

## 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はいるが、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」の必要性和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ため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・労働法制的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。