

労働総研

クォーターリー

2012年 春季号 No. 86

特集

労働総研・研究所プロジェクト「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」 雇用政策提言

だれもが安心して働ける 雇用実現への道

—— 4つの柱にもとづく雇用安定の社会を

研究所プロジェクト・雇用政策作業部会

はじめに

I 若年労働者のおかれた現状の意味するもの

—— 安定した雇用の実現は一刻の猶予も許さぬ課題

II 戦後労働法制の原点と新自由主義的労働規制緩和

III 人間的労働の良さが発揮できる安心社会への道

IV 4つの柱にもとづく雇用安定の社会実現を



労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement
RODO SOKEN Booklet

編集

労働運動総合研究所

フランス、イギリス 働くルールと生活保障の最新事情

——日本が学ぶことを探す旅

労働総研仏英調査団 編

はじめに——東日本大震災と仏英調査

一 フランスの労働者生活と生活保障

二 イギリスの働くルールと福祉政策

三 日本が学ぶこと

——人間らしく働くことのできるルールの確立めざして

1

ISBN978-4-7807-0790-8



大震災と日本の社会保障

——被災地から労働・生活・地域の再建を考える

日野秀逸 著

一 体験的大震災

二 東日本大震災の性格

三 復興構想会議提言をめぐって

四 人災化を反省しない復興構想会議提言

五 現場からの再建・復興

六 社会保障の再構築を

七 「生業・生活の総合的再建」

=労働と生活の総合保障としての社会保障

おわりに——日本社会の憲法的再建を

2

ISBN978-4-7807-0791-5



公契約適正化運動のすすめ

——発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原富悟 共著

はじめに——いまなぜ公契約か

一 公契約適正化運動とは

二 いま公共サービスの現場で

三 公契約をめぐる各分野の課題と政策

四 自由主義的『構造改革』の破綻と公契約の適正化

五 公契約適正化運動の発展方向と可能性

3

ISBN978-4-7807-0792-2



TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著

TPPを日米財界が仕掛ける「第三の構造改革」と位置付け、日本の労働者と労働組合にどのような影響を与えるのかについて論じる。

第一章 TPPとはどのようにしてできた協定なのか

第二章 米国はなぜTPP交渉参加に積極的なのか

第三章 新たなTPPは、どんな協定になるのか

第四章 TPPで労働と雇用の条件は良くなるのか

まとめにかえて——TPPはなぜ「第三の構造改革」なのか

4

ISBN978-4-7807-0694-9



Issue in spring 2012 季刊

『労働総研クォーターリー』 No. 86 2012 年 春季号

目次

特集

労働総研・研究所プロジェクト

「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」

雇用政策提言

だれもが安心して働ける雇用実現への道

——4つの柱にもとづく雇用安定の社会を

研究所プロジェクト・雇用政策作業部会

はじめに	2
I 若年労働者のおかれた現状の意味するもの	
——安定した雇用の実現は一刻の猶予も許さぬ課題	4
II 戦後労働法制の原点と新自由主義的労働規制緩和	14
III 人間的労働の良さが発揮できる安心社会への道	26
IV 4つの柱にもとづく雇用安定の社会実現を	40

【労働戦線NOW】課題残した転換期の12春闘

全労連と連合の「税・社保一体改革」の差異 青山 悠 56

【研究】若者の就職前後における労働組合イメージの変化

若者の仕事とくらし研究会 62

アメリカのたたかう労働組合の最新事情

岡田 則男・藤田 宏 68

【新刊紹介】

山家悠紀夫著

『暮らし視点の経済学——経済、財政、生活の再建のために』 中島 康浩 71

読者の声・編集後記

72

労働総研・研究所プロジェクト

「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」

雇用政策提言

特集

だれもが安心して働ける雇用実現への道

— 4つの柱にもとづく雇用安定の社会を

研究所プロジェクト・雇用政策作業部会

はじめに

本作業部会は、労働総研・研究所プロジェクト「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」の研究課題を雇用の側面から解明することを課題としている。

今日、経済のグローバル化が急速に進み、金融化が極端にまで進化してきているが、それでも富を作り出しているのは人間的な労働であり、その富をどのように分配していくかで社会の基本的な仕組みが作られている事実には変わりはない。労働のあり方が社会のあり方を根底で規定しているとも言えるであろう。その雇用のあり方を2025年にどのようなものにしていくべきなのか、どのようなものにしていけるのかを究明するのが本作業部会に課せられた課題であろう。

この課題を成し遂げるのに当たって、まず第1に重視されなければならないのは、資本との対抗関係のもとで生まれ、労働者自身が作り上げてきた要求であろう。これについてはすでに労働総研は多くの研究成果を積み上げてきている。直近のものとしては「新自由主義的展開に

対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告」(『労働総研クォーターリー』(No.70～72))がある。こうした成果は、長年の労働者の要求を反映したものであり、労働組合運動の到達点あるいはそれが実現しえなかったことを反映したものでもある。本作業部会が労働者の要求を踏まえて、将来の雇用のあり方を考えることが第1に重要である。

同時にそれだけでなく、労働者の要求を踏まえた雇用のあり方の実現が将来の社会にとっても必要であることを検証することも本作業部会の果たすべき役割であると考えます。

以上の作業を始めるに当たって、問題意識の出発点に今日の若年労働者の実態を据えることとした。なぜなら、そこに今日の社会崩壊の最初のきざしが潜んでいると考えたからである。

若年労働者はかつて、高度成長期は、“金の卵”ともてはやされ、学校を卒業しても就職に困るようなことはあまりみられなかった。その後も“独身貴族”や“新人類”などと揶揄も含めて、誤解されるような時代もあったが、今日の若年労働者はこれとは一変したところに置かれている。バブル景気が崩壊した1992年以降

の「失われた 20 年」のなかで、労働法制が次々に改変され、若年労働者の雇用そのものの破壊が急速に進んだ。若年労働者は社会人への入口から“雇用破壊”に直面することになったのである。

雇用の流動化、大企業のリストラの下で就職難が続く、正規労働者になりたくてもなれない若年労働者が続出した。定職につけず、パートやアルバイト、派遣など、仕事を転々と変えざるを得ない「フリーター」、就職の展望を失い家に引きこもる「ニート」などという新しい言葉も登場し、若年労働者“受難の時代”が始まったのである。

“受難の時代”が、長期にわたってつづくなかで、若年労働者に構造的な非正規労働者群が形成され、それによって正規労働者も含めて安定的な雇用が破壊されるようになった。その結果、若年労働者のなかで、“働いても働いても”自活できないワーキングプアが急速に増大するなど、若年労働者の「貧困化」が深刻になり、それが、生活保護受給者の増加、国民健康保険の未払い、結婚したくてもできない未婚者の増加などとなって表れている。

「貧困化」した若年労働者は団塊をなし、年齢を重ねていくこととなった。このような事態の進行のなかに、青年労働者だけでなく、労働者だけでなく、日本の社会全体の危機が含まれているのではないかと考えたからである。若年労働者の雇用の劣化と生活水準の低下は、労働力の再生はもとより、日本の人口自体を減らす事態に落ち込むものが含まれていると考えられるからである。

若年労働者の雇用の不安定、低賃金労働は若年者の生活の不安定化につながり、将来への展望を失うこととなっている。将来の展望が持て

ないなかでは、子育てという少なくとも 1 人につき少なくとも 15 年から 20 年以上の時間と経済負担を伴う、家族のための事業に乗り出す勇氣は萎えさせられてしまう。さらに、そのなかで女性は、男性が長時間労働に拘束されることで、育児を一手に引き受け、さらに短時間の低賃金労働にも従事しなければならない状態に置かれることが目に見えているなかで出産に踏み切るには蛮勇を必要とする状況に置かれている。

こうした事態は一般国民の“長期の自殺”に値する状況で、放置できないものとなっている。すでに、日本は少子化と不況のスパイラルな関係に入りつつある。この状況から日本社会を救い出すために、人間的な労働を中心に置いた社会への方向転換を早急になしとげなければならない時期にきているといえよう。

以上の問題意識から、報告の全体は次のようになっている。

第 I 章では、若年労働者の労働不安と低所得が将来（2025 年）にどのような状態を引き起こすのか、それを今日放置することはできない事態になっていること示す。

第 II 章では、雇用が今日のような事態に立ち至った経緯を新自由主義的な政策の流れとして、裁判闘争に焦点をあてその経過をフォローする。

第 III 章では人間的な労働を中心とした社会への転換の大筋を示し、そのための大きな柱として①正社員が当たり前の安心社会、②非正規労働者・失業者の生活と権利が保障される社会、③ジェンダー平等の社会、④公務・公共労働の役割が発揮される社会、の 4 つの大きな柱を提起する。

最後に第 IV 章では 4 つの柱にもとづく社会の姿について 2025 年時点を想定してできるだけ具体的にその姿を示すことに努めている。

I 若年労働者のおかれた現状の意味するもの

——安定した雇用の実現は一刻の猶予も許さぬ課題

人間的な労働と生活の実現は、働く場、つまり雇用の安定的な保障なしにはありえない。労働者は働く以外に生きていく術がないからである。にもかかわらず、この間、若年労働者の安定的な雇用が破壊され、若年労働者のなかにワーキングプアと呼ばれる低賃金労働者が増え続けるという異常な事態が進行している。財界系シンクタンクの総合研究開発機構（NIRA）の「報告書」（08年4月）は、93年から約10年間で生まれた非正規労働者が低賃金、無権利のままに置かれ、老後を迎えた場合、77.4万人が生活保護の受給者となり、そのための追加的な財政支出は20兆円にもなると試算している。また、35歳世代の実態調査にもとづき試算した三菱総合研究所がおこなった「未来シミュレーション」（09年）は、35歳世代を現在のように、正規労働者の減少、低賃金のままに放置すれば、20年後の日本は、失業者780万人、福祉予算を削減しても消費税は18%になるという試算を発表している。

財界系シンクタンクも警鐘を鳴らすように、若年労働者のなかに広がる雇用の不安定化と「貧困」の増大は、日本社会の現在と未来を脅かす重大な事態になっている。

ここでは、若年労働者の雇用破壊の現状と、それが日本社会にどのような影響を与えているのかについて、統計データも利用してリアルに描き出すことにしたい。若年労働者の問題は若

年労働者の問題にとどまらず、すべての労働者・国民の問題になっている。その作業は、若年者はもちろん、女性にとっても男性にとっても安定した雇用の実現は、あすからではなく、いま、直ちに着手しなければならない緊急課題となっていることを浮き彫りにするからである。

1 若年労働者“受難の時代”とわれわれが目指すべき雇用社会

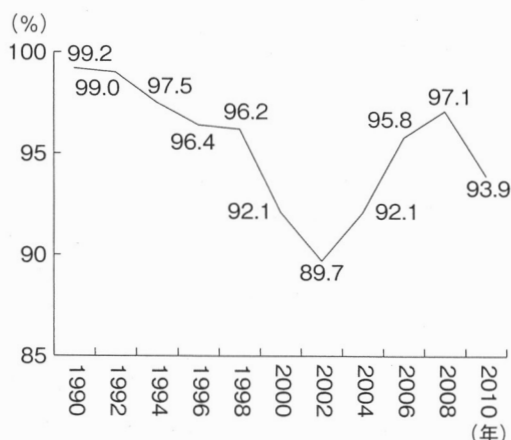
1992年のバブル崩壊以降、日本企業は「3つの過剰」（設備、雇用、債務）が経営を圧迫しているとして、大々的なリストラ「首切り」を進めると同時に、新卒者の採用抑制にのりだした。いわゆる“就職氷河期”（1993～2005年）の到来である。

“就職氷河期”は自然に生まれたものではない。1990年代前半は大企業のリストラ・人減らしと新卒採用抑制によって人為的につくられたものであり、1990年代後半以降は、財界の経営戦略「新時代の『日本的経営』」にもとづいて、財界と政府が一体となって推進した労働法制的改悪によって、さらに深刻化したものである。

この政府・財界一体となった攻撃の被害は、男性、女性を問わず、若年、中堅、高年労働者など全労働者に及んだ。なかでも、最も手痛い打撃を受けた世代が若年労働者であった。厚生労働省「『高校・中学新卒者の内定状況等』取りまとめ」によると、1990年代当初は99%台だっ

た高校生の就職内定率は、バブル景気が破綻した92年以降急速に低下し、2002年には90%台を割り込むなど、深刻な状況が続いた。その後、2006～08年にかけて景気が回復し、就職内定率も若干回復したが、08年秋のリーマン・ショックによる経済危機が深刻化するなかで再び悪化、“新就職氷河期”（2009年から現在に至る）といわれる状況になった。（図1）

図1 高校生就職内定率の推移



資料：厚生労働省「『高校・中卒者の内定状況等』とりまとめ」

大学・短大に進学しても就職難は一向に改善しない。1980年代のバブル期には、就職を希望すれば、ほとんどの学生が就職できた状況に根本的な変化が起きた。厚生労働省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」は、“就職氷河期”を迎え、大学、短大、高等専門学校卒業生（以下、学生）の就職難がつづくなかで、その実態を把握することを目的に、1996年度から開始された調査である。

この調査によっても、学生の就職内定率は、2006～08年の景気回復を除いて90%台前半で低迷、2010年3月では91.8%、そして2011年3月では91.0%と最悪水準を記録している。ほぼ10人に1人は“就職浪人”という

ことになる。その結果、就職を希望しても、卒業期の3月を過ぎても就職先が決まらない学生は2010年には6万6000人、2011年は7万2000人にも上っている。毎年、数万人が大学を卒業しても就職先がないという状況に追いやられているのである。

このことは、雇用の入り口から“雇用破壊”が始まったことを意味している。そうした状況が20年以上も続くなかで、日本の雇用構造は劇的に変化することになった。働く場を奪われた若年労働者は、一時的な仕事に携わるパートやアルバイト、親の援助を全面的に受ける若年無業者として生活する以外に道はなかった。その結果、働く若年労働者のなかに占める非正規労働者の割合は急速に高まることになった。

厚生労働省「労働力調査」によると、若年労働者のなかに占める非正規雇用比率（労働者のなかに占める非正規労働者の割合）は、雇用者全体の非正規雇用比率を大幅に上回る勢いで増加している。雇用者全体の非正規雇用比率は1990年の20.2%から2010年34.4%へと1.70倍になっている。これにたいして、若年労働者の非正規雇用比率は、15～24歳層では20.6%から46.3%と2.25倍になり、25～34歳層も11.7%から25.9%と2.21倍の伸びとなっているのである。

非正規労働者として働き出した若年労働者は、正規労働者として働く希望を持っていても、正規労働者として働くことが困難な状況に直面することになった。正規労働者の新規採用そのものが狭まっていることに加えて、企業の正規労働者の採用は新卒のみが一般的になっているからである。厚生労働省「2009年若年者雇用実態調査」によると、最終学校から1年間の間に、“正社員以外の労働者として就職”した若年労働

働者は22.9%、「無業だった」若年労働者は5.2%となっている。その後、これらの若年労働者のうち、正規労働者として採用されたのはわずか35.3%に過ぎない。それ以外は正規労働者になれず、非正規労働者として働かざるを得ない状況になっている。

こうして若年労働者のなかに、無業者や失業者も含む膨大な非正規雇用労働者群が形成されることになった。非正規労働者のほとんどは低賃金で無権利のまま放置されており、その生活と労働はきわめて厳しい。将来の展望を見いだせず、その日暮らしの生活に追われる若年労働者も少なくない。

いうまでもなく、日本の未来を担うのは若者、若年労働者である。この若年労働者のなかで非正規雇用比率が高まっていることは、日本社会の現在と未来に暗雲を広げるものとなっている。若年労働者が将来に不安を抱え、その打開の展望を見失っているのは、「人間的な労働と生活の新たな構築」など望むべくもない。

以下、非正規労働者の比重が急速に高まっている若年労働者の雇用と生活の実態がどうなっているのか、それが日本社会の現在と未来にとってどのような意味を持つものになっているのかを明らかにすることをとおして、労働者が安心して働き、生活できる雇用の課題を浮き彫りにしていくことにしたい。

2 非正規労働者の増加と若年労働者

まず、20年間にわたって続いている“就職氷河期”が、若年労働者の労働と生活にどのような影響を及ぼすことになったのかについて、厚生労働省「就業構造基本調査」を中心に見ていくことにしたい。「就業構造基本調査」は、日本の就業・不就業の基本構造を明らかにするた

めに、5年ごとにおこなわれる調査であり、5歳階級別に正規、非正規労働者数と、それぞれの賃金水準の推移を見ることができる。

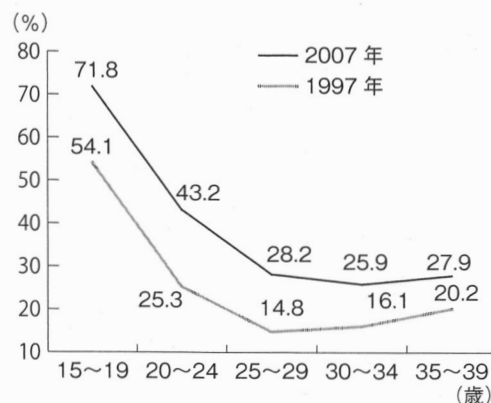
(1) 若年・非正規労働者の増大と労働条件の悪化

最大の特徴は、やはり非正規労働者が急増していることである。労働者の間で非正規労働者の割合を示す非正規雇用比率は、若年労働者全体で1997年の20.9%から2007年の32.1%へと11ポイントも増加している。

これを年齢別に見ると、“就職氷河期”以前と以後の雇用構造の変化がよくわかる。1997年調査の15～19歳と20～24歳は、“就職氷河期”を体験した世代であり、25～29歳以降の世代は、“就職氷河期”を体験せずに就職した世代である。2007年調査は、すべての世代が“就職氷河期”を体験している世代となる。

“就職氷河期”を共通して体験している15～19歳と20～24歳を2つの調査にもとづいて比較すると、財界と政府が一体となって推進した労働分野の規制緩和のもとで、この時期に非正規雇用比率が急速に高まったのかがよくわかる(図2)。15～19歳では、1997年の

図2 増える非正規労働者



資料：厚生労働省「就業構造基本調査」

54.1%から2007年には71.8%に非正規雇用率が増加、16.7ポイントも高まっている。半数ちょどだった非正規雇用が4人に3人近くにまでなっているのである。20～24歳は、25.3%から43.2%へと17.9ポイントも増加している。非正規雇用は4人に1人から、5人に2人以上になったことになる。

1) “就職氷河期”世代のなかに形成された構造的な非正規労働者群

1997年調査の25～29歳は、バブル景気のさなかに就職した世代で、“就職氷河期”を体験していない。一方、2007年調査は全世代が“就職氷河期”を体験しているから、25～29歳世代以降の97年調査と07年調査を比較すると、“就職氷河期”以前と以後の雇用構造がどう変化したかをみることができる。

25～29歳世代の非正規雇用比率は1997年の14.8%から2007年には28.2%とほぼ倍加している。30歳代といえば、かつては社会的には中堅労働者といわれ、仕事でも重要な役割を果たしていた。ところが、2007年調査では、非正規雇用比率は30歳代になっても顕著な低下はみられない。1997年と比べて、高い割合で推移している。30～34歳代世代では16.1%から25.9%へ、35～39歳代世代でも20.2%から27.9%にそれぞれ増加しているのである。つまり、“就職氷河期”に直面した30歳代の若年労働者のなかに、構造的な非正規労働者群が形成されるようになってきているのである。

2) 低所得化の進行と「貧困の拡大」

構造的な非正規労働者群の広がりは、若年労働者の低所得化の進行、「貧困」の増大を加速させるものとなった。97年調査と07年調査に

もとづいて、賃金水準にどのような変化が生まれたのかを見ると、そのことがよくわかる。(表1-1、2)

非正規労働者の区分は、97年調査では、パートとアルバイトの2区分となっており、07年調査ではパート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他の5区分となっていることから、ここでは、両調査に共通するパート労働者について、その給与水準をみることにした。

若年・パート労働者の9割は、年収「200万円以下」のワーキング・プアであり、その比率は、97年調査と2007年調査ではほとんど変わらない。それはどの年代でもほぼ共通している。97年以降の10年間、パートなど非正規労働者の賃金は、もう切り詰められないような低い水準にまで切り縮められてきたことを示すものと見ることができる。

もう一つ特徴的なのは、非正規労働者が増加するなかで、若年・正規労働者の賃金水準が低下していることである。特に目立つのは、「300万円以上」が全体として減少していることである。“就職氷河期”を体験している15～19歳の「300万円以上」は、0.8ポイント増となっているが、その他の世代はすべて減少している。20～24歳4ポイント、25～29歳8.9ポイント、30～34歳8.5ポイント、35～39歳4.5ポイントそれぞれ減少している。

逆に増えているのが、「200～299万円」である。注目されるのは、“就職氷河期”以前と以後を比べることのできる25～29歳以降の世代で急増していることである。25～29歳は6.1ポイント、30～34歳は6.8ポイント、35～39歳でも3.8ポイント増となっている。非正規雇用の増大は、正規雇用を含むすべての労働者の賃

表1-1 年収300万円以下層が増える正規の若年労働者

年齢(歳)	15～19		20～24		25～29		30～34		35～39	
年	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997
0～199万円	47.9	54.4	22.5	20.9	9.7	7.7	6.6	5.7	6.0	6.1
200～299万円	44.3	39.9	52.4	50.8	34.7	28.6	20.9	14.1	14.8	11.0
300～499万円	6.5	5.4	23.3	27.1	47.7	56.0	49.6	50.1	40.2	35.3
500～699万円	0.0	0.2	0.6	0.7	6.1	6.5	18.0	24.9	26.9	33.3
700万円以上	-	-	-	0.1	0.7	0.9	3.9	5.0	11.0	14.0

資料：厚生労働省「就業構造基本調査」

表1-2 年収200万円以下層が9割を占める非正規の若年労働者

	年齢(歳)	15～19		20～24		25～29		30～34		35～39	
	年	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997
パート	200万円以下	93.3	92.2	89.0	89.5	90.4	89.7	91.7	93.1	92.9	95.4
	200～299万円	4.3	3.9	9.1	9.0	7.7	8.1	6.4	5.9	5.0	3.5
	300万円以上	-	3.9	-	1.1	0.7	1.7	1.2	1.0	1.3	1.0
アルバイト	200万円以下	97.0	96.7	91.9	90.0	80.4	76.1	76.7	73.2	81.7	82.0
	200～299万円	1.2	2.5	6.5	9.0	19.9	23.5	25.6	23.0	15.4	14.7
	300万円以上	39.7	20.0	12.1	17.3	14.0	27.5	14.7	53.1	35.4	43.8

資料：厚生労働省「就業構造基本調査」

「労働時間が長い」「仕事がつい」などが上位を占めている。しかし、離職してもよりよい労働条件の職場を探すことは困難で、転職することによって労働条件がさらに悪化する状況が広がっている。

金低下、低所得化の進行に結びついているのである。

(2) 若年労働者の生計実態

— 3人に1人は親から援助を受けている

3) 流動化する若年労働者

職場の労働条件が悪化するなかで、若年・正規労働者が劣悪・過酷な労働条件にたえきれず、離職せざるを得ない状況が急速に広がっている。若年労働者の雇用状況などについて把握することを目的とした厚生労働省「若年者雇用実態調査」(20～34歳が対象)によれば、「初めて就職した会社に現在も勤務しているか」の問いに「勤務していない」と答えた若年労働者は年齢が高くなるに従って増加し、25～29歳では50.9%、30～34歳では66.2%にもなっている。正規・非正規の雇用形態別にみると、正規38.5%、非正規79.7%となっている。労働政策研究・研修機構「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」(2007年)によれば、その離職理由は「給与に不満」「仕事上のストレス」

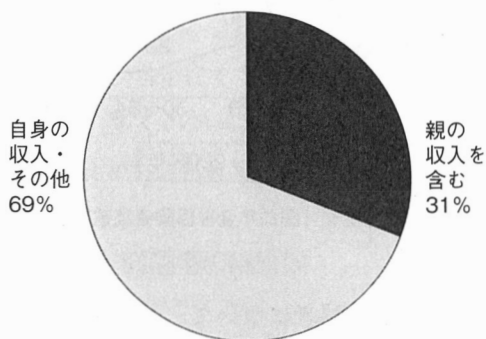
若年労働者の低所得化が進行するなかで、生活できない若年労働者が急速に増加している。厚生労働省「若年者雇用実態調査」(20～34歳が対象)は、若年労働者の雇用状況などについて把握することを目的にした調査である。直近の2009年調査によると、「自身の収入のみ」で生活している若年労働者は半数以下の44.0%に過ぎない。「自身の収入+他の収入」で生活している若年労働者は46.8%、「他の収入のみ」が8.6%となっている。「自身の収入+他の収入」が多数派になっているのである。

正社員でも「自身の収入のみ」で生活しているのは半数ちょっとの51.6%で、正社員・男性では61.7%、同女性では37.0%にとどまっている。正社員以外、つまり非正規労働者では、「自身の収入のみ」で生活している若年労働者は

30.3%でしかない。非正規・若年労働者の7割は、「他の収入」に依拠しなければならない状況になっているのである。正社員以外を年齢別にみると、「自身の収入のみ」で生活しているのは、20～24歳 25.1%、25～29歳で 39.9%、30～34歳では 33.1%となっている。

「自身の収入+他の収入」で生活しているといても、結婚して「配偶者の収入」も含めて生活していれば、自活して生活しているといえる。しかし、そうではなく「親の収入」に依拠して生活していれば、自活した生活を送っているということとはできない。そうした「親の収入」を頼りにして生活している若年労働者はどのくらいの割合になるのだろう。「自身の収入+親の収入」で生活している若年労働者は全体で 30.6%、うち正社員 28.3%、正社員以外 34.8%となっている（図3）。

図3 親の収入頼みが3割



資料：厚生労働省「2009 年若年者雇用実態調査」

このほか「他の収入のみ」で生活している若年労働者は 8.6% となっている。そのなかには、結婚して専業主婦（夫）もいるが、「親の収入」にすべて頼っている若年労働者も含まれるだろう。その正確なデータは示されていないが、これらも考慮すると、正社員以外では、「親の収入」に頼って生活せざるをえないものがさらに増え

ることになる。

こうした若年労働者の親世代の圧倒的多数は、“団塊の世代”以後の世代であり、退職期を迎えたり、退職を間近に控えた世代である。退職すると、現役時代と違って収入は大きく減ることになる。いつまでも「親の収入」を頼りにすることはできない。現状のままでは、こうした若年労働者の生活の未来はまったく見えてこない。

3 この現状を放置して日本社会はどうなるのか

若年労働者の状態悪化は、正規、非正規という雇用形態にかかわらず、深刻化している。そのなかで、若年労働者の状態悪化は、たんに若年労働者の労働と生活だけでなく、日本社会全体にもマイナスの影響を与えるものとなっている。

（1）失業の危機にさらされ、生活保護受給が急増

若年労働者の失業が増大している。若年・完全失業者の推移を見ると、“就職氷河期”直前の92年には82万人だった若年・完全失業者は、“就職氷河期”全体をつうじて一貫して増加傾向にある。若年・完全失業者は、2004年の197万人をピークに2005年の好況期といわれた時期には168万人に減少したものの、08年秋のリーマン・ショックによる経済危機のなかで、“新就職氷河期”が到来し、2009年以降再び上昇し、現在は171万人に上っている。

現在の若年労働者は、正規雇用の窓口が狭められ、非正規雇用しか就職先がなく、その一方で、失業の危機にさらされるという“三重苦”に悩まされている。そうした状況が広がるなか

で、若年労働者の生活保護受給世帯が急増している。

厚生労働省「福祉行政報告例」によれば、毎年9月1ヵ月に生活保護の受給を開始した世帯は、1997年には1万1305世帯だったのが、2010年には2万4088世帯へと2.13倍になった。なかでも、若年労働者の生活保護受給世帯の伸びは、全体の伸びを大きく上回るものとなっている。若年労働者の生活保護開始世帯は、1997年には1725世帯だったのが、2010年には4524世帯へと2.62倍と、非常に大きな伸びとなっているのである。

“就職氷河期”の間に連続して続いた正規採用の抑制→非正規雇用の増大→雇用の不安定性の増大→失業の増加→低賃金・非正規労働者群の形成という若年労働者の雇用構造の変化は、生活面では、低所得化の進行→親の援助を受ける若年労働者の増大→生活保護受給者の増加という“貧困拡大”の社会構造をつくりだすことにつながっている。

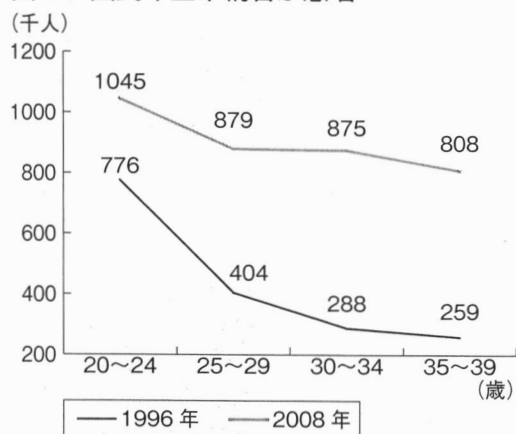
(2) 社会保険制度の土台を掘り崩す

若年労働者のなかに占める非正規雇用比率の増大、失業者の増加は、日本の社会保険制度の土台をも掘り崩すものとなっている。社会保険制度は、社会保険料の継続的・安定的拠出が基礎となっており、社会保険料を継続的に安定的に拠出できる一定の賃金水準を保持する労働者の存在、つまり安定した雇用、正規雇用が前提条件になっている。正規雇用が減少し、低賃金の非正規労働者が増大すれば、それはそのまま社会保険制度の根幹を揺るがす事態となる。

重大なのは、非正規労働者の多数が加入している国民年金の未納者が増大していることである。厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」

によれば、一部未納者と未納者を合計した「未納者総数」は、1996年調査では、全体で307.6万人だったのが、2008年調査では625.0万人へと、2.03倍になっている。そのなかで、とりわけ急増しているのは、25～39歳の若年労働者である。25～29歳は40.4万人から87.9万人(2.17倍)、30～34歳は28.8万人から87.5万人(3.04倍)、35～39歳は25.0万人から80.8万人(3.12倍)と、全体の伸びを大きく上回っている(図4)。なかでも、非正規・若年労働者の年齢が高くなるにつれて未納者総数が増えていることを見過ごすことはできない。

図4 国民年金未納者が急増



資料：厚生労働省「国民年金被保険者実態調査」

1号期間滞納者について、国民年金保険料を納めていない理由として「保険料が高く、経済的に支払うのが困難」と回答した者の割合は、実に64.2%にも上っている(2008年調査)。低賃金の非正規・若年労働者群が構造的に形成され、その層が全体として高齢化するなかで、「経済的困難」から年金を未納せざるを得なくなっていることは、社会保険の土台そのものを脅かす状況になっていることを示している。

(3) 少子化社会を加速

——結婚をしたくてもできない 若年労働者

厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所は2012年1月30日、総務省「国勢調査」をもとに日本の長期的人口動向を推計した「将来推計人口」を発表した。それによると、50年後の2060年の日本の人口は、2010年と比べて、32%減の4132万人になると試算している。生涯未婚の比率が5人に1人に高まり、少子化社会が加速するというのである。

たしかに、国勢調査をみると、若年層の間に未婚者が増加している。1995年調査と直近の2005年調査を比較すると、男性の25～29歳では4.4%増の71.8%に、30～34歳では9.8%増の47.3%、35～39歳では12.9%も増えて35.6%となっている。女性の未婚者の伸びは男性を大きく上回っている。25～29歳では12.1%増えて60.3%に、30～34歳では14.8%増の47.3%、35～39歳では13.0%増の23.1%と、各年代で10%以上伸びている。

しかし、多くの若年労働者は、結婚したくないと考えているわけではない。若年労働者の

8割近くは「結婚したい」と考えている(図5)。結婚したくてもできない状況に、若年労働者は置かれているのである。

少子化が加速しているのは、若年労働者の非正規労働者群が構造的に形成され、低所得の若年労働者が増えているからに他ならない。決して自然現象ではないのである。

民主党政権や財界は、「将来人口予測」にもとづいて、「少子化社会が到来し、年金の支え手が少なくなる」といって、「年金水準の切り下げは仕方がない」、「年金の財源は、消費税に頼るしかない」などと主張し、国民・労働者に犠牲を転嫁する「社会保障と税の一体改革」をすすめている。

しかし、いま、重要なことは、若年労働者のなかで進行している「低所得化」「貧困の増大」に歯止めをかけ、非正規の正規化、雇用の安定、賃金の底上げなどを実現することである。そうして労働者のふところを暖め、内需を拡大することがまた、日本社会の健全な発展に寄与することになるだけでなく、少子化社会に歯止めをかけることにつながるのである。

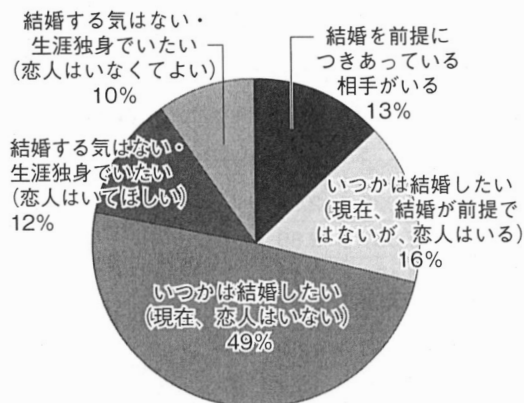
4 大企業だけが大きく儲けていいのか ——日本社会が崩壊する

若年労働者の状態悪化が進行し、それが日本社会や経済基盤そのものを大きくゆがめ、未来の展望の見えない閉塞感に満ちた社会状況を招いている。

(1) 大企業だけがボロ儲けの横暴

許せないのは、そうして若年労働者を始めた労働者に犠牲を全面的に転嫁するなかで、財界・大企業だけがボロ儲けを続けていることである。大企業はこの間、国際競争力強化を

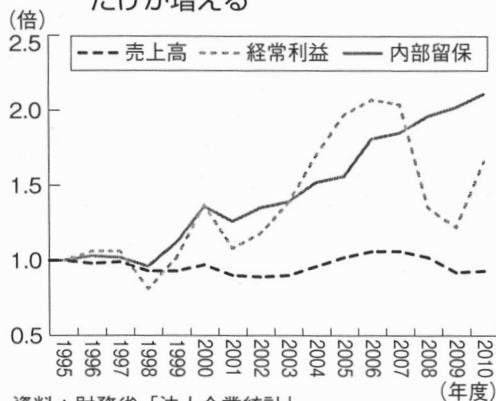
図5 若年労働者の結婚観



資料：NHK「あすの日本プロジェクト」、
三菱総合研究所「35歳1万人アンケート調査」

口実にして、正規労働者の賃金抑制と非正規労働者の大量活用、中小企業への犠牲転嫁などによって、徹底した総額人件費コストの削減をはかり、海外市場に進出し、「売れなくても儲かる」体制作りを進めてきた。それは、“就職氷河期”が始まった1993年以降の経営指標にくっきりと示されている。

図6 売り上げが伸びなくても内部留保だけが增える



資料：財務省「法人企業統計」

売上高は1993年度の501兆円から2010年度の542兆円へと、その伸び率はわずか1.08倍に過ぎない。ところが、経常利益は103兆円から259兆円へと、2.62倍も伸びている。これにともなう内部留保も127兆円から266兆円に増え、2.10倍になっている。(図6、表2)

1998年秋のリーマン・ショック後の国際的な経済危機のもとで、日本経済も深刻な危機に見舞われ、大企業は率先して「派遣切り」「非正規切り」をおこない、正規労働者の賃上げを抑制し、労働者に犠牲を転嫁して危機乗り切りをはかった。見逃せないのは、この時期に売上高が激減したにもかかわらず、内部留保だけはしっかり上積みしていることである。内部留保は、2008年度の241兆円から2009年度258兆円、2010年度266兆円へと、この大不況のなかでも25兆円も増やしているのである。

表2 大企業の経営指標

(単位:100万円)

	内部留保	伸び率	売上高	伸び率	経常利益	伸び率
1993年度	126,968,712	1.00	501,021,617	1.00	10,293,814	1.00
1994年度	130,674,453	1.03	508,233,182	1.01	11,517,906	1.12
1995年度	134,478,952	1.06	531,011,546	1.06	13,904,962	1.35
1996年度	140,031,809	1.10	547,823,027	1.09	15,780,342	1.53
1997年度	142,386,778	1.12	550,675,463	1.10	15,111,113	1.47
1998年度	143,395,127	1.13	512,067,413	1.02	12,448,093	1.21
1999年度	157,146,866	1.24	507,257,748	1.01	15,344,516	1.49
2000年度	172,258,246	1.36	526,967,343	1.05	19,394,514	1.88
2001年度	171,462,258	1.35	512,537,126	1.02	15,333,722	1.49
2002年度	167,313,147	1.32	500,774,535	1.00	18,348,043	1.78
2003年度	183,288,484	1.44	508,531,227	1.01	20,991,858	2.04
2004年度	192,848,406	1.52	539,259,011	1.08	25,785,333	2.50
2005年度	205,506,218	1.62	565,202,193	1.13	29,432,581	2.86
2006年度	217,823,479	1.72	598,002,294	1.19	32,834,154	3.19
2007年度	228,382,041	1.80	622,075,088	1.24	32,278,973	3.14
2008年度	241,874,293	1.90	588,136,835	1.17	19,430,168	1.89
2009年度	257,718,301	2.03	517,042,850	1.03	17,897,902	1.74
2010年度	266,283,596	2.10	542,492,402	1.08	25,934,471	2.52

財務省：「法人企業統計」

(2) 雇用の劣化 で日本の未来を 危ういものに

大企業の横暴を放置したまま、日本社会はどうなるのか。いま、このことが鋭く問われている。すでに見てきたとおり、大企業の『新時代の『日本的経営』』戦略のもとで、若年労働者のなかに構造的な非正規労働者群が形成され、それが日本社会全

体にかかわる重大な社会問題になっている。このままでは、日本社会の未来が危うくなる事態が進行しているのである。

そうした未来をシミュレーションしたのが、NHK「明日の日本」プロジェクトでも取り上げられた三菱総合研究所の「20年後の日本」である。このなかでは、独自におこなった「35歳1万人アンケート」調査にもとづいて、35歳世代の実態を明らかにした上で、この世代で進行している「正規雇用の一層の減少」と「所得の伸び悩み」の2つを試算の前提条件として、「20年後の日本」を明らかにしている。その結果は衝撃的である。

第1に、向こう20年間の実質成長率はゼロとなり、国民生産（GDP）は横ばいになる。その理由についてこう述べている。「政府などが想定する標準シナリオでは、中長期的な潜在成長率は1%台前半とされるが、就労環境の悪化と賃金の伸び悩みにより、労働者の生産活動が低下し、これが設備投資や研究開発の低迷を誘発し、結果的にゼロ成長が発生してしまう。雇用が安定せず収入が伸びなければ消費が落ち込み、これがさらなる所得の低迷をもたらすといった悪循環に陥るため、経済の成長がストップするのは当然だ。失業率は現在の5%台（2009年8月時点）から10%を優に超え、20年後の失業者は780万人に達すると予想された」。(NHK

「明日の日本」プロジェクト・三菱総合研究所『35歳を救え なぜ10年前の35歳より年収が200万円も低いのか』阪急コミュニケーションズ)

第2に、増税や福祉予算のカットに代表される“超コスト負担社会”の到来である。このなかでは、消費税が5%から18%へ大幅に引き上げられることや国の公共事業や教育向けの支出が2割近くカットされる緊縮財政となることが指摘されている。

（3）雇用の安定は喫緊の課題

この未来シミュレーションは、たんなる未来シミュレーションにとどまらない現実性をもって迫ってくる。すでに見てきたように、若年労働者の間で現実に行っている事態は、この未来シミュレーションを裏付ける形で「正規雇用の一層の減少」と「所得の伸び悩み」がすすんでいるだけでなく、失業と生活保護の増大、社会保険の担い手の低所得化による未納者の増大、少子化による社会保険を支える人口の減少などといった形で、このシミュレーションが示す危険を増大させているからだ。

若年者をはじめとした雇用の安定化が緊急の課題になっている理由はここにある。一刻の猶予も許されない喫緊の課題となっているのである。

Ⅱ 戦後労働法制の原点と新自由主義的労働規制緩和

前章では、日本の雇用破壊が、若年労働者の雇用状況を一変させ、非正規化、低賃金化を深刻化させていること、また、そのような雇用破壊の放置は、生活保護世帯の増加や、社会保障制度の根底を覆すなど、日本社会自体の崩壊にもつながりかねないことを述べてきた。

では、そのような雇用破壊を止めるにはどうしたらよいのだろうか。その方法を考えるには、元々日本で採用されてきた労働に関する法律の仕組み（労働法制）がどのようなシステムであったかを理解し、そのうちのどの部分がどのように破壊されてきたのかを見ることが助けとなる。

このような視点から、本章では、日本における雇用制度の原点がどのようなものであったのかに遡りつつ、その雇用制度がどのように破壊されてきたのかを検討するとともに、破壊された雇用を修復していくにはどのような改正が必要なのかなどを明らかにする。

1 戦後労働法制の原点

(1) 戦後の労働者保護法の骨格

第二次世界大戦前の日本においては、労働者を保護する法律として、1911年に制定された工場法が存在していた。しかし、工場法は、幼年労働者及び女子労働者の保護にその対象を限定しており、広く労働者を保護するには余りに不十分であった。また、戦前の日本では、労働者が労働組合を結成して団結すること、団体交

渉をすること、団体行動をすることは、厳しく弾圧されてきた。

日本において労働者保護法制が広く、また内実を伴った法体系として構築されるに至ったのは、第二次世界大戦後になってのことであった。戦後の日本では、日本国憲法のもと、幼年労働者や女子労働者に限らず、労働者のすべてを対象とした労働者保護法制が確立されるとともに、労働者が人に値する生活を営むための諸権利と労働組合の団結承認という内容を併せて保障する法体系が構築された。

これらの法体系は、日本国憲法の理念にもとづいて構築されていることを、憲法規定に遡って確認してみよう。

まず、13条は、「個人の尊厳」を保障するが、この個人の尊厳は、すべての基本的人権の基底となる価値として、「人間の尊厳」を保障する趣旨と解されている¹。労働基準法1条1項は、この13条の人間の尊厳理念を受けて、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と規定している。

また、憲法27条1項は、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」とし、労働権を保障するものであるが、ここにいう「労働」は、憲法13条及び27条1項の趣旨からすれば、働きたいがあり、正当な報酬を伴うもの、人間の尊厳に値する労働でなければならないと解される²。したがって、憲法27条は、働きたいがあ

り、正当な報酬を伴う、人間の尊厳に値する労働権を権利として保障しているのである。

さらに、憲法 27 条 2 項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定するが、この規定もまた人間の尊厳理念（13 条）のもとで、労働権（27 条 1 項）を実現するために、国にたいして、必要かつ適切な労働条件基準を設定させ、労働者保護のために積極的な役割を果たすことを義務付けている。そして、憲法 27 条 2 項の具体化立法である労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法、最低賃金法などの労働者保護法は、個別労働関係の基本原則と労働条件の最低基準等を定めるとともに、違反行為にたいしては、罰則等を適用して規制できるようにするため公法的手段としての労働基準監督制度を整備した。

また、憲法 28 条は、勤労者に団結権、団体交渉権及び団体行動権を保障するものであるが、この規定は、事実上従属的な立場におかれる労働者にたいし、団結して使用者との団体交渉をおこない、労働・経済条件の決定に関与することで、人間の尊厳の集团的次元での回復を保障するものと解することができる³。この憲法 28 条を具体化した法律が、労働組合法を頂点とする集团的労働関係法である。

これらの憲法を根幹とする労働者保護法制は、ワイマール憲法の流れを汲む日本国憲法のもとで、他の欧米諸国にも先駆けて構築された労働者の権利の章典とでもいえるべきものであり、今後の雇用のあり方を考える上での重要な出発点である。

（2）直接雇用の原則

また、戦後の労働者保護法制においては、労働者を必要とする使用者は、自らその労働者を

雇用すべしとの原則（直接雇用の原則）が採用されてきた。この直接雇用の原則も労働者保護法制のあり方を考えるに際しては重要なポイントだ。

労働者と使用者の間に利潤追求を目的とする第三者（典型的には手配師や労務係と称して賃金をピンハネする者）が介在すると、ピンハネされた分だけ労働者の賃金が目減りするし、使用者としての責任を負うべき者がだれかが不明確となり、労働者の権利が侵害されたり、不安定なものとなったりする。そのため、労働基準法 6 条は、「業として他人の就業に介入して利益を得」ること（中間搾取）を禁じ、また、職業安定法 44 条は、自ら雇用した労働者を第三者に使用させる労働者供給事業を禁止している。このように労働基準法 6 条で中間搾取を禁止し、職業安定法 44 条において労働者供給事業を禁止することで、戦後の労働法制は、直接雇用の原則を採用していると解されている。

そして、直接雇用の原則が採用された上記のような趣旨からすれば、直接雇用の原則を緩和するに際しては、労働者の賃金が搾取されず、使用者の責任を明確にするなどの十分な規制と、それが不十分な場合には、間接雇用を制限するような法規制が必要であることは明らかである。

（3）解雇権濫用法理

さらに、労働基準法をはじめとする労働者保護法制の規定は、使用者と労働者の間に労働契約があり、対象となるものが労働者であるときにはじめて保護される仕組みとなっている。これに対して、使用者が労働者を容易に解雇し、対象者について労働者としての地位を解消できてしまったのでは、労働者保護法の規定はほとんどが骨抜きになってしまう。

そのため解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、権利の濫用として無効となる（解雇権濫用法理）という考え方が構築されてきた。解雇権濫用法理は、元々は法律に定められた法理ではなかったが、労働者の諸権利の根幹をなすものであり、戦後の労働運動がその確立のために力を尽くしてきた重要なテーマであり、その結果としてついには判例上確立されるに至った法理である。現在は、2004年に施行された改正労働基準法18条で明文化された後、労働契約法16条に移行されている。この解雇権濫用法理もまた、戦後の労働者保護法制を考えるに当たっては、なくてはならない重要なポイントである。

2 労働者保護法制の崩壊の流れ ——プラザ合意から 労働ビッグバンへ

（1）プラザ合意と海外投資熱の加速

このように、日本国憲法のもとで労働者を保護する制度として構築されてきた日本の労働法制は、1980年代中ごろから一変して規制緩和に大きく舵をきりはじめた。労働法制を規制緩和に向かわせた転換点は何か。この点については、1985年のプラザ合意があったと説明されている。

プラザ合意は、1985年9月22日、G5（日・米・英・独・仏）の蔵相・中央銀行総裁がニューヨークに集まってなされた合意であるが、その目的は、米国の貿易赤字解消のための大規模なドル引き下げであった。プラザ合意では、「参加各国の通貨をドルに対して一律10～12%切り上げ、そのために各国は協調介入を実施する」取り決めがなされ、これにより急速な円高が進ん

だ。同時に、日本国内では、円高による経済悪化を防ぐ目的で低金利政策が採られたが、この円高と低金利政策は、国内外での不動産などへの投資増大（いわゆるバブル）を招いただけでなく、多くの企業に人件費や設備投資の安価な海外への工場などを移転させるきっかけを作った。

海外への工場移転や、それに伴う労働力の海外調達、当初は海外での低賃金労働の問題などを生じさせていたが、その後は日本国内の労働市場に深刻な影を落とし始める。より低劣な労働条件で働く他国の労働者との間で、労働条件の引き下げ競争が始まり、労働者保護法制の流動化・弾力化政策の地盤が作られたのである。

（2）労働ビッグバンの始まり

1980年代半ばからは、労働者保護法制の大幅な規制緩和を進める労働法制の大改悪の流れが始まった。その大きな流れは、1980年代半ばから現在までつづいているが、概観すると以下のようなものである⁴。

- 1985年 労働者派遣法制定
- 1987年 労働基準法改正により変形労働時間制の拡大、フレックスタイム制、裁量労働制の導入
- 1997年 女性保護規定の撤廃
- 1998年 有期労働の期間制限（上限3年の特例導入）、企画業務型裁量労働制の新設
- 1999年 派遣事業の対象業務拡大（原則自由化）
- 2003年 労働者派遣の大幅規制緩和（製造業派遣も解禁、26業種について派遣期間制限撤廃）有期雇用の上限規制の再緩和（原則3年、特例5年）、企画業務型裁量労働制の適用拡大
- 2006年 規制改革・民間開放3ヶ年計画（再

改定)の閣議決定(ホワイトカラーエグゼンプション、解雇の金銭解決制度、労働契約法整備等を雇用・労働関係の規制改革として決定)

このような労働者保護法制の大幅規制緩和は、政府により進められてきた労働ビッグバンのなかに位置づけられる。労働ビッグバンは、2006年になって経済財政諮問会議で使用された造語であるが、同会議ではその目的を、①働き方に多様性を持たせること、②労働市場での移動やステップアップを容易にすること、③不公正な格差を是正することの3点としている。

労働ビッグバンを強力に推進した財界の動きや、背後にあった経済哲学の変化、それが生み出した結果については後で詳述するとして、ここではまず、1980年代半ばから1990年代半ばまでの部分を「労働ビッグバン前史」、1990年代半ばからの約10年を「労働ビッグバン本体」とに分けて、戦後の労働法制が労働ビッグバンによりどのように破壊されていったかに目を通す。

(3) 1980年代半ばから1990年代初頭までの法改正

—労働ビッグバン前史

1980年代半ばから1990年代初頭までの時期、日本の労働者保護法制は、労働者派遣法の改正を封切りに始まっていく。しかし、この時期の法改正は、流動化・弾力化へのターニングポイントとはなったものの、それまでの労働者保護の流れにも配慮を残していた。その点で、この時期の法改正は、労働ビッグバンにつながる前ぶれであり、「労働ビッグバン前史」と位置づけることができる。

1) 労働者派遣法の成立(85年)

プラザ合意と同じ年の1985年、労働者派遣法が成立し、翌1986年から施行された。労働者派遣法の制定は、前述の直接雇用の原則にたいする例外を許容した点で、戦後の労働者保護法制を労働力の流動化・弾力化へと向かわせるターニングポイントとなった。

前述のように、戦後の労働者保護法制は、直接雇用の原則を採用してきた。ところが労働者派遣法が制定されたことにより、実際に労働者を使用する派遣先と労働者との間には労働契約がなく、派遣元との間で労働契約を締結した労働者を派遣先へ派遣する、労働者派遣という労働形態が認められた。まさしく労働者保護法制の重要な要素の一つに、穴があげられた。

それでも、制定当初の労働者派遣法には、労働者保護の見地からの配慮があり、間接雇用から生ずるさまざまな弊害から労働者を保護するための規制がある点で、穴は小さなものであった。まず、派遣をなし得る業種について、専門的業務と、特別の雇用管理を必要とする業務に限定するというポジティブリスト方式を採用されており、一応の限定がなされていた。また、長期間に及ぶ派遣契約を許せば、派遣先が元々正社員におこなわせていた業務を派遣社員におこなわせることで、正社員が派遣社員で置き換えられるという弊害(いわゆる「常用雇用労働者の代替」)が生ずる危険がある。そこで、常用労働者の代替を防止する趣旨から、派遣期間は、労働大臣の定める期間(当初は9ヵ月と規定された)を超えてはならないとされた。さらに、性質上危険な業務が多く、労働災害隠しなどが横行しやすい製造業派遣については、付帯決議により派遣の対象から除外された。

2) 男女雇用機会均等法の制定と労働基準法の改定 (85 年)

1985 年には、男女雇用機会均等法の制定に伴い、労働基準法が改定されたが、その内容は、労働者全体の長時間労働を是認する方向のきつかけとなり、長時間労働ができない女性労働者にとっては働く事態が困難になるものであった。

男女雇用機会均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会や待遇の確保等を目的として制定されたが、当時の労働基準法には、女性保護規定が設けられており、時間外労働規制 (1 日 2 時間、1 週 6 時間、1 年 150 時間)、休日労働禁止、深夜業原則禁止などが規定されていた。これらの規定は、男女の平等に反し、女性の職場進出を妨げるとの議論が持ち上がったのである。もともと際限のない長時間残業は労働者の健康を害し、過労死など生命の危険すら生じさせることからすれば、男性労働者の長時間労働こそが規制の対象とされるべきであった。しかし、労働基準法は、悪しき現状に女性の待遇を合わせる方向での改定がなされ、保護規定は縮小されることとなった。

3) 変形労働時間制の拡大とフレックスタイム制・裁量労働制の導入 (87 年)

1985 年に続く 1987 年の労働基準法改定では、変形労働時間制、裁量労働制、フレックスタイム制など、1 日 8 時間労働の原則を弾力化・流動化させる法改正がなされていく。

変形労働制は、それまで 4 週間単位のもののみが認められていたが、1 ヶ月、3 ヶ月、1 週間単位の 3 種類が追加された。また、1993 年には、1 年単位の変形労働時間制も導入され、企業の労働時間管理ルーズ化を許容する法改正が続いた。

フレックスタイム制は、労働者が始業・終業時刻を選択する制度として導入された。ホワイトカラーや知的専門的労働者の増加に対応したものと説明されている。

裁量労働制は、一定の専門的業務に従事する労働者について、事業上の労使協定において実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間数だけ労働したものとみなす制度として導入された。技術革新、サービス経済化、情報化のなかで、専門的・知識的労働については労働時間ではなく労働の質ないし成果で評価しようという考えにもとづくものと説明されている。

しかし、労働時間の弾力化は、結局のところ、長時間・過密労働の強要につながり、サービス残業や過労死、メンタルヘルスの悪化といった状態悪化を拡大することとなった。

(4) 1990 年代

— 規制緩和の拡大と年功賃金・終身雇用制の崩壊

1980 年代半ばに始まった労働法制の流動化・弾力化は、1990 年に入ってから規制緩和がより一層本格化した。この規制緩和によって、女性も男性並みの長時間労働に駆り立てられることになり、その一方で、正規労働者の代替として非正規労働者が活用されることになり、成果主義賃金の導入と相まって、正規労働者のリストラと賃金抑制を加速することになり、年功賃金・終身雇用制の崩壊を推進する要因となった。

1) 女性保護規定の撤廃 (97 年)

従来労働基準法は、18 歳以上の女性労働者についても、時間外・休日労働の上限を定めるとともに、深夜業は原則として禁止していた。

97年の労働基準法「改正」は、女性労働者にたいするこれらの保護規制を撤廃した。これによって、女性労働者も男性労働者と同じように時間外・休日労働、深夜労働に従事させることができるようになり、女性も男性並みに長時間過密労働にかりたてられることになった。「コース別雇用管理」や「成果主義雇用管理」とあいまって、「男性並み」に働くことが可能なごく一部のキャリア女性には昇進・昇格の道が開かれたが、家族的責任が重い女性労働者の多くは、退職やパートなどへの転換を余儀なくされ、正規から非正規への置き換えが進んだ。

2) 有期雇用の上限規制緩和 (98年)

雇用契約は、本来、期間の定めのないのが原則である⁵。労働者は、生活の糧を得るために働くのであるから、不安定な雇用は、労働者の生活にとって大きな負担となる。また、使用者が自由に労働契約に期間を設けることを認めると、使用者は、都合によって契約を更新したり、更新拒絶したりすることで、解雇権濫用法理などの解雇制限を潜脱することもできてしまう。このような弊害を避けるため、労働基準法は、「期間の定めのないもの」を除き、雇用期間について、1年を超える期間について契約を締結してはならないとされてきた。

この規定は、もともとは戦前の前近代的な年季奉公的な労働者を長期間しばる契約を禁ずる目的で定められたものだが、労働者にとっての実効果は、1年間の短期間を超えて働く場合には、「期間の定めのない契約」とみなされ、期限切れという理由での解雇は無効ということになることであった。安定雇用を実現するために有効な規定だった。

しかし、98年の労働基準法改正では、雇用の

多様化・流動化を求める財界の要求に沿うかたちで、期間雇用の上限は3年とする特例が設けられた。さらに2003年の「改正」では、労働契約期間の上限を原則3年、一定の専門的業務については5年とするさらなる大幅規制緩和がなされた。

3) 企業業務型裁量労働制の新設と拡大

(98年、03年)

87年の段階で一定の専門的業務について導入された裁量労働制については、専門的業務だけではなく、本社などで企画・立案の業務をおこなう労働者についても、裁量労働制を導入したいという経済界の要請が高まった。その要請に沿うかたちで、98年、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」についても、裁量労働制が規定された。さらに2003年には、本社など以外の事業所でも、企画・立案業務の担当者について、企画業務が他裁量労働制を適用できるように「改正」がなされ、規制はさらに緩和されている。

4) 派遣事業の業務拡大と大幅自由化

(99年、03年)

85年に直接雇用の原則に対する例外規定を創設した労働者派遣法については、その後の99年には対象業務が拡大され、さらに2003年には、大幅「自由化」がなされ、労働者派遣法制定時に存在した労働者保護のための歯止めはほとんど外された。

99年の「改正」では、派遣事業の対象業務について、85年制定時の限定列举（ポジティブリスト）方式をやめ、港湾運送、建設、警備、医療関係、製造業以外の業務について労働者派遣を認める原則自由化（ネガティブリスト方式）

を採用した。これは、派遣業務を一定のものに限定しようとする当初の法律の原則と例外を完全に逆転させたものであった。

2003年にはさらなる規制緩和が進められ、派遣事業についての対象業務の規制や、派遣可能期間の制限がさらに緩和された。それまで労災などが多く、労働者にたいする責任を明確化する必要から派遣が禁じられてきた製造業派遣についても解禁となった。また、派遣可能期間についても、「専門」26業務以外の業務については、派遣期間を1年に制限するとしつつも、派遣先が派遣先事業主の過半数労働組合・過半数代表者の意見聴取の上、1年を超えて3年までの期間を定めることができるとされた。「専門」26業務については派遣制限期間が撤廃された。

この2003年の大幅規制緩和により、派遣労働者保護のための規制はほとんど撤廃され、まさしく使用者はフリーハンドで派遣労働者を低賃金で使い捨て可能な労働者として活用できる状況となった。

その後、2008年のリーマンショックと非正規労働者の大量解雇を受けて、労働者派遣法については一時期、労働者保護の方向へ踏み出すことが期待された。

しかし、2012年3月28日に成立した改正法は、財界による強力な巻き返しの結果、まったくの骨抜き改正とされてしまった。同改正法は、製造業派遣や登録型派遣について放置したばかりか、専門的な業務についての派遣を認めるという名目の下、政令26業務として広く期間制限のない派遣労働が認めている。また、違法派遣の場合の直接雇用をみなし雇用を認めながらも、施行期日を改正案施行の日から3年先に延ばしているだけでなく、直接雇用がなされた場

合の条件も、派遣元との契約内容と同様とするとしている。これでは、直接雇用されたとしても期間の定めのある契約社員となるのがほとんどであり、非正規労働者の正規化という観点からもほとんど意味を持たない規定である。

3 労働者保護法制の大幅規制緩和の背後にあったもの

日本の労働法制が、労働者保護法制から極端な規制緩和へと大転換されたのはなぜなのか。そこには、財界による規制緩和と要望があったことはこれまで述べたとおりであるが、その背後には、アメリカを中心とする資本主義諸国における支配的な経済思想がケインズ主義から新自由主義を主流とする自由放任、構造改革路線へ変化したというイデオロギーの変遷もあった。

(1) 労働法制の大転換を進めたイデオロギー

戦後から1930年代の大恐慌の時代にかけて経済学の主流であったケインズ主義は、市場における需要と供給には放置すればアンバランスが生ずることを前提に、労働者の意思や努力とは関わりなく失業が非自発的に生じうること、そのような非自発的失業を減少させる方法として、公共投資による生産量引き上げなどが有用であることなどを主張し実践してきた。

しかし、1960年代後半以後のインフレや、オイルショック後インフレでありながら景気が後退するスタグフレーションを経験した資本主義諸国では、このような行き詰まりの状況を生み出したのは、ケインズ主義が進めてきた国家による経済介入や公共投資、政治部門の肥大化であるとの批判が高まった。ケインズ主義を声だかに批判したのが、競争こそが市場を活性化

させるのであって、政府による経済への介入は可能な限り撤廃すべきとする新自由主義の論者であった。

新自由主義は、1980年代になってハイエクなどにより名づけられたとされるが、当初は、その言葉の意味することに反して、南米などの自由が抑圧された地域、あるいは自由を抑圧した地域に広まった。そして80年代に米・英とその覇権下にある国々に広まった。英国のサッチャー政権における各種国営企業の民営化、労働法制等の規制緩和、社会保障制度の見直しなどである。また、米国のレーガン政権も規制緩和や大幅な減税を実施し、新自由主義的政策を展開した。

日本でも、中曽根康弘政権によって電話、鉄道などの民営化が始まり、小泉内閣の郵政民営化で一巡した。

(2) 財界による規制緩和要望の高まり

1990年代になると、財界による規制緩和要望はさらなる高まりを見せ、日本における労働ビッグバンへ向かう大きな原動力となった。1993年11月、当時の経団連会長であった平岩外四氏を座長とする平岩研究会の報告書が発表され、規制緩和についての「抜本的見直しは、短期的には経済社会の一部に苦痛を与えるが、中長期的には自己責任原則と市場原理に立つ自由な経済社会の建設のために不可欠なものである」「公的規制の抜本的見直しにあっては、各分野を等しく検討し、“聖域”があってはならず、福祉、教育、労働、金融といった分野でも上述の考えを持って当たるべき」との意見が発表された。労働分野についても公的規制を緩和し、自由化すると共に、これに伴う経済社会に生ずる苦痛は、自己責任原則によるべきとして

おり、労働法制の転換を強く求める内容であった。

1995年、日経連が発表した「新時代の『日本の経営』」では、より明確に、労働力の流動化・弾力化が提言された。「新時代の『日本の経営』」は、「長期雇用の重視を含んだ柔軟かつ多様な雇用管理制度の枠組み」が求められており、労働者を「長期蓄積能力活用型」と、必ずしも長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の三つのタイプに分け、それらを経営環境の変化に対応して組み合わせる雇用管理体系を提唱した。また、翌1996年には、「政府規制の撤廃・緩和要望について」を発表し、民間有料職業紹介事業の自由化、労働者派遣事業の自由化、女子保護規定の見直し、裁量度労働制の適用範囲拡大などの規制緩和を求めている。

これらの財界の要請を受けて、1997年、政府は規制緩和推進計画を閣議決定し、労働法制の大幅規制緩和に向けて動き出した。

労働法制の大幅規制緩和は、世界レベルでの新自由主義の台頭と、それに同調して高まった、日本の財界の規制緩和要望の影響を色濃く受けていたのである。

4 リーマンショック以後の派遣切り・非正規切りとその後の裁判闘争

(1) 派遣切り・非正規切りが世に訴えた事実

2008年秋のリーマンショック後に吹き荒れた派遣切り・非正規切りの嵐は、多くの非正規労働者から職場のみならず食、住という最低限の生活条件までも奪った。住む場所すら失った人々が年越し派遣村で年を越す姿は、不安定雇用のもたらす格差・貧困問題の深刻さを世に知

らしめた。

これらの派遣切り事件にたいしては、2008年末以降、全国で100件近くにもものぼる、裁判が提起された。これらの裁判で労働者がその責任を追及し、地位確認などを求めている先の企業は、いすゞ自動車、日産自動車、マツダ、キャノン、三菱東京UFJ、NTT、パナソニック、三菱電機、三菱ふそう、三菱重工、テレビ西日本、JFE、日本化薬、NSK、日本郵便輸送、日本トムソン、トステム、ジェコー、コニカミノルタ、横河電機など、多くは日本の有名企業であった。派遣切り裁判のなかの多くは、職業安定法や労働者派遣法の重要な規定に違反する違法派遣や偽装請負などがなされた場合に、当事者の誰にたいしてどのような責任を追及するかが問題とされてきた。

(2) 派遣切り・非正規切り裁判の特徴

また、非正規雇用という働き方は、低賃金、不安定雇用などの労働条件面で人を差別するだけでなく、裁判闘争においても権利の実現の障害となる。それは非正規雇用が非正規社員にもたらす以下のような事実上の弊害による。

弊害の1つは、非正規社員は、正社員の解雇などの場合と比して、経済的基盤が極めて脆弱なことだ。派遣社員や有期契約社員などは、正社員と比べて賃金もともと低く抑えられており、蓄えも限られている。また、派遣社員のなかには、派遣会社などが提供するアパートや寮などで生活をしている人も多い。そのため、派遣社員や、有期契約社員は、雇い止めや解雇に遭うと、貯金もない状態で住む場所までも失い、文字通り路頭に迷う人も多い。そのような極限まで追い詰められた状況で、自分の雇用上の権利回復のために立ち上がることは容易ではない。

弊害の2つめは、非正規社員は、組合などの支援の面でも正社員とは異なる環境にあることだ。非正規社員は、正社員と比して組合などの組織率も極めて低く解雇などがあつてはじめて組合などに加入するケースも多い。また、非正規社員は、たとえ組合への加入を希望したとしても正社員の組織する組合には入れないことも多い。そのため、十分な支援が得られないことも少なくない。

非正規社員は、自らの意思に関わりなく、裁判闘争においても権利の実現の障害に直面する。そのため、非正規切りにあつた労働者は、労働者としての誇りを回復したいなどの強い思いをもって裁判に至ったとしても、長引く裁判手続のなかで、肉体的、精神的に失調をきたしたり、生活が逼迫し家庭崩壊にまで追い詰められたりするなど、悲惨な状況に追い込まれている。非正規雇用という働き方は、低賃金、不安定雇用などの労働条件面で人を差別するだけでなく、裁判においても大いなる障壁となり、権利の実現を困難にしているのである。

(3) 派遣労働者の派遣先への直接雇用を求める裁判と裁判所の立場

1) 松下PDP高裁判決

権利実現のために立ち上がった派遣切り裁判事件のなかで、労働者である原告らが主張の支柱としてきたのは、松下プラズマディスプレイ事件高裁判決(2008年4月25日言渡)であつた。

この事件は、松下PDP(後にパナソニックプラズマディスプレイ社に社名変更)の工場でパスコからの偽装請負として働いていた原告が、労働局へ偽装請負の是正申告申立をするとともに、松下PDPにたいして直接雇用を求めたと

ころ、いったんは有期雇用として採用されたが、その後、不当な配置転換をさせられた挙げ句、雇止めにされたという事件である。原告は、松下PDPによる解雇は無効であるなどとして、松下PDPにたいし地位確認などを求めている。

高裁判決は、松下PDPとパスコとの間の契約は脱法的な労働者供給契約として職業安定法44条等に違反し無効、その履行を目的とするパスコと原告間の雇用契約も公の秩序に反するものとして無効と判断したうえで、松下PDPと原告との間に黙示の雇用契約の成立を認め、労働者の地位確認及び損害賠償請求を認めた。

2) 松下PDP最高裁判決

ところが、最高裁第二小法廷は2009年12月18日、パスコと松下PDPとの契約関係が偽装請負であることは認めつつも、その場合の3者間の関係は、労働者派遣法2条1項にいう「労働者派遣」に当たるとし、このような労働者派遣もそれが労働者派遣である以上は、職業安定法4条6項にいう労働者供給に該当する余地はない、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣がおこなわれた場合であっても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはない、松下PDPと原告との間には黙示の契約成立も認められないとして、損害賠償請求のみを肯定し、それ以外の請求を棄却した。

最高裁判決にたいしては多くの批判があるが、何よりもまず、偽装派遣の注文者（派遣先）がいかに派遣法に違反して労働者を利用し使い捨てたとしても、「注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていない」場合には、「派遣法2条1号にいう労働者派遣に該当し」「労働者供給事業に該当する余地はない」と断じる結

論は、あまりにも不当である。非正規切り事件では、派遣先企業や雇用主などが、本来は正規社員がおこなうべき業務を非正規労働者に安価で担わせ利益を得ておきながら、不要となれば「派遣だから」「有期契約だから」という理由で雇止めや解雇をする点にある。仕事の内容は正社員と同じであるのに、雇止めなどのときには、非正規を理由に切ることを許したのでは、日本国憲法の理念にもとづいて構築されてきた、労働基準法、職業安定法上の諸規定や、判例上構築されてきた解雇権濫用法理はすべて骨抜きになってしまう。最高裁判決の判断は、基本的人権の最後の砦としての役割を放棄しており、強く非難されるべきだ。

3) 最高裁判決後の下級審裁判例の動向

松下PDP最高裁判決後に各地の地方裁判所でなされてきた判決は、最高裁の判断からさらに非正規労働者の権利無視の方向へ進めた内容のものが目立つ。

多くの裁判例では、労働者派遣法違反の事実や、なかには職業安定法違反の事実を認定しておきながら、これらの法律に違反していたとしても派遣先と派遣元との労働者供給契約や、派遣元と労働者の雇用契約の有効性には影響はないという形式的な判断を下している⁶。また、最高裁が示した派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効となりうる「特段の事情」についてみても、この点について実質的に判断をした裁判例はほとんどない。派遣先企業と労働者との間の黙示の労働契約の成否については、多くの裁判例では、最高裁判決の判断内容さえ逸脱して、過去の裁判例が示したより形式的な基準に飛びつき、派遣元が企業としても、当該労働者との契約関係においても、形骸である場合に

のみ黙示の労働契約を認めるという判断に流れているとの評価がなされている⁷。

4) 裁判官の思考停止状態

松下 PDP 最高裁判決の後、このような裁判例が続く原因としては、裁判官の事実認識の誤りと、それに基づく思考停止があるとしか考えられない。

多くの非正規切り裁判では、非正規労働者の置かれた悲惨な状況や、企業が偽装請負や違法派遣を繰り返しながら、労働者を安く長期にわたり利用した挙句、経営状況悪化の兆しがあるとなれば、あたかも材料の一つでもあるかのようになり、解雇する事情が主張・立証されてきた。

それでも裁判所は、企業の違法かつ不当な仕打ちに目を瞑り、形式的に労働者派遣にあたる場合は、違法な労働者供給ではなく、契約は有効であるという違法行為を野放しにする判決を繰り返している。そのような裁判所の判断を見ると、裁判官全体が、日本のためには企業を保護する必要があるという誤った価値判断に立って思考停止に陥っているとしか考えられない。日本企業が外国企業との競争に打ち勝ち、利益を上げていくことが、日本社会のため、ひいては日本国民のために必要であり、そのためには労働者の利益が侵害されようと仕方がないという価値判断だ。

しかし、不況の間にも大企業が利益を伸ばし、内部留保ばかりを蓄えてきたことは第1章でも述べたとおりであり、大企業を保護したところで日本の国民の多くにとっては利益にならないことは明らかである。

5 雇用破壊を止めるには

ここまで見てきて分かることは、現在の雇用

破壊とそれに伴って生じてきたワーキングプアの増大、男女格差の固定化などの原因は、1980年代半ばから始まった労働者保護法制の大幅な規制緩和と、それを悪用して利益を追求する企業を放置する裁判所のありかたにあることだ。

戦後の日本においては、前述のように日本国憲法の理念に基づいて、労働者を保護する法制度が構築されるとともに、直接雇用の原則が採用されてきた。また、法解釈上も解雇権濫用法理が確立されて、労働者の多くに対し、安定した雇用に基づいて、人間的な生活が保障されてきた。

ところが、1980年代半ば以降、このような状況は一変した。1984年から2010年までの約15年間に、非正規労働者の割合は著しく増大し、1984年に全体の15.3%に過ぎなかった非正規労働者は、2010年には35.5%まで増加した。他方で、正規労働者は、1984年には全体の84.7%を占めていたが、2010年には64.5%まで減少した⁸。かかる状況からして、労働者保護法制の規制緩和が労働者の非正規化を進めたことは明らかだ。

また、労働者保護法制の規制緩和は、労働者の非正規化を進めただけでなく、非正規の固定化までも招いている。正規労働以外から正規労働への転職を希望する者が全年齢で6割以上に上るにもかかわらず、実際に非正規から正規に転職する労働者は減少し、割合も低く抑えられてきた⁹。

規制緩和の一途をたどってきた労働者派遣法は、法制度として非正規労働者の正規化を促すものとなっていない。同法は、前述のように平成24年の改正を経た現在でも、違法派遣の場合に直接雇用とみなす制度の施行は改正案施行の日から3年先とされているだけでなく、直接

雇用がなされた場合の条件も、派遣元との契約内容と同様とするとしており、直接雇用されたとしても期間の定めのある契約社員となるのがほとんどであろう。このような労働者派遣法の下では、派遣労働者に対する構造的差別の解消は全く期待できない。

また、派遣労働者や定期契約労働者に対しては、これらの法律上の障害のみならず、正社員化を阻む事実上の障害が存在している。派遣労働者や定期契約労働者に対しては、長期継続した労働が保障されないため、職業経験の蓄積や職業能力形成の機会が与えられない。そのことも非正規の正規化が進まない理由となっているのだ¹⁰。

さらに、このように規制緩和されきった労働者派遣法であっても、これを守らず違法に労働者を利用する企業が後を絶たない。それでも裁判所は、労働者の利益よりも企業の利益を維持することが日本社会のために必要だという誤った価値判断をなし、法制度の形式面だけを重視した判決を下し、非正規労働者が直面する悲惨な実情を軽視する判決を下しているのである。

以上のような問題点を解決し、雇用破壊を食い止めるためには、雇用破壊の原因に立ち戻り、その根源を断つしかない。

そのためには、以下のような変革を実現する必要がある。

労働者派遣法の抜本的な改正をおこない、直接雇用の原則を明文で保障すること。または、仮に間接雇用を採用するのであれば、労働者に「働きがいがあり、正当な報酬を伴う、人間の尊厳に値する労働権」（憲法 27 条 1 項）を保障するために、正社員との均等待遇を保障すること。

労働者派遣制度を維持するのであれば、労働者派遣をなしうる場合を限定するとともに、正社員の業務を非正規社員によって置き換える常用代替を許さないために、その期間を厳格に制限すること。また、違法派遣がおこなわれた場合には、正社員化を可能にするべく実効性のある直接雇用みなし制度を規定すること。

【注】

- 1 西谷敏「労働法」（2008 年日本評論社）23 頁以下
- 2 西谷敏「労働法」（2008 年日本評論社）25 頁以下
- 3 西谷敏「労働法」（2008 年日本評論社）27 頁以下
- 4 牧野富夫編著「労働ビッグバン」（2007 年新日本出版社）120 頁以下
- 5 西谷敏「労働法」（2008 年日本評論社）152 頁以下
- 6 労働法律旬報 2012 年 1 月河村学「松下 PDP 最高裁判決後の状況」
- 7 労働法律旬報 2012 年 1 月河村学「松下 PDP 最高裁判決後の状況」
- 8 総務省統計局「労働力調査特別調査」（2 月調査、1984 年～2001 年）、「労働力調査（詳細集計）」（1～3 月平均、2002 年～2011 年）
- 9 平成 23 年労働経済白書
- 10 平成 23 年労働経済白書

Ⅲ 人間的労働の良さが発揮できる 安心社会への道

前章では、今日の日本での雇用劣化の状況があきらかにされた。劣化され破壊された雇用を本来あるべき姿にもどし、めざすべき社会で労働が持つ本来の機能を発揮して、社会の発展に生き生きと寄与できるような状態にしていく方向を検討するのが、本章の課題である。

この課題をバック・キャストという方法でおこなう。つまり、一定の目標を定めてそこへの工程を解明するというやり方である。といっても途方もない遠い将来を想定するのでもなく、当面の改善課題に留まるものでもない2025年というある程度余裕の持てる時間をかけて達成すべき課題を明らかにする。

そのような想定をするのは、労働者・国民の切実な要求の実現が労働者・国民自身の事情で溶解させられてしまうことにしばしば遭遇するからである。なぜ、このようになってしまったのかというと、根本的な問題が大企業に掌握されてしまっているからである。

例えば、制度的に保障されている有給休暇が完全に取得されないということが生じるのはしばしばであるが、それは経営者とその取得を妨害することによって起こることも多いが、それだけでなく働く側の事情による場合もないわけではない。有給休暇を取った後に出社すると大量の書類の山が机に積まれているというのが、現実である。有給休暇を取るためには、休暇を取った分を補完するだけの要員が用意されていなければならないからである。使用者側はその

ような保障をせずに、“取れるものなら取ってみろ”と言わんばかりの保障をおこなうのが現実なのである。

われわれは保障の根本に遡り、真に有用な保障にしていくことが今や切実になっていると考える。そのためにあえてバック・キャストという手法で改善・改良を根底で押さえ込んでいる要因を取り除きながら事態の改善を図る試みをしようとするものである。

1 めざすべき雇用安定の安心社会

(1) 雇用安定をめぐる対立の構図

雇用の劣化が労働者・国民生活にもたらす悪影響については、これまで労働運動などからその時どきにそれぞれの角度から問題が指摘され、問題解決についても多く提起がされてきている。その結果、問題解決の方向に関しても現実的な提案がされ、多くの部面で要求の精緻化が勝ち取られてきている。

労働現場からつきつけられるこうした問題提起に対して、政府・財界はイデオロギー攻撃を強め、解決の核心をそらしてきている。攻撃の中味は国際競争力論、市場の開放、規制の緩和、財政危機、小さな政府論、既得権の擁護批判などである。そのような口実でもって労働者・国民の分断を図り、働く者の要求実現を阻止しようと政府・財界が防戦し、雇用破壊を強引に進めているのが今日の状況である。

こうした状況にたいして、多くの労働者・国

民は「強欲で腐敗した1%のための社会をかえよう」、「まともな仕事と人間らしい生活を！」¹などをスローガンに、自らの要求実現の道を切り開こうとしている。これらの要求は、それ自体十分に正当なものであるが、さらに進んで実現の前提になる社会はどのようなものなのか、その社会と今日のそれとはどこで決定的に異なっているのかを示すことが必要な段階になっている。

今日の労働破壊をもたらした決定的な原因が新自由主義的政策であることは、すでに明らかで、労働総研はそれをプロジェクトの研究報告としてまとめている²。その結果、雇用安定の実現にとって新自由主義的な政策からの転換が決定的であることが明らかになっている。しかし、これは日本一国に限られた現象ではない。ナオミ・クラインが『ショック・ドクトリン』³で明らかにしたように、新自由主義的な政策の惨禍が、今日、世界中に広がっていることは明白で、この政策からの方向転換は世界的な視点でおこなわれる必要がある。

安藤光義氏の論文「求められる域内経済循環による内需主導型経済への転換」⁴によって現在の国際経済の特徴をみてみよう。「アメリカの『双子の赤字』は、軍事支出の削減＝財政赤字の削減と消費を抑制し、貯蓄率を向上させて解消させるべきもの」であった。だが、アメリカは日本にたいして内需拡大を公約させるだけで、その経済運営を変更しようとはしなかった。「このアメリカの放漫な経済運営を支えたのは日本だけではなかった。1997年のアジア金融危機によって破たんした国々は、再び資本収支危機に陥るのを防ぐため外貨準備を増やしたが、その外貨がアメリカに還流して財政赤字を補填し、ゼロ金利が産み落とした『円キャリートレー

ド』と一緒にウオールストリートの金融資本に『賭博』のための『札』を供給し続けたのである」⁵。「賭博」の「潮目」が変わると、「札」は原油、金、穀物などの実物に換えられる。その変化がリーマン・ショックとしてあらわれた。「しかし、一旦、そのような仕組みに組み込まれてしまうと、輸出で外貨を積み上げなければ生きていけない状態に陥ってしまう。借金漬けで膨らみ続けた消費を続けるアメリカに輸出を続けることでしか生き残ることができなくなり、ただ同然のドルを巡って国際競争が繰り広げられている」⁶こととなったのである。

その結果が悲惨なものになることは明らかである。このような激烈な国際競争の渦のなかにさらに踏み込んでいくのか、ここから抜け出して新しい方向を見い出すのか、その分かれ道に、今、日本経済は置かれている。

（2）日本社会の方向転換

今日、日本経済は、転換の分かれ道に立たされ、二つの方向が目前に示されている。

ひとつの方向は、これまでの新自由主義的な道をさらに強力に推し進めるものである。つまり、低コスト、低賃金による低価格競争を勝ち抜き、グローバル競争で勝利を得るために、労働者の労働条件・生活条件を悪化させ、国内の労働市場を空洞化させ、国内消費市場の衰退も辞さないで、大企業の利益のために総動員をかける経済を進める道である。T P Pの選択もその方向の途上でおこなわれるものと考えられる。

もう一つの道は、低賃金・低価格の国際競争力重視一辺倒の道ではなく、国内の消費市場の充実に重点を移し、労働者・国民の心身ともに豊かな生活の実現を最重視して、量的にも質的にも豊かな生活の実現を最重点課題とする社会

の実現を目標とすることである。国民全体が肉体的にも、精神的にもゆとりある生活をするために必要なサービス・物の生産を重視して、ゆとりある生活から生まれる豊かな発想にもとづく豊かな生活を過ごすのに必要な多面的な技術を発展させることができる社会を実現する方向へ進む道である⁷。

雇用安定の社会の実現は、このもう一つの道を取ってこそ実現可能となる。前章で明らかにしたように、これまでの道が雇用の劣化を極端にまで進める道であったことは明白だからである。もう一つの道を歩んだ場合、そこに開ける新しい社会の基本原則は、今日のそれとどのように異なっていなければならないのであろうか。それを明らかにして、その道を着実に歩んでいくことが重要なことであろう。

2 めざすべき社会での労働の基本原則

めざすべき安心社会では労働者・国民の仕事と暮らしの充実が最大限に重視される。というのは、それを労働者・国民が望む面があるからというのはもちろんであるが、それだけでなく、それが社会の発展にかかせない原動力になるからという面がある。

めざすべき社会で、生産は生産物やサービスを外国に売って多くの対価を得ることを主要目的とするのではなく、直接に自国民の生活や仕事のためにより良い製品やサービスを提供し、より快適な、より充実した生活を営むためのものとなる。豊かな生活をするために生まれた需要を満たすための製品やサービスの提供を優先にした産業の発展が経済発展の中心であり、社会発展の原動力となる。そのような社会を保障する労働はどのようなものでなければならないのであろうか。

(1) 人間的な労働（ディーセント・ワーク、安定した良質な雇用）を前提にした社会

2025年と想定したわれわれのめざす社会での労働のあり方の基本は人間的な労働である。人間的な労働については、牧野富夫氏が『月刊全労連』2011年10月号で述べている。「労働とは、生産しようとするモノが、あらかじめ頭のなかで描かれていて、そこへ向けて肉体的・精神的な力を発揮し、生産物に仕上げていく行為である。このような『合目的な活動』（目的に適った生産活動）である“労働”をおこなうことができるのは人間だけ」⁸であると。

1) 国内需要を重視する政策

これまで日本の労働者の労働はこのように人間的な労働として取り扱われることは少なかった。特に新自由主義的な政策が浸透するなかで、大企業の職場では、労働者は国際競争に打ち勝つために、できる限り低価格の商品を、できる限り短時間に、できる限り大量に生産するために、可能な限り安い賃金で、それこそ昼夜馬車馬のように働かされ続けてきたのである。このような仕組みの下では人間本来の能力の発揮は不可能である。人間的労働の回復のためには、外需で大もうけしようとする現在大企業がおこなっているような政策はやめさせなければならない。具体的には一国の産業を特定の分野に特化させ、その分野での生産物を低コストで生産し、大量生産し、大量に輸出することによって外貨を稼ぐ。そのために全産業、全労働者を動員するような政策は転換されなければならないのである。「国家の長期的な独立や、国家国民全体の繁栄のために、そのときの短期的に儲か

る産業に投資するのではなくて、長い目で見て国民経済全体が発展するものを奨励する」⁹政策へ転換することが必要なのである。この転換はそれほど難しいことではない。なぜなら、日本の貿易依存度は世界のなかでも低く¹⁰、国際競争力の強化で危機を煽る財界の言動に反して、日本経済の特徴は内需比率の高いことにあるからである。日本経済の安定のためには外需よりも内需によるほうがずっと効果的なのである。にもかかわらず、グローバル競争の重視を強調するのは、一部大企業の短期的な巨万の利益に重きをおいた考えでしかない。そのような不安定な利益ではなく、国民すべてを見渡した長期の安定した利益をめざす社会運営の下で、人間的労働は現実のものとなるのである。

2) 豊かさの源泉は国内需要にある

外需をおろそかにすると日本の経済規模が縮小するのではないかと心配する人もいるかもしれない。確かにそういうことは起こるかもしれないが、日本の輸出依存度はそれほど大きくないので、財界が煽るほど心配することはないであろう。賃金を引き上げ労働者・国民の生活水準が上がれば、国内市場は今よりもずっと大きくなる可能性を含んでいるからである。国内を豊かな市場にするためには、働く人々が安心し、安定して生活できる賃金を支払い、労働時間は働く人が十分な休息が取れるようなものし、心身の安定や教養を磨く休日が保障された生活ができるようすることが必要となる。労働がそのようになれば、そこで生活する人々は生活に必要なものを多く購入することとなり、より質の高いものを望むようになる。それによって市場はより広く、より深くなる。人びとの生活の豊かさと企業の技術・技能、きめ細かなサービス

が相互に深く関連し、増幅しあうような市場が成立することとなるのである。「自分たちの国が成熟して、豊かで高度な市場になったら、国内市場で十分、経済は回るわけです」「日本企業も国内市場で学習効果は得られるわけです。それこそ日本の市場では、多数のライバル企業がしのぎを削っているんです」¹¹。このような国内市場の分厚い層を作っていくことが人間的労働の条件となる。

3) 安定した市場で豊かな投資

一国の経済が時どきの儲かる産業に特化するという政策をとれば、儲かるか儲からないかによって経済の向かう方向が変わることとなり、儲かるということで経済の動向が浮沈し、不安定な状態に置かれることになってしまう。このような不安定な状態の下では長期の投資は不可能になり、短期の利益に振り回されることになる。今日の日本はまさにそのような状態に置かれている。

「日本はアメリカだ、アジアだと市場を外に拡大していこうとしています、それがいかにリスクの大きいことであるか、真剣に考える」¹²時に来ている。このような外部条件によって変動する不安定な状態から脱出することが人間的労働を国内に根付かせるには極めて重要になる。不安定な状況は投資を鈍らせることになるからである。長期の見通しの立たないところでは、資金の回収に長い時間を要する投資はおこなわれないからである。長期の計画による投資がおこなわれないところには、長期の養成期間を必要とする技能や技術が生かされることもないからである。不安定な経済的な状況が解消されて安定したものになれば、長期の見通しを立てることができ、長期的な投資を安心しておこ

なうことが可能となる。そのような投資を支える技能や技術には長期の養成期間をかけて十分に回収することができることになるからである。投資にとっても安全・安心な安定した明確な見通しの立てられる社会は必須である。

そうなれば投資の内容も大胆なものとなる。思い切った新しい発想にもとづいた健全な投資には安定した見通しが必要なのであって、そういう見通しの立てられる市場があつてこそ、澁刺とした投資需要が生じ、新しい産業が叢生してくることとなる。それを支える技能や技術の養成に時間をかけても十分に見合うものとなる。同時にそのようにして作られた技能・技術には新しい技能・技術を生み出す力が備わっていることとなる。そのようにして作られてくる物やサービスにたいして、消費者はより質の高い要求を持つようになる。消費と投資が国内で好循環をつくるようになることが重要なのである。

国内にあるいろいろな産業を活性化させ、消費と生産の両面から出てくる技術の発展を促進していくことが重要になるであろう。国は国内のあらゆる分野のすみずみまで目配りしてあらゆる投資機会を掘り起こすことが必要となる。

4) 質の高い消費要求が高度な技術の源泉となる

このようにして創出された需要の一つひとは決して大きなものでないかもしれない。一つひとつが異なり、それぞれが異なった人、異なった地域の特性に適合したものとなり、一律のどこにでもあるというものではなくなる。一つひとは少量でも合わせた量は大きなものとなるであろう。こうして個性のある商品、味わいのあるサービスが提供される。そして、それぞれの物、それぞれのサービスについて目利き利用者が生まれる。消費者一人ひとりが目利きとし

て養成される。消費者の水準の高さが高い技術を要求し、高い目利きを養成することとなる。このように目利きの消費と技術が循環する関係を築くことで高度な技術を伸ばしていくことができる。同時に新しい技術の開発のモチベーションを高めるためには、安定した社会が前提になり、高い資質を持つ消費者が必要なのである。将来的に確実な予測ができる社会的な安定があれば、大規模な投資の可能性も生まれる。質的な技術の飛躍も可能となってくるのである。

5) まともな企業が成長する社会

今日、日本の企業の多くは、特に大規模でグローバル化した企業は自らの従業員を人間的な労働の持ち主と見なさないような傾向にあると見られている。そのような企業がかなりの数存在していることは事実である。

しかし、その一方で人間的な労働を重視している企業もかなりの数存在している。「社員を大切にしている会社はどこも好業績です。私が語っていることは、理想でも、理論でもない。この目で見てきた現実なのです」¹³と坂本光司氏は語っている。グローバル化をめざし、労働者を使い古しにする企業があるなかで、「徹底的に人を大切にする経営」があることは確かである。それは単に中小企業の経営者は人が良いというようなものではなく、それでなければ生き残れない、中小企業の現実を反映したものと考えられる。坂本光司氏は、その著『日本で一番大切にしたい会社』で、「私の経営学では『一人に人財、二人に人財、三人に人財』で、あとは（会社は）人間を幸せにするための道具にすぎないと考えています」「不況を克服できる唯一の経営資源は『人財』しかありませんし、好況を持続させる唯一の経営資源も『人財』なのです」

と述べている¹⁴。お客様が喉から手が出るほどほしい商品を創り、提案すればいいのである。その商品を創り、提案する力はまさに人であり、その人を長期にわたって大切にしておいて初めてそれは生まれてくるものなのである。

あるプロジェクトで調査した企業では、今のグローバルスタンダードでは必要とされていない高度な技術の継承を続けていた。なぜ、そのようなことをするかというとそれは意地でもなく趣味でもない。経営者の考えは次のようなものであった。現在、賃金が安いというだけで工場立地している地域がある。その地域はいつまでもそのような地域のままだのではないであろう。10年後、15年後には多くの中間層が生まれるようになる。その人たちが望むものは、今のような安かろう、悪かろう、のものではない。より高質なものを望むようになるであろう。その時をめざして今から技術を蓄えているとのことであった。その技術の継承には常に人から人へ繋げていかなければならないのである。その糸を切ってしまうと、大きな宝を絶やすことになるのである。

市場の安定は、労働者がまさに望むものであるとともに、まじめに物の生産やサービスの提供をして、適切な利益を確保しようとする企業にとっても好ましい状態である。このような企業は技術を着実に磨き、技術の継承発展を尊重して、消費者に喜ばれる物やサービスで消費者に満足をもたらす、消費者から得る相当な対価で順調な生産活動をおこなう。そのようなまじめな企業にとっては市場の安定は欠かせない条件となる。安定した市場はこのような企業に順調に投資し、事業展開する条件をもたらすことになる。

もちろん、今日の企業全体をみれば、「人材」

を大切にする企業の存在は圧倒的な多数というわけではなく、業界によっても偏在していることは事実であろう。しかし、「人材」を大切にしない企業の永続性は保障されていない。長期安定ではなく短期的な利益に走れば、企業の存続は利己的なものとなってくる。それを企業買収や合併で補完したとしてもせいぜい個別企業の延命を実現する程度に終わり、社会全体としての不安定・衰退の方向を変えることはならないであろう。

(2) 地域で働き生活することを基本にした労働

これまで述べてきたような経済を内需循環型経済と言え、そのような経済の下で生まれる社会は地域循環型社会で、人間的な労働は地域循環型社会の下ではじめて実現できるものとなる。

1) 地域循環型経済の可能性

これについて吉田敬一氏は文明型産業と文化型産業の対比で次のように述べている。「日本経済の根本的問題は、高度成長期以降、欧米へのキャッチアップを至上命題とし、豊かな社会のシンボルである自動車・家電などの文明型産業への構造転換が過度に推進された一方、地域性を生かしたローカル循環型産業（衣食住を中心にした民族文化に根ざした文化型産業）がコスト面から衰退産業文化の道を歩んできたことにある。1985年G5・ブラザ合意以降の急激な円高傾向の下で、文明型産業の主要企業は輸出志向型から海外生産に軸足を置いたグローバル戦略に大きく舵を切っていることから、内需型産業の主力である文化型産業に重点を置き、文明型と文化型の産業のバランスを回復してい

くことが持続可能な国民経済づくりの要点となろう」¹⁵。

地域循環型経済については、アメリカ、ミルウォーキー・メトロポリタン地域の事例をハイロード戦略として仲野組子氏が紹介している¹⁶。地域構造が深刻化するなかで、ウィスコンシン州の貧困の改善と都市のシンクタンクとしてCOW（Center on Wisconsin Strategy）を立ち上げ、ハイロード戦略として再建を進める実態が報告されている。「ハイロード戦略とは、企業の再建、雇用の確保、労働者の技能の確保による賃金の上昇を核として都市経済・行政の再建、コミュニティーの復活、環境破壊の改善、教育の再建、公共交通網の整備などを願うすべての関係者を巻き込んで、運動のネットワークを作り出すこと」¹⁷とされ、これにたいして「ローロードは企業の果てしない競争の結果が、労働者の生活、地域環境、地域コミュニティー、行政、地域経済につぎつぎに波及し、それらを下方スパイラル的に悪化させていくもの」¹⁸とされている。地域循環型経済を現実のものとしていく場合、ハイロード戦略は大いに学ぶべき教訓を含んでいるものといえよう。

2) 地域循環型経済の困難性

地域循環型経済の定着に成功すれば、日本経済は新しい展開の条件を得ることになり、そこからこれまでにない経済的な発展が期待される。しかし、それへの転換は容易ではない面もあることも注視しなければならないであろう。

長年の新自由主義的な政策の結果、地域の地盤沈下が進み、一定の地域ではかなりの衰退が進んできていることも事実だからである。全国的な人口の減少に加えて、地域間の格差が深刻で、農山村地域からの労働力の流出には目に余

るものがあり、高齢化も極端にまで進んでいる地域がある。企業の無秩序な進出・転出で地域の産業基盤は荒れ、地方財政の脆弱化が深刻化しているところも多い。

こうしたなかで、地域循環型経済への道は、決して平坦な道ではない。しかし、それへの転換抜きには日本社会の安定はありえないので、いろいろな工夫によって実現しなければならない課題である。地域任せにしておいて実現できるものでないで、全国民的な創意でやりとげなければならない課題である。

先の安藤光義氏は食品産業に注目し、「食品産業は農林水産業と他の産業をつなぐ役割を果たすものであり、その振興を図ることが地方経済内部の有機的な連携を強化し、『域内経済循環』の促進に繋がる」とのべ『『農商工連携』はそのための第1歩だが、既存の殻を打ち破るためにも、地域内で閉じてしまわないような関係の構築を心がけることが今後のポイントとなると考える」¹⁹と指摘している。このようにそれぞれの地域、それぞれの産業の特性を詳細に調査・研究し、地域の力で発展の力を見出し、促進していかなければならないであろう。こうした地域や産業の試みを国として支援していくことが必要とされている。

地域循環型経済の発展を阻害するものとして、個別企業の利己的な利潤のために誘致政策による手厚い優遇を受けたのもかえりみず、地域を棄て、海外へ流出したりするような動きの制約も、また、おこなわれなければならない。そのような企業行動は地域循環型経済の形成をめざす多くの試みを一瞬にして破壊する可能性があるからである。このような企業にたいする適切な規制が必要となる。

3) 地域から世界へ

地域循環型経済は地域へこもり、沈潜する経済を意味するものではない。お客様の喉から手のでるほどほしがる商品を創る技術があれば、目利きの顧客が世界から集まってくる。それを創りたい人も世界から集まってくる。商品を創れる人を大事にし、地域を重視し、地域の特性に根ざした、世界に誇る技術・文化を世界に発進する基盤を作る社会を形成する経済である。世界に発進するために他地域の技術・文化にも学び、取り入れて個性あふれる技術・文化を形づくる経済なのである。それを支える消費水準も日本は十分に確保できるものになっていると思われる。大事なものはそれを大切に、継続的に育てていくことなのであろう。

それぞれの地域がそれぞれの地域に独自の技術や文化を発展させつつ、相互に対等の立場で交流を深めていく新しい文化をつくりあげる基地となるものである。こうして創られた物、サービスは地域の人々にとって貴重な物、サービスであろう。そうなれば、それは世界の人々にとってもぜひとも入手したいものとなるであろうし、その地域で作られたものにはその地域だけでなく世界中の人々が手に入れたいものとなるであろうし、そのようなものを作れる地域は世界的に注目を浴びることになるであろう。

3 雇用安定は安心社会の必須条件

今日、雇用者数の絶対的な不足が大きな問題となっている。新自由主義的政策で雇用がゆがめられ、特に正規労働者は極端に切り詰められている。東日本大震災で、この問題は隠しようもない事実として浮上した。震災からほぼ1年を経た今年2月23日の朝日新聞朝刊は「復旧予算半分手つかず」を報道した。これによれば

公共事業では予算の15%しかいまだに執行されていないとのことである。なかでも道路、堤防、下水道などの災害復旧費の執行率は3.8%、学校建て直し予算も3割、被災者向けの公営の復興住宅などは執行率ゼロになっている。

なぜ、このようになっているかというと、復興計画が遅れていることに加えて「自治体が人手不足のため、予算要求の資料をつくれていないという。『技術系職員がたりず、山のようにある道路や施設復旧の図面が書けない』（岩手県大船渡市）」、「学校復旧の補助金の申請を国にできずにいる。設計図面などを書く技術職の職員が3人しかおらず手が回らない」²⁰など各地での自治体職員数の絶対的な不足が根本原因となっている。復旧工事ができないどころか、その予算申請すらできないのである。これは平時から非常時を想定した人員配置がおこなわれていなかったことを意味している。国民の安全・安心を無視し、平常の行政需要をこなすギリギリの人員まで人員削減されていることが隠しようもない事実として現れた結果である。

公務員の行き過ぎた人員削減の弊害は、災害でたまたま目に見えるようになったが、日本中どここの自治体にも潜在している問題であり、決して被災地だけの問題ではない。国民の安全を最優先した行政をおこなうだけのゆとりある人員配置が通常どこでもおこなわれていないことを表している。

考えるヒマも与えないような労働の下では、自然を保全し人間を大切にするような施策は生まれる余裕すらなくなってしまうのである。

以上の事実から雇用量の確保が人間的な労働の実現にとって最優先に実現されなければならない課題となる。

(1) 雇用の原則は正規雇用

人間的な労働の良さは雇用が安定している条件の下でもっとも大きく発揮される。そのような条件があれば、労働者は自分の生産した物やサービスがどのようなものとして完成し、どのように利用され、どのように受け止められるかを見定めることができるし、そこから次の生産への創意・工夫が生まれてくるからである。このように雇用を継続し、労働者が安心して就労できる雇用形態としては、現在では、正規雇用が最適の形態として考えることができる²¹。正規雇用は労働者の生涯を視野にいれた雇用であり、安心して働くことができ、それ故に作業に集中することができるからである。そのため、創意・工夫を生産やサービスに持ち込み、それを次世代にひきつぎ発展させていくことができるものとなっているからである。労働のあり方とは異なる個別経営の利潤追求の都合で雇用が細切れにされてしまえば、このような人間的な創意・工夫と労働との循環する関連は切断されてしまうことになる。

以上のような切断を避ける雇用形態として正規雇用が適切なものとなっていると言えよう。その具体的な条件としては①直接雇用、②期間の定めのない雇用（生涯雇用）、③生活保障の労働条件、④男女格差をはじめとする差別のない労働条件などをあげることができるであろう。もちろん経営上の都合による、労働の実現とは切り離された雇用のコマ切れは許されないが、それは労働者の職業選択の自由をさまたげるものでないことはいうまでもない。

1) 雇用量の確保

正規雇用を前提としてもそれだけで、人間的労働を発揮するには十分ではない。次章で述

べるような各種の保障制度が整えられなければならない。ここではその根本になるものだけに限って述べることにする。

それは各種の保障制度を有効に機能させることに関わるものである。今日、作業量と雇用量の関係はそのほとんどが経営者の裁量にまかされている。それによって経営者は労働者の生活時間を間接的に管理している。雇用量に比べて過剰な作業量を用意すれば、労働者に過重な労働を強いることとなる。労働者から休憩時間、休暇を奪い、労働時間を延長させて、残業を増やし、産休や育休を取りにくくし、過労を助長し、病休をとりにくくすることもできる。さらには正規労働者が非正規労働者の増大に対して抵抗できない状況に陥ってしまう。

労働者の権利を保障する多くの規制も人員不足の前では無力化されてしまうのである。人員不足の下では、電灯を消した後でも就労をつづけざるをえない状況に労働者は追いつめられてしまうのである。上司が働けと言わなくても働かなければならない状況になってしまっている。それは日本人の勤勉性などではなく、そうした立場に置かれたからそうせざるをえないという問題なのである。過労死や過労自殺はそうした状態に置かれた労働者の極端に追いつめられた状況のあらわれにほかならないであろう。

この状況から抜け出すために、労働者は雇用量と作業量の決定について主体的に対応できる立場を得ることが必要となる。なぜなら、適正な雇用量と作業量がどのようなべきかについては、現場で実際に作業する労働者がもっとも正確にその量を知っているからである。この場合、確保される雇用量は正規雇用による雇用量であることは言うまでもない。

正規雇用総量の確保はそれぞれの職場や産業

ごとに労使の交渉によって確保されるのが中心になる。しかし、現実には労使の力関係は不均等であり、雇用総量の過不足が生じる可能性がある。そのため個々の企業や産業での調整を超えて、全国民的な調整の必要性も残されるであろう。その最低限の確保については法的な規制など公的責任によることになるであろう。責任の負い方は誘導、規制、監督など状況に応じて多様なものとなるであろう。

もちろん正規雇用による雇用総量の確保とは、その時々が必要作業量と雇用量が一致することではない。人間的な労働の実現には相当の許容範囲を取る必要がある。

具体的には平常と、非常での差、休息时间・休業の確保による差、病気や怪我などによる休業、妊娠・出産・育児などによる差、交代制による差、失業による差などを考慮にいれた雇用量の確保がおこなわれなければならない。

さらに雇用量の確保には雇用の質を前提にしなければならない。熟練度、資格などを前提にした労働量の確保が必要である。正規雇用を前提にするということは一生・一定の生活条件を保障することを意味している。

2) 高い質の雇用確保

人間的な労働とはただ牛馬の如く働くのではダメで、人間的な思考を十分に活かして働くことでなければならない。そのためには肉体的な再生産だけでなく、精神的な拡大再生産が保障されるものでなければならない²²。

肉体的な再生産には適度な労働とともに、適度な休息、休憩が保障されなければならない。適切な栄養の保障も欠かせないものとなっている。同じように精神的な再生産の保障には頭を休める時間が必要なばかりでなく、頭を仕事とは別

の面で働かせる時間の保障が必要となる。スポーツや芸術など一般的な教養を磨き、生産をより多面的、より広い視野から考察できる能力の涵養に資する余裕の確保が必要となる。そのような幅広い知識、技能、能力、教養を生産の過程改善や工夫に活かし、それを次の生産に反映できるように保障されることが必要であろう。

このような雇用の質の確保についても個々の職場の実情に適合するように職場での労働組合の運動を通しておこなわれるのが重要である。そのため、労働組合は職場の隅々まで現状を把握し、職場労働者の声を吸収してその実現のため最大限の力を発揮することが要請される。

現実には職場のそれぞれで大きな違いがあり、例えば労働組合がなくても実現していなければならない最低限の実現には法的規制などにより政府が責任を負うものとなるであろう。

(2) 非正規労働者と失業者の生活と働く権利の保障

雇用の継続が、労働者の働く意欲を増進し、労働者の創意工夫を活性化させること、さらに安定した労働者の生活は技術や技能の基礎となる普遍的な学習時間を増やし、意欲を増進させることとなる。さらに文化や歴史などについての造詣を深めることで生産物を使用し、サービスを楽しむ人の心についての認識を深め、生産物やサービスにたいして、それを使用し利用する人の心に立ち入った深い心配りを込めることができるようになるであろう。

このように雇用の継続は重要なものであるが、雇用の中断は何らかの理由で起こることが少なくない。労働者には「やめない権利とやめる自由」²³が保障されるのが人間的な労働にとって重要な要件で、仕事から離れる自由が労働者に

保障されなければ、強制労働になり、人間的な労働ではなくなってしまうのはいうまでもない。新しい生産へ転換するために、一旦は今の仕事から離れなければならない事態が生じることもやむをえないであろう。このように労働者が一時的に仕事から離れたり、仕事を変わったりすることはいつでもありえることである。

このような社会発展や技術の発展とは関係なく、個別企業の利益の増大だけを目的とした解雇も実際にはしばしば生じている。このような個別企業の使用者側の企業利潤の増大だけを目的とした解雇は社会発展にたいしてマイナスの効果を生み、労働者からは生活するための糧を奪うものである。そのため第Ⅱ章でみたように、整理解雇の4要件による判例などによって厳しく制限されてきたが、いわゆる「労働ビッグバン」路線で解雇制限緩和の方向も強まり、使用者側と鋭く対立する状況になっているのが現状である。

派遣労働などの非正規雇用は、この区切りが日常的になっており、しかもその区切りは経営者側の都合のみによって任意におこなわれるようになってきている。そのような状態の下では作業から得られた経験や習熟が系統的に保存され、発展させるシステムは全く存在していない。その場限りの作業の継続は労働者の生活を不安定にするばかりでなく、技術・技能の発展を阻害するもので、このような技術の状況は日本の技術の世界的な評価を引き下げることともなるのである。

失業は、社会的な損失であり、可能な限り避けなければならない。技術や社会発展に伴う失業であっても、次のようなことは最低限もらなければならないであろう。

第一に失業する労働者とその家族の生活はま

もらなければならないであろう。給付によるにせよ、手当によるにせよ、失業者の生活はそれ相当の程度維持されなければならない。それは失業者が納得する新しい仕事に就くまでの期間保障されなければならないであろう。その保障の高さは失業者とその家族が生きていく生活の維持だけでなく、それまでに得た技術・技能を保持し受け渡すことができる水準のものでなければならない。

第二に失業する労働者の技術・技能が新しい職場で生かされるよう継承されなければならないであろう。あるいは労働者が新しい技術・技能を習得し、新しい職場で生かしていけるような条件が保障されなければならない。

やむをえず、失業するようなことがあっても、失業者の生活は保障され、技術・技能の継承が間違いなくおこなわれることが重要であろう。

これらは人間的な労働にとっての最低限の条件である。

(3) 人間的な労働はジェンダー平等が原則

人間的な労働との関係について男女の差がないことは当然のことである。しかし、これまで労働について見ると、男女の差別がいろいろな形で存続してきたこともまた、間違いのない事実である。

世界的なジェンダー平等を求める運動を背景にして、わが国でも1985年に「女性差別撤廃条約」の批准とあわせて「男女雇用機会均等法」が制定されたのは第Ⅱ章でも見たことである。きわめて不十分とはいえ、はじめて雇用における男女差別の禁止をうたった法律が成立したことは前進であったが、これが女性の母性保護や労働時間の保護規定撤廃等をめざす労働基準法の改悪、労働者派遣法の制定などの労働規制の

緩和政策のなかで成立していることに注目すべきである。1993年には「パートタイム労働法」が成立し、均等法もパート労働法も一定改正されてきた。これらの措置は「男女差別をなくす」「パート労働者の“均衡処遇”をはかる」ことを表看板にして一定の改善をはかりつつ、一方では、母性保護をなくし、「男性並み労働」ができない女性労働者を「安上がりな労働者」としてパートをはじめ非正規労働者に置き換えるなど労働条件全体を低下させることに利用されてきたという面も大きいといえることができるであろう。

女性の労働条件の劣悪さが、女性の職場への本格的な進出を阻害し、労働の場面で女性に特有な資質が労働の技術や技能に活かされないままになっているのが現状である。それは技術・技能の発展をいびつなものにして、製品やサービスに女性独特の能力を盛り込めないままにしておき、社会発展にブレーキをかけるものとなっている。

女性に育児や介護、家庭労働の多くを任せきりにさせてしまうことが男性を長時間職場に留め過重労働させることを可能にさせているという問題がある。これは女性も男性もいずれとも人間形成において一面的なものにさせてしまう問題がある。女性も職場経験を積み、男性も家庭労働を担うということで、男女とも全面的な人間形成をおこなうことができるようになるであろう。このような男女が社会を作ることで、それぞれの特性を活かした安心社会の形成が可能となる。

出産は女性に独自なものであるが、これは女性に限らず男性をも含めた社会の維持・発展にとって、きわめて重要なことである。出産について社会全体で支えていくことは当然のことである。

あろう。すでに明らかにしたように、子どもが産めないような社会は社会としてまともな社会ではない、そのような社会は存続の危機に立っているといっても過言ではない。

女性が安心して子どもを産み、家庭を中心に社会全体で子どもを育て、安心して老後が過ごせるような社会がつくられなければならない。そのためには、産休や育休、介護休暇、さらには改悪された生理休暇なども元に戻し、それを遠慮なく取れるような要員を確保した余裕ある雇用にしておかなければならないであろう。人間的労働を中心に据えた社会のあり方である。

(4) 公務・公共労働の適正量の維持

今日、雇用の大部分が民営企業で占められている。民営企業での雇用は利潤原理の下に置かれている。社会全体を利潤原理のみによるカサカサしたものにしなないためには、これとは別な原理にもとづいた労働の存在が欠かせない。公務労働は基本的には税金によって動かされるので、民営企業とは異なる原則をもっている。憲法15条は、公務員は「全体の奉仕者」であって、一部の奉仕者ではないことを宣言している。個別企業の利害とは別に、全体に奉仕する労働が、社会全体の運営を図るために欠かせないのである。森嶋通夫氏は「元来は会社経営に適用されるべき効率主義を、元来は効率主義で運営されるべきでない分野にも適用するとなると、社会は干からびた、かさかさしたものになってしまう」²⁴と述べている。

公務労働は「全体の奉仕者」として、社会全体にたいして責任を持ち、社会全体を視野に入れて行動しなければならない。この労働は原則として利潤を生まないものであるが社会の調和、社会の長期的な利益を展望する上で重要な役割

を担っている。利潤を生まないがゆえに公務労働の占める貴重な役割を重視するべきである。

公務労働者自身もその使命を自覚して活動しなければならないし、国民は、公務労働者がそのような使命を十分果たせるだけの量や質の確保に意識的に気配りする必要がある。公務労働がはたすべき重要な役割としては次のような機能が期待されるものと考えられる。それは次のように分類されるであろう。

- 1) 利潤動機で機能していないが故に重要な意義を持つもの
 - ① 国民生活の安全・安心に直接責任を持つもの——災害対策、火災対策、警察機能、衛生、郵便など。
 - ② 短期的な利益は期待できないが、より長期的に国民生活・文化の向上に役に立つもの——教育、医療、福祉など。
 - ③ 個別企業の短期的視野には入らないが長期に社会的に意義のある研究・調査の役割——基礎的研究・調査、先端的・試行的な研究、実態の持続的・多面的な把握。
 - ④ 社会全般に寄与するインフラの提供。
- 2) 個別の利害に関わるものでなく国民一般の長期の利益に関わる社会的共通資本の整備
 - ① 橋梁、道路、鉄道、空港、港湾など。
 - ② 山林、河川、海などの環境維持。
- 3) 公的労働が民間企業にたいして規範を示し一般企業を導く役割
 - ① 公契約条例。
 - ② 2省協定。
 - ③ 最低賃金規定。

- 4) 雇用創出によって雇用量自体の増加を実現するもの
- 公的就労事業

まとめ

以上のような機能が十分に果たせるような労働編成が実現されることになれば、人間的な労働を現実のものとするのが可能となるであろうし、それによって社会の安定・長期的な発展の見通しができることとなるであろう。その具体的な見通しについては次章で試みることにする。

【注】

- 1 2011年10月23日全国青年大集会（『建交労』2011年12月号）
- 2 「新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告」第1～3部『季刊労働総研クォーターリー No.70～72』2008年5月～2009年1月。
- 3 ナオミ・クライン『ショック・ドクトリン（上）（下）』岩波書店、2011年9月
- 4 安藤光義「求められる域内経済循環による内需主導型経済への転換」『中小商工業研究』第110号2012年1月（冬季）
- 5 同上5ページ。
- 6 同上5ページ。要約。中野剛志は今日の経済状況を次のように述べている。08年に発生したリーマン・ショックから今なお、完全には脱しきれていないところにある。この原因はどこにあるかについて「この一連の危機の根本的な原因を探るときに、まず注目しなければならないのがいわゆるグローバル・インバランス、世界的な経常収支不均衡ですね。これまでアメリカは一方的に経常収支の赤字を抱えたまま、無理やり外から資金を流動させてグローバル化を引っ張ってきた。そのことがまさに問題なのです」（中野剛志・柴山桂太『グローバル恐慌の真相』集英社新社2011年11月27ページ）と指摘している。
- 7 この選択は民主党の有力政治家の間でも議論になっているようで、外需・内需のバランスをどうつけるかについて、朝日新聞はこの問題を「エダノミクス VS. マエハラミクス」という連載記事で取りあげて

- いる。ここで、エダノミクスとは「冷戦終結後、新興国が力をつけて製造業は人件費削減に迫られてきた。政府がいくら支援しても次々に台頭する新興国との競争には勝てず、国内の“雇用の質”を落とすだけ」なので、「成長にこだわらず、幸福を実感できる新しい暮らしを求める」方向に転換するといふのである。これに対してマエハラミクスは、「あくまでもグローバル市場で勝負し、成長を追う」といふものである。（『朝日新聞』朝刊、2012 年 1 月 8 ～ 10 日）
- 8 牧野富夫『「つつましくとも安心して暮らせる社会」をつくろう——労働と生活の破壊に抗して——』『月刊全労連』2011 年 10 月号、15 ページ。
 - 9 中野剛志・柴山桂太、前掲書 174-5 ページ。
 - 10 2010 年 12 月 14 日の「日本経済新聞」朝刊によれば、「日本の貿易依存度は 22% で、世界銀行によると世界 178 カ国中 175 位」となっている。
 - 11 同上 102-3 ページ。
 - 12 同上 99 ページ。
 - 13 フロントランナー「法政大学大学院教授 坂本光司さん」朝日新聞 b 2012 年 3 月 30 日。
 - 14 坂本光司『日本でいちばん大切にしたい会社』あざ出版 2008 年 4 月 38 ページ。坂本氏は会社の使命と責任について「五人に対する使命と責任がある」とされ、一、社員とその家族を幸せにする、二、外注先・下請企業の社員を幸せにする、三、顧客を幸せにする、四、地域社会を幸せにし、活性化させる、五、自然に生まれる株主の幸せの 5 つを提起している。
 - 15 吉田敬一「持続可能な循環型地域経済づくりの課題と展望」『住民と自治』2011 年 12 月 11 ページ。
 - 16 仲野組子「社会が企業を変えるアメリカ合衆国の経験——ミルウォーキー・メトロポリタン地域のハイロード戦略」(夏目啓二編著『21 世紀の企業経営——IT 革命とグローバリゼーションの時代』日本評論社 2006 年 4 月第 8 章。
 - 17 同上 216 ～ 217 ページ。
 - 18 同上 216 ページ。
 - 19 前掲安藤光義論文、12 ページ。
 - 20 「朝日新聞」2012 年 2 月 23 日朝刊。
 - 21 雇用政策研究会報告「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」(2010 年 7 月) は「長期雇用制度と年功賃金制度に、企業別組合を加えた『三種の神器』とも呼ばれるこれらの雇用システムは、企業が雇用者の生活を保障しつつ、集中的に訓練をおこなう仕組みとして一定の合理性を持っていた」と評価している。われわれもこの面は認めるが、このような雇用システムをそのまま認めようとするものではない。なぜなら、この雇用システムは正規・非正規に分ける差別的な雇用を前提になり立っているものだからである。
 - 22 「常に労働は肉体的・精神的労働であって、その両方とも再生産されなければならない。近年『派遣切り』ということばが定着してきたが、派遣や請負労働者はしばしば細切率的に職場を追われる。それでは、経験も知恵も蓄積することができない」。(鷲谷徹「労働力の持続可能性と社会政策」『労働の科学』66 巻 2 号、2010 年。
 - 23 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク』旬報社 2011 年、75 ページ。
 - 24 森嶋通夫『サッチャー時代のイギリス』岩波新書 1988 年 12 月 196 ページ。
森嶋氏は次のようにも述べている。「同様に大学の研究も時間ぎめで評価され、業績の数が少ないと次年度の研究費が止められるようでは、文化も科学も発展しない。大学は効率主義で締めつけなければ、長期には非常に素晴らしい業績をあげるであろう」197 ページ。

Ⅳ 4つの柱にもとづく雇用安定の社会実現を

1 正社員が当たり前の安心社会

(1) 有期・間接労働と解雇・雇止めに対する規制の抜本的強化

労働者が安心して働き、生活するためには、安定した良質な雇用を基本に、期間の定めのない直接雇用を大原則として、正社員として働きつづけられる条件を確保することを、法的にも、労働行政としても明確にする必要がある。新自由主義的「構造改革」、労働分野の規制緩和が推進されるなかで、非正規労働者が増大し、雇用・失業危機の深刻化が急速に進行したが、その転換が今日の日本ではまさに急務となっている。

具体的には、以下の基本的な原則のもとに、雇用の安定をはかる労働法制の規制強化が求められる。

震災後の状況は、人材派遣会社の重用など雇用の場があれば中身は問わないかのような状況もみられるが、それは逆立ちした論理と言わざるを得ない。安心して働きつづけられる雇用の場と人間らしい生活を営むことのできる賃金・労働条件が保障されることが、復興にとっても、内需を促し日本経済を立て直すためにも不可欠である。震災後の今だからこそ、雇用の安定がよりいっそう求められているのであり、そうした理解の共通化が必要である。

- ① 「期間の定めのない直接雇用」と「均等待遇」を雇用の大原則として、有期・非正規労働契約については、「臨時・一時的な業務」に限定する「入口規制」をおこなうこと。

また、労働契約法や労働者派遣法などについては罰則を強化するとともに、行政指導の対象とすること。

- ② 上記の規制を実効あるものとするため、有期労働契約などについては、同一業務について最長でも「1年・更新2回」を上限とすること。
- ③ 期間制限違反をはじめ法違反などがあった場合には、「無期みなし直接雇用」規定を法に明記すること。
- ④ 同じ仕事に従事する正規労働者との「均等待遇」原則を明確化し、有期・請負・非正規労働者の賃金・労働条件の格差、差別的待遇を一掃すること。有期・非正規労働者の活用による人件費ダンピング、常用代替を禁止すること。
- ⑤ 以上の趣旨を踏まえ、労働契約法や労働者派遣法などを抜本改正すること。その際、究極の不安定雇用である登録型派遣、問題が多く指摘される製造業派遣については全面的に規制すること。また、専門業務については真に高度な業務に限定すること。
- ⑥ 「整理解雇四要件」を法制化することを手始めに、解雇・雇止め規制を抜本的に強化し、違反した場合には直接雇用を義務付けること。会社更生法を見直し「更生計画」への労働組合・職員の関与と合意を盛り込むことなど、経営危機などの場合にも解雇・雇止めは最後の手段として「整理解雇四要件」に基づき厳格に判断することを明確化

すること

- ⑦ 低賃金・劣悪な処遇の仕事をなくしていく見地からも、失業給付の抜本拡充はじめ失業時の総合的な生活保障制度（含む失業扶助制度）を確立し、失業時の生活と安心してまともな仕事を探すことのできる状況を保障すること。

（2）働くルールの徹底による雇用の創出

——今すぐ実施すべき課題

厚生労働省「労働力調査」2012年（速報）によると、正規労働者が減少する一方で、非正規労働者は前年より48万人増加し、1733万人となった。労働者全体に占める非正規労働者の割合も過去最高の35.2%となっている。男性の非正規労働者が19.9%であるのに対して、女性の非正規労働者は54.7%と、女性の非正規労働者の割合は著しく高く、青年、高齢者のなかでも非正規労働者は急増している。また、完全失業者は前年に比べて33万人減少したが、それでも284万人と高止まりの状態である。

完全失業者はもちろん、多くの非正規労働者は正規雇用を望んでいる。これら労働者の要求を実現することは、労働者の安定的な生活を保障することにつながるのはもちろん、デフレ不況に苦しむ日本経済の国民的な再生を実現していくためにも重要な課題になっている。

1) 当然おこなわれるべき3つの働くルールの 厳守

雇用・失業危機を打開するために緊急に着手すべき課題は、働くルールの厳守による新規雇用の創出である。当面する施策として、誰もが“当然おこなわれるべき”と思われる3つの施策をおこなう。

①不払い残業（サービス残業）の根絶

サービス残業は不払い労働であり、労働基準法違反の犯罪行為である。にもかかわらず、実態として多くの企業で不払い残業（サービス残業）がまかり通っている。サービス残業は、裁量労働制の導入によってホワイトカラー職場にも広がり、残業の上限設定や残業手当の請求を認めないなどにより、長時間労働の実態が隠蔽され、メンタルヘルス障害、過労死の多発につながるだけでなく、過労死の実証をも困難にしている。こうした現状を根本的に打開するために、サービス残業根絶法を制定し、法的にも、サービス残業を根絶する仕組みを確立する。

②年次有給休暇の完全取得

日本の労働者1人当たりの年次有給休暇付与日数は18.1日であり、フランスの30日、イギリスの4労働週、ドイツの24日など、EU諸国と比べて極めて低い水準にある。にもかかわらず取得率は48.1%と5割を切っている（厚生労働省「就労条件総合調査」）。EU諸国では、年休の完全取得が常識になっている。それは、生産計画のなかに、年休完全取得を前提にした要員計画が組み込まれているからである。

年休は労働基準法に基づく労働者の権利であり、その完全取得は当然の要求である。その実現のためには、年休完全取得を前提にした要員計画を組み、必要な雇用を増やす必要がある。

フランスやイギリスなどでは、経営者に年次有給休暇の完全取得を労働者に義務付けることが法律で明記されている。日本でも、年次有給休暇完全取得法を制定し、年休完全取得を実現する。

③週休2日制の完全実施

週休2日制は、日本でも一般的な制度として定着しているが、「就労条件総合調査」(2011年)によると、「週休1日制または週休1日半制」をとっている企業が、まだ9.1%もあり、そこに働く労働者は、全体の4.2%を占めている。週休2日制の完全実施を事業主に義務付けるようにする。

2) 3つの施策の実施で雇用は466万人増える

この3つの施策を実施すれば、雇用は466万人以上増えることになる。

①サービス残業(不払い労働)の根絶で310.9

万人の雇用創出

総務省「労働力調査」により働く者の側から見た年間労働時間は2204.8時間であるが、企業が「毎勤統計」により労働省に報告した年間労働時間は2008.80時間となっており、その差196.0時間を賃金が支払われない労働、いわゆる「サービス残業」と見ることができる。

1時間あたり所定内賃金は1800円だから残業代を25%増しの2250円として計算すると、1人あたり年間196.0時間×2250円＝44万1000円も損をしていることになる。一般労働者全体では、企業規模5人以上の事業所に働く一般労働者は3186.1万人だから、年間サービス残業時間は196.0時間×3186.1万人＝62億4476万時間、損失金額は、62億4476万時間×2250円＝14兆0507億円に達する。

もし、この「サービス残業」を根絶して必要な人材を補充するとすれば、310.9万人の新規雇用が創出されることになり、それだけで、2011年の完全失業者284万人すべてを正規労働者として雇用することができる。

②年次有給休暇の完全取得と③週休2日制の完全実施で154.2万人の雇用創出

年次有給休暇の完全取得と週休2日制の完全実施による雇用創出効果は別表に示すとおりであり、それぞれ138.4万人、16.8万人、あわせて154.2万人の新規雇用が創出される。

働くルールの厳守による雇用創出効果は、サービス残業根絶で310.9万人、年次有給休暇の完全取得で138.4万人、週休2日制の完全実施で16.8万人、あわせて466.1万人の新規雇用が創出されることになる。

(3) 労働時間短縮・ワークシェアリングによる雇用創出で、非正規労働者の正規社員化をはかる

働くルールの厳守だけでは、正規雇用を希望する非正規労働者すべてを正規労働者として雇用することはできない。フランスやドイツなどでは、労働者の雇用の創出をはかるために労働時間短縮をすすめてきた。その経験に学び、日本でも本格的な労働時間の短縮に取り組むこととする。

1) 年間総労働時間1800時間の実現

非正規労働者は年々増大し、いまでは1733万人、雇用者の35%余になっている。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、非正規労働者の25.7%が正社員として働きたいという要求を持っている。そのためには、新たに451万人の正規雇用の創出が必要になる。

そのためには、本格的な労働時間の短縮・ワークシェアリングをすすめることによって、雇用

別表 有給休暇取得等による雇用増加 (2010 年)

産業	雇用者数 (A)	完全週休 2 日制の 実施による雇用増		年次有給休暇完全取得による 雇用増加			雇用 増加数 合計
		(B)	雇用増加数 (A) × (B)	年休未消化 日数 (E)	年間出勤 日数 (F)	雇用増加数 (E) × (A) ／ (F)	
	万人		万人	日	日	万人	万人
鉱業、採石業、砂利採取業	2.0	0.0113		6.9	230.7	-	0.2
建設業	132.8	0.0061	0.8	11.5	234.5	6.5	7.3
製造業	762.1	0.0025	1.9	8.7	224.1	29.6	31.5
電気・ガス・熱供給・水道業	24.0	-	-	5.0	220.6	0.5	0.5
情報通信業	153.2	0.0014	0.2	8.5	221.9	5.9	6.1
運輸業、郵便業	267.7	0.0095	2.5	8.8	233.6	10.1	12.6
卸売業、小売業	597.7	0.0117	7.0	11.5	220.1	31.2	38.2
金融業、保険業	144.0	0.0003	-	11.1	216.9	7.4	7.4
不動産業、物品賃貸業	51.5	0.0164	0.8	9.8	221.8	2.3	3.1
学術研究、専門・技術サービス業	67.5	0.0060	0.4	8.5	218.3	2.6	3.0
宿泊業、飲食サービス業	170.6	0.0033	0.6	10.8	193.2	9.5	10.1
生活関連サービス業、娯楽業	102.5	0.0003	-	8.9	216.7	4.2	4.2
教育、学習支援業	79.1	0.0152	1.2	10.1	196.3	4.1	5.3
医療、福祉	360.1	0.0002	0.1	8.1	218.7	13.3	13.4
複合サービス事業	40.2	0.0041	1.3	7.8	214.2	11.2	12.5
サービス業(他に分類されないもの)	267.9						
計			16.8			138.4	155.4

注1 雇用者数は、非農林業で、官公、日雇労働者を除く従業員規模 30 人以上。

注2 (B) 式は次式により産業別に計算している。

【((各週休制別週所定労働時間) - (完全週休 2 日制週所定労働時間)) × 各週休制別適用労働者割合】の累計 ÷ 完全週休 2 日背う所定労働時間

注3 年間出勤日数 (F) は、年次有給休暇を完全に取得した場合の日数。

資料：厚生労働省「就労条件総合調査」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、各 2010 年版。

創出をはかる必要がある。労働時間の短縮は、将来的には、EU 先進資本主義国並みの労働時間の水準に近づけることが基本となる。そうした将来展望を見据えながら、2025 年までの中期的展望としては、かつて、日本政府が国際公約として掲げた年間労働時間 1800 時間を実現する。

2) 年間総労働時間 1800 時間の実現で 369.5 万人の雇用を創出

厚生労働省「毎月勤労統計調査」2010 年によると、従業員規模 5 人以上の労働者 3186 万

人の年間労働時間は 2008.8 時間となっている。これを 1800 時間に短縮すると、1 人当たり 200.8 時間、労働時間を短縮しなければならない。年間総労働時間を 1800 時間に短縮すると、全体では 200.8 時間 × 労働者数 (3186 万人) = 66 億 5525 時間削減しなければならない。これを 1800 時間で除すと、労働時間短縮で新たに創出される雇用を算出することができる。その結果、年間労働時間を年間 1800 時間に短縮することによって、新たに雇用は 369.5 万人創出されることになる。

働くルールの厳守、年間労働時間 1800 時間

の実現による雇用創出効果は、835.6万人にのぼり、これによって、完全失業者334万人、正社員を希望する非正規労働者451万人、合わせて785万人を正社員として雇用できる。

働くルールの厳守と労働時間短縮・年間総労働時間1800時間の実現で、正社員が当たり前の労働社会を実現することができる。

(4) 中小企業支援による雇用の創出

中小企業は、企業数の99%を占め、日本全体の雇用の7割をになうなど、雇用の最大の担い手である。中小企業の振興をはかることは、内需中心の経済社会をつくるためにも重要になっている。製造、建設、小売、サービスなどあらゆる分野で大きな役割を果たしている中小企業を振興することによって新たな雇用の創出をはかる。

- 1) 地域活性化につながる地場・伝統産業、農林・水産業の支援・振興、後継者育成をはかる。
- 2) 災害対策や、老朽化した上下水道、橋梁改築工事など地域の「安心・安全」につながる生活密着型の公共事業を実施する。

(5) 自然エネルギーなど新規産業育成による雇用創出

大震災のもとで引き起こされた福島原発事故は、原発に頼らないエネルギー政策が必要になっていることを示した。原発に代わる太陽光・風力など再生可能エネルギー開発や環境優先施策による新規産業分野を育成する。

(6) 解雇規制と雇用維持のために

日本では、現行の労働法制さえ乱暴に踏み込んだ違法、脱法のリストラ・首切りが横行している。現行の労働法制に多くの「抜け穴」が

あり、不当解雇の禁止など多くのルールが判例や行政基準にとどまっているからである。非正規労働に歯止めをかけるべき派遣法や有期労働契約が規制を緩和され、雇い止めによる解雇も横行している。労働者を「正当な理由なしに解雇」することは許されない。労働者が人間的な労働と生活実現するためには、安定的な雇用が必要であり、安定的雇用そのものを奪う解雇を規制することは不可欠の課題になっている。

1) 国や自治体が講ずべき措置

- ① 国や地方自治体は、経済団体や大企業が「社会的責任」を明確にし、年次有給休暇の完全消化促進はもとより、「内部留保」の取り崩しにも踏み込んで、雇用の維持・確保にむけた最大限の努力をおこなうよう求めること。
- ② 国は、中小企業の倒産防止・経営基盤擁護のため、大企業による下請け二法の厳守、金融機関による貸し渋り・貸し剥がし防止に最大限の努力をおこなうこと。
- ③ 国は、「労働者の働く環境の整備及び職業の確保を図る」(厚生労働省設置法第3条)のために、雇用対策法や地域雇用開発促進法、雇用保険法等々、現存する法制度を実効あるものとして総合的かつ柔軟に活用し、失業の防止・就業保障に責任を果たすこと。
- ④ 国は、中小企業の雇用維持に向けて、雇用調整助成金などの諸制度をいっそう拡充すること。障害者雇用助成金をはじめ雇用調整助成金などが本来の目的に照らして有効に活用されているか、チェックする制度及び機能を整備すること。
- ⑤ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)は、事業主から「人員削減計画」(雇用対策法第

27条)などが提出された場合、労働者の雇用維持のために実効ある再就職支援・職業訓練などが計画されているかを厳格に審査のうえ認定すること。また、人員削減計画が30人未満の場合でも「少なくとも一カ月前」(同法施行令第4条)に提出されるよう指導すること。

- ⑥ 国、地方自治体は、公務非正規労働者の大量解雇を中止し、その雇用安定につとめるとともに、正規職員化をめざすこと。
- ⑦ 競争入札が、雇用の不安定化や業者の経営破綻の原因となっている実態をふまえ、入札制度の仕組みを改善すること。国や自治体が発注する公共工事や委託事業の現場で働く労働者に適正な賃金・労働条件が保障されるよう「公契約法・条例」を制定すること。
- ⑧ 各地のハローワークや労働局を統廃合する計画を撤回し、人員確保と機能強化をはかること。また、都道府県労働局の雇用均等室の人員確保と権限の強化をはかること。

2) 安易な解雇・雇止めを許さない解雇規制法を制定すること

安易な解雇・雇止めを許さないために、解雇規制法を制定する。その主な内容は次の通り。

- ① 整理解雇については、人員整理をしなければ企業の存続ができないほどさし迫った必要性があるか、解雇回避のためにあらゆる努力が尽くされたか、解雇対象の人选が合理的かつ公平か、事前に労働者個人ならびに労働組合もしくは労働者の代表に十分な説明をおこない、納得を得る努力をしたか、といった4つの要件を充足しなければ、解雇無効となるものとする。

- ② 普通解雇については、解雇すべき客観的理由、解雇回避努力の履行、解雇理由明示と説明・協議の履行、労働者への抗弁機会付与の4要件を充足しなければ、解雇無効となるものとする。また、解雇の「正当な理由」については、使用者側が举证責任を負うものとする。
- ③ 退職の強要を禁止し、労働者が会社の圧力によって不本意ながら退職の意思表示をした場合は、それを取り消す権利を保障すること。
- ④ 解雇をめぐる係争中及び裁判で仮処分申請や判決によって身分が保全された場合、労働者に就労請求権を認めること。
- ⑤ 労働者を解雇に追い込むために、出向・退職を強要するケースが後を絶たない。出向・退職の強要を禁止し、労働者が出向・退職を拒否したことを理由に、不利益扱いすることを禁止する。

2 非正規労働者・失業者の生活と権利が保障される社会を

1995年の財界戦略「新時代の『日本的経営』」による労働力の流動化政策のもとで、1990年代後半から非正規労働者が急速に増加した。しかし、その労働条件は劣悪なまま放置されてきた。それだけでなく、非正規労働者の増大は、労働市場を買い手市場に変え、リーマンショック後の“派遣切り”“非正規切り”に象徴されるように、経営者が低賃金で使い捨て可能な労働者として非正規労働者を自由に活用できる状況を作り出すことになった。いまでは非正規労働者の多くが失業と就業を繰り返すような状況に追い込まれている。非正規労働者の処遇改善と失業保障は一体の課題としてすすめることが重

要になっている。

(1) 非正規雇用の使い捨てをやめさせ、 安定雇用を実現する

「労働力調査」2012年(速報)によれば、パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員などの非正規労働者は増加の一途をたどり、労働者の35.2%を占めており、女性労働者は54.7%ととりわけ高い。パート労働者は本来、「労働時間が短い労働者」というだけで、労働時間以外はフルタイム労働者と均等待遇にすべきであるが、わが国ではその大半が有期雇用とされ、正規労働者の労働条件と大きな格差がある。契約社員や派遣社員などは、本来、一時的・臨時的で合理的な理由がある場合に限定すべきである。ところが、こうした有期労働者を常用雇用の代替としている場合が少なくない。有期労働者を雇用している理由は、「業務量の中長期的な変動に対応するため」38.9%、「人件費(賃金、福利厚生など)を低く抑えるため」37.7%が上位を占めている。使用者にとって有期労働は、使い捨て可能で安上がりな労働力として位置づけられている。実際、派遣や契約社員などの非正規労働者は、細切れの雇用契約の更新を繰り返し、いつ契約が打ち切られるかという雇用不安のなかで働いている。

こうした状況を根本的に打開するために、当面、パート労働法や労働者派遣法の抜本改正をはかるとともに、有期雇用を制限するルールを確立する必要がある。

1) パート労働法を抜本改正し、すべてのパート労働者に均等待遇を

非正規労働者のなかで最も多いのはパート労働者で、全体の68%を占めている。とりわけ、

女性の非正規労働者の78%、4人に3人がパート・アルバイトである。日本では、女性労働者の多くは、仕事と家族的責任を両立しがたい長時間・過密労働が蔓延するなかで、結婚や出産を契機にいったん退職し、育児期を経て、パート労働者として再就職せざるをえない状況に置かれている。パートの大部分が女性で、しかもその多くが既婚者であることに示されるように、パート労働は、非正規という雇用形態による差別にとどまらず、雇用における男女差別の典型ともなっている。

パート労働法は1993年に制定されたが、雇用管理のための法律であり、改正後もパート労働者の権利を守る上では極めて不十分な内容になっており、抜本改正が必要である。

- ① パート労働者は本来、「労働時間が短い労働者」であり、その労働契約は原則として期間の定めのないものとするとの原則を明記する。
- ② 同種の仕事をおこなっている正規労働者と時間比例を含めて均等待遇を保障し、賃金、休暇、教育訓練、福利厚生、解雇、退職その他の労働条件について、正規労働者との差別的取り扱いを禁止する。
- ③ 正規労働者を募集する際、その業務に現にしているパート労働者で正規労働者になることを希望する者に優先して応募の機会を与え、採用にあたっては、優先的に雇い入れるようにする。
- ④ 正規労働者から、子どもの養育や家族の介護その他の理由で、短時間労働者への転換の申し入れがあった時は、申し出の期間、短時間労働者として雇用するための措置をとる。

2) 労働者派遣法を、労働者保護法に転換する

派遣労働は当初 16 業務に限定して認められていたが、その後、相次ぐ派遣法改悪によって、対象業務が製造業にまで広げられ、派遣労働者が急増した。「派遣切り」が横行し、2008 年の「派遣村」で明らかになったように、その劣悪な働き方が大きな問題となっている。現在、非正規労働者の 5% が派遣労働者であるが、派遣労働者の 60% は女性で、その大半が登録型派遣である。

2012 年に民主、自民、公明が合意して成立した派遣法「改正」案は、登録型派遣と製造業務派遣の「原則禁止」規定の削除、日雇派遣の原則禁止の緩和など、安上がりで使い捨て可能な派遣労働の固定化につながるものとなっている。労働者派遣法を抜本的に改正し、派遣労働者の生活と権利を守る労働者保護法に転換する。

- ① 労働者派遣は「臨時的・一時的」業務に限定し、常用雇用の代替としてはならないとの原則を明記する。
- ② 派遣労働者と派遣先会社の正規労働者との均等待遇原則を明記し、派遣労働者に対する差別的扱いを禁止する
- ③ 日雇派遣も短期雇用によるスポット派遣も禁止し、日雇労働市場に関してはハローワークの職業紹介でおこなうものとする。
- ④ 登録型派遣は原則禁止にすること。当面、現行 26 業務を見直し、安全面での問題がなく、賃金・労働条件が適正に確保されうる専門性の高い業務に限定する。
- ⑤ 派遣期間の上限は 1 年とし、その期間を超えて雇用する派遣労働者に対しては派遣先会社が正社員としての雇用申し入れをおこ

なうものとする。

- ⑥ 常用労働者を整理解雇した後の 1 年間は派遣労働の導入を禁止する。
- ⑦ 派遣先会社に対し、労働組合の団体交渉への応諾義務を課す。
- ⑧ 偽装請負や期間制限違反、「事前面接」などの違法派遣があった場合は、派遣先会社に雇用責任があると「みなす」制度を導入する。
- ⑨ 派遣契約のマージン率の上限規制をおこなうとともに、個別の派遣契約におけるマージンを明らかにする。
- ⑩ グループ企業への派遣については、派遣元会社の全派遣労働者の 5 割以下に規制する。

3) 労働基準法・労働契約法を改正し、有期労働契約についてのルールを整備する

厚生労働省「有期労働契約研究会」の報告書は、契約社員、期間社員など有期契約労働が雇用の不安定さや待遇の低さなどの問題を掲げ、政策的対応が必要といいながら、有期労働契約を一時的臨時的業務に限定する、有期労働の契約更新回数や利用可能期間の規制について消極的であるだけでなく、有期契約労働者にたいする整理解雇の 4 要件の類推適用が必要なことについての言及もされていない。また、有期契約労働者と正社員との均等待遇についても消極的な姿勢を示している。これでは、有期契約労働者の生活と権利を守ることができない。労働基準法、労働契約法を抜本改正して有期労働のルールを整備する必要がある。

- ① 労働契約は原則として期間の定めのないものとするとの原則を明記する。
- ② 有期労働契約は、期間を定めることに合理

性がある場合に限るものとする。契約時の書面では労働条件などとあわせて、有期とする理由を明記するものとする。

- ③ 有期労働契約労働者と、同種の仕事に就く期間の定めのない常用雇用労働者との均等待遇原則を明記する。有期労働契約労働者が短時間就労である場合、賃金・一時金・各種手当については、少なくとも1労働時間当たりの均等待遇を保障する。
- ④ 恒常的にある業務に有期労働契約労働者を就労させた場合や契約を複数回更新した場合、契約期間が1年を超えた場合は、期間の定めのない労働契約を結んだものと「みなす」ものとする。

(2) 失業者の生活保障にむけて

長期にわたるデフレ不況と経済危機が深刻化するもとで、失業者は高止まりで、1年以上の長期失業者数は、109万人にも上っている。労働者は、失業すればとたんに収入が途絶え、生活そのものが困難になる。しかも、派遣労働者をはじめとした非正規労働者は、貯蓄もできない劣悪な賃金・労働条件のもとで働かされて、首を切られると同時に寮から追い出されてホームレスになる状況も広がっている。また、東日本大震災で職場と同時に、家屋を失った失業者が多数生まれている。失業者が安心して仕事を探せるようにするためのセーフティーネットの拡充が不可欠である。

今日、失業者のための生活保障制度として存在するのは、雇用保険しかない。この制度は保険によるものであるため、就業して一定の保険料を支払うことで給付を受けることができるようになっている。さらに、この制度による失業手当の給付日数は最高でも360日という短期に

なっている。

そのため、①就業経験のない失業者の保障としては機能せず、②長期の失業者への保障として機能しないという致命的欠陥がある。先進国の失業対策として貧弱な状況は早急に改善されるべきものとなっている。

そのために、現行制度の雇用保険、生活保護の改善・拡充をはかると同時に、「失業保険」、「失業扶助」から外れた失業者を対象にした失業扶助制度を創設する。

1) 雇用保険制度の改善・拡充

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。日本の雇用保険制度は、フランスやイギリスなどEU諸国と比べても、失業給付のハードルが極めて高くなっているからである。日本の雇用保険制度の改善と拡充は急務とである。

① 受給資格要件を緊急に緩和すること。

日本の雇用保険の受給条件は、原則として、離職の日以前2年間に、賃金支払額の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12ヵ月以上、かつ雇用保険に加入していた期間が通算して12ヵ月以上ある場合となっている（特例措置として「12ヵ月以上」が「6ヵ月以上」と現在はなっている）。しかし、フランスは過去28ヵ月に通算4ヵ月以上就労していれば失業給付を受給することができる。フランス並みに受給資格要件を緩和すべきである。

② 雇用保険による求職者給付の申請後、直ちに給付を受けられるようにすること。

日本では、失業しても求職者給付を実際に受け取るのは申請してから1ヵ月以上（自

己都合退職の場合は3ヵ月以上)かかる。
EU 諸国では申請後1週間程度で失業給付を受け取ることができる。EU 諸国並みに改善するのは当然である。

- ③ 求職者給付の所定給付日数は離職事由にかかわらず、倒産・解雇などによる離職者並みとすること。
- ④ 雇用保険制度の周知・徹底をはかり、とくに非正規労働者の加入促進をはかること。
- ⑤ 日雇労働保険制度、特例労働保険制度については制度の周知・徹底をはかり、受給要件の緩和をすること。

2) 失業扶助制度の創設

新規学卒者、雇用保険の給付が終了した人を対象にした無抛出の「失業扶助制度」を創設し、失業手当と生活保護とのあいだにセーフティネットを整備する。給付水準は失業手当と生活保護基準との中間に設定するとともに、給付は再就職まで無期限とし、労働力の安売りを防止する。

3) 生活保護の制度と運用の改善

生活保護の捕捉率は、欧州諸国が90%前後に対して、日本は15%程度にすぎない。早急に改善を図らなければならない。

- ① 生活保護の申請を速やかに受け付けること。
- ② 申請受理後、早急に生活保護を受給できるようにすること。
- ③ 生活保護受給開始前の困窮状態を回避するために、緊急小口貸付が活用できるようにすること。
- ④ 「自立」を口実とした生活保護打ち切りの強要をおこなわないこと。
- ⑤ 老齢加算制度を復活させること。

(3) 失業者の仕事確保・就労支援にむけて

失業者の仕事確保は、失業者が人間らしく生きるために不可欠の課題である。できるだけ多くの失業者・求職者に雇用の機会を提供し、すべての労働者に人間らしく働き生きる権利を保障することが求められている。そのために、公的就労事業の確立と再就職支援の拡充が急務である。

1) 失業者に対する公的就労事業の確立

国と地方自治体は、失業者の生活と権利を保障するために、仕事を見つけることのできない失業者にたいして、国・地方自治体の責任で公的就労事業を開始する。とりわけ、東日本大震災で被害を受けた地域では、震災復興事業のなかで公的就労事業を早急に開始する。

地方自治体は、雇用創出に実効ある公的就労事業の確立につとめ、「創出される雇用」においては、まともな生活ができる賃金・労働条件を保障すること。

国と地方自治体は新規公共事業を発注する際、就労者の一定部分に失業者を優先雇用すること。

2) ハイロード戦略にもとづく新たな職業訓練制度の確立

安定した仕事につく機会を広げるために、専門学校なども活用して職業訓練制度を抜本的に充実させることが必要である。政府は、雇用保険を受給していない労働者や、給付を受けても再就職できなかった労働者を対象に、職業訓練とセットで訓練期間中の生活を保障することを柱とした「緊急人材育成・就職支援基金」を創設した。しかし、職業訓練は、民間丸投げのうえ、3年間の時限措置であり、単身者月10万円(扶

養家族ありで12万円)と、自活できない十分な生活保障である。有給の職業訓練制度を創設し、訓練期間中の生活援助をおこなうことはEU諸国の常識である。日本でも、公的職業訓練の抜本的な拡充が必要不可欠である。

①無料の職業訓練制度の確立

技術・技能の取得が無料でできる職業訓練制度の確立をはかる。既存の公的施設の活用、専門学校の利用を拡大するとともに、新たな施設と教育訓練に必要な設備、講師などの指導者を配置する。

②ハイロード戦略にもとづく職業訓練

アメリカのウィスコンシン州では、大学の研究者やNPO組織が中心になってネットワークをつくり、労働者の技能の確保による賃金の上昇をはかるための職業訓練を軸にしたハイロード戦略をすすめている。高度な技能を確保する労働者を育成することによって、企業の再建、雇用の確保をはかり、地域経済の復興を実現しようという試みである。日本でも、ハイロード戦略に学び、大学・専門家の協力を求め、高度な技能・技術を身につけることのできる職業訓練制度を確立することが必要である。

③短大と同様の技術・習得期間で本格的な技術・技能の習得を

教育訓練の期間については、必要な技術・技能の内容に応じて一律ではない対応が必要だが、求められる習得に必要な期間は短大と同じであってよい。その期間中は失業給付もしくはそれと同額の生活保障手当とともに、訓練手当が支給されることが必要である。

3) 失業者の再就職支援行政の充実

リーマンショック後の経済危機のなかで、イ

ギリスでは職安行政の職員を増員し、多様な職業訓練コースの紹介や面談の準備など失業者の要求に即した再就職支援をおこなっている。日本でも、再就職の支援をおこなう態勢を確立することが重要である。

① 失業者の求職活動について、ハローワークは求職者の個々の状況に適合する再就職計画を策定し、求職活動に必要な費用を支給する。

② 求職者の再就職支援に十分な職員数の確保をおこなう。

③ 職業訓練を終了した時、職業訓練の成果に適合する就職先を保障する。

3 ジェンダー平等の社会を

ジェンダー平等とは、「差別されている女性を男性並みに引き上げる」ということではなく、男女の固定的な役割を前提にせずに「社会的・文化的につくられた性差(=ジェンダー)」を男女双方からなくし、男性も女性も基本的人権が保障された社会を確立することである。わが国のジェンダー平等の遅れは、国連・ILOをはじめ国際機関からも厳しく指摘されている。

雇用におけるジェンダー格差は、性別・年齢別労働力率に顕著に現れている。男性の年齢別労働力率をグラフにすると「台形型」の曲線になるが、女性は30代前半を谷とする「M字型」となる。これは出産・子育て期の女性が働けない実態を示している。実際、妊娠・出産をうけて働き続ける女性は少なく、6割が第一子出産を前後して仕事をやめており、この比率は20年来、ほとんど改善されていない。そして、再就職は賃金の安いパート労働しかない実態である。女性労働者の賃金は、男性労働者の半分、

正規労働者だけで比べても7割程度にとどまるなど、男女格差が歴然としている。

その背景には「男性は仕事、女性は家庭+家計補助的労働」という根強い性別役割分業意識を利用した政府・財界の労働力流動化政策がある。劣悪な労働条件の女性労働者を活用し、それを重石にして非正規化を男性にもひろげ、性別・年齢を問わずにいつその搾取の強化がはかられ、労働者全体の貧困化がすすめられてきた。

ジェンダー平等を実現することは、人間らしい労働と生活を実現するうえで、不可欠の課題となっている。

(1) ジェンダー平等実現への課題

1) ILO 111 号条約の批准と国内法の整備

わが国はILOの基本条約である「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」(第111号条約)を批准していないが、性差別のみでなく雇用におけるあらゆる差別を禁止して基本的人権を守るためにこの条約の批准と差別是正の国内法整備が重要である。

2) 労働時間短縮はジェンダー平等実現の重要課題

長時間労働が横行するなかで、家族的責任が重い女性労働者は、退職や低賃金・非正規雇用のパートなどへの転換を余儀なくされ、男性は家事・育児などを担うことが困難になっている。男性も女性も、健康を脅かされることなく働き続けて経済的に自立し、ともに家族的責任を果たすことができるゆとりある生活を築くために、労働基準法を改正し、労働時間を短縮することが急務である。

3) 非正規労働者の労働条件の改善と均等待遇の実現

非正規労働者の7割を占める女性労働者は、雇用形態による差別と性差別のダブルパンチでもっとも低賃金におかれている。非正規労働者全体の労働条件改善、均等待遇の実現はジェンダー平等の実現に不可欠である。

4) 仕事と家庭生活の両立のため育児・介護休業制度の改善と公的保育・福祉の拡充

ジェンダー平等の実現には、男性も女性も仕事と家庭生活が両立できる社会の実現が重要である。しかし、育児や介護のために退職を余儀なくされる労働者が少なくない実態がある。男性、女性にかかわらず、働きながら育児や介護を安心してできる条件整備が急務になっている。

① 各職場で労働者が希望通り育児・介護休業などの権利を行使できるよう職場環境の整備、両立支援の意識啓発、時間外労働の免除・制限なども含め男性の積極的な取得の促進などとともに、より活用しやすい育児・介護休業制度へ現行法を改善する。

② 保育所や介護施設・在宅介護支援体制の不足が働くことを困難にしている。公的な保育・学童保育の増設と保育所の職員配置・面積などの最低基準などの引き上げ、公的介護施設の増設、介護士・ホームヘルパーの増員と待遇改善、在宅介護支援サービスの内容改善などをすすめる。

5) 一人ひとりが自立して、人間らしく生き働くことができる社会システムの確立を

わが国は「世帯」を単位とした社会システムを基盤としてきたが、さまざまな問題が生じて

いる。極めて低い非課税限度額やサラリーマンの被扶養者の社会保険料が免除される制度は賃金抑制効果をもたらし、とりわけ女性労働者の低賃金を形成している。また、サラリーマンの被扶養者認定制度と急増している単身者や主たる生計維持者である非正規労働者、配偶者が自営業の非正規労働者との矛盾が顕著になっている。遺族年金制度やひとり親家庭の支援などにおける性で異なる取り扱いは、男性へのジェンダー差別であり、問題である。性や婚姻の有無などによって不当な差別、不利益を被ることなく、個々人が自立して人間らしく生き働くことができる社会の実現が求められている。

(2) 「男女雇用機会均等法」を抜本改正し、 実効ある「雇用平等法」へ

男女雇用機会均等法制定から四半世紀が経過し、07年改正で男女双方に適用される法律になったが、ジェンダー差別は依然として残され、男女の賃金格差是正も昇進昇格差別の改善も、遅々としてすすんでいない。家族的責任を担う労働者が働き続けることを困難にしている現状を抜本的に改善し、労働者の権利を守り、性差別を是正するために、「女性差別撤廃条約」を生かして「男女雇用機会均等法」から実効ある「雇用平等法」へ抜本改正を実現する。

- ① 賃金も含めて性差別はもちろん雇用形態差別も禁止し、均等待遇を実現する。
- ② ILO「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び平等待遇に関する条約及び勧告」(第156号条約及び165号勧告)を踏まえ、職業生活と家庭生活の調和をはかることを明記する。
- ③ 「間接差別」の禁止について体重・身長や

転勤など3要件に限定している条項を削除し、「間接差別」の禁止を明記し、抜け道は許さない。

- ④ パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントを禁止し、事業主にそのための職場環境の整備を義務づける。違反に対しては事業所名の公表その他罰則規定を設ける。被害を受けた労働者やそうした職場環境の改善を申立てた労働者に解雇その他不利益な取り扱いを禁止する。
- ⑤ 差別の是正・救済を実効あるものとするために、「この法律に違反する労働協約、就業規則、その他慣行、個人的契約などは、その部分については無効とする」ことを明記する。差別についての立証責任、資料提出義務を企業側に持たせ、差別の訴えにたいして、事業主が取った措置を合理的で適切なものであると証明できなければ、差別とみなすようにする。
- ⑥ 性差別を迅速に処理・解決するために、「雇用均等行政」を拡充し、権限強化をはかる。とりわけ、雇用均等室の体制の抜本的な強化をはかり、各事業所がすみやかに差別是正措置をとるとともにポジティブ・アクションを積極的におこなうなど指導を強化する。また、法違反や紛争の解決に対しては助言、指導、勧告、調停にとどまらず、是正命令を発することができる強い権限を認める。
- ⑦ 法律違反に対する罰則規定を強化する。
- ⑧ 事業主にポジティブ・アクションの実施計画作成・実施状況報告を年1回義務づける。

4 公務・公共労働の役割が発揮される労働社会を

「公務員定数の削減」「公務員給与の削減」「国会議員定数の削減」が多くの論者によって主張されている。しかし、日本の公務員・公的部門職員の人件費は世界最低で、GDP比ではOECD27カ国平均の6割にも満たない。公務労働は、福祉、医療、防災、教育など、憲法が国民に保障している労働・くらし・生命・人権などを守るため、住民・国民に奉仕するという他に替えられない側面を持つ労働である。しかし、この分野では、深刻な人手不足が起きており、住民サービスの低下にもつながっている。その背景には、新自由主義的構造改革路線があり、「小さな政府」論によって、国民サービスを次々と切り捨ててきたことがある。

しかし、東日本大震災は、公務・公共サービスの大切さを改めて浮き彫りにするものとなった。公務・公共サービス労働なしに国民生活の安全・安心が保障されないことが、たとえば、交通網の復旧における国土交通省の地方整備局、医療や介護における公的施設・公立病院、復興過程における行政サービスなどを通して明らかにされた。

2011年3月に起きた東京電力福島第一原子力発電所の事故もそうである。原発関連施設の唯一の法定検査機関で独立行政法人の「原子力安全基盤機構」は、検査対象の東京電力などの事業者が作成した原案を長年、審査せずに通過させていた。「原子力安全基盤機構」には75人の常勤検査員が在籍しているが、その大半は東京電力などの事業者出身者であり、事実上チェック機能を持っていない。一方、アメリカの原子力規制委員会は約3500人の独立した人

員を保持する、非常に強力な組織である。このように、日本の公務部門は国民・住民の生活の安全を守る最低限の人員すら配置されていないのが現状で、公務・公共サービスの拡充こそが求められているのである。

(1) 教職員の大幅定数増を実現する

一人ひとりの子どもにゆきとどいた教育を実施することは、国民の切実な願いであるとともに、子どもの健全な発達を保障するために不可欠の課題である。しかし、世界では「30人学級」が常識となっているにもかかわらず、日本の制度は「1学級35人以下」であり、世界の常識に背を向けるものとなっている。また、学校現場では、教職員の「多忙化」が日常化し、教職員の残業時間は、月平均81時間と国の過労死ラインを上回る労働時間になっており、多くの教職員が授業準備や子どもと触れ合う時間が取れずに悩んでいる。しかも、教育予算が切り捨てられるなかで、非正規の臨時教員が増加している。その割合は、2000年の約6%から2009年には11.1%にまで増大していると推計されている。教職員の生活と身分を保障することは、ゆきとどいた教育をおこなううえで不可欠の課題である。

教職員の絶対数が不足していることが最大の問題である。子ども1000人当たりの教職員数は、EU諸国の平均は125人だが、日本は約85人である。日本の教職員数は、小・中・高あわせて98万人だから、EU諸国並みの教職員定数を実現すると、46万人増員し、144万人体制にしなければならないことになる。

そうした方向にすすむための1歩として、当面、国の制度として「30人学級」を実現し、そのために必要な教職員定数を増やすとともに、

非正規教員の正規教員化をはかる。非正規教員は、夏休み・冬休みなどの賃金保障もないなどの劣悪な処遇のもとに置かれているが、その改善も進める。

(2) 「少子・高齢化」社会にむけた医療・福祉分野での雇用拡大

国民の命と健康に直結する医療・福祉労働の現場は、どこも人手不足で深刻な状況になっている。その背景には、新自由主義的構造改革のもとで、医療や福祉の予算が削減され、業務量に照らして少ない職員定数すら確保することのできない状況が広がっているからである。「少子・高齢化社会」の到来がいわれている状況のもとで、医療や福祉の拡充が急がれており、この分野での雇用拡大をはかることが求められている。

1) 医療・福祉職場の労働条件改善と雇用拡大を「少子・高齢化」が大きな社会問題になっており、保育・介護・医療制度などの拡充が強く求められている。保育所や高齢者施設の増設、在宅介護制度・医療制度の充実とあわせて、保育・介護・医療従事者の養成を積極的にすすめ、雇用拡大をはかる。

①医療職場

医師・看護師などの過重労働の解消と「少子・高齢化」にむけた「安心・安全」の医療・介護態勢を確立するため、「医師確保法」の制定や「看護師等」や「介護従事者」の人材確保などに関する法律の抜本改正、人材確保と労働条件改善に対応できる診療報酬や介護報酬の改正などにより、医療・介護職員の雇用増をはかる。

しかし、医療・介護現場の定数は、極めて低い水準にある。たとえば、看護師の配置基準は

「患者7人に1人」となっているが、アメリカやオーストラリアでは「常時、患者5人1人」が州法などで決められている。

②介護・福祉職場

高齢者や障害者介護施設の待機者が増大しているにもかかわらず、その改善策は遅々としてすすんでいない。介護・福祉施設を抜本的に拡充するとともに、そこで働く労働者の賃金・雇用条件を改善する。介護職場では、特養ホームは「利用者3人につき職員1人」(3対1)の基準になっているが、交代制勤務などによって夜間は「高齢者25人に職員1人」という深刻な状態になっている。在宅介護などのホームヘルパーの労働条件もきわめて劣悪である。そのために、少なくない介護労働者が離職せざるを得なくなり、慢性的な人員不足になっている。

こうした医療・介護職場の状況を改善するために、人員の配置基準を抜本的に改善するとともに、福祉労働を担うのにふさわしい労働条件を実現する必要がある。

③待機児童の解消へ、施設拡充や学童保育支援などによる保育士の雇用拡大をはかる

保育所は、親の就労、子どもの生活と成長を保障する場としてなくてはならない施設である。ところが、公立保育所の民営化、指定管理者制度の導入などによる営利企業の参入をはじめ、公的責任を放棄する「子ども・子育て新システム」の推進などが進められている。こうしたやり方ではなく、公的責任での保育所・学童保育などの増設をすすめると同時に、民間に移行した施設でも、保育条件の整備、労働条件の改善など、子どもの生活と成長を保障する場にふさわしい条件整備を図る。

保育所に入所したくても、入所できない待機児童は2万5000人にも上っている。3歳未満の子どもが認可保育所を利用している割合は、フランス42%、スウェーデン44%に対し、日本は20%にすぎない。待機児童を解消するために、保育園の増設をはかるとともに、保育士の雇用拡大をはかるのは急務となっている。

また、共働き家庭やひとり親家庭が増えるなかで、小学生の放課後の生活と安全を保障する学童保育の拡充をはかり、学童保育指導員を増員する。

(3) 国民のための行政サービスの拡充

医療や福祉はもちろん、完全雇用を具体化するための職業訓練や職業紹介事業、防災や社会的インフラ整備とその維持管理など、公務労働は、国民の暮らしを守る行政の担い手として重要な役割を果たしている。ところが、歴代政権は、「小さな政府」にもとづく公務部門の民営化推進と一体になっての公務員の削減を強行してきた。

しかし、日本の公的部門の職員数は、人口1000人当たりでみると、フランス86.1人、アメリカ77.9人にたいして、わずか31人にすぎない。定員削減によって少なくなった公務員の仕事を補うために、大量の非常勤職員が導入され、国の行政機関で働く非常勤職員は7万人以上に上っている。これら非常勤職員の多くは、年収200万円以下の「官製ワーキングプア」であり、その処遇改善は急務になっている。

1) 防災や職業紹介など国民の生活に直結する行政サービスの拡充

国民の暮らしを守る行政の担い手である公務労働者の定員拡大をはかることによって、国民

のための行政サービスの拡充をはかる。

2) 「官製ワーキングプア」の処遇改善と運動の結節点としての公契約条例

「官製ワーキングプア」の処遇を抜本的に改善する。2010年12月に、政令市で初めてとなる公契約条例が川崎市議会で全会一致により可決された。川崎市の公契約条例は、市内中小企業の受注機会の増大と適正な労働環境の保持を目的としている。その内容は、川崎市発注の6億円以上の工事請負契約と1000万円以上の業務委託契約で労働者の作業報酬下限額を、公共工事設計労務単価や生活保護を基準に定めるとしている。

この公契約条例は、地方自治体にかかわる仕事に携わる労働者の処遇改善のために非常に有効な方策である。公契約条例を活用して、地域からすべての分野のワーキング・プア撲滅のための社会運動を発展させることが急務となっている。

公契約運動を結節点として、たとえば、大学や病院の清掃などに従事している労働者の賃金を最低賃金以上の生活保護水準で結ぶことを求めるなど、公契約条例は公務部門だけでなく、さまざまな低賃金で働く人々の処遇改善につながる社会運動になるであろう。

雇用政策作業部会メンバー

大須 眞治 責任者・労働総研事務局長、
中央大学教授

伊藤 大一 大阪経済大学准教授

井上 久 労働総研常任理事、全労連事務局次長

伍賀 一道 労働総研常任理事、金沢大学教授

近藤ちとせ 労働総研常任理事、弁護士

藤田 宏 労働総研事務局次長

労働戦線 NOW

課題残した転換期の 12 春闘

全労連と連合の「税・社保一体改革」の差異

青山 悠

12 春闘は春闘 57 年史でもかつてなく経済闘争と政治闘争の結合が求められるとりくみとなった。賃金の長期低落による深刻なデフレ下で、消費税増税と福祉改悪、年金切り下げ、原発問題など、今後の日本の政治経済のあり方にかかわる重要課題が目白押しだ。しかも財界はベア否定・定昇凍結などで春闘破壊を狙い、政権与党の民主党は庶民増税などで生活破壊の政策を進め、連合も支持している。春闘戦線ではなによりも生活擁護の新たな共同を拡大させ、壮大な国民春闘の展開がカギとされた。

■連合春闘の 1%復元要求に JC ソッポ

連合は低下する賃金の中期的復元をめざして、昨年に次いで賃金ピーク 97 年の水準復元へ賃金カーブ維持プラス 1%の配分是正を掲げた。デフレ脱却へ内需の拡大をめざした 2 年目の挑戦となる。

中小も定昇 4500 円プラス 1%を掲げ、パート賃上げも正社員のカーブ維持分に相当する時給 30 円にプラス 1%を決定した。年金支給開始年齢の引き上げにともなう 65 歳への雇用保障も重視している。

獲得結果（4 月 6 日現在）は 1836 組合の加重平均 5187 円（1.78%）で、昨年より 118 円のマイナス、同一組同比では 68 円のプラスとなった。パート賃上げは、15.84 円で昨年を上回った。

問題は、定昇中心（ベアゼロ）の水準だけでなく、「1%目安」には諸手当、一時金も含まれるため、

賃金より子育て支援、残業割増など「諸手当春闘」に傾斜する産別もみられた。連合の古賀会長は「配分の求め方には多様性があるだろうが、賃金の部分で求めるのが主流になればいいと思っている」との考えを示した。しかし、自動車など JC は賃上げにそっぽを向き、定昇相場春闘にダウン。しかも会長組合の電機もベア要求を放棄し、「賃金を主流」など会長発言に背を向け、連合の指導性が問われる春闘となった。

■定昇確保してもトヨタ、電機など賃金低下

連合方針にそっぽを向いた自動車、電機は円高などでベアを放棄し、賃金カーブ維持にとどめ、中小労組だけの賃金改善要求となった。

春闘に影響を与えるトヨタでは定昇 7300 円の確保を最重視した。問題は、昨年もベアゼロで定昇 7300 円を確保したが、個別賃金は 35 万 330 円から 34 万 8320 円へと、2010 円も低下している。勤続、年齢の変化による「平均賃金」の低下ではなく、「技能職中堅労働者」に銘柄を設定した「個別賃金」の低下は深刻だ。定昇確保だけでは総額人件費の負担増とはならず、逆に内部留保 13 兆 8630 億円の蓄積に寄与していることになる。総額人件費の範囲内でも定昇プラス賃上げが可能なことを示している。

電機も超円高などでベアを放棄し、「カーブ維持を至上命題」とした。問題はカーブ維持だけでは賃金水準は低下し、2000 年を 100 に、11 年

では大卒で97.96、高卒で94.18へと低下し続けている。産別は「昇格者の減少や賃金制度の見直し」としているが、今春闘を含め数年間もベア放棄やベアゼロ回答、定昇1年凍結なども影響しているはずだ。しかもシャープ、NECなどは妥結後に賃金カットや人減らしを実施した。

春闘を隔年でおこなう鉄鋼、造船重機、非鉄金属などの基幹労連は初めての産別分散春闘となる。鉄鋼は4年連続してベア放棄、定昇3700円となる。大手造船と中堅・中小は定昇6000円プラス3000円を設定した。造船は「4年連続の見送りはない」とのものとに要求したが、異例の「ベアゼロ」回答となり、中小にも悪影響を与えた。

民間調査機関では、連合など組合幹部の約6割が「ベア要求すべきでない」というものわかりのよさだ。賃上げ獲得をめざすゼンセン同盟の落合会長などからは、「要求しない組合は後ろに下がってもらいたい」との声も聞かれ、春闘の社会性を弱めるベア放棄産別への不信感も強まっている。

■ベア獲得へ有志共闘がJCに先行成果

賃上げ要求産別は、連合の1%復元をほぼ踏まえたものとなっている。UIゼンセン同盟は平均1%基準、少なくとも1500円以上の引き上げを要求基準に設定し、流通など部会で2000円～2500円を基準とした。パート賃上げは働き方に応じて時給20～40円増を掲げ、60歳以降の雇用では、他産別の継続雇用とは異なり、定年年齢の65歳への引き上げを求めている。

JAMは、賃金カーブ維持分である4500円プラス1500円の6000円の改善分を掲げた。私鉄は定昇2%（5400円）＋ベア2500円の7900円を掲げ、ベアと表記しているのが特徴だ。フード連合は賃金カーブ維持＋ベア・賃金改善分2000円か、7000円を要求基準とした。

ベア獲得への新たな変化はフード連合など8産別の有志共闘を古賀会長が初めて激励。「JC集中回答前にベア回答を引き出す役割は重要」と語り、共闘6年目の新たな進展を見せた。獲得水準はゼンセン、フード、JSOなど64組合平均で5109円、うちベアは平均629円。有志共闘がJCより先行したのは09年に次いで2回目。外需不振で春闘にマイナス影響をおよぼすJCに代わり、内需産業で結束した有志共闘の今後が注目される。

■経団連のベア否定・定昇査定強化の暴論

経団連は、連合の1%復元要求に対して超円高など企業危機への「認識が甘い」と一蹴し、「経労委報告」で「ベアは論外」「定昇の凍結・延期」まで踏み込んだ。しかも春闘を「労使のパートナーシップ対話」として、国際競争強化へ組合を経営組織とする変質も狙っている。

財界の「ベア論外」はいまに始まったことではない。初めて「ベア見送り」を提起したのは1983年の不況下春闘。その後も02年、04年、05春闘でも「ベアは論外」「一律ベアは論外」などを主張している。経団連調査でも02年にベアゼロ・定昇のみとなり、その後、昨春闘まで9年間もベアは0.01～0.14%など、コンマ以下の実質ベアゼロ時代が続いている。

「定昇凍結」も02春闘で提起したが、今春は「マスコミの過剰反応」としながらも、大手の定昇約1.8%はベアゼロに比して「重い」として抜本的な見直しを提起した。特徴は「誰でも・毎年昇給」を凍結・延期し、「役割給」（職務の責任、貢献度などで格付した人事制度）で賃金の査定強化を提起したことである。

かつて経営側は「定昇原資は労働者の新陳代謝が一定であれば、人件費総額は内転して一定で

あり、増大も減少もしない」とコスト増を否定していた。役割給でも「同一役割同一賃金」のもとに年齢・勤続による定昇がないか、低額か、または昇格中心の昇給であっても、賃金カーブは存在する。定昇凍結や賃金カーブが維持されないと、「1歳1年ピッチ」に届かず賃下げとなる。逆に最近では高齢者の退職や若年労働者の不採用で平均賃金は低下し、定昇を維持しても、総額人件費は減少し、内部留保増大の一因ともなっている。

さらに「定昇は経営権の枠内でおこなわれるが、ベアは労働側の主張が強く盛られる」とされるなかで、会社有利の査定昇給の強化は労働者を競わせ、労働組合の団結と交渉の弱体化につながることもなる。

春闘変質でも財界は97年に「構造改革春闘」のもとに「自社型賃金決定」で産別統一闘争やナショナルセンターの調整指導を否定。03年には「賃上げで実力行使による横断的な闘う春闘は終焉」として「春討」を提起した。昨年から「労使パートナーシップ対話」を提唱し、組合を企業発展の組織に変質させようとしている。

その結果は「企業潤い・家計すさむ」など分配はゆがみ、デフレ進行と格差・貧困が拡大。財界も職場でのストレス疾患の増大や個別労使紛争の増加、海外進出企業の労働争議の増大などを危ぐし、自己矛盾を深めている。

■円高と春闘変質の検証

春闘破壊へ財界は超円高とグローバル経済下での海外生産の拡大・産業空洞化などを口実に賃金と雇用の破壊を狙っている。円高は今後も続くとみられており、これまで5回の円急騰と春闘変質の歴史を検証した。

第1期の「ニクソン・ショック」(71～73年)ではドル防衛の変動相場に移行し、1ドル360

円が一挙に約35%のドル安円高となり、日本は不況に陥った。

第2期の「石油ショック」(75～78年)では約65%の円高になった。日経連は75春闘で初めて「大幅賃上げの行方研究委員会報告」を策定し、政財官労の「管理春闘」のもとに前年の賃上げ32.9%を一挙に13.1%へと約3分の1に引き下げた。以後、春闘相場はJCを軸に低位平準化の歴史をたどることになる。(75年の失業率1.9%)。

第3期の「プラザ合意」(85～88年)では一挙に約2倍の120円台の円高となった。「円高春闘」のもとで86年に外需不振に影響されないゼンセン、私鉄など25単産がJCと対抗しつつ「第三次産業共闘」を結成。賃上げはJCを上回ったものの、全体では前年より低い4.6%にとどまった。(85年の失業率2.6%、非正規雇用率16.4%)。

第4期の「メキシコ通貨危機」(90～95年)では約85%の円高となり、財界は春闘を定昇程度とし、95年の「新時代の日本的経営」から雇用破壊を進めた。(95年の失業率3.2%、非正規雇用率20.9%)。

今回の第5期は「リーマン・ショックから米欧通貨危機」(07～現在)の超円高となり、1ドル75円台の戦後最高値を更新し、80円台の今後とも長期の円高が続く。デフレと重なり、経営側はベア否定を強め、分配のゆがみ拡大と格差、貧困が社会問題となり、雇用破壊も同時に進んでいる。(10年の失業率5.1%、非正規雇用率38.7%)。

財界と経営側は円高のたびに「労使一体でグローバル競争に打ち勝つ」として総額人件費の抑制を強めてきた。しかも今回は超円高や震災などを口実に賃下げだけでなく、労働規制緩和や消費増税、福祉改悪まで踏み込んでいる。その行方はベア否定・定昇凍結——内需縮小——外需依存—

一円高悪循環の繰り返しとなる。

同時に円高要因にはドル安、ユーロ安など欧米の金融・財政危機下で比較的安全とみられる日本の円に「カネ余り」の世界の巨額の投機マネーが流れ込んでおり、「為替投機課税」の新設なども課題となる。外需依存と為替投機など利益至上主義で日本の経済と社会、生活破壊を進める経労委報告は亡国の指針にはかならない。

■連合が異例の「消費増税と社保改革」集会

政策・制度課題を春闘と「運動の両輪」とする連合は「社会保障と税の一体改革」を掲げて、集会などキャンペーン運動を展開している。

連合は昨年6月、「21世紀社会保障ビジョン」と税制改革基本大綱を策定し、「全世代対応型福祉」として、20年ごろに社会保障目的消費増税15%を提起。基礎年金で15年に3%、25年に約4%を当て、子育て、介護、求職者支援などに11%と試算している。

一方、民主党と政府が国会提出した「社会保障と税一体改革」は、消費税を14年4月に8%、15年10月に10%に引き上げるという連続増税案となっている。消費税の逆進性や企業の法定福祉の負担軽減などは不問にしている。しかも法人税引き下げの検討や年金削減、70～74歳の医療費患者負担の増額の検討まで踏み込んだものだ。

連合は2月、初めて「社会保障と税の一体改革実現集会」を都内で開催。古賀会長は「政府・与党の一体改革案には連合の提起が反映され、評価し支持する」と述べ、「勇気をもって取り組まなければならない」と集会でアピールした。

これまで連合母体の全労協などは売上税法案を廃案させ、結成初期の連合はサラリーマン減税実現などを展開しており、今回の連合・民主党の「消費増税キャンペーン」は異例だ。メディ

アの世論調査でも5割以上が消費増税に反対しており、古賀会長も世論とのギャップを認めている。集会では大沢真理東大教授も「国際的にみても日本は法人税や金持減税で税負担は軽く、一方で国民の社会保障負担は重い」と財源問題で所得再分配のゆがみを指摘した。有力産別の一部からも「デフレの深刻化を危惧する」「流通や交通の経営側は家計消費支出を減少させる消費増税に反対」との声も聞かれる。

賃金低下が続くなかで、年収500万円の標準世帯で消費税10%の負担は16.8万円増え、復興増税や社会保障の負担増など可処分所得は31.4万円も減少する。その結果、消費を冷やし、内需停滞とデフレを深刻化させることは必至だ。

働くルールに関しても、連合は「苦渋の決断」として、登録型や製造派遣の原則禁止を削除して骨抜き改悪とされる民主、自民、公明三党の修正法案の成立を容認した。違憲と批判されている公務員の賃下げ法案も容認した。

「国民生活第一の政治」を掲げた公約を投げ捨て、財界と米追従の野田政権の支持率は下落を続け、連合内部にも「消費増税を掲げた歴代首相のように選挙では負ける」との声も聞かれる。政府・与党と連携した連合の異例な行動は、政権に墓穴を掘ることにもなりかねない。

■全労連は内需拡大と消費増税阻止へ大運動

全労連は12春闘で「円高・産業空洞化に反対し地域の経済擁護」などを掲げ、「雇用の安定と生計費原則の賃金引き上げによる内需拡大こそ、景気回復、震災復興のカギ」として「誰でも時間額100円以上、月額1万円以上」の賃上げを設定。単身者25万円、世帯形成期35万円の最低生計費を検討し、最賃、公契約運動の強化やディーセントワークの実現、公務員賃下げ反対運動も重視

している。大企業の内部留保 266 兆円の国内還元も追求している。

政治課題では T P P（環太平洋経済連携協定）参加反対や消費税増税反対、原発依存のエネルギー政策転換など 3 大運動を設定し、一致する要求で共同を拡大させる方針である。

産別では、J M I U が「本気で春闘再生」を掲げ賃上げ 3 万円プラス格差是正を要求。日本医労連は賃上げ 2 万円以上と増税反対、社会保障の拡充を結合させ、建交労は 3 万 5000 円以上を要求し、全国一般も 2 万 2000 円を掲げた。

回答結果（4 月 13 日現在）は、795 組合の加重平均 5419 円（1.82%）で、前年よりマイナス 138 円、率で 0.02% のプラスとなっている。パート賃上げは 9.1 円を確保し、時短、育児・介護手当などの増額もみられる。

大企業労働者の取り組みをみると、日立など電機懇の職場アンケートでは、5 年間のベアゼロも反映して「生活に必要な月額増」は 5 万円が 42.2% でトップを占め、次いで 3 万円が 24.8 % となり、人員削減・リストラへの不安も訴えている。私鉄でも 97 年と比べ 50 歳代では 4 万円も賃金が低下。私鉄連絡会の職場アンケートでも「生活が苦しい」は 80%。賃上げ要求では 5 万円が 27.6 % とトップを占め、次いで 10 万円が 26.5% であり、毎年の低額回答に「がまんも限界」と訴えている。愛知ではトヨタ総行動も展開されている。

春闘体制では、全組合の要求提出とスト権確立を重視。3 月の重税反対、3・11 の反原発の全国行動、3・15 春闘ストで決起し、50 万人規模で世界に広がる反格差運動をふまえ「『99%』のための安心社会めざす総行動」をめざしている。

■壮大な国民春闘復権の歴史的なチャンス

春闘史でもかつてない経済闘争と政治闘争を

結合したたたかいが追求されている。賃上げに加え、消費税増税、福祉改悪、年金切下げ、公務員賃下げ、T P P、原発ゼロなど、日本の政治経済社会の構築にかかわる課題が山積し、国民的な多角共同の総結集がカギとなっている。

とりわけ消費増税と社会保障の一体改革は最大の国民的な争点課題だ。労働総研は 2 月 20 日、消費税 10% で家計消費支出は 13 兆 9180 億円減少し、経済成長はマイナス 2.5 % に転落し、114.9 万人の雇用削減と国・地方の税収は 2 兆 1660 億円減少とするショッキングな試算を発表した。

消費税 5 % の 97 年は賃金上昇期でも景気は落ち込んだが、今回は長期の賃金低下のもとでの大増税となり、景気の落ち込みは 97 年より深刻となろう。可処分所得の改善へ賃上げと結合した増税阻止・福祉改悪反対の国民春闘が求められるゆえんだ。

これまで国民春闘は闘争領域の拡大のなかで、賃上げと年金、医療など国民要求を結合してストを背景に展開され、国民から支持されてきた伝統がある。国民春闘の歴史を検証すると――。

旧総評系の国民春闘は 73、74、75 年に年金・インフレ・賃上げ、全国一律最賃法ゼネストを展開。大幅賃上げと年金改善を勝ち取り、組合結成の増加など組織拡大も前進した。

労働戦線再編下の 84 年には、全労連の母体となる統一労組懇が健保改悪国民ストで 4・20 から 3 波 200 万人の全国闘争を展開し、大阪ではセスナ機で市民宣伝をおこなった。

全労連結成後の 94 年には、総評の年金スト以来 21 年ぶりに年金改悪反対ストをおこない、3・17 に 1.5 万人集会、4・20 に 80 万人が決起した。

2002 年には全労連の医療改悪反対ストで 2・14 のさいたまアリーナ集会に 1 万 5000 人、4・

12 ストには 83 万 5000 人が参加した。連合もゼネラルアクションを展開し、同時多発行動となった。

04 年にも全労連は年金改悪反対でストを構え、3・18 に 35 万人、4・15 ストに 100 万人が決起している。

そして 12 春闘は消費増税と福祉改悪など悪政阻止と日本の経済、社会再生にとって歴史的なたたかいとなっている。「国民春闘の積極的伝統の継承発展」を掲げる全労連結成の原点であり、国民春闘拡大の歴史的なチャッスでもある。

産別では医労連が消費税増税を含む「社会保障と税の一体改革」反対行動を重視し、T P P は混合診療の全面解禁につながり「医療崩壊をさらに進める」として明確に反対を掲げ、大幅賃上げと社会保障改悪・大増税反対を一体としてたたかうとしている。J M I U は「歴史的な転換期の春闘で経済要求、政治課題の二方面のたたかいを強め、政治を変えていく」と決意を表明。年金削減に怒る年金者組合は「政府・財界の全面的な攻撃に対して、国民に見え、国民の怒りを総結集して政府に迫る全国的な統一大集会」を表明し、福祉保育労も全国的な大規模中央集会を求めている。しかし全体的には、春闘ストと国民要求ストとの結合が不十分との声も聞かれる。

運動展開では雇用、所得をあげていくことを前提に、新たな国民負担を求めても可処分所得（手取り額）は増え続ける経済社会の政策実現が焦点となる。財源では歳出の無駄一掃や大企業、富裕層の応能負担への構造変革が求められている。

■労組、市民など一点共闘を拡大し合流へ

市民団体も農協などはハチマキをまいて決起している。全労連、農民連などが T P P 参加反対で昨年 11 月、都内で開いた集会に初めて J A 全中の常務理事が来賓としてあいさつし、4・25

にも新たな連携がうまれた。宮城など各地方でも医師会や農協、漁協との共同集会も開催。原発廃止では北海道、静岡、愛媛、島根、福岡などを含め 47 都道府県でこれまで以上に新たな共同が発展。全労連の大黒議長は「さまざまな一点共闘を拡大し、合流へ」と語る。

野田民主体政権の「国民生活第一の政治」に背く政策に労働界も「対決」を強めている。全労連は「財界奉仕の政治を強めている野田政権と対決」を表明し、全労協も 12 春闘方針で「アメリカ追随、財界追従の野田政権と真っ向から対決する」との見解を表明した。旧総評系の平和フォーラムも T P P について「慎重な検討」との見解を表明している。

12 春闘は財界春闘つぶしと対決し、今後の国民のくらし、日本の経済社会のあり方を左右する歴史的なたたかいとなっている。全労連と全労協との連携強化や産別、地域で諸市民団体との一点共闘やブリッジ共闘を追求。これまで全労連の国民春闘が追求してきた国民総決起のときとされている。

全労連の小田川事務局長は「国会の重要段階に大規模な中央集会も」と提起し、6 月 23 日に東京で数万人規模の国民大集会も計画されている。国内外とも転換期。イタリア、スペインなど欧州では大規模デモが展開され、日本でも「いままたかわわずしていつたたかうのか」との声もきかれる。組織実情からの出発でなく、閉塞打破へ激動にふさわしい世直し国民春闘へ、名実ともに経済闘争と政治闘争を結合させ、力を背景に労働運動の社会的役割を発揮し、壮大で歴史的な国民的共同闘争の拡大が求められている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）

Society trend

【研究】若者の就職前後における労働組合イメージの変化

若者の仕事とくらし研究会——小澤 薫・中澤秀一・村上英吾

はじめに

労働総研「若者の仕事とくらし研究会」では、大学生が労働組合に対してどのような認識を持っているのかを明らかにするために、2009年より5回にわたりアンケート調査を実施してきた（詳細な調査結果については、労働総研クォーターリー No.75 および No.82 に掲載）。そこでは、労働組合に対してマイナスのイメージを持つ学生は少なく、半数近くはプラスのイメージを持っており、労働組合とは多くの学生にとって「面倒くさい」けれども、「必要」で「自分に関係ある」存在であることなどが明らかになった。

では、このような学生のころに持っていた労働組合に対する意識は、就職後にどのように変化するのであろうか。組合に加入して、先輩の組合員や実際に組合活動を目の当たりにすることで、就職前に持っていた労働組合に対するイメージが変わるということは大いに考えられることである。われわれは大学生アンケート調査の結果から生じた新たな課題を明らかにするために、主に加入歴が比較的浅い20～30歳代の若手組合員を対象としてアンケート調査を実施した。本稿の目的は、就職前後での組合イメージの変化やイメージと組合活動への参加度との関連などを明らかにすることにある。

調査は、2回にわたっ

て実施した。1回目の調査は、2011年6月に四国の自治労連系の組合員に対して実施したものである。若手組合員を中心とした会合の場合（非組合員も含む）でアンケートを配布・回収した。2回目の調査は、2011年12月に首都圏の私立学校教職員組合の連合体に対して実施したものである。執行部に調査を依頼して、若手組合員を中心に個別にアンケートに回答してもらい、調査票を郵送してもらった。

なお、両調査ともに調査内容は、大学生調査と同様に短時間で気軽に回答してもらうために、A4用紙1枚に収まるように設問を絞り込んでいる。設問は、活動別の参加状況、組合に加入した理由、就職前後における組合に対するイメージなどについてである。

1 調査の概要

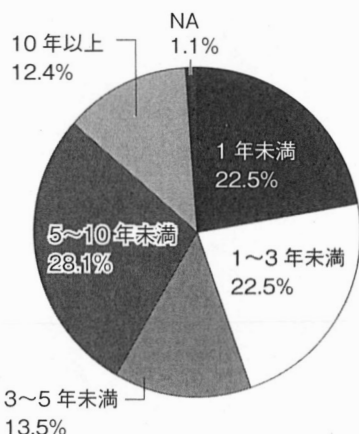
(1) 回答者について

表1の通り、四国自治労連系は86件、私立教職員系は31件であり、有効回答数は117件であった。その年齢構成をみると20歳代が41.9%、30歳代が34.2%をあわせて7割を占めていた。四国自治労連系では20歳代が44.2%、30歳代29.1%、私立教

表1 回答者の属性（年齢別）

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	NA	合計
四国自治労連系	38	25	6	3	3	11	86
構成比 (%)	44.2	29.1	7.0	3.5	3.5	12.8	100.0
私立教職員系	11	15	2	2	1		31
構成比 (%)	35.5	48.4	6.5	6.5	3.2		100.0
合計	49	40	8	5	4	11	117
構成比 (%)	41.9	34.2	6.8	4.3	3.4	9.4	100.0

図1 組合の加入期間



職員系では20歳代35.5%、30歳代48.4%であった。

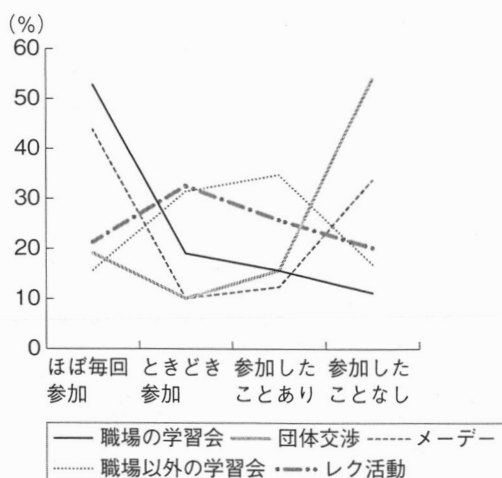
ここでは、若手組合員ということで、20～30歳代のデータ89件に絞って集計をおこなった。

20～30歳代89件の男女比をみると、男性65.2%、女性34.8%であった。その若手組合員の労働組合の加入歴は(図1)、1年未満22.5%、1～3年未満22.5%、3～5年未満13.5%、5～10年未満28.1%、10年以上12.4%であった。組合加入3年未満が45.0%を占めていた。

(2) 組合活動の参加状況

若手組合員はどれくらい労働組合活動に参加しているのだろうか、活動ごとに参加の度合いを尋ねた(図2)。「職場の学習会」は、半数以上がほぼ毎回参加していて、参加経験がないのは1割であった。「職場以外の学習会」は、「参加したことがある」が多く、ついで「ときどき参加」が多かった。「レク活動」は、「ときどき参加」が多く、ついで「参加したことがある」が多かった。「メーデー」は、毎回参加と不参加が二極化している。

図2 組合活動の参加状況



「団体交渉」も毎回参加と不参加で二極化傾向があり、特に不参加が高い。毎回参加の比率が高いのは、「職場の学習会」で、ついで「メーデー」であった。不参加の比率が高いのは「団体交渉」と「メーデー」であった。「職場以外の学習会」と「レク活動」は、毎回は高くないが、「ときどき」「参加したことがある」などそれなりに参加していることがわかる。このように、「職場の学習会」「職場以外の学習会」「レク活動」に、参加している人は多く、「団体交渉」にはあまり参加していないことがわかる。

表2 組合に加入した理由(複数回答)

	ユニオンシヨップ制	ほとんど加入	同僚・先輩に勧められた	労働条件や職場を良くしたい	発言する機会を得たい	職場の仲間が欲しい	闘う必要に迫られて	その他	合計
回答数	11	35	42	26	2	5	5	4	87
%	12.6	40.2	48.3	29.9	2.3	5.7	5.7	4.6	100.0

(3) 組合に加入した理由

労働組合に加入した理由について、複数回答で聞いている(表2)。上位3項目は、「同僚・先輩に勧められた」48.3%、「ほとんど加入」40.2%、「労働条件や職場を良くしたい」29.9%であった。半分近くの若手組合員が同僚・先輩の勧めで加入しており、周りの勧めや状況が、加入を大きく左右していることがわかる。

(4) 労働組合に対するイメージ

労働組合に対するイメージについて、就職する前と就職した後でどう変化したかを尋ねている(表3)。就職前のイメージとして「当てはまる」と回答した比率の高いものは、「職場を良くするための集団」「経営者に敵対的」「いろいろな人や集団とつながれる」「雑務が多くて大変そう」で、さまざまなイメージをもっていたことがわかる。これが、就職後どのように変化したかをみると、「職場を良くするための集団」は就職後大きく増え、8割から9割が「当てはまる」と回答している。「雑務が多くて大変そう」も増え、就職後は就職前の2倍にあたる6割が「当てはまる」と回答している。その一方で、「経営者と敵対的」「あまり働かず権利ばかり主張」という回答は大きく減っている。これらのことから、就職し労働組合活動に参加することを通して、労働組合に対してポジティブなイメージを持つ人は増え、ネガティブな

イメージを持つ人は減少していることがわかる。そのなかで、「雑務が多く大変そう」は増加している。

表3を散布図で示したものが図3である。横軸は就職前のイメージ(当てはまる比率)で、縦軸が就職後のイメージである。点線で示した45度線より上にくるものは就職後に「当てはまる」という回答が増えたものである。45度線より下のものは就職後に「当てはまらない」という回答が増えたものである。45度線に近いものは就職前と就職後では大きな変化がないことを示す。

図3 労働組合に対するイメージ(散布図)

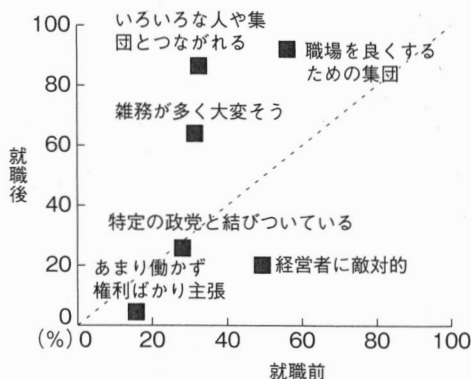


表3で示したとおり、「職場を良くするための集団」「いろいろな人や集団とつながれる」は図の左上に位置し、「雑務が多くて大変そう」は左側に位置して、就職後増加していることを示している。その一方で、「経営者に敵対的」「あまり働かず権利ばかり主張」は、右下から左下に位置し、就職後の減少がみられる。

表3 就職前および就職後の労働組合に対するイメージ

「当てはまる」の割合	就職前	就職後
職場を良くするための集団	56.2%	92.1%
いろいろな人や集団とつながれる	32.6%	86.5%
あまり働かず権利ばかり主張	15.7%	4.5%
経営者に敵対的	49.4%	20.2%
雑務が多く大変そう	31.5%	64.0%
特定の政党と結びついている	28.1%	25.8%
知識がなくイメージなし	9.0%	0.0%

2 男女別組合のイメージ

性別での組合活動への参加度や組合のイメージをみていこう。組合活動への参加の度合いは、総じて男性のほうが高かった。たとえば「団体交渉」についてみると、「ほぼ毎回

参加」は男性＝24.1%、女性＝9.7%、「ときどき参加」は男性＝13.8%、女性＝3.2%、「参加したことがある」は男性＝17.2%、女性＝12.9%、「参加したことがない」は男性＝44.8%、女性＝71.0%、であった。

しかし、男女で組合に対するイメージの就職前後の変化に大きな差はなく、男女ともにポジティブなイメージが増え、ネガティブなイメージが減少する傾向にあった。

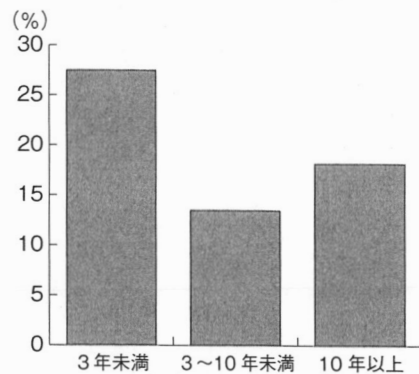
3 加入期間別組合のイメージ

ここでは組合の加入期間を「3年未満」「3～10年未満」「10年以上」の3つに区分して、加入期間の長短での組合活動への参加度や組合のイメージについてみていく。

まず、加入期間が長くなるほど、組合活動への参加度が上がる傾向がみられた(表4・表5参照)。

次に、就職後の組合に対するイメージは、加入期間が長くなるにつれ、どのように変化するのだろうか。総じて組合に対するイメージは、加入期間が長くなるほど良くなっていく傾向がみられた。たとえば、「経営者に敵対的」については、「当てはま

図4 「経営者に敵対的」について「当てはまる」の割合



る」が「3年未満」＝27.5%、「3～10年未満」＝13.5%であった(図4参照)。しかし、選択肢によっては「特定の政党と結びついている」のように、加入期間が長くなると「当てはまる」という回答が増える傾向もみられた(「当てはまる」が「3年未満」＝15.0%、「3～10年未満」＝43.2%)。

4 組合活動参加度別労働組合のイメージ

最後に、活動への参加度を下記のように4つに分類して、活動への参加によって、労働組合イメージがどのように変化するかを分析してみた。

まず、参加について、すべてに参加していたものをa)「積極的に参加」、職場の学習会・レク活動・職場以外の学習会のいずれかに参加しているものをb)「ある程度参加」、どの活動にも参加したことがない(「参加したことがある」を含む)をc)「不参加」、いずれか無回答をd)「無回答」とした。a)は12ケース、b)は56ケース、c)は20

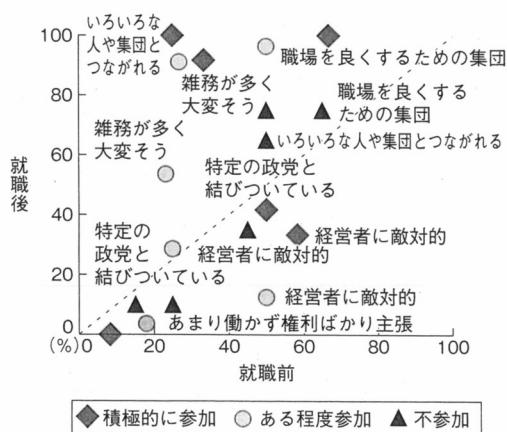
表4 加入期間別「職場の学習会」への参加状況

	ほぼ毎回参加	ときどき参加	参加したことあり	参加したことなし	NA	合計
3年未満	42.5%	7.5%	25.0%	22.5%	2.5%	100.0%
3～10年未満	64.6%	27.0%	8.1%	0.0%	0.0%	100.0%
10年以上	54.5%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%	100.0%

表5 加入期間別「団体交渉」への参加状況

	ほぼ毎回参加	ときどき参加	参加したことあり	参加したことなし	NA	合計
3年未満	15.0%	5.0%	15.0%	62.5%	2.5%	100.0%
3～10年未満	24.3%	10.8%	18.9%	45.9%	0.0%	100.0%
10年以上	18.2%	27.3%	9.1%	45.5%	0.0%	100.0%

図5 組合活動参加度別労働組合のイメージ（散布図）



ケース、d) は1ケースであった。

この類型ごとに、労働組合に対するイメージの変化をみたものが図5である。

積極的に参加している人（◆）は、「職場を良くするための集団」、「いろいろな人や集団とつながれる」、「雑務が多く大変そう」が高い。ある程度参加している人（○）は、積極的に参加している人と同様、「職場を良くするための集団」、「いろいろな人や集団とつながれる」高いが、「雑務が多く大変そう」は下がる。不参加の人（▲）は、どの項目についても大きく変化はしていない。

ここから活動への参加を通して、労働組合に対するポジティブなイメージが増しており、組合活動への参加が、いいイメージにつながっていることがわかる。そのなかで実際の経験を通して、「雑務が多く大変そう」が伸びていると考えられる。

おわりに——今後の展望

最初でも述べたように、大学生にとって労働組合とは、マイナスよりもプラスのイメージが強く、「面倒くさい」けれども、「必要」で「自分に関係ある」存在であることが、われわれの調査結果からは明らか

かになっていた。今回の調査対象となった若者も就職前には同様のイメージを持っていたようである。では、そのプラスのイメージを持っていた若者が就職後に、どのように変化したのかという、プラスのイメージはさらに強まり、逆にマイナスのイメージは弱くなった（ただし、「面倒くさい」イメージなどは強くなっているが）。若手組合員が組合活動を通じて労働組合をより肯定的にとらえている姿が今回の調査で明らかになった。

さて、以上の結果をもってして、組合側はどのように若者の組織化を図るべきであろうか。今回の「組合に加入した理由」の結果をみる限りは、加入のきっかけは自らの選択というよりも周囲に流されて加入したという傾向が強く、その意味では労働組合はまだ「遠い存在」であることが分かる。けれども、より積極的に組合に関わっている若者の組合に対するイメージは高まっていることもまた事実である。さらに、「いろいろな人や集団とつながることができる」が就職後に大きく伸びていることも注目すべき点であろう。ともすれば、成果主義の導入や業務負担増でギスギスしがちな職場にあって、人と人とのつながりを求めようとする若者たちは、組合のそのような役割を高く評価しているのだ。ここらあたりに将来の組織化の可能性が見出せるのではないだろうか。

今後も若者の意識をテーマにして、組織化の課題について調査・研究を継続して実施していく予定である。

労働組合加入者の組合イメージアンケート

問1. 次の活動への参加状況について、当てはまるものに○をしてください。

	ほぼ毎回参加する	ときどき参加する	参加したことがある	参加したことがない
a. 職場の学習会	①	②	③	④
b. 団体交渉	①	②	③	④
c. メーデー	①	②	③	④
d. 職場外の学習会	①	②	③	④
e. レク活動	①	②	③	④

問2. 組合に加入した理由は何ですか、当てはまるものに○をしてください（いくつでも）

- a. ユニオン・ショップ制だから（全員加入することになっている）
- b. ユニオン・ショップ制ではないが、ほとんどの人が加入しているから
- c. 同僚・先輩に勧められたから
- d. 労働条件や職場を良くしたいから
- e. 経営者に対して発言する機会を得たいから
- f. 職場の仲間が欲しいから
- g. （賃下げ・解雇など）たたかう必要に迫られて

問3. 就職前および就職後の労働組合に対するあなたのイメージに関して、次のa～gそれぞれについて当てはまる場合は○、当てはまらない場合は×を記入してください。

	就職前	就職後
a. 組合員はあまり働かず権利ばかり主張しているというイメージ		
b. 経営者に対して敵対的な集団というイメージ		
c. 特定の政党と結びついているというイメージ		
d. 雑務が多くて大変そうというイメージ		
e. 職場を良くするための集団というイメージ		
f. いろいろな人や集団とつながることができる組織というイメージ		
g. 労働組合に関する知識があまりなく、特にイメージはない		

問4. その他、労働組合に対するイメージについてのあなたのお考えをお聞かせください。

年 齢 : 歳	性 別 : 男 ・ 女
組合加入歴 : 年 (ヵ月)	

ご協力ありがとうございました。

アメリカのたたかう労働組合の 最新事情

岡田則男、藤田 宏

5月3日から8日間、世界的な経済不況のもとで、たたかうアメリカの労働組合の現状がどうなっているのかを知るために、シカゴでおこなわれた労働組合活動家の交流集会「Labor Notes Conference」（主催、「レーバーノート」誌）に参加し、サンフランシスコでは、現地の公立学校の教員組合を中心にいくつかの労働組合の幹部の方から話を聞くことができた。以下、日本の労働組合運動とのかかわりで感じたことのいくつかを報告することにした。

レーバーノート集会には、1500人余の労働組合の草の根活動家が全米各地から参加した。『レーバーノート』は、労働組合の情報交換、たたかひの経験交流をとおして、たたかう労働組合運動を前進させることをめざす雑誌である。労働組合運動のスタンスやたたかひの進め方についてさまざまな考えを持っている組合活動家が参加した集会は、立場の違いを超えた労働者階級の連帯感があり、全体集会で、ストライキや共同で要求を実現した経験が報告されると、スタンディングオベーションとなり、その光景が何度となく繰り返された。

“オキュパイ”と労働組合

集会の報告、発言では、“オキュパイ”についてしばしば語られた。あらゆる手段を駆使して大もうけを続け、「貧困と格差」を拡大する金融資本の横暴に反対して、金融の中心であるニューヨークのウォール街を占拠し、「We are

the 99%」と立ちあがったこの運動とアメリカの労働運動がどうかかわっていくのかが、この全国集会の焦点の一つとなっていたと思う。

集会では、シカゴの公立学校の教職員組合のメンバーが、景気の後退と緊縮財政のもとで、市当局の教育切り捨てに反対する取り組みについて報告した。市は、教育予算の大幅削減のために、公立学校を削減し、教員組合を結成することのできないチャータースクール（Charter school＝公立学校の公設民営化）の導入をすすめてきた。この攻撃を許せば、多くの教職員が職を失うことになる。ところが、教員組合執行部はこの攻撃とまともにたたかおうとしなかった。進歩的教員は職場を基礎にたたかう組織をつくり、公教育は公的資金で賄うべきであり、そうしてこそ子どもの教育を受ける権利を守ることができる、そのためにも、教員の削減は阻止しなければならないと、社会的にも訴え、閉鎖された公立学校の再開を求めて住民ぐるみのたたかひをすすめた。

このたたかひは、500人もの教員が結集するまでに前進し、多くの市民の共感を集め、公立学校のチャータースクール化の見直しを要求する一大署名運動に発展した。市議会議員選挙では、この問題が選挙の一大焦点になり、教育予算切り捨てに反対する議員が多数派を占めるようになった。教員組合と市の労働協約が期限切れになったのが一つの契機になり、封鎖された学校の再開とチャータースクールの導入の見直

しが新たな議会での焦点になった。そのたたか
いの盛り上がりのなかで、自然発生的に市民と
ともに教職員が市議会を“オキュパイ”し、そ
の力で教育予算切り捨ての攻撃をはねのけ、要
求を実現したのである。報告者は、「われわれの
たたかいは労働者のためだけでなく、公共サー
ビスを守るためのたたかいであり、だからこそ、
多数者である住民、労働者が共通の要求で団結
することができた」と、誇らしげに胸を張った。
多数者の共通の要求こそが“オキュパイ”の土
台となることを明らかにした発言である。

「“オキュパイ”と労働運動」という分科会も
おこなわれた。印象的だったのは、オキュパイ
というのは多数派である国民・労働者が経済的
平等性を求めて、企業の横暴に反対して、とも
にたたかう運動であると強調する発言だった。
オキュパイとは、深刻な不況が続く、「貧困と
格差」が広がり、国民と労働者の要求の共通化
がすすむなかで、そうした状況をつくり出して
いる企業の横暴をやめさせるための取り組みで
あることを浮き彫りにした発言だった。

“オキュパイ”はアメリカ各地に広がっている。
しかし、すべてがうまくいっているわけではない。
この運動には、さまざまな考えの人が参加
しているし、まとまった指導部が存在するわけ
でもない。アナーキストがまぎれこんで、“オ
キュパイ”をたんなる警察などとの衝突に変質
させていく動きもある。それだけに、労働組合
運動と“オキュパイ”との連携が重要になって
いると感じた。

地道なたたかいが希望を実現する

“アラブの春”を迎えたエジプトからは、ム
バラク体制を支えた 400 万人の“官製労組”と
決別して誕生した独立系労組・DLC（民主労

働会議）の代表が参加した。DLC は 2005 年
に正式に結成されたが、その運動は 2000 年 12
月に、エジプトの代表的産業の一つである繊維
産業が盛んなハンナ市の職場から始まった。労
働者の賃金引き上げと組合指導部の腐敗を追及
して、少数の労働者が立ち上がったのである。

この取り組みが粘り強く続けられるなかで、
2005 年に繊維産業の国営工場の民営化に反対
するたたかいが大きく広がり、労働者は最初の
ストライキ闘争に立ちあがった。政府はすぐに
ストライキ中止を命令、指導部を逮捕するなど
弾圧したが、その後もストライキ闘争はつづけ
られた。これら労働者のたたかいは当初、賃金
引き上げや民営化反対など労働者独自の要求し
か掲げないという弱点を持っていた。

しかし、ムバラク独裁政権のもとで、「貧困
と格差」が広がり、社会的な問題になるにした
がって、独立系労組の運動も労働者の要求だけ
でなく、社会全体の問題を取り上げるようにな
り、そのなかで、ムバラク独裁打倒を掲げるま
でに発展した。「アラブの春」を迎える以前から、
独立系労組は、いち早くムバラク政権打倒のス
ローガンを掲げ、2011 年 2 月までに 1900 件の
ストライキをおこなうなど、運動を発展させて
きた。

少数の労働者の手で始まった独立系労組のね
ばりつよいたたかいがあってこそ、“アラブの
春”を迎えることができ、国民・労働者が、新
たな希望をつかみ取るための模索を続けている
ことが、よくわかる報告であった。

いま、エジプトでは、労働組合を自由につく
ていいという布告が出されている。独立系労組
の長年のたたかいの成果の一つである。エジプ
トの代表は、新しい労働組合結成の流れを大き
くするなかで、非正規労働者の正規を実現する

ための法改正、労働者の生活と権利保障の取り組みを前進させることが、公正な選挙を実現することとあわせて、エジプトの労働組合の課題になっていると強調していた。

UEのシカゴ地域でのオルグ活動

レーパーノート集会の参加後、開催地のシカゴで、UEのローカル（地域組織）が組織化の取り組みをすすめるためのオルグ会議に参加する機会を得た。このオルグ会議は、UEが3週間にわたっておこなうシカゴ地域での倉庫労働者を組織化するためのキャンペーンの最初の試みとしておこなわれたものである。

シカゴはアメリカ最大の物流の拠点である。中国などから輸入された商品が太平洋側からシカゴに運ばれ、7つの高速道路や鉄道路線が集中するシカゴを経由して、南部や東部など全米各地へ流れていく。シカゴ郊外のジョリオット市には、アメリカ最大の小売りチェーン・ウォルマートをはじめたくさんの倉庫が集中し、一大物流基地を形成している。数千人の労働者、その多くは移民労働者が働いているといわれているが、そのほとんどは派遣労働者である。彼らは労使拋出による健康保険もなく、病気になっても有給の病気休暇をとることができないなど、劣悪な労働条件に置かれている。シカゴの最低賃金は、時間当たり8.25ドルだが、その最低賃金さえ守られないなど、違法ケースが多発している。

これら倉庫に働く労働者は、何年働いても派遣労働者のままで働かされている。派遣会社は、違法を承知で働かせ、訴訟にでもなれば直ちに会社を解散し、別会社を立ち上げ、責任を逃れるというような違法・脱法行為が当たり前のようにおこなわれている。

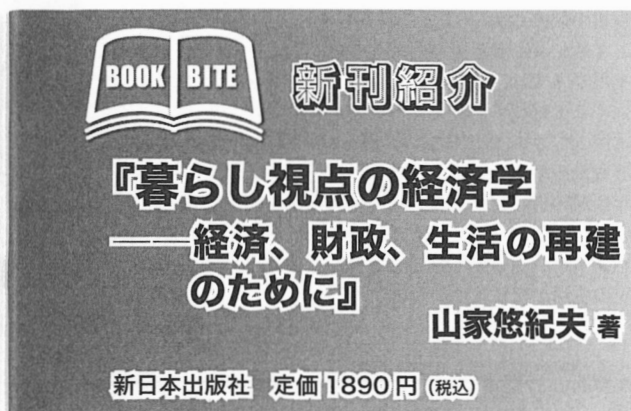
オルグ会議では、シカゴ地域の職場の労働者10人余りが参加し、その労働者にUEの地域組織の幹部が、シカゴの物流基地で働く労働者の実態について報告するとともに、シカゴ地域の倉庫労働者の組織化をはかることによって、最終的には、たとえば、ウォルマートの倉庫労働者の組織化を実現することを通して、ウォルマートで働くすべての小売り労働者の組織化にもつなげるという戦略的目標をもって組織化の努力をしていることも提起し、その先頭に立つ意義を明らかにしていた。

UEの職場労働者と幹部活動家の間では、倉庫に働く労働者の実態がどうなっているかについて、活発な質疑応答、意見交換がおこなわれていた。こうした論議を経て、倉庫労働者の実態を共通の認識にし、UEが倉庫労働者に対してどのような要求政策を提起しているかを意思統一。そして、翌日からの週末を利用して、職場活動家が倉庫労働者の要求を実現するためにUEに加入しようと、倉庫労働者が集中している地域の労働者家庭を一軒一軒訪問して訴えていくというわけである。

10数人の職場活動家は、その対話内容を報告、この報告を受けて、第2ラウンドの翌週には、さらに多くの職場活動家に組織化のための活動に参加するように訴え、参加する職場労働者の人数を増やししながら、最終的には百数十人の職場活動家の参加を得て、3週間にわたって組織化キャンペーンをおこない、一気に倉庫労働者の組織化を進める計画だという。

全労連が提起している10万人オルグの具体化をはかるうえでも、参考になる経験といえるのではなかろうか。

（おかだ のりお・労働総研国際労働研究部会、
ふじた ひろし・労働総研事務局次長）



本書は、3・11 東日本大震災・原発事故以降の新しい日本はどうあるべきか、命と暮らしを守る経済社会をどうつくるのか——待望の財源問題を含めて解明したものです。

山家氏の前作『暮らしに思いを馳せる経済学』（2008 年）も、当時の経済解説書としては圧巻の内容でしたが、その後、サブプライム問題の発生と深刻化、リーマンショックを受けての景気の大きな落ち込み・デフレの悪循環がつづき、2009 年秋には政権交代、新政権の変質、そして「3・11」大震災と、大きな状況変化がめまぐるしく起こりました。

続編ともいえる本書は、これらの経済的な事件や状況変化を、第1章から第4章で時系列的にとりあげて、わかりやすく解説しています。

そのうえで、冒頭の序章で「日本の経済社会、3つの課題」として、①脱原発社会への道、②災害からの復旧、地域の復興へ、③暮らしの再建と日本経済の建て直し、を指摘しています。ここでは、自然エネルギーの活用や、被災住民と自治体が主役の復旧・復興が強調され、ワーキングプア、不安定雇用、地域経済の疲弊、社会保障切り捨てなど暮らしの課題と、外需・輸出頼みで財政赤字の日本経済の課題をあげています。

つづく第1章から第4章は、『構造改革』政

策下の日本経済」から「民主党政権の誕生・変質と人々の暮らし」まで、前述した時系列的な解説とともに、これらの課題の解決法についても庶民感覚で言及しているのも特徴のひとつです。

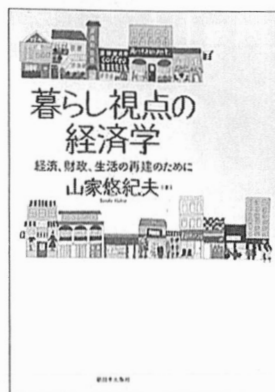
本書の傑出したところは、結論部分ともいえる終章の「財源問題を考える」です。

いま、多くの国民、とりわけ60歳以上の高齢者は、「1000兆円を超える政府の借金を孫子の代まで残したくない」と思い込んでいます。政財界のトップ、評論家などの同旨コメントが、連日の新聞、テレビで垂れ流されており、「孫子」に弱い高齢者が思い込むのも無理からぬ話です。

ところが、山家氏は、年金・医療・介護など社会保障予算を増やす必要性を強調しつつ、「政府はまだ借金できる」と説くのです。この論調は前作と同様で、大いに励まされたものですが、今回は、財政の現状分析で、実は日本は251兆円もの金余りで、「世界一の金持ち国」であること、財源をどこに求めるのかでは政府の金融資産の活用や大企業・高額所得者の負担能力を示すなど、具体的なグラフや数値を駆使して新展開されています。

研究者の方も、組合役員の方も、本書を武器にして、野田政権が推し進める「社会保障と税の一体改革」にストップをかける学習と運動を一体で広げたいものです。

（中島康浩・労働総研理事）





■高齢者雇用の問題点浮き彫りに 2012年冬季号、古屋孝夫論文によって、高齢者の雇用をめぐる問題点がよくわかった。厚生年金定額部分につき2013年から報酬比例部分についても支給開始年齢の65歳への段階的引き上げがおこなわれるが、定年と年金支給開始年齢がリンクしない。「改正」高齢者雇用安定法では①65歳までの定年引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のどれかを義務化されたが、8割以上の企業が②を選択、その

基準設定により全員雇用とはなっていない状況だという。

また古屋論文によって、本来あるべき姿は、高齢者が年金受給の権利をえた上で、引退生活か雇用かを自由に選択することであり、まずは定年の65歳への引き上げが最重要課題であることがわかった。

古屋論文や公文昭夫論文をみると欧米には解雇規制、先任権、同一労働同一賃金の原則があり、日本にはない。あるのは大企業の労使協調の体制の広がりであって、困難な条件のオンパレードだ。そんななかで、公文論文によると、年金が単年度収支である完全賦課方式なので欧米には年金積立金はほとんどないが、日本には厚生年金と国民年金をあわせると132兆円もの積立金がある。これを何とかして展望が切りひらけないものかと思った。

私は62歳。厚生年金(報酬比例部)の年額140万円(月額11万円強)とわずかな貯金のみで、安上がりなフナ釣りや図書館での松本清張の読書が中心の超節約生活だ。現役世代の労働運動の発展をいのっている。

(新潟・上野邦夫)

■高齢者にやさしい政治を ヨーロッパでは、高齢者の生活保障がゆきわたっているということが、古川論文でよくわかる。イギリスでは、労働者が定年をいまかいまかと待ち焦がれ、「congratulations」と祝福され、職場を去っていく。日本では、2013年度からは、定年と年金がリンクされないようになり。60歳で定年を迎えても、65

歳まで働かなければ何の収入もないという状況になる。とても、喜んで定年を迎えるという気持ちにはなれない。イギリスでは、社会保障が充実しているから、生活していくことに何の心配もないが、日本は違うからだ。そこに持ってきて、野田政権は、「税と社会保障の一体改革」で、消費税の増税とマクロ経済スライドのルール変更による年金額の引き下げを強行しようとしている。厳しい高齢者の生活にとっては、ダブルパンチどころか、トリプルパンチだ。今の政治をやめさせて、高齢者はもちろん国民の生活が成り立つ政治にかえていくことは急務である。

(神奈川・篠塚裕一)



今号の特集は、労働総研・研究所プロジェクト「人間的な労働と生活の

新たな構築をめざして」における雇用政策作業部会の政策提言を、プロジェクト全体の本報告に先行して取りまとめたものである。

今日の雇用破壊の現状やそこに至った要因については、研究が進められているものの、その雇用破壊をどうやって阻止するかについては、根本的な解決の糸口は見出されていない。特集でも述べられているように、雇用破壊の源流は、1980年代半ばにまで遡る。つまり、今日の雇用破壊は25年以上の長きにわたって進行しているのだ。そこまで長い時間をかけて破壊され続けてきた雇用を、短期間で元の状態(あるいは、本来あるべき姿)に戻すことはきわめて困難である。したがって、プロジェクトでは具体的に2025年を想定して、中長期的な視点から基本的な方策を提言している。我々に雇用破壊の解決の道筋を示してくれるであろう。

特集以外では、12年春闘の解説や、若者の就職前後における労働組合にたいするイメージの変化についての研究論文などを掲載している。ご一読の上、ぜひ感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

きかん ろうどうそうけん
季刊 労働総研クォータリー No.86
(2012年春季号)

2012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1-9-1-501
TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442
http://www.yuiuidori.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
TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353
http://www.honnoizumi.co.jp/
E-mail: mail@honnoizumi.co.jp
印刷・製本 ● 株式会社 エーヴィシステムズ

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。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。

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

83号より「読者の声」欄を新設しました。本誌についての率直な感想、ご意見などを、折り込みのはがきにて、編集部までお寄せください。

次号予告 (No.87 2012年夏季号)

【特集】労働総研・研究所プロジェクト

人間的な労働と生活の新たな構築をめざして

2025年にむけての労働総研の提言

- 1 雇用破壊・生活破壊の現状と、それをもたらしたもの
- 2 雇用分野の改革——その基本方向
- 3 社会保障・生活保障分野の改革——その基本方向
- 4 内需拡大で日本経済の健全な発展を

結び 労働運動の現状と課題

(内容は一部変更することがあります)

中小企業の 未来を拓く

―労働組合の課題と解決法―

労働総研中小企業問題研究部会 編著

グローバル化の進行と超円高のなかで、中小企業の先行き不安が広がっている。安心して働きたいからこそ、中小企業の労働者はたたかう。労使関係、企業分析、産業別統一労働条件、公正取引や公契約など、中小企業の未来を拓くために欠かせない知識や教訓を、最新の到達点にたつてまとめた実践の書！



定価 一三〇〇円

(税込)

【目次】第一章 グローバル化に負けない中小企業と循環型経済の未来／第二章 中小企業労働組合が直面する課題、その解決法／第三章 日常活動の活性化、再構築のために／第四章 全体で取り組む課題と協力・共同／第五章 産業別統一労働条件の確立とその条件／資料

世界の労働者の

たたかい 2012

格差是正で人間らしい労働と生活を

全国労働組合

総連合 編

世界の労働組合運動の
現状調査報告 第18集

世界各国のたたかいの教訓を日本のたたかいにいかすため、各国の労働者と労働組合の主要な闘争の実態を分析し、たたかいの到達点などを解明する。多彩なたたかいの調査報告最新版。

《掲載国》

◆アジア 日本／中国／韓国／ネパール／マレーシア
ほか ◆オーストラリア／ニュージーランド ◆北米 米国
◆中南米 メキシコ／アルゼンチン／ブラジル／チリ／
ベネズエラ／コロンビア ◆アフリカ 南アフリカ ◆欧州
英国／フランス／ドイツ／イタリア／ポルトガル／ス
ペイン／ギリシャ／スウェーデン ほか ◆独立共同国家
(CIS) ロシア ◆国際労働機関 (ILO)

定価 一〇〇〇円 (税込)

Contents

Rodo-Soken Project: "Toward Establishing New Humane Conditions of Work and Life"

Policy Proposal on Employment

A way to achieve jobs in which everyone can work with no anxiety

- We strive for a society with steady employment based on four pillars

..... Rodo-Soken Project / Working Group on Employment Policy

Introduction

- I. Implications of the current situation of young workers
- Realization of stable employment is an issue to be solved without a moment's delay
- II. Fundamental standpoint of postwar labor laws and neoliberal labor deregulation
- III. A way to achieve a society where humane work conditions can display their merits so that one can live with sense of security
- IV. Toward achieving a society of stable employment based on the four pillars

Labor Front Now

2012 Spring Struggle in the Transition Period Left Challenges to Be Tackled

..... Yu AOYAMA

Study

Changes in Young People's Image toward Labor Unions Before and After Getting Employed

..... Study Group on Jobs and Livelihood of Young People

The Latest Information on the Militant Trade Unions in the US

..... Norio OKADA and Hiroshi FUJITA

New Publication

"Economics Based on the Perspectives of People's Lives - For Reviving the Economy, Public Finance and Livelihood" by Yukio YAMBE Yasuhiro NAKAJIMA



9784780707540



1929336011902

ISBN978-4-7807-0754-0

C9336 ¥1190E

定価： 本体1190円 + 税

発売： 本の泉社