

労働総研

クォーターリー

2012年 冬季号 No. 85

特集

高齢者の生活保障と 雇用・年金問題

高齢者の雇用と生活保障をどう考えるか

古屋 孝夫

雇用保障と当面の年金改革の課題

公文 昭夫

〈JMIU〉定年・雇用延長のたたかい

三木 陵一

〈建交労〉働きたい高齢者・失業者に「まともな仕事をよこせ」

神田 豊和

〈出版労連〉「継続雇用制度」確立に向けて

——とりくみの足跡と今後——

前田 能成

〈国公労連〉公務職場における雇用延長のたたかい

盛永 雅則

〈全教〉定年延長における教職員のたたかいの課題

蟹澤 昭三

〈電機・情報ユニオン〉希望者全員の再雇用を保障せよ

堀 啓一

イギリス・「ゆりかごから墓場まで」は生きているか？

古川 修

創刊!

労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement
RODO SOKEN Booklet

編集・発行

労働運動総合研究所

フランス、イギリス 働くルールと生活保障の最新事情

労働総研仏英調査団 編

- はじめに——東日本大震災と仏英調査
- 一 フランスの労働者生活と生活保障
 - 二 イギリスの働くルールと福祉政策
 - 三 日本が学ぶこと

人間らしく働くことのできるルールの確立をめざして

1

ISBN978-4-7807-0790-8

大震災と日本の社会保障

被災地から労働・生活・地域の再建を考える

日野秀逸 著

- 一 体験的大震災
- 二 東日本大震災の性格
 - 三 復興構想会議提言をめぐって
 - 四 人災化を反省しない復興構想会議提言
 - 五 現場からの再建・復興
 - 六 社会保障の再構築を
 - 七 「生業・生活の総合的再建」

〓労働と生活の総合保障としての社会保障
おわりに——日本社会の憲法的再建を

2

ISBN978-4-7807-0791-5

公契約適正化運動のすすめ

発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斉藤寛生・原富悟 共著

- はじめに——いまなぜ公契約か
- 一 公契約適正化運動とは
 - 二 いま公共サービスの現場で
 - 三 公契約をめぐる各分野の課題と政策
 - 四 自由主義的『構造改革』の破綻と公契約の適正化
 - 五 公契約適正化運動の発展方向と可能性

3

ISBN978-4-7807-0792-2

●判形：A5判・64頁 ●定価 600 円(税込) ●お求めは、お近くの本屋さんか本の泉社(Tel03-5800-8494)へ

Intellectual and Creative

季論21

KIRON

2012.1 第15号

『季論21』編集委員会

'12冬

【特集1】脱原発・持続可能社会

脱原発・持続可能社会への思想(尾関周二)

惨禍の福島に何を見るか(清水修二)

民主主義の再生、人間の復興へ(佐藤栄佐久)など

【特集2】教育に問われるもの

左派的教育運動の困難と可能性(広田照幸)

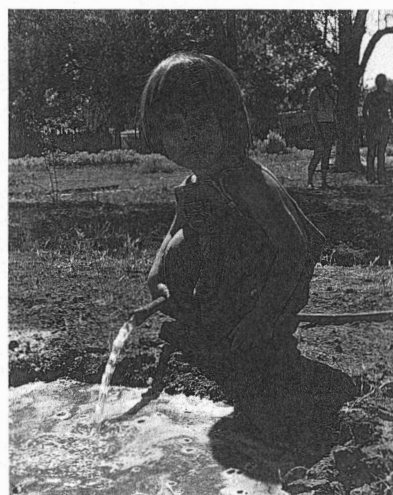
【特集3】大阪で何が起きているか

府知事・市長選挙の結果が語るもの(二宮厚美)

定価：1000 円(税込)

A5判・240頁 ISBN978-4-7807-0704-5

新思想
文化誌



アメリカの少女 撮影：森住 卓

編集・発行 『季論21』編集委員会 〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6 ニューライトビル 1022
 TEL.03-5840-8927 FAX.03-5840-8928 E-mail: info@kiron21.org
 発売 本の泉社 〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6 ニューライトビル 101
 TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353 振替：00130-6-137225

目次

特集 高齢者の生活保障と雇用・年金問題

高齢者の雇用と生活保障をどう考えるか	古屋 孝夫	2
雇用保障と当面の年金改革の課題	公文 昭夫	12
〈JMIU〉定年・雇用延長のたたかい	三木 陵一	18
〈建交労〉働きたい高齢者・失業者に「まともな仕事をよこせ」	神田 豊和	20
〈出版労連〉「継続雇用制度」確立に向けて ——とりくみの足跡と今後——	前田 能成	22
〈国公労連〉公務職場における雇用延長のたたかい	盛永 雅則	24
〈全教〉定年延長における教職員のたたかひの課題	蟹澤 昭三	26
〈電機・情報ユニオン〉希望者全員の再雇用を保障せよ	堀 啓一	28
イギリス・「ゆりかごから墓場まで」は生きているか?	古川 修	30

●フランスの年金問題	福間 憲三	33
●労働運動総合研究所プロジェクト「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」 「労働者の心身の健康を守る」	心身の健康作業部会	37

【研究部会動向】賃金・最賃問題研究部会	金田 豊	41
【研究】産業集積の変容と産地内ネットワーク ——児島地区ジーンズ産業の事例	永田 瞬	46

【労働戦線 NOW】労働運動の可視化と国民共同拡大へ ～反転攻勢へ労働戦線の動向と展望	青山 悠	54
●労働総研ブックレット刊行によせて	小越洋之助	60
【労働総研ブックレット紹介】		61
【新刊紹介】 労働総研中小企業問題研究部会編著 『中小企業の未来を拓く——労働組合の課題と解決法』	相田 利雄	62
中村和雄・脇田滋著 『「非正規」をなくす方法——雇用、賃金、公契約』	江花 新	63

高齢者の雇用と生活保障を どう考えるか

古屋孝夫

1. 年金支給開始年齢の引き上げと 高齢者雇用

厚生年金定額部分の支給開始年齢の65歳への段階的引き上げが、2012年で完了するのにつづいて、2013年から厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の60歳から65歳への繰り延べが段階的に始まる。これにたいして、60歳以上の定年を決めている企業は少数で、定年と年金開始支給が接続していないことから、収入の空白が生じ、高齢化が進むなかで定年退職後の生活に困難を来す者が増えることになる。高齢者の雇用と生活の確保が、いま社会的に大きな問題として浮上している。さらに、進行する年金財政危機への対策として、厚労省は年金支給開始年齢の68～70歳への引き上げを計画していることが報じられて、問題はより深刻なものになってきた。社会的な関心の広がりのおかげで、週刊誌も相次いで年金支給開始の繰り延べによる高齢者の雇用と生活の破壊を特集記事として掲載するほどになった。

(1) 高齢者雇用確保措置の現状

厚生年金制度改悪で、60歳だった年金支給開始年齢の65歳への引き上げが段階的に始まったことと関連して、「改正」高齢者雇用安定法(2004年に改定2006年から施行)が制定され、65歳までの雇用確保について定年年齢の引き上げ(年金支給開始年齢の引き上げに合わせた2013年までの引き上げでよい)、継続雇用制度

の導入、定年の定め廃止、のいずれかの措置をとることが義務化された。しかし、罰則を欠き、違反しても指導や勧告であり、継続雇用制度は労使協議により基準を定めれば希望者全員を対象としなくてもよいとされるなど、その問題点は多い。

法改正を受けて、雇用確保措置を導入した企業の割合は、2010年で96.6%と高いが、定年引き上げは13.9%、定年廃止は2.8%と少なく、83.3%と大半は継続雇用制度の導入となっている(厚労省「雇用状況報告」2010年6月)。この継続雇用制度で、希望者全員としている企業は29.1%と少なく、基準適合者としている企業が70.2%と圧倒的に多い。

基準の内容を多い順(複数選択)にみると、一番多いのは、健康上支障がないこと91.1%、つづいて、働く意思・意欲があること90.2%、出勤率・勤務態度66.5%、会社が提示する職務内容に合意できること53.2%、一定の業績評価50.4%、熟練や経験による技能・技術を持っていること30.9%、現職を継続できること30.2%などと続いている。経営側の意にそぐわないものは対象から外されることになる。希望者が継続雇用されるのは54.4%と約半数である。

継続雇用時の雇用就業形態を見ると、嘱託・契約社員79.4%、パート・アルバイト18.2%と多く、正社員は23.0%と少ない(労働政策研究・開発機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」2008年8月実施)。

継続雇用対象労働者は基準によって選別され、

その賃金・労働条件を非正規雇用として低く抑えられるなど、雇用確保措置で労働者は、極めて低賃金で不安定な状態に置かれている。このままの状況で2013年度から、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の繰り延べが始まれば、すべての労働者の雇用が継続される保障はなく、年金支給が全くなくなって無収入となる深刻な事態が生ずることになる。

厚労省はこれにたいする対策を迫られ、2011年6月の「今後の高齢者雇用に関する研究会」報告をうけて、高齢者雇用安定法改正を労働政策審議会に諮り、法案化をめざすこととされたのである。

(2) 厚労省「研究会報告」の内容

この「研究会報告」は、今後の高齢者雇用対策として、65歳以前に定年退職等により離職する場合に、年金支給開始までに無年金・無収入となる者がなく、雇用と年金を確実に接続する必要があること、そのためには、当面は継続雇用対象労働者も含め雇用される人のすべてが、少なくとも65歳まで働けるようにすること、特に、定年になる労働者で希望する者全員の、65歳までの雇用継続を確実に進めることが急務であると指摘。現行法のもとで実現されていない希望者全員雇用をすすめるために、法定定年年齢の65歳への引き上げ、少なくとも年金支給開始が65歳になる2025年までには65歳定年とすること、希望者全員の65歳までの継続雇用、現行法の対象高齢者にかかわる基準制度は廃止すべきこと、継続雇用措置を講じない企業について社会的制裁として企業名を公表すること、賃金・人事処遇制度の見直し、再就職の支援などを提起し、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができる環境整備を

進めていくことについて合意形成、政労使一体となった施策の実現などを提起した。

(3) 財界・日本経団連の対応

これにたいして、日本経団連は2011年7月、「今後の高齢者雇用のあり方について」を発表して、財界の対応を示した。「公的年金の支給開始年齢の引き上げへの対応は本来、社会全体で対応していく課題である」とし、研究会報告で示された「雇用と年金の接続を『企業の社会的責任』とするような考え方は、個別企業のみには過大な責任を求めるものであり、それが定年対象者に限られるとしても、あまりに一方的であると言わざるを得ない。個別企業の雇用確保に依拠した政策が中心になるとすれば、企業に対し、本来は不要な業務を作り出してまで、高齢者雇用を強いることになる恐れもある」と反対を表明した。そして、「高齢者雇用の推進に当たっては、広く労働市場全体で就労の場を確保することに加え、個別企業における労使の取り組みの自主性が最大限、尊重されるような対応が求められる」とし、「高齢者の雇用が必要以上に増加するような状況になれば、先行き不透明な経済環境が続く中であって、新卒採用に抑制的になることは企業行動として必然であり、企業の将来を担う若者の雇用が阻害されかねない」と警告する。

また、現行法9条2項の継続雇用制度の対象者にかかわる基準廃止にたいして、企業の自立的な労使関係の否定につながるものであり、双務契約の一方の当事者である労働者側のみの希望で雇用確保となることは、労働契約法3条1項の原則から逸脱したものとして反対した。さらに法定定年年齢の引き上げも、計画的な要員管理に大きな影響を及ぼすものとして拒否した。

同時に雇用継続については同一企業グループ内だけでなく、それ以外の企業も含めて、雇用確保措置が講じられたものと認められることを求めている。

この財界方針は、従来から行ってきた定年後の再雇用や非正規雇用としての高齢者の低賃金労働の利用を現状より拡げることであり、雇用の多様化、流動化の一層の推進で、総額人件費削減を図ろうとする財界の態度を露骨に示すものとなっている。

2. 高齢者雇用を巡って労使は どのように取り組んできたか

大企業を中心として広がった定年制は、終身雇用として、労働者の雇用を安定的に確保する仕組みとされながら、現実には、資本の利益確保・拡大のための総額人件費削減の仕組みとして機能してきた。90年代に入ってから、終身雇用・年功賃金の解体という人件費コスト管理に対応する雇用システムの変化のなかで、いつも犠牲を押し付けられてきたのが、高齢労働者だった。それが年金など社会保険システムと絡んで、一層高齢者の生活圧迫を強める要因となっている。

高齢者雇用が日本で特に問題となるのは、年功制と終身雇用という日本的雇用慣行の特殊なあり方と、それが反映した年金等社会保障制度と関わっている。

(1) 定年制と高齢者雇用確保の展開

1960年代まで、社会保障としての年金はきわめて不備であった。高度経済成長期を迎え、家族が分解しはじめ家族の扶養力が弱まっていくなかで、労働者は在職中に高齢退職後の生活対策のめどを立てねば、その企業で安心して働

き続けることができない状況がうまれた。一方、企業が良質の労働力を確保し、企業競争に有利な立場を確保しようとするなら、労働者が生涯生活へ何らかの展望を持てるようにする処遇と労働条件の設定を経営側も考えるようになる。そこで、労働者を企業内にとじこめて養成し、企業外に移動すると損になる仕組みを作つて、労働者を長期に経営に奉仕させる人事管理として、長期継続雇用いわゆる終身雇用と年功賃金制が、経営の体力のある大企業で形成されてきた。

つまり、若年新卒者を低い初任賃金で雇い入れ、企業内教育訓練で技能習得させ、年齢・勤続とともに昇給し、相対的に高い賃金に至る年功賃金制のもとで、ある程度の貯蓄もでき、勤続と年功賃金に連動して増える退職金支給及び企業内福利厚生 の付与などで、定年退職後の生活費を用意できるようにする仕組みである。もし中途退職すれば、それらの利益を失わせることによって、正規従業員を外部労働市場から切り離し、定年まで企業内に抱え込む終身雇用慣行が成立した。年齢・勤続とともに昇給昇格していく年功賃金は、高年層ほど賃金が高くなるから、人件費コストの増加を抑えなければならない。そのために、一定年齢(当時多くは55歳)で一斉に雇用を打ち切る定年制が必要であり、それが労働者の新陳代謝のためにも機能することとなる。相対的に高い賃金労働条件で、特別のことがなければ、定年までの雇用が確保されることは労働者にもメリットがあり、労使双方の条件を満たすような人事管理の仕組みとしての定年制が、企業別労働組合における労使の力関係も踏まえて作られ、企業ごとの違いを持ちながら、大企業を中心に広がってきた。

人事管理の観点から設定された当時の定年年

齢 55 歳は、平均寿命が短い段階だったとしても、なお労働能力を持つ年齢であり、年金支給開始年齢と接続しておらず、年金水準も低いなかでは、定年後の生計費確保のために働く場が必要となるわけで、終身雇用と年功管理の延長として、企業側にその対応を求めることとなる。企業側もそれらの労働者を選別して、嘱託など非正規雇用として低賃金で使い捨てできる労働者として再雇用することで利益を得ることができ、55 歳一斉解雇としての定年制への不満解消にも役立つことになる。再雇用にならなかった労働者は、外部労働市場の厳しい条件を通して、中小企業や臨時・日雇い等で就業することとなる。下請中小企業の低賃金や不安定雇用が大企業の排出した労働者の受け皿となり、大企業の高収益の基盤となった。

(2) 大企業の定年制と中小企業や

不安定就業者の状態

大企業にたいして企業の体力の弱い中小企業では、大企業のように労働者を企業内に抱え込んで、年齢・勤続昇給などの年功処遇制をとることができず、高齢者の賃金の伸びは低下し、高年層ほど大企業との賃金格差が大きく、賃金・退職金は低位におかれている。従って在職中に退職後の生活維持への備えを持つことが困難なことからも、大企業のように一定年齢で雇用を打ち切る定年制を置くことに労使ともに利点を持たなかったから、定年制なしで働ける間は勤務を続ける企業が多かった。

経験を生かし健康で働けて経営に役立っていると見る限り、新たな労働者に入れ替えるより、雇用の継続を経営者側も有利と見た。他方、労働者側も、倒産、工場閉鎖や受注減、経営難と人員削減などで、整理解雇され職を失い、失業

者となって緊急雇用対策事業への就労か生活保護たよるほかなくなるという不安定な状態に、何時もさらされており、解雇の強制である定年制は、生活手段を一方的に奪うものとなるから、働ける限りその企業で働くことをのぞんでいた。中小企業の労働組合の基本的要求は定年制の撤廃であった。

大企業の定年制は、定年制のない中小企業や不安定就業層の存在とその低賃金と不可分な関係に立つものとして存在し得たとも言えよう。

(3) 高度成長と定年延長が持たされた役割

60 年代の高度成長、技術革新の進行のなかで、産業構造の転換と従来の熟練労働の変化は、経営側にとって、熟練の獲得とも結びついた高年層労働者の賃金上昇を、仕事と見合わないものとさせた。大企業はコスト削減のために、年功賃金からの脱却と、職務給や職能給導入を 60 年代の課題とし、それによって高年層の賃金上昇を鈍化させることが企てられた。さらに、70 年代には、石油危機と狂乱物価で生活圧迫が激化して、定年後の生涯生活への高年層の不安が増幅することとなった。同時に、高齢化と技術革新の進行のなかで、55 歳定年制は早すぎる退職強要としての矛盾を上げた。これに対抗して労働組合は、大幅賃上げとともに、賃金体系改定による高齢者の賃金抑制に反対し、年金引き上げのたたかいとともに、55 歳が一般的だった定年制の 60 歳への延長をめざすたたかいがナショナルセンターからも提起されるようになった。

経営者側も定年延長と引き換えに、年功賃金カーブの引き下げを狙い、さらに 55 歳以降を再雇用など身分変更での賃金切り下げや再雇用にあたっての選別、退職金の 55 歳清算以後別扱いや打ち切り、退職金の企業年金化、正社員

での定年延長についても延長分の賃金増による生涯賃金増に見合うものとして、その分、定年前から賃金がかかるようにする賃金体系改悪提案など、人件費削減の手段として、定年延長、高齢者雇用確保を利用してきた。これにたいする組合側の要求は、60歳への無条件延長であった。

中小企業でも人員整理の攻撃が高年層に強められるなかで、要求も定年60歳とすることで、それまでの雇用確保と解雇規制の役割を強めるものとして、「定年制撤廃」から、「定年60歳無条件延長」の要求が重視されるようになっていった。

定年60歳の要求と運動が広がるなかで、定年と年金受給開始年齢との接続が課題とされるようになる。しかし年金が低い水準のなかで、80年の総評方針も、つぎのように提起した。「高齢者の雇用機会の拡大と老齢年金制の確立とは相互補完関係にある。……しかし、この二つは本来的には必ずしも同じもの、一定年齢で結合すればそれですむもの、というものではない。……われわれは現行の年金受給年齢の引き上げに反対し、同時に年金水準の改善を要求している。だが、加えて、現行の年金受給年齢を超えた高齢者の雇用機会の拡大を強く求めていかなければならない。なぜならばそのことによって、高齢労働者が年金受給の権利の土台の上で、引退生活か雇用かを自主的に選択できるようになるからである。」(総評文庫「定年制のあり方と定年延長闘争」23～24頁)

(4) 政府の高齢化対策と定年制

高齢化の進行にたいして、定年制をこれに対応したものにしていくことは、政府の雇用政策としても、避けられない課題となってきた。労

働省の賃金研究会は1972年12月「定年延長と賃金制度について」の報告を出し、さらに1978年11月「定年延長とこれからの賃金——定年延長の円滑な促進のために——」を提起した。高齢化の進行に対応して、定年延長がきわめて重要な課題となっているのに、定年延長が伸び悩んでいるのは、低成長時代に入ったこととともに、基本的に年功的賃金体系に阻害要因があるとして、労働の質と量に応じた機能的な賃金制度への修正が必要だとする方向を打ち出した。定年延長を行わない場合も、高齢労働者の雇用確保のための措置は欠かせないことから、当面、再雇用、勤務延長等の措置をとることを認めざるを得ないが、定年延長の場合と異なり、必ずしも全員の雇用が延長されるわけではなく、再雇用・勤務延長、他企業への転職などでは、定年延長の場合と比較して、労働条件は大きく低下している状況から見て、全員が対象となる定年延長が望ましい対応だとしている(同報告21頁)。さらに定年による一斉退職でなく、完全な年金受給資格を得た段階で、現在の仕事を継続するか、退職して年金によるかという選択を自由に行えるようになることが本来の姿であるが、この観点を踏まえて、当面、定年年齢を、老齢年金の一応の支給開始年齢の60歳まで延長することを目標とすべきだとしている(同報告22頁)。この本来の高齢者雇用のあり方の認識は、前掲の総評方針と対比しても見逃せない点である。

(5) 雇用の多様化・流動化と高齢者雇用

財界は90年代になって、グローバル化の展開のなかで強まる競争激化にたいし、コスト削減で企業競争力の強化を求め、日経連は95年に「新時代の『日本的経営』」を提起した。年

功賃金と終身雇用を高コストの要因として拒否し、雇用の流動化・多様化、業績成果主義への転換を推進し、正規雇用の非正規雇用への置き換えにより、必要なときに必要なだけの雇用ですます労働者の使い捨て体制の強化、そのための規制緩和、労働法制の改悪を強行させた。年功賃金・終身雇用を否定しながら、それが賃金抑制の基盤として持っていた低水準の学卒初任給と強制的雇用打ち切りの仕組みとしての定年制、さらにそれを補完する定年後の差別的低賃金での再雇用制度は、そのまま引き継いだ。従って、低い初任給のままで、成果主義賃金により年齢と勤続に対応する賃金上昇は鈍化することになり、正規雇用の高齢者の賃金引き下げが深刻化することになった。同時に、退職金は年功制の象徴として削減の対象となり、企業年金化で、いわば長期の分割支給とされた。そのうえ、構造改革による大企業での合併、統廃合、分社化など企業形態変更とも絡んで、人減らしの解雇、希望退職、勧奨退職、出向、移籍など、定年に至らずに企業から排出される中高年労働者が多数に上った。定年が60歳延長となった場合でも、無条件延長でなく、定年前後での賃金体系や労働条件の変更とセットだったり、選択定年制で賃金を下げた定年延長か、賃金はそのまま旧定年での退職ないし関連企業への移籍などのコースを選択させられるといったものが多く、定年延長による高齢者の雇用保障の効力は、コスト削減に従属するものとなった。

成果主義管理の強行によって、競争と考課査定のもとたす差別と格差拡大、労働強化と賃金低下などで職場のチームワークが乱され、重大事故や労災の多発、過労死と健康破壊など、かえって経営の基盤を揺るがすようにさえなって、経営側も成果主義の見直しをやむなくされるに

至ったが、財界は、成果主義で手に入れた査定評価による労働者の分断と団結破壊、個別労使関係による職場支配強化を手放そうとせず、雇用の多様化と流動化の推進、非正規雇用への置き換えは推進しながら、賃金から生計費を切り離し、職務と企業の支払い能力に従属させる「仕事、役割、貢献度を機軸とした賃金制度」構築で、成果主義の矛盾を覆い隠し、「国際競争力強化」の総額人件費削減を一層加速させてきた。青年層の失業と賃金の低下は、結婚や子どもを持つ家族形成を困難にさせ、少子化を進行させた。同時に、高齢化の進行のもとでの年功賃金の解体と雇用流動化によって、高齢層の雇用と賃金の悪化が進んだ。青年層の失業増加と低賃金の非正規不安定雇用の増大は、定年後の再雇用を求める高齢者が雇用の場を得ることを困難にし、その雇用条件を一層低下させた。それが大企業優先の財政政策による年金・医療はじめ社会保障削減政策の強行と重合して、高齢者の雇用、賃金、生活の破綻を堪え難いものにした。社会保障と貯蓄で生活をまかなえなくなり、劣悪な賃金でも働かざるをえず、それもできなくて生活保護に依存するほかなくなる高齢者の増加となった。つぎにその現状を見ておこう。

3. 成果主義による高齢者の雇用と生活の破壊

高齢化は一層進行して、65歳以上の高齢者は2929.3万人、総人口に占める割合（高齢化率）は23.1%に達している。家族の解体がすすんで、1人暮らしは457万人で高齢者の15.6%を占めるに至った（2010年国勢調査）。低い年金のなかで働く場もなくなって、生活保護受給者205万495人、148万6341世帯のうち、高齢者世帯が42%の63万527世帯に上っている

(2011年7月)。

(1) 継続雇用の実態

大企業を中心に経営側は、定年延長を避け、高齢者を人件費削減の非正規雇用としての低賃金の使い捨ての継続雇用としてきたから、高齢者の働く条件と生活悪化が進まざるを得ない。

厚生労働省「就労形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)で見ると、非正規の割合は、50～54歳11.9%だったものが、55～59歳19.6%、60～64歳71.2%、65歳以上73.0%と年齢とともに急増する。これを賃金で見ると月額20万円未満が50～54歳では34.5%だが、継続雇用扱いとなるものが増える55～59歳では51.5%、60～64歳51.8%、65歳以上では82.0%となり、非正規の低賃金労働が高齢者に広がっていることが分かる。

労働政策研究・研修機構の「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年8月実施)によると継続雇用制度のある企業で、希望者全員としている企業は29.8%にすぎず、対象者の基準に適合するものに限るのが70.2%と多数をしめる。そして継続雇用時の雇用・就業形態は嘱託・契約社員が最も多く79.4%を占め、パート・アルバイト18.7%、関連会社の従業員3.2%で、正社員は23.0%しかない(複数回答)(同調査報告18～17頁)。

(2) 定年制の仕組みと機能

高齢労働者の雇用と生活の悪化がもたらされた経過を見ると、その要因には、大企業を中心に広がった年功賃金・終身雇用と不可分に設定された定年制と、定年後の再雇用の非正規雇用とのつながりが、定年と年金の接続による生活保障を曖昧にし、年金の低水準を、低賃金不安

定雇用で補う仕組みを常態化する役割を果たしたと見られる。定年制のあり方が企業経営と高齢者の雇用・生活にどんな役割を持ってきたのかを検討することが必要となる。

定年制は終身雇用として、その年齢までの雇用を特別の事情がない限り約束したものと受け止められた。しかし、その判断を握っているのは経営側であり、労働者の雇用の権利として機能するものではなかった。経営側にとっては、定年制は年功賃金のもとでの勤続・年齢による昇給で増えるコストに歯止めをかけ、高年層を整理して若年層に入れ替え、従業員構成の調整を図る仕組みであった。企業が経営不振などで人員整理、希望退職募集、配転・出向・転籍はじめ「合理化」を考えるとき、いつも高年労働者層が対象とされてきた。一度企業を離れば、新たな就職は困難であり、低賃金の非正規雇用か、失業者になるほかない。終身雇用といいつながら、若年層は離職しても就職の機会が多いのに、高年齢層ほど職を失う恐れが高く、失業すればまともな職を得ることが厳しいという状況にあった。それは終身雇用慣行などない欧米では、若年層の失業率が高く、高年層の雇用が確保されているのとの逆であった。欧米では労働組合のたたかひの成果として、雇用の権利としての先任権が協約として確立し、解雇規制が強化されているからであり、日本では協約上定年が定められていても、その運用では企業の人事管理が機能していることが、高齢者の雇用と生活を厳しいものとしている一因である。欧米では雇用確保が権利として確保されているから、定年制のような一定年齢到達で雇用を打ち切るとは、年齢による雇用差別として法的にも禁じられることとなり、引退は年金支給開始によって労働者が選択するものとされることと

なる。

同一労働同一賃金の原則が機能している欧米では、高齢者だからとか、雇用形態が違うからと言って、低賃金で労働させることはできない。これにたいして、雇用が権利として曖昧な日本では、定年後の低賃金での継続雇用が容認され、定年制のもとで経営政策による解雇が横行し、定年と年金支給開始との接続も行われないということになる。考え方としては定年と年金の接続があるべき方向として提示されても、具体的な取り組みの課題とならず、賃金・労働条件の変更・低下を伴う再雇用や勤務延長での対応とされることになる。

定年制は、相対的に高い年功的雇用条件で労働者を抱え込む経営力のある大企業を中核として、総額人件費抑制の仕組みとして形成されたものであり、それは、定年制を持つ余裕もなく、年功的賃金上昇カーブをも描けず、低い雇用条件で労働移動の多い中小零細企業や臨時工や社外工など不安定雇用の広範な存在と不可分であった。大企業の定年後の労働者の多くは、年金水準の不十分な中で、新たな働き場を、中小企業や非正規不安定雇用を求めることで生活を続けるほかはなかった。それを可能にした社会的条件が、中小零細企業や不安定雇用の低水準での広範な存在であり、大企業が定年後再雇用や継続雇用の賃金・労働条件を、中小零細企業や不安定雇用の水準で設定することを社会的に許容させた要因でもあった。それが年金制度の不備の矛盾の噴出を遅らせ、定年と年金支給開始の接続の具体的進展を阻害する要因となった。

欧米諸国では解雇規制と先任権があり、同一労働同一賃金の原則が社会的賃率を形成して差別賃金を規制していたことが、年金支給開始と

引退年齢の接続の社会的形成をもたらした要因だが、その基礎には労働組合のたたかひの蓄積があり、日本での大企業における企業別組合の労使協調体制の広がりやの違いも、欧米と違う日本の高齢者雇用の状態を生み出した大きな要因となっていることを重視しなければならない。

4. 高齢者の生活と雇用の保障のために必要なこと

定年制と年金にかかわる高齢労働者の雇用と生活の状況と変化を見てきたが、それを踏まえて、60歳代前半層の年金支給開始が、2013年から段階的に引き延ばされ、2025年以降は全く年金支給されなくなるという事態に対処し、高齢者、とくに60歳前半層の雇用と生活保障について、どのような観点での取り組みが求められるかを考えたい。

(1) 定年と年金支給開始年齢の接続

基本的に雇用と年金受給開始の接続が高齢労働者の生活確保のために不可欠である。年金支給開始年齢の65歳への段階的引き上げが決められているなかでは、厚労省の前掲「報告書」も提起するように、定年の65歳への延長が必要であり、少なくとも、年金支給開始の段階的引き上げに合わせた定年延長が緊急の課題である。

しかし、財界・大企業は、日本経団連の方針が示すように、「雇用と年金の接続を個別企業にのみ強いるなら、企業の競争力を損ない、企業そのものの存続を危うくし、経済活動全般に悪影響を与え、結果的に雇用情勢の悪化を招くことになる」と反対する。そして、自らの責任と負担を回避して、国に雇用・福祉対策やセーフティネット施策の手段をとらせ、社会全体で対処することを求め、さらに労働者自身が若年

期からの資産形成など、自助努力で定年後の生活対策を用意すべきものと責任転嫁する。しかも、この生活難にある高齢者を、低賃金の非正規雇用として再活用し利益を増やそうとする。貧困と格差拡大のなかで、この大企業の利益第一主義の横暴勝手を追及する共同行動を社会的に拡げることが、課題を前進させる基礎となる。

(2) 賃金と年金における生計費原則の貫徹

賃金も年金も高齢者が生活できる水準への引き上げが必要である。そうでなければ定年と年金の接続の機能も減殺される。

右肩上がりの年功賃金がコストアップの要因だとして、総額人件費削減の観点から、定年の延長が、賃金体系改定や、退職金の引き下げと結びつけられてきた。労働者を企業内に抱え込んで、昇給・昇進への期待で長期に継続して働かせ、かつ、人件費抑制のために、年功賃金とそれをうちきる仕組みとして定年制が設計されている限り、定年延長による労働条件は、設定された生涯賃金総額のわくのなかでの年齢による配分とされるからである。しかし、極度に低い新卒初任賃金を条件にして上昇カーブをたどる年功賃金は、若年時の働きに見合う賃金部分が、長期勤続で経営に十分貢献した後に支給される後払い報酬の性格（退職金を含めて）を含むものとして了解される一面をもっていたのを見れば、低い初任給をそのままに、定年延長に伴って賃金カーブ引き下げを行うことは、労働者に付与されていた利益を一方的に奪うものと言えよう。経営側が、年功賃金と長期継続雇用を否定し、雇用の多様化・流動化を求めて、賃金は仕事、業績成果、役割、貢献度によって決まるものとしながら、否定した年功賃金と長期継続雇用の基礎である低額初任給を賃金抑制の

ために握って放さないとするなら、定年延長に伴う賃金引き下げは、労働者利益を一方的に踏みにじる不当な搾取強化と言うほかない。賃金・労働条件の一方的な引き下げなしの、生計費原則を満たす賃金水準での定年延長とそれに対応する水準での年金支給との接続を求める要求闘争の強化が必要となる。

(3) 継続雇用の就労条件是正と

希望者全員の雇用

経営側は定年延長でなく、定年後の身分変更をともなった再雇用、派遣・請負はじめ多様な形態の継続就労が、賃金・労働条件など極度に低い就労条件でおしつけられているのが現実である。それさえも、経営者側の選別により対象から外され、働く場を失っているケースが多いのは前に述べた通りである。これら継続雇用の低い就労条件を引き上げること、希望者全員を差別なく雇用の継続がなされるようにさせることが必要である。

同時に、高齢者の就労に関わる状況は様々であることをふまえて、高齢者が無理のない就労を行えるよう、労働諸条件と作業環境の整備を求めていくことが欠かせない。非正規雇用と高齢者雇用が、低い賃金・就労条件でやむをえないものとさせられる社会的条件は何か。それを改めて行く道を探り、取り組みの具体化が図られねばならない。

たとえば、公的職業資格や職業教育訓練などによって獲得された公的資格が生かされた就労にたいして、社会的な最低基準が職業紹介機構なども通して形づくられるようになり、そのなかで同一労働同一賃金の原則の影響を持たせ、均等待遇を図る取り組みなどが検討されることが求められる。

(4) 高齢者の条件に対応した環境と

職種の開発

高齢労働者の状態変化は、それぞれ個別に異なるものであり、健康や体力、経験の蓄積と熟練技能・技術などを考慮して、無理なく、意欲を持って効果的に取り組める仕事への配置が、年齢による差別をなくした高齢者雇用の継続的な確保にとって必要となる。

定年後再雇用によって、これまでの経験と関係なく、雑務フォローなど現役世代の仕事を補完するような業務に配置され、低賃金と結びつけられているケースも多いが、他方、定年延長で正社員にある高齢者を多くの職場を知り尽くしているものとして安全担当者に任じたり、技能研修に指導者として熟練技能の継承に当たるなどの例も見られる。高齢者の能力を活かせる職種の開発も求められる。

高齢者が働きやすい作業環境の設定や安全衛生対策、高齢者職種の開発、それらに対応する職業訓練研修の拡充と処遇条件の適正化のためにも社会的資格の付与などの対応が課題となる。

厚労省の前掲「報告書」も、生涯現役社会の実現のための環境整備のなかで、「企業においては、高年齢者を活かすための職場の創出、新たな事業分野への進出や職務の設計等による高年齢者の職域拡大、高年齢者に配慮した機械設備、作業方法又は作業環境の導入・改善、高年齢者の就業の実態や生活の安定を考慮した賃金制度、短時間勤務などの柔軟な働き方の導入など高年齢者の多様なニーズに応じて高齢者が働きやすいような環境の整備」を掲げている。これを市場全体の課題として、政府が政策的に対応すべきものだと、自らの責任を果たそうとしない財界の横暴勝手を、職場からの要求を基礎に、規制していく取り組みが欠かせない。

(5) 公的就業事業の必要性

財界・経営側の狙いは、総額人件費削減の企業競争力強化に、高齢化で増える高齢労働者を低賃金労働者としてどう活用していくかというところにある。そのために、継続雇用に受け入れられる高齢者を選別し、使い捨ての有期契約の非正規雇用として活用しようとするから、年金制度が整備されない限り、失業者とならざるを得ない多数の高齢者が生じてくることになる。

これにたいして、かつて緊急失業対策事業が役割を果たしたように、雇用対策としての公的就労事業が検討され、生計費原則に立った賃金で、生活が確保される仕組みが必要であり、高齢者雇用確保の取り組みは最低賃金制闘争、公契約条例闘争と結んで強められなければならない。

(6) 定年制における雇用保障の強化

定年制をコスト削減の総額人件費管理のための手段とし、経営側がその運用の権限を掌握していることが問題の基礎にあるのだから、協約としての定年制を雇用保障としての権利とし、解雇規制の性格を持つものとさせることが基本的に重要である。

同時に、同一労働同一賃金、均等待遇の原則を拡げることで、年金との接続に、継続雇用制度を介在させることを排除し、欧米のように退職か年金受給かを自主的に選択する仕組みを作っていくことにつなげる。それによって、高齢労働者の人間らしい労働と暮らしの実現への展望を開くことが、可能となってくる。そうならば、定年制は、欧米のように、年齢による雇用差別禁止の仕組みのなかに統合されていくことになるだろう。

(ふるや たかお・会員・労働・賃金問題研究者)

雇用保障と当面の年金改革の課題

公文昭夫

「消される年金」にいたる欺瞞の背景

定年退職後の「消される年金」をめぐる、男性では58歳以下、女性では53歳以下（2012年4月1日時点）の中堅労働者のなかから、深刻な不安と「一方的繰り延べ」への怒りが高まっている。

具体的には、2013年度（男性の場合。女性は2018年度）を起点に、それまで60歳から支給されるはずだった報酬比例部分の年金（老齢厚生年金、共済年金）支給が61歳からとなり、さらにそれ以降は男女ともに3年に1歳ずつ引き延ばされていく。計画通りだと2025年度（女性は2030年度）に、全労働者の65歳年金支給が完成することになっている。マスコミや業界誌などは、65歳への引き延ばしがすでに既定事実で、多くの労働者・国民が納得しているかのような報道をしているが、とんでもない欺瞞である。

労働者・国民は年金引き延ばしに納得などしていない。表1を見てもらえばわかるが、全国民の年金支給開始年齢を65歳にする基本方針を決めたのは第2次臨調答申であり、法定化したのは85年年金「改定」時であった。その後、94年に定額部分、2000年に報酬比例部分の引き延ばしを決めている。2000年国会での「年金制度改革関連法」で、今回、大問題になっている報酬比例部分の引き延ばしを決定したのは、自・自・公連立政権であった。こうした年金改悪にたいして、労働者・労働組合は大きな反撃

の取り組みを展開した。85年の年金改悪にたいして、当時の総評・春闘共闘は、雇用保障と年金支給開始年齢が接続していないことを根拠として、スト権確立を宣言、反対闘争に取り組んでいる。さらに、2000年年金改悪時には、支給開始年齢引き延ばしが、多くの労働者の「高齢期保障」に重大な被害をもたらすこと、なによりも60歳以上の「雇用保障」がまったく確保されていないことなどを理由に、その前段の1999年春闘で、連合、全労連、全労協、中立労組団体などが国会前での「同時多発」共闘をおこない、年金支給開始年齢引き延ばしに「反対」の取り組みを強め、派遣法改正など雇用改善要求とあわせた大行動を実施している。

翌2000年国民春闘でも、年金改悪反対を含めて全国各地で「列島怒りの総行動」がおこなわれたが、長期的不況のなかでの全体としての労働運動の低迷、野党内での共闘の崩壊、さらに01年から政権をとる小泉厚相（当時）の巧みな世論誘導などで、実施は13年後という時間をかけての「まやかし」もあり、年金改悪は成立させられてしまった。

しかし、現実には、それが1年後の実施となり、そのうえ消費税増税とはなにごとかということ、いま、あらためて労働者の不満と不安が突出してきているといえよう。そればかりでなく、厚生労働省（民主党政権の「社会保障と税の一体改革成案」の方針）は、支給開始年齢の65歳の完成と同時に、年金支給開始年齢をさらに68歳（場合によっては70歳）まで引き延ば

表 1 新自由主義年金改革の踏襲、発展をめざす年金改悪の流れ

第二臨時答申 (81・82年)	1985年 年金「改定」	1989年 年金「改定」	1994年 年金「改定」	2000年 年金「改定」	2004年 年金「改定」	2007年の流れ	2012年 一体改革
①基礎的部分の改革	●基礎年金創設・ 20年で年金額を 35%引き下げ。保 険料 3 倍へ	一計画通り進行中、89年、消費税 3 % 実施		●年金額計算の基 礎になる指数を変 えて、さらに年金 額削減を強化	→2023年まで毎年 年金額を値下げし、 トータル7%引き下 げる	●07年通常国会で 社会保険庁民営化 法案の強行採決	●低年金者への加 算と高所得者の減 額（基本改革先送 り）
②財政安定のための 保険料値上げ	●5年に1回ずつ 値上げし、将来3 倍にする	一ほぼ計画通り進 行中→	●保険料値上げと あわせて、ボーナス からも保険料徴収 ●雇用保険と年金 の併給禁止（98年 実施）	●保険料2.15ポ イントずつ引き上げ （5年に1度）	→2017年まで毎年 0.354%値上げ。国 民年金を毎年3360 円値上げしていく	●国民年金法一部 改正で、国民保 険料滞納に国保の保 険料値上げのペナ ルティを科すこと を決めた	●04年「改定」ど おりに実行
③スライド制を軸に した年金額の抑制	（財政調整で抑 制）●鉄道共済年 金の赤字を国家公 務員労働者全体で 負担	●鉄道・たばこ共 済年金の赤字を全 労働者で負担（財 政調整特別措置 法）	●年金計算の基礎 となる「読み替え 率」を可処分所得 にし、年金額スラ イド引き下げ ●在職老齢年金の 「改定」	→スライド制のう ち65歳以上の賃金 スライドを廃止す る。新規は賃金上 昇率	→マクロ経済スラ イド制の創設（少 子化、高齢化率な どを加味して年金 額上昇を抑える。 毎年0.9%で抑制）	→	→基本は据え置き で、適用を広げ、 物価下落にあわせ 年金額引き下げ 3年間で2.5%引き 下げの計画
④被用者年金の統合	——なし崩しに実施しながら99年に決着する計画だったが			統合ではなく一元 化の完成をめざす	●07年に厚生年 金、共済を一元化 する		●厚生年金、共済 一元化先送り
⑤女性の年金権の 確立	●第3号被保険者 をつくり、全労働 者で保険料を負担	●20歳以上の学生 を国民年金に強制 加入		（第3号被保険者 から直接保険料徴 収は先送り）	●07年一元化法と あわせて実施の予 定	→	→第3号制度の見 直し（短時間労働 者への適用拡大と あわせて、保険料、 年金夫婦で分担）
⑥厚生年金、共済年 金の支給開始年齢 を65歳にする方針 を提唱	●法律上、65歳原 則を明記	●実施スケジュー ルを提案→廃案	●実施スケジュー ル成立 ●60歳から定額部 分を65歳に引き延 ばすことを決定	●定額部分の引き 延ばし開始。2013 年から65歳（男 子）、女子は2018 年から引き延ばし 開始	●将来的には70歳 をめざす方向を提 起	→	●04年「改定」時 の構想を生かす （68歳へ） ●2013年からの引 き延ばしを開始 し、68歳まで拡大 する方向をめざす ●65歳の基礎年金 も68歳へ

資料：第二次臨時行政調査会第1次、第3次答申、各年度「改訂」、「年金白書」平成9年度版、税・社会保障一体改革案などより、年金実務センター作成。

す計画を明示した。厚労省は、68歳までの引き伸ばし案として3つの案を提示しているが、そのうち最悪のケースを、現実に実施されようとしている65歳引き延ばし計画とともに示したのが図1である。これがいま、怒りの火に油を注ぐ結果となっている。

マスコミも、「雇用の確保が前提だ」（「毎日」2011年10月13日社説）、「実現には高い壁」（「朝日」同10月12日）など、68歳への支給開始年齢引き延ばしには「及び腰」となっており、社会保障審議会年金部会での反対・慎重意見の噴出などもあって、法案化は不透明である。

しかし、80年代以降の年金改悪の巧妙・悪辣な手法を考えた場合、この際、大前提となる雇用保障の全面的な改革と年金改革が100%連結

していなければならないという視点で、第一に「13年度からの報酬比例年金の支給開始年齢引き延ばしの実施を凍結する」、第二に、「65歳への引き延ばしの前倒し実施及び68歳への引き延ばしの全面撤回」を求めていくべきであると考える。

支給開始年齢引き延ばしのもたらす実害と歴史的経緯

そこでまず、今次「支給開始年齢の引き延ばし」で、雇用労働者がどんな被害・損失をこうむるかについて、歴史的経緯も加味しながらみてみよう。現在の雇用労働者の年金制度の基本構造は、全国民共通の国民年金（基礎年金）と報酬比例部分といわれる上乗せ年金との2階建

表2 厚生年金保険収支状況の推移

(単位: 億円)

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
収 入	311,022	328,477	385,740	354,996	360,830	364,217
保険料	192,425	194,537	200,584	209,835	219,691	226,905
運用収入 (利子)	22,884	16,125	10,776	7,454	4,344	824
国庫負担 (一般会計より受け入れ)	41,045	42,792	45,394	48,285	51,659	54,323
支 出	314,401	326,118	376,068	343,975	351,451	361,078
保険給付費	208,140	215,380	219,862	222,541	223,179	226,870
差し引き収支過不足額	-3,379	2,359	9,672	11,021	9,378	3,140
年度末積立金 (国民年金)	1,374,110 (98,611)	1,376,620 (96,991)	1,324,020 (91,513)	1,300,980 (87,660)	1,270,568 (82,692)	1,240,188 (81,888)

(注) 億円単位以下は四者五入。なお、最新の厚生年金局の数値では2010年の年度末積立金は142.6兆円である(法研「社会保障読本」2011年版)

資料: 国立社会保障・人口問題研究所編(法研)「社会保障統計年報」平成22、23年版

図1 厚労省案で年金の支給開始年齢は

現在の 年 齢	現行※1		厚 労 省 案 ※2
	男性	女性	
2012年4月 1日現在			
58歳	61歳	60歳	61歳
57歳	61歳	60歳	62歳
56歳	62歳	60歳	63歳
55歳	62歳	60歳	64歳
54歳	63歳	60歳	65歳
53歳	63歳	61歳	66歳
52歳	64歳	61歳	67歳
51歳	64歳	62歳	68歳
50歳	65歳	62歳	68歳
49歳	65歳	63歳	68歳
48歳	65歳	63歳	68歳
47歳	65歳	64歳	68歳
46歳	65歳	64歳	68歳
45歳以下	65歳	65歳	68歳

※1 60～64歳は厚生年金で報酬比例部分のみ支給開始(現在58歳の女性は64歳から満額)。65歳以降は基礎(国民)年金を含む。共済年金は男女とも厚生年金男性と同じ

※2 10月11日の社会保障審議会年金部会に示された3案の一つ。厚生年金の支給開始年齢の65歳への引き上げを「3年に1歳」から「2年に1歳」に速め、同じ速さで国民年金も含めて68歳まで引き上げる。

資料:「しんぶん赤旗」日曜版
2011年10月30日

てになっている。1階部分が加入期間だけで金額の決まる基礎年金(厚生年金では定額部分と呼ばれている)。2階部分が働いていたときの賃金と加入期間で計算される報酬比例年金。支給開始年齢がくれば、両方を足した年金が支給される仕組みである。

表1でみるように、自民党単独政権のものと85年年金改悪時(中曽根臨調「行革」)に原則「65歳」にすることを決めた。これが新自由主義的年金「改革」の出発点である。その路線

2000年「改定」時に、定額部分引き延ばし完成と同時に、報酬比例部分の65歳への引き延ばしを開始することを決めたのである。それが今次「改定」のポイントであり、さらにそれが「68歳」にする無謀な提唱をおこなってきたのが、およそその歴史的経緯である。

いうまでもなく、年金の新自由主義的「改革」は、支給開始年齢引き延ばしとあわせて、保険料値上げ、年金額引き下げを中長期の戦略として実施してきている。図1でみる「現行」の引き延ばしでは、男性の場合で2012年4月1日現在、57歳と58歳の労働者が、61歳にならないと報酬比例部分の年金が支給されなくなる。1年分の年金が問答無用で「消される」わけだ。

報酬比例部分の年金額は、厚労省の数値によると、2009年度の平均支給額が月9.2万円となっている(*)。つまり、9.2万円×12カ月=110.4万円の損失となる。いま、55歳と56歳の労働者は2年分220.8万円、50歳以下の労働者は5年分で552万円の損失である。これが68歳支給まで引き延ばされれば、単純計算でも、8年分で883.2万円にもなる。

(*) 厚生労働省「平成21年財政検証結果」09年2月23日第14回社会保障審議会年金部会提出資料。ただし、40年加入のモデル年金では、平均約10万円

にそって、2000年から厚生年金の定額部分(基礎年金)を65歳へむけて引き延ばしを開始した。それが完成するのが2013年である。この

という数字もある。

2011 年 5 月現在の厚生年金の定額部分と報酬比例部分を合わせた平均年金月額が 15 万 2577 円となっている（厚労省「社会保険事業月報」）。前述したように、いま、58 歳以下の労働者は、定額部分の引き延ばしが終了し、65 歳からでないと支給されないことになっている。そこへわずかに残された命綱の報酬比例部分が引き延ばされていくのである。まさに、2 重 3 重の大収奪である。

歴代政権や厚労省は、「それゆえに、労働保護立法を改正して年金支給開始年齢まで働ける措置をとっている。働けない人のための〈繰り上げ支給〉や〈在職老齢年金〉の制度もある」と強弁する。まともな賃金の支給と、希望すればすべての労働者が、年金の「満額支給年齢」（65 歳）まで無条件で働ける雇用保障が整っているといいたいらしい。そんな実態がないことは、学者・研究者の指摘を待つまでもなく、大半の労働者が不満と怒りのなかで承知している。しかも、この程度の年金からさえ見放されている約 2000 万人の非正規労働者がいる。雇用保障と基本的年金改革の同時解決は、まさに待ったなしの課題になっている。

年金支給と連結しない雇用保障

雇用の実態の詳細な分析は、別掲の古屋孝夫論文の指摘を参照していただくとして、ここでは、年金支給年齢に直接連動する雇用実態をみておくことにする。2013 年度からの報酬比例年金引き延ばしにあわせて、2004 年に「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」が改定され、2006 年から施行されている。そのなかで、年金支給年齢とドッキングされる（はずの）定年の引き上げ、継続雇用制度の導入については

2013 年度までに段階的に実施される、とされている。すでに「改定」法実施から 6 年を経過しているが、実態はどうか。

厚労省の調査では、こうした「雇用確保措置」を導入している企業の割合は 2010 年度で全企業の 96.6% に達しているという。支給開始年齢が引き延ばされても、100% 近い労働者が対応できるということだが、実態はそんな生易しいものではない。厚労省自身が認めているように、「雇用確保措置」をとっている企業の内訳は、定年引上げの措置をとっているところが 13.9%、支給年齢にあわせるという継続雇用制度を導入した企業の割合が 83.3% である。ほぼ大部分とってよい（厚労省「高年齢者雇用状況調査」）。ちなみに、2010 年時点で「定年を 60 歳」としている企業は、同調査で 81.2%（全産業）である。ほぼ「継続雇用制度導入」企業の数値と重なる。

しかも、この制度で 1 年から 5 年といった雇用延長に際しては「労使協定」による「高年齢者に関わる基準」を設けて、賃金・労働条件などを操作できる仕組みがつけられている。財界・大企業にとって、これほど都合の良い仕組みはない。このため、多くの定年退職労働者が、現役時代の半分以上といった低賃金や企業内福利厚生との差別など低劣な労働条件で働かされることになる。そこから、定年退職後の労働者の多くが働く意欲を失い、職場を離れる事態に追い込まれている。厚労省の前掲調査でも、希望者全員が 65 歳まで働ける企業は 47.9% と 50% を切っており、「大企業に限ると 23.8%」にとどまることを認めている。

「繰り上げ支給」や「在職老齢年金制度」があるのではないかという議論もあるが、「繰り上げ支給」の中心は、はじめから 65 歳支給となっている農漁民・自営業者の国民年金（老齢基礎

年金)にしかメリットはない。年金の受給資格のある(加入期間25年以上)人が60歳になったときに、65歳を待たずに手続きをすれば年金が支給される。ただし、60歳から受給すると30%減額、61歳からだとも24%減といった具合に年金が減らされる。同時に、65歳以降の「繰り下げ」(一定の増額あり)支給もある。

農漁民・自営業者のなかには、65歳支給を待たずに、年金を「繰り上げ」で受給している人が相当数いる。それは「長生きできるかどうかわからないのに65歳まで待てない」「少し減っても生きているうちに」という切実な願望と苦しい暮らしの現実の投影だ。同時にそれは、いま現在の政治、政府の運営している年金への不信の反映でもある。ちなみに、満額6.6万円を60歳から「繰上げ受給」した場合は減額率30%で、約4.6万円となる。この金額は65歳になっても改定されず、生涯このままという制度になっている。無年金者ゼロ、男女差別、非正規労働者も含めた平等を保障する全額国庫負担の最低保障年金制度が確立されるまでは、とりあえずこの「繰り上げ」制度は維持し、改善させていくべきだろう。ただし、雇用労働者の報酬比例年金の引き延ばしにたいする自衛手段としてはほとんど役に立たないし、利用者も少ないのが現状である。

「在職老齢年金」にしても、定年退職後の安定した雇用、人間らしく豊かな気持ちで生活できる賃金の保障が前提にない限り、年金額のさらなる引き下げは、企業にとって都合の低賃金設定の材料にしかないのである。現行の在職老齢年金制度は、60歳以降継続雇用で働く場合、賃金と年金額を足して月28万円を超えると、超えた分の半分が年金から減額されるというものである。かりに、20万円の賃金で報酬

比例部分の年金が10万円とすると、合計で30万円。こえた2万円の半分の1万円が減額されて年金が9万円になるという仕掛けである。

企業主によっては、この仕掛けを悪用して、賃金を年金にあわせて低く設定するという「低賃金自動設定装置」にしている場合も数多くある。こんどの「改定」で、28万円の基準を33～48万円に緩和するという案を厚労省が提起している。これとて賃金と年金がある程度安定している一部の労働者への恩恵にしかならないだろう。いずれにしても、大多数の労働者の年金保障の改善とは無縁である。

財源「悪化」の脅迫の論理

紙数がなくなったので、きわめて大雑把な要約だがまとめにしたい。年金制度改革の視点としては、第一に、全現役労働者の年金支給開始年齢引き延ばしと、マクロ経済スライドのルール変更による全年金受給者(それは老齢年金だけでなく、遺族、障害にいたる)の年金額引き下げが同時平行で実施される「全世代まると」総被害の改悪反対という対抗軸を鮮明にすることだと思う。第二に、新聞、テレビなどマスコミは、報酬比例年金の65歳への当面・直接的被害の「めくらまし」(腰が引けたポーズをとりながら)として、「68歳支給」の大々的報道に乗り出している。「68歳支給」にストップをかけるためにも、「65歳支給」への引き延ばし開始そのものが、今日の労働者の雇用確保とかけ離れた不当なものという改革への視点が大切だと思う。したがって、前述したように、2013年からの報酬比例年金、65歳への引き延ばしの「即時凍結」を要求していくべきだろう。

第三に、欧米諸国は、すべて年金支給開始年齢は65歳だ。さらに引き延ばしを計画中。日

本は遅いぐらいだ。年金財政が少子高齢化のなかで「悪化」している。だから、給付抑制、消費税増税は避けられないという虚偽宣伝にたいして、事実、理論両面での反撃が重要である。欧米諸国と日本の高齢期保障の違いについて、大きなポイントだけ紹介しておこう。まず、常識だが、欧米には日本のような自動首切り措置としての「定年制」などない。したがって、老齢年金受給年齢に達した時点で労働者自身がリタイアするか、働くことを選択する。働き続けて何年か後に年金を受ける場合は、年数にあわせて年金額が増額される。支給開始年齢前に退職せざるを得ない労働者にたいしては、その間、手厚い失業保険給付で生活を保障することになっている。失業保険の給付率は、従前所得の70%である（フランス）。欧米の場合、画一的に65歳、67歳と支給年齢を固定していない。大部分の国が男性より女性のほうが5年程度早く支給されることになっている。また、職種（たとえば運輸関係の労働者、有害物質を扱う職場の労働者など）の実情にあわせて早期支給を保障している。つまり、支給開始年齢が柔軟に設定されているということだ。また、ドイツでは、年金受給者の医療は、すべて現役時代の健康保険と同じ給付が、保険料無料（年金基金が受給者に代わって負担）で受けられる制度もある。所得保障の面でも、EU加盟国は、すべて「老齢差別禁止法」で、年金支給と継続する措置がとられている（厚生年金連合会『海外の年金制度』東洋経済新報社1999年9月刊より）。

さらに、財源悪化が口実に過ぎないことは、日本最大の雇用労働者の年金、厚生年金の財政状況から見ても明白である。

表2でも明らかなように、厚生年金財政で2008年までに赤字が出たのは03年のみである。

雇用崩壊の急激な正社員減らしで保険料収入が落ち込んだのが要因の一つである。それも、年度末積立金のごく一部で相殺されている。他はすべて黒字なのである。なによりも、年度末積立金は、国民年金とあわせると、08年度で132兆円の黒字（企業でいえば内部留保）の累積となっている。欧米諸国で、こんな巨額の累積黒字を保有している国は皆無である（欧米諸国の大半は、単年度で収支をあわせる完全賦課方式が主流。したがって、積立金などはほとんどないのが実情である）。

それなのに、その運用を通じて生み出す「利子」の激変は異常である。いかに無責任な運用をおこなっているかが想像される。厚生年金の歴史を見ても、発足以来4年間の戦中は、すべてこの積立金が軍事費として消費された。戦後は、財界と結んだ自民党政権の政治のもとで、大企業、基幹産業復活の「財政投融资」に悪用されてきた。将来の「高齢期保障」の財政に当てるなどは口実に過ぎない。財政方式の転換とあわせて、数理の専門家による検討が必要だと思う。基本的な年金改革については多くあるが、何よりも当面は、人間らしく働き続けられる安定した雇用と、まともな賃金の保障と「年金改革」を並列ではなく一体のものとして取り組んでいくこと。年金支給年齢の柔軟な改革（男女、職種による早期支給など）。非正規労働者の年金適用拡大（仮に2000万人が加入すれば月収20万円として年間約7兆円の保険料収入増が見込める）。マクロ経済スライドの廃止。職業訓練、失業保障に万全を期すための雇用保険の改善と生活保護との連結などが急がれる、と思っている。

（くもん てるお・会員・年金実務センター代表）

〈JMIU〉 定年・雇用延長のたたかい

三木陵一

切実となる定年・雇用延長の要求

年金の支給開始年齢が段階的に引き伸ばされるなか、定年・雇用延長が労働者の切実な要求となっている。JMIUは、06年に高齢者雇用安定法が改正される際、いわゆる「選別基準」の導入に反対し、「希望者全員の雇用延長」という要求をかかげて政府・厚生労働省との交渉・運動と職場でのたたかいを結合した取り組みをつよめ、少なくない職場で「希望者全員の雇用継続」を実現させた。

一方で、①少数分裂支部では第二組合との労働協約や就業規則変更による一方的な選別雇用が押しつけられている、②希望者全員の雇用継続を実現したところでも、賃金・処遇が現役世代より大幅に下げられているなどの課題が残されている。さらに、最近では「再雇用を拒否された」という労働相談が増えている。かつて「JMIUに加入すると再雇用できない」と言われた時代から様変わりしている。

定年延長、希望者全員の再雇用を実現する職場でのたたかい

JMIUは、秋闘を春闘と並ぶ年間闘争の柱として位置づけ賃金以外の労働条件改善や権利要求などに取り組んでいる。とりわけ、2013年から基礎年金部分も支給開始年齢が61歳となることを見すえて、昨年の秋闘から定年・雇用延長問題を秋闘の重点課題と位置づけ取り組みを強めている。現段階では、まだ多くのところ

が、「国の方針が定まらない」「法律が改正されてから」などと言って定年延長に消極的な対応にとどまっている。しかし、そうしたなかでも前進的な変化が生まれている。群馬・三條機械では、06年の段階では就業規則変更で選別雇用基準が持ち込まれたが、引き続き、粘り強くたたかうなかで就業規則規程を撤回させ希望者全員の再雇用を実現させた。

JMIU組合員が圧倒的少数で力関係の弱いところでも、裁判闘争を含めたたたかいで、組合員の雇用延長を実現させている。とりわけ、大阪・津田電気計器支部の岡田組合員が再雇用拒否を裁判で争い、昨秋、「再雇用拒否は無効」として地位確認と賃金支払いという画期的な判決を勝ちとったことが、他の少数組合を大きく激励し、昨秋闘では他の少数分裂支部でも組合員の再雇用を実現する大きな力となった(H23.3.25 大阪高裁)。

再雇用者の賃金・処遇改善のたたかい

JMIUのなかでも比較的労働組合の影響力が強いところでは再雇用者にも退職時賃金の8割前後の賃金を勝ち取っているところもある。

少数分裂支部でもねばりづよいたたかいで要求を前進させている。たとえば、日本トムソン支部では、今年の秋闘で、時給(1010円)から月給16万円へ、半休利用、特別休暇・慶弔・傷病見舞金・在外見舞金を正社員同等にするとする前進を勝ちとった。しかし、多くのところでは、在職老齢年金の規程を念頭に、年金と雇

用継続給付金が満額受給できるように賃金を設定している。その結果、月々の賃金額は定年時の半分にも満たず、高卒初任給やパート賃金程度になるという労働者も少なくない。これでは「いままでと同じ仕事をしているのに賃金だけ半分になった」「仕事を指導・教育している後輩より賃金が少ないとやる気がでない」「残業や出張してもその分年金が減らされる」などの不満の声がでるのも無理はない。さらに深刻なのは、いまはそれでも年金や給付金とあわせれば月28万円程度の収入になるが、2013年以降、年金がなくなり、雇用継続給付金も廃止される公算がつよい。JMIUは、毎年の年齢別最低保障賃金要求のベースとしている「年代別の最低生計費の試算」に今年から60歳代前半のモデルケースを付け加えた。この試算によると、さいたま市の夫婦2人暮らしの62歳のモデル設定で、最低生計費は29万円となった。これまでは在職老齢年金が受給できたからなんとかあったが、無年金となったら、賃金だけで生活しなければならない。60歳以降の賃金をどう引き上げていくかはまったなしとなっており、2012年春闘においても重要課題である。

再雇用拒否とのたたかい

再雇用を拒否された場合、法廷闘争に取り組まなければならないケースも出てくる。これまで、再雇用拒否をめぐる裁判は、厚生労働省が高年齢者雇用安定法は行政法であり、60歳以降の雇用について民事的効力は認めたものでないというスタンスをとっていたこともあり、裁判においても否定的な裁判例が続いていた。そうした反動的な流れを一定変えたのが先ほど紹介した大阪の津田電気計器のたたかいだ。大阪地裁は津田電気計器での再雇用拒否の口実となっ

た査定評価について使用者の恣意的な基準・評価にもとづくものであり、再雇用拒否は権利乱用にあたりと断じた。その後、津田電気計器訴訟は大阪高裁でも勝利し、いま、会社側が最高裁に上告中である。こうした裁判例を武器にさらに再雇用拒否とのたたかいをひろげていく必要がある。JMIUに組合加入して再雇用拒否と裁判でたたかう事例も生まれている。たとえば、京都・電産シンポの岡田組合員は連合JAMに加入していたが、再雇用を拒否されたため、JAMを脱退しJMIUに加入。現在、再雇用拒否の無効を求めて京都地裁で争っている。

高年齢者の要求を結集し組合拡大につなげる

こうした雇用延長の要求を結集し、それを組合員拡大につなげる事例も生まれている。最近JMIUに加入したある支部は、企業内組合時代に会社と結んだ選別雇用の協約が期間満了になるのを契機に協約破棄を会社に通告することを決め、この取り組みと結合し、これまで正社員しか加入できなかった規約を改正してパート・継続雇用者など正社員でない労働者も組合に加入できるようにした。さっそくパート2人が組合に加入、これから定年を迎える組合員も希望者全員の再雇用を実現するためにがんばろうと話合っているようだ。

高年齢者雇用安定法の実効ある改正を

高年齢者の賃金・処遇改善のためには高年齢者雇用安定法の改正が不可欠だ。政府・厚労省は高年法改正の準備をすすめているが、JMIUでは定年制延長や賃金・処遇改善など実効ある改正を求めて厚労省への要請行動に取り組んでいる。（みき りょういち・JMIU書記長）

〈建交労〉働きたい高齢者・失業者 に「まともな仕事をよこせ」 神田豊和

編集部からの原稿依頼は「高齢者の雇用延長のたたかい」であった。しかし全日本建設交通一般労働組合（以下、建交労）として全面展開できるほどのたたかいはとりにくめていない。そこで、建交労の「体力・能力があり、働きたい高齢者・失業者にまともな仕事をよこせ——公的就労事業の確立」のとりくみと高齢者雇用安定法について報告する。

戦後の公的就労事業・失対事業

戦後の日本は、産業経済はまったく機能しない状態で、それにくわえ復員兵や引揚者など膨大な失業者であふれていた。占領軍の指示等もあり、戦災からの復興計画のひとつとして緊急失業対策法（1948年）が実施された。失対事業に働く日雇い労働者が劣悪な賃金・労働条件の改善を求めて、各地で自由労働組合を結成し、その後全国的にまとまり「全日本自由労働組合」（以下、全日自労）を結成した。建交労の前身のひとつである労働組合だ。失対事業は、国が創設した公的就労事業である。最大時35万人（1960年）就労した。全日自労が「たたかう労働組合」であったために、国は60年代から事業終息に向けて有識者による「調査研究会」に委嘱して数次の「報告書」を提出し、1995年「終息」にやっとうごつけるに至った。この間、全日自労の激烈な反対闘争がとりくまれたのは言うまでもない。（誌面の都合上この間の歴史的なたたかいは『建設一般の50年』誌・江口英一氏監修・旬報社）をお読み願いたい）

さいごの失対事業の「暫定特定地域開発就労事業（略称-暫定特開）」は、2011年3月31日をもって廃止された。暫定特開は激変緩和措置として続けられていた。福岡の旧産炭地対策として飯塚・田川・直方・八幡の4つの職安・ハローワークが管轄する6市12町1村で1000人を超す中高年労働者が働いていた。賃金は1日の平均単価が1万円、月額22万円となる。夏季と年末には見舞金として「一時金」も支給される。就労年齢は65歳未満に限定されている。一時金は、県から夏は5100円・冬1万100円（2010年度）、事業実施自治体から——例えば、田川市の場合、夏7万6700円、冬10万円（2010年度）加算されて支給されていた。あわせて全日自労の運動で勝ちとってきた日雇健保と日雇失業保険が適用される。「就職支度金」という退職金（2007年度まで）もあった。福岡県の最低賃金は695円（2010年10月15日発効）だ。695円×1日8時間×22日就労として12万2320円である。福岡市の生活保護費の例をあげる。55歳無収入で単身者の最低生活費は月額11万4940円（※1）。雲泥の格差がある。

震災復興と失対事業

東日本大震災の被災者にたいする緊急雇用対策はどうか。震災以前から予算づけられていた3500億円の重点分野の雇用創造事業に第一次補正予算で500億円が積み増しされた。被災3県では大体1万人強の雇用があるらしい（※2）。やっとう瓦礫撤去の作業が第二段階を迎えている

が、大手建設会社が軒並み仕事を受注している。地元の業者は重層下請けに入るのがやっとである。適正な単価は期待できるはずもない。被災地には体力・能力があつて働きたい被災者がたくさんいる。国がきちんと施策をもち、公的な雇用対策を具体化しなければ被災地の復興・復興は遅々として進まない。

暫定特開で働いている労働者に聞き取り調査をした研究者^(※3)の報告を聞いた。「失対に入つて天国だった。子どもが入院したときに休めたんです。クビ（解雇）にならなかったんです。民間の土方で働いていた時はトイレもなく、穴を掘って用をたしていた。失対では労働時間がきっちり守られて賃金がなんと最低賃金の2倍になった」

全労連などがとりくんでいるハローワーク前アンケートにも全国で協力している。福岡・八幡では毎月ハローワーク前アンケートにとりくんでいる。働きたい失業者などの組織化めざして「失業者闘争」もとりくんでいる。

建交労は震災後、国に緊急失業対策を強く要望しているが、頑迷に拒んでいる。被災地や各地のハローワーク前アンケートで相談を受けた失業者の結集をはかり、国に強く迫っていく。建交労は、「終息」に至った過去の教訓を生かしながら、新たな公的就労事業の確立をめざしている。いまこそ公的就労事業を創設して被災地も含めて働ける雇用の場をつくるべきだ。

年齢にかかわらず働ける条件の整備を

来年、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、高安法）が通常国会で改正される予定だ。希望者全員の65歳までの雇用確保策や年齢にかかわらず働ける環境整備等が主な内容である。年金支給などの課題が山積して

おり拙速な改正には反対である。建交労は従来から高安法の見直しを求めている。同法5条・40条における援助・育成団体は「シルバー人材センター」だけではなく、建交労の高齢者事業団等も含みうると厚労省は回答しているが、具体的な施策がなく依然としてシルバー人材センター優遇になっている。建交労は、シルバー人材センターだけ優遇されていることを見直せと要求している。シルバー人材センターは、雇用対策ではない「生きがい対策」の公益法人であり、会員に臨時的・短期的な仕事を請負・委任している。しかし、シルバー人材センターは各地で偽装請負や民業圧迫、会員に危険な作業につかせて重大な事故が起きたり、最低賃金法違反などが明らかになり是正命令がでている団体である。そのなかで総務省が2010年11月11日付で地方自治法施行令第167条の2第1項第3号の改正をするためパブリックコメントを公表した。年内には政令を改正して公布する予定だ。3号の改正とは、随意契約の対象団体の拡大だ。この改正には10年6月に全国市長会総会による「営利を目的とせずが高齢者等の就労を促進する団体と役務提供の随意契約が行えるよう、関係法令を改正すること」という要望書が国に上申されていたのである。建交労は各ブロック市長会に同様の要望書を提出してきた経過がある。あわせて各地の市長とも要請・懇談してきた。総務省は組合の要望にそって改正するに至ったと交渉の場で答えている。一定の成果だと考えている。

（かんだ とよかず・建交労書記次長）

※1）福岡県弁護士会ホームページから

※2）厚労省2011.9.28第29回労働政策審議会議事録から

※3）県立広島大学・都留民子教授

〈出版労連〉「継続雇用制度」確立に向けて

——とりくみの足跡と今後——

前田能成

「継続雇用制度検討委員会」の発足

「改正高年齢者雇用安定法」の施行まで1年足らずとなった2005年4月に、「60歳以降の雇用・賃金・労働条件の基準づくり」を目的とした「継続雇用制度検討委員会」が、総合書、学術書、教科書、教材など、分野や規模、組織事情などの異なる複数の単組に参加を呼び掛けて発足した。出版労連の専門部である「賃金・社会保障対策部」の諮問機関という位置づけであった。

2006年4月1日の同法施行前に、60歳以降も安心して働き続けられる、労働者にとって有益な制度を確立するためには、2006年の春闘での労使交渉が最後の機会となる。その時点までに、統一要求基準を確立し、出版労連の組織内に浸透させておかねばならない。そうすると2005年の秋季・年末闘争時でのとりくみが重要である。

残された時間が少ないなかで、「継続雇用制度検討委員会」は活動を開始した。

「継続雇用制度検討委員会」での討議と答申、そして「Q&A」の作成

委員会ではまず、「改正高年齢者雇用安定法」とはどのような法律なのか、共通理解をもつことに着手した。それは、単なる法律の解釈にとどまらず、「高年齢者等職業安定対策基本方針」（厚生労働省告示第205号・2005年4月1日）の内容にも踏み込んだものだった。

討議を積み重ねていくうちに、要求基準となるものの輪郭が見え始めた。そして2005年7月末に、『継続雇用制度（65歳まで不安なく生活し働き続けられる制度）確立に向けて』と表題をつけた検討委員会の答申を、賃金・社会保障対策部に提出した。この答申は表題のように「65歳まで不安なく生活し働き続けられる制度」を目指すことを基本とし、そのための「出版労連統一要求基準（案）」を明らかにしたものであった。

さらに、短期間での組織内討議の推進を図るために「Q&A」を冊子にまとめることを決め、8月末に完成させた。

出版労連では、この答申と「Q&A」を使って9月から学習会を開始した。この学習会は、出版労連全体規模のものだけでなく、地域協議会規模、職種別の小共闘組織規模、単組規模でも行った。そして、学習会を重ねるなかで出された意見を反映させて、「Q&A」の改訂版を10月に発行した。この改訂版には、「まえがき」として答申で示した基本的な考え方や目標を掲載した。さらに、統一要求基準を盛り込み、この1冊を読めば出版労連の継続雇用制度へのとりくみの全体像が

継続雇用制度 「Q&A」 —改訂版—

2005年10月20日
出版労連・書記局

わかるようにした。その「まえがき」から一部を抜粋して以下に紹介する。

「わたしたちは、2006年4月にむけて、労使の立場や利害の違いはあるとしても、労使協議をもとに何らかの継続雇用制度を確立する必要があると考えています。そして、いうまでもなくこの制度は、年金制度の変更など社会・生活環境の基盤の変化に対応するために、従来の『再雇用』の延長線上のものであってはならないと考えます。

出版労連は、『65歳定年制度』の確立を目指しつつも、当面は『希望者全員が継続して働き続けられる雇用制度』の確立に向けて、要求を明確にして統一基準を設定しました。その要旨は下記のとおりです。

★希望すれば誰もが65歳までは継続して働き続けられる制度であり、なおかつ65歳まで安心して生活できる労働条件を整備することと、制度が高齢者の知識・経験を活かし、継承する職場作りに繋がっていくものでなければならない。

産別内外で広くこの『Q & A』を活用して、ILOが提唱する『ディーセント・ワーク』に应运、出版関連産業で働くすべての労働者が生きがいと働きがいをもって65歳まで働き続けられるよう制度の確立を目指したいと考えています。」

継続雇用制度の確立の現状と問題点、今後の課題

2011年春の段階で約80単組から制度の概要が報告されているが、実態は定年再雇用制度である。何らかの形で雇用基準を定めている企業が多く、原則としてであっても希望者全員を無条件で雇用する企業は少数である。

賃金については企業間格差が大きい。概算だが、年収ベースで定年時の60～70%近い金額になるところがある一方で、最低賃金レベルのところもある。

再雇用を巡ってのトラブルも起きている。経営側が恣意的に雇用基準を適用して選別をしたり、勤務時間や日数を制限して到底生活できないような賃金を提示したり、また通勤時間が極端に長くなるような遠隔地を勤務先に指定したりと、出版労連の要求基準どころか、「高年齢者等職業安定対策基本方針」とも大きくかけ離れた対応をしてくるケースが出てきている。出版労連では、それらのケースに個別に対応するとともに、ハローワークや労基署に対し申し入れを行い、改善のための指導を求めるなどのとりくみを行っている。

雇用基準設定についての労使協定締結の特例が2011年3月末で期限切れとなったが、この問題については特に、労使協定と就業規則や労働協約の関係を整理し、2011年4月以降の制度作りへのとりくみを促すために、文書を作成して組織内への指導を行った。

このようにとりくんできてはいるが、出版産業の構造的な不況に伴う賃上げ、一時金の額や率の低迷が、継続雇用制度拡充の大きな障害となる可能性にも留意が必要である。たとえば企業内での世代間の対立である。高齢者の雇用保障が若年層の雇用や賃金上昇の障害になっていると考える世代の存在に対し、明確な方針を示す責任が我々にはある。

このような状況も押さえながら、年金などの社会保障制度や経済情勢も視野に入れたとりくみが、継続雇用制度を確立し拡充していくための、今後の大きな課題となるだろう。

(まえだ よしなり・出版労連副委員長)

〈国公労連〉公務職場における 雇用延長のたたかい

盛永雅則

1 国家公務員の高齢者雇用延長の 始まり

国家公務員の高齢者雇用延長は2001年4月に始まる。2001年4月から退職共済年金の基礎年金相当部分の支給開始年齢が60歳から65歳に段階的に引き上げられることを踏まえ、定年退職者等を再採用する「再任用制度」が創設された。再任用制度は、定年年齢を変更するものではないが、年金が満額支給されるまで勤務することができるようにする「雇用と年金の接続制度」であり、高齢期における個人差に応じた柔軟な勤務が可能となるように、フルタイム勤務（週40時間）と短時間勤務（週16～32時間）の二つの勤務形態が設けられた。

国公労連は、制度設計に際し、希望者全員の雇用が可能となるように努めること、再任用者の定員管理は、制度が軌道に乗るまでの間は弾力的に取り扱うこと、短時間勤務者は定員の枠外とし、弾力的な定員管理を可能とすること、短時間勤務者に対して宿舍の貸与を行なうことを要求した。その結果、希望者全員の雇用に関しては、ほぼ全員の再任用が実現しており、短時間勤務者の定員管理については定員管理の枠外となったが、短時間勤務者に対する宿舍の貸与は実現していない。

2 定年延長に向けた動き

民間では、高年齢者雇用安定法が2006年4月に改正され、定年を定めている事業主に対し

て、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置を講じなければならないとされた。公務では、2013年4月から、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳に上げられることに伴い、人事院が、2007年勧告時報告において、公務における高齢期雇用のあり方について検討を開始することを表明し、9月に「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を立ち上げ検討を開始した。翌2008年6月、国家公務員制度改革基本法が成立し、そのなかでも、「定年を段階的に65歳に引き上げることにについて検討すること」が規定された。

人事院は、2008年勧告時報告において、同研究会から「中間取りまとめ」が提出され、最終的目標を65歳までの定年延長とする旨の方向性が示されたとして、「現在60歳と定められている定年年齢を平成25（2013）年度から段階的に65歳まで延長することを中心に検討を進める」、「その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用……給与総額増大の回避の方策などについて検討」することを明らかにした。

これにたいして、国公労連は、①定年を65歳に引き上げること。年金の支給開始年齢にあわせて2013年度から段階的に引き上げること、②定年延長に伴う給与制度に関して、60歳超の賃金は、従事する職務の内容・職責にふさわしいものとし、ゆとりある生活が維持できる水準とすること。③60歳以前の賃金は現行水準を維持すること、④職員の自己選択による短時間

勤務制度を実現すること、⑤幹部職員の役職定年制は、成績主義による任用原則や平等取扱原則からみて重大な問題を含んでおり慎重に検討すること等の実現を求めた。

3 定年延長に関する「意見の申出」とその問題点

人事院は、2011年勧告時に定年延長に関する「意見の申出」を国会と内閣に提出した。内容は、①定年を65歳に引き上げる。年金の支給開始年齢にあわせて定年年齢を2013年度から段階的に引き上げる、②60歳超の賃金は、60歳前の年間賃金の70%水準とする。③60歳以前の賃金は現行水準とする、④短時間勤務制を導入する、⑤役職定年制を導入するというものであり、定年延長の時期や内容、短時間勤務制の導入、60歳以前の賃金水準は確保できたものの、60歳超の賃金水準と役職定年制に関しては要求を認めていない。

人事院は、60歳超の賃金水準を60歳前の70%水準にする理由を、民間における60歳超の賃金水準を参考にしたとしているが、民間における雇用確保措置は「定年延長」ではなく「再雇用等の継続雇用」が圧倒的であり、数は少なくとも定年延長を選択している企業では定年前と同水準に設定しているところがほとんどである。

民間企業の多くが継続雇用の中、公務が先行して定年延長を選択する場合は、将来的に、民間企業においても定年延長が主流になることが予想され、模範的な賃金制度を作り上げておくことが求められるところである。

政府は、今後、法案化の作業を行うことになる。国公労連は、法案化の作業に際しても、引き続き要求実現に向けて政府に改善を迫っていくこととしている。

(もりなが まさのり・国公労連副委員長)

生まれ年度と定年年齢（定年年齢）の関係

	60歳定年		61歳定年		62歳定年			63歳定年			64歳定年			65歳定年	
	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
定年退職者がいない		○			○			○			○			○	
1952年度生まれ	60歳														
1953年度生まれ	59歳	60歳	61歳												
1954年度生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳											
1955年度生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳									
1956年度生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳								
1957年度生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳						
1958年度生まれ	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳					
1959年度生まれ	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳			
1960年度生まれ	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳		
1961年度生まれ	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

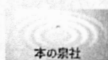
ひろがる内部被曝

琉球大学名誉教授 矢ヶ崎克馬がすべて語る
Q&Aプラス最新解説

A5判・136頁

ISBN978-4-7807-0789-2

定価：
1300円
(税込)



本の泉社

TEL.03-5800-8494

<http://www.honnoizumi.co.jp/>

FAX.03-5800-5353

mail:mail@honnoizumi.co.jp

振替：00130-6-137225

〈全教〉定年延長における 教職員のたたかいの課題

蟹澤昭三

1 60歳定年まで働き続けられない 教職員

年金支給開始年齢が65歳に移行していくことに伴い、人事院は政府に対して「意見の申出」をおこない、定年年齢を65歳にしていく方向を示しました。しかし、全国の教職員は、現在、60歳の定年まですら働き続けられないのが実態です。文部科学省（以下、文科省）が7月28日に発表した2009年度における全国の教職員の離職年齢は、全平均で51.3歳とこれまでの調査でもっとも若くなっています。つまり、現行の60歳定年まで働き続けることにすら、大きな困難があるということです。

離職年齢の分布を詳細にみると、60歳定年での離職者が約1万5000人いるのに対して、35歳未満で約5000人、50歳以上で約1万人が離職しています。恒常的な長時間過密労働が、すべての教職員を追い詰めています。初任者研修をはじめとした若年層への異常な管理体制の実態と、学校の中心を担って奮闘している50代教職員がへとへとになっている状況が、こうした数値にあらわれています。

教職員における定年延長における課題は、何よりも学校を「働き続けられる」職場にしていかなければならないということなのです。

2 増え続ける病気休職者

厚生労働省は「過重労働による健康障害防止のための総合対策」のなかで、「長時間にわた

る過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強い」とし、「時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている」と指摘しています。2006年度に実施された文科省の調査によると、全国の教職員の時間外・休日労働時間は、月平均で40時間を超え、持ち帰り仕事の月平均は20時間を超えていますから、危機的な状況にあることは間違いなく、毎年増加の一途をたどる病気休職者数の実態が、そのことを示しているといえます。

教職員の病気休職者数は、1994年度には3596人、うち精神疾患が1188人でしたが、2009年度には8627人、5458人とそれぞれ増えています。病気休職者数で2.4倍、精神疾患では4.6倍になっています。

毎年、年末になると新聞各紙が「先生たちの病気休職・精神疾患、過去最高」と報道するのがあたり前になってしまったかのように増え続けている大きな背景に、恒常的な長時間過密労働があることは間違いなく、その是正なくしての定年延長は絵に描いた餅となってしまいます。

3 制限なしの長時間過密労働

『内外教育』は、2011年4月号で「教員の多忙化が指摘され始めて既に久しい。この状況を見る限り、時間外勤務手当・休日給を支給せず、

勤務時間の内外を問わず、包括的に評価する教職調整額のシステムは、制度疲労に陥っていると報じました。

こうした指摘にもみられるように、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（以下「給特法」）が教職員の恒常的な長時間過密労働の温床になっていることは間違いありません。実態として、「給特法」が際限のない時間外勤務を許す「法的な隠れ蓑」になってしまっています。定年制の延長にあたっては、こうした「給特法」の改正を求めていくことも重要な課題になります。

4 定年制延長に向けた教職員の要求

人事院の「意見の申出」には、不十分な点があります。まず、何よりも「年間給与を60歳前の70%に設定」とするという61歳以降の賃金水準の低さです。民間企業では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において65歳までの雇用確保措置が義務付けられているとはいえ、多くの民間企業で実施されているのは、出向・転籍や退職後の再雇用制度ですから、その賃金水準を人事院が基準にしたこと自体に無理があります。公務における定年制延長の制度化にあたって、意図的に低い賃金水準にすることは、今後すすんでいく民間企業における定年制延長の制度においてもマイナスの影響を与えます。

また、制度完成までの「定員管理」については、「定員上の経過的な取扱い等の措置を適切に講ずる」とするだけで、具体化については関係省庁に丸投げしています。

2013年度から進行していく定年制の延長によって、3年に一度、「定年退職者ゼロ」の年度が発生します。その結果、教職員や公務員の

新規採用が大幅に抑制されるとしたら社会問題です。これに最初に該当するのは本年度の大学2年生です。問題解決のためには、国の責任で義務教育費国庫負担金や地方交付税を上積みし、標準定数を上回って教職員や公務員を採用する必要があります。

以下、全教として現時点で整理しているとりくみの方針の要点について記載します。

- ①定年制延長の国段階での法制化にむけて、教職員の高齢期の賃金水準の確保と、採用時から65歳まで、40年を超えて働き続けられる職場環境整備を基本にたたかいをすすめます。
- ②定年まで働き続けることが困難な教職員の実態を踏まえ、60歳を超える教職員を定数から除外することや、本人希望によって柔軟にフルタイム勤務に戻れる双方向型の短時間勤務制度などを文科省に対してもとめていきます。
- ③定年制延長が新規採用教職員の採用抑制にならないよう強く要求していきます。制度完成まで3年に1度生じる「定年退職者ゼロ」の年に、一定数の新規採用教職員を確保できるように文科省に対してもとめていきます。
- ④人事院が民間調査に着手した退職手当金制度の改悪を許さず、改善をめざします。
- ⑤現業職員の定年延長については、都道府県によって異なっている「63歳定年制」と「60歳定年と3年間の勤務延長制度」という経過を踏まえた対応をもとめてとりくみます。
- ⑥政府の検討している年金支給開始年齢の68歳から70歳への延期を許さず、支給開始年齢を60歳に戻させることなど、中長期的展望に立った年金制度の改善をもとめてたたかいます。

（かにさわ しょうぞう・全教生権局長）

〈電機・情報ユニオン〉希望者全員の 再雇用を保障せよ 堀 啓一

東日本大震災の復興財源として消費税増税など国民負担増を求める論議とともに、民主党政権が従来から推し進める「社会保障と税の一体改革」で年金の支給開始年齢の68～70歳への引き上げの検討が報道され、職場では現行の60歳定年後の雇用延長問題、年金受給年齢までの生活保障をどうするのが切実な要求課題となっている。

年金支給開始年齢の原則65歳への引き上げにともない06年「改正高齢者雇用安定法」により継続雇用のための再雇用制度が労使協定で実現されたが多くの場合、マッチングと呼ばれる会社からの職務提示に合意が前提条件で、景気動向や仕事量の変動による恣意的運用が横行、労働者の長年勤めた会社への失望と、国の制度的な不備への怒りがたかまっている。

日立工機での再雇用を求める

1年半のたたかい

茨城県ひたちなか市に生産拠点をおく日立グループの中核企業である日立工機（資本金178億円、年間売上約1200億円、連結国内従業員約2300名）では、06年に施行された「改正高齢者雇用安定法」による再雇用制度により「元氣なうちは働き続けたい。年金満額受給までは働かないと生活できない」と多くの労働者が希望し雇用延長していた。また仕事が大変で健康不安があり定年での退職を考えていた人が、会社からの要請で雇用を延長して働き続けるケースもあった。

異常に少ない再雇用、工場ではゼロ

しかしリーマンショック以後、状況は激変し09年の年明けに早期退職者の募集、3月末には派遣労働者の契約打ち切り、工場での再雇用者は見られなくなり、同期入社者が定年の挨拶に来て口々に会社の身勝手さに怒り、再雇用の希望がかなえられず無念さを語っていった。所属する労組に希望者全員の雇用延長の取り組みを強く要請した。

私は2010年3月の定年を控え、再雇用希望申告書を提出したが、会社は「時期が悪い、工場には仕事がない」などと職務提示をせず、「工場外（茨城県外の職場）ではどうか」とイヤガラセな対応に終始した。後に会社はこの1年定年者80人で再雇用は工場外（営業関係）での5人だけであること明らかにした。

世論に訴える大宣伝行動を開始

働きやすい職場作りに活動する日立懇（日立関連労働者懇談会）の仲間とともに、このたたかいは、①一個人の問題ではなく定年再雇用の権利を不況を理由になし崩し的に奪おうとする攻撃を許さないとりくみである、②今後日立関連職場や電機関連での広がりも懸念される、③企業のエゴを押さえ、大企業に社会的責任を果たさせる上で重要なたたかいとの認識で、職場労働者の支持と広く世論に訴える工場門頭宣伝行動を開始した。ローカルセンター勝田労連の支援も受け、ひたちなか市内の勤務する佐和工

場、総務部門のある勝田工場、JR勝田駅で「会社は法律を守れ、工場での再雇用を実現せよ」の横断幕を掲げ、ハンドマイクでの訴えとビラ配布を展開した。「当時赤字決算の日立本体では普通に再雇用出来るのに、地域で一番の好業績の日立工場ともあろう会社が再雇用を認めないとは……」と地域で話題になった。

就労できない仙台市東北支店の 職務提示

日立工機の異常に少ない再雇用実態の是正を求めハローワーク水戸、茨城労働局にも繰り返し要請した。労働局は会社がやろうとしている工場外の職務提示は、県外への転居が前提で「高齢法」の趣旨から問題があると助言・指導したが、会社はこれを無視し1月末に仙台市の東北支店への職務提示を強行した。この問題は茨城県議会、ひたちなか市議会でも取り上げられた。またハローワークは前年の高齢者雇用状況報告書に不備があったとして会社に立ち入り調査した。

電機ユニオンに加入し団体交渉

「再雇用について合意」に至らないまま3月の定年退職日を目前に、弁護士を通じて「到底就労できない内容の職務提示はそれ自体が無効で、退職日まで適切且つ有効な職務提示がない場合には、従前の担当職務が提示されたものとし……」とした地位保全の内容証明書を送付し、定年後1ヵ月間工場門前での就労行動を続けた。また定年退職日に電機ユニオン（現在の電機・情報ユニオン）に加入し労働組合との団体交渉を会社に申し入れた。

4月にはユニオン茨城支部を結成し日立懇、電機懇（電機労働者懇談会）の支援を受けて東

京品川駅での日立工場本社前宣伝行動を成功させ、その日の要請で勝田工場総務部が担当窓口と確認、月末から団体交渉が開始された。6月の第4回交渉で解決に向けた文書協定内容が提示され、再雇用に関する覚書と議事録確認を文書確認し合意した。

1年3ヵ月振りに職場復帰

2011年3月には2回目の本社前宣伝行動。6月の第7回交渉で会社よりシニア社員労働契約書の提示があり、雇用期間3ヵ月を除けば再雇用制度の準用であり職場に戻ることを優先させ、7月1日より定年前の工場に職場復帰した。その後所属職場上長との意志確認で雇用契約が更新されている。また新たに再雇用での雇用継続者も生まれている。

この間、所属労組14回、ハローワーク5回、労働局4回の要請行動。延べ353人で就労闘争ニュース21種類を含む43種類2万4860枚のビラ宣伝にご協力頂いた支援者と各支援団体の皆さんのガンバリの成果であり、心より感謝申し上げます。またユニオンの労働組合としての団体交渉権の有効性が示された結果である。

電機の職場では再雇用を希望すると60歳定年前からの賃下げ、また週3日勤務の職務提示しかない企業もある。日立など多くの職場の再雇用制度は、会社の職務提示に本人が同意した場合に再雇用するとなっている。就労できない遠隔地や、これまでとはまったく異なるハードルの高い職務提示などで雇用排除されている事例も多くある。労働条件の切り下げなしで希望者全員が雇用継続できるルール確立に向けた取り組みが急務である。

（ほり けいいち・電機・情報ユニオン茨城支部）

イギリス 「ゆりかごから墓場まで」 は生きているか？

古川 修

新自由主義の破綻と政権交代

イギリスの社会福祉の充実度の象徴として表題のことが人口に^{かいしや}膾炙されてきたが、果たして現実はどうなのだろうか？

昨今の津波のような不況の波はイギリスにも到達し、保守党の緊縮政策は社会福祉を狙い撃ちにし、相当なほころびが目立っている。イラク、アフガニスタンへの介入をはじめリビアへの空爆など戦争費用は惜しまないのに、国民生活に直結する財政支出を削る政策には内外から大きな批判を受けている。

イギリスの政党は保守党、労働党を問わず外交政策には大差がなく、近年幾多の海外派兵を行い莫大な財政支出を行ってきた。サッチャーのフォークランド戦争を始め、トニーブレアがブッシュに追隨して不当な侵略戦争にイギリスを引きずり込んだのは記憶に新しい。そしてトライデント原子力潜水艦への新たな投資費用は4兆円を超えると指摘されている。

トニーブレア元首相はみずからの労働党を破壊してしまい、そのために政権を去ることになった（トニーブレアが進めた「第三の道」は労働組合を破壊し、国民の反対を押し切って戦争へ邁進したために、大量の労働党員が脱党した）。とって代わった保守党は単独過半数をとれずに自民党と連立政権を樹立した。この構図は日本での民主党と自民党との交代劇と酷似している。

キャメロンの緊縮政策

現在のキャメロン連立政権は厳しい緊縮財政方針をとり、効率化と競争を名目とし、社会資本の民営化をさらに進めている。とりわけ社会福祉への大鉈は多方面から反発を受けている。NHSという医療保険も効率化を推し進めるリストラの対象となり、イギリスの医療制度の根幹を揺るがす事態になっている。

日本の郵便事業のモデルとなったイギリスの郵便システム（ロイヤルメール）もまた効率をかけた切り捨てに直面している。地方の郵便局が非効率だということで統廃合され、年金を受け取る手段をうばわれた高齢者が困窮しているというニュースが新聞を賑わしているが、これも日本の「郵政改革」と同じである。

Southern Cross という高齢者福祉施設の破綻もその一例である。同社は投資会社が運営していたイギリス最大のケアホームで、700 をこえる施設と3万人の入居者がいた。金融資本のマネーゲームに翻弄され経営がゆきづまり2011年7月に破綻し、Four Season という会社が新たに引き継いで現在に至っている。

こうした新自由主義という強欲資本主義が社会のセイフティネットを破壊し、イギリスの福祉システムをむしばんでいる。

それでも老後は安心

しかしながら、それでも、イギリスでは「車と家さえあれば老後はなんとかなる」と誰もが

言う。老齢になって自分で身の回りのことができなくなったら、介護施設の世話になる際、自宅などの資産がある人は売却しその費用に充当する。しかし資産がない人は「丸抱え」で保護される。老後のたくわえがなくても「なんとかなる」という安心感からだろうか、イギリス人はあまり預金をしない。イギリスの最低限のセーフティネットは生きているのだ。AVIVA という保険会社の調査によると、英国の 55 歳以上の 4 分の 1 が預金額は 500 ポンド（6 万円）以下であるという。そういう意味では、イギリスは墓場の直前まではまだ舗装道路が残っているといえるのではなかろうか。

過日、日本の地方都市でタクシーに乗ったところ運転手は 80 歳近い老人だった。1 日の水揚げは 8000 円程度で半分を会社に上納するので手取りは 4000 円ほど。年収は 100 万円ほどにしかないとのこと。「ともかく仕事をしないと生活できない。少しの収入でもありがたいので老体にムチ打って働いている」と言う。偶然だろうが帰りのタクシーの運転手も 78 歳で同じような話をする。日本では定年を迎えると「再雇用」となると誕生日を境とし、給料が大幅ダウンする。まったく同じ人が 1 日違いで収入が半減したりする。それでも生活を考えてと仕事を続けざるを得ない人が多いわけだ。

知人のイギリス人に、この話をすると絶句し「なんと不当な仕打ちだ」と憤っていた。イギリスでは少なくともこんな雇用形態は聞いたことがない。イギリスでは雇用はあくまでも契約関係だから、年齢がひとつ増えたからという理由だけで、給料を半額にするなどということはありえない。こんなことをすれば不当労働行為として会社は訴えられるに違いない。

イギリスの勤労者は定年を迎えるとうるなる

のだろうか？（もともとイギリスには定年制がはっきりしていない会社が多い。雇用契約を更新するか否か、という交渉が行われるだけだ）。まず、かれらは「congratulations！」（おめでとう）と祝福される。なにしろ彼らは定年をいまかいまかと指折り数えているのである。できるだけ早く仕事をやめて自由な第 2 の人生を待ち望んでいる。定年後の生活を心配し、できるだけ長く会社勤めを希望する日本とは異なる。あるていど経済的に余裕のある人々はスペインのコルタデルソルや南仏はサントロペの海岸近くに別荘を早くから用意し、日なが日光浴をする日を夢見る。その余裕のない人々は庭いじりをあれこれ計画する。

もちろん年金と定年の関係は大きな問題であるのはイギリスでも同じであり、保守党の年金支給年齢の引き上げ政策は大問題となっている。金持ちは国の年金（state pension）とは別に個人年金（private pension）に加入しているから、老後の心配は少ない。

しかし大多数の労働者はわずかな国民年金に頼るしかない。支給金額は過去の勤続年数や収入によって千差万別だから平均値を算出することは無意味だが、余裕のある数字でないことは確かだ。日本人からすれば貯蓄もないのに、定年から年金支給年齢までのギャップ期間はどうするのだろうか、心配になる。しかし彼らは後述するように、あるていどのセーフティネットという安心感があるからだろうか、定年をむかえての悲壮感はまったくない。

老後生活が安心の土台には

つぎに高齢者福祉の具体的な例をいくつか紹介しよう。知人の T 夫人は最近夫を亡くし、現在、彼女はカウンセルハウスに 1 人で住んでい

る。カウンスルハウスというのは主として地方自治体が運営する低所得者用の公営住宅だ。家賃は無料かまたは低く抑えられている。日本流に言えば2DKで庭付きだ。冷蔵庫や洗濯機などの家電製品は数年ごとに市役所から点検にきて総入れ替えをする（「まだ十分使えるのにもったいない」と婦人は言う）。

庭の芝刈りも定期的にしてくれるし、屋根の修理などの維持管理も役所の仕事だ。足元が定まらないという風呂場には手すりをつけてくれたし、腰をかがめるのがつらいからとトイレの便座はとても高くしつらえてくれた。

もうひとり、B婦人の例もあげておこう。彼女は70歳の寡婦である。早くに連れ合いをなくし、女手ひとつで5人の子どもを育て上げた。

彼女も3DKのカウンスルハウス住まいである。リ्यूマチで足が不自由になり、2階へ上がれなくなったので、市役所が階段に個人用のリフトをつけてくれた。高齢者サービスは前述のT夫人と同様なサービスを受けている。

車はmotability scheme というものがあって、無料で自動車会社からリースをしてくれる。車を運転しない場合は、親族が申請することもできるし、代わりにタクシー代などに充当することもできる。3年に1度、新車に替えてくれる。そして冬には燃料費の補助もある。灯油やガス代が割高なイギリスだからひと冬あたり200ポンド（3万円弱）の補助は貴重だ。高齢で病院通いができなくなったら、毎週看護婦が自宅を訪問し、採血などの検査をするサービスもある。他にも食事の配達、公共施設の割引などさまざまなサービスがある。

公的支援以外にも、NPOが支援の網を張っている。Age concern という老人福祉のNPOは広範囲の高齢者サービスを提供している。傘

下のリサイクルショップはいたるところにあり、1ポンド（120円）ほどで立派な洋服が手に入る。Age concern は買い物代行（有料）や食事・洗濯サービスも行う。

福祉サービスの内容は地方自治体によってかなり違いがあるので、一般化はできないが、大なり小なり共通している。

このようにイギリスの高齢者福祉はかなりのきめこまかさがあるが、これらのサービスの主なものの受給資格は基本的に預金も住宅もないことが前提である。別の知人は離婚して1人になったが自宅があるために、上記のようなサービスが受けられない。子どもは海外に住んでいるので援助は期待できない。それで雨漏りがしても修理できないし、庭の芝生を刈ることもできない。本が好きな彼女は本に埋もれて「お化け屋敷みたいになっちゃった」とくったくなく笑う。

新自由主義の猛威は保守党の緊縮政策とあいまって、イギリスの福祉社会を破壊しつつある。さまざまな社会資本を民営化し効率を追求するがためのマイナス面は上述したとおりである。国民生活を破壊する政策に対しては、TUC（全国労働総同盟）や学生連盟を中心として大きな抵抗運動が起きている。イギリス各地で暴動が起きたり、アメリカのOccupy Wall Streetのように金融資本への抵抗を主張し広場にテントを張って占拠する運動もひろがっている。

11月30日には公務員のゼネストが行われたが、これは年金の支給年齢の繰り上げ計画を柱とした政策への反発からである。大学の授業料も大幅に値上げされ、学生の大規模なストライキが行われた。イギリスはよくも悪くもわれわれ日本にさまざまな先例を提示してくれている。

（ふるかわ しゅう・会員・ロンドン在住）

●フランスの年金問題

福間憲三

フランスの年金制度には、大きく分けて次の四つのタイプがある。①一般民間制度（+農業）、②公務員制度（+地方公務員）、③特別制度（公共企業体；電力・ガス、国鉄、地下鉄・バスなど）、④その他（自営業、自由業など）の諸制度だ。いずれにしても、それらの財政が世代間連帯（賦課方式）の理念に貫かれているのが特徴だ。ここでは、それらの諸制度相互関係を前提にしながら、現在進行中の年金改革の問題点について考える。

基礎年金（一階部分）は、一般賦課方式（世代間連帯方式；現役世代の拠出が直接年金生活者の生活を支える）となっている。補足年金（二階部分；民間部門補足年金諸制度の大半を統合する主要機関 AGIRC・管理職年金制度総連合、ARRCO・補足年金制度連合）は共済保険をベースに発展してきたが、現役世代の拠出額にポイント制（購入可能）を導入しながら賦課方式を採っており、年金生活への移行とともに、そのポイントの多少が年金額に反映する。ここまでは公的年金として位置づけられ、勤労者の加入が義務付けられている。三階部分として追加補足年金があるが、企業年金や AGIRC、ARRCO の共済保険部分への追加拠出、特定金融機関への個人的な積み立てなどだ。

1. 仏年金受給者の概観

2011 年度における年金受給者総数は 1600 万人で、2010 年度に支給された年金総額は 2790 億ユーロ、月平均で一人当たり 1440 ユー

ロとなっている。2010 年度の統計では、年金受給者の下位 10% が 913 ユーロ以下の生活、上位 10% は 2885 ユーロ以上（年金以外の財産収入も含む）、60% の年金受給者が月額 1700 ユーロだ。75% の年金生活者は自宅所有者である。一方、60 万人が無拠出の年金受給者で、単身の場合は月額 742 ユーロ、カップルの場合は 1181 ユーロとなっている。

60—69 歳の年齢層では、58% が何らかの市民・社会・スポーツ団体などで活動している。新車の 55%、携帯電話の 50% を購入しているのは、60 歳以上年齢層だ。初期高齢者（60—69 歳）の 3 人に 1 人以上が何らかのスポーツを行い、24% が子どもや孫たちへの支出があると答えている。同年齢層の 84% が“平均”15 万ユーロの個人資産を持っている。

2. 問題の所在（年金財政の赤字）

1990 年頃まで、年金が大きな社会問題にならなかったのは、年金財政の均衡が保たれ、社会進歩の方向で改革が進められてきたからだ（賃金の向上・労働時間の短縮）。1981 年に成立した左翼（社共）連立政権は、ミッテラン大統領のもとで共同プログラムの一つであった 60 歳定年・年金受給資格の権利（それまでは 65 歳）を 1983 年に実現した。その権利行使するかどうかは当人の自由だという考え方にもとづく（満額の年金受給資格なしに、定年に入るのも自由にまかされている）。

フランスは“日本”とともに世界最長寿国の

一つとなっているが、平均寿命の伸びと高齢者の定年・年金受給資格の先延ばしの間には何の必然的關係もない。今回の年金改革では、年金支給開始年齢の60歳から62歳への引き上げをはかった。何故サルコジは定年を2年も延長して、高齢者を働かせるのか？

フランスの若者は5人に1人が失業にあえいでいる。国民経済の衰退か？ そんなことでもないらしい。フランスは弛まず成長^{ゆる}を続けている。フランスの生産性は停滞するどころか1980年に比べると、当時3人でこなし^{ゆる}た労働は、今日2人で十分だ（フランスの1人当たりの生産性は欧州でもトップクラス）。1970年代から増加して行った若年失業率も単純労働者の失業率の増加で、生産性に重大な影響を与えるものではなかった。それに加えて、今日55歳-64歳の年齢層で就労している人口は僅か38%に過ぎない（若年失業率を労働市場に吸収するため、高齢者の早期引退制度を奨励する手当は十分に保障されてきたと言えるかもしれない）。

今回の改革では高齢者を雇用市場に連れ戻すことさえ狙われているが、それは若年層の高い失業率と矛盾することになる。

もう一つの問題は、富（付加価値）の再分配構造の問題だ。今回の改革の節税効果は約190億ユーロとされているが、1992年以来、今日まで勤労者は、労働分配率を8ポイント失った（賃金、社会保障、「合理化」・失業、社会資本の劣化、購買力の停滞など）。それがなければ、110億ユーロの基礎年金拠出は可能であった。さらに雇用者側が年金拠出を2%増やすだけで（勤労者の創出した富をこれまで8%も掠め取りながら）140億ユーロの基礎年金拠出が出来たはずだ。

富の再分配構造の不均衡は資本を不当に膨張させ、経済を金融化させる。その結果様々な投機的な金融商品が生み出され、大量の通貨が非生産的な投機的金融取引に流れる（その一方で失業者と不安定雇用が拡大する）。仏の大企業・金融機関は、そうした取引で少なく見積もっても2500億ユーロの収益を上げている。それだけでも雇用主側の基礎年金拠出額に相応しい200億ユーロの拠出が可能になるはずだ。

また、今回の改革で大きな問題となっているのが“苦役労働”の問題だ。60歳以上の労働者と高給管理職の間には、その後の平均寿命で5.5歳の格差があり、健康な老後生活年数では、7.5歳の格差が確認されている。これについては、苦役労働をどう定義し、苦役労働にふさわしい定年・年金受給資格をどうするか（ポイント数を増やし、早期定年を保障する等）をめぐって、現在、政労使の間で厳しい交渉が続けられている。

3. 仏年金財政についての展望

フランスの年金財政の均衡を維持するためには、それが進歩の方向であれ、後退の方向であれ、以下のいずれかの措置が必要だと言う。

- ① 拠出人口（勤労者）を増やす：特殊出生率の増加や経済移民受け入れ条件の緩和。
- ② 拠出率の引き上げ、あるいは財源を適切にところで求める。
- ③ 拠出期間の延長：（1993年のパラデュール改革で満額拠出期間を150四半期から160四半期に延長された。さらに2004年のフィヨン改革では公務員年金の拠出期間を民間にスライドさせ、2004年-2008年度まで段階的に公務員の満額拠出期間も160四半期に延長された）。
- ④ 定年・年金支給開始年齢の先延ばし：（2011

年7月1日、サルコジ大統領は、定年・年金支給開始年齢を60歳から62歳に引き上げた。

⑤ 年金額を設定する現役時代の基準（参考）賃金の変更・切り下げ：（1993年のバラデュール改革で10年間の最高平均賃金から25年間のそれに変更された）。

⑥ 国（特別税、その他）からの支援。

⑦ 年金受給者数を減らす（年金受給条件を厳しくする）：（に関連するが、拠出年金の満額〔拠出が満期に達していなくても〕受給年齢を65歳から67歳に引き上げた）。

⑧ 年金支給額そのものを減らす。

⑨ 年金諸制度間の協調（ARRCO、AGIRCに結集する諸制度、その他黒字金庫からの支援・協力）。

この間のフランスの年金改革の動向をふりかえると、付加価値の労働への分配率が全体として後退し始める時期にバラデュールが首相に就任し（93年3月）、先ず年金の改悪に乗り出した。生産性は大きく向上しても、微々たる賃上げでは、購買力の改善に繋がらず、長い停滞が始まる。失業率も高水準を維持したままだった。第一次ベビーブームの世代が定年を迎えるのはまだ10数年先と言う文脈の中だ。その後、アラン・ジュッペ首相が公務員年金や特別制度の年金改革（バラデュール改革を公務員・公共企業体の職員にも適用し、年金の後退を下“民間”に合わせる）に手を付けるや否や、労組の巨大な反撃（3週間にわたる公共部門ゼネスト——交通は完全にマヒ）に会い、そのプラン撤回を余儀なくされた（96年）。97年の総選挙では、社会党が圧勝し、ジュッペ首相は辞任に追い込まれた。年金改革と言う面から見れば保革一勝一敗と言うところだったが、新たに発足したジョスパン社会党内閣で厚生・労働・社会連

帯相に起用されたオブリー女史が週35時間労働法を実現し、労働時間短縮、雇用の拡大、特に青年失業者にたいする雇用の拡大を図るために、高齢者早期退職保障に積極的な措置を採った。この時期（98年）に仏経団連（SPNF）はMEDEF（仏企業・経営者運動）に衣替えして、さらに攻撃的な体制を整える。

2002年の大統領選でシラクが再選され、国民議会選挙でも保守系が圧勝し、保革共存の体制は崩れ、ラファラン政権のもとでフィヨン氏が厚生・労働・連帯相に任命され、ジュッペ氏が達成できなかった公務員年金・公共企業体（特別制度）の満額拠出期間を、民間並みに40年間（160四半期）にスライドさせた。2002年以降年金は再び後退する局面に入る。そしてサルコジの登場で（2007年大統領選挙）、一層それに拍車がかかった。

4 年金財源を巡って

年金方針評議会（C.O.R）最新の報告書によると、これまでの予測を反映して、“人口動態に結び付いた年金財源の問題は、今後数年から10年間の問題で、それ以降の長期的な問題ではないこと、統計上の数字が示すように、年金財政は経済危機、雇用削減、賃金の停滞によって直撃を被ること”を指摘し、“以前のように総賃金が前年比で3-4%上昇すると言うことはなく、2009年度にはマイナス1.4%を記録し、特に低成長のなかで雇用の飛躍的な増大が見込めないため、年金レベルでそれを消化して行くのには、長い、緩やかな期間を要する”としている。

一方、MEDEF（仏経団連）の最有力経営者団体である金属産業経営者組合（UIMM）は、年金財政赤字の解決策として、次のような提案

を行った。一階の基礎年金部分を“最低連帯年金制度”に再設計し（現在の無拠出年金に合わせると言うことか？）その財源を一括して“税金”に求める。そして、二階部分は、積み立てを基礎にした“保険制度”に転換し、三階部分はまったく個人的な“貯蓄型年金制度”にすると言う。

これは、フランス社会保障制度のなかで、家族、医療、老齢年金という三本柱の一角を解体し、経営者団体の負担と社会的責任を逃れ、それを国民全体に押し付けようとするものだ。

社会保障制度は労使の拠出によって管理運営されている。その全体を解体することがMEDEFの狙いだ。年金財政の赤字を解決する本筋は、付加価値の再分配を公正にしていく方向で打開されなければならないが、今のところ、経営者側は、その話し合いすら拒否している。

これにたいして、年金方針評議会（C.O.R）の労働側専門委員の一人であるJ-C Le Duigou（CGT）氏は、完全雇用の実現を当然の目標に据えながら、年金拠出方式の徹底した改革で年金財政の均衡を早急に改善するよう以下の三点に絞って、要旨、次のような提案をしている。

① 企業の社会負担様式の改革が不可欠である。コスト削減のツケを別のところに負わせようとする雇用主に固有な性格を許す純粋な保険システムから脱出しなければならない。つまり、企業にとって、人員や賃金を削れば削るほど社会負担も削減できる仕組みからの脱却だ。そこで、我々は、雇用主が社会保障制度や全国商工業雇用連合（UNEDIC：失業保険徴収などを扱う）に行う社会拠出（負担）の改革を提案するが、それは、雇用と労働（時間や条件）に関するマネージメントを監視しながら、それに応じて雇用主に対する社会負担増減の調整メカニズムを

導入するということだ。

② 年金拠出受け皿をあらゆる報酬（ボーナス、その他の報酬-企業利益配分-）に拡大する。会計検査院によると、今日1200億ユーロに上る賃金以外の報酬が社会負担を全面的に、あるいは部分的に免れていることが報告されている。長期的には、年金拠出基盤の拡大が年金拠出者（未来の受給者）の権利を拡大するのは確かだが、それによって今すぐにでも90億ユーロから100億ユーロの追加財源が確保できる。

③ 企業の金融収益からの社会拠出を少なくとも勤労者の賃金からの拠出額のレベルまで持つていくこと。今のところ、“個人”の金融投資から得られた収益にたいしてのみ課税されているに過ぎない。そこで、金融だけでも年間平均2500億ユーロもの収益を上げている諸“法人”にたいして特定の拠出（年金）義務を導入すべきだ。雇用主側の年金拠出額の水準に近い拠出義務で、そこから毎年200億ユーロが捻出できる。

60歳定年・年金受給資格権、あるいは特別制度や公務員がそうであったように、現役時代の最終賃金の75%で定年に入り、そして如何なる年金も最低賃金以下であってはならないと言った権利を切り開くために、2020年-2050年を見据えて、それぞれ国内総生産の3%-5%を拠出することは、まったく可能なことである。

付加価値の中で労働分配率が減り始めて20年、つまり資本の過剰蓄積の20年ということだ。それは賃金、雇用、購買力の後退を始め、年金など社会保障制度を直撃する。消費は凍りつき、景気の停滞が続く。こうした構造を転換することが年金改革の基本にすえられなければならない。

（ふくま けんぞう・会員・フランス在住）

●労働運動総合研究所プロジェクト

「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」

「労働者の心身の健康を守る」 心身の健康作業部会

労働総研は、研究所プロジェクトとして「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」をすすめている。このプロジェクトは、賃金、社会保障、雇用、労働時間、心身の健康などの分野ごとに作業部会を設け、政策提言をまとめる作業をしてきたが、本報告は「心身の健康作業部会」がまとめた最終報告である。

はじめに

労働者の心身の健康を守るためには、職場でのいのちと健康を守る労働安全衛生の確立とすべての労働者の安全と健康が確保できる働くルールでの確立、社会的な法規制（労働基準法・労働安全衛生法の実効ある改正）、それに社会保障・社会福祉・公衆衛生の改善と充実が必要である。

1 労働者の健康実態

- ① 現在、職場は安全を脅かす危険有害環境のため労働災害は重大災害が続いている。職場では派遣や下請労働者など非正規雇用労働者へ置き換えがすすみ、安全衛生教育が行われず、職場の労働安全衛生が機能していない。定期健診では有所見者（異常者）が過半数を超える実態であり、健康障害になる過重な業務による脳・心臓疾患をはじめとする過労死は依然として働く人の深刻な問題である。職場の過重業務や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）、メンタルヘルス（心の健康）の不調・不全者の増大が大きな社会問題となっている。

- ② この実態を生みだす職場の要因は、労働者の心身の健康障害となる過重労働（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）（厚労省）と過度な職場ストレスにある。メンタルヘルス不調・不全は、職場の過重労働と人間関係の悪さがある。それは成果主義・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・労働条件格差が職場の人間関係の悪化につながり強い職場ストレスとなる。それと心身の健康障害となる過重労働があわせて要因となる。

2 職場の労働安全衛生の実態

- ① 労働安全衛生とは、労働者が働くこと（労働）でケガや事故にあわず安全が確保され、衛生（生命・生活を守る）は心身の健康を守ることである。労働者保護の基本法である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。
- ② 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。

- ③ 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、実質労働者や名ばかり管理職、外国人労働者・研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ていることである。

3 すべての職場と労働者に労働安全衛生の確立を

- ① 雇用形態が正規・非正規、事業所規模が 50 人以上・未満に関わらず、すべての事業所に、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および労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会設置という労働安全衛生体制の確立が必要である。
- ② それに非正規雇用労働者が参加する安全衛生委員会の確立や労働者の意見を反映できる体制、50 人未満事業所でも労働者が参加し、すべての労働者が労働安全衛生の対象として組み込まれ、すべての労働者のいのちと心身の健康が守られる事業所にすることである。
- ③ 労働者は心身の健康を守り、安全を確保して働く権利があり、事業者（主）は、「労働者の安全と健康確保」の責任と義務がある。そのために、事業者は労働安全衛生（仕事でケガ・事故にあわない安全確保、心身の健康を確保）の管理体制をつくらなければならない。

- ④ 労働者・労働組合は、職場で安全と心身の健康を守るために、安全と健康問題を解決する調査審議機関である安全衛生委員会に半数参加（半数は安全衛生の専門家・事業者側）して、職場の安全と健康問題を解決し、労働条件を改善させる権利をもっている。50 人未満では規模に準じた安全衛生の管理と労働者の意見を聞く機会をつくり、事業者は安全衛生推進者と共に問題の解決に当たらなければならない。

- ⑤ 安全衛生委員会は、その活動を仕事・業務の一環として、賃金保障をし（時間外は割増賃金支払い）、委員会の開催は毎月 1 回以上、調査審議内容はすべての労働者に周知徹底し、記録は 3 年間保存である。また、安全衛生の専門家を中心にした職場の安全衛生の巡視活動が安全衛生規則等で示されており、それは定期の安全パトロール（安全管理者）、月 1 回の産業医巡視、週 1 回の職場巡視（衛生管理者）などである。これらは労働者委員の参加した安全衛生委員会活動としてとりくむ必要がある。

- ⑥ 安全衛生委員会は労働者の安全と健康を守るために安全と健康に関わるすべての課題を調査審議する（労安法第 17 ～ 19 条）。労働者が職場でのいのちと健康を守り、過労死・過労自殺やメンタルヘルス（心の健康）不全・不調、労災・職業病をなくし、労働災害を防止、健康で人間らしく働くための必要な内容はすべて調査審議事項である。

4 労働組合と労働安全衛生活動

- ① 労働者のいのちと健康を守る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団体交渉事項である。そ

の上でさらに安全衛生委員会の活用を労働者・労働組合の立場でいのちと健康を守るために活動を進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。この間の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ている。

- ② 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導的にとりくむ活動にすることが必要である。そのため職場で労働組合が労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生活動（以下労安活動と表記）を強め、労安法にその基準が示される職場の安全衛生体制の確立と労安活動の強化、長時間過密労働・夜勤交替・変形変則勤務などの過重労働の軽減と規制、労働（公務）災害・職業病、労働関連疾病の労災認定・補償と予防、病気休暇制度の充実、安全確保のため安全基準・作業（労働）基準の作成と適正な作業管理、仕事に関わる安全衛生教育の徹底、健康診断の受診・結果分析と事後措置・改善対応、採光・照明・騒音・換気・清潔・換気など職場環境の適正化などを安全管理者・衛生管理者・産業医、安全衛生推進者などの専門家と安全衛生委員会を積極的に活用して労安活動をすすめ労働条件と職場環境の改善につなげてゆくことが重要である。

5 心身の健康が守られる労働時間規制と働くルールの確立

- ① 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ことである。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7時間基

準の睡眠、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人間らしく生きる自由な時間が必要である。

- ② 1日8時間労働制はこのことを保障する。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第一号条約である。
- ③ 日本はこの条約を含め労働時間に関わる条約を一つも批准していない。心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いま日本で8時間労働時間制の確立による長時間な過重労働をなくすことが大原則であり、そのためILO第一号条約をはじめ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ゆく必要がある。
- ④ 当面、時間外労働規制は、最低「大臣告示」にある月45時間、年間360時間にすること、厚生労働省の「過重労働による健康障害防止」でも「時間外が月45時間を超えると心身の障害につながり」残業は月45時間以内としている。
- ⑤ 勤務と勤務の間隔を連続する休息时间として最低12時間以上確保することが必要である。これは心身の健康を守るために最低必要な7時間単位の睡眠と食事・入浴などの日常生活をするためである。これはILO夜業条約・EU指令（11時間以上）、看護条約（12時間以上）の国際基準でもある。年次有給休暇は一定日数の連続取得と完全な取得保障、そのために必要な要員・人員の確保が必要である。
- ⑥ 心身の健康を守るために必要な睡眠、食事、

人間らしい生活に多くの障害をもたらす変形労働制・フレックスタイム制・裁量労働制は週所定労働時間 40 時間の範囲で 1 日所定 1 時間の延長を限度とすることが必要である。

- ⑦ それに人間の生体(概日)リズム(昼間働き、夜眠る)に逆行し、心身の健康障害の要因の有害業務・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必要である。多くの過労死事案でも夜勤交代の長時間労働がその要因である。

- ⑧ このため深夜労働を含む交代制勤務は社会的に必要なものに限り、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・休息時間、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」ために必要である。

- ⑨ 日本ではILO 187 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 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。

- ⑩ それに労働基準法・労働安全衛生法などの労働者保護行政の徹底と違反事業所への罰則強化、労働行政指導を強化するために労働基準監督行政の充実が必要である。そのため労働基準監督署の統廃合をやめさせ、「地域主権」の名による労働者保護行政の解体を許さずに、労働基準監督官などの労働行政に関わる職員の増員と労働監督行政強化が必要である。

6 労働者の安全と心身の健康を守るための提言

最後に、労働者の安全と心身の健康を守るために、以下の提言をする。

- ① 1日8時間労働制の確立
 - ② すべての労働者の労働安全衛生管理体制の確立
 - ③ すべての労働者が参加する労働安全衛生体制(安全衛生委員会)の確立
 - ④ 職場の安全を脅かす危険有害環境改善のための法制度と労働行政の強化
 - ⑤ 労働組合のいのちと健康を守る労働安全衛生活動の強化
 - ⑥ 労働者の心身の健康が守られるための労働基準法・労働安全衛生法の改正
 - ⑦ 国際労働安全衛生基準であるILO条約の批准と国内労働法の改正・整備
 - ⑧ 当面の不払い労働根絶・時間外労働規制、年次有給休暇完全取得、勤務と勤務の間隔を最低12時間確保、夜勤と変形・変則・裁量労働の規制の運動の強化、安心して休める病気休暇制度の充実
 - ⑨ 働くもののいのちと健康を守るため労働安全衛生の調査・研究と政策立案、学習教育体制の充実
- (文責 佐々木昭三)

Society trend

【研究部会動向】賃金・最賃問題研究部会

財界戦略の系統的分析と賃金の政策課題を追求

金田 豊

(1) 研究部会の経過

賃金・最賃問題研究部会は、労働総研発足当時から常設研究部会である。これまでの研究のまとめとして1997年に「財界新戦略と賃金」、2000年に「今日の賃金—財界の戦略と矛盾—」を新日本出版社から刊行してきた。その蓄積の上に立って、創立15周年の2005年には、今後の研究課題として、財界の賃金政策との対抗関係を意識した賃金問題の検討、賃金論の各論として、a) 成果主義賃金の実態分析、b) 日本における横断賃率の可能性、c) 均等待遇問題の検討、最低賃金制問題の検討を取り上げた。

これらの研究の到達点を明らかにした研究成果について、2008年には「成果主義の現状と問題点——公共部門・民間部門の実態と対案の構築をめざして」(労働総研ディスカッション・ペーパー No. 1)、2010年には「賃金の均等待遇をめぐる論点整理・事例分析・運動の課題」(労働総研ディスカッション・ペーパー No. 4)としてそれぞれまとめた。

それを踏まえて、2010年度からの研究テーマとして、「現代日本に於ける賃金水準・相場形成」を取り上げた。同じ職場のなかで、正規労働者が非正規低賃金労働者に置き換えられ、成果主義の競争と査定評価で、正規労働者の賃金格差が拡大され、水準低下におとしめられている実態とその仕組みの解明に努めている。

そのなかで、大企業が記録更新の高利潤・高蓄積

をあげる一方で、貧困と格差の拡大が消費を冷え込ませ、不況の要因をなしている仕組みを探り、この現状を打開して、人間らしい労働と暮らしと、差別を排除した賃金システムを実現する取り組みの具体化の道を検討してきた。

最近の1年間の研究部会で取り上げたテーマは、「賃金水準の動向分析」「パート賃金の実態と政策課題」「電機連合の賃金政策と賃金実態」「NTTにおける賃金体系の変遷と実態」「トヨタの賃金と働かせ方」「賃金と最低賃金を巡る現状と課題」「春闘の歴史と展望」「春闘再生・再構築論」「賃金要求の見直しについて」「賃金政策と社会保障との関係」「均等待遇・職種別賃金形成のための政策課題」などであった。

ここで取り上げられた問題は多岐にわたり、論議が交わされている過程であり、その内容を報告する紙面の余裕はないので、それらについて筆者が課題と感じた点をもって報告にかえたい。

(2) 成果主義賃金の導入と

矛盾についての検討

日経連が1995年提起した「新時代の『日本的経営』」の経営戦略によって、財界・大企業はグローバル化のもとでの競争激化に勝ち抜いていくためのコスト削減と効率化を至上課題とした。そのなかで、年功賃金・終身雇用を高コストの要因として拒否し、成果主義管理の導入で、賃金を企業業績に従属させて生計費から切り離し、賃金の上昇カーブ抑制と水準引き下げ、雇用の多様化・流動化で、正規

労働者を低賃金の非正規労働者に入れ替え、必要な時に必要なだけの労働者ですませ、使い捨てできる雇用体制を狙った。そのために、規制緩和と労働法制改悪が不可欠なものとして強行された。

成果主義管理による競争と成果査定による処遇の決定は労働者を分断し、職制支配が強まって、個別労使関係重視の労務管理システムに労働者を取り込むことで、労使一体化が強化された。大企業の賃金闘争は後退を続けることとなった。

こうした情勢にたいして、研究部会は、まず差し迫った課題として、民間大企業で成果主義賃金がどのような形で導入、運用され、どんな問題が生じ、それにどう対応してきたかについて、金融、商社、化学、電機、自動車などの主な企業を取り上げて検討した。

このなかでは、成果主義賃金の導入によって、年齢による賃金の上昇カーブは枝分かれし、降給もある差別的格差拡大のもとで、全体として賃金水準の低下となり、競争強化によって労働者の連帯が断ち切れ、職場の状態悪化が進んでいることを明らかにした。

そして、その基底にあるのが査定評価であり、それが経営戦略に従属した業績競争における貢献度による限り、絶対評価だと言っても、最終的には相対評価になり、主観性、恣意性を拭えず、労働者の生活を視野の外に置くことで、労働者の状態悪化と差別が進む。

その結果、職場のチームワークを乱し、短期的成果を求め、すぐに成果として現れにくい基礎的研究は敬遠され、基本的な開発力を低下させたり、評価の低い保守点検業務の軽視と非正規を含んで流動化と多様化された職場の連携の欠陥から、重大事故の多発に至った。こうして、成果主義偏重が、かえって経営の基礎を揺るがしかねない事態を生むという矛盾がつくりだされる必然性が見て取れた。

(3) 財界・日本経団連の賃金制度 見直しの問題点

日本経団連も、成果主義管理の矛盾の拡大を無視し得なくなって、成果主義賃金の手直し、賃金制度のあり方の再検討を進めざるを得なくなり、「仕事・役割・貢献度を基軸とする賃金制度の構築」を打ち出した。

しかし、その中味は、パート・派遣・請負など非正規をいっそう拡げ、その低賃金を基礎にして正規の賃金システムを再編成しようとするものである。それは、役割や貢献度評価を通して、成果主義をより巧妙に織り込み、雇用形態や役割に応じて賃金形態を多様化して（多立型賃金体系）、これまでの賃金体系の要素を多角的に取り込むことによって、成果主義の矛盾を見えにくくし、人材育成と絡めながら、賃金水準の引き下げと格差拡大を自己責任として総額人件費コスト削減を、より効果的に進めようとするものでしかないことを明確にした。

経営側は、職務給について、かつては同一労働同一賃金としての公正さを強調したが、「産業横断的な職務給概念は確立しておらず、自社の支払能力に基づいた賃金決定を行なう」という仕組みのもとでは、社会的な賃率として機能する条件はない。これを「将来的な人材活用の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働（中長期的に判断されるもの）であれば、同じ処遇とする」ものとして捉え、人事・賃金制度の見直しを行なうなかで、「仕事内容が異なる労働者間の処遇の均衡（バランスのとれた処遇）に努める必要がある」とする（日本経団連「2011年版経営労働政策委員会報告」58～59頁）。

均等待遇が巧みに均衡待遇にすりかえられている。これでは、雇用の流動化・多様化の推進のもとで、「仕事・役割・貢献度を基軸とする賃金制度」

への見直しで、同一価値労働同一賃金を理由に、非正規雇用の処遇条件に均衡させられ、働く条件の悪化が避けられない。これを容認することはできない。

(4) 成果主義とのたたかいについて

矛盾に満ちた成果主義賃金に反対して、労使の力関係を踏まえた反撃が、多様な形で組織されてきたことを重視し、研究部会はその実態の収集に努めた。

成果主義賃金部分の縮小、考課要素の公開、考課結果の開示と異議申し立ての権利の確保、成果主義に隠れた性別差別や活動家差別の不当労働行為に対する法的手段も取った追及と成果主義賃金排除への前進などの成果を確認した。

そのなかで、成果主義賃金でなく職務給によって差別と不当な格差拡大を阻止しようとする取り組みについても検討した。

職務分析・職務評価や査定評価の基準の作成に労働組合が関与するとしても、経営権が個別資本に握られ、資本側の定める経営計画、利益計画を基礎とするものとなる限り、それによる職務の格付けおよび昇格・昇給の査定も、経営側の判断を排除できない。

職務基準による設定では労働者の生活と利益を保障する観点はないから、職務給化によって貧困の問題を解決することはできない。しかも、企業別分断で正規労働者の企業内組合による賃金決定のもとでは、企業を超えた多様な格差はなくせない。そこには労働者の生活と利益保障の観点はないから、職務給化によって問題が解決することはできない。

(5) 年功賃金を排除しきれない

賃金の実態

財界・日本経団連は、年功賃金、終身雇用を高コストの要因として、60年代の職務給化政策の提起以来、70年代の職能給導入でも、90年代の成果主

義賃金導入時にも、いつも年功賃金の克服による人件費削減を理由とすることを続けている。それだけ年齢とともに右肩上がりとなる賃金カーブが抜き難いものとして存在し続けていることの現れでもある。

財界指導部の方針を受けて、成果主義賃金を導入した大企業でも、賃金体系の一部に年功的要素の賃金項目を持ち、100%成果主義と言う企業は少ない。正社員について、賃金カーブの上昇率は低くなり、格差は広がることはあっても、年齢とともに賃金上がる実態はなくならなかった。

財界がどのような賃金体系政策を強行しようとしても、また労働組合が労使協調体制にあっても、企業の現場では、年功的賃金カーブの対応する賃金部分を置かなければ、従業員の人事管理がうまく機能しなかったことを想定させる。

どの賃金体系政策のもとでも低い初任給が据えられたこと、労使協調の大企業でもかなりのところで年齢別最低保障賃金協定が結ばれていることとの関連も含めて、何故、年功的賃金要素が存続続けているのかは、賃金政策の検討でさえられない問題である。

そこで、賃金実態を見れば、正規労働者について、学歴別、規模別、性別、産業別、地域別に括れば、ある程度共通した水準を見ることができる。このことから年齢別横断賃率の存在を考える意見もある。

企業から離れ、労働市場を通して再就職した場合、以前の賃金が確保できることはほとんどないから、横断賃率があるとは言えないとしても、生計費原則を満たす賃金体系を考えるうえで、企業別を超えた共通水準が現実に機能していた賃金の具体的構造を、もう一度検討し直していくが必要になると思われる。

(6) 財界の狙う雇用構造の再編と賃金制度

経営側は、正規雇用の年功賃金解体が進みにくいことを打開する方法として、雇用のあり方そのものを変え、雇用の多様化・流動化で非正規雇用への置き換えを進めることで、年功賃金の対象を削減し、労働市場依存で流動し、年功賃金に関わらない低い市場賃率で調達できる非正規労働者を、事業運営の中核に組み込む雇用構造の再編によって目的を達成しようとした。

すでに、非正規労働者は雇用の3分の1を超えるに至った。それを正規労働者の賃金体系と結びつけていくことで、年功賃金を崩すことができるというわけである。雇用構造の組み替えによって、賃金決定のあり方と決め方も変えようということである。

それは、企業別に分断された内部労働市場での正規労働者の賃金決定を、非正規の導入と正規も流動化させることによって外部労働市場とつなげることである。内部労働市場では、それなりに労働組合との交渉協議による賃金決定がなされたが、外部労働市場には労使交渉のシステムはほとんどない。内部労働市場が外部労働市場と連携されることで、労使交渉による決定力が減殺されることは避けられない。

正規労働者には、市場賃率による新卒初任給を基にして、企業内組合との労使交渉を通して年功賃金カーブを形成したが、今度は、経営側が非正規労働者を、基幹的労働力に低廉な市場賃金で取り込み、正規労働者の賃金もそれとの関連において決める政策を取ろうとする。市場賃率で移動し職種との関連もつ非正規労働者の賃金の水準が、年齢層にかかわらず全体の賃金に影響を持つことになるだろう。

そのとき全体の賃金はどういう形を取らされる

ことになるのか。これに対抗して、賃金要求と交渉を有効に進めるには、従来の賃金闘争をどのように強化する必要があるのか、労働市場で決まってくる非正規の賃金にたいする規制力が必要となるが、どのような手段が可能となるのが課題となる。

雇用の流動化を進めるなかでは、職種の要素も強くならざるを得ないとすれば、年功賃金において企業を超えて生じてきた共通水準は、職種を加えたものに变化していく条件はないか。その時に、均等待遇、同一（価値）労働同一賃金への接近やそれを低辺で支える全国一律最低賃金制の確立と、そのうに立った賃金の底上げと労働者の各層に対する最低規制が必要とされ、機能する条件が生まれてくると考えられる。

もちろん、労働協約の社会的規制力がほとんどなく、労働組合は、労働市場にたいして産業別ないし職種別横断的賃率を求めうるような力量がなく、財界の進める雇用構造の改変のなかで、労働者の賃金と生活を守る市場賃率の形成が不可欠になるならば、社会的公正と大企業の社会的責任として、制度的基準形成が考えられる必要がある。

全国一律最低賃金制や産業別最低賃金のうえに、公的職業教育訓練を受けた労働者や公的資格取得者の就業について、公的職業紹介・斡旋機関が関わる時、その賃金について資格や熟練技能・技術に対応した基準として提示するなどで、社会的に機能する賃率への接近を考慮させること、それと関連してほとんど企業側が握っている中途入社者の初任賃金について、労働組合がもっと関心を持って、社会的基準を意識した取り組みがなされてもよいのではないか。

均等待遇や同一価値労働同一賃金の原則が、財界の欺瞞的な取り組みに、取り込まれてしまうのを防ぎ、差別賃金排除の本来の役割を果たすものとして機能させていくことと、賃金の社会的基準形成は結

びつくものである。その水準に生計費原則の充足を求めることで、労働者のたたかいが年功賃金に含ませていた生活賃金の要素を受け継ぐことができるのではないかが、検討の課題となる。

(7) 春闘と賃金闘争再生についての検討

全労連の春闘賃金闘争の取り組みの柱として、全国一律最低賃金制と賃金の底上げが据えられ、産業別最低賃金や企業内最低賃金協定の取り組み、公契約条例制定運動が進められ、非正規労働者について、組織化と正規化及びその賃金・労働条件の引き上げが取り組まれている。

これらの取り組みは、雇用構造の再編による賃金決定システムの改変に対抗するものとして位置づけることができる。その観点から、より広い共同を作る課題が見出されると思われる。

研究部会は、雇用破壊・賃金破壊が進むなかで春闘再構築・再生をどう図るかについての検討も進めた。1955年の5単産共闘の発足から60年代の三池・安保闘争と結んだ産業別統一闘争としての春闘の前進、70年代前半の3万円賃上げと国民春闘への発展から、70年代後半には、財界の組織破壊を伴い、生産性原理を唱えた総反撃による賃上げの急速な後退がはじまった。

2003年には財界の春闘終焉宣言と春闘への転換

という春闘の歴史の検討を行った。春闘破壊の要は、弾圧と分断で団結を破壊し、職場から組合活動を排除したこと、それによる産業別統一闘争の解体、大企業における労使一体化への変質、非正規への置き換えと雇用破壊にあることを究明した。従って、職場活動再生へ、経営側の狙いを明らかにし、賃金・労働時間を軸に、職場労働者を結集できる要求の掘り起こしと、それを地域・産業別につなげ得る行動形態の探求、非正規労働者の組織化と就労条件引き上げへの地域・産業別の取り組みの強化、それを進める労働者を育てる教育・活動家養成などが差し迫った課題とされた。現状を打開する最大の課題は大企業における労働組合再生であり、「労働者の内部必然的に現存・発現するはずの要求・団結の要素を素早くつかみ、その拡大・強化を的確に支援できる力量を、身につける必要がある」ことが強調された。

以上に取り上げた課題も検討すべきものとして提起されただけであり、それらの中味を掘り下げ、要求と闘争の課題として広く共同を呼びかけうるものに、どう具体化できるか、研究部会の今後の取り組み如何にかかっている。

(かねだ ゆたか・理事・賃金・最賃問題研究部会)

 www.honnoizumi.co.jp/

- | | |
|------------|-----------|
| 1 浜風に涙もなくて | 2 破壊された郷土 |
| 3 生死を分けたもの | 4 釜石の挑戦 |
| 5 先人の教えに学ぶ | 6 再生への道 |

定価: 1500円 (税込)
四六判・224ページ
ISBN978-4-7807-0735-9

好評
発売中

本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

mail@honnoizumi.co.jp

03(5800)8494

03(5800)5353

21世紀を生きる人と
社会に役立ち、感動を
共有できる本づくり

巨大地震、巨大津波へのさらなる不安
犠牲者ゼロへの道はあるのか
釜石の実践から解き明かす!!



巨大津波に襲われながら在校中

の児童・生徒は全員無事だった。なぜ、彼らは助かったか?

ルポルタージュ 3・11 大津波
津波の町に生きる
釜石の悲劇と挑戦
北原耕也 著

Society trend

【研究】産業集積の変容と産地内ネットワーク

——児島地区ジーンズ産業の事例

永田 瞬

はじめに (i)

本稿の課題はジーンズ産業を事例にして変容する産業集積内部の地域連携の新たな展開を明らかにすることにある。周知のとおり、衣類など繊維産品の各産地は中国経由の安価な製品流入により90年代以降、大きな打撃を受けている。これは「国産ジーンズ発祥の地」として全国的に有名な岡山県倉敷市児島地区でも例外ではなく、990円ジーンズに代表される低価格競争が中小事業者の統廃合を招き、雇用の縮小と若年層の人材育成が重要な課題となっている。それに対し、同地域では産地の利点を生かしつつも、中小企業が独自のネットワークを構築することで量産型ジーンズとは異なる市場を開拓している。その際、倉敷市児島では多品種・少量型の製品開発に伴う在庫リスクの問題をいかにして回避してきたのだろうか。本稿は産業集積の機能が縮小する中で、中小企業間の分業と協業の現代的姿としてコーディネート機能に着目し、グローバル化に対抗しうる地域連携の具体像を明らかにすることを目的としている。

岡山県の繊維産業を研究した布施鉄治らの実態調査（布施 [1992]）は、産業の重化学工業化に伴う倉敷市の住民生活構造の変化を「工縫層⁽ⁱⁱ⁾」に焦点を当てて考察している。他方、田中 [2010] など組織論的視点からの岡山県繊維産業研究は、地域の競争優位の源泉を、ジーンズメーカーと専門業者の重層的なネットワーク構造に求める。本稿はこれら先行研究の延長線上に位置するが、実態調査を

踏まえ地域中小企業の存立基盤を検証することを目的とする。以下、1、2節で岡山県繊維産業の歴史と90年代以降のジーンズ産業の展開を整理し、3節で三備地区のジーンズ産業における地域間・企業間の分業構造の特徴を見る。4、5節で実態調査をもとにコーディネート機能を持つ企業による地域連携の具体像を検討し、最後に残された課題について言及する。

1. 岡山県の繊維産業

ジーンズ製品が含まれる繊維産業は、繊維原材料部分である川上部門に大企業が多いのに対し、織布・染色・縫製など川中部門に中小・零細企業が多く集積する⁽ⁱⁱⁱ⁾。岡山県の場合、紡績、ねん糸など川上部門の事業所数は83であるのに対し、織布・染色など川中部門は438、縫製など川下部門は1578に及ぶ（岡山経済研究所編 [1993 : 161]）。川下にいくほど事業所数が増加するのは、従業員数の少ない事業所が多いことを意味する。

岡山県の繊維産業は中小零細企業の統廃合を繰り返しながら、産地としての特徴を形成してきた。倉敷市児島地区の児島半島はもともと瀬戸内海に浮かぶ島で、江戸時代初期の高梁川の堆積作用と干拓で岡山平野とつながり半島化したものである。もともとは干拓地をもとにした塩田が盛んで、米栽培に適しない耕作地であるため綿花栽培を始めたことが繊維産業の出発点となる。その後、江戸時代中頃から四国の金毘羅参詣が盛んになり、備前の由加大権現と併せて詣でる「両参り」という風俗をもと

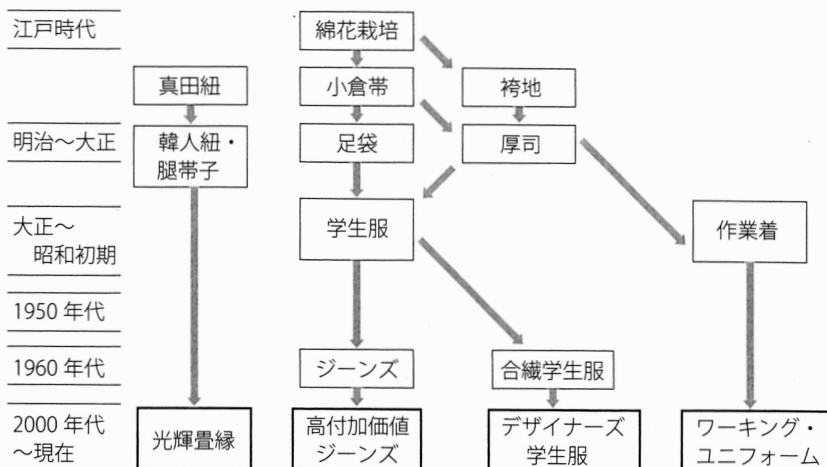
に、旅人の足下の補修用・土産用として「紐」が人気を集めた。真田紐、小倉織、袴地と呼ばれる繊維製品は、その後の岡山県の経済発展を牽引する地場産品となる(図1)(iv)。

第1に、明治から大正にかけて岡山県の産業を牽引し

たのは足袋生産である。足袋生産は、先進地である埼玉県行田、長野県松本とほぼ同じく江戸時代中期に始まった。明治に入り児島繊維産業の中心となったのが小倉織を応用した足袋生地雲斎織である。その丈夫さが岡山県内のみならず、次第に北陸や九州に拡大した。こうして岡山県下全域の足袋製造業者は400軒を超え、児島地区でも110軒に上った。

第2に、大正の末から昭和の初期に、岡山県では学生服へ転換する業者が続出した。その背景として、服装の変化や「洋装化」により足袋生産が衰微した点が挙げられる。足袋の生産背景(裁断縫製技能、卸問屋ルート)を前提にした地元の広幅織物を用いた小倉学生服や霜降り学生服の生産が分派し始めたのである。1923年には老舗織物業者である味吉屋が学生服の生産に乗り出し、その後昭和に入り、児島地区で西原本店、帝国興業、明石欽太郎商店、備前織物が相次いで学生服生産を開始した。1937年ころの学生服生産量は、児島織物250万着、備前織物180万着、日本被服140万着、帝国興業130万着、西原本店100万着、尾崎商事90万着、尾崎興業70万着で、大手7社で960万着にのぼった。岡山県は全国生産量9割を占め、学生服

図1 岡山県の繊維産業の変遷



出所：岡山経済研究所〔1993〕をもとに筆者が加筆して作成。

王国にのし上がったのである。

第3に、第2次世界大戦後、1950年代以降の「合織革命」に伴い系列から外れた業者が始めたのがジーンズ生産である。学生服は戦時中に生産統制のために一時的に軍服生産への移行を余儀なくされ、戦後間もなくも児童の学生服離れなどもあり生産が一時的に減少した。こうした状況に大きな影響を与えたのが繊維素材の変化である。1952年から繊維素材を木綿からナイロン・テトロンなど合成繊維に移行する「合織の時代」に突入する。各業者は大手合織メーカーに系列化され、これまでの児島地区内で見られた「織物→染色→縫製」という一貫生産体制は消滅した。

合織メーカーによる系列化から外れた企業は学生服からの転換を余儀なくされたが、そのなかでもマルオ被服はアメリカの中古ジーンズをもとに、ユニオンスペシャル製のミシン改良を重ねいち早くジーンズ生産を開始する。児島地区では中小メーカーに過ぎなかったマルオ被服はジーンズをビッグジョンブランドで全国販売し、10年間で年商100億円企業にのし上がる。1980年時点のジーンズ製造卸の売上高上位には三備地区(備前、備中、

表1 1981年のジーンズ製造卸売上高順位

順位	企業名	所在地	売上高(億円)		
			1981年度	1980年度	前年比
1	マルオ被服	倉敷市	157	165	95
2	ボブソン	岡山市	153	145	105
3	エドウィン	東京都	150	135	110
4	リーバイ・ストラウス	東京都	130	105	122
5	ラングラー・ジャパン	東京都	115	108	105
6	日本ハーフ	京都市	60	52	-
7	ビックホーン	福山市	57	47	120
8	佐藤織産	広島市	55	57	96
9	ブルーウェイ	広島市	50	54	92
10	タカヤ商事	井原市	48	47	103

出所：河合〔1983〕。原資料は矢野経済研究所調査。

注：一部推定売上高。10社中6社が三備地区に本社を持つ会社である。

備後)の企業が6社生まれ、東京・大阪などのナショナルブランドと肩を並べる売上高を誇った(表1)。

2. ジーンズ産地の確立と 外的インパクトへの対応

こうして1970年代に岡山県でデニム・ジーンズ一貫生産体制が確立する。一貫生産体制の確立には、ジーンズメーカー、デニム生地メーカー、洗い加工メーカーが重要な役割を果たしたが、国産ジーンズにとって洗い加工メーカーの確立が重要な意味を持つ。ジーンズはデニム製品特有のごわごわした感触を取り除くため縫製後に製品洗いをを行う。ジーンズ特有の洗い加工工程は、当初クリーニング

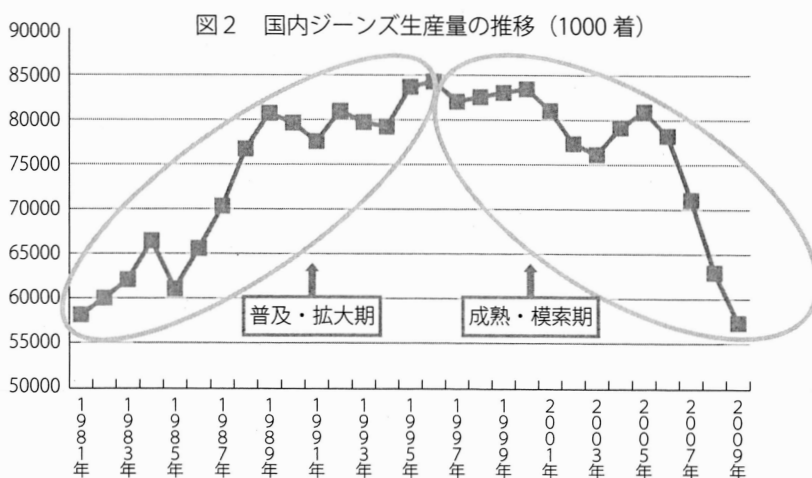
業者が参入し、やがて専門的中小企業へと変化した。ジーンズ洗い専門業者の登場は、すでに存在した学生服生産に係わる多くの中小企業の新たな事業展開に背景がある。

岡山県を中心に発展したジーンズ産業は、ジーンズ生産量で見ても1981年に6000万着(10年間で3倍増)、1987年に7000

万着を突破、1989年に8000万着を超え普及・拡大期を迎える(図2)。しかし、ジーンズの普及・拡大後は大手ナショナルブランドが量産化を進め、国内工場の縮小、海外展開を行い、岡山県の産地は大きなインパクトを大きく受ける。

第1に、1980年代後半に入ると岡山県の手先ジーンズメーカーは次々と児島地区から工場を撤退させるようになる。例えば、ボブソンとビッグジョンは1985年と1989年に山口県に生産工場を移管するとともに、ビッグジョンは1989年に香港に、ボブソンは1995年に上海に生産子会社を設立するなど工場の海外移転を行った。生産拠点の海外化の結果、全国はもとより岡山県の「衣服・その他織

維製品製造業」(ジーンズ、学生服、作業着などを含む)は事業所、従業員とも減少傾向になる。岡山県の事業所数、従業員数は1991年、1986年がピークで、2009年ではその頃の1/3程度まで減少している。それに伴いジーンズ市場も成熟・模索期に入り



出所：日本ジーンズ協議会資料、日本繊維新聞社〔2006〕より筆者作成。

注：日本ジーンズ協議会非加盟のユニクロ等のジーンズ生産量は含まれていない。

1996 年の 8696 万本をピークとして縮小することになる。

第 2 に、高額ジーンズ市場の影響である。90 年代後半に成熟期に入ったジーンズ市場は、ビンテージ風デニムや中古感覚のジーンズが市場で売れるようになる。ストーンウォッシュやヒゲ加工など中古加工を加えることが一般的となり、ジーンズ生産に費やす工数が増加し、多品種化する。1 本

1 万円を超える「プレミアムジーンズ」が流行し、消費者ニーズにすばやく商品投下するために、国内生産リードタイムの短さに再び注目が集まる。

ジーンズ市場が高額・低額に二極化する中、岡山県の中小以下のジーンズメーカーは洗い加工や染色・整理専門業者が多く立地するという特性を活かし、短納期・多品種型のジーンズ生産に対応する分業体制を構築している。2009 年の国産ジーンズ約 1800 万本のうち、66.9%にあたる約 1200 万本のジーンズが岡山県内で生産されている（図 3）。またデニム織物、製品の洗い加工に至っては全国の 80～90%のシェア（大崎 [2005: 31]）をほこる。岡山県のジーンズメーカー・専門業者は、約

300 万本といわれる付加価値の高い 1 万円以上のプレミアムジーンズ市場に焦点を絞っているのである。このことは、ジーンズ製品の付加価値を大きく左右する染色整理業の事業所数、従業者数が、

図 3 日本のジーンズ市場の概要（2009 年の数字）

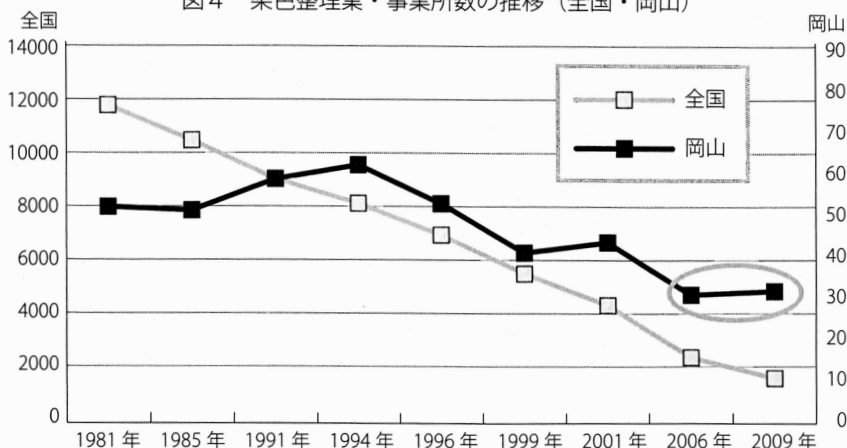


出所：甲賀 [2011]、日本繊維新聞社 [2006]、ヒアリング調査等から筆者作成。

全国的に大きく減少する中、岡山県では 06 年から 09 年に 51 から 52 へ微増しているという点からも確認できる（図 4）。

多様化する消費者のニーズに短納期で商品供給をするためには、ジーンズ生産の後工程における独自のノウハウ・技術が必要とされる。さらに短期間で変化する消費者の嗜好に合わせ、ジーンズメーカーと専門業者との密接な情報共有が求められる。こうした多品種・短納期のジーンズ製品を生産する上で、すでに歴史的に構築された専門業者と中小ジーンズメーカーの集積は好条件であったのである。

図 4 染色整理業・事業所数の推移（全国・岡山）



出所：総務省統計局『事業所・企業統計調査』各年版より筆者作成。

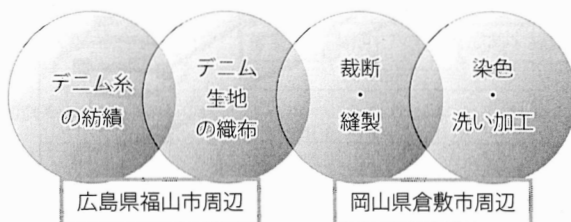
3. ジーンズ生産の分業構造

児島地区は産地内の技術を現代の市場変化に活かすことで、量産型ジーンズとは異なる新たな消費者の嗜好に見事にマッチングさせている。こうした多品種ジーンズ製品は、中小企業メーカーと専門業者との間のネットワークや地域連携を必要不可欠の条件としており、その具体的な連携の現状と課題を浮き彫りにする必要がある。

ジーンズの生産工程は、デニム生地とジーンズ製品の生産工程に大別される。通常ジーンズ自社ブランドは、デニム生地の生産は行っておらず、テキスタイルメーカーやテキスタイル卸から生地を購入し、ステッチや革パッチ、リベットなどの付属品についても内製はほとんど行わない（田中〔2010:76-77〕）。三備地区では広島県福山市周辺のメーカーがデニム生地を生産するのに対し、岡山県倉敷市がジーンズ縫製、洗い加工・染色などを担うという地域的分業関係も存在する（図5）。そして、大手ジーンズメーカーは量産品の生産に自社工場もしくは海外工場を利用するのに対し、中小規模のジーンズメーカーの場合、通常は後加工工程を専門業者（縫製、洗い・染色加工）に外注するという企業規模別に見た内製・外注の相違が存在する。

第1に、工場の海外・地域外移転を急速に進める大手ジーンズメーカーが産地内に本社を立地させる理由は、専門業者との頻繁な情報共有を行うためである。企画担当者のシルエットが明確でも、実際

図5 ジーンズ製品の地域間分業



出所：田中〔2010〕をもとに筆者作成。

に物理的な加工を施すと縮率や仕上がりが予想通りにいかないケースがある。大手メーカーは、専門業者とのコミュニケーションをとるため、試作品開発づくりの場所として、児島地区を利用している（藤井・戸前・山本・井上〔2007：257〕）。

第2に、自社内に工場を持つことが少ない中小ジーンズメーカーは、専門業者との間の連携がより緊密に求められる。中小ジーンズメーカーが外注をせざるを得ないのは、充実した工場設備を自社内に保持できないためであるが、仮に顧客獲得を目指すのであれば、大手ジーンズメーカーと競合しない短納期、多品種の高額ジーンズ市場で競争優位を構築する必要がある。それゆえ、児島地区中小ジーンズメーカーにとって、品質・技術力・生産性等を兼ね備える専門業者とのネットワークは極めて重要な位置を占める。

第3に、縫製や洗い加工の専門技術を持つ業者の受注先は、地域内中小ジーンズメーカーはもちろん、地域外（東京や大阪）の中小・大手ブランドメーカーも含まれる。こうして、産地内外ではジーンズ製品をめぐる重層かつ複雑な分業と協業のネットワークシステムが存在する。以下、先行研究では十分に指摘されてこなかった多品種・短納期のジーンズ製品を生産する上で必要な産地内外の地域連携の具体像を検討する。

4. 提案型OEM企業——A社の場合

児島地区に本社を持つA社は1997年の創業時、自社内に生産機能を保持しない管理会社として出発した。従業員数は2010年現在37人で、平均年齢は30代であり、自社生産、国内外注生産、海外外注生産の比率は、それぞれ30%、30%、40%である（表2）。

A社の創業者であるF氏は、創業当時大阪や東京のセレクト専門店が児島地区で販売してい

表2 A社の概要

会社概要				企業規模		生産・販売の特徴					
業務内容	所在地	設立年	労働組合	資本金	従業員数	自社生産	国内外注生産	海外外注生産	事業所数	関連企業数	会社の特徴
衣料品の製造卸業(OEM)	倉敷市児島	1997年	なし	800万円	37人	30%	30%	40%	-	県内2、県外2	縫製・染色紹介から事業開始。OEM生産から近年は自社ブランド立ち上げ。

出所：ヒアリング調査より筆者作成。

るものよりも高価格でジーンズ販売されていることを知り、「多品種・小ロット・短納期」でジーンズカジュアルを作ることが顧客獲得につながると考えた。ただしA社は会社組織としては生産機能を持たないため、直接、小売店に働きかけ「相手の好きなものは何でも作る」というコンセプトで営業に回ることになる。

第1に、A社は児島地区の新たな生産・分業システムを構築した。F氏は児島の洗い加工や染色加工業者に声をかけ、学生服生産の分業体制に組み込まれていた縫製専門の女子労働者である「工縫層」を活用した。大手メーカーが中国へ生産工場を移転した当時、仕事の減っていた彼女たちに声をかけることで、域外ジーンズメーカーと縫製業者とを結びつけようと試みたのである。

第2に、メーカー側の生産管理機能の代替である。通常、ジーンズメーカーが縫製専門業者に発注をする際、サンプル確認→染色業者への依頼という2重の手続きが取られる。域外のジーンズメーカーの場合、児島の縫製業者の加工賃や最適な職人の存在を判断できないケースも存在する。A社はこの点に目を付け、本来アパレルメーカーが担うべき染色工場や縫製工場の管理を代替するビジネスを発見

したのである^(v)。A社による生産管理機能の代替は、同地域で「フリ屋」と呼ばれ、独特のコーディネート機能を果たしている。A社の取り組みは、大手ジーンズメーカーが生産機能を海外に移植する中、東京・大阪のジーンズメーカーと専門業者とを結びつけた新たな試みであり、発注・受注を結びつけるコーディネート機能にほかならない。

5. 縫製専門OEM企業—B社の場合

岡山市に工場を持つB社（本社は児島地区）は1952年設立当初、自社ブランドを持っていたが、途中から縫製OEM生産に特化した。現在の取引先は20社程度で、域内・域外が50%ずつである。70%は自社工場内で生産するほか、30%は協力工場への外注生産も行っている（表3）。B社は大量のミシン設備を備え、多品種ニーズに対応するとともに、メーカー側に提案も行う。そして、ジーンズカジュアルの縫製加工は何でも引き受けるというコンセプトで、東京の有名ブランド会社やイタリアのSPA企業などの発注を受けている。

第1に、B社は素材もデザインも多様なジーンズカジュアル製品をこなすため、ミシン設備を充実させている。多品種製品の場合、「巻き縫いは尻巻き

表3 B社の概要

会社概要				企業規模		生産・販売の特徴					
業務内容	所在地	設立年	労働組合	資本金	従業員数	自社生産	国内外注生産	海外外注生産	事業所数	関連企業数	会社の特徴
カジュアルジーンズの縫製	倉敷市児島	1952年	なし	300万円	71人	70%	30%	-	県内2	-	自社ブランドからジーンズ縫製に特化。A社から縫製依頼を受ける場合あり。

出所：ヒアリング調査より筆者作成。

に限る」など脇や内股の縫製を嫌がる企業も多いが、同社はユニオンスペシャル製などの対応ミシンを備えている。他方、ミシンを備えることで若年層を即戦力化するという狙いもある。入社してくる素人をいかにして早く養成するか、3ヵ月で1人前になってもらうということを考えると、縫製しやすい設備に投資することが重要となる。

第2に、受注先への企画提案である。サンプルの製品を見て、難しいポイントを自社で縫製可能なように取引先に縫いの要望を伝え、部分縫いの作成を検討してもらう。手抜きではなくコストを抑える形で売れるようにするのがB社のコンセプトである。

第3に、ブランドデニムの縫製をアピールすることで若年層の職場定着をはかることである。B社では有力ブランドを手掛けることで、ジーンズ好きの若年層が入社するケースが多い。B社では従業員に対し、時間外・休日に工場を開放し、余った生地を提供することで、自分の製品技術を高める時間も提供している。B社はA社による紹介を媒介として、東京や大阪の有名ジーンズメーカーの縫製を受け、従業員募集のチラシにおいてもブランドデニム縫製であることが強調されている。

A社は東京・大阪のメーカーから受けた発注を縫製、染色、洗い加工の各専門業者に紹介し、独特のノウハウを持つ専門業者はまたA社やメーカーに製品づくりの提案活動を行っている。ジーンズ生産

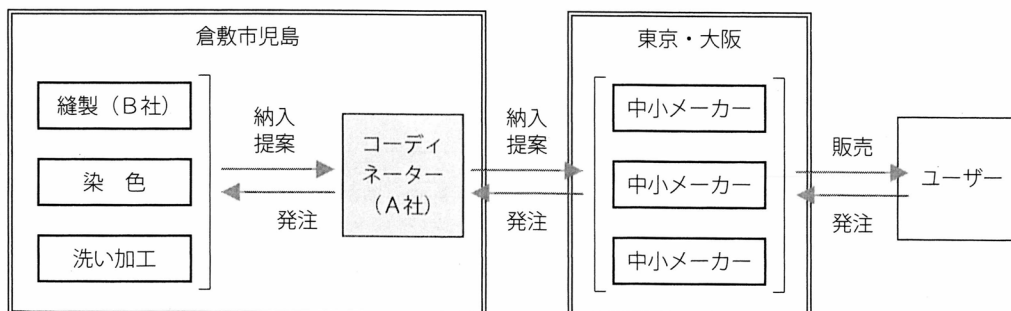
の量産化は地域の工場の縮小や、専門業者の受注減少をもたらしたが、コーディネーターは専門業者の新たな受注先を地域外から搬入する役割を果たしている。高付加価値ジーンズ生産のためのメーカー・専門業者間の連携は、児島地区内で地域独自のコーディネート機能によって担保されていると言える（図6）。

むすび

児島地区は歴史的に構築された地域内のデニム生地、縫製加工、洗い加工、染色加工を専門的に行う中小零細企業の存在を背景に、ユニクロ型の量産型ジーンズに対抗するため高付加価値型市場に焦点を当てている。多品種ジーンズは短納期で少量生産だからこそ、生産変動に伴う在庫リスクが伴う。大手メーカーが目を向けない一定のリスクが存在する市場であるからこそ、中小企業が高額ジーンズ市場にシフトする意義がある。

こうした多品種ジーンズを生産する上で、児島地区で大きな役割を果たしているのが、コーディネート機能を持つ企業の存在である。需要が頻繁に変動する多品種少量型ジーンズ市場で、発注・受注を安定的に構築するのは容易ではない。とくに地域外からの発注を地域内の中小専門業者に届け、彼らが持つ専門的な技能を発揮する上では地域的なコーディネートが求められる。多様な中小企業の分業

図6 児島地区におけるコーディネート企業の役割



出所：中小企業金融公庫調査部〔2003：42〕を参考に著者作成。

関係によるジーンズ製品の生産を束ねるコーディネート企業存在は、専門業者に付随する不安定な経営体制と在庫リスクを一定程度軽減する手段となっている。要するにコーディネーターは大手ジーンズメーカーとの取引関係が希薄になった専門業者の技術を再評価し、地域外から地域内へと需要を搬入する役割を果たしているのである。他方、域外と域内の発注・受注を結びつけるコーディネート機能は、現状は特定企業による「ビジネス」として行われている。この展開が逆に地域内で顧客を「囲い込む」という弊害も免れない。コーディネート機能をより普遍性のある仕組みに変えていくことは、児島地域に求められる課題のひとつである。

【参考文献】

- 大崎泰正 [2005] 「岡山のジーンズ」『地域開発』2005 年 5 月。
- 岡山経済研究所編 [1993] 『図説 岡山経済』山陽新聞社。
- 河合 玲 [1983] 『最新ファッションと商品企画』ビジネス社。
- 角田直一 [1975] 『児島機業と児島商人』児島青年会議所。
- 甲賀一郎 [2011] 「ダウンサイジング環境の中で生き残るジーンズ業界へ」『ジーンズカジュアルリーダー 2011 年版』繊維流通研究会。
- 山陽新聞社編集局 [1977] 『せとうち産業風土記』山陽新聞社。
- 田中英式 [2010] 「産業集積内ネットワークのメカニズム」『組織科学』43 (4)。
- 中小企業金融公庫調査部 [2003] 『産業集積におけるコーディネート機能の活性化』中小公庫レポート、No.2002 - 5。
- 永田 瞬 [2011] 「児島繊維産業の現状と課題——ジーンズ製品を中心に」社会政策学会第 123 回全国大会報告論文 (京都大学)。
- 日本繊維新聞社編 [2006] 『ヒストリー日本のジーンズ』日本繊維新聞社。
- 藤井大児・戸前壽夫・山本智之・井上治郎 [2007] 「産地力の持続メカニズムの探求～ジーンズ製販ネットワークのフィールド調査 (2)」『岡山大学経済学会雑誌』39 (3)。
- 布施鉄治 [1992] 「児島の産業・社会の史的・生活豊重性と零細事業体」布施鉄治編著『倉敷・水島／日本資本主義の展開と都市社会 第 2 分冊』東信堂。

【注】

- (i) 本稿は社会政策学会第 123 回大会での報告論文 (永田 [2011]) を加筆・修正したものである。本稿は相田利雄・法政大学教授を代表とする科研費調査 (課題番号: 23530692) に基づくものであり、調査内容は筆者も含めた研究チームの共同研究の成果であるが、本稿の執筆責任は筆者にあることをあらかじめお断りしておく。
- (ii) 工縫層とは集団就職に伴い県外から流入してきた縫製専門の出稼ぎ女工層であり、布施 [1992: 596 - 597] は「児島地区の産業・社会の底辺部をなす広範な層」・「家庭内職層」と位置付けている。
- (iii) 2008 年では、日本の繊維産業は川上部門 (紡績業、製糸業、化合繊維製造) の出荷額が 2 兆 4695 億円であるのに対し、川中部門 (撚糸製造業、糸卸、織物業、織物卸、染色整理) が 7123 億円プラス 4 兆 1121 億円、川下部門 (衣類等製造業、小売店、百貨店・スーパー) が 33 兆 8574 億円である。
- (iv) 以下の記述は山陽新聞社編集局 [1977]、角田 [1975] を整理したものである。
- (v) A 社は 4 年前から OEM に加えて自社オリジナルブランドを開発し、東京や大阪に出店している。自社ブランドを持つことで縫製や後工程のノウハウをさらに蓄積することができ、ジーンズメーカーに対し企画・提案を行うことができる。

(ながた しゅん・福岡県立大学講師)

労働戦線 NOW

労働運動の可視化と国民共同拡大へ

反転攻勢へ労働戦線の動向と展望

青山 悠

国内外の情勢が激しく変化する時代に、労働運動も課題山積である。大震災下のデフレと超円高、消費増税、TPP（環太平洋経済連携協定）など日本の将来にかかわる重要課題が多く、その打開は国民共通の大きな課題だ。運動の可視化へ向け、この1年の労働戦線の動向と12春闘など今後の展望に焦点を当てた。

■震災復興へ医療・公務労働の重要性可視化

1000年に一度という東日本大震災はこれまでの新自由主義の矛盾を可視化させると同時に、震災の復旧・復興で国民の生存にかかわる公務・公共サービスの重要性を可視化させた。

医療関係では、被災地の医師は全国平均の約6割という医療過疎地であり、地域は深刻な事態に陥った。岩手、宮城、福島沿岸部の病院など医療機関2053のうち、廃止31、休止270という甚大な被害。現地は仮設病院を含め「まるで野戦病院」「仮設施設や病院に何日も泊り込み、もうたくた」と、献身的な看護師の声も聞かれた。医労連は復興とあわせ、医師不足解消へ現在の27万人を約13万人増、看護師130万人を200万人体制への実現をめざし、10月には東京の約5500人大集会に連動している。

大震災に伴う失業問題の深刻さも可視化された。失業者は震災数カ月で被災3県で約11万人と前年の2・3倍に激増。政府の「構造改革」で人員が削減され続け、岩手の陸前高田など数カ所

は廃止され職員は少ない。避難所の出張相談を含めハローワークで対応する職員が不足し、業務支援へ全国の労働局から延べ2000人以上が参加。専門知識をもち、即戦力で対応できるのは国の機関として全国一体の業務ができる強みも可視化され、被災者から感謝された。

自治体では、^り震災証明や住居、上下水道、清掃、交通などの重要な役割も可視化された。問題は救援業務の要員不足。05～10年の集中改革プランによる民営化などで、人員は04年の約328万人から10年には281万人に減少した。

全労連・自治労連は壊滅的被害をうけた陸前高田に支援センターを開設。「広報りくぜんたかた臨時号」の4000部を全世界に配布し、市長や市民から感謝されている。連合・自治労は被災自治体の業務支援などに延べ2万2000人以上のボランティアを派遣した。

教育、郵便、通信などの役割も見直され、公務・公共サービス復権の運動に取り組んでいる。

■「さよなら原発」へ垣根越え新たな共同拡大

世界最悪レベルの東電福島原発事故は「安全神話」を瓦解させ、世界に原発の危険性を可視化させた。脱原発・原発ゼロをめざす運動は7月2日の東京1万人緊急集会をはじめ、中央、地方で労働団体や市民組織、党派の枠を超え、新たな広がりを見せている。

幅広い共同の象徴的なたたかいが9月19日、

東京・明治公園で開かれた「さよなら原発」集会。ノーベル賞作家の大江健三郎氏やルポライターの鎌田慧氏ら9人の著名人が呼びかけ、全国から予想を上回る6万人が参加した。上部団体の枠を超えた労働組合や日本共産党、社民党などが参加し、組合の潮流や党派を超えた歴史的な大集会となった。

全労連の大黒作治議長は「小異を保留し、呼びかけ人の趣旨に賛同して初めて労働界が組織の違いを超え脱原発・原発ゼロの一点で共同し、集会は成功した」と語り、「成果と限界」のなかで今後も共同拡大に奮闘する方針である。

連合系で旧総評系の平和フォーラムは「運動史でもまれにみる大行動」と評価し、呼びかけ人の趣旨に賛同して組合も垣根を越えて参加したと語っている。全労協の金澤壽議長は「組織の違う労働組合が従来の経緯や困難を乗り越え、原発を止めることで一致し、集会は大成功と評価できる。反原発・脱原発を掲げる労働組合、団体に違いを超えた広大な脱原発戦線を呼びかけたい」と語る。

地方でも「なくせ！原発 安心して住み続けられる福島を」と10月30日に大集会が開かれ、全国から1万人が参加。自治体首長を含むオール福島の画期的行動となり、県労連も県の「原子力損害賠償協議会」に初参画した。その他、北海道、大阪、京都、新潟、島根、佐賀などでも共同の脱原発集会が開かれている。

脱原発へ鎌田氏は「いきがかりや対立、イデオロギー、党派を超え生きるための国民的運動を」と訴えている。作家の落合恵子さんは「イデオロギーではなく、命と人権で今後も脱原発運動を」と訴え、大江氏は「大きな集会で国家が否定できない持続的運動」を呼びかけている。震災1年を迎える2012年の3月まで「さよなら原発」行動

や、全労連など幅広い共同によるメモリアル集会も検討されている。脱原発と再生可能エネルギー転換への一点で、労働組合と市民団体、政党などの大同団結が望まれる。

■連合の「脱原発依存」とプロジェクト問題

連合は福島原発事故を踏まえ、昨年決めた原発新設の推進方針を凍結して、「エネルギー政策の総点検と見直しプロジェクトチーム」(30組織)を10月に設置した。

検討期間は政府の検討スケジュールともかわり、2012年6月を予定している。見直しの基本的方向は連合3役会議で確認され、10月の連合大会で表明された古賀伸明会長の原発エネルギー政策の方向が中心になるとしている。

古賀発言は原発政策で大筋の方向として「再生可能エネルギーの積極推進と省エネを前提として、最終的には原子力エネルギーに依存しない社会をめざしていく」とする内容である。定期点検中の原発の活用も「国民の理解」などを前提に検討を求めた。記者会見では「新設」「輸出」などはこれからプロジェクトで検討と答え、「脱原発とはいってない」と述べている。

電力総連や電機連合などは古賀発言について「再生可能エネルギー推進の前提つきであり、脱原発ではない」「最終的に原発に依存しない社会は何十年も先のこと」との声もきかれる。

一方、連合3役会議の有力幹部は「その(電力、電機など)とらえかたは3役会議の確認とは異なる。原発の危険性は変わってない。古賀発言は評価できるが、『原子力村』からの巻き返しを許さないことが大事だ」と語っている。

JCのエネルギー政策セミナー(10月)では、電機や基幹労連は原子力を含む「エネルギーの『ベストミックス』」を堅持しつつ、地域分散型の

再生可能エネルギーの普及へ太陽光や風力、地熱、スマートグリッド、メタンハイドレートなどを列挙し、新たな市場開拓の産業要請と国の政策推進、補助金増額などを求めている。

旧同盟系の電力総連は原発をベース・ロード（主要）電源として条件つきで再稼働を要請。UIゼンセンは「今後は再生エネルギーを中核として、原子力技術の維持向上へいくつかの原発を残す」との見解を表明している。

一方、旧総評系の日教組は大会で「脱原発特別決議」を採択、「地震国日本では（原発は）無理。脱原発の方向は絶対に見失ってはならない」と方針の貫徹をめざす。自治労も「原発停止・廃炉・新設撤廃と、再生可能エネルギーへの早期転換」をうちだしている。運動では平和フォーラムと連携して1000万人署名や9月19日の6万人集会に自治労4500人、日教組3000人、私鉄800人、JAM単組などが参加している。

連合の原発政策は93年の「安全性を第一義」から10年に「推進」、今回の原発事故後の「凍結」へと変化している。現在、原発54基のうち、44基が定期点検などで運転停止中だ。再稼働させないことを含め、9・19のような労働組合の共同と市民団体、政派の違いを超えた「さよなら原発」の大運動がカギとなっている。

■賃金・雇用の劣化も鮮明に

賃金、雇用の劣化も目立っている。賃金低下の特徴は非正規増加による平均賃金の低下だけでなく、標準労働者の個別賃金も95年以降では2010年が最低水準に下落していることである。

11年『労働経済白書』によると、標準労働者の賃金下落は、95年（20～24歳を100）で35～39歳は186.9だったが、10年は173.4と95年より13.5%も低下。50～54歳で34.2%

も下落する。規模別でも10年が最低水準。賃金階層でも年収200万円以下層が1000万人を越える一方、500万～1500万円層はこの5年間で118万人減少し、中間層の没落も目立っている。

雇用劣化の特徴は、90年代半ばから大企業の新規採用制限と派遣の原則自由化、製造業解禁などで非正規雇用率が高まり、若年層では95年の12.9%から、05年には34.6%へ上昇している。長期失業も過去最高となり、非正規の滞留もめだつ。女性では非正規率が95年の39.1%から、10年には53.8%と過去最高となった。

労働政策研究・研修機構の11年版『国際労働比較』でも、賃金が04年以降から停滞・低下しているのは日本のみ。労働争議件数も08年で、ドイツ881件、イタリア621件、カナダ187件などに対して、日本は52件にすぎなく、争議の少ない日本の異常が浮かびあがっている。

賃金・雇用劣化を反映し、8月の生活保護受給者は205万9871人と戦後最多となり、アメリカに次ぐ貧困大国日本を可視化させた。反格差を掲げてニューヨークから世界82カ国に広がった「ウォール街を占拠せよ」に連携する世界一斉行動日の10月15日、日本でも初めて東京の日比谷公園、六本木公園で連帯行動が取り組まれた。

さらに10月23日にはウォール街占拠デモに連帯して、東京・明治公園で全国青年大集会が開かれ、全国から4800人が参加して組合効果をアピール。全労連の大黒議長はウォール街のたたかいにふれつつ、「雇用と暮らしを守れの声を地球規模に広げていくのか分岐点の時代」と述べ、ルールある経済社会の構築を訴えた。

■大量解雇や新型解雇、争議権抑制目立つ

雇用闘争と争議では、不当な整理解雇や悪質な新型解雇、争議権の抑制も目立っている。

象徴的なたたかいがJALの不当解雇撤回闘争である。会社は事業再生計画を上回る収益を上げ、人員削減目標もJAL本体の約1500人を上回りながら、年齢などを口実に、2010年12月31日の大晦日に165人の整理解雇を強行した。

最大の問題は「整理解雇」4要件（解雇の必要性、解雇回避の努力、解雇基準の合理性、組合との十分な協議）を踏みにじった大量解雇であり、たたかう組合つぶしも指摘されている。この暴挙に対してJALの元運航乗務員でつくる原告団（74人・原告団長山口宏弥氏）と、元客室乗務員でつくる原告団（72人・原告団長内田妙子氏）の計146人が東京地裁に不当解雇撤廃を求めて裁判闘争を展開している。裁判ではJALの稲垣会長も「解雇の必要はなかった」と自らの発言を認めているほどだ。

闘争を支援する国民共闘には初めて全労連と全労協、マスコミ労組などが参加し、11月には「支える会」も結成された。違法な「整理解雇」の強行が労働界に与える影響は大きく、不当解雇撤回へ負けられないたたかいとなっている。

「新型解雇」の象徴は、日本IBMのPIP（成績改善計画）である。「整理解雇4要件」にもとづかない新たな大量クビ切り手段とされている。人事評価で下位15%を対象に改善目標を設定し、計画が達成されない場合は「能力不足」として退職強要に追い込む仕組みだ。「日本IBM退職強要・人権侵害争議団」の木村剛団長は「PIPの実体は強制退職の理由をつくるための新たな仕掛け」と批判し、JAL争議団と日本IBM争議団、新聞労連の共催で支援集会も開催されている。

震災を口実にした解雇ではソニー仙台が非正規150人を解雇した。また1カ月の解雇予告も手当もなしに突然解雇する「解雇予告手当の除外認定」も被災3県で453件と異常事態である。

争議権禁止の新たな手法は、労働法などで保障されている労働組合による会社前での街宣活動やピラマシなどが、会社から営業権侵害として損害賠償を請求され、裁判所が仮処分決定で認める事例が発生している。組合の団体行動権が危機にひんしており、春闘ストや団体交渉など組合活動の弱体化への懸念も表明されている。

一方、4月に元新国立劇場合唱団員を労働者と認めさせた最高裁判決など前進もみられた。

注目される組織動向では、連合のサービス・流通連合（21万9000人）とUIゼンセン（111万2000人）が産別統合の方針を決定。13年に実現すれば、組合員数は約133万人となり、ナショナルセンター規模の最大の産別誕生となる。

全労連では、国交省への省庁再編で国公労連に加盟する全建労、全運輸、全気象、全港建など6労組が9月11日に統一し、新たに国土交通労働組合（1万7000人）を結成した。

中立系労組では、大企業を含め電機や情報サービス産業で既存の労働組合に加入していない労働者の個人加盟の全国組織として「電機・情報ユニオン」が9月18日に結成され、非正規労働者を中心に今後の影響が注目されている。

■民主党政権の自民政治回帰と連合の連携

政治・政策では、「政治が決断つかない時には、連合が考えを出していく」として、民主党と連合が連携しながら、「働くものの安心社会」に反するような政策と行動が目立っている。

消費増税で政府は「10年代半ばに段階的に10%に引き上げ」としているが、連合はさらに先行して社会保障と税の一体改革を策定した。骨子は財政収支イメージとして20年に社会保障目的消費税15%（約37兆円）を提起。基礎年金で15年に3%、25年に約4%を当て、子育て、

介護、求職者支援などに11%と試算している。

T P P参加でも、連合は団結権保障などI L Oの中核的労働基準の保障などを条件に、早期の参加表明を要請。野田民主党政権が農業、公的医療などの保護もないままに11月、国民世論に背を向けて実質参加を表明したことに対して、連合はこれを「是」とし、鉄鋼などの基幹労連は「高く評価」との見解を表明した。

しかし連合内ではきしみが聞かれる。フード連合は「T P P参加は食料自給率を向上させる政策とは両立しない。中国と韓国は参加せず、アメリカスタンダードとなり、日本に何のメリットがあるのか」と反発。J A MもアメリカのA F L ・C I Oなど各国のナショナルセンターが問題としている「労働者の権利」「消費者保護」など12項目の労働組合宣言を紹介している。

J A 全中、日本医師会や自民党、公明党、国民新党、共産党、社民党も参加した10月のT P P反対集会では「民意を代表しない議員は退場願いたい」とのあいさつに、会場から「そうだ！民主党、わかったか」と怒りの声も飛んだ。

震災復興税についても政府は25年間の庶民増税を決めた。しかも、こともあろうに政府と連合は震災財源の確保を口実に、公務員の協約締結権回復のセットとして公務員の賃金削減7.8%の法案提出で連携した。人事院勧告の見送りと勧告にもとづかない賃金削減など「二重の違憲」として、全労連などは厳しく批判している。

労働法制でも民自公3党は派遣法改定の製造業派遣禁止と登録型派遣の原則禁止事項を削除するなど改正案を骨抜きにすることで合意した。連合は「法案成立へ苦渋の選択」と容認したが、全労連などは削除に反対し、継続審議にさせた。08年の年越し派遣村の政治災害と政権交代の誕生に背くような大逆流を許してはならない。

地方選で民主党は敗退続きだが、「国民生活第一の政治」に背き、自民党政治に回帰している民主党政権と連合の連携した政策は、国民の支持を失うことになり、連合悲願の政権交代も水泡に帰しかねないだろう。

■内需拡大と「円高体質」打開へ12春闘始動

12春闘が始動した。震災復興下の超円高と産業空洞化、産業のバラツキ、財政危機などが重なり、厳しさも指摘されている。経営側が業績悪化と国際競争などグローバル化のもとに賃金抑制を強めることは必至である。

連合は12春闘で所得と雇用創出を起点に、デフレ打開と消費拡大、内需拡大をめざして「すべての組合が1%を目安に賃金を含め、適正な配分を求めていく」とする方針を決めた。賃下げ阻止へ賃金カーブ維持だけでは日本経済の長期停滞は打開できず、厳しくても97年ピーク時の賃金還元へ5年程度で1%ずつの回復を追求。2011年を初年度として、12年は2年目と位置づけている。中小は定昇4500円プラス1%とし、パート賃金は30円プラス1%などを掲げた。

闘争体制では化学など5つの共闘を重視し、有志共闘もベア獲得をめざしている。産別ではゼンセン、フード連合、J A Mなどが「1%の還元は賃金を軸に」と表明し、一時金は含めない方向を求めた。一方、自動車は超円高などで賃金カーブ維持（ベアゼロ）の方向だが、春闘の社会的役割に背くとの指摘もある。

一方、全労連は「円高・産業空洞化に反対し、地域の経済擁護」などを掲げ、大企業の内部留保の社会的還元を要求。「雇用の安定と生計費原則の賃金引き上げによる内需拡大こそ、景気回復、震災復興のカギ」として1万円以上、時給1000円以上などを要求する。闘争体制では全組織の要

求提出や「地域経済を守れ」「原発依存からの決別」「震災復興」の3大運動を設定。一致する要求で共同を拡大させる方針だ。

春闘の争点となる円急騰は戦後5回目。円高で賃下げ、リストラを行い、内需不足を外需に求める日本経済の「輸出・円高体質」を改め、家計と雇用を起点とする内需主導型経済への転換がカギとなる。大企業の内部留保 266 兆円の国内還元や実質可処分所得の向上、ディーセントワークの実現も重視されている。

さらに来春闘では、消費増税法案、T P P 参加、年間 13 万円の負担増とされる庶民増税や福祉改悪など政治課題も山積している。日本の経済再生と生活擁護ヘストを含め労農商医などこれまで以上に社会的で壮大な国民的な大闘争が求められている。

■雇用、賃金、福祉擁護へ全労連が全国集会

内外とも大きな転機の時期に全労連の社会的影響力を拡大し、運動の飛躍をめざそうと、全労連は 11 月 19 日から 3 日間、全国討論集会を浜松市で開き、20 単産 47 地方から 749 人が参加した。96 年に震災翌年の神戸で「総対話と共同」をうちだし、98 年の松島で雇用闘争強化、2001 年の石川・山中で組織拡大基金創設など全労連運動のエポックとなる全国大集会である。

今回は 10 年ぶりの大集会。「安定・良質な雇用と社会保障拡充による安心社会の実現に向けて」がテーマ。あいさつした大黒議長は全労連 22 年の教訓として、たたかうナショナルセンターの運動に触れながら、非正規増加、賃金低下、福祉破壊などにたいして、春闘再生や働くルールの確立、組織拡大などを強調。さらに T P P 参加反対や消費増税反対、震災復興と「原発なくせ」などの運動で J A 全中、医師会などこれまでの枠

を超えた共同の広がりを発展させ、要求実現と政治的転換をめざし、日本労働運動の未来をきり開こうと呼びかけた。

集会では 2020 年までに全労連のめざす「4 つの挑戦」を提起。労働者の状態を直視し可視化させる、非正規労働者の状態改善が中心課題、働いて人間らしい生活が保障される社会の確立、総対話と共同、全労連の強化・拡大などを掲げた。

課題では「雇用は期限の定めのない正規雇用を原則」とすることや、ディーセントワークの実現、生計費原則に基づく賃金闘争の強化と均等待遇、時短、最賃、公契約などを設定。社会保障では所得再分配機能の強化などを掲げ、多国籍大企業中心の社会と政治の転換を求める世論と運動の組織を提起した。組織強化では 200 万全労連の達成と「10 万人オログ団」「100 万人行動」などもうちだしている。

全労連は現在、中期的運動指針の「21 世紀初頭の目標と展望」で「大企業の民主的規制・人間らしく働くルールの確立」「ナショナルミニマムの確立」「国民本位の政治への転換」「壮大な共同と統一」などを掲げている。来年の大会では全労連 22 年の運動実績と今回の集会討論を踏まえ、同指針を改定する方針である。

労働運動はいま、全労連結成時 1989 年の「ソ連崩壊・資本主義勝利論」とは異なり、欧米の深刻な金融・財政危機など日本を含め大きな転機にたっている。内外変化の時代に、批判力とあわせ、未来の展望を示す提言力、政策力、実現力が問われ、職場、地域、産別からの総対話と共同の拡大は重要課題だ。国民本位の政治と経済社会の改革へ全労連の奮闘と壮大な国民共同の構築が期待されている。

(おおやま ゆう・ジャーナリスト)

労働総研ブックレット 刊行によせて 小越洋之助



労働運動総合研究所（労働総研）は日本のナショナルセンターの一つである全労連との緊密な協同のもとで、ここに結集する多くの研究者、運動家とともに、日本の労働運動の発展のための調査・研究・政策提言という活動を行う民間シンクタンクである。

企画をお持ちであれば、編集部に積極的に提起していただきたい。

* * * * *

* * * * *

過去において、財界や日本政府が残業代をタダにさせる「ホワイトカラーイグゼンプション」導入の動きを起こしたとき、労働総研はこの制度導入による働く労働者にとっての弊害をいち早く認識し、具体的データにもとづきその問題点を公表した。多くのマスコミも労働総研のデータを有力な根拠として法案の廃案への世論を喚起した。そのような影響もあって、安倍内閣（当時）がこの制度の導入を断念したことは記憶に新しい。

これは一例であるが、労働総研の地道な活動、研究成果報告はこれまで意外と知られていなかった。その大きな理由は、研究所の活動報告が『労働総研クォーターリー』という会員対象の機関誌を中心に伝えられ、多くの一般の読者に手近に伝達・普及することが不十分だったからである。

今回、本の泉社の支援により、ここに『労働総研ブックレット』の発行が陽の目を見ることができた。現在、すでに別記のような三冊が発行され、今後その続編も次々に刊行される予定である。読者におかれても、もし有意義なテーマ、

新自由主義政策による「構造改革」政策・グローバル化は、働く労働者には雇用・賃金・労働環境の劣化、貧困と格差の拡大、社会保障の解体の危機をもたらしている。このなかで日本の革新的労働運動は、公正な働くルールの確立、「働きがいのある人間らしい労働」（ディーセントワーク）」の実現をめざして動き出している。同時に、東日本大震災、原発事故という天災・人災が押し寄せ、TPP（環太平洋連携協定）という国益を失いかねない動きも登場している多難な時代のなかで、その新しい発展のための歴史的転機を迎えている。

このような情勢のなかで、このブックレットは、働く労働者とその運動を支えるために、時機を得た企画を立案し、内容のある成果を、安価に、読者に提供することを目指している。

多くの読者の皆さまが、職場・地域・全国からの労働運動・国民的共同行動の前進をめざして、このブックレットを大いに活用されることを願ってやまない。

（おごし ようのすけ・労働総研代表理事）

労働総研ブックレット No.1

フランス、イギリス働くルールと生活保障の最新事情

——日本が学ぶことを探す旅

労働総研仏英調査団 編

本書は、両国を訪問した調査団（4名）が、働くルールと生活保障の内容をリアルに紹介して、低レベルの日本との違いを鮮明にしている。週35時間制、パカンス、全国一律最低賃金制などの働くルールと、失業者への生活支援、「ゆりかごから墓場まで」の生活扶助などの福祉政策は、財政危機下でもなお健在である。これらの権利や制度が労働組合のたたかいによって創られ、守られていることがわかる。（N）



労働総研ブックレット No.2

大震災と日本の社会保障

——被災地から労働・生活・地域の再建を考える

日野秀逸 著



本書は、仙台市に在住する日野先生が、自らの被災体験と複合・広域の惨状をベースに、大震災からの再建・復興のあり方を提起したものである。復興構想会議の提言を批判し、個人や協同組合の後押し、自治の力と地域循環型経済の追求、復興財源の求め方にも言及している。復興の足かせになっている政府の社会保障攻撃を紹介し、その再構築のために、憲法を真に社会に根付かせ、労働と生活に憲法を生かす労働と生活の総合的な保障こそ必要だと説いている。

（N）

労働総研ブックレット No.3

公契約適正化運動のすすめ

——発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著

本書は、なぜいま、公契約適正化運動が必要なのかについて、わかりやすく解説している。新自由主義的構造改革によって公共サービスが破壊され、官製ワーキングプアがうまれるなかで、公契約適正化運動は、公共サービスの拡充とあわせて、労働者の賃金改善によって地域経済を再生させる重要な意義を持つたたたかいとなっている。千葉・野田市につづいて川崎市でも公契約条例が制定され、さらに全国各地に広がろうとしているとき、本書はその運動を前進させるうえでの必読の書である。（F）





新刊紹介 1

『中小企業の未来を拓く ——労働組合の課題と解決法』

労働総研中小企業問題研究部会 編著

学習の友社 定価：1300円（税込）

本書は、労働総研中小企業問題研究部会（1993年発足）の最新の研究成果である。この研究部会はこれまで、ほぼ月1回のペースで研究会を開催してきた。

中小企業研究者と組合の諸単産の幹部がつどって、最前線の実践的課題を科学的に整理し、運動の方向性を探求するように心がけてきた。中小企業の労働問題・労使関係はもとより、それらの背景にある世界や日本の経済・政治関係も研究の視野に置いており、扱った範囲は、円高問題、雇用問題、公正取引、地域経済振興、政府や地方自治体の中小企業政策、TPPなど、多岐にわたっている。

『労働総研クォーターリー』2010年夏季号＝No. 79の特集にその成果の一端を掲載した。また、1996年には『中小企業の労働組合運動——21世紀への挑戦』（学習の友社）を、2005年には『グローバル化の中の中小企業問題』（新日本出版社）を世に問うてきた。これらの書籍自体の中味はおおむね好評であった。

しかし、同時に「多くの幹部に薦めたが『難しい』という感想だった」「理論的には整理されているが、実践に役立てるにはいまいち向いていない」といった手厳しい評価もあった。こうした評価と、近年進んでいる活動家の世代交代を考慮して、本書の執筆者たちは、20歳代、30

歳代の若者向けに表現をできるだけ分かりやすくすることに努めたという。

第1章では、グローバル化のもとの中小企業とそれを取り巻く情勢の特徴、労働運動の対処法、労使関係のあり方などが解明されている。

第2章では、中小企業の労働組合が直面する諸課題とそれらの解決法に関して、諸単産の幹部たちが執筆している。扱われた産業は、金属製造業、トラック運輸、建設関連、印刷出版、中小一般、医療・介護、タクシー、金融などである。

第3章は、労働組合の日常活動の活性化、再構築をテーマとして、執行委員会の定例化と全員参加の組合活動、教育・宣伝活動、調査・政策活動、要求の組織化、団体交渉とストライキ闘争、組織の拡大と非正規（労働者）対策について検討されている。

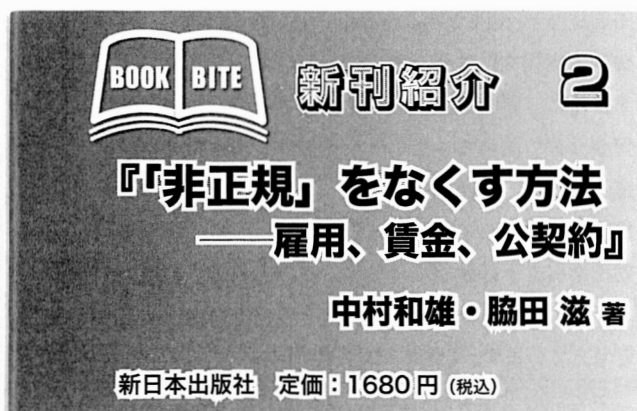
第4章は、全体で取り組む課題と協力・共同と題されて、ローカルセンターとナショナルセンターの役割、最賃改善、公契約適正化運動、諸制度・施策の活用、地域経済振興で内需拡大と政治革新、東日本大震災からの復興・支援が解明されている。

第5章は、産業別統一労働条件の確立とその条件と題されて、TPP問題への取り組みを含めた諸課題が取り扱われている。

最後に掲げられた諸資料も含めて、本書が大いに活用されることを強く期待する。

（相田利雄・会員・法政大学教授）





本書は、長年、非正規雇用の現場に寄り添い、非正規雇用労働者の権利を実現するためにご奮闘いただいていたお二人が、その活動を通じて到達した「非正規をなくす方法」について、「大いに議論していただきたい」として、私たち労働者にご提案いただいたものです。

「有期雇用（期限つき雇用）」「最賃」「均等待遇」「官製ワーキングプア」「公契約条例」「社会保障制度」など非正規雇用にかかわる重要課題について、具体的事例を紹介しながら、現状と問題点、解決の方法がたいへん分かりやすい言葉で明快に記述されていますし、非正規雇用問題解決のために大いに参考になるデンマークと韓国の現状や制度も紹介されています。

また、「不安定雇用の上に、差別的処遇という組み合わせが、日本の非正規雇用の特徴ですが、これは世界に例のないものです」「（企業規模や正規・非正規という雇用形態によって）賃金格差が大きいと最賃がごく低い水準に設定される」「（フランスやイタリアでは）残業すること自体が誰かの雇用を奪っていると考える」などなど示唆に富み、刺激的な指摘が各所に盛り込まれています。

とりわけ本書は、そうした個別課題での分析も見事なのですが、全体を通じて、タイトルにもなっているように、「非正規」という働き方そ

のものをなくすことが必要だとしている点が大きな特徴です。ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の対極にあるのが「非正規雇用」であり、誰もが人間らしく働

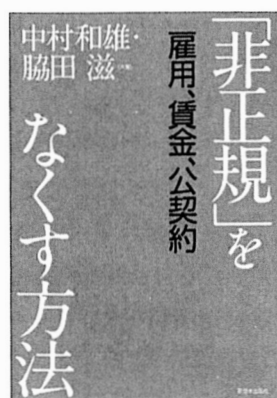
き、まともに暮らせる社会をつくるためには、「非正規雇用」をなくすことが必要だと考えていましたが、そのことがズバリとタイトルにされており、「わが意を得たり」の思いです。

しかし、今日の日本においては、非正規雇用の典型が「パート労働」であるため、あるパート労働者はタイトルを見て「パートで働いてはいけないの？」と不安を漏らしていました。

「非正規をなくす」といっても、パートという働き方をやめてフルタイムで働くべきだ、と主張するものではないはずです。均等待遇と雇用の安定（期間の定めのない雇用）などを実現させれば、「パート労働」は「非正規雇用」ではなくなるのであり、個人の生き方にもとづく魅力ある選択肢の一つになるのだと考えます。

いま、非正規雇用労働者のあまりに劣悪な実態が誰の目にも明らかになるなか、厚生労働省も一定の見直しを図ろうとして、有期雇用やパート労働法などにかかわる研究会・審議会を立ち上げていますが、そこでの議論は抜本改正とは程遠い内容です。実効性ある改正を勝ちとるためにも、一人でも多くの皆さんに本書をお読みいただき、あるべき改正方向をともに議論し、非正規雇用をなくす大きな運動をつくっていきましょう。

（江花 新・全労連非正規局長）





■特集の内容を取り組みに活かす グローバルな資本展開と企業活動の多国籍化が大勢となるなかで、「国際競争力の強化」について労働者・国民の立場から考えることが重要だ。日本の輸出大企業は、雇用や内需を犠牲にした外需依存で、今日の経済危機を突破しようとしている。

大企業の身勝手な論理による「経済成長」では、企業の内部留保が増大するばかりで、国民生活に還元されなかったことは、すでに明らかである。「経済活動は誰のため？」という立場で、人間らしい労働と暮らしを守るためのルールの確立を急ぎ、資本の活動に歯止めをかけることが必要だ。また、家計応援の経済政策でこそ、中長期的には日本経済を健全な成長の軌道に乗せられる。今後の世論喚起にむけ、特集の内容をとりくみに活かしていきたい。

(東京・酒井亮)

■実践に役立つ豊富な内容 2011年秋季号の特集『「国際競争力強化」論を斬る』は、労働組合幹部ばかりでなく、職場の組合役員も学ぶべき企画が掲載されている。「国際競争力強化」論は、東日本大震災からの復興や2012春闘で、財界が必ず持ち出す「論」である。為替レート、価格競争力・非価格競争力の角度から分析した友寄論文、データで分析を試みた上野論文、現場から国際競争力の欺瞞を解明した柴

きかん ろうどうそうけん
季刊 労働総研クォーターリー No.85
(2012年冬季号)

2012年2月1日発行

定価：1250円(税込) 年間：5000円(税・送料共)

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1-501

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

http://www.yuiuidori.net/sokei/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

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

http://www.honnoizumi.co.jp/

E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷 ● 株式会社 エーヴィスシステムズ 製本 ● 株式会社 難波製本

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

田論文など、実践できる豊富な特集である。(東京・O)

■藤田実論文に共感 秋季号はいい企画だと思います。特に、藤田実論文は、私が日ごろ考え、年金学習会などで説いてきたことを裏付ける内容で心強く感じました。今回は、ヨーロッパの財政危機とその打開策を特集してほしいと思います。私は、法人実効税率引き下げ競争をはじめ、富の少数者への集中と対極の巨大な貧困の蓄積が、その根本原因であると考えています。(東京・久昌以明)



Editor's note

編集後記

●厚労省が年金支給開始年齢の68～70歳への引き上げを公表した

のは、昨年10月のことである。それにたいして猛烈な批判が起きると、すぐさま小宮山厚労相はいつたん撤回せざるをえなかった。しかし、今後も支給開始年齢の引き上げは年金「改革」案に盛り込まれるであろう。

●多くの企業が定年を60歳と定めている現状において、年金支給開始年齢の引き上げは、収入のない「空白期間」のさらなる延長を意味する。この「空白期間」に、生活困窮に陥るリスクがきわめて高くなる。人間らしく働き続けられる安定した雇用と、安心した老後を送れる年金をドッキングさせることが、「空白期間」を解消させる手だてである。このような問題意識のもと、今号の特集を企画した。ここでは高齢者の生活保障についての課題整理のほかに、現場からの定年延長・再雇用をめぐるたたかひも掲載した。

●特集以外では、労働総研プロジェクト「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」の作業部会報告、研究部会の研究動向、ジーンズ産業を事例にグローバル化に対抗できるような地域連携の具体像をさぐった研究論文等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

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

中小企業の 未来を拓く

―労働組合の課題と解決法―

労働総研中小企業問題研究部会 編著

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

中小企業の未来を拓く

―労働組合の課題と解決法―

労働総研中小企業問題研究部会 編著



定価一三〇〇円

(税込)

【目次】第一章 グローバル化

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

2012年 国民春闘白書

雇用と仕事の確保、賃上げ、社会保障
拡充で、内需中心の経済、震災復興を

全労連・労働総研編

東日本大震災後の日本経済をどうみるか。内部留保のため込みをやめさせ、企業の社会的責任で賃上げと労働条件の改善をはかり、安定した雇用をつくることが日本経済にどのようにプラスになるか。多くのデータから労働者・国民の生活を改善するための課題を提起する。

2012年 国民春闘白書

雇用と仕事の確保、賃上げ、社会保障を
拡充で、内需中心の経済、震災復興を

データブック

全労連・労働総研編



定価一〇〇〇円

(税込)

【目次】総論／日本経

済／「原発ゼロ」の日本を／労働者家計と賃金／安定した良質な雇用の実現を／働くルールの確立を／年金・社会保障の充実を／公務・公共サービスの充実を／内部留保・資料

Contents

Featured Theme

Life Security, Employment and Pension Problems Facing the Elderly

How to Deal with the Employment and Life Security of the Elderly
..... Takao FURUYA
Securing Jobs and the Immediate Issue of Pension Reform
..... Teruo KUMON

<JMIU> Struggle for Extending the Retirement and Employment
..... Ryoichi MIKI

JMIU=All-Japan Metal and Information Machinery Workers Union
<KENKORO> "Give Jobs" to the Elderly and Unemployed who Wish
to Work Toyokazu KANDA
KENKORO=All Japan Construction, Transportation and General
Workers' Union

<SHUPPAN-ROREN> For Establishing a "Continued Employment
System" – The Past, Present and Future of the Struggle
..... Yoshinari MAEDA

SHUPPAN-ROREN=Japan Federation of Publishing Workers' Unions
<KOKKO-ROREN> Struggle for Extending Employment in the Public
Service Workplace Masanori MORINAGA

KOKKO-ROREN= Japan Federation of National Public Service
Employees' Unions

<ZENKYO> Challenges Facing Teachers and School Staff in Their
Struggle to Extended Retirement Shozo KANISAWA
ZENKYO= All-Japan Federation of Teachers' and Staff Unions

<DENKI-UNION> Secure Reemployment for All Those who Sign up
for Keiichi HORI
Is UK's "From the Cradle to the Grave" Still Alive?... Shu FURUKAWA

* Pension Problem in France Kenzo FUKUMA

* Rodo-Soken Project: Exploring a New Approach for Establishing
Humane Work and Living Conditions — Protect the Mental and
Physical Health of Workers
..... Working Group on Mental and Physical Health

Study Group Activities
Study Group on Wages and Minimum Wage Yutaka KANEDA

Study
Changes in Industry Accumulation and Intra-Production Area Network
– Case of Kojima District's Jeans Industry Shun NAGATA

Labor Front Now
To Visualize the Labor Movement and to Expand People's Consorted
Actions
~ Development and Perspectives of Labor Front to Take the Offensive
..... Yu AOYAMA

* On the Publication of Rodo-Soken Booklet Yonosuke OGOSHI

New Publication
"Open up Future of Small and Medium-Sized Enterprises – Tasks and
Solutions for Trade Unions," edited and written by Rodo Soken Study
Group on Small and Medium-Sized Enterprises Toshio AIDA
"Ways to End Non-Regular Employment – Jobs, Wages and Public
Contracts," by Kazuo NAKAMURA and Shigeru WAKITA
..... Arata EBANA



9784780707533



1929336011902

ISBN978-4-7807-0753-3

C9336 ¥1190E

定価 : 本体1190円 +税

発売 : 本の泉社