

## 第2章 雇用と働き方の貧困化の位相

伍賀 一道

### はじめに

今日の新自由主義的資本蓄積様式（構造）と、それを全面的に支える政策によって、雇用と働き方・働かせ方は大きな変貌を遂げている。その詳細は後述するが、ひとことで表せば、不安定・非正規雇用、世帯形成が困難な低賃金階層の増加、過労死や精神障がいリスクに直面する長時間労働の蔓延などである。このような特徴は、1990年代後半以降、とりわけ今世紀に入ってより鮮明になっている。

雇用、労働時間、賃金、それに社会保障制度は、今日の労働者状態を規定する要因であると同時に、指標でもある。これらは別々に作用するのではなく、相互に深く関わり、連動している。

たとえば、次のようなケースである。本人の意志に反して短時間就労状態にある低賃金労働者は、生活に欠かせない最低限の所得を得るために、二度あるいは三度働き（ダブルワーク、トリプルワーク）を余儀なくされている。また、正社員が二人分の労働に匹敵するほど、長時間働くならば、正常な働き方であれば必要となる労働者の雇用機会を奪うことを意味する。さらに、パートやアルバイトのなかには、正社員とほとんど同じような働き方をしているにもかかわらず、正社員に比べ時間あたりの賃金は半分以下、ボーナスもないというケースが珍しくない。職場における名称（呼ばれ方）によって処遇の格差が正当化されている。あたかも雇用による身分差別が再現したかのようでもある<sup>1</sup>。

このような状況は、未婚化・少子化に拍車をかけ、生活保護受給者予備軍の増加や貧困の世代間再生産をもたらしている。同時に、国内消費低迷の長期化、日本経済の困難を増幅させ、さらには社会の閉塞感を強めている。いくつか具体例を見よう。

雇用と働き方の貧困を象徴しているのが非正規

雇用のシングルマザーである。保育園児や小中学生の子どもをかかえた母親が自分一人の収入で家計をやりくりするには、ダブルワークはあたりまえ、なかにはトリプルワークをするケースもある。睡眠時間を1日4～5時間に削って、身を粉にして働いて生活保護水準の収入を確保するのがやっとのこと、子どもたちから「塾に行きたい」とせがまれても到底聞き入れることはできない。何よりも自分が倒れたらこの子たちはどうなるのか、その不安をたえず抱えた毎日である。

1990年代後半以降の就職氷河期に高校や大学を卒業し、正社員として就職できなかった若者たちのなかで、非正規雇用のまま中年を迎える人びとが増えている。勤続や年齢による賃金上昇が期待できないため、結婚し世帯形成することは難しい。家計費を節約するため、親との同居を続けるケースもある。収入が不安定な細切れ雇用にあっては、親の年金に頼らざるをえない場面もでてくる。高齢の親と、中年の子がともに非正規で働き、親の年金をあわせてかろうじて生計を維持するという事態も珍しくない。この世代は、近い将来、親の介護という問題に直面する。非正規雇用のまま、こうした課題を担うのは蓄えがないこともあって至難である。

もちろん、正規雇用のポストが得られれば安泰というわけではない。この間の非正規雇用の増加は、正規労働者を長時間・過重労働に追い込む圧力となるなど、彼らの働き方にも大きな影響を及ぼしている。使用者の裁量権が拡大し、健康に深刻なダメージを及ぼす長時間労働を、残業手当や深夜手当なしに強いるケースが少なくない。過労死・過労自殺、精神障がいも増加している。精神疾患に罹患したことによる30代の生活保護受給者（傷病世帯）の増加はこうした働き方・働かせ方と

深い関連がある。

本来の労働改革はこのような雇用と働き方の貧困を除去するものでなければならない。ところが、安倍「労働改革」（「雇用制度改革」）のもとでこれに逆行する事態が進行している。「岩盤規制」によって日本の雇用制度や労働市場は硬直化し、企業の成長を阻害しているとし、雇用法制の大転換（労働者派遣制度の改変、解雇の金銭解決制度やホワ

イトカラー・エグゼンプションの導入など）を提起している。だが、日本の雇用と働かせ方の実態は硬直化しているどころか、1990年代半ば以降の相次ぐ構造改革・規制緩和政策によって使用者にとって十分すぎるほどに弾力化している。

本章では、第3章以降の個別課題の分析に先立って、雇用の劣化と働き方の貧困の現状について全体的動向を特徴づけることにしたい。

## ① いま、雇用はどのように変化しているか

### 〈1〉過去10年間の変化

図表1が示すように、2005年から15年までの10年間に「役員を除く雇用者」（労働者）は5008万人から5284万人へ、276万人増えた。労働者の増加は続いているが、その特徴は正規雇用が減少する一方で、非正規雇用化とその中高齢化が同時進行していることである。

同期間に正規雇用は71万人減少したのに対し（3375万人→3304万人）、非正規雇用は346万人増加した（1634万人→1980万人）。この間の労働者の伸び（276万人）をはるかに超える非正規の増加である。特に男性正規労働者の減少（-96万人）が顕著であるのに対し、女性正規雇用は24万人増加している。これは2014年から15年までの1年間の増加（+23万人）がもたらしたも

のである。この直近1年間の変化については後述する。

#### 1) 部門別特徴

過去10年間に労働者の産業別分布も大きく変化した。近年の産業構造の変化が雇用のありようを変えている。最も顕著な特徴は、「医療、福祉」部門で労働者が228万人増加（508万人→736万人）したことである。同部門では正規雇用、非正規雇用がほぼ同程度に増えている。同部門に就労する女性は正規、非正規雇用ともに増加したが、増加率は非正規雇用が正規雇用を上回っている。

「医療、福祉」に次いで雇用の伸びが大きいのは「宿泊業、飲食サービス業」であるが（252万人→303万人、+51万人）、正規雇用は減少し（-7万人）、雇用増はもっぱら非正規雇用の増加による（+57万人）。

図表1 雇用形態別労働者の推移

(単位:万人、%,ポイント)

年		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2005→ 2015	2012→ 2015	2014→ 2015
		役員を除く雇用者	5,008	5,092	5,185	5,175	5,124	5,138	5,168	5,154	5,201	5,240	5,284	276	130
男女計	正規雇用	3,375	3,415	3,449	3,410	3,395	3,374	3,352	3,340	3,294	3,275	3,304	-71	-36	26
	非正規雇用	1,634	1,678	1,735	1,765	1,727	1,763	1,811	1,813	1,906	1,962	1,980	346	167	18
	非正規比率	32.6	33.0	33.5	34.1	33.7	34.3	35.1	35.2	36.6	37.4	37.5	4.8	2.3	0.0
	役員を除く雇用者	2,854	2,897	2,947	2,928	2,874	2,865	2,885	2,865	2,878	2,889	2,896	32	31	7
男性	正規雇用	2,357	2,378	2,408	2,367	2,345	2,324	2,313	2,300	2,267	2,259	2,251	-96	-39	2
	非正規雇用	507	519	539	550	527	540	571	566	610	630	634	127	68	4
	非正規比率	17.7	17.9	18.3	19.1	18.3	18.8	19.8	19.8	21.3	21.8	21.9	4.2	2.1	0.1
	役員を除く雇用者	2,144	2,195	2,237	2,248	2,250	2,273	2,279	2,288	2,323	2,351	2,388	344	100	37
女性	正規雇用	1,018	1,036	1,041	1,043	1,050	1,051	1,039	1,041	1,027	1,019	1,042	24	1	23
	非正規雇用	1,125	1,159	1,195	1,205	1,200	1,223	1,241	1,247	1,279	1,332	1,345	219	98	13
	非正規比率	52.5	52.8	53.5	53.6	53.3	53.8	54.5	54.5	55.8	56.7	56.3	3.8	1.8	-0.3

(注) 2005年～10年までの「労働力調査（詳細集計）」の原表の数値は、「労働力調査（詳細集計）」2015年平均（速報）冊子版、表1の数値と異なる。「労働力調査」2012年1月分より、算出の基礎となるベンチマーク人口が新基準（2010年国勢調査）に切り替えられたためである。冊子版、表1では時系列比較のため、補正が行われている。

資料：「労働力調査（詳細集計）」2015年平均（速報）冊子版、表1より作成。

産業全体のなかで、労働者が最も多く就業している部門は依然として製造業であるが、労働者数は過去10年間に25万人減少した(970万人→945万人)。とくに正規雇用の減少が著しく(760万人→686万人、-74万人/うち男性48万人、女性26万人の減)、逆に非正規雇用は49万人増加(210万人→259万人)している。生産拠点の海外移転および相次ぐリストラによって、非正規雇用による正規雇用の置き換えに歯止めがかかっていない。トータルの労働者数の減少幅は建設業について大きい。

製造業の内部の変化を知るために、時期および数値は多少ずれるが「就業構造基本調査」(2002年、12年)を見よう。02年から12年までに製造業労働者は73万人減少した(1046万人→973万人)。ここでも正規雇用83万人の減少(800万人→717万人)に対し、非正規雇用は10万人増加(246万人→256万人)している。労働者の減少が著しいのは電気機械器具製造業で10年間に34万人減った(84万人→50万人/正規28万人、非正規5万人の減)。これに続くのが繊維工業および窯業・土石製品製造業で、それぞれ19万人(59万人→39万人)、10万人(39万人→29万人)の減である。他方、電機とは対照的に輸送用機械部門は5万人増加している(103万人→108万人)。非正規雇用の増加数(15万人→19万人)が正規の増加(88万人→89万人)を上回っている。

過去10年間の労働者数の減少という面では建設業が最も顕著で、その数41万人に上っている。その減少分のほとんどを正規雇用が占めている(-40万人)。この背景には公共事業の減少がある。ただし、安倍政権下の3年間に限れば、建設業の労働者は17万人増加している(正規13万人、非正規3万人)。これは、アベノミクスの「第2の矢」(公共投資)および東京五輪関連工事、震災復興事業などが関わっている。

卸売業、小売業は製造業について多くの労働者が就労している(897万人)。その人数は10年間でほとんど変化が見られないなかで、非正規雇用による正規雇用の代替が進んでいる(正規42万人の減、非正規41万人の増)。

## 2) 男女別変化

雇用の変化は男女によっても異なる。2005年か

ら15年までの10年間に男性正規雇用は96万人減少したのに対し、女性は24万人増加しており、対照的である。ただし、2010年から14年までは女性正規雇用は男性と同じく減少を続けたが、14年から15年にかけて一挙に23万人増加している(図表1)。

女性労働のこの変化は、先に触れた「医療、福祉」部門従事者の増加と関連している。上記の10年間に同部門の女性労働者は167万人、うち正規雇用64万人、非正規雇用は実に103万人増えた(「医療、福祉」の女性非正規雇用比率は、05年36.0%→10年40.2%→15年43.5%)。

女性労働者の変化は短時間就労の正規雇用の増加でもある。とりわけ、2010年から14年にかけて、女子正規労働者が減少するなかで、週35時間未満の短時間正規労働者の割合が増大し、正規雇用の2割近くに接近した。限定正社員の拡大と符合する面がある<sup>2)</sup>。

## 〈2〉安倍政権下の変化

### 1) 「雇用絶好調」?

次に第2次安倍政権下(2012年→15年)の変化を見よう(図表1)。この3年間で正規雇用(男女計)が36万人減少したのに対し、非正規雇用は167万人増加した。男女による違いが顕著で、男性正規雇用の減少(-39万人)に対し、女性はわずかであるが増加している(+1万人)。非正規雇用の増加は男女共通であるが、女性(+98万人)が男性(+68万人)を上回っている。

ただし、14年から15年までの1年間に限って言えば、男女を合わせた正規雇用の増加数(+26万人)が非正規雇用(+18万人)を上回った。正規雇用26万人増のうち、女性が23万人を占めている。「日本経済新聞」(2016年2月17日付)は「正社員8年ぶり増」という見出しを掲げて、企業の雇用方針の転換に注目している。

では、その実態はどうか。データをより詳細に見ると、対前年比のみで議論することの誤りに気づく。図表1のとおり、2005年以降の動向について言えば、正規雇用は2007年をピークに14年まで減少を続けている。05年と対比すれば実に100万人近い減少であった。それが14年から15年にかけて増加に転じたのであって、15年の正規労働

者数は12年を下回ったままである。

とはいえ、この1年間に女性を中心とする正規雇用の増加がどのようにして生じたかを明らかにすることは必要であろう。果たしてこれは「雇用絶好調」（「日本経済新聞」2016年2月22日付）と呼べるものであろうか。

## 2) 雇用形態間の移動

そこで、2014年から15年までの雇用形態間の移動に注目しよう。男性についてはどうだったか。図表2のとおり、15～54歳層は、非正規から正規への転職（13万人）が、正規から非正規への転職（11万人）を上回る。55歳以上は、逆に正規から非正規への転職（12万人）が、非正規から正規への転職（2万人）を上回っている。この結果、全年齢では正規から非正規への転職者（24万人）の方が、非正規から正規への転職者（15万人）よりも多い。

図表2 正規・非正規雇用間の労働移動（男性）  
（2014年→15年、1年間の転職者）

			前職		
			合計	正規	非正規
現職	全年齢	合計	123	72	51
		正規	64	48	15
		非正規	59	24	35
	15～54歳	合計	95	55	41
		正規	57	43	13
		非正規	38	11	27
55歳以上	合計	28	17	10	
	正規	7	6	2	
	非正規	21	12	9	

資料：「労働力調査（詳細集計）」2015年平均、II-7表より作成。

図表3 正規・非正規雇用間の労働移動（女性）  
（2014年→15年、1年間の転職者）

			前職		
			合計	正規	非正規
現職	全年齢	合計	147	37	111
		正規	38	19	19
		非正規	109	17	92
	15～54歳	合計	130	31	98
		正規	96	18	18
		非正規	93	14	80
55歳以上	合計	17	5	12	
	正規	2	2	1	
	非正規	15	4	11	

資料：図表2に同じ。

次に、女性を見よう（図表3）。15～54歳層については男性と同じく、非正規から正規への転職（18万人）が、正規から非正規への転職（14万人）を上回り、55歳以上については、正規から非正規への転職（4万人）が、非正規から正規への転職（1万人）を上回る。だが、全年齢では男性とは逆に、非正規から正規への転職（19万人）が、正規から非正規への転職（17万人）を2万人上回っている。女性の雇用に変化の兆しがうかがえる。

過去1年間の女性正規雇用の増加（23万人）について、非正規から正規への転換による増加分（2万人）との差（21万人）は、新規就業者（1年以上前に離職した者を含む）の増加分と考えられる。上記の「日本経済新聞」（2016年2月17日付）は、「人手不足感が強い流通やサービスなどの業種ではパートやアルバイトの正社員化も進んでいる」、あるいは「子育て中の女性なども働きやすいように、職種や勤務地を絞る限定正社員の採用も進む」としているが、14年から15年までの1年間に、「卸売業、小売業」の女性正規雇用は5万人減少している。増加が顕著なのはやはり「医療、福祉」（16万人）である。これに「教育、学習支援業」（5万人）が続いている。

## 3) 焦点となる医療・福祉部門

以上のごとく、過去10年および直近の雇用、特に女性雇用の変化の鍵を握るのが医療・福祉部門の動向である。「労働力調査」では医療・福祉部門で生じた変化について詳細に把握できないため、「就業構造基本調査」（2007年、12年）を用いてより細かく見ることにしよう。

図表4は、医療・福祉部門に就労する女性労働者の産業小分類と職業分類をクロスして示している。2007年から12年にかけて、医師、看護師、臨床検査技師などの保健医療従事者は正規、非正規雇用ともに減少しているのに対し、サービス職従事者の増加が著しい（正規雇用27.1万人増、非正規41.9万人増）。その大半を介護サービス従事者が占めており<sup>3</sup>、ここでは正規雇用を非正規雇用が上回っている。ただし、この5年間に女性正規雇用は全体で23万人減少しているなかで（1053万人→1030万人）、医療・福祉部門の正規雇用サービス職27.1万人の増加は特筆すべき変化である。

確かに、医療・福祉部門は、他部門に比べ女性

図表4 医療・福祉部門の産業・職業・雇用形態別構成  
(2007年→12年) 女性

		(単位:人)				
		医療、福祉	医療業	保健衛生	社会福祉・ 介護専業	
正規雇用	2007年	職業合計	2,671,600	1,644,300	34,600	992,800
		保健医療従事者	1,387,900	1,347,800	23,900	116,100
		社会福祉専門職従事者	389,300	24,100	600	364,600
		サービス職従事者	525,000	95,900	100	429,000
	2012年	職業合計	2,958,400	1,710,300	39,800	1,218,300
		保健医療従事者	1,392,400	1,133,400	24,900	134,100
		社会福祉専門職従事者	465,500	22,000	1,400	442,100
		サービス職従事者	796,300	252,000	1,100	543,200
	うち介護サービス職従事者	555,700	74,400	-	481,400	
	2007年 →12年	職業合計	296,800	66,000	5,200	225,500
		保健医療従事者	-95,400	-114,400	1,000	18,000
		社会福祉専門職従事者	76,200	-2,100	800	77,500
サービス職従事者		271,300	156,100	1,000	114,200	
非正規雇用	2007年	職業合計	1,787,900	714,100	37,400	1,016,400
		保健医療従事者	486,800	405,200	22,400	59,300
		社会福祉専門職従事者	212,200	6,500	800	204,900
		サービス職従事者	718,900	58,500	1,000	659,400
	2012年	職業合計	2,318,100	872,100	37,100	1,409,800
		保健医療従事者	445,700	343,900	18,200	95,500
		社会福祉専門職従事者	306,300	8,900	600	296,800
		サービス職従事者	1,137,700	232,700	4,800	900,200
	うち介護サービス職従事者	687,700	33,500	100	654,100	
	2007年 →12年	職業合計	530,200	158,000	-300	382,400
		保健医療従事者	-41,100	-61,300	-4,100	24,200
		社会福祉専門職従事者	94,100	2,400	-200	92,000
サービス職従事者		418,900	174,300	3,800	240,800	

(注1) 保健医療従事者：医師、看護師、その他の保健医療従事者

(注2) 医療・福祉部門のサービス職従事者の多くは介護職である。2012年調査より「介護サービス職従事者」の職業分類が設けられた。

資料：2007年：「就業構造基本調査」24表、2012年：同調査26表より作成。

正規雇用が多い分野である。全産業で見ると、女性の非正規雇用比率は57.5%であるが（「就業構造基本調査」2012年）、同部門は43.8%に留まっている。介護職に限っても同比率は55.3%である。留意すべきは、介護サービス職の労働条件である。「人手が足りない」、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「有給休暇が取りにくい」という不満が多く（2014年度「介護労働実態調査」）、「働きがいがある」と思い、仕事について労働者の少なくない人たちが長く続けられず職場を去っている。

この分野を公的セクターによる運営から営利領域に転換し、さらに社会保障財政を切りつめるため介護報酬を削減するならば、非正規化に拍車がかかり、人手不足はより深刻化するだろう。これまで正規雇用が多数を占めている社会福祉専門職についても同様の状況に転ずるのではないか。これらの詳細については第6章にゆずりたい。

以上のような雇用動向の変化を踏まえて、正規雇用、非正規雇用、それぞれの変容の中身および働き方・働かせ方の変化に立ち入って考察をすすめよう。

## ② 正社員の縮小・分化・流動化と無限定な働かせ方

### 〈1〉長期勤続労働者の減少、転職者の増加

1990年代半ば以降、日本型長期雇用慣行（新規学卒者を一括採用し、定年までの雇用を前提に、もっぱら企業内で技能や能力を養成する方式）は大きな変貌を遂げている。大企業はこれを修正、その適用対象を縮小するようになったが、放棄したわけではない。年度によって採用数に差はある

ものの、新規学卒者の一括採用はいまなお続いている。

しかし、入社後の研修のあり方や成績主義の強化をはじめ働かせ方は様変わりしている。経営難に陥った企業のみならず、業績の良い企業でさえも早い段階から正社員の選別や入れ替えを強行するようになった。IBMのロックアウト解雇をはじめ、「追い出し部屋」や人材ビジネス業者を活用したリストラ促進など、労働保護法制に反する手

法を多用してきた。

こうした結果、新規学卒時に入社した企業に働き続ける「標準労働者」が全労働者に占める比率は、大企業男性についても30代で急激に低下している<sup>4</sup>。もちろん自ら転職する若者も少なからずいるが、その一方で働き続けることが不可能な働き方を強いられるため、精神疾患に罹患し早期退職に追い込まれる労働者が若年層にも広がっている。

労働力の入れ替えが進んだ結果、入職者に占める転職者の比率は中小企業のみならず大企業においても増加し、新規学卒者を上回るまでになった。厚生労働省「雇用動向調査」によれば、2013年の1000人以上規模の大企業における「一般労働者」<sup>5</sup>の入職者(120万7000人)のなかで新規学卒者は31万1000人(25.7%)だったが、転職入職者は73万人(60.4%)、このうち雇用期間の定めのない転職入職者は38万9000人(32.2%)である。今日では一般に考えられている以上に、転職入職する労働者の比率が増している。中小企業労働者はもとより、大企業労働者についても「岩盤規制」によって労働移動が妨げられているどころか、雇用流動化が急速に進んでいる。

## 〈2〉分化する正社員、無限定な働き方・働き方

正社員の縮小、分化、流動化は、無限定な働き方・働き方を加速し、正社員にとどまるための要件をより厳しくしている。上述したように、一度は正社員についたものの、あまりの過酷さ(人間関係上の困難やパワハラなどを含む)ゆえに離職する人びとが後をたたない。正社員もまた働き方の困難を抱えている。非正規労働者の雇用不安を除去する課題と、正規雇用の働き方をまともな状態に改革することを一体で目指さなければならない。

### 1) 長時間労働は改善されているか

日本の労働者の働きすぎが問題となって30年が経過したが、はたして長時間労働は改善されているだろうか。2015年時点で、男性正規雇用(2270万人)のうち、1か月に280時間を超えて働いている労働者は110万人(4.8%)に上る(「労働力調査(基本集計)」2015年平均)。年間労働時間に換算すると、実に3360時間を上回る。厚生労働

省の過労死認定基準をはるかに超えて働く労働者の多さに驚かされる。

女性の中で長時間働く人びとも珍しくない。正規雇用のうち44万人は1か月241時間以上(年間2892時間以上)働いている。200時間以上(年間2400時間以上)まで広げると155万人になる。

他方、非正規雇用のなかでも長時間働く労働者が目立つようになった。男性非正規70万人、女性非正規の41万人(うちパートおよびアルバイト22万人)は年間2400時間以上働いている。このなかにはダブルワークやトリプルワークも含まれている。これに対し、1か月120時間以下就労する短時間労働者は、男性非正規233万人(非正規634万人の36.8%)、女性785万人(同1345万人のうち58.4%)である。男性はもとより、女性についても非正規労働者の大半が短時間就労というわけではない。

### 2) 働き方・働き方の無限定性をめぐって

ところで、近年、日本の正社員の本来の特徴として、「働き方・働き方の無限定性」を指摘する議論がある。これは、日本の大企業正社員の特徴を「メンバーシップ型」と捉える見解と深く関わっている。大企業が新規学卒者を一括採用するにあたって、職務を限定せずに会社の「社員」、つまり「メンバー」として採用するという特徴を有し、職務を限定して採用する欧米諸国の方式(ジョブ型採用)と対照的であるとする<sup>6</sup>。メンバーシップ型であるがゆえに、長期雇用保障と引き換えに使用者の意のままに職務や勤務地の転換を求められ、労働時間も著しく長い無限定な働き方を余儀なくされると結論づける。職種・勤務地・労働時間を限定するにはジョブ型雇用に転換することが不可欠という主張もある。今日の安倍「労働改革」推進論者もこの議論を積極的に援用することで、正社員の二分割(無限定正社員、限定正社員)の必要性を根拠づけようとしている。

しかし、こうした「職務の無限定」と、「労働時間や労働密度、あるいは居住地の移動をともなう転勤の無限定」とは次元の異なる概念であって、両者は一体不可分の関係にはない。とりわけ後者は職場における労働組合の規制力の度合いと深く関わっている。働き方に対する組合の関与が弱まっているも、グローバル競争を背景とした

成績主義、選別主義的雇用管理の強化は、労働者のなかに「無限定な働き方」を自ら率先して受け入れる態度を生み出している。「無限定か、限定か」

という問題は労使関係の視点から捉えることが不可欠である<sup>7</sup>。

### 3 非正規雇用の「社会標準化」、その貧困

#### 〈1〉非正規雇用4割の時代

図表5をもとに従業員規模別の雇用形態の変化に注目しよう。まず、労働者の分布を規模別に見ると、従業員数100人未満規模の企業に労働者全体の4割が、100人～999人規模に3割弱、1000人以上規模および官公部門に3割強が就労している。2005年から15年までの10年間で、正規労働者は100人未満規模の小零細企業および官公部門で減少した（それぞれ125万人、53万人の減）。これに対し1000人以上規模の大企業の正規雇用はこの10年間に82万人増えている<sup>8</sup>。非正規雇用の拡大は、とくに小零細企業の正規雇用の減少をともなって進んでいる。

他方、非正規雇用はこの10年間で347万人増加したが、このうち約半数は「1000人以上規模+官公部門」が占めている。非正規労働者全体のなかで、100人未満規模の占める比率は49.9%から44.1%に減少する一方、「1000人以上規模+官公部門」の比率は23.5%から28.1%に増加した。とりわけ、1000人以上規模における非正規雇用比率はこの10年間で8.4ポイント上昇した（28.3%→36.7%）。100人未満規模では、以前から非正規比率が高いことに加え、この間にさらに上昇しているが、増加幅では1000人以上規模が大きくリードしている。非正規化の進行は大企業で顕著であるが、非正規雇用比率は依然として100人未満規模の方が大企業を上回っている。

非正規雇用の大半がパート、アルバイトであっ

図表5 従業員規模別・雇用形態別労働者の推移（2005年→2015年）

(単位:万人,%)

		総計	100人未満			100～499人	500人以上			官公	1000人以上+官公
			1～29人	30～99人	小計		小計	500～999人	1000人以上		
役員を除く 雇用者	2005年	5,007	1,384	837	2,221	979	1,287	830	907	556	1,453
	2015年	5,284	1,205	849	2,154	1,070	1,521	866	1,155	508	1,663
	05年→15年	277	-179	12	-67	91	284	36	248	-48	210
正規雇用	2005年	3,374	858	543	1,405	654	880	230	650	429	1,079
	2015年	3,204	764	517	1,281	674	963	231	732	376	1,108
	05年→15年	-70	-94	-31	-125	20	83	1	82	-53	29
非正規雇用	2005年	1,633	526	289	815	325	357	100	257	127	384
	2015年	1,980	541	282	873	396	559	135	424	133	567
	05年→15年	347	15	43	58	71	202	35	167	6	173

		総計	100人未満			100～499人	500人以上			官公	1000人以上+官公
			1～29人	30～99人	小計		小計	500～999人	1000人以上		
役員を除く 雇用者	2005年	100.0	27.6	16.7	44.4	19.6	24.7	6.6	18.1	11.1	29.2
	2015年	100.0	24.7	16.1	40.8	20.2	28.8	6.9	21.9	9.6	31.5
正規雇用	2005年	100.0	25.4	16.2	41.7	19.4	26.1	6.8	19.3	12.7	22.0
	2015年	100.0	23.1	15.6	38.8	20.4	29.1	7.0	22.2	11.4	23.5
非正規雇用	2005年	100.0	32.2	17.7	49.9	19.9	21.9	6.1	15.7	7.8	23.5
	2015年	100.0	27.3	16.8	44.1	20.0	28.2	6.8	21.4	6.7	28.1
非正規比率	2005年	32.6	38.0	34.5	36.7	33.2	28.9	30.3	23.3	22.8	26.2
	2015年	37.5	41.5	39.1	40.5	37.0	36.8	36.9	36.7	26.2	33.5
	05年→15年	4.9	3.5	4.6	3.8	3.8	7.9	6.6	13.4	3.4	7.2

(注) 労働者派遣事業所の派遣社員の従業員規模は2005年調査では派遣元の規模、15年は派遣先の規模で回答。  
資料:「労働力調査(詳細集計)」2005年:第7表、2015年:同、第II-1より作成。

た1980年代は、その多くは小零細規模企業に集中していた<sup>9</sup>。今日でもパート、アルバイトに限れば、ほぼ半数は100人未満規模で働いている。一方、派遣労働者は、労働者派遣法制定当時（1985年）、もっぱら大企業のオフィスで活用されていたが、いまでは小零細企業でも派遣労働者を利用するようになった。非正規雇用は、パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者、嘱託など多様な形態をとりつつ増加し、これらを利用する事業所の割合は全事業所の8割に達している（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」2014年）。今や非正規雇用の利用は言わば「社会標準」（“あたりまえ”の状態）になっている。

## 〈2〉中高齢化する非正規雇用

次に、2005年から15年までの年齢別の雇用形態の変化に注目しよう（図表6、図表7）。

まず目を引くのは、「役員を除く雇用者」（労働者）

図表6 雇用形態別・年齢別の男性労働者（2005年→15年）

		（単位：万人、%）						
		年齢計	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
役員を除く 雇用者	2005年	2864	273	767	665	588	461	102
	2015年	2896	240	591	742	683	483	306
	2005年→15年	32	-33	-176	77	35	22	104
正規雇用	2005年	2357	152	669	618	548	336	34
	2015年	2261	133	494	669	576	331	58
	2005年→15年	-96	-19	-175	51	28	-5	24
非正規雇用	2005年	507	121	99	47	50	124	67
	2015年	634	107	96	73	57	152	148
	2005年→15年	127	-14	-1	26	7	28	81
非正規雇用 比率	2005年	17.7	44.3	12.9	7.1	8.4	26.9	65.7
	2015年	21.9	44.6	16.6	9.8	9.0	31.5	71.8

資料：「労働力調査（詳細集計）」（2014年）長期時系列表10および同（2015年）長期時系列表第2表より作成。

図表7 雇用形態別・年齢別の女性労働者（2005年→15年）

		（単位：万人、%）						
		年齢計	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
役員を除く 雇用者	2005年	2144	282	545	469	473	316	58
	2015年	2388	238	470	586	553	386	154
	2005年→15年	244	-44	-75	117	80	70	96
正規雇用	2005年	1018	188	524	214	201	123	18
	2015年	1042	114	278	266	223	126	35
	2005年→15年	24	-74	-46	52	22	3	17
非正規雇用	2005年	1126	144	222	255	272	193	41
	2015年	1345	124	192	320	330	260	119
	2005年→15年	219	-20	-30	65	58	67	78
非正規雇用 比率	2005年	52.5	51.1	40.7	54.4	57.5	61.1	70.7
	2015年	56.3	52.1	40.9	54.6	59.7	67.4	77.3

資料：図表6に同じ。

が男女ともに、15～34歳の若年層で大幅に減少していることである。特に男性の減少が顕著で、その数は200万人を超えている。これに対し、35歳～54歳の中年層では男性112万人、女性197万人が増加、55歳以上層でも男性126万人、女性166万人増加している。若年労働力の減少と対照的に労働者の中高齢化が進行している。

15～24歳の男性は、この10年間で正規雇用、非正規雇用ともに減少したが、25～34歳では正規雇用が175万人減少したのに対し、非正規雇用は微減にとどまっている。この年齢層全体の減少とともに、学卒時に正規雇用につけないまま非正規に滞留する若者が依然多いことを示している（非正規雇用率は12.9%から16.6%へ、3.7ポイント上昇）。35～44歳層は正規、非正規ともに増えているが、非正規雇用率は10年間で上昇している。

非正規雇用の主役は依然として中年女性で（2015年、35～54歳層650万人）、非正規雇用全体（1980万人）の3分の1を占めている。と

はいえ、近年、特に目立つのは高齢男性の非正規化の進行である。2005年から15年にかけて、55～64歳および65歳以上層で、非正規雇用比率はそれぞれ4.6ポイント（26.9%→31.5%）、6.1ポイント（65.7%→71.8%）上昇した。この間に男性の非正規労働者は全体で127万人増加したが（507万人→634万人）、この内訳は65歳以上が81万人を占め、55～64歳の28万人、35～44歳26万人がこれに続いている。少子高齢化を背景に男性非正規雇用の主役は若年層から高齢層にシフトしつつある。

65歳以上の高齢者のなかで非正規雇用が増えたのは、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「専門的技能をいかせるから」と

いう理由だけではない。3割近い人が「家計の補助・学費等を得たいから」および「正規雇用の仕事がないから」という理由をあげている。年金だけでは生活が成り立たない高齢者が増加していることを反映している。この中には、冒頭で触れたように、親子そろって非正規で働き、年金収入と合わせてようやく家計を維持する人たちも含まれている<sup>10</sup>。

### 〈3〉非正規雇用の所得

日本では正規・非正規雇用間の均等待遇原則が欠如しているため、非正規雇用の増加は低所得層の拡大を意味する。図表8・9・10が示すように、年収200万円に満たない人びとが労働者全体

の3分の1あまり（女性労働者の56.0%、男性では17.1%）、非正規雇用の中では4分の3を占めている。これは、就労時間あるいは就労期間が短いという理由だけではない。時間あたり賃金が低いことが主たる要因である。このため長時間働いても200万円に満たない非正規労働者も少なくない。2015年で見ると、非正規雇用1980万人のうち226万人がフルタイムなみに月181時間以上働いているが、うち91万人（40.3%）は年収200万円に満たない（「労働力調査（詳細集計）」2015年平均、第Ⅱ-9表）。時間あたり賃金が1000円に達しない労働者が短時間・非正規雇用の6割以上<sup>11</sup>を占める日本ではこうした状況にならざるをえない。

図表8 雇用形態別・仕事からの収入階層（男女計）

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
総数	5,284	100.0	3,304	100.0	1,980	100.0
300万円未満 (低所得層Ⅰ)	1,830	34.6	368	11.0	1,462	74.1
300～399万円 (低所得層Ⅱ)	1,672	31.6	1,278	38.7	394	19.9
400～699万円 (中位層)	1,165	22.0	1,105	33.4	59	3.0
700万円以上 (上位層)	470	8.9	458	13.9	13	0.7

資料：「労働力調査（詳細集計）」2015年平均速報冊子版・第3表より作成。

ただし、同じく非正規雇用のなかでも男女で違いがあり、女性では200万円未満（低所得層Ⅰ）が8割を超えているが<sup>12</sup>、男性では55.8%である。200万～399万円層（低所得層Ⅱ）に該当する労働者が男性非正規の3割を超えるのに対し、女性は14.0%にとどまっている。非正規雇用のなかにも男女間の賃金格差があるうえに、男性では女性より長時間働く人も多い。

図表9 雇用形態別・仕事からの収入階層（男性）

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
総数	2,896	100.0	2,261	100.0	634	100.0
300万円未満 (低所得層Ⅰ)	494	17.1	140	6.2	354	55.8
300～399万円 (低所得層Ⅱ)	981	33.9	775	34.3	206	32.5
400～699万円 (中位層)	918	31.7	872	38.6	46	7.3
700万円以上 (上位層)	427	14.7	435	18.4	11	1.7

資料：図表8に同じ。

他方、正規労働者のなかにも低所得層が少なからず存在していることに留意したい。図表8が示すように、正規雇用全体(3304万人)の11.0%(363万人)が200万円未満のワーキングプア層（低所得層Ⅰ）に、38.7%が200万～399万円（低所得層Ⅱ）に属している。このなかには年齢や勤続年数に伴って中位層、さらには上位層に移動する者もいるが、そうした賃金カーブを描かない女性正規雇用の多くはこの階層に留まることになる。そのため、女性正規労働者の21.5%が低所得層Ⅰに、48.4%が低所得層Ⅱに属する。両者を合わせると7割に上っている（図表10）。

図表10 雇用形態別・仕事からの収入階層（女性）

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
総数	2,828	100.0	1,042	100.0	1,786	100.0
300万円未満 (低所得層Ⅰ)	1,537	54.0	384	37.1	1,153	64.6
300～399万円 (低所得層Ⅱ)	692	24.5	504	48.4	188	10.5
400～699万円 (中位層)	247	8.7	288	27.6	13	0.7
700万円以上 (上位層)	44	1.6	42	4.0	2	0.1

資料：図表8に同じ。

非正規雇用はもとより正規雇用にも低所得層が広がっている現状は、日本全体の実質賃金の低下・抑制および家計消費支出の停滞に直結せざるをえない。これはまた、日本経済のデフレからの脱却を困難にしている。

## 4 安倍「労働改革」が加速する雇用と働き方の貧困と対抗軸

以上のような雇用と働き方をめぐる貧困（諸困難）をもたらした背景と要因は、序章および第1章で明らかにされているとおり、グローバル資本を主軸とする資本蓄積のあり方と、それを全面的に支えてきた自公政権の新自由主義的政策にある。女性雇用政策、労働時間、賃金、介護・福祉労働、地域および生活の貧困化など、具体的項目にそった詳細な分析は第3章以下で行われるので、ここでは、安倍「労働改革」のうち、雇用にかかわる点に限定して言及したい。

### 〈1〉アベノミクスで雇用情勢は改善していない

#### 1) 有効求人倍率改善の実像

安倍政権は、アベノミクスによって雇用状況が大幅に改善したとさかんに宣伝している。確かに、2016年春の高校、大学の新規学卒者の就職内定状況は好調で、また同年4月の有効求人倍率（パートを含む）は1.34倍にまで上昇した。ただし、正社員の有効求人倍率に限定すれば0.85倍と1倍を下回ったままである。有効求人倍率の改善はもっぱら介護サービス職や販売職など非正規雇用に対する需要がリードしている。ただし、正社員についても2012年当時の有効求人倍率が0.48倍だったことを考えれば、改善基調にあるように見受けられる。問題はその中身である。

正社員の有効求人数について、2012年（月次平均）と15年（同）を比較すると、83万6171人から100万1554人に増えているのに対し、就職件数は逆に7万6634件から6万9314件に減少傾向にある（厚生労働省「職業安定業務統計」）。この背景には、職種をめぐる求人・求職間のミスマッチと同時に、正社員の求人条件がかつてより厳しくなっていることを見なければならぬ。求人票に「正社員」と記載されていても、実際には「月給20万円（固定残業代を含む）、定期昇給なし、ボーナスなし」というケースがある。また、見かけ上は賃金総額が多いものの、長時間残業のため多額の不払い残業が日常化している事例も少なくない。まともな生活ができないような求人条件であれば、

いくら「正社員」募集であっても求職者が受け入れることは容易ではない。

今の日本の労働市場は、「売り手市場」と言われる新規学卒者の好調な就職状況の一方で、学卒時に正社員につけなかった若者で非正規雇用に滞留する層や、非正規雇用として働き続けなければならない高齢者が併存する状況にある<sup>13</sup>。中年の女性パートが非正規雇用の多数派を占めていることには依然変わらない。

#### 2) 非正規雇用・半失業の増加による実質賃金の低下・抑制

表は省略するが、近年の完全失業率は2010年以降改善し、完全失業者も減少しているにもかかわらず、実質賃金指数は低下し続けており、両者は逆方向に動いている。他方、非正規雇用比率の指数と実質賃金指数の推移を見ると、逆比例（反比例）の関係にある。つまり完全失業率が改善しても実質賃金の上昇には結びつかず、非正規雇用の増加が実質賃金の上昇を抑制していることを示している。

小泉政権以降、新自由主義的労働政策と人材ビジネスの積極的活用によって、顕在的失業者を非正規雇用に誘導することで、完全失業率を引き下げる政策を積極的に採用してきた。しかも正規・非正規間の均等待遇原則が欠如しているもとは、こうした傾向が顕著に現れるのは当然と言えよう。完全失業率の低下や、有効求人倍率の上昇だけを取り上げて、雇用情勢の好転を結論づけることはできない。日本ではとりわけ非正規雇用と深く関わる半失業問題が重要な意味を持っている<sup>14</sup>。

#### 3) 膨らむ半失業

EU諸国と比較した日本の雇用と貧困問題の特徴は、顕在的失業率（完全失業率）が低いにもかかわらず、相対的貧困率が高いことである。この背景には、日本では失業時の生活保障が脆弱なことに加え、生活保障に対するスティグマ（恥辱意識）が根強く、さらに近年「自立支援」を迫る政策が力を増しているため、顕在的失業者（「完全失業者」）にとどまる余地が限られていること、およ

び大企業が率先して雇用の弾力化戦略を強めるとともに、リストラによって増加する失業者を非正規雇用に誘導する新自由主義的雇用政策が強く働いていることがある。つまり、顕在的失業率が相対的に低いかわりに、非正規雇用が分厚く存在しており、非正規雇用比率も高い。それゆえ、非正規雇用は失業問題と密接に関わっている。同時に、非正規雇用の大半が低所得のため、その増加は貧困問題と不可分の関係にある。

非正規雇用のなかには、「雇用期間の定めのない正社員に変わりたい」、「せめてもう少し賃金の高い、あるいはハラスメントなどストレスの少ない職場に変わりたい」と望み、実際に転職活動をしている人たちも少なくない。2015年時点で、非正規雇用1980万人のなかで転職希望者は450万人(22.7%)、このうち実際に求職活動をしている人は168万人である。このように、不安定かつ低賃金の非正規職に従事しつつ、よりマシな仕事への転換を求めている人びとは、就業者であっても同時に失業の契機をかかえており、半失業状態にあると考えてよからう。

半失業の労働者は就業者の中に混在しているため、外見からはすぐに見分けることができず、統計を用いてその人数を把握することは容易ではない。さしあたり正規職への転職を希望している非正規雇用の多くは半失業と見てよからう。政府統計をもとに試算すると(図表11)、半失業は2010年390万人、14年には500万人を超える。半失業に、顕在的失業(完全失業者)および潜在的失業(非労働力人口のうち、「適当な仕事がありそうにない」という理由で求職活動をしていない就業希望者)を加えると、2014年時点で800万人か

ら900万人近くになる。労働力人口に占める割合は12~13%に上る。完全失業率だけで労働市場の状況を判断することは事態を見誤ることにならう。

失業時の生活保障制度や、職業訓練・能力開発制度が整備されているならば、失業したとしても追い立てられるように、不本意な仕事に就かざるを得ないという状況は改善され、半失業者も縮小するであろう。非正規雇用・半失業状態に追いやることで失業問題を覆い隠すのではなく、失業者対策を講じることが肝心である。顕在的失業者となるよりも、どんなに劣悪な条件であっても仕事がある方がマシという発想は、ブラック企業が栄える基盤となる。

ブラック企業、ブラックバイトが社会問題化し、政府もその対策に乗り出すようになったが、問題の根源にまで立ち入ってメスを入れなければ事態の抜本的改善にはならない。以下で検討する雇用流動化に重点を移した安倍政権の雇用政策は、非正規雇用や半失業を増加させ、ブラック企業が蔓延させるおそれをはらんでいる。

## 〈2〉雇用維持型から労働移動支援型への政策転換

第1章が明らかにしているとおおり、日本の巨大企業はグローバル資本としての性格を強めている。国内の産業構造の変化にともなって雇用構造を資本の思い通りに転換できるように、より一層の弾力化を求めている。安倍「労働改革」は、こうしたグローバル資本の求めに積極的に応えようとしてきた。「世界で一番、企業が活動しやすい国」へ

図表11 半失業・顕在的失業・潜在的失業(試算)

(単位:万人、%)

	正規雇用 A	うち、「正社員に 変わりたい」と願 望した割合(B) B	半失業 C=A×B	潜在的失業 (完全失業者) D	潜在的失業① (「適当な仕事 がありそうにない」 理由で求職活動 をしていない) E	潜在的失業② (「ゆとり」 「ゆとり」 「ゆとり」 理由で求職活動 をしていない) F	失業E G=C+D+E	失業F H=C+D+F	労働力人口 I	完全失業率 D/I	失業率K G/(D+E)	失業率J H/(D+F)
2003年	1,504	194	292	350	206	88	848	730	6654	5.3	124	108
2007年	1,732	225	390	257	154	57	801	704	6689	9.9	118	105
2010年	1,755	222	390	334	165	69	889	798	6581	5.1	132	119
2014年	1,962	264	518	236	124	43	878	797	6578	3.6	131	120

(注) 2003年、07年、10年、14年を表示したのは、これらに厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」が実施されていることによる。

資料：A、D、E、F、Iは「労働力調査」(詳細集計、年平均)による。ただし、Bは厚生労働省の上記調査による。

の転換をめざすという安倍首相の政策運営の基本原理はこのことを端的に示している。この基本原理を労働分野で具体化することが安倍「労働改革」の目的である。一連の政策を進める際の常套句が「働き方の多様化の実現」である。あたかも労働者にとって働き方の選択肢が広がるという装いをとっているが、実際には「働かせ方の多様化、弾力化」であって、利益を得るのはもっぱら企業（使用者）である。以下、主要な項目を見よう。

### 1) 人材ビジネスを活用した雇用流動化

安倍「労働改革」の第1の柱は、人材ビジネスを活用した雇用流動化である。日本型長期雇用慣行の転換、大幅な縮小をはかるため、雇用維持型を基本とする企業支援を改め、雇用流動化推進策への切り換えを進めている。その具体的措置が雇用保険制度の「雇用調整助成金」にかわる「労働移動支援助成金」の抜本的拡充である。この流動化促進の中心的役割を担うものと位置づけられているのが「人材ビジネス」である。

すでに明らかにされているように、この施策の内容は、人材ビジネスを活用してリストラを推進し、労働者の追い出しと再配置をすすめる企業に対して助成金を支給するというものである。当初、労働移動支援助成金の支給対象は中小企業に限定、リストラした労働者が再就職できた場合にのみ支給していたが、この対象を大企業にまで広げ、しかも支給時期を人材ビジネス業者に再就職支援を委託した時点と、再就職実現時の2段階とし、リストラ対象労働者の訓練のために人材ビジネスを活用した場合の助成措置を新たに設けるように拡大した。この結果、人材ビジネス業者は自らの利益を求めて、ユーザー企業に対しリストラと労働者の再配置を促進し、現職者の雇用不安を加速している<sup>15</sup>。

### 2) 解雇の金銭解決制度について

規制改革会議の第3次答申（2015年6月）を受けて、解雇の金銭解決制度の導入に関する議論が厚生労働省の検討会で行われている。この制度は、裁判所が「不当解雇」と認めた場合でも、使用者が当該労働者に一定額の金銭を支払えば解雇自体は有効とするもので、言わば解雇権を金銭取引の対象とすることを意味する。

現在、裁判で不当解雇と認定されたケースでも、被解雇者が職場復帰することはまれで、多くが金銭支払いによって退職している実態があること、およびこの制度導入によって企業の採用に対する懸念が払拭され、雇用拡大が期待されることなどが制度化の根拠とされている。だが、金銭解決制度によって、無期労働契約の雇用保護の実質は著しく低下し、不当解雇を誘発するリスクも大きい。長期雇用であるがゆえに発揮される労働意欲がそがれることは、企業サイドに立ったとしてもマイナスではなかるうか。

## 〈3〉派遣労働の拡大

### ——新派遣法は何をもたらすか

人材ビジネスを活用した雇用流動化の第2の柱が派遣労働の拡大である。2015年9月に派遣労働者の強い反対を押し切って、安倍政権が成立を強行した派遣法改正（新派遣法の制定）はこれまでの派遣制度を大転換する措置である。新派遣法は、「26業務」および「それ以外の業務」という、従来の派遣にかかわる業務区分を撤廃し、派遣労働者と派遣元との労働契約が有期契約か無期契約かの相違によって派遣の規制内容を区別する。

無期契約の派遣労働者については同一派遣先に期間制限なしに派遣可能であるが、有期契約の派遣労働者の場合、従来の26業務でも同一派遣先の同一組織での就労は最長3年に限られる。ただし、同一派遣先企業であっても部署が変われば新規派遣の扱いとなるため、実際には職場を変更することで3年を超えて就労させることも可能である。いずれにせよ、派遣先は、少なくとも派遣労働者を入れ替えさえすれば永続的に派遣労働のシステムを使い続けることができる。これが新派遣法の最大のポイントである。

派遣労働のシステムでは派遣先は労働者を出し入れ自由な状態で使用できる。新派遣法によって、派遣先はこうしたシステムを利用できる期間制限からも解放される。他方、派遣労働者から見れば、3年ごとに仕事を失うリスクを負わされる。とくに40代、50代の人たちにとって、年齢差別のため次の派遣先をみつける可能性は限られる。幸い別の派遣先に就けたとしても一から仕事を覚え、職場のなかで新たに人間関係を築かなければなら

ない。もちろん派遣契約次第で3年より以前に職場を追われることもあるだろう。これまで26業務であれば、ともかくも派遣労働者として長期就労を期待できたが、今後は派遣元と無期の労働契約を結んでいない限り、それすらも奪われることになる<sup>16</sup>。

#### 〈4〉資本主導の雇用流動化策への対抗

本章で明らかにしたように、日本型長期雇用慣行は大幅に修正され、大企業正社員であってもかつてのような雇用保障を期待できなくなった。非正規雇用の多くは有期契約労働者であり、期間の長短はあるが、契約終了や契約不更新により仕事を失うリスクと不安を抱えている。労働者の主体的意思によって勤務先が変わることは当然保障されるべきであるが、自らの意思に反して、不当に職場を追われるような状況（リストラ、退職強要、不当配転など）は防止しなければならない。

第1に、人材ビジネスを活用したリストラ促進策や、解雇の金銭解決制度の導入など、解雇促進政策に対する反対運動を強めなければならない。とりわけ、電機産業の大リストラに対する闘いが急務となっている。東芝は粉飾決算による経営危機を理由に、2015年末に1万6000人も的人员削減方針および青梅工場の閉鎖、医療機器部門の売却などを示している。シャープは2012年に続いて、15年夏に3500人の希望退職を募集した。この3年間で国内従業員の削減は6000人を超えた。さらにホンハイ（鴻海）工業への吸収合併によって新たなリストラも懸念されている。これまでの「合理化」反対運動の教訓を踏まえた闘いの構築が求められている。

第2に、非正規労働者の多数に関わる有期雇用のリスクを縮小する課題がある。本来、労働契約は無期契約が原則である。有期契約を何回も繰り返すことで、労働者をいつでも雇止め可能な状態にとどめておくことを容認すべきではない。前述のとおり、新派遣法によって派遣労働者は長くても3年ごとに職を失うことになり（派遣元との有期労働契約の場合）、これまで以上にリスクを負わされる。また、2012年に成立した改正労働契約法は有期契約労働者の保護に向け積極的措置を設けたが、無期転換の権利が発生する通算5年に達す

る前に雇止めにする労働契約を押しつけられるなどの問題点を抱えている。派遣法、労働契約法ともに、労働者保護を基本にした改正が急がれる。

第3に、労働者の主体的意思で労働移動が可能となるよう条件を整備する課題がある。具体的には公的職業訓練制度の充実である。従来の日本的雇用慣行では仕事に必要な技能はもっぱら企業内で養成されてきたため、一部の専門職を除いて公的職業資格は必要なく、公的職業訓練制度も十分整備されてこなかった。OJTなど企業内教育が中心である限り、公的職業教育に対する社会的要請も多くはなかった。今後、内需主導型への産業構造の転換を展望する際には労働移動も不可避となるだろう。労働権保障の観点からも、新産業部門で必要な技能獲得に向けた条件整備が不可欠である。

とりわけ、低技能のまま、非正規雇用に滞留する労働者にとって、ビジネスマナー、パソコン操作、自動車運転免許など通常の職で求められる基本的技能を獲得することは、よりマシな仕事につくために必須の課題である。同時に、こうした職業訓練を受講する期間の生活保障措置をあわせて講じなければ、その日の収入がなければ暮らしていけない非正規労働者にとっては職業訓練を受けることは不可能である。

なお、労働移動促進の手段としてジョブカード制度の活用が推進されている。この問題点および対応については別稿を参照されたい<sup>17</sup>。

第4に、失業期間中の生活保障の課題は、失業者をブラック企業に追いやらないためにも不可欠である。①自営業をやめた人や学卒未就業者のように雇用保険に加入できない人、失業給付が終了しても職につけない人などで生活保護基準以下の生活を余儀なくされている人、②失業給付の受給者および追加就業先を探している求職者で、求職者個人の収入が生活保護基準を下回る人を対象に、ハローワークにおいて生活保護の生活扶助に準じた給付を行いつつ、就職支援を実施する「求職者保障制度」を創設することが求められる<sup>18</sup>。

第5に、人間の尊厳にふさわしい働き方が可能な雇用機会を創り出すには労働時間の抜本的短縮が欠かせない。雇用保障は労働時間短縮と一体となってこそ実現できる。たとえば、2014年の「労働力調査」および「賃金構造基本統計調査」をも

とに計算すると、正規労働者の全国平均の年間実労働時間は2242時間、残業代を含む支払労働時間2136時間、その差106時間は不払い残業時間(サービス残業)である。正規労働者総数(3278万人)を掛け合わせれば、年間不払残業時間の合計は34億7468万時間になる。それゆえ、この不払い残業を解消するだけで163万人分の雇用を創出できる<sup>19</sup>。さらに、正規労働者の年間実残業時間(274時間)を半分に減らせば、雇用創出効果は213万

人に増える<sup>20</sup>。

人工知能(AI)、人型ロボットの職場への導入によって、2030年頃には相当数の職種がロボットに置き換えられるとの予測も登場している折、いまこそ労働時間の抜本的短縮に取り組むべきである。「人手不足」現象は一夜にして「人あまりの時代」に転換することを見ておくべきであろう。

(ごか かずみち・常任理事・金沢大学名誉教授)

#### 【注釈】

- 1 森岡孝二『雇用身分社会』岩波新書、2015年、参照。
- 2 ただし、「労働力調査」の短時間労働者のなかには育児にとまなう労働時間短縮なども含まれる。
- 3 職業分類では、社会福祉士やケアマネジャーは専門的職業従事者に、介護福祉士やヘルパーはサービス職業従事者に区分されている。
- 4 従業員数1000人以上企業・大卒男性の35～39歳層について、標準労働者が一般労働者(常用労働者のうち短時間労働者以外の労働者)に占める比率は、1998年当時55.7%だったが、2003年52.7%、08年47.9%、13年32.2%と低下している(「賃金構造基本統計調査」より算出)。
- 5 「一般労働者」とは「常用労働者」(①期間を定めずに雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者)のうち、パートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の一般の労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者)以外の者を言う。
- 6 濱口桂一郎『若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論社、2013年、参照。
- 7 拙著『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社、2014年、第4章、参照。
- 8 ただし、この変動には、郵政民営化にとまなう「官公部門から1000人以上規模への移動」が含まれている。「1000人以上規模+官公部門」を見ると、正規雇用の増加は29万人である。
- 9 1987年当時、パート(男女計468万人)の65.9%は従業員規模100人未満の小企業で働いていた。100～999人規模に20.4%、1000人以上規模の大企業のパートは10.3%にとどまる(「就業構造基本調査」1987年)。
- 10 この項は、佐賀一博・脇田滋・森崎巖編著『劣化する雇用』(旬報社、2016年)1章を参照した。
- 11 「賃金構造基本統計調査」(2015年)によれば、正社員・正職員以外の短時間労働者のなかで、1時間当たり賃金が1000円未満の階層は62.1%を占めている。
- 12 このなかには税制上の理由から自ら就労時間や日数を調整する人びとも含まれている。
- 13 リーマンショック前の「戦後最長の好況期」(2002年～07年)と言われた時期にも今日と似た状況が見られた。ワーキングプアや日雇い派遣(ネットカフェ難民)が社会問題化する一方で、新規学卒者に対する求人難がさかんに取りざたされていた。たとえば、NHKクローズアップ現代は2006年10月に「過熱する新卒採用」(10月30日)と「正社員に!氷河期世代の叫び」(10月31日)を二夜連続で報道した。
- 14 1) および2)は、佐賀一博・脇田・森崎編、前掲書1章を参照した。
- 15 前掲拙著、第8章参照。なお、「朝日新聞」(2016年2月22日付)が取り上げた王子製紙とテンプレHDの事例によれば、人材ビジネス会社のテンプレは、王子製紙に対し、退職させたい社員の退職勧奨の仕方を教えるとともに、再就職の支援を担うことで、結果として助成金の一部をテンプレが取得している。「事業効率化を考えている企業に、人材会社が人員削減の手法を提案。上司が部下に退職を促す方法などを無料でアドバイスする。退職者の再就職支援は、同じ人材会社が引き受け、助成金が流れているという。」同紙によれば、こうした状況を受けて、厚生労働省は労働移動支援助成金の支給方針について軌道修正を図るといふ。
- 16 新派遣法の問題点の詳細は、拙稿「派遣労働をめぐる対抗——国際基準と日本の位置」(『前衛』2015年12月号)を参照されたい。
- 17 たとえば、木下秀人「勤労青少年福祉法等『改正』と新ジョブカード制度による労働市場インフラの戦略的強化」(『労働総研ニュース』2015年6月号)および佐賀一博・脇田・森崎編、前掲書、III章、などがある。
- 18 これについての詳細は、後藤道夫・布川日佐史ほか編著『失業・半失業者が暮らせる制度の構築』(大月書店、2013年)を参照されたい。
- 19 「年間不払残業時間」(34億7468万時間)を「残業代を含む支払労働時間」(2136時間)で除して算出。
- 20 ここでの計算方式の詳細は佐賀一博・脇田・森崎編、前掲書、IV章1を参照されたい。

## 第3章 働き方の貧困と労働時間・健康問題

佐々木 昭三

### はじめに

今回の報告書では「労働と貧困」の展開において「雇用・賃金・労働時間」を一体として捉える問題提起がされている。労働条件の中で、労働時間問題は最も基本的なものである。ただし日本の現状では、これについては雇用や賃金よりも労働者・国民の関心が遅れてきた。また、労働組合の運動も賃金闘争のような直面する課題が優先され、労働時間問題に対する対応も遅れがちであった。

後に述べる安倍雇用改革、「働き方改革」では労働時間問題が焦点になりつつある。この機会に日本の労働時間の実態、それが現在の労働者を貧困化させていることに注目し、併せて政府・財界の提起する「働き方改革」、ホワイトカラーエグゼンプション等の問題点も指摘し、それに対する対抗軸の政策提言を行いたい。

### ① 長時間過密労働と労働関連疾患・健康問題の実態

#### 〈1〉日本の長時間労働の驚くべき実態

厚生労働省「毎月勤労統計調査」（「毎勤統計」：事業所規模5人以上）の日本の年間総実働労働時間は、2012年で1765時間であり、アメリカの1797時間と並んで長時間労働の国である。ドイツ1316時間、フランス1401時間と比べて360～450時間も長い（以上の資料は労働政策研究・研修機構『2015年データブック国際労働比較』による）。

これは事業所調査であり、不払い労働（サービス残業）は含まれていない。総務省「労働力調査」は世帯調査で労働者が直接調査記入するので、より正確な実態を反映している。その差は、300～400時間で、両者の数値の差がサービス残業を表示していると考えられる。これを加えれば2000時間を超える世界で最長の長時間労働の国である。

2015年の毎勤統計では、1734時間（労働力調査では2044時間）であるが、これは短時間勤務のパート労働者を含んだものである。パート労働者を除いた労働者では、2026時間の長時間労働で、これには不払い残業時間は含まれていない。この

ような長時間労働は労働者のいのちと健康を破壊する元凶である。日本の長時間労働の要因は、所定外労働時間・休日労働が多いこと、年次有給取得日数、取得率の異常な低さ、少ないこと、それに勤務に組み込まれる所定労働時間が長いことである。

#### 〈2〉労働者のいのちと健康の実態

いま、日本の労働者のいのちと健康はどのような実態なのか。職場では労働者の安全と健康を脅かす危険環境のため労働災害や大事故、過労死・過労自殺が起こっている。以下3つの事例を挙げてみよう。

##### ◎事例1

まず、大手製造業の鉄鋼や化学などで重大災害を見てみよう。

2014年1月9日には三菱マテリアル四日市工場で爆発事故が起き、労働者3人と下請労働者2人が死亡、12人が重軽傷を負った。爆発が起きた設備は一度もメンテナンスが行われていなく、作業の安全確認では基準のマニュアルもつくられていない。

新日鉄住金名古屋でも、2014年に5回の事故が発生し、2015年4月7日のコークス炉石炭塔の爆発事故では15人が重軽傷を負った。設立から50年以上たつが安全設備更新は不十分で、20年で労働者を約6割も削減していることが事故の背景にある。そうした職場では派遣や下請労働者など非正規雇用労働者への置き換えがすすみ、安全衛生教育が行われず、職場の労働安全衛生管理が機能していない。

### ◎事例2

多くの国民に衝撃を与えたバスツアー事故として、2016年1月15日軽井沢スキーバスの転落事故は、乗員・乗客41人中、15人が死亡するという悲惨な現実となった。将来ある多くの学生も犠牲になり、生存者も負傷した。2人の乗務員も死亡した。規制緩和による新規参入と過当競争、法令違反、単価切り下げ、安全対策軽視の問題がこの背景にある。労働環境では、1人当たり走行距離の増大、有給休暇取得の不備、賃金の削減（これによる熟練した運転手不足）などの悪化が根本原因である。だが、多数のマスコミ報道はこの真の理由にまで迫らなかった。運行会社は担当した高齢のバス運転手に深夜勤務で不慣れな運転を任せましたが、その結果、事故が発生した。事故を起こした運転手に会社は健康診断さえも行っていなかった。

日本の労働者全体の定期健康診断では有所見者（異常者）が過半数を超える実態であり、健康障害につながる過重な業務（過重労働）による脳・心臓疾患をはじめとする過労死は働く人の深刻な健康問題である。ブルーカラー、ホワイトカラーを問わず、職場の過重業務や職場ストレスによる精神障害による過労自殺・自死も増え続けている。職場における心の病の患者（うつ病など）や、メンタルヘルス（心の健康）の不調・不全者の増大、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラの人権侵害の言動）がいまや職場と社会の大きな問題になっているのである。

### ◎事例3

2008年、「和民」で働いていた26歳の女性社員が、入社わずか2カ月後、08年6月に自殺した。この女性は深夜勤務で、時間外労働が月140時間を超え、国の過労死認定ライン（月80～100時間）をはるかに超え、休日や休憩もほとんど与え

られていなかった。心身は疲弊し、適応障害を発症。手帳には「体が辛いです」「どうか助けて下さい」などと書き残していた。

労働基準監督署は、彼女の死を労災と認定。遺族が、安全配慮義務違反で損害賠償を求め裁判を起こしたのである。ワタミは元会長渡邊美樹氏がその「理念集」において「365日24時間死ぬまで働け」（『ブラック企業大全』2013年、合同出版）などと公言してはばからない企業である。研修では、渡邊美樹氏の理念集を丸暗記させ満点を取るまでテストが繰り返された。「死ぬまで働いた」従業員が現実には亡くなったのである。その状況を当時の新聞は「ワタミ和解 ブラック企業の一掃を」と題して以下のように伝えている。「過酷な長時間労働で従業員を使いつぶす『ブラック企業』は一掃されるべきだ。居酒屋大手『和民』で働いていた女性の過労自殺をめぐる訴訟の和解をその弾みとしたい。運営会社のワタミと元社長の渡辺美樹参院議員は業務に起因する自殺と認めて遺族に謝罪し、1億3365万円の賠償金を支払い、労働時間の把握などの再発防止策を取る、というのが和解の内容だ。さらに、原告以外の社員にも未払い賃金や天引きがあったと認め、1人当たり約2万5000円、総額約4500万円を支払うことも合意した。遺族側の意向を全面的に受け入れ、ワタミに実質的な懲罰を科す画期的な和解と言える。（中略）和解条項には、タイムカードを打刻した後に働かせることがないよう労働時間を厳格に管理したうえ、研修会なども労働時間に含めて記録するなど、具体的な再発防止策が盛り込まれた。ワタミに限らず、長時間労働による過労死や自殺を防止するための基本ルールにすべきだ（「毎日新聞」2015年12月12日、社説）。

## 〈3〉労働災害・労働関連疾病の実情

以上は現実には起きている事例の一端にすぎない。

「働くもののいのちと健康を守る地方センター」の労働相談には、若い労働者や対人サービス関係の労働者からのメンタルヘルス不調の相談が増え、パワハラ相談と過労死相談が増え続けている。

厚生労働省が2016年6月24日に公表した2015年度の労災状況まとめ（図1、2）では、過重労働と仕事のストレスなどで「心の病」を患い、

うつ病などの精神疾患を発症した労働災害の請求が1515人（前年度比59人増）と初めて1500人を超え、過去最多となった。過労死と比べると、比較的若い世代で多発している点で特別に深刻な問題がある。このうち472人（同25人減）が労災認定された。精神疾患の請求のうち、自殺（未遂を含む）が199人（同14人減）で、過去2番目に多い93人（同6人減）が認定された。請求が多い業種は「社会保険・社会福祉・介護」が157人（同17人増）、次いで「医療業」が96人。人員不足もあり、対人関係の業界でハラスメントや

過重労働が深刻化している。精神疾患での労災認定はごく一部であり実態は深刻である。

脳・心臓疾患の請求（過労死）は795人（同32人増）で認定は251人（同26人減）高止まりで推移している。請求が多い業種は「道路貨物運送業」が133人（同13人増）、次いで「総合工事業」が48人、「道路旅客運送業」も30人にのぼり、運転労働者の業務の過重性が大きい。労災認定の月80時間以上（過労死ライン）の時間外労働が約9割である。

東京新聞の東証一部上場100社を対象にした「時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）届」調査（2012年）では、「過労死ライン」月80時間以上の残業協定をしている企業は70社、月100時間以上が37社である。実に7割が過労死基準以上の残業協定であった（「東京」2012年8月9日）。

利益最優先の大企業に労働者の健康を守る構えはない。それどころか、財界首脳傘下企業自体が率先して長時間労働を行っているのである。東証1部上場100社のうち7割の企業は、過労死につながる長時間労働を容認している。

表1に見られるように、経団連の会長・副会長企業、経済同友会の役員企業を中心に、大企業40社、93事業所の「36協定」について、「しんぶん赤旗」取材班は、情報公開制度にもとづく開示請求を労働局に行い、協定を取り寄せて調査した結果を2014年に報道した。ここで、月80時間を超える残業協定を結んでいる企業は、40社のうち31社で8割近くである。さらに年間800時間を超える協定を結んでいる企業が3割を超えている。

このように36協定での「特別条項」を利用した大企業はあまたある。表1下段は、日本経団連と経済同友会の役員企業、および

図1 過労死・過労自殺の労災請求件数の推移

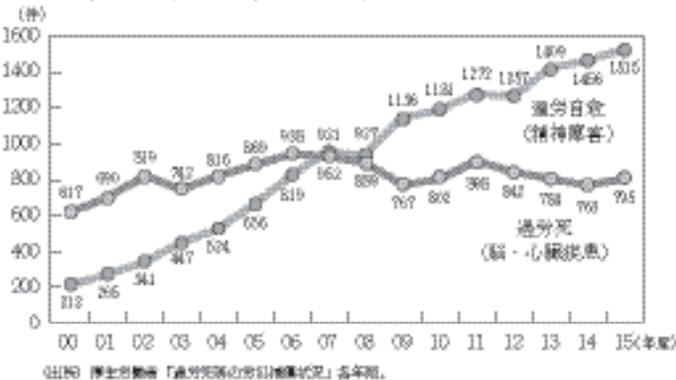


図2 過労死（脳・心臓疾患）の労災請求件数の多い業種 2011～2015年の累計

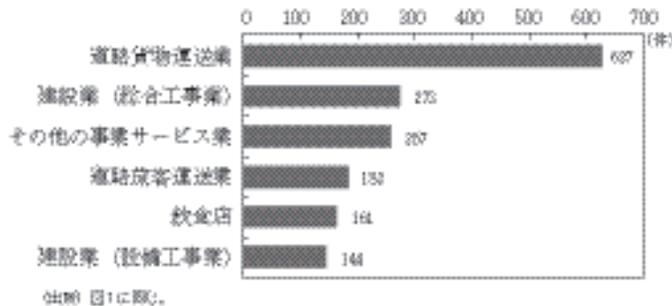
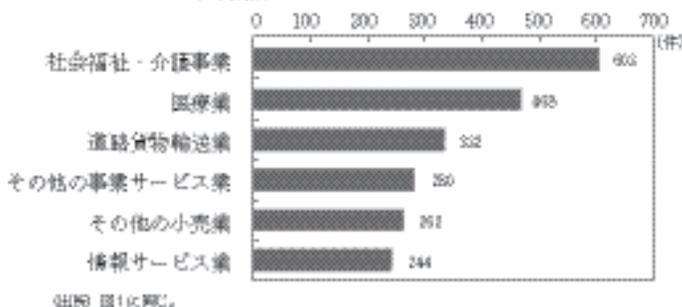


図3 過労自殺（精神障害）の労災請求件数の多い業種 2011～2015年の累計



大企業の36協定の上限、およびその「特別条項」の上限のデータである。見られるように、著名な

大企業がこの条項を利用し、年間の総実働労働時間で2000時間を超える超長時間労働で労働者を

表1 日本の大企業の36協定と「特別条項」

日本経団連と経済同友会の役員企業の残業上限時間

日本経団連		1ヶ月の残業 上限時間	経済同友会		1ヶ月の残業 上限時間
東レ	会長	100	森田雅也	代表幹事	120
三菱商事	副会長	100	ローソン	副代表幹事	80
三菱東京UFJ銀行	◇	※80	リクルートキャリア	◇	120
丸紅	◇	120	三菱化学	◇	150
JR東日本	◇	90	G&S global advisors inc.	◇	
第一生命	◇	50	LIXIL	◇	80
三井住友銀行	◇	80	日本生命	◇	80
日本郵船	◇	90	三菱地所	◇	90
三菱重工業	◇	80	伊藤忠	◇	100
アサヒビール	◇	90	ANA	◇	80
東京海上日動火災	◇	80	ウシオ電機	◇	130
王子製紙	◇	135	経営共創基盤	◇	80
新日鉄住金	◇	80	ポストンコンサルティンググループ	◇	45
トヨタ自動車	◇	80	フューチャーアーキテクト	◇	50
東芝	◇	130	日産自動車	◇	80
日立製作所	◇	※135	小松製作所	◇	70
JX日鉱日石エネルギー	◇	120		◇	
NTT東日本	◇	150		◇	
野村證券	◇	72		◇	

(注) 1) ※は3ヵ月間の上限時間を1ヵ月に割り戻した時間。 2) 勤務形態はすべて各社が認めた協定のうち最長のもの。  
3) 4社を除くについては中核企業の協定とした。補足の事項で記載した企業についてはそのうちの最長のもの。  
出所① 14社個別発表の労働時間の要約資料より作成。

大企業の36協定と実際の労働時間 (2014年)

	36協定 月上限	特別条項 年間上限	実際の年間 残業時間	年間規定 労働時間
トヨタ自動車	80	720	253.00	1,999.70
日産自動車	80	540	230.00	1,984.00
マツダ	80	750	309.82	2,078.85
三菱自工	80	720	349.82	2,104.38
日立製作所	150		358.00	2,091.70
東芝	120	960	396.50	2,091.90
富士通	100	720	233.20	1,975.90
三菱電機	105		414.00	2,182.40
NEC	(3ヵ月 350)	960	198.10	1,919.90
シャープ	80	750	195.50	1,919.10
新日鉄住金	80	750	333.40	2,089.30
JFEスチール	100	840	313.70	2,049.70
三菱重工	(3ヵ月 240)	720	396.80	2,160.30
川崎重工	80	540	303.40	2,078.30
IHI	200	900	279.60	2,061.20
住友重機	140	720	325.20	2,085.70
三井造船	100	700	346.60	2,107.20

(注) ① 36協定条件一覧などから作成。  
② 出所「じんぶん労働」2016年2月16日付。

(資料) 見弘見「あなたを狙う「残業代ゼロ」制度」2016年、新日本出版社 98頁

酷使している。この制度は日本の労働基準法の欠陥を大企業が自由勝手に利用してきた証拠である。

#### 〈4〉労働者の心身の健康を守るための基本と健康障害につながる過重労働規制

労働者の心身の健康を守るためには、第1に、健康障害の要因となる過重労働をなくすことが必須である。健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族のために、さらに社会的活動に参加し、人間らしく生きる自由な時間が必要である。しかし日本の労働者は今日、このことを実現できるのであろうか。これができずに、企業の指揮命令の下で、健康障害につながる過重労働の働き方（働かせ方）にさせられているのである。

第2に、労働者の心身の健康障害となる過重労働とは、厚労省の過重労働防止の指針でも、時間外（月）45時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務としている。それに過度な職場ストレス（心身の負荷）がある。心身のいのちと健康を守る睡眠、食事、自由な時間が確保できない過重な労働実態にあることが、心身の健康破壊の最大の要因である。

第3に、職場でのメンタルヘルス不調・不全是、職場の過重労働と人間関係の悪さによるストレスがあることも銘記すべきである。すなわち、この間の成果主義・評価主義による労働者間の競争、非正規雇用の拡大による労働者間の賃金・労働条件格差拡大が職場の人間関係の悪化につながり、労働者がバラバラにさせられ、労働者が孤立し競争しあうなか、それが強い職場ストレスとなっている。これと心身の健康障害となる過重労働をあわせて心の健康を危うくする要因である。

この背景には、低賃金、不安定雇用、過重労働が組み込まれた「働かせ方の仕組み」（長時間過密労働、夜勤交代、変形・変則勤務）があり、そのため必然的に健康障害になる過重労働をせざるを得ない。これは労働時間・健康問題に現れた貧困化現象である。

8時間働いて生活できる賃金と雇用、労働条件が必要なのだ。そのためには、安定した良質な雇用（正規雇用、均等待遇）、8時間働いて生活できる賃金（生計費原則による賃金底上げ、最低賃金・公契約・公務員賃金の引き上げの社会的な賃上げ）、8時間労働制（8時間働き、8時間眠り、8時間は自由な時間）の確立が働くルールの基本としてすべての労働者のものにしていくことが、過重労働による健康障害、過労死をなくし、労働者を「ディーセントワーク」に導く根本的解決の道なのである。

## ② 「職場のいのちと健康を守る」運動の意義と財界の政策…

### 〈1〉職場のいのちと健康を守る「労働安全衛生」の実態

現在、日本の労働者の「労働安全衛生」はどのような実態であるのか。本来、「労働安全衛生」とは、労働者が働くこと（労働）でケガや事故に遭遇せず「安全」の確保（いのちを守る）が担保され、「衛生」とは生命・生活を守ること、つまり心身の健康と生活を守ることを結び付けた用語である。

憲法にもとづく労働者保護の基本法である労働基準法と一体の労働安全衛生法の目的は、すべての事業所において労働者の「安全と健康の確保」

と「快適な職場環境の促進」（労働条件改善）であり、事業所責任者である事業者（主）には労働災害や労働による健康障害防止措置と事業所の労働安全衛生体制の確立を求めている。

労働安全衛生体制とは、すべての事業所・労働者に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者など）の配置とこれらの専門家と労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会設置の確立を意味する。

この労働安全衛生体制は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者（派遣、有期契約、パート、臨時、請負、下請けなど）、また、事業所規模

50人未満の中小零細企業労働者、それに個人請負・個別契約、一人親方など個人事業主とされる実質労働者を含むすべての労働者とすべての事業所に確立されなければならない。

しかし、現在の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、偽装請負などの実質労働者や名ばかり管理職、外国人労働者・実修生などの労働者に対する労働安全衛生体制が全く不十分な状況に置かれ、放置されたままであることにある。

## 〈2〉『新時代の「日本的経営」』戦略と安倍「雇用改革」のねらい

こうした事態をつくりだした根本要因には、日経連（日本経営者連盟）が1995年に提言した『新時代の「日本的経営」』にもとづく経営戦略があり、それとこれに対応したその後の労働法制の改悪、安倍「雇用改革」がある。

すなわち、それは雇用に関して「雇用三分化」を提起した。労働者を①これまでの正社員にあたる「長期蓄積能力活用型」、②長期雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、③非正規雇用の「雇用柔軟型」の三つのグループに分類して雇用管理するとして、この方向で雇用改革（改悪）をすすめてきた。

安倍「雇用改革」ではこれを①ごく少数の「無限定正社員」、②解雇しやすい多数の「限定正社員」、そして③「使い捨て」の「非正規雇用」「非正規社員」に分けて、雇用の三分化を再編成し雇用管理する方針を明確にした。

つまり、「新時代の日本的経営」の三グループ化を①際限なく働く「無限定社員」、②解雇しやすく労働条件が低い「限定正社員」、③いつまでも正社員になれない「非正規社員」として具体化と徹底をはかるものであり、これが「新時代の日本的経営」の現段階の雇用改革である。

安倍政権は、日本を「世界でいちばん企業が活躍できる国」にするとして、多国籍化した大企業の利益最優先の「成長戦略」をおすすめている。この成長戦略の柱に雇用分野の成長戦略として、雇用政策を「行き過ぎた雇用維持型から労働移動型に転換する」として、政府・財界が一体となり労働者保護の労働法制度の大改悪をすすめている。

これらは非正規雇用、解雇、労働時間管理、労

働条件切り下げなど労働者のあらゆる分野での「雇用のルール」「働くルール」を大幅に後退させる「雇用の規制緩和」（大改悪）である。それは非正規雇用をいっそう増やし、長時間労働とただ働き（賃金不払い）労働をさらに押し広げ、雇用・労働条件の悪化と解雇の自由をすすめるものである。

## 〈3〉『新時代の「日本的経営」』における労働時間の提言

労働時間問題がクローズアップしている背景には、雇用や賃金とともに、財界が全体としての労働条件を引下げ、安倍内閣が財界本位の「働き方改革」を実行しようとしていることであり、労働基準法における労働時間規定の空洞化、残業代不払いの法案を準備していることは、ここに問題の所在がある。

この提言は『新時代の「日本的経営」』にすでに登場していた。

日本経団連の報告書には労働時間に関係する提言として、以下の主張をしていた。それは、「画的時間管理から多様化した時間管理への移行」として、第1に「働いている労働時間の長さに重きを置くのではなく、働いた成果によって従業員の仕事ぶりを評価し処遇するとの視点に切り替えること」、第2に「ホワイトカラーの生産性向上と労働時間管理の方向」として、裁量労働制の適用拡大とともに、「ホワイトカラーの一定資格以上の仕事の仕方については、米国でみられるとおり、勤務の形態、あるいは勤務の場所を問わず、労働時間の量により評価するのではなく、労働の質や成果で評価すべき」としている（同報告書42～43頁）。

第1は、「労働時間から成果へ」という財界のその後の労働時間管理から成果主義への力点の強調である。

第2は、いわゆる「ホワイトカラーエグゼンプション」（エグゼンプションとは「除外」の意）である。現在労働組合などが「残業代ゼロ（ただ働き）法案」「定額働かせ放題法案」として批判している「残業代ゼロ（不払い）」制度、すなわち年収基準によって残業代を支払わない制度の導入のことである。この第1と第2は両者一体のものである。それは労働時間概念を消して、成果主義化をすすめる、その制度が「ホワイトカラーエグゼン

プシオン」である。さらに、裁量労働の緩和、拡大（営業職などへ）をおしすすめて、企業が労働時間管理の責任をなくそうとしていることである。

これは低賃金で解雇しやすく、労働時間管理をなくして際限もなく働かせる雇用・働かせ方を可能とすることをめざすものである。

### 3 健康で働けるルールと労働時間短縮

#### 〈1〉現時点での8時間労働制の確立の意義

1日8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の人間らしい生活のために」という国際的な労働時間基準で、ILO第1号条約である。

健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族のために、社会活動に参加し、人間らしく生きる自由な時間が必要である。

8時間労働制の確立は、残業がなくても生活できる雇用の安定と賃金確保、残業規制・年休取得ができる人員増・増員が絶対に不可欠である。

日本政府は、この労働時間の原則としての8時間労働制はもとより労働時間に関するILO条約を全く批准していない。

労働者の心身の健康を守るためには、健康障害の要因となる過重労働をなくすることが基本である。心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いまの日本では8時間労働時間制の確立による長時間の過重労働をなくすることが大原則であり、そのためILO1号条約をはじめ14の労働時間条約の批准を政府の基本方針として掲げさせ批准し、国内労働法を改正させていくことが絶対に必要である。

同時に、過労死、心身の健康障害を防止するためには、その主要な要因である長時間労働を規制することである。それは、労働者の心身の健康を守り、人間として自由な時間を確保し、社会活動・地域活動を保障し、家庭と社会に責任を持つ「男女平等の就労」と「均等待遇」の実現、労働時間短縮で失業者を減らして雇用の拡大をすすめることである。8時間労働制の実現は、働いて生活できる賃金、安定した雇用をすべての労働者に実現で

きるように日本社会のあり方、働き方へ変えていくことに繋がることなのである。

つまり、8時間労働制の確立には、残業がなくても生活できる雇用の安定、賃金水準の確保、残業規制・年休取得ができる人員増・増員が必要不可欠となるのである。

#### 〈2〉心身の健康障害につながる長時間過密労働の規制のために

##### 1) 財界、安倍内閣の労働時間改悪提案について

##### 「高度プロフェッショナル制度」の問題点（1）

財界・大企業は当面する労働時間管理について、36協定、とくにその「特別協定」を廃止せず、(安倍政権も廃止などは主張せず)、しかも、「ホワイトカラー労働者」について、年収基準で残業代を支払わない制度を渴望してきた。2005年6月の日本経団連の提言では年収400万円を労働時間規制の適用除外とする提言であった。もしこの要件通りになれば、幅広いホワイトカラー労働者には残業代を支払われなくなったであろう。

なお、この制度は労働時間と賃金を切り離す制度でもある。労働基準法に沿って、所定労働時間に対応して残業手当を支給してきた体系の崩壊となる。だから、財界は残業代という対価を支払わず、労働時間は際限なしに引き延ばすことを期待している。「長時間過密労働」はさらにひどくなるであろう。当時、労働組合などが猛反対したことはいうまでもない。その結果、当初の案は、運動の力でお蔵入りした。

だが、再度登場した安倍内閣は、再びこの制度を衣装変えて提案してきた。名称は「高度プロフェッショナル制度」で年収は1075万円以上、働いた労働時間でなく成果で評価する制度として、である。年収1075万円以上などとしているが、このような法案が通れば年収基準はいくらでも引下げられる。前の400万円が財界の狙う水準かも

しれない。また、この制度の本質は残業代を払わない制度である。成果で評価するというのは賃金体系の話で、この制度とは直接関係がない。このような法案が通れば、労働者は労働時間に無関係に長時間働かされるのは必至である。

### 「高度プロフェッショナル制度」の問題点（2）

この制度が導入されれば、労働時間管理規制が適用されない。そうなれば、働く労働者の生命や健康を守る防波堤が破壊され、「過労死」が横行する。しかもそれは企業の責任ではなく、「自己責任」として労働者に転嫁されるのである。新自由主義の政策はこのように、労働者の権利をはく奪し、過重な負担を押し付け、働く労働者から絞り上げた利潤を資本だけが取得するという姑息で無責任なものである。

今回の法案では「健康管理時間」なる新しい用語を打ち出し、いかにも労働者の健康に配慮しているかのような装いをこらしている。

この「健康管理時間」とは、法案では労働者が「事業場内にいた時間」プラス「事業場外において労働した時間」のことであるが、それをタイムカードで把握すると言っているが、「高度プロフェッショナル制度」ではそもそも労働時間は適用されないから、会社にいた時間は「在社時間」程度の認識になり、労働時間概念が消えるのである。

法案はこの「健康管理時間」を把握して健康確保措置を取る、として3案を提示している。それは、①始業から24時間のうちに、省令で定める休憩時間を確保し、深夜業を省令で定める範囲とする、②健康管理時間は1ヶ月または3ヶ月について、それぞれ省令で定める時間の範囲内とする、③1年を通じ、104日以上、且つ、4週間を通じ4日以上の休日確保する、の3つの内から1つ選択する、としている。昆弘見氏によれば、①は勤務間の「休憩時間」の上限をきめること、②は時間の上限を定めること、であり、時間の上限を決めることを嫌う企業は③を選択する可能性が高い、と評価し、③での年間104時間の休日とは週休2日だけで、祭日、お盆、正月の休日も働くことで、「健康確保措置」としてデタラメであること、また違反企業への罰則措置も消えた、と批判している（昆弘見『あなたを狙う「残業代ゼロ」制度』42～45頁）。そもそも、この「健康管理時間」なるものは、こ

れまで財界が主張してきたものである。

日本経団連『経営労働政策委員会報告』（2015年度版）では、「健康経営」の推進が力点の一つであった。ただし、それは「生産性を実現する人事戦略」としての「健康経営」、つまり、あくまでも生産性向上のためであり、労働者の健康への配慮が強調されているのではない。また、その対策の内容として「現状分析と健康経営計画の策定」「産業保健スタッフとの連携強化」「メンタルヘルス対策としてのストレスチェック制度」などが挙げられているものの、「従業員のセルフケアが最重要であること意識づけ」、働き盛りの世代の生活習慣病について「若年期から健康を維持する習慣を身に着けること」「職場以外での事情が原因となっている疾病も多い」「自らの健康は自らが守るという強い意志をもつ」ことなど、問題を労働者個人の自己責任にさせる表現が再三出てくるのである（同報告書45～54頁）。

労働者は好きで健康障害になったのではない。超多忙な職場で長時間「働かされて」きたからである。企業・職場の労働現場の問題を個人の「節制不足」、自己責任にすり替えられては許しがたいことである。そこには要員の極端な減少、その下での長時間労働・過密労働の現実がある。この長時間労働の解消こそが、健康に病む人々の最大の治療法だということを知るべきである。「高度プロフェッショナル制度」による労働時間規制の空洞化は労働者の健康不安、精神障害の多発、離職、長期休業、過労死などの貧困化現象をさらに激増させることだろう。このような制度導入には断固拒否し許してはならない。

### 2) 過労死、労働関連疾病対策について

それでは、当面、過労死、労働関連疾病をなくすためには何が重点なのか。それにはまず、第1に残業代ゼロ（タダの）法案や裁量労働制の拡大に反対しつつ、長時間労働そのものを規制・解消させることが緊急な課題である。そのため不払い残業の解消が急務である。日本は9割の事業所に労働組合がなく、労働組合の多くが企業内組合で労組の社会的影響力に限界があり、全ての労働者に向けた対策としては、法的な規制で資本の競争条件をしばることがどうしても必要である。その基準はILO（国際労働機関）条約・勧告やEU（欧

州連合) 指令の基準、制度を参考にする。

第2は、36協定の特別条項の廃止である。労働基準法は、第32条で1週40時間、1日8時間の原則を定めている。しかし36条で労使協定(36協定)の締結を条件に時間外労働や休日労働を認めている。36協定において定められる時間外労働の上限規制は厚生省の告示の目安(年間360時間、月45時間、週15時間など)で強制力がないもので、すでに指摘したように、実際にはこれをはるかに超える例外規定である特別協定(1000時間超え)も多く存在する。

特に、現行の労働時間規制を骨抜きにしている36協定の制度を抜本改正して、時間外労働は、1日、1週間、1ヵ月、1年の単位で厳格な法的拘束力をもつ限度時間を設定する。当面告示基準の週15時間、月45時間、年間360時間を法的規制とする。

現行の36協定の残業野放し(大臣告示目安時間例外規定)の「特別協定」は廃止する。

第3は、最長労働時間規制の明確化である。心身の健康障害につながる過重労働防止のためにはまず労働基準法の労働時間法制を改正することがどうしても必要である。その内容は、1日(2時間)、週(8時間)、年間(150時間)の時間外労働を含めた最長労働時間を設定することである。

第4に、第3と関連して、1日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间(インターバル制度・勤務間隔)(最低11時間・夜勤は12時間以上)を置き、連続した労働時間を規制することである。

第5は、法37条の時間外労働や休日労働に対する賃金の割増率(時間外労働25%、休日労働35%)は、時間外労働を規制するには全く不十分なことである。国際基準では時間外労働50%、休日労働100%である。時間外労働や休日労働に対する割増率を大幅に(時間外50%、休日100%)へ引き上げることである。

第6は年次有給休暇についてである。法39条では年次有給休暇を定めているが、年休日数、付与・取得方法は国際基準から大きく立ち遅れている。それは、日本では年次有給休暇は現在平均18日付与されているが、取得は50%にも満たない。年休を完全取得するために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、その内2労働週(10労働日)の連続休暇(ILO条約基準)をめざす。有給休暇はILO条約では最低3労働週で2週間以上の連

続休暇である。

第7は深夜労働、交代制勤務についてである。

人間は、生体(概日)リズム(昼間働き、夜眠る)の存在である。そうであるから、心身の健康障害の要因となる有害業務・過重労働である夜勤・深夜労働をきびしく法的規制することが絶対に必要である。多くの過労死事例でも夜勤交代の長時間労働が過労死を引き起こす要因となっている。

このため深夜労働を含む交代制勤務は社会的な必要なものに限り、労働基準監督署の許可制とすること、また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、労働者の健康と生活を保護するために、労働時間や休憩・休息时间、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILOやEUの国際的な夜勤労働基準をふまえて法制度上規定すること(ILO夜業条約・看護条約・EU労働時間指令インターバル規制:11時間以上、夜勤:12時間以上)が、1日8時間労働制の確立と合わせて、日本では労働者の「心身の健康を守る」ために絶対に必要である。

日本ではILO187号条約(労働安全衛生の促進的枠組み条約)は批准し、これを活用した労働安全衛生の活動は前進している。しかし、国際労働安全衛生基準である第155条約は批准していない。この条約は、健康とは「安全確保や就業に関連した疾病にならないこと」だけでなく、「安全と衛生を確保するために、身体的、精神的な健康に影響を及ぼす就業上の要素をなくし、予防すること」の重要性、そのために「十分かつ適切な監督制度と法令違反に対する必要な制裁」を求めている。この条約を批准して法整備をはかり、すべての労働者の安全と健康が確保される権利保障を法制度上も確実なものとする必要がある。

### 3) 過労死防止法・大綱と野党共闘の「労働時間改正」案

2014年6月に「過労死等防止対策促進法(略称・過労死防止法)」が超党派の議員立法で全会一致成立、同年11月から施行された。この法律の意義は、過労死の防止を国及び自治体の責務として定めたことである。過労死防止法は事業主(者)にも国と地方自治体の対策に協力するよう求めている。これにより過労死の総合的な調査研究と啓発など過労死防止が国の責任で行われることになり、

この法制定は過労死をなくし、働くもののいのちと健康を守る上で歴史的な画期となるものである。

2015年7月には過労死防止法制定の中心となった家族の会や弁護士、学者も委員となった「過労死防止対策推進協議会」で論議されてきた、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定された。「大綱」の副題である「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ」は家族の会の提案である。

この大綱は法律ではないので一定の制約があるが、過労死・過労自殺（自死）についてまとめた基本文書の位置をもち、これまで厚労省が出してきた過重労働による健康障害防止、労働時間管理・短縮などの指針・通達（4・6通達）、労働安全衛

生法・労働契約法の事業主（者）の労働者の安全と健康確保の責任も明示し、今後の国の過労死防止政策の指針となるものである。

しかし、過労死防止法・大綱は現行法制度を前提としているため、過労死防止のための重要な課題である①週労働時間が60時間以上（過労死ライン）の労働者をゼロにする、②月80時間以上（過労死ライン）の時間外労働の特別延長時間を定める36協定をなくす、③インターバル休息制度（勤務と勤務の空き時間）の導入について数値目標（11時間以上）でとりくむ、④すべての事業所・労働者について労働時間を客観的方法により適正にさせることなどが規定できていない、これを具体化することが今後の課題である。

## むすび — 野党共闘の「長時間労働規制法案」と労働組合の役割 .....

戦争法廃止・立憲主義を守る野党共闘は、2016年4月「長時間労働規制法案」（労働基準法改正案）を共同提出した。そこでは、「労働時間、休息时间、休日等の規制」は、①労働時間の延長の上限規制（36協定による労働時間の延長に上限を規定）、②インターバル規制の導入（始業後24時間を経過するまでに、一定時間以上の継続した休息时间・インターバル）の付与を義務化、③週休制の確保、④事業場外みなし労働時間の明確化、⑤裁量労働制の要件の厳格化があり、「実効性の担保」としては、⑥労働時間管理簿（労働者単位での日ごとの始業・終業時刻、労働時間等を記録）、⑦公表（違反事例の名称等を含め公表）、⑧罰則（②の罰則を規定、⑥罰則を規定）という内容である。

これは、過労死防止法・大綱の趣旨により実効性を持たせるものであり、ナショナルセンターの所属を超えたすべての労働組合の共通要求・政策であり、長時間労働・過重労働規制の第一歩になるものである。

労働安全衛生を職場に根付かせ、労働者のいのち

ちと心身の健康を守るためには労働組合は決定的な役割をもっている。労働者のいのちと健康を守ることは労働組合の原点である。労働組合にとって労働安全衛生に関わる事項は、労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）行使による団体交渉事項である。そのためにも労働協約闘争が重要である。

その上で、さらに労働者参加の安全衛生委員会を活用して、労働者・労働組合の立場でのいのちと健康を守るための活動をすすめることで労働条件の改善をはかることは、労働者の正当な要求と権利である。この間、いのちと健康を守る労働組合などの運動により、労働安全衛生に関する法制度、労働行政は一定前進してきた。

労働組合が、労働安全衛生の要求と課題を労働組合活動の中心にしっかりと位置づけ、労働組合がこれを主体的・主導的にとりくむ活動にすることが必要なのである。

（ささき しょうぞう・常任理事）

【参考資料】

- ・鷲谷徹「労働時間短縮のたたかひの意義と課題」～「金属労働研究」(2016年)
- ・昆弘見「あなたを狙う『残業代ゼロ制度』」(新日本出版社)(2016年)
- ・日本労働弁護団季刊誌「労働者の権利」特集：労働時間と生活時間の調和(2016年)
- ・「特集：労働時間短縮と現場の規制力」『学習の友』9月号(2016年)
- ・拙稿「過労死防止法・大綱と労働者の心身の健康を守る労働安全衛生」～「労働と医学」(2016年)
- ・拙稿「過労死のない国へー労働者の心身の健康を守る」～「経済」1月号(2016年)
- ・過労死等防止対策推進センター ニュース(創刊号、第2号)(HP)
- ・過労死防止学会(HP)
- ・労働法制中央連絡会・雇用共同アクション・全労連(HP)
- ・あるべき労働時間法制の骨格(第一次試案)(日本労働弁護団)(2014年)(HP)
- ・働くもののいのちと健康を守る全国センター政策制度要求(2015年)(HP)
- ・日本学術会議・労働環境と働く人の生活・健康・安全委員会提言(2011年)「労働・雇用と安全衛生に関わるシステムの再構築を」(HP)
- ・労務理論学会第25回全国大会統一論題「資本主義企業と労働時間」研究紀要(2016年)
- ・提言ディーセントワークの実現へ(労働運動総合研究所編)(新日本出版社)(2013年)
- ・労働時間短縮で日本を変えよう(労働総研ブックレット)(本の泉社)(2014年)
- ・労働時間規制緩和ー8時間労働は健康と生活の基本(季刊働くもののいのちと健康)(いのちと健康全国センター2015年)
- ・特集：日本の働き方を壊すのか「経済」7月号(2015年)
- ・特集：労働時間は1日8時間が原則「学習の友」6月号(2015年)