇用者の賃金は、同等の季節日雇い労働者の賃金よりも低い。なお、有期雇用者に関しては、顕著な賃金格差は現れていない。

また教育訓練の受講に関しても、正規雇用者と非正規雇用者、あるいは各種の一時雇用者の間で、格差がある。労働力調査（2007年）によれば、過去3カ月の間に訓練を受講した割合は、常用雇用者の28.5%、有期雇用者37.6%、季節・臨時雇用者28%に対して、派遣雇用者は17.1%と顕著に低い。なお、「Arulampalam and Booth (1998)」の分析によれば、パートタイム雇用者の訓練受講の機会は、フルタイム雇用者に比べて男性で7%、女性で9%低い。

イギリスにおける「簡単に解雇できない労働者の権利保障」

「解雇が自由な国、イギリス」という認識でいたのだが、実際はずいぶん違っていた。先に紹介した、ロッチマン・ランダウ法律事務所N弁護士にその内容を聞いた。概要は次の通りである。

イギリスの労働者は、1年間の継続雇用のあと、労働者は1996年雇用権法によって不公平に解雇されない権利を獲得している。ただし、就労不能や、違法行為、余剰人員整理、退職、不法就労などで、その公正な理由が雇用裁判所で認められれば、解雇ができるとされている。雇用期間が1年未満であっても、解雇が不

公正と見なされる場合は、労働者は、裁判所に不当解雇を訴えることができる。これは、正規・非正規の労働者に適用される。

労働者が不当に解雇された場合、雇用裁判所は労働者の法定乗員整理手当（週380£（6万8400円）×勤続年数）にあたる基本最低額に加えて、最高6万5300£（約1175万円）（相場は半額）の賠償金を命じられることになっている。乗員整理とは、事業の縮小や仕事の減少による余剰人員削減を目的とする解雇のことを指す。

会社が労働者を解雇する場合の手続きは、日本と違って、労働者側の権利を手厚く保障している点が大きく違う。

たとえば、労働者の側に重大な過失があつて企業に損害を与えるなどして懲戒処分の対象になったときでさえ、十分な手続きを取らなければ、不当解雇とみなされ、賠償金を支払わなければならないこともある。それを避けるためには、イギリス政府の助言幹旋仲裁局（ACAS）が作成した「実施指導要領」に従う必要がある。そうでなければ、会社には過失があつたと認定された場合、賠償金が最高25%上乘せされることになる。

懲戒処分を行うときの「実施指導要領」には、「5段階の手続き」がある。

- ①雇用者側が、労働者を処分しなければならない客観的な事実の立証をする。
- ②処分対象者に対する懲戒理由についての情報の十分な伝達。
- ③雇用者側は、処分対象者と処分内容について話し合うための会合を開催しなければならない。この時、労働者側は、労働組合の代表者または職場の同僚を同席させる権利がある。

④会合の結果を受けて、雇用者側は、労働者側からの提案を含めて適切な処分の決定をし、文書で回答しなければならない。

⑤雇用者側は、処分対象者の不服申し立てをする権利を与えなければならない。労働者側は、不服申し立ての内容を文書で提出し、説明しなければならない。この時も、労働者側は、労働組合の代表者または職場の同僚を同席させる権利がある。

N弁護士は、「このような手続きが、完全にできていなければ、労働者の処分は大変むずかしい」といつていた。

余剰人員整理（整理解雇）も、一つひとつの手続きをきちんとしなければ、不当解雇になる。経営難で人員整理する場合、20人以上の人員整理の場合は、労働者代表が労働組合幹部と協議することが義務づけられている。それ以下の人員整理でも、人員整理の対象となる労働者との個別協議が必要である。法律上の規定はないが、労働慣行として①人員整理案の理由、②人員整理を最小限にとどめる措置案の提示、③選別基準についてのガイダンス、④協議予定の提示、⑤人員整理の対象になった労働者に対して、人員整理を回避する方法、代わりの適職を見つける方法を模索する——必要がある。

「普通、人員整理の時は欠員がないのは当たり前だが、欠員がないことを立証する責任が企業側にある。代わりに適職を見つけるためにどんな努力をしたかも問われる。企業がこうした努力をしなければ、裁判所で『調べていないのにどうしてわかる』ということで不当解雇になる可能性がある」と、N弁護士は話していた。

N弁護士はまた、「特に、差別に関する解雇は、賠償金に上限が無く、解雇した企業は膨大な賠

償金を支払わなければならない」ことを強調していた。

感想

世界的な経済危機のもとで、欧州でも派遣労働者が増え、失業者も増えている。法の目を潜って違法な働かせ方を行っている事もある。日本との大きな違いは、働くルールの確立と重層な社会保障である。しかし、欧州といえども資本主義のもとでは限界があることを感じた。

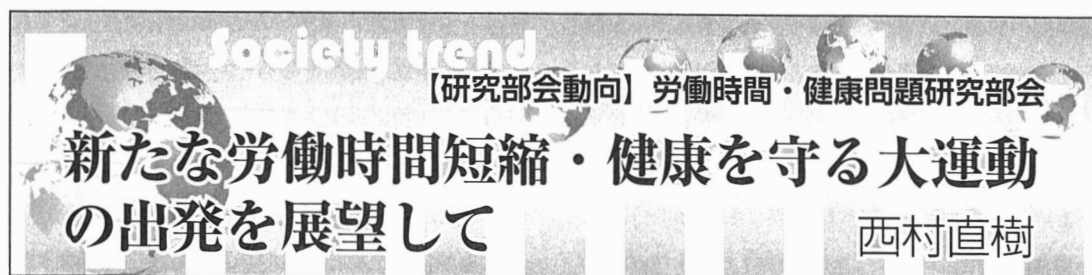
今回の仏・英の調査で強い印象を受けたひとつに「企業の富は労働者が生んだものであり、その富は労働者と社会に還元すべき」だという考えがある。欧州企業の社会保障負担が高いのもその現れだろう。

さらに、欧州社会の底辺にある、人間を大切にする、格差・差別を許さないという思想と労働者・国民のたたかいを強く感じた。それは歴史的なたたかいで積み上げられてきたものだと思う。

グローバル化が進むなかで、日本の政府と大企業は「国際競争力に勝つために」と、一層の労働条件の切り下げや働くルールの改悪を狙ってきている。これは世界の流れに反するものである。

資本主義のグローバル化のなかでILOが呼びかけている「ディセントワーク」（働きがいのある人間らしい労働）の実現をめざす国民的なたたかいが、いま日本で強く求められていると思う。

（しばた としあき・会員・労働総研大企業問題研究会）



1 再出発までのこと

労働総研（労働運動総合研究所）労働時間問題研究部会は、1990 年の労働総研の研究部会発足以降、研究活動を継続してきました。その成果はいくつかの出版物となって世にでています。年代を追ってそれを列記しますと次のようになります。

◇『日本の労働時間——賃下げなしのワークシェアリングと大幅時短への展望』1994 年 5 月、学習の友社刊

◇『変形時間・長時間深夜労働——労働時間と規制緩和』1998 年 3 月、学習の友社刊

◇『非常識な労働時間——“サービス残業”自由化ねらう政府・財界』2006 年 9 月、学習の友社刊

3 点とも、単産の代表者がその産業の労働時間のその時点の問題点を記述し、それらを踏まえた労働総研研究部会メンバーによる理論的解説と克服への展望を描くという点で共通するものでした。

上記のうち、最後の「非常識な労働時間」は、年末に「にせ」ワークシェアリングの提案が出そうだということで、春闘のすぐ後から準備したのですが、2006 年年末から 2007 年初頭にかけて、政府・財界に「にせ」ワークシェアリングの提案を許すことなくたたかえたことに対して、のちに自由法曹団事務局長を担当された弁護士先生から、「非常識な労働時間」が大いに役に立ったという評価を頂くなど、一定の社会的役割は果たしたのではないかと考えています。

2 WLB 視点からの再出発と健康問題の責任研究部会への発展

2008 年 7 月、辻岡靖仁さんが常任理事を退かれ、あらたに西村直樹理事が責任者になっていくことが合意されました。研究課題に働くものの安全・衛生と健康維持のたたかいを含めていくべきであるとする討論がおこり、健康維持の観点からは職業病研究の大御所である渡部真也先生と東京社会医学研究所の佐々木昭三さんに参加していただきました。

2009 年、2010 年をつうじて新たな経験として、初めての公開研究会をおこないました（2010 年 7 月 14 日）。また部会としての研究テーマの大きな部分に、全労連・いのちと健康を守る全国センター・東京社会医学研究センターと労働総研労働時間・健康問題研究部会にメンバーが共通する点も有効に生かし、夜勤・交代制勤務に関する研究活動を重視してきました。その間には全労連が 1991 年 1 月末に策定した「労働時間、休日・休暇に関する全労連の政策」、日本共産党が発表した 1992 年 2 月の「労働基準法抜本改正のための提案」を土台に、労働時間政策をどう発展させていくかについての検討もおこないました。

3 今、全労連と単産・地方労連がたたかうべき要求項目の整理

労働時間・健康問題研究部会は 2010 年 6 月、こういう大きな目標に向かって今なにをすべきかを

2年間の討議の結果として取りまとめました。もちろん全労連、いの研センターとともに討議に参加してきたものであり、この限りでは全労連・労働総研・いの研センター共通のものです。その内容は以下の通りです。

労働時間について

- ◇ー1 ただ働き残業をなくすたたかい
- ◇ー2 夜勤が変則労働時間と結び付けられて看護師の17時間拘束・準夜：深夜連続勤務、郵政の「ふか夜勤」などの長時間拘束を禁止する運動
- ◇ー3 社会意識として作業におけるゆとり回復の世論作り

これらの研究活動で得た到達点をいまずして、いねいに記述しますと次のようになります。

労働時間の規制にかかわる課題について

- ◇ー1 1日8時間労働制を確保する課題
- ◇ー2 勤務間隔（最低11時間）、有給休暇の確保、変形・変則労働への規制
- ◇ー3 不払い残業の根絶、不払い残業を「合法化」するみなし労働時間制をやめさせ、新たにエグゼンプション制などの導入を阻止すること
- ◇ー4 深夜労働、夜勤、夜勤交代制の規制
- ◇ー5 労働行政の充実と違法・違反事業者の罰則強化など。

安全衛生と労働者の健康保持について

- ◇ー1 すべての労働者（正規・非正規・研修生・実習生、高齢者などを問わない）の安全と健康の確保をめざす
- ◇ー2 すべての事業所に労働安全衛生体制を確立する課題
- ◇ー3 ILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約＝1981年6月）の批准と労働安全衛生体制の強化

- ◇ー4 元請事業者の親企業責任をすべての産業・事業に適用させる
- ◇ー5 特に派遣労働者の安全衛生確保を
- ◇ー6 すべての労働者の健診・保健予防体制の拡充、など。

以上が合意された内容ですが、成果主義賃金制度への移行を済ませた民間製造業の経験を振り返りますと、広範な自発的ただ働きが成果主義での査定恐怖から広がっている事実が指摘されていますので、「労働時間の規制にかかわる課題」の◇ー3に、「成果主義賃金に反対し、導入されている職場ではその撤廃を求めてたたかうこと」を追加すべきであろうと考えています。また、労働時間に関する、また健康保持・安全衛生に関するILO条約の批准を国に要求することも当然くえられることになります。

4 当面する部会活動の課題

世界の流れを拒否する日本政府

2008年秋からの世界恐慌の進展、派遣切りなどの深刻な雇用破壊などを踏まえ、ILO 2009年6月総会は、ディーセント・ワークの徹底をもとめ、「仕事に関する世界協定」を採択し、世界的規模で賃下げをやめ、雇用を拡大し、男女差別をなくす大運動を提起しました。しかし日本政府はこの世界協定に賛成して帰ってきながら、2009年7月閣議決定の「経済財政白書」で首切りをやめさせようというのでなく、もっと人減らしを進めよといわんばかりに、607万の過剰雇用があると指摘し、最低賃金の引き上げを拒否し、公務員賃金切り下げを強行しました。日本政府には世界の民主主義的人権と社会進歩への努力を守る意思がない事実が明らかにされているというべきです。自公政権だからだ、と考えていた大勢の国民も民主党政権になってからもいささかも変わらないことにいらだちはじめています。民主党が勝利した選挙での「INDEX 2009」に

は「長時間労働によるメンタルヘルスの悪化、過労死、過労自殺などを防ぎ、健康・安全配慮義務が適切に履行されるよう労働時間管理の徹底を強化します」「1日11時間の休息時間規制を設けるEUの労働時間指令を参考に、心身の健康確保のため、勤務と勤務のあいだの休息時間の導入に取り組みます」などと公約していたのです。それがどうでしょう。過労死・過労自殺は増え続けているし、メンタルシックも増え続け、不必要な夜勤も拡大するばかりですが、民主党政府はまったくなにもしようとしていません。

ディーセントワーク実現へ

労働総研「人間らしい労働と暮らしの構築をめざして」プロジェクト代表の牧野先生は「学習の友」誌3月号の経営労働政策委員会批判の最後の1節をこう結んでいます、「そのためにもILOの提唱するディーセントワーク実現のための運動を世界の労働者と連帯して前進させることが大きな課題となっています」。ディーセントワークとは、1999年以降ILOが掲げている21世紀の世界的目標課題で、ILO駐日事務所の翻訳では「働きがいのある人間らしい仕事」とされています。難しい言葉ですがこの言葉を先ず日本中の組織労働者があたりまえに口にできるよう、大きな宣伝からはじめなければならないでしょう。さいわい、全労連も2010年9月以降、毎月、第3金曜日をディーセントワークデーとして、街頭行動をはじめとする統一行動を進めています。

家庭を、家族を取り戻すために

次にこれを実現させていく条件のひとつに、家庭生活、家族生活が円滑に行われることがどうしても必要ですから、あらためてWLB（ワーク・ライフ・バランス）ということを考えておきます。この言葉がEUで取り上げられてきた経過は、一般的な働くルール作りというだけでなく、より労働者の基本

的人権重視・男女均等政策の一環としてとらえられています。世界的にも情報革命的なコンピューター化の中で働き方に変化が起こり、多様な働き方が広がっている現実から、家庭生活を積極的に守る必要が生じてでてきた概念です。EUではスウェーデンとフランスを除き、どこも少子化が激しくなっています。これを防ぐというのが彼らの大きな関心でしたから、最初にできたEU指令（案）に基づくEU労使協定（2003年、ただし大陸だけ。イギリス政府が指令を拒否したために大陸の労使が協定したもの）では、育児休業6ヵ月を男女労働者に与えること、女性が6ヵ月休業し、次に父親の分6ヵ月を休業するのは認められず、その場合は父親が育児休業をとれ、となっていて、男女均等政策を重視することで少子化の危機を乗り切ろうとしています。

日本では、囚人労働、タコ部屋労働、派遣労働者やそのほかの非正規労働者の酷使、外国人労働者の事実上の強制労働など、家庭生活、家族がなりたない条件で働かせている日本資本主義の強烈な伝統的事実が今も続いていますから、ここを変えていく上で大きな意味を持つ言葉として、WLB（ワーク・ライフ・バランス）の考え方を積極的に受け止めるべきです。

WLBの背景と男女均等政策

EU委員会の外郭団体・「生活労働条件改善財団（ダブリン財団）」が2003年に出した報告では、

教育訓練→フルタイム就業→引退（主として男子）

教育訓練→第一段階の稼得就業→家族世帯段階（パート就労は可能）→第二段階の稼得就業→介護段階（パート就労は可能）→引退（女性）

と仮定し、各年齢を通じて教育・労働・余暇時間が取れるサイクルのモデルを支援するという考え方がだされました。この考え方は2005年にはさらに、生涯にわたる労働時間配分で、ある時期に就業

を中断したり（首を切られたり）労働時間を減少させたりする（子育てのためにパートタイマーになるなど）ことが本人にとってリスクにならないような社会保障のあり方の検討を提言しました。これは途中での首切りなど、特定の雇用関係依存から脱却し、労働力という商品の、いっそうの商品化戦略をめざす社会保障制度の大きな変更を求めるものといえることができます。

オランダのパートタイム勤務とフルタイム勤務の違いは、稼働時間による賃金の違いだけで、他は社会保険も休暇などの権利もまったくイコールにし、かつ、パートからフルタイムに、フルタイムからパートに個人が選択できるようにして、家庭にこもっていた女性の労働力を積極的に生かすことに成功し、社会も活性化しているケースが生まれています。またそのお隣のベルギーではキャリア休暇制度を実施しています。2001年、ベルギーの労使はこの制度で、休暇の理由にかかわらず、育児・家族介護・末期看取りといったテーマの休暇は企業労働力の5%という上限を決めて認めます。この休暇は1年限度ですが、労使協定で5年まで延長が可能とされています。休暇中の労働者には連邦政府から一定額の補助金が支給され、州政府がさらに上乗せしている地域もあります。

見て判るように、家庭生活とバランスするような働き方を実現させようという考え方です。残業は特殊・緊急な仕事があってやむなくおこなうものですが、はじめから残業時間を予定し、かつ労働者が年次有給休暇を取ることができなくなる高い出勤率で生産計画を組んでいる企業があたりまえになっている日本の現実。企業が「それっ、大增産だっ！」となれば無制限的に残業を煽れる36協定が厚生労働省に認められている現実。特別協定年間1600時間（月130時間超、80時間以上は厚生労働省自身

が過労死ラインと認めている）という日本経団連役員選出企業すらあります。さらに従業員が家族とともに暮らしていけるあたりまえの時間さえ認めようとしない遠距離配転が国が資本の半分を握っている事実上の国営企業であるNTTでさえあたりまえにやられている事実など、WLBの言葉自体が噛み合っている実態が日本ではあたりまえです。

ですからこれを少しでもあらためて行きたたかいが不可欠です。小さなようですが、こういう無理な配転をやめさせるたたかひの成果は、実はたいへん大きな意味を持っていますから、目立たなくてもこつこつと成果をあげていくたたかひを大いに支援し、一緒にたたかひっていくことが大切です。

ILOの4つの中核的原則

この際、ILOでは次の4つの戦略目標をILO加盟国がその条約を批准しているかないかにかかわらず、すべての加盟国で実施して行くべきとしている原則があります。それは結社の自由と日本国憲法でいうなら第28条の労働基本権の擁護、次に男女の賃金、雇用、仕事、労働時間などの基本的労働条件上の差別の撤廃、3つ目には児童労働の禁止、4つは強制労働の禁止です。第4の項目など、そんな労働者がまだいるのかという人もあるかと思いますが、政府が設立した財団法人国際研修協力機構（JITCO）が先頭に立って移入を促進している東南アジア、中国からの研修生・実習生（2010年7月からは研修生という名の非労働者扱いの労働者はいなくなりましたが）のほとんどは、パスポートを取り上げられ、賃金はペラボーに低い上に強制貯蓄され、その預金通帳も経営者が管理して、労働者があまりの過酷さに逃げ出さないように措置している事実上の「強制労働」が行われています。

ILO条約批准の運動では、安全・衛生に関する条約の批准もあわせて考えていくべきです。

メンタルヘルスの悪化、過労死・過労自殺の増

え続けている職場の現実などを、まっすぐ見ていくことが必要です。厚生労働省が2010年6月に「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況（2009年度）について」を発表しましたが、これらの疾患での労災請求件数は1136件にも達し、前年比22.5%もの増え方です。厚生労働省が3年ごとに行っている患者調査で、うつと見られる「気分障害」患者数は96年には43万、99年には44万とほぼ横ばいでしたが、2002年から71万、08年調査では104万に達しました。日本の労働者の21世紀は急速な健康破壊の働かされ方の時代なのです。自殺は13年連続の3万人超です。

昨年11月、難しい文字がいくつも使用認可されましたが、脳梗塞の「そく」、脳腫瘍の「よう」、鬱病の「うつ」などが入りました。現代の職場労働者にとって、民間・公務を問わず、現業・非現業を問わず、健康障害は放置できない重大問題になっているのです。

ILO 条約附批准の大運動へ

この実態を乗り越えるために、政府も経営者団体もILOの総会で賛成してきている労働時間関連、安全・衛生関連のILO条約を国に批准させるという大きな運動が必要です。日本政府は188にも及ぶILO条約を25%強（48条約）しか批准していません。EUではドイツの83条約を最低に、スペインの127条約が最高です。ドイツでは労働条件の最低を法律で規制するのでなく、労働協約で規制するという歴史的慣行がありますから、条約批准数だけで比較するのは誤りです。そうすると、日本の48条約というのは先進資本主義国では最低です。この汚名をなくすために、ディーセントワークの運動の中で、ILO条約批准促進の大きなキャンペーンをどのように組んでいくかも研究部会の大きな任務の1つです。ILOではディーセントワーク実現のために、国ごとにパイロット・プログラムを作って進めるよう

呼びかけています。すでにデンマークとカナダがプログラムを作っています。日本ではILO駐日事務所が「日本のディーセントワーク国別計画」をつくっており、その第1の柱に「ILO条約の批准を促進する」としています。ILOはこれを5年ごとにフォロー・アップすることになっていますから、日本政府にこのプログラム策定要求を行うためにも、研究部会としてのプログラム立案作業が求められています。

結び

たくさんの未解決の課題、

研究部会のやることはこれから

ざっと走り書きでこれまでの「報告」と今後の課題を述べました。そのために多少は整理せねばと眺めなおしても課題の多さに驚いているところです。これらの課題のひとつ、ひとつについていねいに解決策を練り上げながらすすまなければなりません。ほとんどまだ知られていませんが、毎年4月28日はILOが呼びかけている「安全と健康を守る世界デー」（World Day for Safety and Health at Work）とされています。こういう日ももっと積極的にとらえて運動を進めよう。2011年4月28日にはなんらかの訴えくらいは出すなどして、研究所プロジェクト「人間らしい労働と生活の構築をめざして」のゆとり作業部会に積極的に反映させていけるように、研究部会としてもっと前向きの研究活動を進められるよう、奮闘したいと思います。

（にしむら なおき・労働総研理事／労働時間・健康問題研究部会責任者）



われわれ労働総研「若者の仕事とくらし研究会」では、近年の厳しい経済状況下で、大学生が労働組合に対してどのようなイメージを持っているのかについて明らかにし、また今後の組織化に活かすために、2009年より大学生を対象にアンケート調査を実施してきた（第1回および第2回調査の結果は、『労働総研クォーターリー No.75』に掲載の「大学生の労働組合観について—アンケート調査から見えるもの—」を参照）。本稿は、2010年に実施した第3回目の調査の報告である。第3回調査の特徴は、理数系の学生にも調査を実施した点である。以下では、前回調査と比較しつつ、学部別の違いに焦点を当てて分析していくことにする。

1 調査の概要

(1) 調査方法について

調査は2010年1月から2月にかけて、首都圏の私立大学および静岡、新潟の国公立大学および短期大学で実施した。調査対象は研究会メンバーや調査の趣旨に賛同した大学教員の講義を受講している1～4年生である。調査方法は、授業後に第2回調査と同じ別紙の調査票を配付し、その場で任意に回答してもらい、その場で回収した。学生に対しては、

回答の内容が成績等には関係ないこと、個人が特定されるような形で集計しないことを周知して実施した。

(2) 回答者について

第3回調査の回答者数は1212人、うち女性は496人（40.9%）、男性は695人（57.3%）、不明が21人（1.7%）であった。表1は、これまでの調査の回答者数を示したものである。第3回調査は、第1回、第2回のほぼ2倍に当たる1212人にのぼった。男女別に見ると、女性が約4割、男性が約6割であった。学年別に見ると、1年生が276人（188人）、2年生が446人（314人）、3年生が324人（70人）、4年生が138人（32人）、大学院生が8人、不明が20人で（括弧内は第1回調査の回答者数）、第1回調査と比べて3、4年生の割合が高まり、学年別のバランスが良くなっている。

今回の調査の特徴は、理数系学部の学生に実施した点にある。学部別に見ると、社会科学系は188人（15.5%）、人文系が51人（4.2%）、教育系が88人（7.1%）、理数系が570人（47.0%）、医療・福祉系が288人（23.8%）、家政系が21人（1.7%）、不明が8人（0.7%）で、理数系が約半数を占めている。

以下、はじめに単純集計の結果についてこれまでの調査と比較しながら概観し、主として学部別の結果についてみていくことにしよう。

表1 調査の概略

	調査時期	調査対象	回答者計	女性	男性	N.A.
第1回	2009年1～2月	1～4年	610 100	408 66.9	198 32.5	4 0.7
第2回	2009年4～5月	新入生	593 100	593 51.9	308 42.3	34 5.7
第3回	2010年1～2月	1～4年	1,212 100	496 40.9	695 57.3	21 1.7

2 調査結果の概要

(1) 労働組合の認知状況

～「大学の授業」が減少～

「労働組合」とはどのような組織かを知っているかどうかについては、「知っている」が369人(30.4%)、「聞いたことがある」が731人(60.3%)、「知らない」が112人(9.2%)であった。これを第1回および第2回調査と比較すると、「知っている」がそれぞれ25.7%、22.9%、「聞いたことがある」が66.9%、67.8%、「知らない」が7.0%、9.8%であったので、「聞いたことがある」がやや少なく、「知っている」が多かった。

組合について「知っている」または「聞いたことがある」と回答した1100人にどこで知ったかを複数回答で聞いたところ、最も多かったのが「テレビ・ラジオのニュース等」で64.5%、次に「中学・高校の授業」が38.5%、「新聞・雑誌」が33.3%、「家族・親戚から聞いた」15.6%、「大学の授業」が14.0%、「インターネット」が10.5%であった。全体的な傾向は変わらない

ものの、前2回調査に比べて学年別のバランスが改善されているため、新入生に多い「中学・高校の授業」は第2回調査より減少した。「大学の授業」が減少しているのは理数系が増えたことによる影響があると考えられ

る。この点は後ほど詳しく分析する。

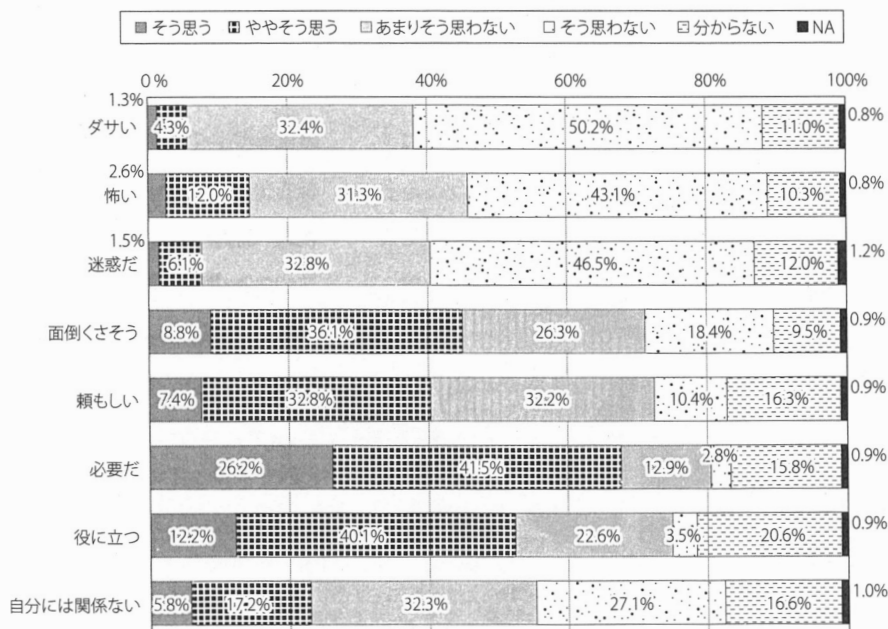
(2) 労働組合に対するイメージ

～「必要だ」「役に立つ」は肯定的評価が高まり、「面倒くさそう」「自分には関係ない」は否定的評価が高まる～

組合のイメージについて、いくつかのキーワードをあげて「分からない」ないしは「そう思う」から「そう思わない」までの4段階で評価を聞いた(図1)。キーワードはこれまでの調査と同様に組合に対するマイナスのイメージとして「ダサイ」「怖い」「迷惑だ」「面倒くさそう」という4点について、プラスのイメージとして「頼もしい」「必要だ」「役に立つ」という3点について、さらに「自分には関係ない」の8つである。ここでは、同様に1～4年生を対象とした第1回調査(括弧内に記す)と比較しながら結果をみていくことにしよう。

「ダサイ」かどうかについては、「そう思う」は1.3%(1.0%)、「ややそう思う」は4.3%(1.8%)、「あまりそう思わない」が32.4%(17.2%)、「そう思わない」

図1 「労働組合」に対するあなたのイメージは?



【研究】

が50.2% (61.3%)、「分からない」が11.0% (13.6%)であり、「そう思わない」が減少し「あまりそう思わない」が増加しているものの、全体として肯定的に評価しているという点は変わらない。

「怖い」かどうかについては、「そう思う」は2.6% (1.5%)、「ややそう思う」は12.0% (8.4%)、「あまりそう思わない」が31.3% (19.8%)、「そう思わない」が43.1% (53.8%)、「分からない」が10.3% (11.0%)であった。やはり「ダサイ」と同様の傾向が見られた。

「迷惑だ」については、「そう思う」は1.5% (0.5%)、「ややそう思う」は6.1% (3.6%)、「あまりそう思わない」が32.8% (22.8%)、「そう思わない」が46.5% (54.3%)、「分からない」が12.0% (13.1%)であった。「ダサイ」や「怖い」ほどではないが、それらとほぼ同様であった。

「面倒くさそう」かどうかについては、「そう思う」は8.8% (9.8%)、「ややそう思う」は36.1% (25.4%)、「あまりそう思わない」が26.3% (28.7%)、「そう思わない」が18.4% (19.3%)、「分からない」が9.5% (11.5%)であった。第1回調査より「ややそう思う」が10ポイントほど多くなり、肯定的評価と否定的

評価がほぼ拮抗することとなった。

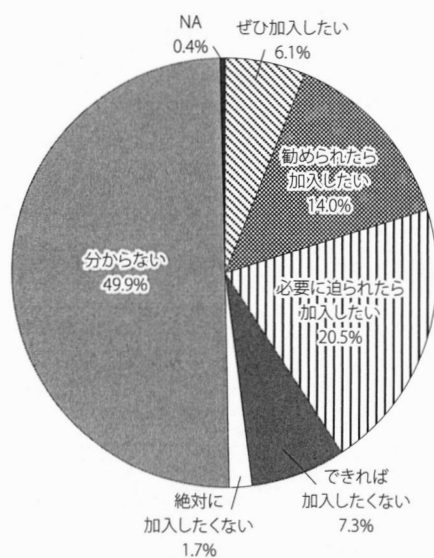
「頼もしい」かどうかについては、「そう思う」は7.4% (9.2%)、「ややそう思う」は32.8% (27.0%)、「あまりそう思わない」が32.2% (31.3%)、「そう思わない」が10.4% (8.7%)、「分からない」が16.3% (17.5%)であり、第1回調査とほぼ同様に分からないが比較的多く、それを除くと肯定的評価と否定的評価がほぼ半々となっている。

「必要だ」については、「そう思う」は26.2% (27.9%)、「ややそう思う」は41.5% (29.3%)、「あまりそう思わない」が12.9% (16.9%)、「そう思わない」が2.8% (4.6%)、「分からない」が15.8% (15.9%)であり、第1回調査と比べて肯定的評価が10ポイント近く多い70%近くに上った。

「役に立つ」は、「そう思う」は12.2% (12.8%)、「ややそう思う」は40.1% (32.1%)、「あまりそう思わない」が22.6% (23.6%)、「そう思わない」が3.5% (5.2%)、「分からない」が20.6% (20.8%)であり、肯定的評価が多くなった。

「自分には関係ない」については、「そう思う」は5.8% (3.4%)、「ややそう思う」は17.2% (10.5%)、「あまりそう思わない」が32.3% (30.2%)、「そう思わない」が27.1% (33.6%)、「分からない」が16.6% (16.6%)であり、否定的評価がやや多く、肯定的評価がやや少なかった。

図2 就職後に「労働組合」へ加入したいと思いますか？



(3) 組合への加入意向

～第2回調査より加入意向が強まる～

加入意向については、第2回調査以降選択肢を変えているため、第2回調査の結果（括弧内に記す）と比較しながら結果を検討しよう。

最も多かったのが「分からない」の49.9% (45.2%)で、約半数が加入したいかどうか分からないと答えており、第2回の新入生調査とほぼ同様の結果であった（図2）。

それ以外の約半数のうち「ぜひ加入したい」は6.1% (3.2%)、「勧められたら加入したい」は14.0% (11.5%)、「必要に迫られたら加入したい」は20.5% (22.6%)、「できれば加入したくない」は7.3% (9.9%)、「絶対加入したくない」は1.7% (6.9%)であり、ほぼ同じ傾向であるが、第2回調査に比べるとやや強い加入意向を持っている割合が高かった。

3 学部別の実態

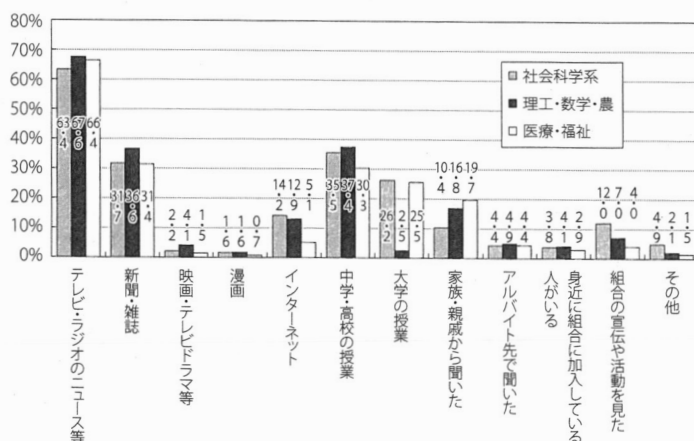
学部は、社会科学系、人文系、教育系、理工・数学・農、医療・福祉、家政系に大きく分類した。今回の調査では、「理工・数学・農」(以下、「理数系」)が一番多く47.0%、ついで「医療・福祉」23.8%、「社会科学系」15.5%であった(表2)。

学部別に男女比をみると、男性が過半数以上を占めている学部は、「社会科学系」(72.9%)、「理数系」(80.9%)、逆に女性が過半数以上占めている学部は、「人文系」(90.2%)、「教育系」(64.0%)、「医療・福祉」(77.4%)となっており、学部によって性別の構成比が異なる。

学年をみると、「医療・福祉」では2年生が80.2%を占め、「人文系」も2年生が60.8%を占めている。「社会科学系」は3年が50.0%、教育系は1年生が87.2%を占めている。「理数系」については、1年23.3%、2年23.7%、3年33.5%、4年16.5%と幅広く分布している。

なお、本稿では比較的サンプル数が多かった「社

図3 学部別「労働組合」をどこで知りましたか？



会科学系」「理数系」「医療・福祉」の3系統を主に分析している。

(1) 労働組合の認知状況

～「大学の授業」は「社会科学系」「医療・福祉」で20%強だが、「理数系」は2.5%～

学部別に組合への認知状況をみると、「知っている」と答えたのは、「社会科学系」では6割近く(56.9%)であったが、「人文系」で15.7%、「医療・福祉」で19.8%と2割を下回り、「理数系」では3割弱(28.4%)であった。一方、「人文系」や「医療・福祉」では「聞いたことはある」と答えた割合が高くなっている(それぞれ、78.4%、75.3%)。また「知らない」という回答は、「理数系」で14.6%と、全体より5ポイント以上高くなっている。

組合をどこで知ったかについては(図3)、「テレビ・ラジオのニュース等」は、「理数系」「医療・福祉」「社会科学系」で6～7割、一番低い「教育系」でも5割弱となっていて、学部を問わず学生にとって組合に触れる大きな媒体となっている。「新

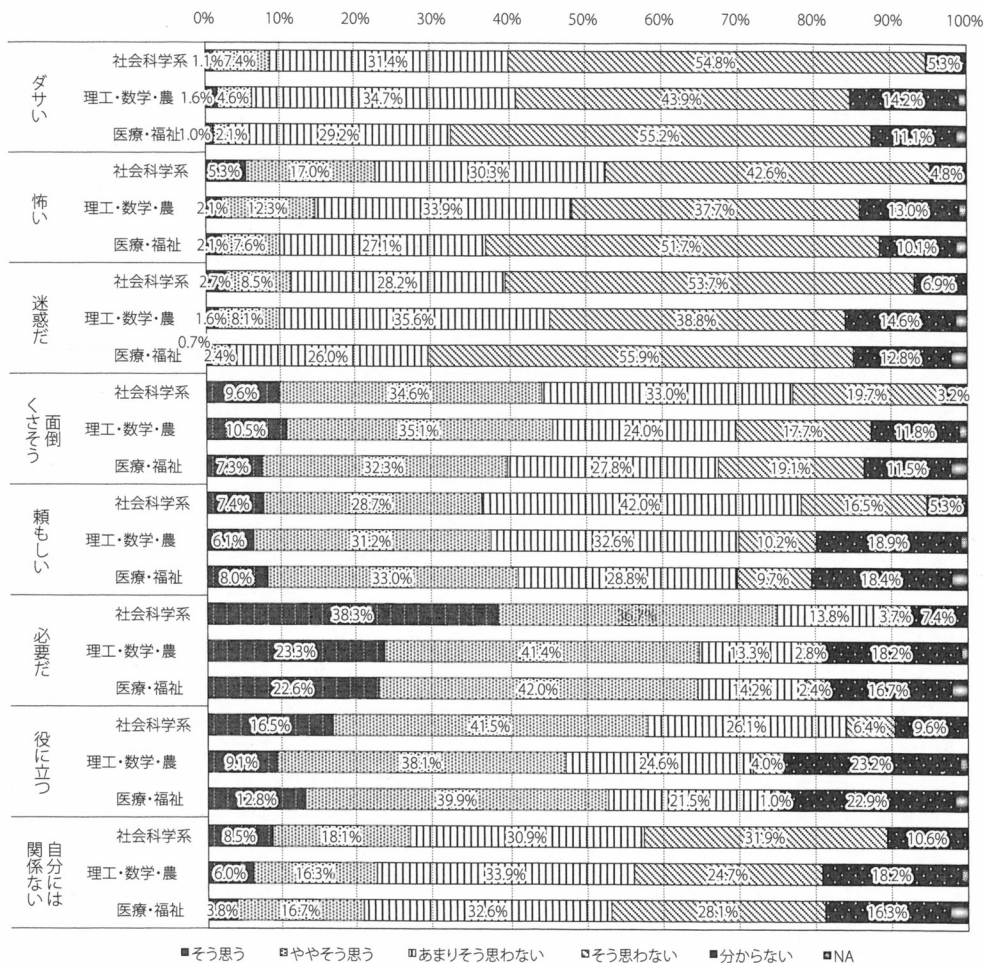
聞・雑誌」は、「理数系」が36.6%と高いが、他も3割前後で、

表2 学部の分類

	社会科学	人文系	教育系	理工・数	医療・福	家政系	NA	合計
回答数	188	51	86	570	288	21	8	1,212
	15.5%	4.2%	7.1%	47.0%	23.8%	1.7%	0.7%	100.0%

【研究】

図4 学部別「労働組合」に対するイメージ



でほぼ同じであった。「組合の宣伝や活動を見た」は、「社会科学系」で12.0%と、全体より6ポイント高い。このように「理数系」は、「テレビ・ラジオのニュース等」「新聞・雑誌」「インターネット

学部別では大きな差はみられない。「インターネット」は、「社会科学系」14.2%、「理数系」12.9%で1割強の回答がみられるが、「人文系」では6.3%、「医療・福祉」では5.1%と、学部による差がみられる。「中学・高校の授業」は、「教育系」が68.4%と高く、ついで「人文系」54.2%となっている。「大学の授業」は、「社会科学系」が26.2%、「医療・福祉」が25.5%と高いが、「教育系」5.1%、「理数系」2.5%と低く、学部による差が大きくみられる。「家族・親戚から聞いた」は、「医療・福祉」19.7%、「理数系」16.8%であった。「アルバイト先で聞いた」は、学部を問わずほぼ4%程度で同じであった。「身近に組合に加入している人がある」も、3~4%程度

「インターネット」が高めで、「大学の授業」は低い。「社会科学系」は、「テレビ・ラジオのニュース等」「新聞・雑誌」「インターネット」「大学の授業」が高い。「医療・福祉」は「テレビ・ラジオのニュース等」「大学の授業」「家族・親戚から聞いた」が全体より高く、「インターネット」「中学・高校の授業」が全体より低くなっている。「教育系」は、「中学・高校の授業」が全体より目立って高く、「テレビ・ラジオのニュース等」「新聞・雑誌」「大学の授業」は低くなっている。しかし、「教育系」については、1年生が9割を占めているので学年による影響が強く反映していることが考えられる。

(2) 労働組合に対するイメージ

～「社会科学系」では、「必要だ」「役に立つ」が高い～

学生の組合に対するイメージをみると(図4)、プラス・イメージ、マイナス・イメージを問わず「理数系」「医療・福祉」で「分からない」が高く、逆に「社会科学系」は、「分からない」が低い。

マイナス・イメージについてみると、「理数系」では「ダサイ」「怖い」「迷惑だ」で「そう思わない」が全体から5～8ポイント程度低くなっている。「医療・福祉」は、「そう思わない」が全体より10ポイント弱高くなっている。同じ「分からない」という回答が高かった「医療・福祉」に比べると「理数系」は、マイナス・イメージが強く現れている。

「面倒くさそう」は、全体的に「そう思う」「ややそう思う」の合計が高く、特に「人文系」で6割強、「教育系」で5割程度と高くなっているが、学部による差があまりみられない。

プラス・イメージについてみると、マイナス・イメージほど大きな差はみられず、全体的に似た傾向を示している。

る。

「頼もしい」

は、「人文系」で「そう思う」「ややそう思う」が全体より高く、「社会科学系」で「あまりそう思わない」「そう思わない」が全体より高い。

「必要だ」は、「そう思う」が

「社会科学系」「人文系」で全体より10%前後高くなっている。

「役に立つ」は、「人文系」で「そう思う」「ややそう思う」の合計が7割程度で、「あまりそう思わない」「そう思わない」が1割程度と低い。

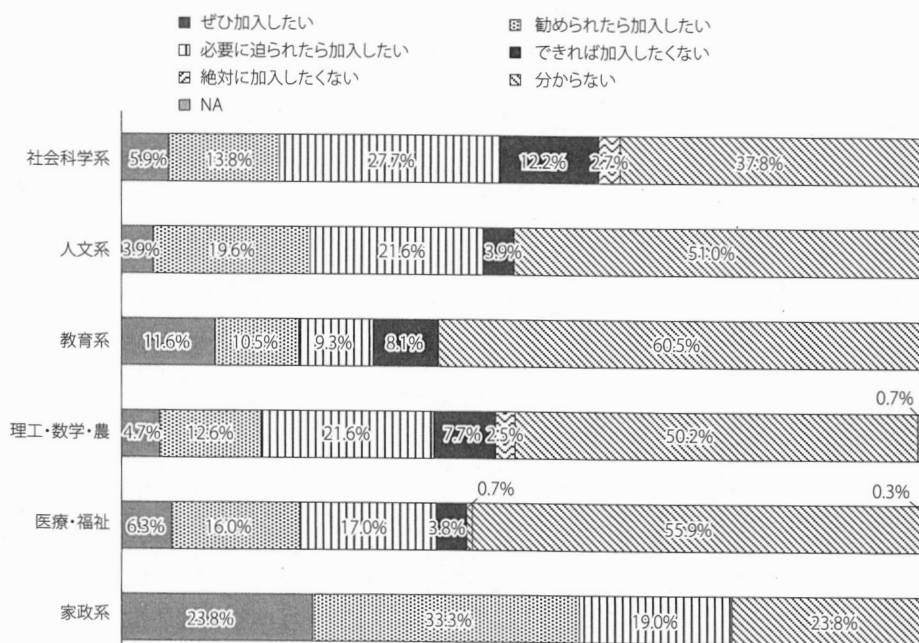
「自分には関係ない」は、「人文系」「教育系」で「そう思う」「ややそう思う」が高くなっている。

ここから「社会科学系」は、組合が頼りになるという回答は高いほうではないが、必要で、役に立つ存在としては考えているようである。逆に、「理数系」や「医療・福祉」は、「社会科学系」ほどは必要と考えていないようである。

(3) 労働組合への加入意向 ～加入に前向きな回答が「社会科学系」では5割弱～

学部別に就職後の組合への加入意向をみると(図5)、「ぜひ加入したい」と回答している割合が全体より高いのは「教育系」11.6%であった。「勧められたら加入したい」について全体より高いのは、「人文系」19.6%であった。「必要に迫られたら加入し

図5 学部別、就職後に「労働組合」に加入したいと思うか



たい」と回答している割合は「社会科学系」で27.7%と高いが、「教育系」は9.3%と低くなっている。「できれば加入したくない」は「社会科学系」が12.2%で高い。「絶対に加入したくない」

表3 学部別の加入意向

	理数系		社会科学系		医療福祉		その他		計	
		%		%		%		%		%
よく知らないから	122	56.0	81	49.7	131	66.2	137	54.6	471	56.3
肯定的意見	49	22.5	34	20.9	52	26.3	72	28.7	207	24.9
否定的意見	25	11.5	33	20.2	9	4.5	30	12.0	97	11.7
なんとなく	10	4.6	5	3.0	4	2.0	3	1.2	22	2.7
誤解・偏見	1	0.5	1	0.6	0	0.0	1	0.4	3	0.4
その他	11	5.0	9	5.5	2	1.0	8	3.2	30	3.6
計	218	100.0	163	100.0	198	100.0	251	100.0	830	100.0

は大きくはないが「理数系」で2.5%、「社会科学系」で2.7%いる。「分からない」は「教育系」60.5%、「医療・福祉」55.9%で高い。

「ぜひ加入したい」「勧められたら加入したい」「必要に迫られたら加入したい」という加入に前向きな回答を合計すると、「社会科学系」47.3%、「医療・福祉」39.2%、「理数系」38.9%であった。

4 自由記述からみえてくるもの

～加入意向について「理数系」では自ら調べて判断したいが多い～

加入意向について、その理由の記入欄をアンケート用紙に設けているが、7割弱（68.5%）が回答していた。その意見を、「よく知らないから」「肯定的意見」「否定的意見」「なんとなく」「誤解・偏見」「その他」に大別すると（図6）、「よく知らないから」が最も多く、半数を超えていた（56.7%）。第

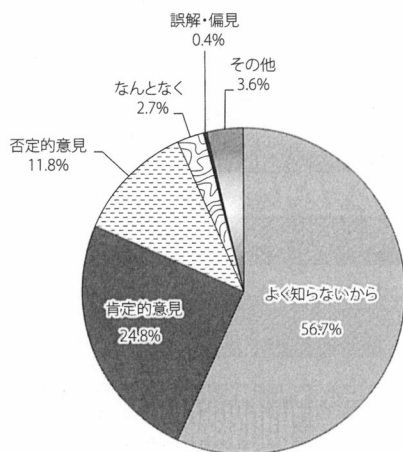
1回調査の結果（47.3%）と比較すると10ポイント近く高くなっていて、第2回調査の結果（58.0%）に近づいている。また、肯定的意見の割合は24.8%で、前回調査結果（第1回＝21.4%、第2回＝15.4%）に比べると増えている。否定的意見の割合は11.8%で、前回調査結果（第1回＝10.7%、第2回＝9.2%）と大きな違いはみられない。

次に、今回の調査で注目した学部別の差異についてみていく。表3は、問4の自由記述欄に書かれた意見を学部別に集計したものである。ここでは、「理数系」「社会科学系」「医療・福祉」「その他」の4つに大別して分析した。ちなみに、自由記述欄の回答率は、「理数系」で38.2%、「社会科学系」で86.7%、医療・福祉」で68.8%であった。

いずれの学部でも共通するのが、「よく知らないから」の割合が一番多い点である。ただし、「社会科学系」で全体の平均（56.7%）よりも割合が低く5割を下回っているのに対して（49.7%）、「医療・福祉」では高く（66.2%）、「理数系」では平均に近かった（56.0%）。

また、このような「社会科学系」と「医療・福祉」との差は、肯定的意見においてもみられた（「理数系」＝22.5%、「社会科学系」＝20.2%、「医療・福祉」＝26.3%）。具体的には、「労働条件の改善などひとりではどうしようもないことに集団で立ち向かうことは必要だと思う」「深く知らないので何とも言えないが、労働者の権利を守る上で必要であり、加入する必要があると思う」（以上、「理数系」）

図6 加入意向の理由について



「労働者として経営者と対等に話し合うには必要だから」「いつ自分が首を切られたり、企業にひどい扱いを受けるかわからないから」（以上、「社会科学系」）「いつ自分に必要になるかわからないから」「不当な扱いや、適切でないことを受けた場合、雇用者側に意見できるように」（以上、「医療・福祉」）など、組合の必要性を理由に挙げる意見が目立った。

自由記述では、「社会科学系」で否定的な意見が目立っていた。否定的意見を述べた割合は、全体の平均（11.7%）に対して、「社会科学系」が 20.9%、「医療・福祉」が 4.5%であった。具体的には、「自分の仕事時間が祝休日を犠牲にするならば加入したいとは思わない」「会社の役員側からのイメージが良くなさそう」（以上、「理数系」）「NTTのような大手でも、労使交渉を見送ったという記事を見て、加入する意味はあまりないと感じたから」「組合の加入率が低下していて、力がなくなってきていると教えてもらった」「以前 610 円の時給でバイトをしたことがあったから、役に立っていないのではないか」（以上、「社会科学系」）などの意見があった。社会科学系は労働組合について学んでいるためか、労働者の要求を実現するという労働組合の原点から逸脱している活動にたいして厳しい批判の目が向けられている。それが加入意向に反映しているのだろうか。

今回の調査の目的のひとつに、理数系学生の組合に対する意識がどのようなものであるかを探ることがあった

が、自由記述をみる限りは、「理数系」は平均的であった。ただし、「よく知ら

ないから」の具体的内容については、単に「知らないから」「理解していないから」と書いたのではなく、「労働組合がどういう団体かをしっかりと調べ、その上で考えたいから」「まだ仕組みがわからないから必要がどうか判断した上で加入を決める」「何をしている組織かわからないので、会社に入って、どんなことをしているか見てから決める」など、知らない・理解していないからこそ、自ら調べて加入するか否かを判断したいという意思を述べた学生が理数系では比較的多かった。

5 おわりに

本研究会では、将来の労働組合運動を担うべき若者が、労働組合に対してどのような認識をもっているのかを把握する目的で大学生アンケートを実施しており、現在も継続して実施している。冒頭で述べたように、理数系学部の学生に調査を実施した点が今回の調査の特徴であった。そこで得られた結果は、学生全体では前回調査から得られたものとほぼ同様であった。したがって、前回調査の有効性は高まったといえるだろう。ただし、運動側は、学生の出身学部によって認知度や知識に差異があることを考慮すべきである。

（おざわ かおる・理事・新潟県立大学講師）

（なかざわ しゅういち・常任理事・静岡県立短大講師）

（むらかみ えいご・常任理事・日本大学准教授）

《総集編》 たたかってこそ明日はある

IHI（旧石川島播磨重工）の差別と 40 年のたたかい
勝利したリレーランナーたちの記録

明るい職場と平和をめざす IHI 連絡会 編

定価：2520 円（税込）

A 4 判・216 ページ

ISBN 978-4-7807-0432-7



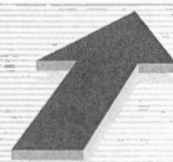
この報告書には 40 年間の思想差別をついに打ち破った 175 人をはじめ多くの喜びの声が盛り込まれています。波乱に富んだたたかひの経緯を「たたかひと交渉の経過」にまとめ、折々の写真や資料をほさみ、勝ちとった和解協定と差別再発防止協定を公表協定の原典といっばいまで掲載しました。これまでも多くのたたかひの貴重な記録が公表されていないことを思えば、一部を除きほぼ完全に公表できることもこの若い画期的な水準を示すものです。

さらに IHI の真実な労働管理の実態を示す「x c 計画」「個別管理計画」などの資料、労働委員会の命令や協定なども収録しました。――「発刊にあたって」より



本の泉社 www.honnoizumi.co.jp TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

労働戦線 NOW



連合の第3「労働・社会ビジョン」の明と暗

民主党政権と産別政策で「労労」対立も

青山 悠

連合が、向こう10年間の中期的な運動戦略として、第3のビジョンとなる『働くことを軸とする安心社会』をうちだし、実現へのキャンペーンを展開している。各産別も民主党政権と党と緊密な連携をとりながら産別政策の確立を進めている。労働運動で将来ビジョンの確立が求められるなかで、政権交代の変化をみすえつつ、「参加・協議」型の運動展開といえる。

しかし、政権与党の民主党は衆参「ねじれ国会」と党内分裂の危機に直面している。加えて、連合は民主党と連携しながら原発増設容認、消費税増税、法人税減税、TPP（環太平洋経済連携協定）参加推進など「働くものの安心社会」に反するような政策をうちだし、第3の新ビジョンとの矛盾も目立つ。

■「21世紀ビジョン」を再定義・補強

連合の労働・社会ビジョンは今回で3回目となる。第1回目は01年の『21世紀連合ビジョン』、第2回目は03年の『連合評価委員会報告』である。今回は政権交代を踏まえ、これまでの連合ビジョンを再定義・補強して第3のビジョ

ンとして『働くことを軸とする安心社会』を策定した。特徴は今後の政治経済社会のパラダイム（枠組）変革へむけ、北欧型の「雇用と生活保障システムの構築」などを展望していることである。

今回の構想のベースともいえる01年の『21世紀ビジョン』は、めざすべき社会として「労働を中心とする福祉型社会」を展望し、労働運動では「労働組合の社会的代表制」「企業別組合の限界克服」を座標軸に設定した。

労働運動の分析では、「国民は生活不満と先行きに大きな不安をもっている」と指摘。「雇用不安」「所得停滞」「老後不安」「格差拡大」など市場万能主義の問題に焦点を当て、組合についても「社会的影響力の後退」などを突いた。半面、労働組合が雇用・所得不安の打開へ、全雇用労働者の利益代表制を踏まえた運動を展開すれば、反転攻勢のチャンスになると展望している。

そのうえで、今後のめざすべき社会として、①ヒューマンな労働と生活の枠組みづくり、②労働を中心とする福祉型社会、③安心・安定・安全をキーワードにした社会システムの改革などを提起した。ワークルールでは「労働条件の社会横断的な形成」「正規従業員とパート、派遣などの均等待遇」「『整理解雇4要件』の法制化」などを提起している。

ビジョン実現へ連合は労働市場への影響力を重視し、「運動の力」「求心力の強化」として「組織拡大」「政治の力」「国際連帯の力」などを提起し、全労働者の視点にたった社会的代表機能

を掲げたのが特徴である。

■「働く者の利益擁護」へ連合評価委員会

連合運動に大きな影響をあたえ、第2の提言となったのが、03年の連合評価委員会（学識者7人）の『連合評価委員会報告』である。

同報告の指摘は厳しい。「所得の分配で『にらみ』をきかせ、時代の先頭を走っている存在ではなく、時代のしんがりへ反転」「大企業正社員の利益代弁」「労使協調路線に浸かり緊張感がない」「国民の共感を呼ぶ運動を展開しているか疑問」「連合は結成から百万も組合員減少」などを厳しく批判した。その提言は連合だけでなく、労働界にも大きな反響をあたえた。

運動改革の提言では「働く者の利益を代表し、不条理と闘い、国民と連帯できる組織へ変身をとげる必要がある」と提起。「企業別組合主義から脱却し産別、ナショナルセンターの強化」「職務・職種型賃金へ移行」「税・社会保障決定への組合参加」などを掲げた。

その後、連合は提言実行へ各課題ごとに詳細なロードマップを策定したが、役員の変更に伴って「お蔵入り」となり、その存在さえ知らない幹部が殆どとなった。いまだに企業別組合の弱点克服への挑戦はみられず、04年に大企業に対する中小共闘結成に連動した程度にとどまっている。

■第3「ビジョン」で北欧型システム展望

今回の第3ビジョンは、非正規増加など労働市場の変化と分配のゆがみ拡大、政権交代などの情勢変化を踏まえ、『労働を中心とした福祉型社会』を再提起・補強して策定した。

検討では連合プロジェクトチームを中心に、北海道大学の宮本太郎教授など学識者のアドバ

イスや構成組織からの180項目の意見などを踏まえ昨年12月の中央委員会で承認された。

将来ビジョンのタイトルを『働くことを軸とする安心社会』に変えたのは、「労働」では雇用という意味合いが強いとして、幅広い概念として「働くこと」に変え、「福祉型社会」もわかりやすい表現として「安心社会」に変更された。

「安心社会のかたち」の主な内容は次のとおりである。①ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい労働）として、仕事の価値にみあった所得、長期雇用と均等待遇原則の確立、労働組合を中心にした従業員代表などの制度発展、②ワーク・ライフ・バランス（労働時間短縮と、仕事と家庭の両立）、③雇用の質的強化と機会創出へ職業訓練など積極的労働市場政策、グリーン・ジョブや福祉・医療の重視、農林業など地域活性化、④希望につながり、切れ目のない安心としてのセーフティネットの整備などである。

「安心社会」を支える基盤としては、政府支出の拡大、公平な負担、税の再分配機能の強化、新しい公共などを提起。政府規模が大きくても、北欧諸国では高い成長率と財政の安定を実現していると指摘し、その背景には「政府の信頼」があると提言した。

ビジョン実現へむけた労働運動の役割と責任では、賃金・労働時間などの社会的横断化の波及力形成、政策立案・実現力の強化、連合評価委員会の提起した「すべての働く者が結集できる労働運動」と地域運動、多様な団体とのネットワーク、国際連帯の強化などをあげている。また「労働運動は社会を形成する重要な社会資本」とする「労働文化」の継承なども掲げている。

■ビジョンで初めて「生産性3原則」明記

これまでの連合ビジョンにはなく、今回初めての提起として「生産性3原則」（雇用増大、労使協議、公正配分）の重視と「健全な労使関係」がもりこまれた。

企業に対して、グローバル化のもとで基本的人権などに配慮したコンプライアンス（法令順守）とCSR（企業の社会的責任）に基づく企業活動が従来以上に求められると指摘。「成果の公正配分」として改めて生産性3原則が確認されなければならないとしている。

もともと生産性向上運動は、日本では1955年からアメリカと財界主導のもとにはじまり、パイの理論と「合理化」協力、団体交渉より労使協議のもとに大手企業組合の労使協調路線をすすめる、総評労働運動との激しく歴史的な論争をくりひろげてきた経緯がある。

今回、異論なく「生産性3原則」が明記されたことについて「旧同盟系の有力産別幹部が連合3役会議でかねてから主張していたことが入った」「旧総評系産別を含めて労組生産性会議に加盟し、生産性向上運動についてのイデオロギー論争はなくなったから入った」ともいわれている。それは連合結成に示された右寄り労戦再編の実態ともいえよう。

連合結成を含め、その後の労使の分配のゆがみは目を覆うばかりだ。賃金水準は最高時97年の37万1670円から、09年には31万5224円へと、月5万6446円も大幅に下落し、賃金水準も89年の402万4000円と20年前に逆戻りしている。一方、大企業の内部留保は257兆円とふくれあがり、配当も復元してきている。

まさに「失われた10年」とも「失われた20年」

ともいわれるように、賃金低下、雇用破壊の一方で、大企業は内部留保を蓄積し、生産性向上運動は破綻しているともいえよう。

連合の「2011春闘・連合白書」でも「パイの拡大に協力してきたが、賃金への配分はされていない」と厳しく指摘。11春闘では97年のピーク賃金水準を5年間かけて復元するため1%の配分是正を掲げ、連合として初めての「賃金復元」元年春闘に挑戦している。

かつて連合は「賃下げ、リストラでも怒らない労使協調主義」と警鐘が鳴らされたが、生産性運動の突っ込んだ検証が求められている。さらに「安心社会」実現へむけた連合全体の運動論も不透明であり、シンボや対話集会、各種団体への働きかけ程度でいいのかどうか、具体的な行動と実現力が問われている。

■「安心社会」に矛盾する民主、連合政策も

新ビジョンは、北欧モデルの国家社会像とされ、その実現には組合与党時代の民主党政権政党との関係強化が不可欠となる。

ところが、肝心の政権与党が衆参「ねじれ国会」と党内分裂の危機に直面しており、連合は不満をつのらせ、危機感を深めている。同時に連合は民主党政権と連携しながら、連合ビジョンが掲げる「安心社会」に反するような政策をうちだし、矛盾を深めている。

菅政権は、6月までに消費税増税案を決めると公約違反の暴走をはじめた。連合はその先導役を引き受けるかのように2月、『働くことを軸とする安心社会』の基盤として、社会保障と税制の一体改革案をまとめ、福祉目的税の1つとして年金では消費税を15年に3%、25年に4%程度増税に踏み込んだ。

また、アメリカ主導のTPP問題も労働規制

や農業擁護策などもないままに、APEC 開催直前の昨年 11 月に条件付きで唐突に参加を表明した。法人税引き下げ案も打ち出し、雇用、賃金改善の保障もないままに、膨大な内部留保を貯めこんでいる大企業のもうけに貢献しようとしている。

雇用でも失業者は 2010 年平均で 334 万人と高止まり、正規 25 万人の減少に対して、非正規は 34 万人増の 1755 万人で 34.3% と最高となり、「雇用第一」の政治にも背いている。

国民も公約違反の民主党政権離れをみせ、支持率は 20% 前後に急落。愛知など各地方選挙で敗北しても政権与党の岡田幹事長が「自民党から政権交代したが、民主党も代わり映えしないという思いだろう」と、政権党とは思えないほどの無節操ぶりである。

民主党政権の最大サポーターである連合の古賀申明会長は菅首相に対して「政権交代に託した多くの国民は、民主党を軸とする現政権に失望感を禁じ得ない」「このままでは統一地方選挙は悲惨な結果になる」「政府・民主党は組合員、国民の厳しい視線を率直に受け止め、挙党体制による党、政府運営・政策戦略の再構築と新成長戦略の実現を」と強く要請している。

連合のシンクタンクである連合総研『ブックレット・民主党政権の政策と決定システム』（2011 年 1 月号）でも民主党政権の「政策決定の迷走」「統治能力の低さ」を指摘し、「社会改良主義から新自由主義に傾く兆しがある」と厳しく指摘。ある産別幹部は「連合も追従していないか」と厳しい視線を向け、日本総合研究所の寺島実郎氏も「民主党政権の自民党化」に懸念を表明している。

「国民生活第一の政治」に反するような民主党政権と連合の連携した政策提起は働く者の支

持を失うことにもなりかねない。ひいては連合悲願の政権交代も、新ビジョンの実現も水泡に帰しかねないだろう。

■産別政策でも政権と「労労」対立へ

産業政策でも政権交代後、連合産別と政府は蜜月時代といわれている。各府省庁とは随時に協議でき、「かつては政務 3 役と会うのは年 1 回程度と限られていたが、いまでは随時、時には労働・産業政策で政府側から意見を聞きに来るときもある」というほど緊密だ。

JC の産別や私鉄、JR、UI ゼンセンなど各産別は議員懇談会などを設置して連携を強めている。その一方、産業政策をめぐるのは産別間で利害が対立し、「労・労対立」もみられ、政権に対して不満もくすぶっている。

TPP 参加問題では、輸出産業の JC や基幹労連が政府に対して「TPP 不参加の場合、日本は大きな市場を喪失する可能性もあり、雇用喪失を加速させかねない」と、農業保護に触れつつも、早期の参加を求めている。

他方、製糖、乳製品、製粉労組などのフード連合は「連合は水面下で拙速に推進派の立場にたったが、疑義がある。日本はいまでも大きく開かれており、TPP に参加して食卓がなりたないことなどの影響を排除する枠組みをどうつくるのか。同様のスタンスをとる連合の他産別との共同行動も模索する」と反発し、農団労、全農林などと連携。旧総評系の平和フォーラムも農業、雇用、環境問題などを含めて「慎重な対応」を求めている。

法人税減税でも、グローバル競争に勝つためには「法人税の引き下げが必要」と経営側と同一見解をとる自動車総連。大会にはトヨタで自動車総連出身の議員も出席し同調した。

一方、流通関係の内需型産別からは「エコカーで税金の支援をうけ、法人税引き下げで企業をうるおしながら、その社会的還元へ賃上げ要求もしないとはどういうことか」「経営者と同じ目線でいいのか」と、冷たく言い放つ。日本サービス・流通連合も「政府の成長戦略などに流通サービス産業に直接的に関わる政策がない」と不満を表明し、政策提起へ百貨店協会やチェーンストア協会など業界団体とも連携を協議する方針だ。

経営側は自公政権から民主党への政権交代で政府与党との窓口がなく、産別を通しての傾向も指摘されている。財界や業界利益の代弁でなく、働く者と国民的立場からの産業政策の確立が連合・労働組合に問われている。

■官公労の現場は不満と批判

官公労も政権交代したとはいえ、政権与党の政策に不信や不満を強めている。

「公務員総人件費の2割削減を掲げる民主党をなぜ本部は支持するのか。現場の組合員は納得していない」などの発言が自治労大会で相次いだ。また、連合がエネルギー政策としてうちだした原発の新增設の容認についても反対の意見が強く、『脱原発社会へ政策転換を求める決議』も採択された。内幕は、連合内で電機、電力などが原発の海外輸出とからめて政府ともかわりながら動いたともいわれ、「労労」対立の構図となっている。

労働基本権の回復をめぐつても、連合の公務労協の集会では「総理大臣が交代するなど政府がきちんと責任をもって取り組むのか不安定な現状にある」と不満を表明。消防職員の団結権のあり方を審議してきた総務省の検討会が12月、団結権の付与を明示せず、両論併記の最終

報告書をまとめたことに対しても不満をにじませている。

政府の「事業仕分け」に対しては組織の枠を越え、連合加盟の政労連大会では多くの独法事業の廃止・縮小の判定に強い懸念の声が噴出した。全労連加盟の特殊法人労連も「人気取りのための『事業仕分け』に反対する集会」を開催。各独法労組から「現場も知らないパフォーマンスのためだけの仕分けは絶対反対」「小泉構造改革に輪をかけた危険性を持っている」など批判が相次いだ。

連合民間のJAMも政府の事業仕分けで、倒産企業の従業員に対する未払い賃金立替払制度の原則廃止に反対して先導決起し、同制度の廃止をくい止めた。民主党議員も「同制度は労働保険で運営し税金を使っているのではない。廃止するとは小泉政権より悪いではないか」「よくわかっていない人が机上の冷たい議論で決めた」と厳しく批判した。

連合の官公労幹部は「選挙で負けるようなことばかりする」と苦々しく民主党政権を批判した。「構造改革」路線や新自由主義への逆戻りを許さず、生活、雇用、福祉充実などの政策確立が重要なことを示唆している。

■全労連は労働・社会保障充実へ中期方針

全労連は民主党政権に対して、大黒作治議長が集会などで「財界と米国追随の消費税増税とTPP参加、公務員リストラ、地域主権による『構造改革』など新自由主義への回帰は国民生活との矛盾を一層広げる。保守的だった団体を含め共同拡大を」と呼びかけている。

行動でも市民団体との共同決起集会などを開き、沖縄基地問題や政治とカネを含めて菅政権が推し進める経済・雇用政策では「国民の多く

は救われない」として、国民の切実な要求に耳を傾けるべきだとアピールしている。

全労連は昨年の大会で、憲法を生かす社会と大企業中心の社会経済の仕組みの転換をめざすたたかひの強化などを決定した。さらに「安定した良質な雇用を求める運動」を総合的に展開するため、「雇用と社会保障を柱とする『福祉国家』追求」を初めて提起した。

運動の目標は、①期間の定めのない雇用と生計費原則に則った賃金の実現、②長時間・過密労働から解放、均等待遇の実現などによる「雇用の質」の向上、③失業手当や職業訓練など失業時の「セーフティネット」の整備・拡充、④医療、福祉、年金、教育、住宅などの生活基盤整備などの4点である。

これとあわせて全労連は今後10年程度の中期的な運動方針の確立へむけ、全労連の基本政策文書である『21世紀初頭の目標と展望』の改定討議と、雇用闘争強化の大規模な全国集会を11月に開催することになっている。

■職場、地域からの政策と実現力強化へ共同

全労連の政策提言と活動の特徴は、国民的な課題とあわせ、産別、職場、地域などの生活と権利、雇用、地域活性化、平和などで具体的な運動課題を掲げ、国民共同の運動を追求していることである。

TPP問題では、日本の農業の壊滅だけでなく、雇用や地域経済にも多大な影響を及ぼすとして反対し、岩手など各地で農民団体などとの共同を広げている。最賃では全国一律時給1000円に引き上げるため中小零細企業に「最低賃金底上げ支援特例補助金」を交付する臨時支援策を提言した。公契約適正化でも日本初の野田市条例のほか、川崎市、国分寺市など各地

で全労連と与野党、中立労組、連合系を含めた共同の運動が展開されている。

大企業の内部留保還元では、愛労連が賃金とあわせて下請企業への還元をめざして約700社の訪問アンケートに取り組み、行政やトヨタ要請のほか、中小企業団体と初の懇談など新たな共同も生まれている。中小企業集積地の東大阪でも大阪労連と地区労連による自治体、経営者協会との要請懇談もはじまった。

社会保障制度の拡充や医師・看護師・介護職員の増員を求める医労連などの行動には、共産党など与野党の国会議員や日本歯科医師会、日本看護協会との新たな連携など運動の広がりをみせている。その他、建交労の労使共同セミナーや全印総連の「紙と電子メディア共生」政策、自交総連の「タクシー免許」法制化運動なども展開されている。

官公労では、政府による賃下げ、地域主権改革に対して国公労連や自治労連が「ナショナルミニマムの国の責任を放棄し、国民の生存権を保障した憲法25条の解釈改憲にほかならない」と批判を強め、地域経済、医療、福祉、教育、環境などで「対話と提言」運動を本格化させている。全教もゆきとどいた教育へ政策の抜本的改革を呼びかけている。官民いずれも産別版国民運動の拡大といえる。

いま労働運動では批判力とあわせ未来の展望を示す提言力、政策力、実現力がこれまで以上に重視されている。政治転換期の変化をみすえつつ、国民本位の政治と「暮らし、権利を守るルールある経済社会」の改革へ壮大な国民共同の拡大が期待されている。

(おおやま ゆう・ジャーナリスト)



書 評

『国民的最低限保障 (ナショナル・ミニマム) — 貧困と停滞からの脱却』**増田正人・黒川俊雄・小越洋之助・****真嶋良孝 著 大月書店 定価:3360円 (税込)**

本書は、新自由主義によるグローバル化への対抗・克服という視点から「国民的最低限保障」を基幹的理念と位置づけ、それによって「日本社会全体に展望のない閉塞感が広がっている状況」を打開していくことをめざしている。

本書の構成

第一章では、今日のグローバル経済のメカニズムの「労働に基礎をおかない」という致命的問題点が指摘され、その観点から、「国民的最低限保障」の意義が明らかにされている。1995年に成立したWTO体制のもとで、経済の自由化と規制緩和が世界中ですすみ厳しい国際競争が行われることになった。その下で、需要の増減に対応するための国際的な契約生産、下請生産が拡大し、さらに雇用関係を柔軟に変動させることができるよう各国の労働法制が改悪されてきた。「日本の労働法制が大きく変化してきたのは、日本の産業界がWTO体制に適応した雇用関係を求めてきたからである」。その上で、各国のナショナル・ミニマムを実現していくために、労働者・国民の側からのグローバル・ガバナンスの必要性が指摘されている。「実行力あるグローバル・ガバナンスは、国際機関を通じてしか行い得ないという事実を忘れてはならない」。

第二章では、ナショナル・ミニマムの柱としての最低賃金政策を構想する必要が指摘され、「ディーセント・ワーク」の実現と相まって「ワーキング・プア」をなくしていく戦略が提起されている。ナショナル・ミニマムの課題としては、「単身世帯の標準生計費に基づいて全国一律最低賃金額を決定する制度を法定」、「全国一律最低賃金額と連動させて社会保障・社会福祉などの給付額の最低限を決定」、「農漁民、自営業者、中小企業者の労働報酬の最低限を全国一律最低賃金額に連動させて保障する仕組み」の創出、等が挙げられている。また、「ディーセント・ワーク」の実現に向けて、業者、農漁民、消費者など国民諸階層が「社会対話」に参加する必要が強調されている。

第三章では、日本のワーキング・プア問題の解決に向けて「ディーセント・ワーク」の視点から政策問題を検討している。ILOは、人間らしい労働が保障されていないことが格差の広がり、貧困化の根底にあると考え、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を提起している。「危険で過重な仕事、不安定な仕事、不十分な所得の仕事、労働者の権利が主張できない仕事、男女差別のある仕事」ではディーセント・ワークとは言えない。ワーキング・プアの問題の解決なしに労働者・市民全体のディーセント・ワークもあり得ない。ところが、日本の最低賃金は、EU主要国はもとよりアメリカと比較しても異常に低い水準である。最賃引き上げは焦眉の課題となっている。さらに、新自由主義政策の公共サービスの分野への展開の中で、公契約における適正賃金を求める運動にふれ、野田市の公契約条例について、公契約における「適正賃金」を決定し、受注業者に下請け・派遣会社との連帯責任を負わせ、市に立ち入り

調査権、契約解除権を付与する等の点で画期的なものと評価し、「適正賃金」の水準がなお低すぎる点を今後の検討課題としている。

第四章では、グローバル化の中で、日本の公的年金制度におけるナショナル・ミニマム保障の不在と空洞化が重大な問題となるに至った状況が指摘され、最低保障年金の導入による現行基礎年金の改革が提起されている。

第五章では、グローバル化のもとにおける食と農の危機が検討されている。この中で、日本の食料自給率は41%にまで低下し、全農地の1割が耕作放棄を余儀なくされた。稲作農民の労賃（家族労働報酬）は時給で179円にまで低下してしまった。このような状況の中で農業を再生し、食糧自給率を向上させる柱のひとつが、生産コストを償う価格保障の実現である。そして、「全国一律最低賃金制の確立は農民の自家労賃を確保する政策的制度的な諸条件の基礎となるものであり、労働者（消費者）に最低賃金制、時間短縮、解雇規制の3点セットが実現すれば、安くて危険な輸入食品ではなく、国産の農産物に対する安定した需要が生まれることになる」。

以上ごく一部しか紹介できなかったが、本書は国民的最低限保障について、WTO体制に代表されるグローバル資本主義の特質——「労働に基礎を置かない」という資本主義の変質との関係で理論的および実態論的に研究している。そして、農民を含む国民諸階層の状態悪化が、労働者階級の貧困化と相互规定的に進展してきている現実を捉え、それを踏まえた新しい国民的最低限保障の構想を提案している。

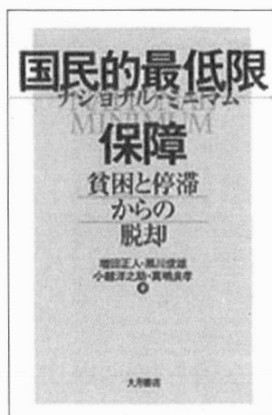
いくつかの論点

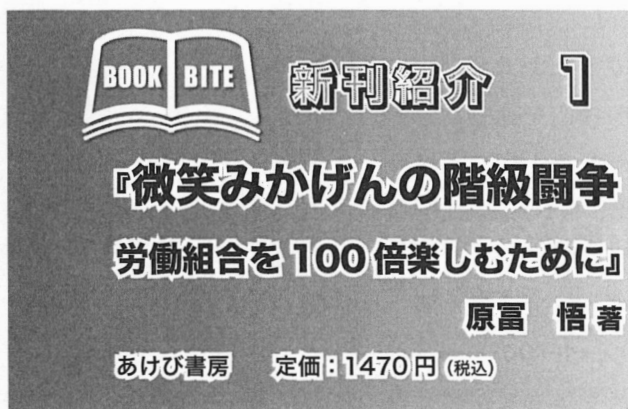
最後に、いくつかの論点を挙げておく。第

一に、グローバル・ガバナンスは、国際機関を通じてしか行えないにしても、WTOの規定を変えろというのが唯一の道ではないし、少なくとも一括受諾方式が改め

られない限り、WTOに留まることはナショナル・ミニマム保障と矛盾することになるのではなかろうか。第二に、「ディーセント・ワーク」の実現には、全国一律最低賃金制の確立と正規雇用労働者の拡大による過就労（オーバーワーク）状況の是正がふたつの柱になると考えられる。その場合、賃金要求は、「すべての労働者が残業なしで生活できる賃金の実現」つまり「賃金の全般的で抜本的な底上げ」となるのではなかろうか。第三に、全国一律最低賃金制は、フランスに見られるように、産別労働協約賃金の最低水準をすべての労働者に及ぼすように機能すべきであり、それが柱となることで、組織労働者の享受する最低水準の生活を基準とする真のナショナル・ミニマムが展望できるのではなかろうか。第四に、労働者の圧倒的多数を占める非正規雇用労働者と中小零細企業の未組織労働者を産別・職種別労働組合及び地域別一般労働組合に組織することが、ナショナル・ミニマム実現のために基幹的に重要であると考えられる。ナショナル・ミニマムの課題もその観点から構想される必要があるのではなかろうか。これらの論点の検討を含めて、本書の分析と提言が、広範な労働者・市民の間で議論されることを期待したい。

（今井 拓・会員・日本大学講師）





この一冊、原富さんを知る人も知らない人も読んで欲しい。原富さんを知る人は、さらに知ることになるし、知らない人は情熱と正義に生きる原富さんに感動するであろう。タイトルが彼らしいのであるが、「微笑みかげん」とは笑顔ではなく、労働者の微妙な心理を切り取っている。すぐれた活動家は、この微妙な揺らぎを捉えることに優れていなければならないが、原富流の心模様の切りとり方が面白い。私などは、大阪流の笑いしか知らず、現役を退いてからは「笑長久」であればと考えている程度だが、彼は「微笑みかげん」を一冊の本に仕立て上げてしまった。

この本の魅力は、労働者向きテキストであるようだがテキストでない。組織拡大活動を解説するものはあるが、この本では、組織化オルグの基本を学べることは勿論だが、人間・原富を学べるのである。たぶん彼は自分史を書き、すべてを露わにすることで、「労働運動の魅力」に読者を引き込もうとしたのではないか。それにしてもヨメさんとの二人三脚ぶり、ごちそうさまである。

最大の魅力は、労働組合組織論と社会運動論を楽しく論じている章である。原富さんは埼玉土建組織を、県民30世帯にひとりとは埼玉土建の組合員という水準にまで押し上げた人物。そ

の組織拡大戦略が語られている。

「労働組合文化」と称した新たな創造課題の提起が、労働者の組織化運動を粘りつよい取り組みに変えている点が学べる。5つのカ

テゴリーである。労働組合を主語に、「すべての働く人を仲間と考える」「民主主義の訓練をする」「社会正義に立脚する」「人間的な労働者のなものに関心を払う」「労働組合にとっての前進」を提起する。ややもすれば組織拡大を目標数と拡大作戦に焦点を当てがちであるが、組織拡大を粘り強く追求する思想が全体のものとなっている。もちろん、組織化運動の失敗と成功が豊かに教示されており必読である。

「^{そうもうくつき}草莽崛起」という吉田松陰の言葉を教えられた。現代風には、「身分の差別なく、平民も一緒に立ち上がろう！」というシュプレヒコールなのか。ここでは、労働組合と社会運動の結合を熱く語っている。現在も埼玉社保協副会長であるように、労働運動と地域運動を結びつけて、埼玉の民衆運動に貢献している。実は、私もここが日本社会を革新していくうえでキーポイントだと考えている。私は労働組合の地域力構築には、地域における調査と政策化、政治への働きかけという「3つの立脚点」を意識しているが、お互い「微笑みかげん」で楽しんでいるようである。多くの方に読んでほしい一冊であり、人生にいかしてほしい一冊である。

(服部信一郎・会員・大阪革新懇事務局長)





新刊紹介 2

『医療費窓口負担と後期高齢者医療制度の全廃を医療保障のルネッサンス』 相澤與一 著

創風社 定価：1890円（税込）

筆者は、「序章」の「むすび」で執筆の目的について「本書は、日本の戦後史を中心に医療保障の流れを振り返りつつ『医療構造改革』を批判し、人間的な生存権保障のために医療の現状を抜本的に改善し完全保障を目指す方向を提示しようとするものである」と述べている。

この言葉の通り、医療費窓口負担と後期高齢者医療制度を入り口にしながら、日本の医療制度の変遷について、戦後だけでなく戦前を含めて詳しく記述しながら、その歴史をふまえて2001年から2006年の小泉構造改革により破壊された医療保障をどう再生すればよいのか、その方策を指し示すものとなっている。「日本における医療保障制度の形成史と民主的改革の展望」と名付けてもよい書であるが、大学の教科書ではないので、やはり本題がふさわしいのであろう。とにかく、日本の医療史をおさらいし、正確に復習する上でも、役立つ書である。

もう1つの特徴は、筆者自身の実体験を交えて、記述されていることである。このことによって、単なる医療構造改革批判の論文ではなく、より親近感のわく書物となっている。イギリス留学時代のNHS（ナショナル・ヘルス・サービス）でのガン手術、C型慢性肝炎の発症、ご子息の12年半にわたる闘病生活、そして、2008年1月26日の75歳の誕生日を迎えた直後に送られて

きた後期高齢者医療制度の被保険者証、などの事例を通して、医療保障制度への感謝の念とともに、それが苦しみを生み出すものともなり得ることを告発している。



筆者が「医療保障のルネッサンス」の第一歩として提起するのは、『老人医療費の無料化』と『子どもの医療費の無料化』の経験を再生・拡張し彼らの窓口負担をなくす改革から始めよう」ということである。2003年4月から70歳未満の現役世代の医療費窓口負担が3割に統一されて以降、経済的理由による受診抑制が顕著となっている。当会が昨年行った調査では、医療機関の4割が経済的理由による「受診中断」や「投薬、検査等の拒否」を体験したことがあると回答している。本来、医療費の窓口負担は無料であるべきである。その本来の姿を勝ち取るためにも、何から始めるべきかの提案が重要であり、筆者の提起には大賛成である。追加要望するならば、その第一歩に、窓口負担の上限である高額療養費制度の負担額をせめて低所得者だけでも大幅に引き下げることを加えていただければ、完璧である。

今日の政治状況のもとでは、抜本的な改善策とともに当面の改善提案が重要な意味を持っている。かつての自民党全盛期には、対案的な政策提起のみで対応できたし、国民の支持も一定得ることができたが、現在のような過渡的情勢のもとでは我々もそれにふさわしい政策的対応に熟達することが迫られている。

「歴史に学び、歴史を動かす」、そのためにふさわしい書である。

（中 重治・全国保険医団体連合会事務局長）



今号の特集は、「まるごと見てきたフランスとイギリスの働くルールと生活保障」である。フランスやイギリスについての賃金や労働時間、働くルール、社会保障制度などはたびたび紹介されてきて

いる。私たちは、ともすればそのような論文・レポートなどを読んで、すべてを「知ったつもり」になっているのかもしれない。しかし、「百聞は一見にしかず」である。実際に、現地に赴いてみなければ分からない事実が多々ある。今回の調査報告を読んでいただければ、そのような事実を含めて「まるごと」の仏英の実態がお分かりになるだろう。

さて、今号No.82より発売元を「本の泉社」に変更したことに伴い、誌面を刷新した。今号から新たに、各研究部会の研究動向、労働組合が直面している課題についての解説、若手研究者の研究紹介などのコーナーを設けた。今後は、読者の声を紹介し、誌面に反映させていく予定である。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

「労働総研クォーターリー」No.80・81 お詫びと訂正

「労働総研クォーターリー」No.80・81、英文目次(裏表紙)下線部の表記が間違っていました。以下が正しい表記です。

<Individuals>

Second Place

* Work Hours and Income of Individual Owner-Managers in the Construction Industry
Teppei SHIBATA

以上、お詫びして訂正いたします。

季刊 労働総研クォーターリー No.82 (2011年春季号)

2011年5月1日発行 定価:1250円(税込) 年間:5000円(税・送料共)

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 メゾン平河町501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

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

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6 ニューライトビル101

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷 ● 株式会社 エーヴィスシステムズ 製本 ● 合資会社 村上製本

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0750-2 C9336

東日本大震災救援カンパを呼びかけます

2011 年 3 月 14 日

労働運動総合研究所

このたびの東日本大震災の発生で、亡くなられた方、被災を受けた方、親類・知人に被災にあわれた方がいる方、また、原発事故で避難生活を強いられている方など、被災地からの情報が入るたびに、大変な事態であることを思い知らされています。

労働運動総合研究所は、痛ましい犠牲となった方々にたいし、つつしんで哀悼の意を表するとともに、被災された方々に心からのお見舞いを申し上げます。

労働運動総合研究所は、東日本大震災救援カンパを呼びかけます。募金の送付先は、下記の全労連の口座をお願いいたします。

送金先 郵便振込：00170-3-426272 全国労働組合総連合

※ 通信欄に「東日本大震災カンパ」と必ず明記してください。

銀行振込：三菱東京UFJ銀行 秋葉原支店

口座番号 (普) 3031551

口座名 全国労働組合総連合または全労連

Contents

Feature Article : A Firsthand Look into Work Rules and Life

Security Systems in France and UK

*On the Publication of the Report on Rodo-Soken's Research in France and UK ...

Rodo-Soken France and UK Research Team

*French and UK Workers Fighting against the Austerity Policy Norio OKADA

*All about Workers' Life in France and UK Hiroshi FUJITA

*People's Livelihood and Social Security in France and UK Kazuo MINARI

*Working Conditions and Regulations of Dismissal of Non-Regular Workers in
France and UKToshiaki SHIBATA

Study Group Activities

*Study Group on Work Hours and Health Problems Naoki NISHIMURA

Study

*University Students' Views on Trade Unions by Faculty

Research Group on Young People's Work and Life

Labor Front Now Yuu Aoyama

Book Review

*"National Minimum Security - Breakaway from Poverty and Stagnation" by Toshio
KUOKAWA and others Taku IMAI

New Publication

*"Class Struggle with a Smile," Satoru HARATOMI Shin'ichiro HATTORI

*"Abolish Desk Payment for Medical Services and Medical Care for the Elderly
Aged 75 and Over" by Yoichi AIZAWA Shigeharu NAKA



9784780707502



1929336011902

ISBN978-4-7807-0750-2

C9336 ¥1190E

定価 : 本体1190円 +税

発売 : 本の泉社