

季刊

# 労働総研

クォーターリー

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

No.72

## 第3部 『労働ビッグバンと労働運動』

労働法制改悪反対の労働運動のたたかいの経過と今後の対抗軸について

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・労働運動グループ(全労連)

## 国際・国内動向

オバマ氏を勝利させた2008年米大統領選挙  
小泉流「構造改革」と決別し日本経済の再生を

岡田 則男  
木地 孝之

## 連載

労働の現場から—第4回「せめて、労働法が守れる世の中にしたい」

斎藤 寛生

## 書評

和田肇著『人権保障と労働法』

齊藤 園生

## 新刊紹介

中央社保協編『人間らしく生きるための

社会保障運動—中央社保協50年史—』

大須 眞治

第65号～第71号・総目次

# 労働総研クォーター

第72号



## 目 次

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3部「労働ビッグバンと労働運動」

■労働法制改悪反対の労働運動のたたかいの経過と今後の対抗軸について

…………… 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・労働運動グループ（全労連） 2

国際・国内動向

■オバマ氏を勝利させた2008年米大統領選挙 …………… 岡田 則男 18

■小泉流「構造改革」と決別し日本経済の再生を …………… 木地 孝之 20

連 載 ●労働の現場から—第4回 「せめて、労働法が守れる世の中にしたい」…………… 斎藤 寛生 24

書 評 ●和田肇著『人権保障と労働法』…………… 齊藤 園生 27

新刊紹介 ●中央社保協編『人間らしく生きるための社会保障運動—中央社保協50年史—』 大須 真治 28

●第65号～第71号・総目次 …………… 30

## 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3部 『労働ビッグバンと労働運動』

#### 労働法制改悪反対の労働運動の

#### たたかいの経過と今後の対抗軸について

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・労働運動グループ（全労連）

#### はじめに 不況の足音と大量解雇

アメリカ発の金融危機を発端とした世界的不況の波が、輸出型産業中心の歪な発展をとげてきた日本経済を直撃している。年末には大手製造業を中心に、「派遣切り」「期間工切り」と呼ばれる非正規労働者の不当な解雇・雇い止めや、来春の就職内定取り消しが横行、雇用不安と生活危機を訴える労働者らの声が、連日、マスコミでとりあげられる事態となっている。

財界主導者たちは、「苦渋の選択」との言葉を口にしているが、年度末の株主配当を予定し、史上最高の利益を上げ続ける中で蓄えた内部留保に手をつけようともせず、利益創出に貢献してきた労働者を平気で解雇している。有期雇用契約の中途解約すら断行するという行為は、労働契約法第17条（「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」）に照らしても、人権の視点からみても、許しがたい対応である。

労使双方にニーズがあり、かつ雇用創出に役立つとして進められてきた雇用形態の多様化政策。そのための労働法制の規制緩和と非正規雇用の活用が、いったい何をもたらしたかは、今

の大企業の対応に明らかである。大量のワーキング・プアを生み出しただけでなく、労働者に直接、指揮・命令をしている派遣先企業がなにひとつ責任をとらずに、いとも簡単に労働者を大量解雇することを正当化するのに役立っただけである。

1995年、日経連は「新時代の『日本的経営』」を発表し、体系だった労働法制改悪が、どのような人事労務政策を意図したものであるかを明らかにした。

そこでは、雇用形態を①長期蓄積能力活用型の幹部候補の基幹職、②高度専門能力活用型の専門職、③雇用柔軟型の一般職の3つに分け、パートや派遣などの不安定雇用の増大を求めた。労働力の徹底した「弾力化」「流動化」をすすめる、それによって総人件費を節約し、「低コスト化」を実行しようと、経営者に呼びかけている。

日本の多くの職場で「雇用柔軟型グループ」と位置づけられた業務では、企業は、正社員を減らし、低コストで調節自由の労働力として「偽装請負」を含む派遣・請負労働者、パート、契約社員などの有期雇用労働者に置き換える施策がすすめられた。

「新時代の『日本的経営』」の発表から13年余を経たいま、③の雇用柔軟型の一般職を中心と

する非正規労働者は増え続け、労働人口の3人に1人、1,732万人となっている。

1985年に制定された労働者派遣法は、当初専門的な16業務に限定されていたものを、1999年に原則自由とし、2003年には製造業務への派遣を解禁する法改正を行った。これが、今日みられる大手製造業メーカーの暴挙を許すきっかけとなったのである。

非正規労働者が急増し、貧困と格差が広がるなか、貧困をはね返すための幅広い運動体のたたかいが広がった。貧困の現場では、当初から様々な取り組みをしてきた市民団体があつたが、ここ2年の間に、法曹関係者や労働組合との結びつきを深め、労働者派遣法の抜本改正や生活保護制度と運営の改正を求める共同のたたかいを展開するようになった。こうした運動の隆盛の中、自民・公明の与党ですら、社会的批判の大きい「日雇い派遣」の原則禁止を打ち出すようになった。

厚生労働省の審議会の中では、派遣業界や派遣を活用している大企業の巻き返しにより、労働者派遣法「改正」案は骨抜きにされたばかりか、改悪内容まで含むものとされ、その案が臨時国会に上程されたが、派遣労働者の人権侵害の実例を多くつかんだ日弁連は、政府案に明確に反対をつきつけた。また、多くの労働組合が共同の行動を繰り広げ、政府案を乗り越え、労働者派遣法の抜本改正をめざそうと声をあげている。

解雇規制のたたかいでも、財界がねらっている「解雇の金銭解決制度」は、この間のたたかいによって、法案化させていない。労働時間規制でも、「残業代ゼロ法案」「過労死促進法案」であるホワイトカラー・イグゼンプションの法案化は許していない。

いま、労働運動は、政府・財界がすすめる労働法制改悪反対のたたかいだけでなく、労働者派遣法の抜本改正をはじめとした働くルールを

確立するたたかいへと運動を発展させている。

以下では、「構造改革」と一体のものとして「労働ビッグバン」が始動した1990年代半ばから現在までの、労働法制改悪反対のたたかいについて、①雇用改悪に反対するたたかい、②労働時間法制改悪に反対するたたかい、③女子保護規定撤廃に反対するたたかい、④2005年以降の労働法制改悪に反対するたたかいごとにみていく。

## 1. 雇用改悪に反対するたたかい

### (1) 労働者派遣法の制定と改悪反対のたたかい

派遣法制定で職安法44条で禁止されていた労働者供給事業を公認

日本では、戦後、他人が雇用した労働者を自己の指揮命令の下に働かせることは「労働者供給事業」として、職業安定法第44条で禁止されてきた。しかし、70年代に警備、情報処理、放送業などで、業務処理請負を偽装した「ヤミ労働」がまん延したため、禁止とされた労働者供給事業の一部を「労働者派遣」として公認し、労働大臣の監督の下で規制を加え、派遣労働者の保護を図ることを名目に法律がつくられた。しかし、1985年の「労働者派遣法」制定は、戦前の「人身売買」や「タコ部屋」の苦い歴史から禁止されていた間接雇用を容認するものであった。当初、専門的な16業務に限定していたものを、1999年に労働者派遣を原則自由にし、2003年に製造業まで解禁する法改正を行った。当時の連合事務局長であった笹森清氏も、2007年10月19日付の朝日新聞夕刊紙面で「一番の失敗は、派遣法の規制緩和を認めてしまったこと」とふりかえっている。当時の民主党も、自民党、公明党とともに1999年の労働者派遣法の規制緩和に賛成をした。

1985年の「労働者派遣法」制定時は、急速に盛り上がった労働組合や法律家団体の反対運動を反映して、専門的な16業務に対象業務が限定



## 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

された。労働者のレンタル化により、「常用労働者の代替をうながすことのないよう十分に配慮すべき」との国会附帯決議（85年5月14日、衆議院労働委員会）もつけられた。

しかし、1996年労働者派遣法の「改正」で対象業務が16から26へ大幅に拡大された。

1996年に全労連は、「財界の21世紀戦略をささえる労働諸法制全面改悪に断固反対する」を発表し、労働者派遣法の「業種拡大」などの改悪に対し、労働省交渉や中央職業安定審議会への要請、政党・国会議員への要請行動を実施した。そして、1996年3月15日に、労働組合を中心に民主団体、婦人団体、学者、研究者、法律家など団体・個人によるシンポジウムを開催し、7月11日には、「労働法制の全面改悪に反対し、働くルールの確立をめざす中央連絡会」（略称：労働法制中央連絡会）を結成した。

### 1999年の規制緩和で労働者派遣を原則自由に

1999年に、労働者派遣法が大幅に規制緩和された。それまでの派遣労働が例外的にしか認められないという「建前」を転換して労働者派遣の原則自由を認めた。26の対象業務以外は、原則禁止とされていた労働者派遣が、建設、警備、港湾、製造業などを除き原則自由になったのである。

このとき、全労連は、国会請願署名、波状的な国会座り込み行動などを展開した。1999年6月1日には、国会前で全建総連、派遣ネットワーク、連合、全労連、国労などの日本の労働団体の全てが座り込んだ。この行動を全労連は、「同時同場所共闘」、連合は「多発的」共同と呼んだ。

労働者派遣法の改悪案は、一部修正されたが、全労連、連合、全労協、派遣ネットワークなど労働団体や日本共産党の反対を押し切って強行された。

全労連や日本労働弁護団、自由法曹団などの、①賃金についての派遣労働者と派遣先労働者との間の同一価値労働同一賃金、②雇用につ

いての機会の保障（1年を超えたら本人希望の場合は期間の定めのない雇用契約に転化）、③賃金の支払い、社会保障の給付手続きなどについての派遣先会社と派遣元会社の連帯責任、④派遣労働者の派遣先会社に対する団結権、団体交渉権、争議権の明文による保障などの正当な要求は、取り上げられなかった。ただし、「同一場所・同一業務」についての1年を超える派遣受入が禁止され、雇用期間を超えて雇用した派遣先は、その労働者を直接雇用する「努力義務」を負うことが法律に盛り込まれた。

### 2003年の規制緩和で製造業も解禁に

2003年の労働者派遣法の規制緩和で、「物の製造への派遣」解禁、原則1年を3年に延長（製造業は当面1年）、「紹介予定派遣」について事前面接が解禁された。

このように、労働者派遣法では、1999年と2003年の改悪を経て、派遣労働がいっきよに拡大され、現在では港湾運送業務、警備業務、建設業務、医療法上の病院等における医療関連業務（紹介予定派遣のみ可能）を除いて派遣対象業務が自由化された。また、派遣期間も3年に延長（製造現場への派遣は、2007年2月までは1年間）され、本来、臨時的であった派遣労働が、恒常的なものに変質させられていった。

いまや、派遣で働く労働者は320万人を超え、その7割以上が雇用が不安定で低賃金の登録型派遣だ。日本を代表する大企業においてすら、偽装請負・違法派遣、労災隠し、二重派遣などの違法行為が常態化しており、派遣労働は、いま、不法・無法の巣窟となっている。

このように派遣労働において権利侵害が著しいのは、①派遣先企業は、労働者を現場で直接、指揮・監督する使用者でありながら、派遣先企業との取引を媒介させることで雇用責任を免れることができてしまう、②派遣元企業は、派遣先企業の契約を確保したいがために立場が弱く、派遣労働者の権利保護を後回しにしてしまう、

といった「間接雇用」「三面関係」からくる構造的問題があるからだ。

派遣労働に固有の、こうした問題を解決するためには、少なくとも最も雇用の不安定な「日雇い派遣」を禁止すること、派遣対象業務を「原則自由化」してしまった今の制度を見直して、派遣労働者自身が高い交渉力をもてるような専門性をもった業種に限定すること、違法な派遣を続けた場合は派遣先企業が直接雇用したものと「みなす」制度を導入すること、派遣料金のマージンを規制すること、などが必要だ。

## (2) 偽装請負は正のたたかい

2006年8月に、偽装請負・違法派遣で働く労働者が、待遇改善や雇用安定を求めて立ち上がる姿が、マスコミに大きく取り上げられた。キャノンや松下、日野自動車などの有名メーカーにおける違法・脱法の横行ぶりが明らかとなり、労働者派遣法の改悪提案を先送りさせた。

2004年9月に「請負」労働者の組合を立ち上げた光洋テクノシーリング(トヨタ部品の製造・JMIU)では、2006年10月に請負労働者の3分の1にあたる53名が直接雇用される。

日亜化学では、派遣労働者が2006年10月にJMIU(全日本金属情報機器労組)に入り、偽装請負をやめさせて直接雇用をさせるよう徳島労働局(厚労省)に申告した。徳島県の仲介を受けて日亜化学はJMIUと合意し、1600人いる請負労働者が、3年間働くことと正規雇用を前提とした直接雇用のテストを受けて、入社できる門戸を開いた。

しかし、日亜化学はその合意を反故にし、組合員が働いていた生産ラインを廃止して離職させたうえ、新入社員を多数採用しながら組合員だけを不採用にしている。組合員は2007年7月、直接雇用の指導を求めて徳島労働局に再び申告した。

大阪の松下プラズマディスプレイの労働者が偽装請負を告発し、直接雇用のあと5カ月間で

解雇されたのは不当だと解雇撤回を求めている裁判で、2008年4月25日に大阪高等裁判所は、一審判決をくつがえし原告・労働者の訴えを全面的に認めた。

高裁判決は、請負会社と松下側が結んだ業務委託契約を「脱法的な労働者供給契約」であり、職業安定法・労働基準法に違反しているため無効とした。その上で、「黙示の労働契約」の成立を認定し、松下側がおこなった契約更新拒否は「解雇権の濫用」で無効とした。派遣先の雇用責任をしっかりと認めた判決内容は、労働組合や各野党が提案している派遣法改正の方向(派遣元・派遣先責任強化、「みなし雇用」制度導入など)を後押しするものとなっている。全労連は、この判決を確定させるために、最高裁に対する要請署名にとりくんだ。

## (3) 有期雇用の規制改悪反対と解雇規制のたたかい

労働基準法では、有期雇用労働者については「1年以内の臨時的雇用」に限定されていた。しかし、1998年の改悪で、製品開発などの一部業務を手始めに「有期雇用」の上限が3年間に延長され、2003年改悪では有期雇用期間の上限が原則3年とされ、さらに「高度の専門知識・技術者を有する者等」は3年から5年に延長された。

1995年、リストラ「合理化」攻撃がすすむなか、雇用確保・解雇規制の運動を強化するために、全労連が「解雇規制署名」を軸に統一闘争と共同を強化した。

2000年、全労連は、整理解雇4要件の立法化、企業組織の再編などから労働者を守る労働者保護法の実現を重要課題に位置づけてとりくんだ。99年秋闘では、労働省交渉、政党・国会議員要請、日経連・経団連要請を実施した。2000年春闘では500万署名運動を推進した。連合、全労協でも共通課題として運動が推進され、これを背景に民主党・日本共産党から「労働者保護法」「解雇規制法」「サービス残業根絶法」が国会に

## 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

提出された。連合は、短期日のうちに「1千万署名」を達成した、全労連の「500万署名」は約70万の集約にとどまった。国会では、転籍にともなう本人同意の原則を形骸化させ、会社分割に限定した政府の労働契約承継法案が成立した。

2003年労働基準法の改悪で「解雇の金銭解決制度」が提起されるが、労働界、法曹界の一致した運動で法案化前につぶすことができた。

2003年労働基準法の改悪で、政府・財界は、「使用者は制限されている場合を除き、労働者を解雇することができる」という解雇の自由条項を条文に入れようとしたが、全労連、連合、全労協など労働界や法曹界が足並みをそろえ、日本共産党、社民党、民主党、自由党が一致して盛り込ませなかった。そして、逆に、「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は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と解雇を制限するような条項を盛り込ませた。

## 2. 労働時間法制の改悪に反対するたたかい

### (1) 週40時間制と変形労働時間制

1987年、週40時間労働が労働基準法で定められたが、同時に「変形労働時間」制度が設けられ、1カ月で平均週40時間でも良いという週40時間の労働時間規制をはずす仕組みが作られた。

全労連は、1991年8月から1993年3月の期間で、労働時間短縮行動計画をまとめ、「時短でとりもどそう、元気なくらし、豊かなところ」をスローガンに労働基準法の抜本改正を求める「人間回復署名」をはじめとしたとりくみをすすめた。

1993年、年単位で「変形労働時間」を決めることができるように週40時間の労働時間規制が大幅に緩和された。1年間で365日あるので週40時間平均とすれば、年2085時間という長時間労働でも、労働基準法どおりの週40時間労働ということになる。この枠内なら、1日8時間、週40時間を超えても、時間外割増賃金は払わなく

てもよいという内容だ。

全労連は、92秋年闘争から93春闘にむけて、時短闘争、労基法改正・改悪反対闘争を重点課題にとりくんだ。しかし、労働基準法改悪反対闘争では、1年までの変形労働時間制などの改悪内容を労働者に徹底し、法改正の運動に結びつけることが不十分で、たたかいを大きく前進させることができなかった。その原因は、労働基準法改悪が画策された時点で抜本改正闘争との関連を明確にするとともに改悪反対署名を含む闘争方針の提起、改悪反対闘争と産別・企業内闘争との結合などの点で不十分さがあった。

その後、1994年春闘で、全労連が労働時間短縮闘争の強化を提起し、「時短で雇用拡大を」を戦略的重要課題とした。

政府は、1998年に1年変形労働時間制の要件を緩和した。そして、労働契約期間の上限を3年にした。1年の短期間を超えて労働者を働かせるときは、期間の定めのない雇用契約となり期限切れという理由での解雇は無効ということになるため、労働力の弾力化（流動化）・安定雇用の解体を「新時代の『日本的経営』」の柱とする財界・大企業はこうした規制を取り払うことを要求した。政府は3年未満に期限を切った雇用契約を認めるという労基法の改悪を実施した。短期雇用契約は、中高年齢労働者の肩たたきリストラの時にも有効な手段として使われている。すでに法改定の前から肩たたき退社、その上で大幅賃下げして短期雇用契約社員として再雇用というやり方が広がった。

政府は、2005年に時短促進法を「改正」し、年間総労働時間1800時間の国の計画目標を取り下げ、個別企業での労使協議に委ねた。

### (2) 裁量労働制の導入

1987年の労働基準法改悪で、新商品開発等の研究職やシステムエンジニアなどに「専門業務型裁量労働」が導入され、労働者の裁量で労働時間を管理し、時間外割増賃金を支払わなくて

もよいしくみがつくられた。そして、政府は、1997年、専門型裁量労働制の対象業務を5業務から11業務に拡大した。また、1998年には、裁量労働制をホワイトカラーに大幅拡大した。

1998年の労働法制全面改悪に対しては、全労連と連合が基本的には同一の要求で反対運動を行い、日本労働弁護団や自由法曹団、労働法制中央連絡会、日弁連の反対があり、270を超える地方議会が意見書を採択した。全労連の国会請願署名は100万筆。5月15日は、一致する要求・労基法改悪反対でナショナルセンターの違いを越えた「共同歩調」の大衆行動となりマスコミでも大きくとりあげた。

国会では、日本共産党を先頭に民主党、社民党からも反対の立場で質問が集中した。直前の参議院選挙で自民党が大敗し、野党がすべて反対すれば悪法を阻止できたが、結局は日本共産党のみの反対で法案は成立した。連合も、最終的には「修正成立」で収束した。

たたかひの成果では、批判が集中した新裁量労働制にはさまざまに歯止め規定が盛り込まれた。労使同数の労使委員会の設立が義務づけられ、対象業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間、対象労働者の健康および福祉を確保するための措置、苦情処理に関する措置について同委員会はすべて全員一致で合意する必要があった。

2000年、本社における企画、立案、調査、分析業務に「企画業務型裁量労働」が導入された。導入には労使の「代表」でつくる「労使委員会」の全会一致の決議が必要とされた。

2004年、「企画業務型裁量労働」が「事業場の事業運営に関する企画、立案、調査、分析業務」に対象の範囲が拡大され、「労使委員会」の決議も5分の4以上に緩和された。

### 3. 女子保護規定の撤廃に反対するたたかひ

女性の年間残業上限150時間、深夜、休日労働

の禁止を定めた「女子保護」規定は、現実には重い家庭責任をもつことが多く、かつ、母性をもつ女性たちが、限度のない長時間・過密労働を強いられずに働くために、必要な保護規定であった。

しかし、政府は、1997年、男女機会均等法改正とセットで労基法を改悪し、女子保護規定を撤廃した。

連合は賛成し、全労連は反対した。女性労働者を先頭に全国的な反対闘争が展開され、国会を包囲するなかで、衆参両院の審議でも「女子保護」撤廃の問題点が浮き彫りにされ、自民党など各党議員からも「男女共通規制」の必要性と法案への反対ないし、疑義の指摘が賛成意見よりも多くだされた。しかし、審議で反対討論した議員を含め、日本共産党以外全ての政党の賛成で法案が1997年6月に可決した。連合は、婦人少年問題審議会や中央労働基準審議会の委員を独占し、「女子保護」撤廃を容認した。

「女子保護」規定撤廃反対のたたかひは、厳しい女性の労働実態と要求を反映して、かつてない運動に広がった。「女子保護」・労働法制の地方連絡会や地域連絡会の創意ある活動が展開され、連合や中立労組の職場をはじめ女性団体・市民団体・弁護士など幅広い団体・個人との共同した運動となった。宣伝行動や申し入れ活動、署名、議員要請、中央・地方での連鎖的集会など大きく成功させ、国会行動でも波状的な議員要請行動や座り込み行動など多彩な取り組みが政府・国会を揺り動かし、労働時間の男女共通規制へと運動を発展させる力になった。「女子保護」均等法連絡会と労働法制中央連絡会の両連絡会の一体となった共同の運動が大きく前進した。

### 4. 2005年以降の労働法制改悪に反対するたたかひ

- (1) ホワイトカラー・イグゼンプションと労働契約法の制定等に反対するたたかひ

## 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

### 使用者代表が「過労死は自己責任」と暴言

2005年の「9・11衆院選」に勝利した自公政権のもと、財界は、利益至上主義をふりかざし、首相直属の諮問機関である経済財政諮問会議を利用して、大企業の要求を内閣に丸呑みさせ、行政に圧力をかけるようになった。

特に労働法制・労働行政に対しては、財界は、アメリカの意向（「在日米商工会議所意見書」）をふまえた露骨な規制緩和攻撃をしかけてきた。こうした流れにそって、厚生労働省は「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（座長：菅野前東大教授04年4月～05年9月）を立ち上げ、05年9月15日に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」をまとめた。さらに05年4月には、「今後の労働時間制度に関する研究会」（座長：諏訪法政大教授 2005年4月～06年1月）を立ち上げ、06年1月27日に「今後の労働時間制度の在り方に関する研究会報告書」をまとめた。

「今後の労働時間制度の在り方に関する研究会報告書」の提案したホワイトカラー・イグゼンブションは、導入手続きに労働契約法の枠組みが必要とされ、労働政策審議会労働条件分科会では、労働契約法と労働時間法制がセットで審議された。

労働条件分科会における使用者代表の姿勢は、かつてみられないほどひどいものであった。とりわけ経済同友会から選出された派遣会社の経営者は、「規制緩和の世の中で、労働基準法などが、いまだにあることが信じられない」「労働基準監督署などいらない」「休日・祝日などなくして1年365日働けるようにする」「過労死は自己責任」「労働組合が労働者を甘やかしている」などといった発言を、マスコミや審議会の場で公言し、物議をかもした。

厚生労働省事務局による労働時間法制や労働契約法制の提案も、労働者保護法制の観点から、きわめて問題の多いものであった。長時間労働の弊害を指摘しているにもかかわらず、労働側

の要求をことごとくしりぞけ、管理職一步手前の労働者を労働時間規制から除外するホワイトカラー・イグゼンブションや中小企業向けに企画業務型裁量労働制の導入要件を緩和しようとした。また、正社員採用をちらつかせて試し雇用をし、短期解雇を合法化する「試行雇用契約制度」、個別労働契約の一方的な変更ルールを整備する「雇用継続型契約変更制度」、恒常的「労使委員会」の決定と多数労働組合の合意に重大な法的効果を与え、少数労働組合の団交権や個別労働者の意見を封殺する制度、金で首切り合法化の「不当解雇の金銭解決制度」、使用者が一方的に変更できる「就業規則の変更による労働条件の不利益変更」など、労働者いじめ満載の制度が提案された。

財界が政治権力を取り込んで仕掛けてきた労働法制破壊攻撃に対し、全労連はいち早く闘争本部を立ち上げ（05年8月末）、労働法制中央連絡会に参加する自由法曹団、新婦人、労働総研、働くもののいのちと健康を守る全国センターなどとの共同行動を基盤に、他の労働組合との連携も強め、反撃の運動を粘り強く続けた。

審議会の節目ごとには、幾度も意見書・要請書を提出した。労働条件分科会の開催にあわせた厚労省前抗議・要請行動は05年10月4日から07年2月2日まで33回、全労連・労働法制中央連絡会の決起集会は3回、さらに労働条件分科会に向けた抗議行動を契機として、他の労働組合との共同を発展させ、12・5集会、3・23集会、6・13集会などの共同行動を成功させた。こうした行動は、審議会の労働者代表委員を激励し、法制度改悪に対する労働諸団体の“一枚岩”を維持させた。その成果は大きく、06年6月の「事務局中間とりまとめ」をまとめさせずに審議会を中断させ、厚生労働省内の旗振り役であった審議官が任期途中で異動となる事態もつくりだした。



## 残業代横取りの労働総研の試算が反響を呼び与党を揺さぶる

06年12月には労働時間法制の審議が大詰めを迎えるところで、労働運動総合研究所が「ホワイトカラー・イグゼンプション導入で労働者が失う残業代試算」を発表した。その内容は、経団連が求めている年収400万円以上の労働者に導入すると、1013万人が対象者とされ、一人あたり114万円、総額11兆6千億円もの残業代が横取りされるというものだ。これは広範なマスコミに取り上げられ、サラリーマン層の雰囲気を一変させ、政治を震撼させた。

こうした運動により、悪法の提案はかなり抑え込むことができた。「不当解雇の金銭解決制度」は法案要綱段階で検討課題にされ、他の多くの悪法も見送りとなり、労働契約法案要綱に残された毒素は「就業規則による労働条件不利益変更制度」に絞り込まれた。2007年1月16日には安倍首相が、「働く人たちの理解がえられない」として、ホワイトカラー・イグゼンプションと改悪企画業務型裁量労働制の、通常国会上程を見送ることを発表した。労働組合などの取り組みが「過労死促進法反対、残業代ゼロ制度反対」などの世論の盛り上がりとうみだし、それが長時間過密労働や偽装請負に象徴される「異常な働かせ方」、労働者の貧困化への批判と結びついて、与党を揺さぶった結果であった。

通常国会めがけて財界がもくろんだ、労働法制の大改悪・破壊攻撃を、働くものの団結ではね除けることができた。

全労連と労働法制中央連絡会は、2007年第166通常国会に向けて、「働くルール」を確立する攻めの姿勢で臨むこととし、「労働法制の拡充を求める請願署名」を100万筆目標で取り組んだ。署名集約は40万5,044筆にとどまったが、7次にわたる国会議員要請行動を展開し、紹介議員数は民主党16名、日本共産党18名、社民党11名、計45名となった。2月から6月にかけては月2回の定例街頭宣伝（中央では9回で延べ131名参

加）を実施し、5月から6月にかけては、労働法制中央連絡会・公務労組連絡会・全労連「公務員制度改革」闘争本部の共催、ないしは国民大運動実行委員会との共催も含め、委員会開催日である水曜と金曜に11回の国会前集会を開催した。

こうした旺盛な国会闘争は、労働者の目線を政治に強く向けさせ、参院選においても、「貧困と格差」をはじめ、労働者課題を争点に掲げさせるだけの条件をつくりだした。

## 労働契約法などの労働3法案が国会で審議

第166通常国会には労働契約法案、労基法「改正」法案、最賃法「改正」法案、パートタイム労働法「改正」法案、雇用保険法「改正」法案、雇用対策法「改正」法案などが上程された。

パートタイム労働法は、正規と同視すべき短時間労働者に対し、賃金・教育・福利厚生にかかわる差別的取り扱いを禁止したものの、その対象は、正規と業務内容・責任が同じ、異動の扱いも同じで、期間の定めのない雇用契約を結んでいるパートとされた。ほとんど該当者がおらず、むしろ通常のパートに対する格差を固定化・合理化するものとして強い反対がおきたが、07年5月24日、原案どおり参院で可決され、省令・指針の見直しの後、08年4月から施行されることとなった。また、雇用保険法は、育児休業給付の職場復帰給付金の給付率を、休業前賃金の40%から50%へと引き上げた改善面もあるが、国庫負担の削減や雇用福祉事業の廃止など、改悪法案であったが、2007年4月11日に成立した。

労働契約法案、労基法「改正」法案、最低賃金法「改正」法案は、「労働3法案」として一括して07年3月13日に閣議決定・法案提出されたが、衆議院厚生労働委員会が「消えた年金問題」で紛糾したこともあって、12日間の延長国会でも採決されず、継続審議となった。

労働契約法案は、「使用者が一方的に決めることができる「就業規則」による労働条件不利益

## 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

変更”に関わる危険なルールが盛り込まれており、全労連は反対の姿勢で取り組んだ。

労働基準法「改正」法案では残業代割増率の引き上げが焦点となったが、全労連は、過労死ラインでようやく5割という内容には、修正を強く求めて対応した。

最低賃金法「改正」法案は、地域別最低賃金の水準が生計費を割り込んでいるとの批判を受け入れ、生活保護との整合性を考慮する旨の条項が盛り込まれたり、罰則が改善されたりしたこともあり、全労連は、成立を求める立場で対応した。

「労働3法案」のうち、「労働契約法」と「改正最低賃金法」が、第168回臨時国会で成立した。参院選後の情勢を受け、国会は二大政党の対決色が濃く、労働3法案も民主党が独自法案を上程をして“対決法案”の形をとっていた。そのため、審議時間が限られている臨時国会では取り上げず、通常国会に先送りされるとの見方もあった。しかし、2007年10月末に福田・小沢両党首の密室会談で「大連立構想」が浮上したあたりから、自民党と民主党は、政策協議を水面下で進め、労働契約法と改正最低賃金法についての共同修正法案をまとめていた。

こうした調整を背景に、「労働3法」は11月2日、衆議院厚生労働委員会で審議入りし、参考人質疑もないまま、7日には委員会採決、8日には衆院本会議で採決された。なお、残業時間の賃金割増率引き上げ等を内容とした労働基準法の改正は、使用者側の反対が強く、与野党の主張の隔たりが大きいとして採決を見送られ、継続審議となった。

### (2) 労働者派遣法の抜本改正を求めるたたかい

**労働者派遣法の抜本改正を求める共同が国会内外ですむ**

政府は、2008年第169通常国会に労働者派遣法の改正法案を提出することをめざして、厚生労

働省の労働政策審議会職業安定分科会・労働需給制度部会で労働者派遣法の見直しを討議してきたが、登録型派遣、派遣期間の上限規制、雇用申し入れ義務、事前面接解禁、紹介予定派遣の期間延長などを巡って労働者側と使用者側の意見の隔たりが大きく、また、財界の強い反対もあって、通常国会提出を見送った。違法な賃金天引きや二重派遣など不法行為が相次いだ日雇い派遣については、世論を無視できず、労使ともに規制強化が必要との認識で一致したため、厚生労働省は指針の改正を行ったが、実効性について、疑問が出される内容となっている。

財界の強い反対で、政府は派遣法改正案の2008年通常国会提出を見送ったが、派遣法抜本改正を求め、国会内外で幅広い層の共同がすすんでいる。

全労連と労働法制中央連絡会は、2008年第169通常国会に向けて、最低賃金「時給1000円」の実現、労働者派遣法の改正・規制強化、労働時間規制の再強化を求める「第2次働くルール署名（国会請願署名）」を100万筆目標でとりくんだ。署名集約は、28万2,380筆にとどまったものの、労働者派遣法の抜本改正を求める国会議員要請行動をつよめるなかで、紹介議員は、第1次署名を上回る民主党24名、日本共産党16名、社民党11名、国民新党1名、無所属1名、計53名に広がった。

また、全労連が2008年2月27日に派遣法の抜本改正を求める国会での院内集会を開催し、当事者の実態告発とともに、派遣法改正要綱を発表し、派遣・請負連絡会も正式に発足させた。集会では、民主党、日本共産党、社民党の国会議員5人が発言し、派遣法抜本改正にむけた決意が語られた。自民党、公明党の議員秘書も参加した。

2008年4月17日には、格差是正と派遣法改正を実現する連絡会の主催で「つくろう派遣法改正案、各党の改正案を聞く院内集会」が開かれ、全労連からも多数参加し、全体で160名が結集した。

政党からは、民主党、日本共産党、社民党、国民新党の野党と与党から公明党の国会議員が参加した。日本共産党、社民党、国民新党の代表が法案骨子を文書で発表し、民主党は口頭でポイントを報告、公明党は日雇い派遣について規制が必要との考え方を示した。この時点で、野党各党の派遣法改正案の骨子は、①日雇い派遣の禁止、②登録型派遣は厳しく限定。常用型派遣を中心に、③「対象業務自由化」撤廃。派遣法を1999年以前の状態にもどし、専門的、一時的・臨時的業務に限定する、④マージン規制の実施、⑤違法派遣は派遣先の「みなし雇用」とする。派遣先の直接雇用は原則「期間の定めのない雇用」とする、などの共通点を持っていた。しかし、4月23日に民主党が発表した骨子には、「対象業務自由化」撤廃や「みなし雇用」規定などの派遣先責任を強める重要な項目が抜け落ちていた。

#### 派遣規制強化に反対する労働組合が出現

厚生労働省は、法改正で抜本的な規制強化を実現しようと意気込む労働組合側の圧力をかわし、改正を先延ばしにしつつ論点を整理するため、「今後の労働者派遣制度の在り方研究会」（座長：鎌田耕一東洋大学法学部教授）を設置し、2008年2月から議論を開始した。研究会の議論内容から透けてみえてくるのは、事業規制をさらに緩和し、「多様な働き方」を肯定する方向に、派遣法の見直し論議を誘導しようとする姿勢であった。

「在り方研究会」では、一部の労働組合を指名し、組合代表と派遣労働の当事者からヒアリングを行った、そこでは、労働組合の側から、派遣規制強化の流れに反対する意見がだされた。

派遣ユニオンは、この間の派遣労働の現場で行われてきた違法の実態を告発し、全労連や全労協とともに共同したとりくみでまとめあげられてきた法改正の内容を求める報告を行った。

しかし、UIゼンセン同盟に加盟する「人材

サービスゼネラルユニオン（JSGU）」は、①派遣労働に問題があるのは事実だが、それはコンプライアンスの問題であり、②派遣の働き方を求める労働者のニーズがあるので、③日雇い派遣や登録型派遣の規制強化には反対する、として各労働団体と野党各党が共通して求めている法改正の内容を否定した。

労働者派遣法改正の流れを押しとどめる動きが財界のみならず、労働組合の一部を巻き込んで行われはじめたために、全労連と労働法制中央連絡会は、緊急に、全国の職場・地域から労働者派遣法の抜本改正を求める要請書を各政党に送付するなどのとりくみをつよめた。

そうしたなか、2008年5月23日の4野党の書記局長・幹事長会談で労働者派遣法の改正に向けて、各党の政策担当者が協議を進めることで合意した。

#### 全労連と全労協が初めて共同の国会集会を実施

また、2008年6月3日には、全労連と全労協が結成以来はじめて共催して、「偽装請負を行った松下プラズマディスプレイ社に派遣労働者の雇用責任があると認めた大阪高裁判決を力にして労働者派遣法の抜本改正をめざす院内集会」を開き、労働者派遣法の抜本改正を求めて共同したとりくみを強めることを確認した。

この集会には、日本共産党、社民党の国会議員や自民党の国会議員秘書が激励に訪れた。

こうしたとりくみのなかで、自民・公明の与党が、社会的批判の大きい「日雇い派遣」を原則禁止する方向で合意し、厚生労働省も、労働者派遣法「改正」案の臨時国会提出へ動き出すところまでたたかいが発展している。

7月8日、自民、公明両党の「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」（座長：川崎二郎元厚労相）は、日雇い派遣の原則禁止などを盛り込んだ労働者派遣法の見直しに関する提言をまとめ、舩添要一厚生労働相に申し入れた。貧困と格差が拡大する中で、派遣労働の自由化など

## 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

規制緩和をすすめてきた与党も規制強化に転換せざるをえなくなったものだ。提言は、日雇い派遣について「派遣の中でも特に雇用が不安定」だとして例外的に認める業務（ポジティブリスト）を定め、それ以外は禁止する。日雇い派遣業者が日雇い紹介事業に転換できるようにうながすよう求めている。

登録型派遣は維持するものの、「常用型派遣を含む常用雇用への切り替えを促進する仕組み」を導入。派遣先で事故にあった場合の労災保険も、派遣先の「災害防止責任が反映される措置をとる」として派遣先が補償責任を負う仕組みを設ける。派遣元の手数料割合（マージン率）の公開を義務づけるほか、同一企業グループ内に派遣する「専ら派遣」についても、「処遇の切り下げに用いられやすい」として規制を行うよう求めている。

川崎座長は、記者会見で、禁止する日雇い派遣は1カ月以内の契約を想定しており、「常用雇用で働きたいのにそれに就けないのを打開するため日雇い派遣は原則禁止すべきだ」とのべている。

### 厚生労働省の研究会が日雇い派遣の原則禁止などを打ち出す

厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」は、2008年7月28日、日雇い派遣の原則禁止など規制強化を盛り込んだ報告書をまとめた。厚生労働省は、7月30日の労働政策審議会で議論をはじめ、10月上旬にも労働者派遣法の改正法案を国会に提出する方針だ。1985年の制定以来、規制緩和が続いてきた労働者派遣法は、抜本改正を求める世論の広がる中で規制強化へとかじを切らざるを得なくなったものだ。

報告書は、派遣労働は「雇用の安定、待遇改善、違法派遣への対処で課題がある」と指摘。「常用雇用の代替防止を前提として臨時的・一時的な労働力需給調整システム」の位置づけは維

持しつつ、事業規制と労働者保護の両面から対策を講じるべきだとした。

日雇い派遣については、「労働者保護の観点から禁止すべきである」と指摘。危険度が高い業務などを禁止対象とし、禁止期間は、日雇い派遣に関する厚生労働省指針が「30日以内」を対象としていることを参考に短期雇用についても禁止するよう要請している。

また、違法派遣に関与した派遣先に対し、労働者に雇用契約を申し込む義務を課し、行政が直接雇用を勧告する制度を設けることを提起するなど一定の改善策を打ち出している。

しかし、他方で登録型派遣については、労働者のニーズがあるとして禁止は不適当とし、マージン率の上限規制は見送り、常用雇用の代替防止措置である「雇用契約の申し込み義務」については、常用雇用型派遣については雇用が安定しているとして外した。

また、派遣会社をつくってグループ内に派遣する「専ら派遣」規制も正社員を派遣会社に転籍（解雇）させるなど「労働条件の切り下げが行われている」として、派遣割合の上限を設け、解雇後の一定期間は禁じるべきだとしているが、派遣割合の上限は8割以下なら可能という甘い基準を例示している。

非人間的な日雇い派遣や30日以内の短期派遣を原則禁止することは当然だが、それを生み出している「登録型派遣」にはメスが入っていない。登録型派遣を増大させた1999年の原則自由化以前にもどし、常用型派遣を原則にして登録型派遣を厳しく制限することが必要だ。また、違法行為があれば、派遣先の企業が雇用契約を申し込むように、行政が勧告する制度を設けることは一歩前進だが、強制力がなく、企業が従わないことも可能だ。偽装請負で働かされていた松下プラズマ事件では、大阪高裁判決が、派遣先と労働者の間に「黙示の雇用契約が成立している」として派遣先に直接雇用を命じた。こうした判決もふまえて、違法な派遣を続けた場

合は、派遣先と労働者の間に雇用契約が成立しているとみなす「みなし雇用」制度を導入して、雇用を守ることが必要だ。

#### 首相の日雇い派遣禁止発言に予先むける規制改革会議

一方、政府の規制改革会議（議長・草刈隆郎 日本郵船会長）が、7月2日、年末にだす「規制改革推進のための第三次答申」にむけた「中間とりまとめ」を公表した。このなかの労働分野の主張は、派遣労働の規制強化の流れに歯向かうかのように「労働者派遣法の改正による労働者派遣の拡大が格差社会を招いたと判断するのは短絡的」、「真の労働者保護は規制の強化により達成されるとは限られず」などと言っている。また、「派遣は臨時的、一時的な需給調整制度であるという原則に立ち返って本来は、正規雇用を拡大していくことが先決であるとの意見もあるが」といい、派遣という働き方が一般に認知されてきているいま「労働市場の環境変化に対応して、見直していくべきである」と主張している。

そして、「臨時的・一時的」という原則を担保している派遣受け入れ期間の制限（3年まで）、派遣期間を超えた労働者に派遣先が雇用契約を申し込む義務や派遣業種の制限などを撤廃する方向を打ち出している。

#### 野党4党の幹部がそろって労働者派遣法の見直しについて議論

全国ユニオンなどでつくる「格差是正と派遣法改正を実現する連絡会」が、臨時国会で抜本改正を実現しようと7月25日、野党4党の幹部がそろって労働者派遣法の見直しについて議論する「各党トップに聞く集会」が総評会館で開催され、全労連からの参加者も含め、全体で245人が参加した。日本共産党の志位和夫委員長、民主党の山田正彦衆議院議員、社民党の福島瑞穂党首、国民新党の亀井亜紀子副幹事長が討論

した。志位氏は「中途半端な見直しでなく、人間らしい労働を保障する方向での抜本的な改正が必要」とのべ、日本共産党の改正案の考え方を説明した。民主党の山田氏は、派遣労働が「働く貧困層」を生んだとのべ、2カ月以内の派遣禁止など民主党案を紹介し、登録型派遣は広がっている所以で禁止は難しいとしつつも、「4野党で共同できるよう協議していきたい」とのべた。社民党の福島氏は「派遣は例外的な働き方という原則にたつべきだ」として、登録型派遣を制限するなど改正案を紹介し、「4野党が結束して法案を出したい」とのべた。国民新党の亀井氏も「専門的な業務に限定すべきだ」と強調し、正社員より賃金を高くするなど派遣労働者の数を規制すべきだとのべた。

労働者派遣法の改正法案提出にむけた「労働政策審議会職業安定分科会・労働力需給調整制度部会」が7月30日、午前10時から開催された。全労連と労働法制中央連絡会は、午前9時から部会の行われた厚生労働省前で要請行動を行い、約100名が参加した。午前9時30分からは、連合が同じ場所で要請行動を行った。

全労連と労働法制中央連絡会は、なんとしても労働者派遣法を抜本改正して、現在の労働者派遣事業法を派遣労働者を保護する法律にかえていくために、政府や国会に対するとりくみをつよめている。

#### 日弁連の態度表明

日弁連は10月3日に開催した人権擁護大会において、「貧困の連鎖を断ち切り、すべての人が人間らしく働き生活する権利の確立を求める決議」をまとめたが、その中で今の非正規労働者のおかれている状況の酷さを指摘し、正規雇用原則の確立、有期雇用規制、均等待遇確立、最賃引き上げとあわせて、派遣法について「日雇派遣の禁止と派遣料金のマージン率に上限規制を設けることが不可欠であり、派遣対象業務を専門的業務に限定することや登録型派遣の廃止



## 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

を含む労働者派遣法制の抜本的改正を行うべきである」と提言した。この提言は、驚くべきことに、経営側弁護士も含めた全会一致で採択されている。大会前日のシンポジウムでは、全国一斉労働・生活相談のまとめや、ホームレスとなった元派遣労働者の報告をとりあげるなど、当事者の声を丹念にすくい上げながら、行われた。そこで明らかにされた深刻な人権侵害の事例は、違法・脱法も多いが、今の派遣法では救えないケースも多々あるとの問題意識からなされていた。そのため、経営法曹であっても、法律家である以上、反対できなかったともいわれている。

### 労働政策審議会が拙速答申。労働者派遣法「改正」案の国会上程

10月29日、「改正法律案要綱（案）」が、労働力需給制度部会および職業安定分科会において論議・答申され、11月4日にはそれをもとにした「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案」が上程された。

その内容に対しては、労働界のみならず、マスコミや（先にみたように）法曹界からも強い批判の声があがっている。政府案の問題点は、まず、規制強化への転換が求められていたにもかかわらず、期間を定めないで雇用される派遣労働者については、派遣先の事前面接を解禁することや、3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を受け入れる場合でも、直接労働契約の申し込みを免除するなど、規制をさらに緩和するものが含まれている点にある。

また、売り物であったはずの規制強化については、登録型派遣についてはなんらふれられず、日雇派遣の規制についても30日以下の契約を禁止する程度にとどめた程度で、日替わりで派遣先をかえるスポット派遣の規制もなく、政令で可能となる業務をいくらかでも広げられる抜け穴も準備されている。派遣先の雇用責任強化を求

める声がたかまっているのに、それもなされず、企業グループ内での「もっぱら派遣」も派遣労働者の割合で8割までは認めてしまっている。派遣元の不当なマージンを規制する点も盛り込まれていない。

これでは、「名ばかり改正」だということで、多くの批判が沸き起こっているところである。

### 5. まともな雇用と「働くルールの確立を」——労働ビッグ・バンへの対抗軸を求めて

規制破壊・市場万能の構造改革路線が続けられた日本では、一部の大企業が空前の好業績をあげる一方で、冷え込んだ地域経済のなかで経営に呻吟する中小企業や、生活困窮に陥らざるをえないほどの低賃金・不安定雇用労働、健康を損なうほどの長時間・高負荷労働が広がっていった。

そして、雇用労働者の4人に一人は年収200万円以下のワーキング・プア、労働者の4割弱は非正規の不安定雇用となっている。結婚できない、子どもをもてない、家賃すら払えないという悲痛な声が、低賃金で働く多くの労働者からあがっている。「まっとうな仕事」に就くチャンスは、新卒時点に限られるが、多くはその機会からも排除され、非正規での就労を余儀なくされている。

貧困が広がるなか、私達は労働分配率の向上、非正規雇用の制限と安定雇用の確立、長時間労働規制、賃金の最低規制の底上げなどを求めて運動をすすめてきた。しかし、最低限の雇用・労働のセーフティ・ネットを張り替えることもできないまま、マネーゲームの破綻とそこから広がる不況の大波に直面することになってしまった。

不況は、貧困層の生活を最初に直撃し、貧困の加速度的拡大をもたらす。労働組合としては、直面している「雇用破壊」の進行を転換させるために、働くものの連帯強化とあわせて、政府・

自治体に対し、緊急雇用対策の実行と雇用・労働法制の抜本的改革を求めていくしかない。

### 労働者派遣法の抜本改正を

大企業は経営者としての雇用責任をまったくとろうともせずに、いとも簡単に大量解雇を実施した。これは、有期労働契約や派遣労働契約が、いかに使用者本位の道具にすぎないかを露骨に示すものである。派遣で働きたい、非正規雇用でもよい、との声が労働者の中に一定割合あったとしても、数多くの労働者の圧倒的な不利益を生み出す源泉である、労働者派遣制度と有期労働契約制度については、厳格な規制をかけるべきである。

まずは、国会に上程されている労働者派遣法の抜本改正をやりきることが、09年の重要課題である。

- ①まず、日雇派遣・スポット派遣は原則禁止し、日雇労働は安全性が確立された業務もしくは通訳などの専門性の高い業務に限定し、派遣ではなく職業紹介で行うこととすべきである。
- ②不安定雇用の源泉である、登録型派遣は禁止する。当面、現行26業務を見直し、賃金・労働条件が適正に担保され得る安全かつ高度な専門業務に限定する。
- ③常用型派遣も含め、派遣が許される業務全体の見直しを行い、労働者の権利と安全が保障できるものに限定するようポジティブリストに戻す。加えて、派遣労働は一時的・臨時的なものに限定され、常用代替となつてはならないことを法律に明記する。
- ④偽装請負や期間制限違反などの違法派遣があった場合については、「みなし雇用」を適用し、派遣先企業の雇用責任をとらせるようにする。
- ⑤派遣元のマージン率の上限規制を行うとともに、個別の派遣契約におけるマージンを明らかにする。

⑥グループ企業派遣については5割以下に規制する。

⑦派遣先の労働者と派遣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禁止を強化する。

⑧派遣労働者は、立場の弱さから、派遣先でハラスメントを受けやすい実態にあることから、派遣先は、労働者の健康・安全配慮はいうまでもなく、プライバシーその他の人格権を保護する義務を負うことを明記する。

### 有期雇用規制の強化を

派遣法を改正し、直接雇用の原則を確立しても、有期労働契約が濫用されるようでは、労働者本位の安定雇用は確立されない。まずは、期間の定めのない雇用こそが労働契約の原則であることを法律に明記する。有期雇用の中途解約は、労働契約法で原則禁止とされたが、それでも、安易に行われている。08年末になって、厚生労働省は判例なども明示して企業を指導しているが、より有効な歯止めを検討する必要がある。

まずは、入りの規制が重要である。有期労働契約については、期間を限定することに合理的理由がある例外的な場合に限定されるべきである。個別の労働契約において、有期でなければならない理由を書面に明示して手交させることも、トラブル解消のためには必要である。

### 生活保障最賃の確立を

非正規雇用の低賃金をなくすために、最低賃金の大幅引き上げと全国一律制度の確立が必要である。経済グローバル化の中で、多くの国ではワーキング・プアが深刻な問題となってきたが、その対処法として、最低賃金の大幅引き上げを実施し、低所得層の生活安定と購買力強化をはかってきた。日本でも、08年の夏にようやく改正最賃法が施行され、最賃が生活保護を下回らないものとして定められるよう配慮するこ

## 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

ととなったが、それでも最も高い東京・神奈川の最賃でも2000時間働いて150万円程度にとどまる。先進諸国並みの1000円以上に早急に引き上げることが求められる。また、地域格差の広がり、労働者の大都市部への集中を促し、中小企業の公正取引を阻害する要因となっていることから、全国一律制度とすべきである。

### 社会保障と職業訓練の充実を

この国の貧困の広がり＝内需の崩壊は、小泉内閣から引きずっている構造改革路線の誤りを正せないことにある。国及び地方自治体は、社会保障費の抑制方針を改めなければならない。働く貧困層等が社会保険や生活保護の利用から排除されないように、社会保障制度の抜本的改善を図り、企業の社会的責任をしっかりとらせる制度とすることが重要である。社会保障の財源としては、この間の税制の在り方を大きく見直し、累進課税強化、大企業減税の縮小、利子取得への課税強化などを断行し、金のある大企業や富裕層からしっかりと、貧困層に十分移転所得がまわるように切りかえる。

移転所得の配分先として、今後特に重視すべきは、年金、医療、生活保護、失業手当などと言うまでもないが、教育と住宅についても公的支援を抜本的に強化すべきである。企業規模による賃金格差が、生活格差に直結する事態は、労働組合運動だけでは埋めがたく、貧困根絶・格差是正の視点からもこれらの施策が重要となっている。

加えて、今回の不況からの脱却という点でいえば、内需主導型の経済を確立するための、産業の開発と、それにあわせた職業教育・職業訓練の充実が特に重要となろう。登録型派遣や短期の有期雇用などの不安定雇用で働いてきた人々の多くは、文字通りの“その日暮らし”を余儀なくされ、技能を高める余裕も機会もなく、安定雇用の労働市場から排除されてしまっている。この問題の対策として、派遣法の枠だけで

なく、生活給付付きの職業訓練制度と、就業までの手厚い支援策が必要である。

### 最後に

投機屋たちのマネー・ゲームが破綻する直前まで、大企業は空前の利益をあげ、莫大な内部留保を蓄えてきた。しかし、現場で頑張ってきた労働者たち、特に非正規雇用で働いてきた人たちは、利益からのトリクル・ダウン（滴り落ちる恩恵）も受けず、解雇・雇止めと同時に住居を失い、明日の生活の見通しも立たない状況だ。

この間、全労連は「貧困根絶・格差是正」をスローガンに、「働くルール確立」を追求してきた。最賃1000円以上への底上げ、均等待遇の確立、直接雇用原則の確立と安定雇用の実現、長時間労働の根絶などの課題で“大きな到達”を築こうと奮闘してきた。しかし、ワーキング・プア根絶の土台を築く前に、不況の波が押し寄せた。厳しい情勢下で、私たち労働組合は、何をなすべきか、何ができるのかが問われている。

今の情勢は、労働者要求の実現にとっては、逆風の中でのたたかいといえる。しかし、ピンチの中には、チャンスの芽もある。「今こそ労働組合の出番！」との声が、いたるところからあがり、私たちの呼びかけに多くの労働者が、その家族が、就職を目前にした青年たちが応えてくれている。マスコミは、解雇無効を主張して立ち上がった労働者の姿と労働組合の奮闘を、連日報道している。そして政府や自治体も、緊急雇用対策や中小企業対策を求める私たちの要求に動かされ、踏み込んだ施策を打ち出そうとしている。

こうした中で、反社会的な行為を気ままに行い、きわだったワガママぶりを露呈しているのが、大企業の経営者たちだ。その多くは、企業理念の中で「企業の社会的責任（CSR）」を高らかにうたいあげている。言葉に違わない誠意を、今こそみせるべきではないか。企業も市民

社会の一構成員であることを、今こそ思い出し、雇用の確保と仕事の創出に奔走するべきではないのか。

政治に目を向ければ、民意の洗礼をうけず、たらいまわしにしてきた政権が末期症状を呈している。労働者と中小企業に負担を押し付けながら、一部の大企業と富裕層に富を集中させてきた、自民、公明与党の「構造改革路線」の過ちは、もはや誰の目にも明らかだ。民主党もその路線には加担してきたが、その点を猛省しな

ければ、政権奪取の目はないと知るべきだ。

雇用と賃金・労働条件の最低基準と、生活保護など社会保障の安全網の綻びを繕い、高く張り直し、「健康で文化的な生活」をすべての人に保障できる安心社会を築くこと。それこそが、日本経済の地盤沈下をくいとめる当面の道であることを、政治は強く認識すべきである。労働組合は、この道を実現させるべく、たたかいを強める決意である。

## 国際・国内動向

# オバマ氏を勝利させた2008年米大統領選挙

岡田 則男

2008年の米大統領選挙は歴史的な選挙だった。民主党のバラック・オバマ上院議員が全米で獲得した選挙人数は、365。共和党のマケイン氏が173だったので、圧勝だった。

### 史上初のアフリカ系大統領

それにしてもアフリカ系米国市民が大統領になるなどとは、つい数年前、いや一年前までは現実的な可能性とは考えられなかったと思う。政治の分野だけみても、米上院100人のなかでアフリカ系はオバマ氏ひとりだった。政権の中核においては、そのもっとも重要ポストといわれる国務長官、国防長官、財務長官、司法長官のうち、2001年にかつての軍人のトップ、コリン・パウエル元米統合参謀本部議長が初のアフリカ系国務長官になっただけである。だが、「黒人大統領誕生」は突然あるいは偶然の出来事ではない。

米国で全国的な人種差別撤廃の運動組織として全国黒人向上協会（NAACP）が結成されたのが100年近く前だった。キング牧師をリーダーとして発展した公民権運動が公民権法を勝ち取り、公共施設や教育さらには選挙への参加などでアフリカ系の米国市民としての当然の権利を守ることが定められたのが44年前の1964年。大統領選挙への黒人の挑戦として、ジェシー・ジャクソン師が民主党の候補指名争いで名乗りを上げたのが1984年だった。だが現実的な挑戦としてはあまりにも厚い壁に阻まれていた。12年前の大統領選挙にさいして、パウエル氏の大統領選挙立候補への期待が取りざたされたことが

あった。その直前に自らの半生を記した「マイ・アメリカン・ジャーニー」を出版していた。だが、「立候補しない」ことを明らかにした。そのときパウエル氏が見せた表情は、アメリカ政治、社会における人種の壁の高さを改めて感じさせるような沈痛なものであったことがいまなお思い出される。それだけに、今回のバラック・オバマ氏の当選に多くの人が、黒人、白人、ヒスパニックなど肌の色の違いを超えて感動したにちがいない。

### 草の根の声と力

では、2008年米大統領選挙でオバマ氏当選を実現させた力は、どこにあったのか。数十年におよぶ米国の人口構成の変化や、81年に就任したレーガン大統領の「小さな政府」「強いアメリカ」いらいの「新自由主義」政策の破たん、米国資本主義の衰退、戦争ではなく平和を求める世論の高揚、そうしたなかで歴史を前に進めるうえでの二大政党制の矛盾や壁など、さまざまな方面からの検討が求められるであろうが、とくに、労働者を中心とする国民のいろいろな草の根の運動の前進が支えてきたと考えられる点をのべておきたい。

### 戦争と平和

ひとつは、これからの米国の進路にとって重要な要素でもあろうイラク戦争、アフガニスタン戦争など、世界平和にもかかわることである。9・11同時テロ事件で米国は変わったといわれ



る。一方で、ブッシュ政権のもと、対テロを口実としての軍事力による世界支配を強めようとする動き、それを進めるために国内では国民の民主主義的権利制限などがおこなわれた。これにたいし、反戦平和運動が発展した。ブッシュ政権のイラク侵攻より半年前の2002年10月に結成された広範な「平和・正義連合」(United for Peace and Justice)が、あの広大な米国で着実に活動をつづけている。労働組合運動のなかでは、体制擁護派的ナショナルセンター指導部の意向とは関係なく、AFL-CIOの地方組織などがイラク戦争反対の声を上げて全国的結集して「反戦労働運動」(USLAW)を発展させてきた。オバマ氏が、イラクからの米軍撤退を主張し、また、「核兵器のない世界」を対外政策のなかで語った背景には、こういう運動が、二大政党の壁の外にあったのではなく、直接的な影響を与えたことを示している。これらの運動の発展が、今後オバマ政権の外交・軍事政策を、本当にこれまでの核戦力での圧倒的な優位をてこに世界を支配しようとしてきたこれまでの政策から、国連を中心にした平和の世界秩序に転換していく力になりうるはずである。

## 健康保険制度改革

もうひとつは、米国内では最大の課題といってもいい、国民皆保険をめざす医療保険制度改革の方向についてである。

1992年の大統領選挙で、やはり「チェンジ」(変革)をかかげて当選したビル・クリントンも同じように国民皆保険をめざす医療保険制度改革を公約し、取り組んだ。だが、緒戦大敗。医療産業、保険会社の抵抗、妨害であつてなくその「夢」は打ち砕かれたのだ。あの当時、国の

健康保険制度がない主要国は米国と南アフリカだけといわれた。しかし、労働組合をはじめ国民の運動のなかでは、単一の国の保険制度を、という要求はきわめて少数派であった。それが、民間の保険の保険料が高騰したこと、企業が労働者の医療費負担(健康保険料の負担)をしなくなったり健康保険をもたない人が4,700万人にもたつし、労資の協約交渉で企業側が経営難を口実に負担割合を下げたりしたため、国民にとって医療がますます高価なものになり、抜本的な保険制度改革を求める声がいつそう大きくなった。それを裏付けるように、連邦議会では、単一の国の健康保険制度をつくるための法案がミシガン州選出のジョン・コニヤズ議員のイニシアチブで提案され、議会内外で支持を広げている。オバマ氏が、実際にどういう改革を提案するかかわからないが、こうした運動の発展が影響を与える可能性は十分あるだろう。

## 国民との対話

「ここまで来るのに長い時間がかかりましたが、今晚、この選挙で私たちが成し遂げたことで、アメリカは変革のときを迎えました」。米大統領選挙で勝利したバラク・オバマ上院議員は地元イリノイ州シカゴで12万人を超える支持者の集会でこう演説した。時間はかかるだろうし後退やミスもあるろう、すべてが支持されるとは思わないが、「直面する難題についてはみなさんに率直に申し上げるつもりです」と、国民に聞く耳をもつことをはっきり言明した。それが現実のものになるかどうかは、労働組合・市民運動など草の根の力が決め手になるはずだ。

(おかだ のりお・会員)

# 小泉流「構造改革」と決別し日本経済の再生を

木地 孝之

## 米国発世界不況と「新自由主義」

米国発の金融危機が世界同時不況を引き起こしている。米国では、シティ・グループやゴールドマン・サックスなどの金融機関のみならず米国を代表するビッグ・ビジネスであるゼネラル・モーターズ（GM）も経営危機に陥っている。日本では、11月末までに東証上場企業31社が倒産し、トヨタ自動車は、直近3カ月間に国内工場で働く期間従業員約1500人を削減、日本IBM、沖電気、西友、レナウン等では、正社員にもリストラの波が押し寄せている。

アメリカやEU諸国は、「巨額の報酬を手にした上で経営に失敗した企業・役員をなぜ税金で救済する必要があるのか」という国民の強い批判を抑えて、金融機関に対する莫大な公的資金の投入を決定した。日本も、日銀が、わずか0.5%の公定歩合をさらに0.2%引き下げ、政府は、金融機関への公的資本注入を可能にする「金融機能強化法改正案」を国会に提出した。

このような対策によって、当面、金融機関の崩壊は食い止められ、証券市場が再び活性化するかもしれない。しかし、それだけでは、近い将来、再び同様の危機を発生させる恐れが強い。なぜなら、今回の金融危機の根っこは、ブッシュ政権の「新自由主義」（＝「市場原理主義」）的経済政策にあり、その下で推進された「金融自由化」、「金融証券化」路線の破たんが引き起こしたものである。

「新自由主義」は、1980年代のアメリカおよびイギリスに生まれた経済思想で、「市場原理主義」に基づき、均衡財政、公営企業民営化、経済の対外開放、規制緩和による競争促進、労働

者保護の廃止、社会保障制度の縮減・廃止などをパッケージにした経済政策の体系である。サッチャー政権（1979～90年）、レーガン政権（1981～89年）および中曽根内閣（1982～87）がその代表例とされている。クリントン政権下（1993～2000年）では一次弱まっていたが、ブッシュ政権（2001年～）になると再び経済政策の柱となった。しかも「アメリカの政治経済システムは世界最高であり、他の国に武力を持って押し付けてもかまわない」とする「ネオコン」（新保守主義）と結びついて、世界全体に影響力を強めた。

時を同じくして日本に誕生した小泉政権（2001～06年）は、極端な大企業優先主義と盲目的な対米追随を特徴とし、「構造改革」、「規制緩和」、「民営化」、「自助努力」などのキャッチフレーズを掲げて、企業行動に対する規制緩和、公営企業の民営化、自由貿易の推進、福祉政策や社会保障の削減・縮小、派遣労働者の制限緩和など「新自由主義」的な効率重視の経済政策を推進した。その結果、日本もアメリカと同じように貧富の差が拡大し貧困層が増大した。

11月4日、アメリカ国民は、オバマ大統領を選出することによってブッシュ政権の「新自由主義」にNOの答えを出した。次は日本の番である。ただし、オバマ政権が何を目指し、どのような政策を実行するのかはまだ不明である。日本は、アメリカがどうだろうと自立的に発展できるように、外需頼みから内需主導に、大企業から家計に経済政策の軸足を移し、大胆な“CHANGE”を目指すべきである。

## 労働者の生活改善こそ

### 日本経済を好循環へ導く道

「ワーキングプア」や「ネットカフェ難民」を生み出した「労働者派遣法」の改正

1999年7月に、財界の強い要望を受けて「労働者派遣法」が改正され、それまで専門的な26業種に限られていた労働者派遣が、原則としてすべての業種に対し1年を限度に認められた。ただし、影響の大きい製造業は、港湾運送業、建設業務、警備業務、医療関係業務とともに例外とされていた。しかし、小泉内閣は、2003年6月（04年3月1日施行）に再度「労働者派遣法」を改正し、①それまで認めていなかった製造業への派遣を解禁し、②最長1年とされていた一般業務の期間制限を最長3年に延長し、③最長3年までとされてきた26の専門的業務については期間制限を撤廃した。

大企業は、それを利用して徹底した「リストラ」とコスト削減を行い、非正規雇用の拡大、賃金の切り下げ、下請け中小企業への犠牲転嫁などによって収益の維持・拡大を図った。

その結果、「ワーキングプア」や「ネットカフェ難民」が大量に生み出され、内需はやせ衰えた。

他方で大企業は発展途上国に生産の拠点を移し、「国際競争力」を維持すると共に当該国を通じた対米輸出の維持・拡大を図ってきた。その結果、全体としてアメリカ依存の経済体質がますます強まることとなった。

ここに、現在の経済危機の根本的な原因がある。どこかで方向転換を行い、この体質を改めない限り、日本経済は、雇用の減少→賃金低下→内需縮小・外需依存→国内生産縮小→雇用の減少という“負の悪循環”を繰り返すことになる。

### 「非正規雇用の正規化と働くルールの厳守」がもたらす経済効果

今回、我々は、「ワーキングプア」の解消と、違法な労働条件の根絶を念頭に、①非正規雇用

の正規化による雇用と生活の改善、②違法行為であるサービス残業の根絶による雇用の創出、③欧米先進国ではあたり前になっている完全週休二日制、有給休暇の完全取得による雇用の創出という、限定的な3つのケースにしばってその経済効果を試算した。これは、非正規雇用の正規化と働くルールの厳守が、日本経済の体質を改善し、賃金収入の増加→内需の拡大→国内生産の増加→雇用の増加という“プラスの循環”に変えるための一里塚となることを示そうとしたものである。

試算の結果、非正規雇用を正規化するだけで国内生産が9兆1856億円（GDPベースで約4兆0753億円）増加し、それに伴って税金も、国税、地方税合わせて7234億円の増収となることが分かった。

これに、サービス残業の根絶および年休完全取得等の働くルール厳守による雇用増154万人の効果を加えると、国内生産増加額は24兆2580億円（GDPベースで約12兆2580億円）、税収増加額は2兆2731億円にもなる（表1）。（詳しくは、「労働総研ニュース」No. 227、2008年10月号を参照）。

### 必要な経費は、内部留保額の5.28%未満

最も新しい年間統計が得られる2007年について10年前の1997年と比較すると、この間に大企業の経常利益は1.9倍に増えたにもかかわらず民間給与総額は8.8%減少し、内部留保が1.8倍に膨れ上がった（図1）。

上記の「非正規雇用の正規化と働くルールの厳守」を実現するために必要な経費は21.3兆円であり、膨大な内部留保の5.28%を取り崩せば可能である（なお、賃金支払いのために内部留保を取り崩した場合、純利益がコストに変わるので支払った法人税が戻される。それを加味すれば必要経費は約3.7%で済む）。

ところで、上記の試算は、「非正規雇用の正規

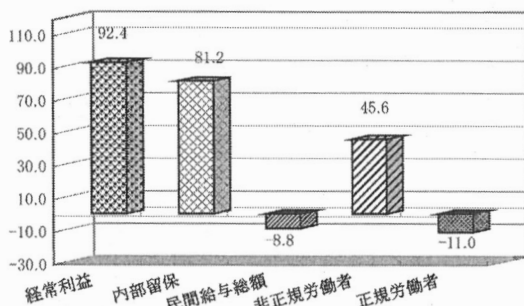
## 国際・国内動向

表1 非正規雇用の正規化と働くルールの厳守がもたらす経済効果

(単位: 億円)

	非正規雇用の正規化	サービス残業根絶	完全週休2日制・ 年休完全取得	合 計
賃金増加額	80,508	57,770	74,644	212,922
消費需要増加額	49,652	43,328	55,983	148,963
国内生産増加額	91,856	65,758	84,965	242,580
GDP (付加価値) 増加額	40,753	38,088	49,214	128,055
税収増加額	7,234	6,761	8,736	22,731

資料: 総務省「労働力調査」、「家計調査」、「2005年産業連関表」、厚生労働省「民間給与実態調査」、  
「就業条件総合調査」、「毎月勤労統計調査」、国税庁「税務統計」

図1 大企業の利益は2倍、賃金はマイナス  
(2007年/1997年: %)

資料: 財務省「法人企業統計」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「民間給与実態調査」

表2 内部留保の増加分は3万2千円の賃上げに相当

内部留保増加額 (兆円)	180.7
〃 納税前 (兆円)	301.2
〃 1年平均 (億円)	301,155
〃 1人あたり (年/万円)	549,753
労働者数 (万人)	5,478
賃上げ可能額 (月/円)	32,338

(注) 内部留保額 = 当期末流動性負債引当金 + 当期末固定性負債引当金 + 特別法上の準備金 + 資本準備金 + その他資本剰余金 + 利益準備金 + 積立金 + 繰越利益剰余金

化と働くルールの厳守」に関するきわめて限定的な3つのケースにしばってその経済効果を試算したものであり、当然、経済効果も限定的である。

もし本格的な日本経済の体質改善を目指すなら、この間に膨れ上がった内部留保に相当する賃上げを、正社員を含む全員を対象に行わなければならない。それはいくらになるだろうか。

この10年間に内部留保は222.5兆円から403.2兆円に180.7兆円増えた。納税前の額に直すと301.2兆円になる。

1年平均30.1兆円、労働者1人あたり54万9753円だから、仮にボーナスを年間5ヶ月分とすると、賃上げ可能額(本来上げておくべきだった額)は、3万2338円になる。

ただし、成果の全部を労働者が取るのは行き過ぎかも知れない。下請け企業や地域に対する還元も必要であろう。企業の拡大再生産に必要

な資金もある程度認めなければならない。そこで、労働者への配分を1/2に限定すると、それでも、賃上げ可能額は1万6169円になる(表2)。

### 非正規雇用やパート労働者に対する賃上げは、中小企業の生産をより多く誘発する

現在、日本経済は大不況に陥っているから、当然、上記の試算に対する経団連等からの強い反論が予想される。しかし景気が悪いからと言って先延ばしは許されない。①利潤を上げ、②雇用の拡大と賃金の支払いを通じて健全な世帯を増やし、③税金や年金財源を支払い、国家財政に寄与してこそ企業は存在意義があるのであり、リストラに励み、内部留保を増やし、あの手この手で納税を免れようとするような企業行動は、百害あって一利もない。長期的視点に立つなら、不況だからこそ、日本経済の悪循環を好循環に

変えるための決断が必要なのである。

次に、「大企業はともかく、中小企業には支払い能力がない。企業が潰れてしまう」という反論が予想される。しかし、非正規雇用やパート労働者に多い年収200万円クラスの労働者の賃上げと、年収1000万円クラスの賃上げを比較したところ、年収200万円クラスの労働者の賃上げの方が日本全体の生産を誘発する力が1.64倍も強く、しかも、対企業サービス（自動車修理など）や食料品、繊維製品など、中小企業分野の生産を良く誘発することが分かった。したがって、非正規雇用やパート労働者の生活改善は、中小企業の景気テコ入れ効果となることが期待できる（表3）。

ただし、中小企業の経営が苦しいことは事実であるから、まず政府や大企業によるさまざまな「中小企業いじめ」をなくし、非正規雇用の正規化など、“必要かつ正当なコスト増”については、それを保障するような制度の枠組みが必要である。

### 政府のパフォーマンスと財界の身勝手な要求

新聞報道によると、麻生総理は、12月1日に御手洗経団連会長ら経済団体の首脳を官邸に呼び、「雇用保険料の引き下げで負担軽減された分を賃金に回す」ように求めるらしい。総理としては異例の行動であるが、雇用保険（労使折半）

表3 賃上げ1万円あたり国内生産誘発額（円）

年収200万円クラスの場合		年収1000万円クラスの場合	
対企業サービス	1,055	対企業サービス	599
食料品（含：飼料）	1,023	その他のサービス	552
繊維製品	828	金融・保険・不動産	517
金融・保険・不動産	804	繊維製品	475
自動車	789	運輸	474
その他のサービス	634	自動車	456
教育・研究	623	食料品（含：飼料）	385
運輸	619	商業	360
農業	617	パルプ・紙・紙製品	221
商業	547	建築	198
合計	12,090	合計	7,366

出所：「労働総研ニュース」NO204、2007年3月号。

の引き下げ幅は最大で0.4%に過ぎないから、受け入れられたとしても効果は微々たるものであり、断られればそれまでである。どう考えても単なるパフォーマンスにしか見えない。もし本気で現状を打開する気があるなら、一日も早く「労働者派遣法」を1999年以前に戻し、労働者の立場に立って再検討すべきである。

一方、「財政制度等審議会」は、2009年度予算に対する建議の中で、小泉内閣の「骨太方針」維持を要請し、中期プログラムで消費税の増税方針を明確にするよう求めている。まったく現状を理解しない手前勝手な要求であり、“KY”的発想である。11月27日の「赤旗」の主張にあるように、いまは、「構造改革」の旗振り役の財界が多数を占める「審議会」の出る幕ではない。

（きじ たかゆき・労働総研研究員）



## 連載：労働の現場から—第4回

# せめて、労働法が守られる世の中にしたい

斎藤 寛生

埼労連労働相談センターに寄せられる相談は、年間で1,200件を超える。それを6人の労働組合OB（大経営出身3人、JMIU 1人、埼玉土建2人）が相談員として、平日の午後1時から6時まで、交代で面談と電話で対応する。ほとんど休憩すら取れない状況に「労働強化だ」と冗談交じりで非難の声が上がる。でも「生き甲斐を感じる仕事」と、なかなか評判がいい。

毎月2回、6人の相談員と埼労連組織労働局、組織化担当オルグが参加して、「オルグ団会議」を開き、その間に寄せられたすべての相談を報告し検証する。最近は自由法曹団の若い弁護士も参加してくれるようになり、幅が広がった。

### 1、急増するメンタルヘルス

相談内容は、「会社を辞めさせてくれない」というものから「理由も言わずに解雇された」「暴力を受けた」「暮らしていけない」など、深刻なものまで、多岐にわたっている。それだけでなく、労働相談に限らず生活相談にまで及ぶこともある。内訳は、解雇42%、賃金や残業代不払い24%、労働時間14%と並んでいる。

今年になって「セクハラ・パワハラ」が急増し、12%を超えた。ハラスメントの相談は、ほとんどメンタルヘルスと一緒に寄せられる。一つの相談が1時間を超えることは珍しくない。相談員は、同じことを繰り返す相談者の叫びに耳を傾け、根気よく一つ一つ答えながら解決策を探し出していく。あわせて、一緒に聞えるかどうか、慎重に気持ちを解きほぐしていく。

また、埼労連には「全労連・埼玉ユニオンSU」という個人加盟のローカルユニオンがあり、団体交渉は、相談者がSUに加入して、基本的に相談

員と地域労連と一緒に対応する。訴訟関係は自由法曹団と連携を取り、いま民事訴訟2件、労働審判8件、団体交渉22件を進めている。そんな事情だから、当初「月3回」でお願いした相談員が、ほぼフル稼働状態である。

### 2、「偽装雇用」労働者の解雇事件

大手食品会社Eのルート販売員を「業務請負契約」で働かせていたEの孫会社にあたる人材派遣会社が、契約解除を理由に42歳男性を突然解雇。しかし実態は、出勤日・労働時間が管理され、残業代、出張手当、有給休暇、代休制度が契約書に明記され、源泉徴収までされている「労働者」であった。

団体交渉では「請負だから」だけで逃げる会社に対し、実態を掲げて追及したが平行線で終始。膠着状態になったため、労働審判にかけたところ、「労働者」として認定され、それを前提に話し合いが推移し、半年分の賃金を上回る解決金で和解できた。「請負契約」という実態が、労働審判で解決できる先鞭を開いたといえる。

しかし本人は、解雇が原因で鬱病を発症し、解決後、半年が経過しても再就職できずにいる。

### 3、社労士の団交妨害と審判

東松山市にあるエステサロンで働いていた28歳女性が、残業代の未払いを相談に来た。すぐにSUに加入し団交を設定した。当日、会社側から「委託された」と、「社長を守る会」を主宰する社会保険労務士が同席した。

彼は「団交に社労士が同席してはいけないとはどこにも書いてない」「最高裁判所で確定していないことは認めない」と自論を朗々と展開し、「当

社は変形労働時間制を採用している」「退職者には就業規則を見せる必要はない」と述べ、「精査した結果5,858円の時間外未払いがあった」と回答してきた。

それ以後、SUと社労士の間で文書での応酬が続く。組合が文書で要求すれば、「根拠法律を述べろ」とことごとく難癖を付け、組合が法律の条文を答えると「条文の羅列では意味がない」と全否定することを数回繰り返したため、これ以上の進展はないと判断し労働審判に訴えた。

会社側の弁護士からは「24,000円の未払いがある」と回答があったが、変形労働時間は、最後まで触れられることはなかった。最終的に50万円の解決金で和解した。団体交渉ならば、ウソをついてもかまわないという、その社労士の基本的な姿勢が垣間見えた事件だった。

#### 4、「二重契約」で働き放題

所沢市にある人材派遣会社の支店長として、朝9時から午後5時まで、固定給で働いていた32歳男性。午後5時以降は、全く同じ仕事を、同じ社長が経営する別会社から「請負契約」で就労していた。昼間の「社員」は、最低賃金ぎりぎり。請負契約は、「午後5時から業務終了まで」の契約で、いくら働いても月15万円ポッキリ。あわせて27万円の手取りだが、実際は、月の休みは1～3回、毎日「午前様」で、「このままでは結婚もできない」と相談にきた。

会社の顧問弁護士（東京弁護士会の元会長）は「どこにも違法はない」と開き直り。埼玉労働局も「契約自由の原則があるので、違法とはいえない」と逃げ腰。労働組合が動いたことで、半年後にその二重契約はなくなり、残された社員に感謝されたが、相談にきた本人には、何も成果を勝ち取れなかった。「請負契約」が労働者性を著しく歪曲する特徴的な事件だった。

#### 5、幼稚園に変形労働制？

今年4月、越谷市にある基督教会の幼稚園で働

く若い労働者5人が相談センターに訪れた。「28歳なのに介護保険料を引かれている」「残業代が出ない」「ワンマン経営で、人によって賃金や交通費が違う」など、口々に怒りを口にした。約2時間、彼女たちの主張を聞き、要求をとりまとめて、団体交渉することで相談は終了した。一人が「あちこち行っただけで、こんなに真剣に話を聞いてもらったのは初めて。よろしくお願いします」と心から感謝してくれた。

団体交渉では、園長から謝罪の言葉があったが、残業代については「変形労働時間制を採用しているから」という一言で拒否された。確かに就業規則には記載されている。でも、労働時間管理は全く行われておらず、法の求めには全く沿わない杜撰なものだった。具体的には、7月下旬から8月末までの夏休みを細切れにして、平日の労働時間に加算するもので、毎日の拘束時間は10時間を超え、日曜礼拝への参加も当番で強要され、「お泊まり保育」にも手当は出ず、年間総労働時間も2,300時間を超えていた。

園が「県の指導で変形労働時間制を採用した」と述べたので、県教育局学事課に確認したところ「就業規則サンプルは、繁忙期が明確な場合に限って、問い合わせがあったので作成したが、その園は、変形労働時間制の主旨をはき違えている可能性がある」と回答があった。

その後、園から、就業規則「改正」案が示され、団体交渉を継続しているが、彼女たちは、職場で仲間を増やし、15人のうち10人がSUに加入し、職員の過半数を占める組合になった。彼女たちの思いは「働き続けられる、まともな職場にしたい」で一致している。

#### 6、労働者の実態に驚愕

東京電力で思想差別撤回闘争を闘い、定年を迎えた相談員が、オルグ団会議で「なんだかんだ言っても、大企業の俺たちは守られていた」とポツリとつぶやいた。沖電気で解雇され職場復帰を果たした女性相談員も「本当にそうね」と頷く。

連 載：労働の現場から—第4回—

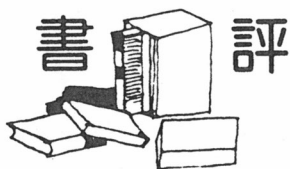
---

「労働法が守られる世の中にしないと、何も解決しない……」これが、オルグ団の共通の思いである。一方で、「大企業や公務労働者は、差別されていたとしても、中小企業の労働者と比べれば圧倒的に守られている」という点でも一致する。職場に労働組合があるかどうか、それが労働者を守る「セーフティネット」になっている。

いま、ローカルユニオンが注目されている。職場では、成果主義や労務管理で個々がバラバラに切り離され、人間的なつながりまでも破壊され、

同時に精神も破壊されている。その結果、闘う主体の力が弱体化し、「経済的貧困」「時間的貧困」「権利の貧困」の「3つの貧困」が束になって労働者を苦しめている。「職域がダメなら、地域がある」という簡単なものではないが、これからの闘いのキーワードは「地域のつながり」にあると確信する。ローカルユニオンを、その道を切り開く力に育てていきたい。

(さいとう ひろお・埼労連事務局次長)



和田 肇著

## 『人権保障と労働法』

齊藤 園生

本書は名古屋大学大学院の和田肇教授が、1980年代から90年代に行われた労働法分野の諸改革を振り返り、果たしてこの改革がどんな結果をもたらしたのか、それは国民と労働者を幸福な方向に導いたのか、を多面的に再検討した著作である。

一貫している特徴は、著者がこれら改革が多くの面で憲法の人権保障の精神から正しかったとは言えない面があることを率直に述べ、今後の労働法の再編を憲法の人権保障の精神に沿ったかたちで具体的に提案していることである。

本書の検討分野は多方面に及んでいる。第1章、第2章は採用の自由に関連し、憲法規定の私人間適用の問題を扱い、有名な三菱樹脂事件最高裁判決を批判し、民法90条に時代に応じた人権保障機能を読み込むことが提案されている。第3章、第4章は憲法14条の平等原則に関連した部分で、労基法の労働時間の女性保護規定の撤廃が、現実には女性を非正規雇用に押しやった事実をふまえ、女性にとって働きやすい労働時間規制の必要性（第3章）や、パートタイム労働者の均等処遇の問題（第4章）を検討している。第5章、第6章は労働者の働き方を労働者の人格権、自己決定権から再検討した部分で、時間外労働と配転問題（第5章）、整理解雇法理の再検討（第6章）を行っている。第7章、第8章は労働法の規制緩和と政策の経過をたどり、それが労働者の人権、勤労権はもちろん、人格権、幸福追求権までも奪っている事実をのべ、今後の新しい労働法のパラダイムを労働者の人権保障という観点から、具体的に提案している。

特に第7、8章は大変説得的で読み応えがあ

る。著者によれば、今まで労働法の諸改革を憲法の人権規定との関係で検討することは、あまりなされていなかったらしい。それは労働法分野の規制は経済のサブモデルにすぎないという、有力な考えがあるからだとされている。つまり労働法は、労働市場での取引にあたって労働者に対してサポートをする役割に過ぎないのであって、そこでは経済合理性、効率性が優先され、規範論は後方に追いやられる。この考えに対して著者は「労働法が憲法体系に規定されている規範的価値を無視している」、「人権保障に支えられている労働法体系は経済効率のための規制緩和や弾力化の限界を画するものである。……経済理論にあまりに依拠した労働法政策は、こうした危険性（人権保障規定に反する憲法不適合）を常に内包している」と痛烈に批判をしている。そして、人権保障を根底において、健全な雇用と労働市場それ自体を維持するためのセーフティネットとしての積極的な対応策を具体的に提案している。私たち弁護士も、現在の労働現場の実態が、実に深刻であることは日々感じている。深刻であることを承知しているが故に、なんとしても勝つために、「判例理論のここで突破しよう」と、細かい議論に陥りがちなのである。本書はとにかく細かい議論に陥りがちな弁護士にとっては、働く者の人権保障という大きな視点で問題を捉え直すことの重要性を教えてくれる、大変貴重な著作である。

同時に本書では、著者が様々な事件や労働現場の実態を詳細に、的確に把握したうえで、論を進めていることがわかる。特に第1章の憲法規定の私人間適用の問題では、三菱樹脂事件の

書 評

元原告高野達男氏に、事件後数十年を経て直接会いその人格にふれたとき、この最高裁判決の結論がやはり間違っていたのではないかと確信になった、と著者は述べている。著者が現実に取り上げた事件と当事者を出発点とし、現実を変えるために、理論を組み立てていることがわかり、私はこのような著者の姿勢は貴重であると思うし、敬意を感じる。

本書は研究者にはもちろんのこと、この労働の現場をどうにか変えたいと考えている法律実務家や労働組合、労働者にとって、大変貴重な示唆に富む著作であると思う。

(2008年10月・日本評論社・4600円)

(さいとう そのお・弁護士・労働総研常任理事)



中央社保協編

# 『人間らしく生きるための 社会保障運動 —中央社保協50年史—』

大須 眞治

「職を失った時、病気になった時、……また年をとった人の老後への不安、子どもを保育所へ預けなければならない共稼ぎ夫婦の悩み、安い生活保護基準で満足以療養もできない患者など、私たちの日常には無数の解決しなければならない問題がころがっています。日本の社会保障は、こういった私たちの悩みを解消するにはあまりにも貧弱です。…こんなみじめな生活を強いられなくてすむのではないのでしょうか。勿論、根本的には国の全政策をかえなくてはなりませんし、そのためには労働組合や革新政党を真に力あるものにして闘わなくてはなりません。……このために何よりも行動が大切です。

そのために統一された部隊が必要です」(中央社会保障推進協議会結成において採択されたアピールから抜粋)。このような部隊として、中央社会保障推進協議会(「中央社保協」)は1958年9月5日に結成された。それから50年、中央社保協はその時々々の社会保障の問題だけでなく国民生活の根本にふりかかってきた問題を取りこぼすことなく闘いつづけてきた。本書はその輝かしい歴史を書きとどめたものである。

本書により、中央社保協によるたたかいの歴史の一端をみると、1960年代は朝日訴訟闘争、戦争と失業に反対し、社会保障を拡充する大行進、小児マヒから子どもを守る運動、国民年金改善運動。70年代は、医療保険の改善をめざす運動、老人医療費無料化運動、年金闘争。80年代は、健保改悪反対闘争、生活保護「適正化」に対する闘争、老人保健法成立阻止のたたかい、堀木訴訟のたたかい、年金改悪反対の運動、社会保障・社会福祉補助金一括削減とのたたかい、老人医療費引き上げに反対するたたかい、国立病院・療養所統廃合をめぐる労働組合と地域住民との共同闘争。そして90年代には、福祉関連8法の「改正」にたいするたたかい、ナースウエーブ運動、年金・健保改悪とのたたかい、介護保険創設をめぐる運動、消費税増税と「橋本六大改革」をめぐるたたかい、医療改悪のたたかいなどたたかいの数の多さ、領域の広さに驚かされる。

もちろん、中央社保協の運動とても順風満帆

の歩みだけだったわけではない。中央社保協は、日本の労働運動や社会保障運動の特徴と深く結びついて、固有のユニークな性格をもっている。それが中央社保協運動の長所となるとともに、いくつかの特有な困難も経験せざるをえなかった。例えば、中央社保協の役員や会費を定める「規約」ができたのは、結成から1年経った59年9月であったし、89年の総評解散で生じた波乱から抜け出し、新生社保協が再発足するのはようやく90年の11月の第34回総会であったことなど、ユニークな組織であることから生まれたいくつかの困難も、ねばり強い努力により統一を守り前進してきたことなど貴重な運動の教訓も述べられている。

このような経験も持つ中央社保協の歴史を知ること、たたかうことで守られてきた今日の

社会保障制度の持つ重要な意義と同時に、制度の限界をもたたかいを通じて深く認識することとなり、今後より豊かな社会保障制度の実現のために必要なものが何であるかを身を持って知らせてくれるものとなっている。

「最低生活保障というセーフティ・ネットの確立・充実と併わせて、全ての人間が自らの可能性を発揮し、多様な生き方を選択できるための社会的制度群を構築することが」課題であると、本書は結ばれている。そのような社会の実現を望む人がみな本書を読み、闘争の経験を知り、未来の社会構築のために共にたたかうようになることが期待される。

(2008年8月・大月書店・6000円)

(おおす しんじ・事務局長・中央大学教授)



第 65 号～第 71 号・総目次

第65号～第71号・総目次

第65号

- 「改正」教育基本法と教育運動の課題 蔵原 清人  
 〈特集〉憲法と勤労権・団結・労働組合  
 ■憲法と労働者の権利 萬井隆令  
 ■労働保護法の再編と課題—規制緩和への対抗戦略 和田 肇  
 ■労働市場の規制とイデオロギー 脇田 滋  
 ポスト・アメリカと安倍政権の末路——「上げ潮」戦略の破綻は近い 平田 寛一  
 〈国際・国内動向〉  
 ■インド労働組合センター（CITU）第12回大会に参加して 宮垣 忠  
 ■地域医療を守るためにも、医師の過酷な労働実態の改善は急務！—「医師の労働実態調査」中間報告から— 池田 寛  
 ■2006年度高校生の修学保障に関するアンケート調査 藤田 新一  
 ■大同団結なった国鉄闘争の今日の状況 佐藤 陵一  
 〈書評〉  
 ●広川 禎秀・山田 敬男編『戦後社会運動史論』 大木 一訓  
 〈新刊紹介〉  
 ●佐々木憲昭編著「変貌する財界」 竹内 壮一  
 ●日野秀逸・寺尾正之著「医療改革法」でどうなる、どうする  
 ●日野秀逸著「医療構造改革と地域医療」 前川 昌人

●第61号～第64号・総目次

第66号

- 〈座談会〉今日の憲法状況と労働者・国民の闘争課題 坂本 修・大木 一訓・坂内 三夫  
 〈国際・国内動向〉  
 ■ドイツ 新政党「左翼」の誕生 夏目 雅至  
 ■トンネルじん肺根絶に向けて 石田 直道  
 〈新刊紹介〉  
 ●雇用破壊の現実を追及した近刊3冊 金田 豊  
 『ワーキングプアと偽装請負』  
 『偽装請負—格差社会の労働現場』  
 『雇用融解』  
 ●宮前忠夫編・訳・著『マルクスとエンゲルスの労働組合論』 天野 光則  
 ●全日本年金者組合編『ふつうの暮らしがしたい—無年金者・低年金者の証言第2集』 藤吉 信博  
 ●島崎晴哉中央大学名誉教授・労働総研理事を偲んで 松丸 和夫  
 ●草島和幸前事務局長の死を悼む 熊谷 金道

第67号

- 〈特集〉憲法と男女平等、女性労働者  
 ■憲法と男女平等—逆流とのたたかい 杉井 静子  
 ■ディーセント・ワークと男女平等—国連から見た日本の状況と課題— 堀内 光子  
 ■雇用形態における差別に挑む 井筒 百子  
 ■どう考えるワークライフバランス論 藤田 宏  
 〈連載〉労働の現場から—第1回  
 中野区非常勤保育士たちのたたかい 齊藤 園生  
 ■現代の低所得層の数量的測定とその意義について 金澤 誠一  
 ■レッド・パージと戦後の労働運動—反共主義とのたたかいの歴史的、今日的意義を考える— 吉岡 古典  
 〈国際・国内動向〉  
 ■AW（全米自動車労組）のさらなる譲歩 岡田 則男  
 ■残業代ゼロ！過労死も自己責任なんて許せない！私と家族、娘や息子、職場の若い人の働き方アンケート」結果 古田 和子  
 〈書評〉  
 ●牧野富夫編著「労働ビッグバン—これ以上、使いつけてにされていいのか」 坂内 三夫  
 ●脇田滋著「労働法を考える」 生熊 茂実  
 〈新刊紹介〉  
 ●「坂本修弁護士に聞く～憲法をめぐるせめぎあい」 今井 文夫

第68・69合併号

「ホワイトカラー・エグゼンプション」米国調査報告書はじめに

- I 米国調査研究チームの活動について
- II 調査研究で解明された問題点
- III 米国における連邦法、州法、労働組合、労働協約、現場の労働条件
- IV 米国調査から見た日本の労働者状態
- V ホワイトカラー・エグゼンプションの現局面

【資料】

- (1) 労働総研ホワイトカラー・エグゼンプション米国調査記録
  - 1) レーバーノート
  - 2) UAW
  - 3) SEIU1199
  - 4) 労働調査協会
  - 5) SEIU1199
  - 6) チームスターズ
  - 7) UE
  - 8) 新聞ギルド
  - 9) 経済政策研究所
- (2) 連邦公正労働基準法
- (3) 米国労働省雇用基準局賃金時間部  
 ワークシート #23：公正労働基準法の超過勤務手当要件

- (4) カリフォルニア州労働法典の労働時間にか  
んする規定  
1) カリフォルニア州労働法典(労働時間)  
2) カリフォルニアの時間外労働  
(5) ダニエル・スミス、リー・ジャックソン弁  
護士の規則改定についての評価  
労働省の新残業規則:数百万人の労働者から  
残業代受給権を剥奪する(全国法律家協会第  
79回年次総会リポート)  
(6) SHMR調査報告書「2005年公正労働基準法」  
(7) 主な導入論  
1) 在日米商工会議所意見書  
労働時間法制の見直しおよび自律的な労働  
時間制度の創設を  
2) 成長のための日米パートナーシップ  
2006年 日米投資イニシアチブ報告書  
3) 日本経済団体連合会  
ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言  
(8) 各州の労働時間規制、最賃、組織率一覧表

第70号

- 〈特集〉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  
総論・「労働ビッグバン」とはなにか  
—「労働政策の新自由主義的展開と対抗軸」の  
共同研究にあたって— 牧野 富夫  
第1部 「労働ビッグバン」と雇用・賃金・労働時間  
第1章 「労働ビッグバン」と雇用・失業・不安定就業  
伍賀 一道  
第2章 「労働ビッグバン」と賃金—賃金の重層  
的な低下 大須 眞治  
第3章 「労働ビッグバン」と労働時間—新自由  
主義政策下での長時間・過密労働の加速  
斎藤 力  
〈連載〉労働の現場から—第2回 齊藤 園生  
〈国際・国内動向〉  
■アメリカのサブプライム問題と信用「偽造」  
相沢 幸悦

- 「JAL監視ファイル」人権侵害事件は何を意味するか  
梶 昂一

〈新刊紹介〉

- トヨタ称賛の中での批判書 杉山 直  
●唐鎌直義編著『どうする あなたの社会保障』  
シリーズ 柴田真佐子

第71号

〈特集〉非正規労働運動の現在

- 対談・非正規雇用問題にどう取り組むか  
——国際的視野から見る日本の運動——  
齊藤 隆夫・井筒 百子  
労働者派遣法の抜本改正をめざして  
～派遣法を労働者保護法に～ 宮垣 忠  
全労連の外国人労働者政策と組織化問題について  
寺間 誠治

新自由主義的展開に対する対抗軸としての

労働政策の研究プロジェクト報告

第2部 『労働ビッグバン』と労働法制

- 第1章 規制緩和の強行と『労働ビッグバン』  
構想・『壁』論 萬井 隆令  
第2章 労働契約法の問題点とその可能性  
—その「諸刃の剣」としての性格について—  
根本 到  
第3章 労働者派遣(直接雇用の原則の侵食)  
について 脇田 滋  
第4章 雇用平等法制について 和田 肇  
第5章 労働時間規制の弾力化等について  
萬井 隆令  
第6章 おわりに 和田 肇・萬井 隆令

〈連載〉労働の現場から—第3回

- 「ワーキングプアの事件簿」 笹山 尚人

〈新刊紹介〉

- 牧野富夫・村上英吾編著「格差と貧困がわかる  
20講」 中澤 秀一  
●大江流前代表理事のご逝去を悼む 大須 眞治

## 編集後記

経済危機から世界的な恐慌状態への突入により、8万人以上もの労働者が派遣切り、期間工切りにより、収入源と住居をたたれ、寒空のもとに放り出されようとしている。生存の危機に追いやられた労働者たちは泣き寝入りすることなく、各地で労働組合を結成し、闘いを始め、企業側を追い詰めつつある。

こうした時期に刊行される『労働総研クォーターNo.72』の特集は、「新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策の研究プロジェクト報告 第3部『労働ビッグバンと労働運動』」で、労働法制改悪反対の闘いの経過を振り返るとともに、「働くルールの確立」として労働者派遣法の抜本改正や有期雇用規制の強化、生活保障最賃の確立、社会保障と職業訓練の充実を提言している。運動にも非常に役立つ内容なので、是非ご一読をお願いしたい。

書評も特集に関連した、和田肇著『人権保障と労働法』をとりあげているので、こちらを併せてご一読ください。

(M. F.)

季刊 労働総研クォーター No.72

2009年1月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 TEL 03 (3230) 0441  
メゾン平河町501 FAX 03 (3230) 0442  
<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 1,250円(送料140円)

年間購読料 5,000円(送料含む)

(会員の購読料は会費に含む)

The Quarterly Journal of  
The Japan Research Institute of Labour Movement

---

RODO SOKEN NO.72

## Contents

### Report of the Project on Neo-liberal Development of “Labor Big Ban” Policy and Counter-Strategy

#### Part III Labor Big Bang and Labor Movement

- \* Development and the Future Counter-Strategy of the Struggle of the Labor Movement against Adverse Revision of Labor Laws

Project on Neo-liberal Development of “Labor Big Ban” Policy and Counter-Strategy and Labor Movement Group (Zenroren)

#### Information at Home and Abroad

- \* Obama's Victory in the 2008 US Presidential Election Norio OKADA
- \* Break Away with Koizumi's “Structural Reform” for Reviving Japan’s Economy Takayuki KII

#### Serial : From the Work Site (4) :

“We Want Our Society To Be a Place Where At Least Labor Laws Are Observed”  
Hiroo SAITO

#### Book Review :

- \* “*Protection of Human Rights and Labor Laws*,” written by Hajime WADA Sonoo SAITO

#### Introduction of New Publication :

- \* “*Movement for Social Security for Decent Life - 50-Year History of Central Council for Promotion of Social Security*,” edited by the Central Council for Promotion of Social Security Shinji OHSU

Tables of Contents, Rodo-Soken Quarterly No.65-71

---

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

季刊 労働総研クォーターリーNo.72 頒価1,250円 (本体1,190円)  
(会員の購読料は会費に含む)