

労働総研

クォーターリー

2012年 夏季号 No. 87

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

人間的な労働と生活の 新たな構築をめざして

——2025年にむけての労働総研の提言(案)——

はじめに——労働総研「提言」(案)の趣旨・目的

第1章 労働と生活の現状と、その原因・背景

第2章 “雇用分野”での改革提言(案)とその基本的考え方

第3章 社会保障提言(案)

第4章 “安定した雇用の実現”で日本経済の健全な発展を

——そうしてこそ財源も確保できる

第5章 提言実現への展望をどう切り開くのか

——労働者・労働組合の課題と役割

好評!

労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement
RODO SOKEN Booklet

編集 労働運動総合研究所

5 地域循環型経済への挑戦

ISBN978-4-7807-0666-6

予約受付中

〈Contents〉

はじめに ― 今なぜ、地域循環型経済振興か

第一章 貧困と格差を拡大するグローバル循環型経済

グローバル循環型国づくりをめざすTPP参加問題
多国籍大企業によるグローバル循環の到達点
地域循環型経済を疲弊化させたグローバル循環
グローバル循環戦略と労働運動

第二章 持続可能な地域循環型経済への挑戦

被災地復興にみる地域循環型経済づくりへの挑戦
自然エネルギーを起点にした地域循環型経済振興
産業集積を活かした地域循環型経済振興と労働運動

第三章 地域循環型経済振興と労働運動

地域循環型経済振興と中小企業憲章／労働運動の課題
むすびに



●筆者紹介

松丸和夫 中央大学常任理事、経済学部教授
吉田敬一 駒澤大学経済学部教授
中島康浩 労働総研理事(前全労連賃金部長)

労働総研仏英調査団 編

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

1



ISBN978-4-7807-0790-8

日野秀逸 著

被災地から労働・生活・
地域の再建を考える

2

大震災と日本の
社会保障



ISBN978-4-7807-0791-5

萩原伸次郎 著

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

4

TPPと労働者、
労働組合



ISBN978-4-7807-0694-9

公契約適正化運動の
すすめ
――発展方向と可能性を探る



ISBN978-4-7807-0792-2

伊藤圭一
斎藤寛生 共著
原富 悟

3

●判形：A5判・64頁 ●定価：各600円(税込)

●お求めは、お近くの本屋さんか本の泉社(Tel.03-5800-8494)へ

発行 (株)本の泉社

目次

労働総研・研究所プロジェクト

「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」報告書

人間的な労働と生活の新たな構築をめざして

——2025年にむけての労働総研の提言（案）——

はじめに——労働総研「提言」（案）の趣旨・目的	2
第1章 労働と生活の現状と、その原因・背景	4
第2章 “雇用分野”での改革提言（案）とその基本的考え方	10
第1節 雇用提言（案）——だれもが安心して働ける雇用実現への道	16
第2節 賃金政策の提言（案）	21
第3節 労働時間短縮の提言（案）	27
第4節 「心身の健康を守る」提言（案）	33
第3章 社会保障提言（案）	40
第4章 “安定した雇用の実現”で日本経済の健全な発展を ——そうしてこそ財源も確保できる	51
第5章 提言実現への展望をどう切り開くのか ——労働者・労働組合の課題と役割	64

【労働戦線NOW】

「ブラック企業」とたたかう——労働基本権が危ない

——JAL不当解雇撤回を！ 労働法制にも危険な動き 青山 悠 72

【新刊紹介】

小森陽一著

『橋下「維新の会」の手口を読み解く——競争、統制、自己責任』松井 郁 78

読者の声・編集後記

80

労働総研・研究所プロジェクト

「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」報告書

人間的な労働と生活の新たな構築 をめざして

——2025 年にむけての労働総研の提言（案）——

はじめに——労働総研「提言」（案）の趣旨・目的

この国の「労働と生活」が、一段と厳しくなっている。1990 年代の後半以降（とくに 21 世紀になって）、①“雇用破壊”、②“社会保障破壊”、③“コミュニティ破壊”が加速されているからである。いま国民の多くが不安感・閉塞感にかられているのも、そのためだろう。心の病が増え続け、自殺者が 14 年連続で毎年 3 万人を超えるという異常も、決してこれと無関係ではなからう。「労働と生活」の“非人間化”を加速させている構図は、つぎのとおりである。

バブル崩壊後の需要収縮のもとで、財界・大企業は「売り上げが伸びなくても利益が上がる“低コスト・高効率の新型経営”」を全面展開するため、それを可能とする「構造改革」（「新自由主義改革」）を政府に迫り、それが 90 年代半ばから日米財界主導で強行されている。それはヒト（「雇用の流動化」など）・モノ（「TPP 参加」など）・カネ（「金融ビッグバン」など）の全面にわたって旧来の構造・慣行などを財界の利益にそうように抜本的に「改革」するもので、主題の「ヒト関連」に限って 3 点を指摘しておこう。

①“雇用分野”では「規制緩和による労働法制の一連の改悪（労働ビッグバン）」が基軸で、②“社会保障分野”では「小さな政府論による

一連の福祉・公的支援の切捨て」が中心である。さらに、③以上の 2 点とも関連して「人間性を認め合うコミュニティの崩壊」（人間疎外・社会的排除）の広がりも深刻である。

1990 年代の半ば以降、大企業の上述のような“新型経営”（雇用戦略面は日経連『新時代の「日本的経営」』1995 年に具体化）が「構造改革」という国家的支援・国策化によって可能となり、とくに 21 世紀に入るとそれが「小泉・構造改革」で一段と徹底・強化された。これが一方の極で「ワーキングプア」などの貧困層を増大させ、もう一方の極では膨大な内部留保を積み上げた大企業や特権富裕層を突出させ、“格差と貧困”が重大な社会問題となり、階級間の矛盾（99% 対 1% の対立）が深刻を極めるに至っている。

いま、このような「構造改革」の矛盾、それを担った悪政の矛盾が急速に拡大している。09 年の総選挙での自公政権の敗北・政権交代もその矛盾の露呈であった。民主党政権の驚くべき公約投げ捨て・裏切りで、いまや「政治の劣化」が極限に達した観がある。その背後（根底）で「経済の劣化」が拡大・深化し、対米従属・財界支配の政治と経済が破綻を来している。このようにいま日本資本主義に“歴史的大変革”を迫る

諸条件が急速に醸成されている。

「3.11」後の国民意識の変化も大きい。「アラブの春」や「ウォール街占拠」などにみられる民衆の蜂起も、この国と無縁ではなからう。すでに原発反対の集会やデモが全国各地に広がり、デモ“初体験”で怒りを訴え、目を輝かせる若者たちも少なくない。労働運動にも共同・連帯の輪を広げるなど新たな息吹が認められる。農林漁業や医療その他の分野で「保守的」とみられていた諸団体がTPP参加・原発反対などの運動で共産党との共同を広げていることも新たな動向として注目される。

本「労働総研プロジェクト報告」(提言)は、以上のような緊迫した情勢のもとで、何よりも労働者・国民の切実な要求・願いをふまえて、「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」、その“実現の条件”(ナショナルミニマムほか各種の民主的規制や公的支援など)を提起することを主たる目的としている。つまり、日本国憲法とディーセントワークを改革の理念として、21世紀の「第1・四半期末」(2025年)を目途に、①「安定した雇用(賃金・労働時間なども含めて)」、②「頼りになる社会保障(広く住居や子育て・教育など各種の公的支援も視野に入れて)」③「人間性を認め合うコミュニティ」の実現をめざし、そのための条件を明らかにして「提言」したい、ということである。

また本報告は、「雇用の安定」、「社会保障の拡充」や「精神生活のゆとり」などが内需を増大させ、輸出依存のいびつな日本経済の軌道を修正し、健全な発展に向かわせ、それがまた雇用や社会保障の改善につながるという“プラスの循環”を展望し、その試算も提示している。

周知のように日本国憲法は、その前文で「平和のうちに生存する権利を有する」と述べ、“平

和”が人間的な生活の前提的条件であると強調している。また、「3・11福島原発事故」を想起するまでもなく“地球環境”の保全も人間的な生活にとって必須の要件である。本報告も“平和”と“地球環境”を重視し強く意識しているが、具体的な言及は主題に直結した上記の雇用や社会保障などの問題に絞り込んでいる。

本報告の重点は“提言”にあるため、分野ごとにその「現状(状態)」と、その現状をもたらした「原因・背景」などを詳述することは差し控えた。だが、“提言の理由・改革の必要性”は明らかにしなくてはならない。そのため第1章で、雇用・社会保障などの現状(特徴)をコンパクトに整理し、それをもたらした原因・背景についてその大略を示し、参考に供することとした。

本報告は1990年代の半ば以降を「日本資本主義の“現段階”」とおさえ、主題である雇用破壊・社会保障破壊・コミュニティ破壊も、この“現段階”で現出したという認識に立っている。“現段階”の特徴・背景として、①対米従属化の「輸出主導型蓄積・再生産構造」(ゆがんだ日本経済)の矛盾の露呈、②アメリカ主導のグローバリゼーションの展開、③「IT革命」による生産・流通・金融など企業をめぐる諸条件の急変などを指摘できる。

最後に2点だけ。本報告・提言に「案」を付して発表することとした。研究所内外のみなさんのご助言・ご批判をいただき、より確かなものになりたいからである。

もう1点、本報告は「コミュニティ破壊」(「居場所の喪失」「無縁社会化」など)を重視し、その改革提言を3本柱の1つに位置づけているが、テーマの性格上、独立の柱(章)は立てず、雇用や社会保障その他の関連箇所而言及している。了とされたい。

第1章 労働と生活の現状と、その原因・背景

本章では、まずこの国の「労働と生活」の現状・状態について、その特徴的な点を整理し、ついで「その原因・背景」について、その大略を述べる。次章以下の雇用・社会保障など各分野の“改革提言”のいわば根拠・理由を示すこと、これが本章の課題である。

1 労働と生活の現状（状態）

（1）労働の現状 —— “雇用破壊”の急進

“労働と生活”の現状のうち、まずここでは“労働の現状・状態”をみる。そのまえに一言、資本主義社会での“労働”について、その原理的な確認をしておこう。

資本主義社会での労働は、そのほとんどが「雇用労働」（搾取される「賃労働」）としておこなわれる。そのため、その労働に「働くよろこび・働きがい」を求めることはできない。「よろこび」どころか、低賃金・長時間労働・その他劣悪な労働条件が常態であり、労働者は苦しみ続ける。生産（企業活動）の目的が利潤の極大化＝搾取強化にあるかぎり、こうならざるをえない。

大事なことは、資本主義のもとでも、労働者が団結してたたかえば、雇用・賃金・労働時間・社会保障などを「まずまずのレベル」に押し上げることができる、ということだ。また、「“大きな”働くよろこび、働きがい」は無理でも、それを労働者の運動を通じて「まずまずのレベル」に改善できる。結局、報告がめざす「人間的な労働と生活」の全面的な構築は、未来社会（社会主義＝福祉国家）を待つほかないが、資

本主義のもとでも労働者・国民の運動を通じて支配層への“社会的強制”を強めながら憲法を実質化させ、「人間的な労働と生活」状況に近づけることができるのだ。

以上の確認をふまえて、この国の“労働の現状”はどうなのか、特徴的な点をみておこう。この国も資本主義である以上、労働のほとんどが資本・企業に雇われた「雇用労働」（賃労働）としておこなわれる。そのため、「雇用条件」の如何が“労働の如何”を決めることになる。「雇用条件」がまずまずのレベルであれば、そのもとでの労働もまずまずの内容で「一定の働きがい」を享受することもできよう。このような“改良”は運動・たたかいの所産であることを、繰り返し強調しておく。

では、その「雇用条件」とは何か。それは、第1に“雇われ方”（雇用形態）が「正規雇用」と「非正規雇用」のいずれなのかということ、第2に賃金、労働時間、労働強度などの「労働条件」（「雇用の質・内容」）がどうなのかということ、この2点をトータルに示す概念である。それゆえ、これは既存の「労働条件」概念よりも雇用形態の違いを含む分だけ広い。

関連して確認しておきたいのは、本報告でもしばしば登場する概念（用語）である「非正規雇用労働者」（略して「非正規労働者」）についてである。これは、つぎの3つのケースの1つまたは複数のケースに該当する労働者のことである。①1日の労働時間が通常よりも短い「短時間労働者」（そのため賃金が少なく、独立の

生計が立てられない労働者)、②雇用期間(任期)が定められた「有期雇用労働者」、③雇用者と使用者が別々の「間接雇用労働者」。

この国では、第1の「雇用形態」の違いが、第2の「労働条件」の内容を大きく左右するという「差別的な慣行」が一般的・支配的である。これは「均等待遇の原則」と真っ向から対立する労働条件の決定である。そのもとで、1990年代半ばでは20%程度であった「非正規雇用」の比率が2010年代には35%を超えている。これが日本の賃金水準(平均賃金)を引き下げる直接の因子になっている。極度に低賃金の非正規雇用労働者の急増が平均賃金を下げているからである。これは“雇用破壊”を媒介とした“賃金破壊”で、特殊日本的な手法といえる。これが90年代半ばからの「構造改革」の一環としての労働市場の規制緩和(労働法制の改悪)によって戦略的にもたらされ、その結果、90年代末以降、主要国のなかで日本の賃金だけが低下トレンドにある。

つぎに、経済停滞・不況下であっても、慢性化した長時間過密労働が短縮・緩和されずに温存されている“労働時間問題”についてである。その直接最大の理由として、「構造改革」のもとで加速された「必要要員の削減」・「正規雇用労働者の削減」の影響が、官民を問わず大きい。この要員削減=要員不足が有給休暇の取得など労働者の当然の権利行使を妨げ、「サービス残業」を含む時間外労働を常態化させ、労働時間短縮の重大なブレーキとなっている。むしろ、長時間労働の要因は複合的であり、もともと低い賃金のいっそうの抑制がおこなわれている状況下で、「低賃金→長時間労働」という関連も相変わらず存在する。この場合もさきの「雇用破壊→賃金破壊」のように、要員削減という

雇用操作が長時間労働維持のテコになっている。労働強化のテコになっているのも要員削減であり、“雇用破壊”が一連の労働条件劣化のテコになっている点を強調しておこう。

労働時間に関する比較的新しい問題として、つぎのような「過少労働時間による苦しみ」も深刻である。一企業での「細切れ雇用」の賃金では生計費の半分もカバーできず、ダブルワーク、トリプルワークという「渡り鳥型の就労」とならざるをえず、結局、移動時間なども含めて深夜にも及ぶ不規則で過酷な「モザイク状の長時間労働」となり、これがとくに若年層を中心に広がっている。これは統計上も把握しにくく、「隠蔽された長時間労働」であり、これによる心身の健康破壊、社会生活からの排除など、その“負の影響”は計り知れず大きい。

以上、“雇用破壊”に言及して、それが“賃金破壊”や“労働時間の異常化”を惹起している関連をみた。ここではしかし、資本主義固有の「雇用労働」(賃労働)だけを対象とし、それ以外の労働の状態にはふれていない。自営の農林漁業ほか商業や流通・サービスなどに従事する“非”賃労働者の所得の低下、仕事の減少・消失などが、大震災の影響もあって、きわめて深刻な状態にあることだけは指摘しておきたい。

大震災といえば、原発労働(被曝下請労働)の内実が福島第1原発事故で広く知られるようになった。下請労働者の被曝は決して「特異」でも「例外」でもない。起こるべくして起きている。日本の複雑な「重層的な下請構造」の一構成部分として原発労働があり、地震がなくても被曝事故は日常的に起こりうるし、事実、起こっている。一例として浜岡原発で、中部プラントの下請現場で働いていた嶋橋伸之さ

んが89年に発病し、91年に慢性骨髄性白血病で死亡した。「原発に息子を奪われた母親として、ただ弔慰金を受取ってひっそりと暮らすだけでは、息子の死を無駄にすることになる、原発労働の実態を明らかにし、隠された多くの事例を明らかにし、同じ悲劇を繰り返さないようにすることこそ、息子が望んでいることではないか、と考えるようになった」（藤田祐幸著『知られざる原発被曝労働』岩波ブックレット）と打ち明けた母親の美智子さんの決意に感動を覚える。だが、嶋橋さんの死から20年も経って勃発した福島原発事故が、事態はなんら改善されていないことを白日の下にさらした。「悲劇を繰り返さないように」という嶋橋さんの母親の切なる訴えが届いていない。この国の“労働の現状”には、このような「死と隣り合わせの労働」も少なからず含んでいることを看過してはならない。

（2）生活の現状 ——破壊される生活

ここでは、「労働と生活の現状」のうち、「生活の現状」の特徴的な点をみておこう。まず、「生活」を左右する基本的な3点について確認する。

第1点。「人間の生活」が「（人間以外の）動物の生活」とは本質的に違って“労働を基本に”成り立っていることを確認したい。言い換えれば、労働も「人間の生活の一部」であり、それなしには生活が成り立たないという意味で労働は「人間の生活の“決定的な一部”」を構成する。したがって、すでにみたように労働が「雇用労働」（＝賃労働）として厳しさを極めれば、その労働で成り立つ「生活」も厳しく苦しいものとならざるをえない。事実、90年代半ばから上述のように“雇用破壊”が強まり、まじめに働いても生活が危うい労働者・ワーキングプアが

増えている。

第2点。しかし人間は、生涯を通じて労働ができるわけではない。必ず誰にも失業・疾病・老齢などで働けない場合・時期がある。そのような場合・時期でも「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」（日本国憲法第25条1項）。そのため、「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」（同2項）と義務づけられている。ところが、雇用破壊と同じく90年代半ばから、社会保障などの公的支援が社会保障制度審議会の「95年勧告」の方向で「橋本・6大改革」や「小泉・構造改革」など“新自由主義改革”が強行され、年金・医療・介護など社会保障全般にわたる“破壊”が強まっている。

第3点。多分に以上の2点の反映として、職場や地域などに存在した大小さまざまな「人間性を認め合うコミュニティ」が大きく崩れ、「社会的排除」、「人間疎外」が進行している。さまざまなコミュニティのなかでも、職場コミュニティの位置は重い。その職場コミュニティが、非正規雇用労働者の増大とその差別によって分断され、あるいは成果主義管理の徹底で労働者間競争が激化し、ストレス・心の病を増大させるなど、上記の「雇用条件」の劣化に連動した“コミュニティ破壊”が進行している。企業もメンタルヘルス障害への対応に迫られるようになっているが、その一因が職場の“コミュニティ破壊”にあることは疑いなかろう。「3.11大震災」後、“絆”の意義があちこちで強調されるようになったが、これはとくに地域コミュニティ崩壊の証左といえる。被災地から他所へと避難をよぎなくされた被災者が、基本的な衣食住には当面こと欠かなくなったものの、避難先で精神

的居場所をみいだせず、うつ病になったり自殺したりするケースに接するにつけ、コミュニティの「人間の生活」にとっての意義・大切さを改めて思い知らされる。

本報告では、上記3点を基準に「人間的な生活」への距離（離反・接近）を測定・評価するが、90年代後半以降について3基準のすべてにてらして事態は悪くなっている。「人間的な生活」から離反している、ますます遠ざかっている、ということだ。以下、社会保障の動向にしばって歴史的にチェックしておこう。

日本の社会保障も第2次世界大戦後、国民皆保険・皆年金の制度化や老人医療費無料の実現など「福祉元年」と呼ばれた1973年をピークに一定の発展をみた。その要因として、①右肩上がりの経済成長があったし、②冷戦下で「資本主義の優位」を福祉面でも宣伝したいという事情もあった（「福祉国家」論で誇示）。③しかし、社会保障拡充という切実な国民の要求の実現をめざした労働組合・革新政党などの運動が、革新自治体運動の広がりとともに連携して展開されたことが大きかった。

しかし、「福祉元年」はその後「福祉2年、3年……」とは続かず、財政事情を口実とした政府・自民党による「バラマキ福祉」攻撃がマスコミを動員して大々的に展開された。81年からの「小さな政府」を標榜した“臨調「行革」路線”で社会保障は主要な標的とされ、以後老人医療費の有料化など社会保障の抑制・削減の時代に入った。

この流れは、90年代になって社会保障審議会の「95年勧告」の方向で、96年からの「橋本・6大改革」、とくに2001年からの「小泉・構造改革」を通じて年金・医療・介護など社会保障の全面にわたる“破壊攻撃”として強められた。

その矛盾の露呈として09年の衆議院選挙での自公政権の敗北・民主党政権の誕生という政権交代が実現した。しかし、民主党が約束した最低保障年金の導入や後期高齢者医療制度の廃止など社会保障の改善・拡充の公約は次々と投げ捨てられ、やらないと約束した消費税増税はなりふりかまわず自公との三党談合で実現が画策されるという、あきれはてた展開になっている。いまや野田政権は、「社会保障と税の一体改悪法案」や「社会保障制度改革推進法案」などで自民党の“社会保障破壊政策”（社会保障敵視の哲学＝自己責任論）を丸呑みし、財界への忠犬ぶりを隠さなくなっている。

このような社会保障の歴史的な流れの「90年代半ば以降」を要約すれば、①自助・自立・自己責任論という社会保障否定の哲学のもと、②社会保障の破壊を「（給付の）重点化」・「（運営の）効率化」の名のもとに拡大し、③社会保障の「市場化」・「営利化」を進めることで、そこから憲法理念をそぎ落とし、社会保障を企業の“ビジネスチャンス”に供する、という方向である。その集大成ともいうべき「社会保障改革推進法案」が2012年6月26日に衆議院で強行採決されたのである。

以上のように、「人間の生活」にとって必須の“雇用”と“社会保障”という二本柱の双方が財界の破壊攻撃により、いずれも先細り状況にある。09年に初めて政府が日本の「貧困率」（相対的貧困率）を発表し、16%であった。これは先進国のなかでアメリカにつぐ高さである。その公的扶助による捕捉率もイギリスやフランスの約90%と比べ、日本は20%弱と著しく低い。にもかかわらず、生活保護の「不正受給」（実は件数ベースで2%弱、金額ベースで0.4%弱と決して高くはない）がお笑いタレントの

母親のケースのように誇大に宣伝され、いま財界の意向をうけた政府がいつその保護の絞込みを画策している。

「最後のセーフティネット」といわれる生活保護がこのような状況では、「生活の安心」には程遠い。教育格差を媒介に「貧困の再生産」が顕著になっていることも重大である。08年のリーマンショック後の「派遣切り」の広がり、仕事と宿舍も同時に失い、路上生活をよぎなくされるという事態が大量に発生したように、また東京・大久保の老朽化した木造アパートの火災で、高齢の生活保護受給者の死傷者（死亡4人、重体2人）を出した事例などからも、住居に関する公的支援の具体化が緊急の課題になっている。多くの国民の実感である「教育貧乏と住宅貧乏」からの脱却が重大課題になっている。ようやく住宅ローンを完済し、子育てが終わり教育費負担から免れても、自身の「暗い老後」が待ち受けている。事実、内閣府「国民生活選好度調査」（2011年度）で「老後は明るくない」の回答者が80%を超えている。

2 労働と生活を劣化させている原因・背景

以上、この国の「労働と生活」が“雇用破壊”と“社会保障破壊”などによってきわめて厳しく深刻な状態に立ち至っていることをみた。また、そうなったのが90年代の後半からであること、とくに21世紀になって一段と事態が悪化していることも確認した。

ではなぜ、このような状態悪化・貧困化が進行したのか。その原因・理由の解明は容易ではない。労使の力関係で「労働者の力が弱いから」というだけでは、「その前から弱かったではないか」と切り返されたら説明に窮する。つぎの

“三層構造”が基本で、その総体が「労働と生活」を著しく劣化させている、こう因果関係を理解すべきであろう。ただし、「直接の原因」は何かといえ、下記の②と③に基礎づけられた①の「構造改革」である。

①最上層に突き出ているのが、すでに言及した新自由主義による90年代の半ば以降の「構造改革」である。②その下（中層）に高度経済成長期を通じて形成された「輸出主導型の蓄積・再生産構造」が座る。③最下層＝基底に、戦後一貫して日本資本主義を歪めている対米従属・財界支配の体制がある。少しく敷衍しよう。

まず、①について。これは90年代初頭のバブル崩壊後の「日本経済の長期停滞」と「経済のグローバル化」への対応だとして、日本企業の「国際競争力強化」の必要を説き、そのためにこの国の経済・財政・金融・法制・社会保障などを構造的・トータルにつくり変えるという財界の意を体した政府の危険な「日本改造戦略」である。その真のねらい・内実は、日米財界の利益にそうようにこの国を「抜本的に改造」しようとするもので、96年の「橋本・構造改革（6大改革）」を原型として2001年からの「小泉・構造改革」で本格展開となった。「構造改革」で一貫して追求されるのが「高コスト構造の是正」と「社会的高コスト構造の打破」である。前者の「高コスト構造の是正」は、「売り上げが伸びなくても利益が上がる“低コスト・高効率”の新型経営」を可能にするため、政府が労働者派遣法の一連の規制緩和（改悪）などで、その条件整備をおこなうという類のものである。後者の「社会的高コスト構造の打破」は、「小さな政府」を標榜し、社会保障を最大のターゲットに公的支援を削減するものである。した

がって、これが“雇用破壊”、“社会保障破壊”などの「直接の原因」であることは確かである。

②の「輸出主導型の蓄積・再生産構造」について。これは高度経済成長期を通じて形成された。高度成長“前半期”の資本蓄積・再生産構造は国内を基本としていたが、これが「投資が投資を呼ぶ」という急テンポの成長を果たし、高度成長“後半期”（60年代の半ば以降）になると米欧など海外市場を組み入れた「輸出主導型の蓄積・再生産構造」が基本となった。そうすると不断に「国際競争力強化」が要請され、低賃金・長時間労働、重層的な中小企業支配、労使一体の日本の労使関係などが、「国際競争力」の“日本の強化策”として常態化していった。90年代半ば以降、「構造改革」のもとでの雇用破壊・賃金破壊・社会保障破壊による内需の落ち込みを、輸出主導で代位するという傾向が強まったが、08年のリーマンショックでアメリカ向け輸出が急減し、「輸出主導型の蓄積・再生産構造」の矛盾が露呈した。これへの対応として多国籍大企業が大規模な「派遣切り」など“雇用破壊”を強めたため、「日比谷年越し派遣村運動」という新たな矛盾を引き起こすこととなった。注目したいのは、「輸出主導型の蓄積・再生産構造」が「国際競争力強化」の必要度を強め、これが“雇用破壊”、“社会保障破棄”などを増幅させているという関連である。

③の「対米従属」と「財界・大企業の異常な支配」について。日米安保体制下で財界・政府など日本の支配層は、アメリカの従属的な同盟者として、軍事・外交・経済のあらゆる面で積極的、能動的に役割を果たしつつ、アメリカの世界戦略に日本をより深く結びつける形で、自

身の海外での活動を拡大しようとしている。このような対米従属・財界支配の体制が「三層構造」の基底にあり、これが90年代半ば以降の「構造改革」にも貫徹し、労働者・国民に犠牲を強いる日米財界のための「構造改革」となっている。対米従属と大企業財界の異常な支配を最大の特質とするこの体制は、日本国民の根本的な利益とのあいだに解決できない多くの矛盾をもっている。その矛盾は、21世紀を迎えてますます重大で深刻なものとなっている。

以上から、本報告がめざす「人間的な労働と生活の新たな構築」のためには、自公政権時代の「構造改革」に回帰した民主党政権とたたかうだけでなく、「輸出主導型の蓄積・再生産構造」を転換させ、対米従属・財界支配の政治をやめさせるという運動・たたかいの展望が不可欠であろう。そのための客観的条件が対米従属・財界支配の政治の矛盾（原発・TPP・沖縄・消費税など）として大きく広がっていることを直視したい。

第2章 “雇用分野”での改革提言 (案)とその基本的考え方

はじめに

本プロジェクトは、人間的な労働と生活の新たな構築をめざす課題の検討のために大きな柱として雇用と社会保障を立てた。この2つの問題が労働者・国民のしごとや生活に持つ意味が大きいからである。今日の社会では価値を作る労働の多くは雇用という形をとり、そのあり方が社会の基本的な仕組みをも性格づけるものとなっている。また、社会保障は価値の再配分に関わり、価値の最終的な配分のあり方を決め、労働者・国民の仕事や生活を経済的に規定するものとして重要な役割を担っている。雇用と社会保障はそれぞれ異なった機能を果たしつつ、相互に関連し国民生活の基盤として欠かせない役割を果たしているものと考えることができよう。

ここでは、社会保障との関連を念頭に置きつつ、雇用分野の改革課題に焦点を当て、その改革方向について述べることにしたい。

今日、多くの労働者は雇用され労働し、雇用されることによって生活資料を得ている。そのため雇用機会は、労働者にとっては生活の基本に直接かかわる重要問題になっている。にもかかわらず、雇用がいつも安定的に保障されていないどころか、保障されないことさえしばしば普通のこととして起こっている。そのため、労働者は低水準の生活に甘んじなければならないだけでなく、その生活を維持することもままならない状況に置かれている。そのため雇用条件

の良くない仕事でも働かなければならない状況に追い込まれる結果となる。不安定な生活とより不利な雇用条件のスパイラルな関係は近年さらに深まる傾向がある。その原因が新自由主義的政策にあることは、労働総研のこれまでの研究でも明らかになっている（『新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告』『季刊労働総研クォーターリー』No 70～72、2008年5、9月、2009年1月）。このような新自由主義的政策に対抗して、人間的な労働を確立する方向を検討し、それに必要な施策の骨格を解明し、それによって労働運動に寄与することをここでの目標としている。

1 人間的な労働と生活確立の意義

新自由主義的政策で雇用の破壊がここまですすんだのは、グローバル競争をめざす大企業が人間的な労働による価値創造の面を軽視して、企業利益の極大化をひたすら求めたことによる。内部留保を増やし株主への配当を優先する一方、労働者には低賃金・長時間働かせる政策をとったためである。このまますすめば、労働力の再生産そのものが不可能になり、やがて企業利潤の源泉自体が枯れることが危惧されるようになった。このような極端な雇用の劣化を押しとどめ、新しい改革の方向をあきらかにしなければならない事態になっている。

しかし、雇用の劣化を押しとどめ、はね返るのは労働者である。なぜなら雇用の劣化で最初に重い犠牲をこうむるのは労働者だからである。

しかし、労働者がそうするのは労働者のためだけではない。企業の安定的で持続的な発展のためにも、社会の長期的な発展のためにも雇用の劣化は押しとどめられなければならないのである。グローバルな市場競争に目を奪われた大企業経営者は、雇用劣化の結果がどこに行き着くかに気付かないか、気が付かない振りをしているのである。もはや社会の長期的な発展には責任を取ろうとしていないと言わざるをえない。そのようななかで人間的な労働構築の課題はともかく労働者を中心とした国民がその実現を担わなければならないものになっており、社会の長期的な発展を真剣に考えるすべての人に共通する課題として実現すべきものとなっている。

2 人間的な労働と生活の確立に必要なもの

本プロジェクトは、雇用改革について4つの作業部会を設置している。それらは(1)雇用政策、(2)賃金政策、(3)労働時間政策、(4)心身の健康である。それぞれの作業部会の研究成果は、本章の後にあるので、詳しい叙述はそれに任せることとし、ここではそれぞれの分野に共通し、それらを貫くもの、それらを超え全体にかかわるものについて述べる。

人間的な労働とは何かというと、「労働とは、生産しようとするモノが、あらかじめ頭の中で描かれていて、そこへ向けて肉体的・精神的な力を発揮し、生産物に仕上げていく行為である」(牧野富夫『「つつましくとも安心してくらせる社会」をつくろう——労働と生活の破壊に抗して——』『月刊全労連』2011年10月号)。しかし、資本主義的な生産としておこなわれる労働は、資本・賃労働関係のもとで雇用の形をとっておこなわれる。この雇用は労働者の生活のあり方

を決定づける性格をもつものとなる。労働者の生涯が安定したものであるためには雇用の安定は欠かせない。そうした観点からすれば、雇用の原則は正規雇用(期間の定めのない雇用)でなければならない。非正規雇用は本来あくまでも一時的・臨時的なものに限られるべきであり、通常のなものではない。正規雇用の下で、労働者は生涯を見通すことのできる長期で安定的な生活を送る可能性をえることができるのである。正規雇用が原則であるということは、非正規雇用であるからといってその労働者の生活が不安定であっていいことを意味しない。非正規雇用であることを理由に労働条件上不利に扱われることがあってはならないのである。

ところが、実際には非正規を理由に労働者は多くの権利を制限され、保護から外されて不安定な生活を強いられているのが現実である。むしろ差別的な扱いをするために雇用形態に差を設けているのが実際の姿となっている。このような事態は解消されなければならない。

3 目標とする雇用条件の基本

人間的な労働を実現するために必要な雇用条件は、基本的にどのようなものを備えていなければならないのであろうか。

労働力販売の対価である賃金は、それによって労働者の生活を維持されるものとなっている。労働者個人の肉体的な再生産を保障するものでなければならないが、それだけでは十分ではない。「社会的な再生を可能とする賃金」でなければならないのである。つまり、世代の再生産を可能にする経済的条件を保障するものでなければならないのである。つまり労働者には自身が生きるだけでなく、結婚し、子どもを産み育て、後継者を作っていくことができる経済的条件

が整っていなければならない。これにより少子化を防止し、社会の正常な発展の基盤を作っていくことが可能となるのである。

人間的な労働の再生にとって、再生産の中味は単に肉体的な再生産だけでは不十分である。精神的な再生産もまた保障されなければならない。新たな技術や技能を習得し、十分な休養も保障され、さらには文化的な教養を身につけ、生産した物や提供したサービスの行方を適正に評価できる鑑識眼がなければならない。そのような能力を養うための物質的、時間的な余裕が労働者に保障されることが必要なのである。

物質的な保障の中心となる十分な賃金獲得の問題は、労働時間の問題と表裏の関係にある。社会的な再生を可能にするだけの賃金を得ても、そのために生活時間の大部分を労働時間に提供してしまい、睡眠などの休息の時間が削られ、娯楽の時間や文化的な教養の時間などをすべて失ってしまえば、人間的な再生の条件がそこから失われてしまうこととなる。1日拘束8時間労働、週休2日制、時間外割増50%、深夜割増100%などの要求はそうした精神的な再生産に必要な生活時間を考慮してのことである。

もちろん、これらの条件は職場の安全衛生の保障を前提にしてのことである。労働者が1日のうち多くの時間を費やす職場の安全衛生は健全な身体の維持に決定的なものとなる。職場環境は身体的なものだけでなく、精神的なものについて十分配慮されなければならない。職場の安全衛生は経営者の責任で働く者の事情を十分に配慮して、常に維持されなければならない。

4 雇用条件の中心的な部分

労働条件の決定が労使対等の交渉で決定され、労使双方にとって公正に決められたとして

も、経営者は交渉で決定された事項の実施について、なお決定的な権限を握っている。職場における作業量とそれに対応する従業員数を決める権限は経営者側にある。この作業量と従業員数の関係を適切な比率に維持することがなければ、労働時間や週休、残業時間や有給休暇などについての規定は、生産現場から労働者の側から空洞化されてしまう可能性がある。そうならないために作業量に対して十分な従業員数が確保されなければならない。これについては雇用の量の問題と質の問題がある。

(1) 雇用の量の確保

雇用の量を決める役割は、原則としては経営者の責任であるが、労働現場の労働者はそれぞれの職場に必要な労働者の数については一番良く知っている関係にある。その労働者が経営者に労働者の増員を要求することは当然である。

職場の労働状況を改善するために、労働者の意見を経営に反映していくことは職場の民主主義の問題として充実させるべきことである。これらの個々の労働現場から意見を労働組合が集約して労使交渉の場で要求することは当然おこなわれなければならないことである。

つまり要員闘争と言われてきたものの重要性をあらためて明確に位置づけることが肝心なことではないかと思われる。この点が明確にされないと、労働時間について実現した要求が、労働者の事情によって空洞化されてしまうおそれが出てくるのである。「人手が少なすぎる」ので残業をする、有給休暇をとらないという声から職場から出てくるという事態に陥ってしまうのである。要員闘争の重要性がここであらためて確認されなければならないであろう。

(2) 雇用の質の確保

雇用の量の問題は、当然のことながら雇用の質の問題と関連する。人間的労働の確立という観点からすれば、要員確保の問題はただ頭数を揃えればよいという問題ではすまされない。

それぞれの職場に適合し、職務の意味について精通した人員が確保されなければならない。もし、そうでなければ有給休暇をとって職場にもどった時には、その間に受け付けた電話メモの山をみることになるであろう。これでは折角の長い休暇を取った意味はマイナスになってしまうことは明白である。代替できる要員の確保があつて長期の休暇も有意義な意味を持ちえるのである。

このように雇用には量だけでなく、質の問題がある。それぞれの職場に適した人材を適切な比率で当該の職場に余裕をもって配置しなければならないのである。人材の細かな部分にここでは立ち入ることはできないが、ここでは大きく異なる質を持った労働として男女の問題と公務の問題にだけ触れておくこととする。

1) ジェンダー平等による人間的労働の実現

男性と女性では仕事で発揮する労働の性格にそれぞれ独特なものを持っている。おそらくそれは、女性が出産をし、男性がそれをしないというところに根ざしたものであろうと思われるが（深い分析はここではできない）、男性・女性それぞれが持っている特性を仕事場で発揮しあうということが人間的な労働としては必要なのである。そうしたそれぞれの特性を十全に発揮できるようにするために男女平等は仕事の現場でもまた発揮されなければならないのである。

戦後日本の経緯を見ると、母性保護規定の廃止が先行して女性の職場進出が進んできている。

これは本当の意味の男女平等ではない。女性に固有の出産と、そこから生まれる育児によるハンディをすべて女性に押し付け、男性からは育児の権利を奪って働かせ、その男性に対して女性も同じように働くことを強制するものでしかないのである。そのような関係でなく、子どもを育てるということは男性も女性も同じ社会的な責任でおこなうことを前提に、職場で男女が対等の立場で働くことが重要なことになっているのである。そのようにして男性、女性それぞれの持つ特性を仕事に生かしていくことが人間的な労働の本当の意味での確立につながるものなのである。

2) 公務・公共労働の良さを発揮する

人間的な労働

今日の社会において民間経営部門での労働者が圧倒的な多数であることは、今さら言うまでもない。民間経営部門は利潤動機で運営されているなか、公務・公共労働は利潤動機にもとづかない「全体の奉仕者」としての活動が期待されている部門である。このような民間部門とは異なる機能を持つ労働の果たす役割は貴重である。公務・公共部門労働は利潤動機でないが故に、国民の福祉や社会保障、医療、教育など国民生活の安全・安心を直接担う労働者として果たす役割を担っている。また、民間部門が当面の利益に重きを置いた動きをするのに対し、民間部門ではできないような、長期的には社会全体の利益につながる大規模な研究をおこなうような役割を果たし、社会の調和ある発展に役に立つ働きをしている。

この民間部門とは異なる機能をもった公共部門の労働者が一定比率存在することによって社会全体の調和が実現されるので、一定比率の公

の部門の労働者の存在は貴重な意味をもっていると言える。

このように単に雇用の量の確保というだけでなく、それぞれ独自の特性を持った雇用をそれぞれが必要とされる局面での必要に応じて確保することが必要であるといえよう。

5 雇用条件はどのようにして実現されるべきか

(1) 労使対等な交渉による実現

雇用条件は、労使対等の交渉によって決められなければならないであろう。その交渉の一方に立つのは当然労働者である。労働力の販売については労働者が一方の当事者であり、労働の現場や生活の場面についてすべて他のだれよりも熟知しているので、要求内容について間違いない要求と根拠をもって、その実現を望む立場に立つことができるからである。労使は形式的に対等であるといっても、生産設備を所有し、賃金の基金を運営している経営者に対して、基本的には無産の労働者が対等の交渉力を発揮できるのは労働者の団結があるからである。労働者が個々バラバラのままで対等にはなることは不可能である。対等には多くの困難が伴う。この困難を克服し、実質対等な立場を保障するのが労働者の団結権なのである。労働者の団結権は憲法でも保障されたものであり、これを活かして経営者と対等に交渉し、より良い労働条件を獲得することが必要となる。

労働者が団結し対等な交渉条件を得ることに、新自由主義的な政策の立場から「個人責任」や「自己責任」論が吹聴され、労働者をバラバラにしてその交渉力を無力化する試みがある。「自己責任」論については、労働者の要求実現の中心部の解体を図るものとして、その

問題点を明らかにしていかなければならない。

労働者が団結して交渉力を発揮するとしても、現実には労働者のすべてが団結し、交渉する条件を獲得しているわけではない。団結もできず、交渉さえもできない労働者のほうが圧倒的に多いのが現実である。そのような現実を踏まえて、団結して交渉する条件を維持している労働者は、その条件を得ていない労働者をも視野に入れて交渉する必要がある。現実には労働条件の厳しい労働者ほど組織化から離れた位置にあるので、そうした厳しい状況を踏まえて労働条件を交渉し、交渉できない労働者の要求を背景にして交渉をしなければならないであろう。

民間部門では、春闘の持っていた「相場形成能力」の復活が課題になるであろう。地域春闘では、地域の中小企業や未組織の労働者の労働条件獲得を実現していく課題がある。

公共部門では公務員賃金が「標準賃金のモデル水準」であったことを意識することが重要であり、自治体発注の業務請負企業やそこでの労働者の労働条件についても視野を広げることが要請されている。

(2) すべての労働者・勤労者を視野に入れた要求の実現

組織された労働者は、自らの労働条件はもとより、すべての労働者を視野に入れて交渉を進めることが要請されているのである。このようにしてもなお、とり残された労働者が生まれる。それどころか、とり残された労働者のほうが多いのが現実である。それゆえに全国どこでもそれ以下の状態がないという状態を法的・制度的な網を掛けて実現していかなければならない。ナショナル・ミニマムの確立が不可欠のものとなるのである。賃金については全国一律最

低賃金制がそのようなものになる可能性を持ったものとして注目されている。その他、監督行政の強化によって最低限以下の労働条件を法的に罰することで最低限の労働条件を確保していかなければならないであろう。

実現された要求は、常に労働現場で点検され評価され、改善・向上させていかなければならないであろう。労働安全衛生などについては、安全衛生の専門家が職場に配置されなければならないし、それらの専門家と労働組合が加わった安全衛生委員会を設立するとか、常時、現場を監督し、問題点の摘出、改善施策を提起する常時開設されている機関を作ることも必要となる。

6 人間的な労働による雇用実現の可能性

人間的な労働と生活の実現は、夢の先の先という実感をもつかもしいない。そう感じるの、大企業の職場を見ていることから出てくる感想である。少し見る角度をかえれば、必ずしもそうではないことに気付くであろう。「正しい」経営をしている企業に焦点を当ててみる必要がある。「正しさ」の基準は「会社にかかわる『5人』を重視する経営」である。それらは、社員とその家族、外注先・下請け企業、地域社会、最後に株主。この優先順位にこそ意味がある、と強調するのは法政大学大学院教授の坂本光司氏である（「朝日新聞 be on Saturday」2012 年 3 月 31 日）。「社員を大切にしている会社はどこでも好業績です。私が語っていることは、理想でも理論でもない。この目で見てきた現実なのです」と坂本氏は語っている。

これらの企業は大企業のコストダウン圧迫の下で苦しむ企業であったが、リーマンショック、東北大地震そしてタイの洪水と次々と押し寄せ

る危機を、正規従業員については一人も減らすことなく乗り切ってきたという。これらの企業がそうしたのは、社長が「お人良し」であったからそうしたわけではない。厳しい経営環境のもとで、これまで長年にわたって蓄積してきた技術・技能を捨てるようなことがあつては企業の生き残りは図れないという切迫した問題意識に支えられているのである。

最後に、今年おこなわれたフランス大統領選挙で勝利した社会党のフランソワ・オランド氏の選挙政策を見てみよう。彼が考案した雇用政策は「世代契約」という新しい雇用政策である。この政策は、30 歳未満の若年者 1 人を無期限契約で雇用する一方で、1 人の 55 歳以上の従業員を定年まで雇い続けることを条件に、両労働者の雇用にかかわる社会保険料を 3 年間にわたり減免する制度である（五十畑浩平「フランス・社会党新政権の『世代契約』政策の可能性と課題」『中央大学経済学論纂』刊行予定）。この構想の中心は人材育成や後継者育成にあるとされている。この構想自体は選挙政策であり、その具体化は今後の問題である。しかし、技能後継者の問題を選挙政策に掲げ、それが国民的な支持を得たという事実は間違いのないことである。

この政策の具体化については今後紆余曲折が予想されるが、フランスでも後継者育成や技能継承が国民的な課題になっていること、そして若年者の雇用対策と熟年層の雇用とを敵対的な関係と見ないで、セットとして解決しようとするところに日本の雇用政策とは根本的に対照するものを読み取ることができるであろう。

これらの事実から、人間的な労働確立の方向が現実のものとなってきたことが認められよう。

第1節 雇用提言（案）

——だれもが安心して働ける雇用実現への道

はじめに

今日の雇用状況を考えた時、現状を放置することは決して許されない事態となっている。つまり、労働者の雇用問題にとどまらず、家族を含めた労働者の再生産、そして日本社会の根本的な社会のあり方の再生産が危機に瀕しているのである。雇用を今のままにすることはできないというのが、国民大多数の声になっている。

若年労働者の問題は今日、日本社会の根本的な危機を典型的にあらわしている。若年労働者の抱えている問題は直接、若年労働者のしごとと生活の問題に関わっている。その解決は一刻の猶予も許さぬ問題となっている。しかし、この問題は若年労働者の問題に留まるだけのものではない。

若年労働者の問題は広く日本の労働者、国民全体の問題とかかわり、これを放置すれば、大多数の国民のしごとと生活に取り返しのできない深刻な問題をもたらすものとなっている。若年労働者の問題は全国民が自らの問題として、社会のあり方を大きく変える仕事の一環として取り組むべきものとなっているといえよう。

1 放置できない若年労働者の雇用状況

若年労働者の雇用状況は、非常に深刻な状態である。職業人、労働者として社会に参加したはじめてから、雇用が安定した「正社員」の職でなく、低賃金などで不安定な「非正規社員」、いわゆる「フリーター」などとして、若者の多くは労働市場に参加する。たとえ、「正社員」

になれたとしても長時間労働や非正規雇用と同水準の低賃金に苦しめられる。いわゆる「名ばかり正社員」や「ブラック企業」の問題である。そして、これらの問題は若者の早期離職となり、若者自身が離職の原因を「自己責任」と自らの内面に求める傾向も見逃せない流れになっている。

若年雇用の不安定化は、民主主義社会の一員として、社会の担い手として成長する経済的基盤を若者から奪い取ることになる。そして、恋人と出会い、結婚し、家庭を築き、子どもを産むという人間としてごく当たり前の将来設計さえ不透明な状況にしているのである。

このような若年労働者が累積され、層をなして、高齢化するようになれば、それは若年労働者だけの問題でなくなり、社会全体の存続自体も危うい状態に追い込むことともなっているのである。

この問題が放置できない問題であるのは、それが若年労働者自身の問題としてあるだけでなく、大きく今日の社会の存続そのものにかかわる問題だからである。まともな労働条件で働く労働者を前提に社会保障制度は作られている。若年労働者の雇用の不安定化はこの社会保障制度の制度的基盤さえ、掘り崩すことになる。従って、若年労働者の問題は、若年労働者を救うという問題にとどまるものでなく、広く社会全体が自らの寄って立つ基盤を守る問題として総力を上げて取り組むべき性格を持っている。若年者を窮状から引き上げる課題は、社会そのものの問題となっているのである。

このような若年労働者の問題を切り口にして、雇用破壊の現実から人間的な労働の確立へ向けてどのような道を切り開いていくべきかを解き明かすことを雇用作業部会の課題としたのである。

労働者・国民の生活や仕事や生活の基盤が危機的状況になっているにもかかわらず、よりいっそうそのような状況に拍車をかけようとする人々もいる。どう考えても生活できない賃金、どう考えても身体や精神の正常を保てない労働時間などが大企業で平然と横行するようになってきている。このことに異議を唱えれば、解雇など不利な状況に追い込まれたり、身体的、精神的に耐えられない状態に追い込まれたりすることもある。それだけではなく労働者・国民の生活破壊・雇用破壊がごく一部の者の利益のために正当化されることが平然とおこなわれるようになってきている。政府、裁判所そしてマスメディアまでがそれを擁護し、正当化するまでに今日いたっているのである。

このような事態にいたっては、長期的展望に立ち、より大胆な問題提起が必要ではないかと考えることとなった。このような見地に立ち、まともな雇用社会を新たに確立する目標の時期を21世紀第1四半期、2025年に設定した。

また、課題の立て方については、現状の大胆な変革を提起する必要からバックキャスト方式によることとした次第である。

2 戦後労働法制の原点と新自由主義的規制緩和

今日の雇用破壊の正体を知るために、その始まりの時期を確定することが重要である。第2次世界大戦が終わり、戦後の新しい社会を開始する時、国民には明るい未来が約束されていた

のである。それを保障するものが一連の戦後立法であった。その中心になる日本国憲法には労働者保護の基本的な条項が盛り込まれていたのである。

第13条は、すべての基本的人権の基底となる価値として、「人間の尊重」を保障している。

第27条は、働きがいがあり、正当な報酬を伴う、人間の尊厳に値する労働権を権利として保障している。

第28条は、事実上従属的な立場にある労働者に、団結して使用者との団体交渉をおこない、労働・経済条件の決定に関与することで、人間の尊厳の集团的次元での回復を保障するものとして、団結権、団体交渉権、団体行動権を保障している。

これら憲法の条文で保障されている項目はそれだけでなく、それぞれ関連する法律によって内容が詳細に規定されている。

第13条の規定は労働基準法1条で、第27条は労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法、最低賃金法などの労働者保護法で規定され、労働基準監督制度が違反を取り締まる仕組みになっている。第28条は労働組合法などの集团的労働関係法で具体的に規定されている。

このように、単に憲法の条文だけでなく、それをそれぞれに対応する法律で具体的に補充し、補佐する体系として労働者保護の体系が整備されていた。これらの労働者保護の体制の要の役を果たす考え方が、①直接雇用の原則、②解雇権濫用法理になっているのである。

このような労働者保護体系の破壊が1980年代後半から始まった。1985年の労働者派遣法の成立で直接雇用の原則の崩壊が開始され、同年の男女雇用機会均等法の制定で女性保護規定が取り除かれ、際限のない長時間労働へ女性を

はじめ全労働者を突き落とす突破口が開かれた。さらに1987年からは変形労働時間制、裁量労働制、フレックスタイム制など1日8時間労働の原則が空洞化され、長時間・過密労働の強要につながり、サービス残業や過労死、メンタルヘルスの悪化などを深刻なものにすることとなった。

この動きは、さらに90年代に入り加速され、97年の労働基準法「改正」で女性の保護規制が撤廃され、時間外・休日労働、深夜労働にも女性労働者も働かされることとなった。これによって大多数の女性労働者は退職するか、非正規雇用になることを余儀なくされ、正規の非正規化が押し進められた。98年には有期雇用の上限が撤廃され、同年、企画立案業務に裁量労働制が導入され、これが03年には本社以外にも導入されることとなった。99年には派遣事業の対象業務の原則自由化（ネガティブリスト方式の採用）、03年には製造業派遣が解禁され、これにより派遣労働者保護のための規制はほとんどとりはらわれた。

このように進められた労働法制の「改正」は、偶然一つひとつバラバラにおこなわれたものではなく、一定の方向に向けて長期の意図をもって意識的に進められたものであった。それは憲法で保障された労働者保護について、憲法を改正することなく、空洞化させるものにほかならない。これに対して、労働者は出てきた問題の一つひとつに対応し、運動の形態もいろいろ工夫して、これまでにはない新しいものを作りだしながら反対運動を展開してきた。裁判闘争でもサービス残業や偽装請負の問題などで是正を勝ち取る成果を上げてきている。

松下PDP事件の高裁判決では、松下PDPの違法性を認め、派遣先である松下PDPの雇用

責任を認めたことが画期的であった。しかし、09年の最高裁判決では一転して、松下PDPの雇用責任を否定し、雇止めを認めた不当判決であった。この判決以後、「派遣切り」で争われた裁判すべてで、労働者側が敗北しており、「派遣切り」を合法化する判決となったのである。さらにJAL裁判においても整理解雇の4条件を無視した解雇を認める地裁判決が出された後、新規採用が再開されるなど解雇権濫用法理が裁判所によって骨抜きにされた。戦後日本社会の根幹であった雇用の安定性を次々に脅かす司法判断がくだされている。

これまでの動きを見ると、長期にわたり一定の方向に向けた動きがあることがわかる。この背景には新自由主義的な政策があることは間違いなく、それは日本だけのものではない。アメリカ、イギリスなどの先進国、南米や東欧、アジアなど世界各地に広がる動きと連動したものである。直接雇用の原則、解雇権濫用法理の再確立がますます焦眉の課題となっているのである。

3 人間的労働の良さが発揮できる 安心社会への道

1980年代以後進められてきた雇用破壊は、新自由主義的政策と関わっていることが明らかとなった。この新自由主義的政策と人間的労働の確立は両立不可能である。新自由主義的政策は、「小さな政府」、「規制緩和」、「市場原理」、「民営化」などのアメリカンスタンダードをグローバル化して世界に強要するものだからである。一人ひとりでは弱い労働者・国民をバラバラにし、市場競争の真っ只中に投げ込み、労働者を保護していた制度をはぎ取り、労働者・国民がつくり出した富をごく一部の富裕者にささげさ

せるシステムが新自由主義的な政策なのである。だからこの政策との決別が人間的な労働の確立に欠かせないものとなる。それならば、新自由主義的政策と別れてどのような社会をつくることができるのか、その社会ではどのようにして、人間的な労働の確立ができるのかを示さなければならないであろう。

労働者・国民の生活水準の引き上げ、国内市場を広く深いものにしていくことがまず、必要である。そして、国内市場をめざして多くの企業が生活の質を高めるための商品の販売や、安心した生活を過ごすためのサービスの提供での競争を展開することとなる。ここでは低価格というよりは、生活の必要にピッタリと当てはまった、それぞれの個性や地域の特性に対応し、それぞれに適合している物の生産やサービスの充実が必要となる。

このような必要を満たすことができる労働は、どのようなものであろうか。その労働は、それぞれの労働者・国民が必要としているものが何であるかを正確に把握し、把握するだけでなく、予測もしてその必要に適合する商品やサービスがどのようなものであるかを理解し、そのためにどのようなものを作り、提供していくかを考えていけるような労働でなければならないのである。このようにして商品・サービスを提供できる労働こそが人間的な労働そのものである。

人間的な労働とは、作業を正確に成し遂げるだけでなく、自分の作ったものや提供するサービスが、どこで、どのように役立っているかを理解していなければならない。一人ひとりの労働者がそのような能力を発揮するためには、労働者の肉体的な再生産はもとより、精神的な再生産をも十分に保障されなければならない。健康な身体と豊かな感受性を持った心の再生産が

必要となる。労働者はただ働くだけでなく、新たな技術や技能を身につけることが必要であり、十分な休息も確保されなければならない。さらに文化的な教養を身につける時間と物質的なゆとりが保たれなければならないであろう。

このためには需要の方向転換が必要で、海外から国内へ重点を移し、国民生活の豊かさを目標にした生産に重きを置くことが必要である。目標を国民生活に合わせることで安定した市場を実現し、市場が安定しているために長期の見通しを立て、時間をかけた技術の向上が可能となり、その技術を基盤に大胆な投資も可能になってくる。生活の質の向上と技術の向上の相乗効果によって経済発展を実現していくことができるようになる。このような生活—技術—投資の循環を見通し、技術の担い手である労働者を長期に育成していく企業に成長のチャンスが与えられる社会の実現が可能となる。

このような好循環の社会をささえることができるのが、人間的な労働の確立に必要な基本的な4つの柱が必要となる。1) 正規雇用が当たり前の社会であること、2) 非正規労働者と失業者の生活と働く権利が保障される社会であること、3) ジェンダー平等の原則が確立されていること、4) 公務・公共労働の役割が発揮される労働社会になっていること、などである。

4 われわれの雇用提言・政策のポイント

——4つの柱にもとづく雇用安定の社会実現へ

【第1の柱】正規雇用（期間の定めのない雇用）
が当たり前の労働社会

- ① 期間の定めのない直接雇用を大原則として、
正規雇用として働き続ける条件を確保する

ために、有期・非正規労働契約については「臨時的・一時的な業務」に限定する「入口規制」をおこなう。

- ② 正規雇用として働きたくても、正規雇用として働く場がないというのが現状である。正規雇用を創出するために、不払い残業の根絶、有給休暇の完全取得、年間総労働時間 1800 時間の実現など、働くルールと労働時間短縮によって 835 万人の雇用を創出する。
- ③ 中小企業支援や自然エネルギーなど新規産業育成によって雇用を創出する。
- ④ 電機産業などを中心に首切り・リストラが横行している。安易な解雇・雇止めを許さない解雇規制法を制定する。

【第2の柱】非正規労働者・失業者の生活と権利が保障される社会を

- ① 非正規雇用の使い捨てをやめさせ、安定雇用を実現する。そのために、1) パート労働法を改正し、すべてのパート労働者に均等待遇を保障する、2) 労働者派遣は「一時的・臨時的」業務に限定し、派遣先労働者との均等待遇原則を明記するなど、労働者派遣法を労働者の生活と権利を守る労働者保護法に転換する、3) 有期労働契約は期間の定めのあるものに限定するなど、労働基準法・労働契約法を改正し、有期契約労働のルールを整備する。
- ② 増大する失業者の生活と権利を保障するために、1) 受給条件の緩和、求職者給付日数の延長など雇用保険制度の改善・充実を図る、2) 無抛出の「失業扶助制度」を創設し、失業手当と生活保護との間にセイフティネットを整備する、3) 生活保護制度

の制度と運用を改善し、生活保護の捕捉率を EU 諸国並みに高める。

- ③ 公的就労事業の確立、ハイロード戦略にもとづく職業訓練制度の確立、失業者の再就職支援行政の充実など、失業者の仕事確保、就労支援を強化する。

【第3の柱】ジェンダー平等の社会を

- ① ジェンダー平等を実現するために、ILO111 号条約の批准、労働時間短縮、非正規労働者の均等待遇、仕事と家庭生活両立のための条件整備など、ジェンダー平等の社会を実現するための基礎を確立する。
- ② 賃金も含めて性差別や雇用形態差別を全面的に禁止し、均等待遇を実現するために、「男女雇用機会均等法」を抜本改正し、実効ある「雇用平等法」を実現する。

【第4の柱】公務・公共労働の役割が発揮される労働社会

公務・公共労働は福祉、医療、防災、教育など、憲法が国民に保障している労働・くらし・生命・人権などを守るために、住民・国民に奉仕するという他に替えられない側面を持つ労働である。公務・公共サービスを拡充するために、①教職員的大幅定員増、②「少子・高齢化社会」に向けた医療・福祉分野の雇用創出、③職業訓練や職業紹介など国民のための行政サービスの拡充を図る、④「官製ワーキングプア」の処遇改善を図るための公契約条例・公契約法を実現する。⑤公的責任で雇用量の増大を図る。

第2節 賃金政策の提言（案）

1 改革の理念とその方向

賃金は労働者にとって、生活を支える柱であるから主要な関心事であり、経済全体からみると総需要を構成する最も重要な柱である。

1990年代後半以降、日本では新自由主義による構造改革＝市場原理主義・グローバル化による雇用破壊・社会保障の解体攻撃がおこなわれている。これは日本国憲法が定めた勤労権、生存権、労働基本権、幸福追求権に対する重大な侵害である。これに対して本プロジェクトでは、「人間的労働と生活の新たな構築をめざして」を提起した。賃金政策はこのなかで「安定した雇用」を実現させる雇用条件の一つとして位置づけている。

賃金改革に向けた政策の方向・理念は、日本国憲法で確立されているはずの権利を守り、活かすことと意義づけられる。同時にILOが掲げる「ディーセントワーク」を目標として置き、その4つの戦略目標（①十分な所得②労働者の権利③社会保護④社会対話）のひとつである「十分な所得」とその横断的目標である「男女平等」の実現を図るものとする。

2 雇用条件としての賃金政策の課題

賃金は雇用と切っても切れない関係にある。例えば非正規労働者の困難はその不安定な雇用とともに、生活できない賃金水準と裏返しの関係にある。その意味で雇用条件の第1に賃金政策が置かれるのは当然であろう。

また、長期の賃金デフレの継続やグローバル化という経済環境の激変、それに関連した日本企業のリストラの横行、賃金の継続的低下に

よって、これまで正規労働者に適用されてきた日本的雇用慣行が崩れており、若者の雇用の不安定化の深刻さは見逃すことができない状況になっている。新自由主義はこの現状を「勝ち組」「負け組」と冷酷に区分けし、本人の能力不足、努力不足など「自己責任」論を吹聴している。

日本の労働者はこのような理不尽なイデオロギー状況にも影響され、男女、世代を問わず現在と将来において自分の賃金で生活できるのかという懷疑や不安を抱えている。低賃金の継続下に置かれる若者・非正規労働者などはそもそも結婚や世帯形成について将来展望が持てず、諦観すら抱かせる現状にある。

ここではこのような日本の労働者の意識状況から脱却し、今日の情勢をふまえた賃金政策を提起したい。そのさい、賃金固有の課題を取り上げることがもちろんであるが、雇用政策、社会保障政策、経済政策との関連についても目配りをしておく必要がある。

ここでは次の7項目の課題を挙げる。

第1は、賃金政策と経済政策の課題、第2は、賃金闘争の課題、第3は、賃金の制度的な「底上げ」を図る課題として最低賃金制の抜本改革の課題、第4は、世帯形成を促進する「社会の再生産を可能とする賃金」の保障の課題、第5は、男女平等・均等待遇を実現する課題、第6は、非正規労働者の均等待遇・賃金改善の課題、第7は労働力の世代的再生産を円滑にさせる法・制度改革（労働力再生産費の社会化）の課題である。

（1）賃金政策と経済政策の課題

日本経済はデフレ不況にあえぎ、「デフレス

パイラル」[賃金低下→物価低下→賃金低下]

への落ち込みさえ指摘される。

現在のデフレの本質は賃金が継続的に低下することから発生している「賃金デフレ」であり、金融政策などでカバーできるものではない。

労働者の賃金低下、国民諸階層の所得の低下によって、家計は貯蓄率の低下、できるかぎり安価な商品の購入など日々の生活費の「節約」に追われ、それらが全体としての消費購買力の低下、国内需要の絶対的縮小をもたらし、結果として内需関連企業の不振を呼び起こしている。

財界（日本経団連）が主張するような労働力コストの削減や物価の下落という方策では現在の日本経済の低迷から脱却できないどころか、「超円高」を引き起こす原因になる。

このような情勢のなかで、当面、および 2025 年に向けて労働者がディーセント（decent: 見苦しくない、人並みの）な労働と生活をおこなうには、賃金政策をあるべき経済政策との関係で位置づけることである。そこでの課題は簡潔にすれば以下の 2 つである。

- ① 日本経済のデフレ不況からの脱却、需要不足を解決する最も近道は、賃金水準の引き上げであり、賃上げこそがデフレ脱却・内需の拡大のために最重視される必要がある。（その具体化は次の「賃金闘争の課題」に掲げる）
- ② 内需の縮小・デフレ不況の背景には、富の社会的な不均衡＝大企業・多国籍企業による利潤の独占がある。現行の大企業・多国籍企業の総額人件費抑制政策に反対し、「企業の社会的責任」を果たさせるためにも、膨大な内部留保の還元を賃金、最低賃金の引き上げ、中小・下請け関連企業との公正取引、税制、社会保障などによる政府移転所得の活用など、さまざまな手段で追求することである。

（2）賃金闘争の課題

1) 民間部門

- ① 団体交渉による賃上げ（ベース・アップ）を図る措置と同時に、春闘の持っていた「相場形成能力」を復活させ、組織労働者のベース・アップが産業別・企業規模別を超えて社会的に波及するシステムを再構築する課題。現在の民間大企業、とくに金属産業の大企業グループがおこなっているベース・アップなしの「労使一体化」体制を世論で包囲し、国民経済目線での行動への転換を促す課題。
- ② 産業別統一闘争、地域春闘などにより中小企業労働者・未組織労働者を含む新たな賃上げ方式の構築を展望する課題
 - i 法定産業別最低賃金と産業別協約最低賃金の設定、労働組合法第 18 条（協約の地域的拡張方式）、公契約条例による賃金規制（後述）などの活用。
 - ii 地域春闘の取り組みにおいて、賃金交渉山場での相互激励や情報交流、宣伝による未組織労働者への提起の課題（「職場での賃上げが可能となるための条件整備にかかわる要求行動」をも含む）。具体的には、地域経済を活性化させるための国や自治体の諸施策、中小企業支援の諸施策、地場産業対策など。

2) 公共部門

- ① 無原則な公務部門の賃金引き下げに反対し、労使交渉の枠組みを、憲法で保障された労働基本権を実現させる形で実施させる。具体的には、現在検討されている「団体協約」ではなく、団体行動権を保障した賃金決定方式を確立する。
- ② 公務員の賃金が日本の労働者の「標準賃金

のモデル水準」であったことを再認識し、財政再建の名による標準を崩す規制緩和に反対し、この「標準賃金のモデル水準」を公務だけでなく民間労働者にも適用させる。

- ③ 公務員賃金に人事査定を導入し、査定による最低ランク被評価者を意識的に拾い上げ、選別・排除する動きに反対する。

④ 「公契約の適正化」の課題

「公契約の適正化」は現在多くの自治体の発注に広がっている。これは建設労働者などへの適正な賃金・労働条件の確立と地元中小企業への優先発注という意味では②のiに挙げた地域春闘の課題である。それは同時に、民営化・民間委託化による業務請負労働者の賃金低下の歯止めの実現という意味では官製ワーキング・プアの防止という公共部門の非正規労働者の賃金闘争の一環でもある。公契約適正化条例をさらに広げると同時に、国の公契約法制定を展望することが課題となっている。

(3) 最低賃金制の抜本改革の課題

1) ナショナルミニマムの基軸としての

全国一律最賃制

現行の地域別最賃制は国際基準からみても著しく水準が低く、生活できる水準ではない。また、地域間で分断されており、「企業の支払い能力」に配慮するため、ワーキング・プアの賃金を底上げする役割を果たしていない。正規・非正規を問わず、単身者の最低生計費を保障するナショナル・ミニマム（国民的最低限）の基軸として位置づけ直す。

全労連・労働総研の実施した最低生計費調査も参考としつつ、その水準を大幅に引き上げ、かつ地域格差のない全国一律の制度とする。

2) 最賃は平均賃金の50%以上

その水準は、最賃の「グローバルスタンダード」である平均賃金の50%以上を日本においても実現させる。そのさい、

- ① 違反企業に対して「最賃以上への是正・引き上げ」と、罰則を強化する。
- ② 最低賃金違反の低賃金を強要する下請単価の是正、賃上げを理由とする下請切り捨てなどの大企業の横暴を規制する制度を確立する。
- ③ 履行確保のために、労働基準監督官と機能を強化した下請代金検査官の体制強化と相互の連携をはかる（厚生労働省と中小企業庁は最低賃金の底上げと中小企業支援を連携してすすめる体制を確立しており、それをさらに発展させる）。
- ④ 下請中小零細企業の振興に向け、税制などの助成措置を強化する。

3) 当面の対策として、時給1000円以上を実現する

そのさい「最低賃金法の改正」（2007年12月）において最賃と生活保護との整合性における当局提示の「ゴマカシ」の算定式（①労働時間②勤労必要経費③生活扶助計算④住宅扶助額計算⑤公租公課率）を改め、最賃を異常に低め、最賃と生活保護の乖離を意図している算定方式から実態にあった正しい方式に改め、最賃額を引き上げる。

4) 生活保護の改悪を阻止する

政府は、最賃問題と関連させて、生活保護基準の引き下げを不断に企ててくる。憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活」を営む権利を守る＝生活保護改悪の阻止は、全労働者の賃金の土台を守ることでもある、と位置づける。

(4) 「社会の再生産を可能とする賃金」 の保障の課題

30歳代以降の世帯形成年齢になっても低賃金のまま、結婚をしたくてもできずに、単身生活続ける労働者が増大し、少子化に歯止めがかからない。次の世代の再生産のためにも、賃金の個人単位化を前提として、世帯形成年齢にあたる労働者には、男女を問わず、「社会の再生産を可能とする賃金」を保障させる課題がある。

具体的には少なくとも「親1人が子ども1人を扶養しながら、働き続けられる賃金」（2人世帯賃金）が必要である。子どもの養育に関わる無償の社会的サポートが十分でない現状を前提とすれば、年額420万円・月額35万円程度が目標額となる。第2子が誕生する30～35歳以降の男女労働者に、この水準を上回る生計費が保障されるよう、賃金交渉や社会保障制度の改善要求をおこなう課題である。これは第2の最賃要求であるが、賃金下落が著しい労働者層では「標準賃金のモデル水準」の再構築政策の一環になる。

なお、社会手当としての子ども手当、住宅手当の確立、社会保険分野における普遍的保障の実現（後述）の程度いかんでは「2人世帯賃金」の目標水準は、子育て費用や住宅費、普遍的社会保障によりそれらが社会化された場合、賃金としての目標額は下方修正される。

(5) 男女平等・均等待遇を実現する課題

1) 同一価値労働・同一賃金原則の具体化

この原則を法律で明記するなど、実効性あるものとする。具体的には以下のとおりである。

①労働基準法

この原則を実効性のあるものにさせるために、

同一価値労働同一賃金原則を労働基準法に明文化させる。

②男女雇用機会均等法

- i 職場のなかで成果主義賃金化などを通じた人事査定的手段によるさまざまな男女差別をなくす。
- ii 外見上は性に中立でも現実にはジェンダー差別となる「間接差別」の禁止を雇用機会均等法に明記する。
- iii 省令に限定列挙して記載された3事例（1、募集・採用に当たって一定の身長、体重、体力を条件とすること。2、「コース別雇用管理」における総合職について転勤を条件とすること。3、転勤経験を昇進の条件とすること）を廃止する。
- iv 「間接差別」になる「コース別雇用管理」は廃止する。

2) 「男女平等実施監視機関」（仮称）の設立

これらの男女平等の実効性を担保させるために、企業の外部に、政府から独立し、権限のある「男女平等実施監視機関」（仮称）を設立させる。当面は「雇用均等行政」とりわけ雇用均等室の体制の抜本的な強化を図るとともに法違反や紛争の解決に対しては是正命令を発することがでる強い権限を認める。

3) 職務分析・職務評価について

同一価値労働同一賃金を実現させるとする職務の相対的比較をおこなう技法（職務分析、職務評価）の導入については、日本の賃金水準決定機構の現状、賃金体系の実態、労使の対抗関係、労働者・労働組合の合意形成等を踏まえてその実現可能性を今後とも検討する。

(6) 非正規労働者の均等待遇・賃金改善の課題

1) 均等待遇原則の確立

- ① 現在の労働法制における「均衡」の表現を廃止し、均等待遇原則を明確化する。パートタイム労働法におけるパートタイムとフルタイムとの「均衡処遇」、労働契約法の「均衡の考慮」など、抽象的で現状肯定的な条文を抜本改革し、「均等待遇条項」を新設する。
- ② 企業内では正規と非正規の賃金体系の統一ないし統合をすすめる。そのさい、相互の労働時間をベースとして賃金水準を時間額で比較することを促進する。

2) 直接雇用・無期契約の雇用原則の確立

- ① 正規雇用（直接雇用・無期契約）を基本とする労働法制を確立し、非正規雇用を無原則的に増大させた政策を見直す。具体的には、
 - i 労働者を使い捨てにしてきた労働者派遣法の抜本改正。
 - ii 労働基準法における有期雇用の雇用期間の上限を1年に限定し、有期雇用を原則禁止とする規制をおこなう。
 - iii 労働契約は、期間の定めのないものが原則であることを労働契約法に明記し、有期雇用は臨時的・一時的に雇用すべき合理的理由がある場合に限る「入口規制」および一定条件で無期契約に転化する「出口規制」をおこなう。

3) 非正規に適用されている市場賃金の改革

正規雇用とまったく同じ仕事または類似の仕事であるのに、非正規の賃金は正規雇用より3～5割低い。これは正規が担っていた仕事(職務)の価値が、企業内の賃金体系の位置付けから外され、外部労働市場の賃金相場に札の付け替え

をおこなったことと同じこととなる。外部労働市場規制をおこなわなければ非正規賃金は向上せず、正規の賃金も引き下げられる。そのため、

- ① 民間の正規労働者の高卒初任給水準を単身者の最低生計費に見合うように引き上げ、その水準を最低限、パートなど非正規の市場賃金のベースとさせること。
- ② 賃上げを非正規にも適用すること。
- ③ 非正規の賃金に正規の昇給や賃上げが連動できるような措置をとりいれ、時給が上がらない仕組みを改革すること。
- ④ 同時に一時金(賞与)を非正規に適用させること、退職金を制度化するなどにより、正規との賃金格差を縮小させる。

4) 公契約条例

外部労働市場の規制、官製ワーキング・プア防止の一環としてすでに述べた公契約条例を広げ、公共入札における発注単価の水準を公正な基準に改める。同時に、公務分野の非正規労働者に民間と同じ法律を適用させ、「行政処分」による公務だけの不利益を廃止させる。(具体的にはパート労働法、整理解雇の四要件などの公務への適用など)

5) 公的資格の整備と最低賃率の形成

公的資格を整備し、資格を要件とする労働に対する最低賃率が社会的に認められ機能する仕組みを構築する。

- ① 公的職業資格と取得要件の整備、OJT(企業内教育訓練)中心でなく、公的職業教育訓練機構の拡充、資格を必要とする職種・職務の明確化、公的資格とその処遇の最低基準の設定。
- ② 公的資格に対する処遇基準を職業紹介機構に遵守させる仕組みをつくること。労働組合がナショナルセンターから産業別、地域、

企業のすべての段階で、対応する経営側組織と交渉、協議する場を探り、そこに行政機構も関与させる取り組みの具体化。

- ③ すでに成立している公契約条例では、職種別の賃金・報酬の下限額を設定するために、労使代表の参加する審議会を設け、発注者である自治体に調査審議の結果を答申する制度を設けており、以上の仕組みを具体化させる契機を提供しており、これを活用する。

(7) 労働力の再生産を円滑にさせる法・制度改革の課題

以上の賃金水準引き上げ・公正賃金実現の課題とともに、税制、社会保障・社会的給付、公共サービスなどの分野で雇用形態、男女、若者・高齢者にかかわらず、労働力の再生産を円滑にさせる日本の法・制度改革を展望する。このことによって労働者・国民のなかの自己責任論による分立や分断、人間疎外状況から脱皮し、「人間性を認め合うコミュニティ」の素地がつくられる。

1) 税制

最低生計費非課税原則に基づき、基礎控除の拡大により非課税限度額を当面年収 180 万円までに引き上げる。

2) 社会保険適用

非正規の社会保険適用を阻害している現行の年収・労働時間基準を改め、労働者であれば、だれでも被用者保険が適用される方式とする。ただし、収入の低い層などには減免措置を講じる。EU 諸国で普及している最低保障年金の設定を展望する。

3) 住宅費・教育費負担

- ① 住宅において高額な家賃支出の現状から居

住できない労働者・国民に対して、社会手当としての住宅手当を導入し、家賃負担を減少させ、若い世帯、低所得高齢者などが安心して居住する環境を整える。

- ② 社会手当としての子ども手当を充実させる。

- ③ 教育費は、高校までは無償化を原則として、私立高校には私学助成、奨学金の拡充を図る。大学など高等教育は、当面学費の減免措置、無償奨学金制度の拡充を図る。

3 グローバル化と賃金政策における課題と国際連帯

1) 雇用の空洞化と TPP に反対

多国籍企業化による雇用の空洞化・低賃金化に対して、空洞化を阻止し地域経済を守る取り組みと同時に、低賃金化につながる労働者・国民の利益を無視した市場開放 (TPP) に反対する。

2) ヨーロッパ、周辺アジア諸国の労働者との連帯

ヨーロッパ諸国、周辺アジア諸国の労働者と連帯する。そのために、当面アジアでの労働組合間の協議を促進し、賃金水準の国際間格差縮小に向けた取り組みを実施する。例えば各国の賃金水準は異なるが、当面、最低賃金を平均賃金の 50% 以上とするなどの課題を設定する。

3) 「公正賃金」実現の課題

男女の賃金格差、非正規労働の格差是正のために、各国の現状・運動の課題などについて、情報収集、経験交流を活発化し、同時に国連・ILO など国際機関との連帯を含め、日本の現状を改革する。未批准の ILO 条約批准とそれに対応する国内法制度の整備を促進する。

第3節 労働時間短縮の提言（案）

1 労働時間の推移と現状

（1）依然として異常な長時間労働

日本の年間総実労働時間は1985年には2110時間であったが、09年には1768時間と初めて1800時間を切り、2010年も1798時間であった。この四半世紀の間に300時間余り減少し、1800時間弱となったことになる。しかし、個々の労働者からすれば、労働時間が確実に減ったという実感はないし、むしろ仕事はきつくなっているという労働者が多い。

なぜ日本の労働時間が1800時間を切るようになったのかについては、すでに多くの指摘がなされているように、90年代半ば以降のパートタイム労働者をはじめとする短時間労働者の増加が大きく寄与している。短時間労働者の増加のもと、一人当たり平均労働時間が減少したに過ぎないのである。フルタイム正規雇用労働者に関してみれば、先進諸国中では依然として異例な長時間労働国であることに変わりはない。

それでは、日本のフルタイム正規雇用労働者は年間でどのくらい働いているのだろうか。総務省「社会生活基本調査」（2006年）における男性正規労働者の労働時間は週52.5時間で、年率に換算すると2730時間となり、1950年代の全労働者の年平均2719時間とほとんど変わらない大きさである。また、総務省「就業構造基本調査」（2007年）によれば、年間250日以上就業する男性労働者のうちの「正規の職員・従業員」の51.8%は週49時間以上、25%は週60時間以上も働いている。日本の労働者の働きすぎは依然として深刻な状況にある。週60時

間以上働く労働者の割合が大きく増えたのも90年代半ば以降の特徴である。

日本の労働時間問題の深刻さは、長時間労働がフルタイム正規雇用労働者に限られていないことである。非正規雇用労働者のうち、およそ3割は週40時間以上就労する「フルタイム型非正規雇用」であり、このなかには短時間のパートやアルバイトをかけもちする人（ダブルワーク、トリプルワーク）も含まれており、週49時間以上の長時間労働をする非正規雇用労働者が66万人もいるといわれている。

（2）長時間労働の要因

こうした日本の長時間労働の背景には、所定内労働時間の長さに加え、所定外労働時間の常態化や年次有給休暇の未消化を前提とした経営計画など、企業の貪欲な蓄積欲があると同時に、法規制の不十分さや労働行政の機能不全、労働組合の規制力の弱さがある。

所定外労働時間の多さの背景には、いわゆる「36協定」による時間外労働や休日労働がある。しかも、協定で定められる時間外労働の上限規制は強行性のない非常に緩やかなものであり、これをはるかに超える協定も多く存在している。法遵守を率先すべき経団連の会長・副会長企業のうちにも、年間1000時間前後の残業を容認する36協定を結んでいる企業が少なくない。労働者の肉体的限界をはるかに超える36協定の存在については、協定締結の一方の当事者である労働組合の責任も大きい。

年次有給休暇の付与日数の少なさと取得率の極端な低さも長時間労働の要因の一つとなって

いる。日本はもとも、他の先進諸国と比べて年次有給休暇の付与日数が少ないが、それにも増して問題なのは、取得日数と取得率の低さである。1995年以降、年休の付与日数は17.8日で推移しているが、取得率は1995年の55.2%から低下し続け、07年には46.6%にまで低下し、その後もほぼ横ばいで推移している。

(3) 長時間労働と健康破壊、過労死・過労自殺

労働時間の長さや健康には密接な関係がある。連合総研「勤労者短観」によると、長時間労働を原因として体調を崩した経験がある労働者の割合は、週実労働時間が50時間を超えると急増する。

厚生労働省は2001年、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」を改正し、月80時間以上の残業をしていることを過労死の認定基準とした。これは、1日8時間、週40時間とした場合、週60時間を超えると過労死ラインに達することになるが、30～40歳代の男性労働者のうち4分の1以上がこの水準を上回っている。いつ過労死してもおかしくない状態にある「過労死予備軍」が大量に存在していることを示している。

2 労働時間短縮とジェンダー平等の課題

(1) 長時間労働が生活時間を圧迫

日本の長時間労働は、生活にどのような影響を及ぼしているのだろうか。連合総研生活開発研究所がおこなった調査によれば、日本の男性の「退社時間」はアメリカ、フランスの男性よりも約2時間遅く、女性の場合でも1時間前後遅い。さらに通勤時間を加味した「帰宅時間」

では、アメリカ、フランスが18時05分、18時04分となっているのに対し、日本の男性は20時12分である。女性でも日本はアメリカ、フランスの女性より遅いばかりでなく、両国の男性より1時間遅く帰宅している。

「退社時間」の遅さと通勤時間の長さは家事時間を圧迫している。日本の男性の家事時間は15分でアメリカの53分、フランスの30分と比較して圧倒的に短い。女性の場合、他国と比べて大きな差はないが、日本の男女比較では女性は男性と比べて80分長い。他の国でも女性のほうが男性より長い点は同じであるが、アメリカ、フランスの男女差は46分に過ぎない。

長時間労働は育児時間をも圧迫している。日本の両親の子どもに関わる時間は82分で、アメリカの193分、フランスの139分と比べて著しく少ない。子どもの数が少なくなっていることも背景にあるが、少子化現象自体が長時間労働の帰結であることが見逃せない。

(2) 長時間労働のなかで「家事や育児のために」仕事を中断

日本では、女性にとっても正規雇用で働くことは長時間労働が前提となっており、育児休業も取得しにくいことから、出産後は仕事を辞めることを選択させられている。三菱UFJリサーチ&コンサルティングのおこなった調査によれば、女性正社員が妊娠・出産前後に退職した理由は、「家事・育児に専念するため」が39%、「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」が26.1%など、8割が仕事と家事にかかわって退職している。

結婚や出産で退職を余儀なくされたあと、子育て後に就業の場にもどる場合はパートなどの非正規労働者としてである。女性の雇用形態を

みると、正規雇用が1985年67.9%だったのが、2010年には46.1%となり、非正規雇用が53.9%となった。非正規労働者の7割は女性である。

こうしたなか、男女賃金格差も拡大している。日本の労働者のうち年収200万以下は1000万人以上いるが、男性労働者の9.8%がそうなのに対し、女性は42%がそうである。全体では4人に1人が200万円以下であるが、女性では5人中2人が200万円以下で働いているのである。男女賃金格差の要因には、正社員女性でも男性社員はもちろん男性非正規より平均賃金が低く抑えられているという問題があるが、結婚・出産によって非正規に追い込まれた女性の低賃金問題も見逃せない。

(3) 労働時間短縮はジェンダー平等課題の土台

男女平等というときに、同一労働同一賃金、同一価値労働同一賃金を強調する向きもあるが、長時間労働の是正と不安定な非正規雇用の規制を土台として、正規・非正規間の時間当たり賃金などの均等待遇、処遇の均等待遇の課題に取り組むべきである。同一労働同一賃金、あるいは同一価値労働同一賃金原則でのたたかいは、賃金格差をある程度まで下支えする要素となっても、長時間労働を前提とした職場環境のなかでは、職務の「違い」を持ち込まれれば、ジェンダー平等は完成できないのである。労働時間規制をたたかう課題の基軸と位置づけることが重要である。

3 労働時間短縮のための提言

(1) 労働時間短縮の実現には要員の確保が不可欠

日本の長時間労働の最大の要因は、仕事量に比べて人員が絶対的に不足していることである。長労働時間の要因についての調査を見ると、どの調査にも共通しているのは、「人手が足りない」「残業を織り込んだ業務運営になっている」「年休を取ることでできない出勤率での業務運営になっている」など、要員不足をその最大の要因に上げていることである。

労働者の意識の面から見ても、今日では、長時間労働肯定派は少数派になっており、長時間労働を望まないのに受け入れざるを得ないと考えている最大の要因は、やはり要員不足なのである。このことは、労働時間短縮を実現するためには、人員の確保が決定的に重要になっていることを示している。今回のわれわれの「提言」で掲げた要求を実現するためにも、労働時間短縮と要員の確保を結んで取り組むことが決定的に重要になっている。

(2) 労働時間短縮、夜勤制限、時間外労働規制、年休完全取得など中長期的な政策要求

- 1) 1日拘束7時間、週休2日、週35時間制(拘束1日8時間・週40時間制)、時間外割増率は50%、深夜割増率は100%、休日出勤割増率は100%。
- 2) 時間外労働時間の上限規制(1日2時間、週5時間、月20時間、年間120時間)。不払い残業は労働基準法のほかに「サービス残業根絶法(仮称)」を制定し、これへの違反には支払うべき金額の100%の支払い

- を罰則とし、摘発前2年間さかのぼることとする。中学生までの子弟を養育している父母労働者の残業拒否権、介護すべき家族のいる男女労働者の残業拒否権は他の労働者の場合に優先される。
- 3) ライフラインの確保、医療・介護などの福祉活動、生産技術上やむをえない業種、旅客交通など、最低限必要な業種を除く深夜労働を禁止する。変則勤務は必要最低限に限られる。中学生までの子弟を養育している父母労働者には深夜業を原則禁止とするが、他に養育にあたる者があり、労働者自身が希望する場合はこの限りではない。介護を必要とする家族を持つ男女労働者に深夜業は禁止される。
- 4) 上記2) 3) の2つのケースでのこの権利の行使による賃金・昇進などの不利益取り扱いは禁止される。
- 5) やむを得ずおこなわれる変則勤務について、終業と次回就業の時間間隔を最低12時間確保すること。夜勤については、①常日勤労働者の勤務時間を上回ってはならないこと、残業は一切認められないこと、仮眠時間を少なくとも2時間確保すること、②夜勤回数は4週を通じて6回、連続操業職場においては5組3交代制の確保・連続夜勤の禁止・勤務間隔は16時間以上とすること、③変則勤務者・夜勤勤務者に対して健康管理とそのための社会的支援（企業の責任において交通機関の提供、昼間睡眠の確保できる居住地・居宅の確保、夜食に適した食事・飲料の提供、託児所その他のサービスなど）を徹底する。
- 6) 年次有給休暇日数のILO第132号条約の批准とその完全実施（年間3労働週、うち2労働週以上の連続取得）。とりあえず現行付与日数の完全消化を保障するために、有給休暇の完全取得と有給休暇の保障は使用者の義務とすることを労働基準法に明記する。
- 7) 作業基準に余裕時間を組み込み、標準作業時間についての職場労働者の合意権を確保する。
- 8) 産前産後の休暇に対する賃金保障は現行6割を8割とする（労働基準法第65条1、2項）。
- 9) 育児・介護休業について。育児休暇は賃金保障を8割とし、現行最長6ヵ月を1年（最長2年）に延長する。小学生の子弟を養育中の父母労働者は育児時間を請求することができ、その権利の行使による賃金・昇進などの不利益取り扱いには禁止される。現行の介護休業について、中学生までの子ども1人について年10日の子ども休暇を創設し、休暇目的に介護だけでなく子どもの病気、各種学校事業にも認める。
- 介護休業について、現行93日を183日に延長し、断続的な活用をできるようにする。介護が必要な家族のある労働者について、残業拒否権を優先して認め、そのことによる一切の不利益取り扱いを禁止する。またこれらの労働者についての住居の移動を伴う配置転換・転勤は本人の希望があった場合だけに限定し、この権利行使による差別的取り扱いは禁止される。
- 10) 生産計画にともなう要員は、休日・休暇・休息時間を保証する上で十分な要員を確保する。

(3) 当面の課題

以上が要求政策の骨子である。労働基準法改正は、資本にとっても重大事項だから、当然大きな抵抗が予想される。また、わが国では終戦直後の8時間労働制を「拘束」8時間とする運動、全労連を中心としたホワイトカラー・エグゼンプション導入阻止の運動など若干の事例はあるものの、時短闘争はこれまで十分には取り組まれてこなかった。そこで、ここでは労働基準法改正を実現する以前でも、これだけは、という切実でかつ人道的要求にしぼり、社会的にも放置されることが許されない課題をまず取り上げることにする。1つは過労死・過労自殺の絶滅をめざす要求政策、2つ目はただ働き＝サービス残業をなくす要求政策、そして3つめ、年次有給休暇取得率の思い切った改善、さらに4つめに、そのためのILO条約批准の運動である。

1) 過労死・過労自殺の絶滅をめざす

過労死防止基本法制定を求める100万人署名運動がすすめられている。過労死家族の会、過労死弁護団、21名の著名人による呼びかけで2011年夏から署名運動が始まった。過労死問題は基本的には労働時間の問題であり、日本学術会議も2011年4月20日、「労働・雇用と安全衛生に関するシステムの再構築を」という提言を出し、そのなかで実態の分析とともに、労働基準法の厳守、脱法的36協定のチェックなどをうたっている。交通事故が1995年に1万人を超えていたのを09年には5000人を切るまで減らした。政府が呼びかけ、飲酒運転の罰則強化やシートベルト着用の義務付け、道交法の遵守などに積極的にかかわった結果である。過労死も政府がまずこれをなくす宣言をだし、具体的な対処策を講ずることが必要である。

2) 労働時間管理の適正化を求め、ただ働きをなくす

今の労働基準法と、政府が出してきている「基準」や「指針」、06年の「労働時間の設定に関する特別措置法」に基づいて、以下の項について厳守させる必要がある。

①職場の労働時間管理について

- ▽使用者は労働時間を適正に管理しているか。
- ▽労働時間は賃金台帳に適正に記入されているか。
- ▽割増賃金は適正に支払われているか。
- ▽自己申告制度が安易に利用されていないか。
- ▽労働時間の実態把握はタイムカードなど、客観的な記録によりおこなわれているか。
- ▽事業所ごとに労働時間管理責任者が置かれているか。
- ▽サービス残業が慣行化している職場で、それを是正するために業務体制や業務指示のあり方が見直されているか。

②労働基準法第36条協定に関して

- ▽時間外・休日労働をおこなう場合は36協定を締結しているか。
- ▽36協定は法定の要件を満たしているか。
- ▽時間外労働の限度に関する基準（1999年労働省告示154号）に適合しているか。
- ▽変形労働時間・裁量労働制を適用している場合、法定要件は確保されているか。
- ▽管理監督者の適用範囲は厳正に判断されているか。
- ▽残業手当を時間に関係なく定額や割増せずに支払っていないか。
- ▽36協定以上の労働時間の延長分について、

割増賃金を支払っていないということはな
いか。

▽休日出勤の代休が取れなくて、代休を何日
も残していないか。

③労使協議について

▽事業場に労働時間短縮を検討する労使協議
組織があるか。

▽過重労働による健康被害をなくすために安
全衛生委員会で労働時間の短縮について審
議しているか。

▽経営トップはサービス残業を根絶する宣言
を社内でおこなっているか。

▽企業内に労働時間の管理を適正におこなう
ためのシステムの整備ができているか。

▽人事考課でサービス残業をしている人に、
無用な高い評価を与えていないか。

▽労働組合にサービス残業是正の相談窓口が
あるか。

④産業医について

▽残業が月 45 時間を超えた場合は、産業医
による健康管理についての助言指導を受け
ているか。

▽月 100 時間または平均で月 80 時間を超え
た場合、産業医の面接による保健指導を受
けさせているか。

以上の、職場からの要求と運動を重ねながら、
「サービス残業根絶法（仮称）」制定の対政府要
求を組織する。

3) 年次有給休暇の完全消化を求める

病欠欠勤が事前届出以外に認められていない
日本では、年休取得は本人・家族の健康維持の
ための休暇すら取れないのが実態で、年休確保、

その消化拡大は暮らしの維持のためにも切実な
要求である。にもかかわらず取得率 45%とい
うのが現状である。国際的に見ても極めて低い。
年休完全取得を労働基準法でルール化すること
を政府に求めながら、労働組合は事業場・職場
での生産計画に年休完全取得のための要員配置
について積極的に主張して、「年休の取れる出
勤率での生産計画」を厳密に労使協定で確保す
ること、年末年始休暇や 4、5 月連休、お盆連
休との連動を見込んでの生産計画要求など、職
場労働者の要求に立って積極的に職場要求を組
織することが必要である。

4) 労働時間関連の ILO 条約の批准めざす

ILO 条約の基礎的な労働時間に関する条約、
第 1 号（8 時間労働日）、第 47 号（週 40 時間）、
第 132 号（年次有給休暇）の批准をめざす。

第4節 「心身の健康を守る」提言（案）

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、すべての労働者の安全と健康が確保できる働くルール¹の社会的な法規制（労働基準法・労働安全衛生法の実効ある改正）が必要である。それにいのちと健康を守る社会保障・社会福祉・公衆衛生の改善と充実が不可欠である。

このためには、労働者と国民のいのちと守る活動と運動を発展させることが決定的に重要である。（労働総研「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書「5 今日における労働組合の運動課題」第一に「労働者・国民の『いのち』を守る活動を機軸にした運動を発展させることの重要性」を指摘）

1 労働者のいのちと健康・職場の労働安全衛生の実態

現在、職場で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。また、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、安全衛生教育がおこなわれず、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、パワーハラスメント（パワハラ、人権侵害の言動）が大きな社会問題となっている。

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45時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務）と過度な職場ストレスにある。

メンタルヘルス不調・不全、パワハラは、職場の過重労働と人間関係の悪さの反映である。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格差が職場の人間関係の悪化にな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ゆとりのない過重労働があわせて要因となる。

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）と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。

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。

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・実修生などの労働者に対する労働安全衛生体制が全く不十分な状況に置かれていることである。

これらの要因は、日本経団連の労働者を犠牲にする企業利益最優先の賃金削減、正規雇用から非正規雇用への転換、成果主義などの新自由主義経済政策・新日本経営戦略と財界とアメリカ最優先で労働者・国民保護を規制緩和した「構造改革路線」の政治にある。

2 職場の人間関係悪化をもたらす労働法制改悪や企業の労働者支配とたたかう

労働者の心身の健康悪化の要因は、長時間過密労働とともに、財界の意向を受けた政府の雇用政策や企業の労働者支配の変化がある。労働者派遣法や労働基準法の改悪など労働分野の規制緩和によって正規雇用から非正規雇用の転換が推進されることになったが、この雇用政策の変化は、正規雇用の枠を狭めることにより、労働市場は買い手市場になり、正規労働者になるための労働者間競争を激化させた。また、正規労働者のなかに成果主義労務管理が持ち込まれることによって、成果をめぐる労働者間競争がそれまで以上に激烈な形で組織された。こうしたなかで、パワーハラスメント、メンタルヘルス障害など、これまで考えられなかった状況が大企業、中小企業を問わず、職場にまん延するようになってきたのである。

労働者の尊厳を守るためにも、財界や企業の労働者間競争を激化させる雇用政策や労働者支配と真正面からたたかい、こうした政策の転換を求める取り組みが、労働者の心身の健康を守るためにも重要になっている。

3 重要なことはすべての職場と労働者に労働安全衛生の確立をはかる

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。

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、いのちと心身の健康が守られる事業所にするものである。

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」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。

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、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。

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従業員に周知徹底し、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で示されており、それは定期的安全パトロール（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。

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（第17～19条）。労働者が職場でのちと健康を守り、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 労働組合の労働安全衛生活動の重要性

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、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。

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。

化学一般労連は、労安活動を労働組合の最重要課題として位置づけ、労働条件改善と結び付けてとりくんでいる。労働者・労働組合参加の安全衛生委員会を職場改善の「最大のツール」として、安全と健康をおびやかす「職場のワースト3」を浮かび上がらせ、その改善を労安活動と労働組合の活動ですすめている。労働者参加の労安活動は、労働者を強くするとし、職場の非正規雇用労働者を含めすべての労働者のいのちと健康を守るとりくみとして活動する。それに安全と健康にかかわる要求を化学一般労連の産別統一要求として提起し、それを職場の労働組合の労働協約にする運動をすすめている。こうした労安活動と労働協約を結合したとりくみによって、労働条件の改善が質的に向上し「いいところは全部いい」状況をつくりだしている。

医労連では、看護師過労死裁判の労災認定勝利判決（村上裁判）を力にして、健康が守られる職場要求として、勤務間隔の改善、看護以外の業務も労働時間とする、労働組合参加の安全衛生委員会で残業時間をチェック、産業医との面談、仕事量の削減、すすんだところでは増員を実現した。過労死勝利判決と医労連のいの

ちと健康を守る運動は看護協会をも動かし、協会に法令順守、時間外の削減、不払い労働の根絶、安全衛生体制の確立などを提唱させた。それに厚労省の5局長の看護職員の改善通知を出させ、夜勤の残業規制、勤務間隔を12時間以上、残業の規制と労働時間管理の徹底をすすめている。この通知をもとに夜勤協定・残業協定を結び、合わせて安全と健康確保から安全衛生委員会を活用して、いのちと健康を守る視点から労働条件の改善をすすめている。

生協労連は、50人未満の事業所にも労働安全衛生を位置づけること、それに生協職場のメンタルヘルス不全の要因にパワハラがあるとして、労働組合と安全衛生委員会で実態調査をすすめる問題点をあきらかにした。理事会側にパワハラ対策の実施を迫り、相談窓口の設置、管理者教育、職場対応マニュアル作成をすすめる、労働組合が主導的に労働安全衛生体制と活動をおすすめている。

全教加盟の川口市教組では、教職員の職場に「ローアンの風が吹く」活動をすすめている。市のすべての小中学校職場(50人未満も)に(安全)衛生委員会をつくらせ、病気休職者を出さない労安活動とその体制づくり、勤務労働条件・職場環境の改善と教職員の心身の健康を守る活動を専門家の協力を得て労安活動としてすすめている。これは小規模事業所(50人未満)でも労働者・労働組合が位置づけてとりくめば前進できることを示している。

全建総連傘下の首都圏の土建労組では、建設業の労働災害の焦点になっている悪魔の鉱物アスベスト暴露被害の労災認定と改善に全力をあげ、いのちと健康を守るのは労組の原点としてねばり強くすすめている。

JMIUでは、「安全の確保」を最優先した

職場の安全管理体制を充実させることを共同(労使、地域)した安全パトロール活動ですすめ、安全衛生委員会を形だけにしないよう労働組合が位置づけ、職場改善につながる労安活動にする努力がされている。それに労働安全衛生をJMIUの統一要求としてすべての職場でとりくめるようにしている。

これらのすすんだ労働組合の労安活動で共通することは、労働者のいのちと健康を守ることは労働組合の原点であるとして位置づけ、労働者の健康と安全の要求を団体交渉で要求し、その実現をはかり労働協約にして職場の労働条件改善をすすめていることである。そして、このこととしっかりと結合して労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会を、労働者の立場から有効に活用して労働条件の改善をすすめていることである。

5 緊急な労働組合のメンタルヘルス(心の健康)対策

現在、労働組合の共通課題である職場のメンタルヘルス対策で重要なことは、心の健康の不調・不全やパワハラ、心の病が職場の要因(労働内容、職場環境、人間関係など)にあり、その改善のためには労働組合の活動がきわめて重要であることを位置づけることである。

そのため、労働組合で複数の担当者や対策部をつくり、労働者のプライバシーを守りながら、問題を抱えている人に親身に相談にのり、労働者の治療、療養から職場復帰まで援助することである。心の病の労働者がでた時は、病気休暇の保障、欠員の補充の確保が必要となる。労働者が長期の療養の場合には、長期療養休職の保障、生活費・治療費の保障、欠員の補充、職場復帰の援助、リハビリ勤務・段階的就労の保障

が必要となる。そのため労働組合が事業者（主）と交渉し、労働者の権利確保のための労使協定が必要となる。

不幸にして労働者が職場要因による精神障害や過労自殺した場合は、被災者本人、家族を救済するために労（公）災認定のとりくみと合わせて、次の被災者をつくらない予防のとりくみを職場・労働条件改善と一つにしてすすめることである。

労働組合のメンタルヘルス対策で重要なことは、労働条件改善と労安活動を結び、特に労働者・労働組合が半数参加の安全衛生委員会でメンタルヘルスの課題を積極的に取り上げて、職場実態調査、学習教育活動、相談活動と労働者の援助活動をすすめることである。

厚労省の職場のメンタルヘルス指針の「心の健康づくり計画」の策定を、労働者・労働組合の意見を反映させてつくらせ、それは心の健康づくりの体制の整備、職場の問題点の把握、必要な人材の確保、労働者のプライバシーへの配慮が柱になる。

それに心の健康づくりの4つのケアを職場にしっかりと根づかせることである。それは、労働者によるストレスの気づき、ストレスへの対処、自発的な相談のセルフケア、管理監督者による職場環境などの改善、個別の相談対応のライン（職制機構）によるケアである。さらに産業医、衛生管理者による職場環境などの改善、個別の相談対応、ネットワークの形成、ラインによるケアへの支援、教育研修の実施など産業保健スタッフ（専門家）によるケアである。それに職場外の公的な機関、専門家によるサービスの活用、協力体制の事業場外によるケアであり、これらは、安全衛生委員会で審議して体制を整備する必要がある。

職場で労働者の心の健康を守る労働組合の重要な課題は予防のとりくみである。それは、一人の心の病をださない第一次予防が基本であり、それには職場の実態を調査し、メンタルヘルス不調・不全になる要因をなくすことである。

労働組合が主体となって安全衛生委員会を活用して労働安全衛生教育、メンタルヘルスの基礎知識と予防教育を実施し、労働者一人ひとりが正しい知識を持ち、問題がおきた時に適切に対応できる必要がある。

次に、早期発見、早期治療の二次予防である。メンタルヘルスのチェックや定期健康診断時などで早目に心の健康の不調・不全に気がつくこと、それに気軽に利用できる相談員や相談室、カウンセラーや医師、専門家の確保と連携が必要である。

最後に、再発防止、職場復帰の第三次予防である。治療に専念し、主治医、職場の産業衛生スタッフ、復帰職場、家族と相談・連携して、段階的に職場復帰できる援助プログラムが必要である。この職場復帰支援では、厚労省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰の手引き」にある第一ステップ：病気休業開始および休業中のケア、第二ステップ：主治医による職場復帰可能の判断、第三ステップ：職場復帰の可否の判断および職場復帰支援プランの作成、第四ステップ：最終的な職場復帰の決定、そして第五ステップ：職場復帰後のフォローアップを安全衛生委員会の審議をふまえて、労働者が確実に職場復帰できるよう具体化することである。

6 心身の健康が守られる労働時間規制と働くルールの社会的確立

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3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。

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1号条約である。

日本はこの条約を含め労働時間に関わる条約の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の過重労働をなくすことが大原則であり、そのためILO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させてゆく必要がある。

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。

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。

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。

それに人間の生体リズム（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。

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・休息时间、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILOやEUの国際的な夜勤労働基準をふまえて法制度上規定することが、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。

日本ではILO187号条約（労働安全衛生の促進的枠組み条約）を批准し、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号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。

それに加え、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、労働行政の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。

裁量労働を規制する運動の強化、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、教育体制の充実。

7 労働者の心身の健康を守るための提言

労働者の心身の健康を守るために必要なことは、働くもののいのちと健康を守る全国センターの「働くもののいのちと健康を守る政策制度要求」・総会方針（2010～12年）、全労連大会方針・評議委員会方針（2010～12年）、日本学術会議・労働環境と働く人の生活・健康・安全委員会提言「労働・雇用と安全衛生に関わるシステムの再構築を」（2011年）をふまえてまとめると以下の提言となる。

- 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 パワハラやメンタルヘルス障害の根絶など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・

第3章 社会保障提言（案）

はじめに

本提言は、現在進行中の「社会保障と税の一体改革」と正確に総合的に対峙して、「人間的な労働と生活の実現」を具体化するために必要な、日本の社会保障運動をめぐる諸条件を簡略に分析し、短期的、中期的課題を提起する。提言の前提部分では、この諸条件が叙述される。

1 提言の前提・背景

——生存権に対する政府責任の否定と貧困の増大

提言の前提あるいは背景として、戦後日本の社会保障の大原則が、政府（国）による国民の生存権に対する、とくに生活保障に対する責任であったが、財界・政府は「政府責任」から「家族主義」と「企業主義」への変質を図ってきた。1980年の「社公合意」、翌年の「第2次臨時行政調査会」設置により、「臨調行革」路線が進む。社会保障は臨調行革路線の主たる攻撃対象になった。この時期から「日本型福祉社会論」が自民党や財界によって唱えられ、基本的主張の多くは、その後の社会保障攻撃の主張に引き継がれた。

1985年のプラザ合意を契機に、大企業のグローバル化が進み、本格的には1995年前後から、臨調行革のスケールアップという意味も持つ新自由主義的「構造改革」が展開される。この時期には、「社会保障からの企業脱出」が政策的特徴となる。この時期に経団連（日本経団連）や経済同友会が提示した露骨な市場原理主義的政策は、社会保障を生活と健康の自己責任を前

提とする私的な互助制度とみなす異様な社会保障観に立脚するものであった。

さらに今回の「社会保障と税の一体改革」は、1995年前後からの財界の社会保障観を受け継ぎ、さらに政府の責任を薄めるために、「新しい公共」という文言を持ち出し、社会保障における政府（国）の責任を後退させるものである。

（1）社会保障の原則

——生存権に対する国家責任

敗戦直後の社会保障をリードしたのは、連合国軍総司令部の招聘で来日した米国社会保障制度調査団である。調査団は1947年8月7日に来日し、膨大な報告書（ワンデル報告）を1948年7月13日付けで日本政府に手交した。報告では、社会保障が生存権保障の制度であり、政府（国）が責任を負うことを明記した。

また、本報告書の刊行にあたって「序」を書いたのは、当時の厚生事務次官葛西嘉資である。「終戦後、わが国では、民主主義原則に基づく基本的人権の確立ということが大きくとりあげられてきた。このことは、新憲法のなかにもはっきりと示されているところである。この基本的人権の一つとして、国民の生存権の保障ということは、極めて重要な内容をなすものである。憲法第25条の『健康にして文化的な最低限度の生活』を保障することは、国民の福祉を図ることを目的とする国家の、当然の責任と考えられるのである」と、社会保障の責任が国家にあることを明記している。社会保障の国家責任は、「世界人権宣言」「国際人権規約」などの国際的な取り決めにおいて当然とされている。

社会保障制度審議会の「社会保障制度に関する勧告」(50年勧告)では、憲法第25条に言及して、「これは国民には生存権があり、国家には生活保障の義務があるという意である」と、明快に国民の権利と国家の責任を規定している。

また、「すべての国民が文化的社会の成員たるに値する生活を営むことができるようにすること」(同)とも述べており、これについて近年では誰もが権利の主体となり、人間らしい生活を営み、自らの能力を高め、社会に参加することができるようにするための、社会的・経済的・文化的な条件を、公の責任で生涯にわたり保障することという、より広く積極的な内容の定義を用いることが少なくない。こういう定義は、個人の尊厳と生命・自由・幸福追求の権利の尊重を内容とする憲法第13条に基礎付けられるものである。したがって、社会保障制度を運用する場合、「自助」や「共助」を度外れに強調して、「公助」を後景におき、しかも「公助」の中身を曖昧にして国の責務を後退させてはならない。

(2)「行革」「構造改革」による変質

1955年以降の高度経済成長前半を移行期としつつ、1960年代半ば以降は「企業国家」が日本の主たる国家の顔であった。これは、「日本型雇用慣行」や「日本型賃金体系」に対応する。具体的には、男性を一家の働き手の支柱とし(男性片働き)、年功序列制度と終身雇用制度に基づく賃金体系と、開発型の公共事業投資と大企業中心の経済財政政策のもとで、ヨーロッパの先進諸国では社会保障制度が担うようになった社会的扶助の多くを、個人と家族の自己負担・自己責任に委ね、近隣・地域社会などの互助を強調し、企業への依存を構造化した。

このために、日本では、憲法第13条幸福追求権や第25条生存権保障を始めとする社会保障を主内容とする基本的人権規定があるにもかかわらず、保障・給付内容の切下げや削減が財界・政府の思惑で安易におこなわれることが多かった。

社会保障に関する「建前」は、永らく「50年勧告」であった。しかし、社会保障の原則に対する挑戦が、1981年に始まる「臨調・行革」の露払いとして公然と登場した。「日本型福祉社会論」である。公式に日本型福祉社会を唱えたのは、1979年の『新経済社会7カ年計画』(1979年8月10日閣議決定)である。ここでは、自助・互助が強調された。

「個人の自助努力と家庭や近隣、地域社会等の連帯を基礎としつつ、効率の良い政府が適正な公的福祉を重点的に保障するという自由経済社会のもつ創造的活力を原動力とした我が国独自の道を選択創出する、いわば日本型ともいえるべき新しい福祉社会の実現を目指す」。

この文章には、現在に至るまで繰り返し財界や保守政党から提出される社会保障改悪の「論拠」ともなるキーワードが並んでいる。まずは自己責任であり、次に互助が並び最後に政府が出る。この政府は効率の良い＝小さな政府であり、「重点的」になされる給付は「適正」である。重点的とは給付の絞り込み・削減を意味するし、適正とは80年代に強行された生活保護適正化を想起すれば足りる。要するに、窓口で申請を実質的に受け付けない行政対応である。また「医療費適正化」も繰り返し持ち出された。本質は憲法第25条による給付を極力値切ることである。

『日本型福祉社会論の構想』(自由民主党全国組織委員会国民生活局、1979年8月)は、自

己責任+家族+近隣+企業を柱とし、政府の責任を免除した特異な「日本型無福祉国家」を詳細に語ったものである。日本社会の特質として①貯蓄率、生命保険加入率が世界一高いこと。②企業組織における職場の人間関係が、家族的性格を強く持っていること。③老親と子ども世帯の同居率が著しく高く、家庭が最も大切なものと思われていることを挙げ、これらを骨格とした福祉政策を展開しようと主張した。しかし、これらの条件は、財界および歴代政府の政策によって、根底から弱化あるいは消滅してしまった。

他方で、プラザ合意（1985年）は、輸出に軸足を置くわが国の大企業主流に、製造・営業拠点の国際化をもたらした。いわゆるグローバル化である。国内においては、総賃金の抑制と下請け単価の切り下げを中心とする、労働者・中小業者への厳しい攻撃をもたらした。「グローバル化」という新たな条件下での利潤確保体制を築くために、財界主流は日本社会の大改造（「構造改革」）に乗り出した。1995年には当時の日経連が「新時代の『日本的経営』」を出し、従来の雇用政策を転換した。幹部社員を想定した「長期蓄積能力活用型グループ」は全体の3分の1以下でよい。あとは、特殊な能力のある技術者などの「高度専門能力活用型グループ」は年俸制、任期雇用で使えば良い。最後の「雇用柔軟型グループ」は全体の過半数を占めるものとされ、定型的業務を中心とし、派遣や下請けで対応する。年俸制の労働者や派遣・下請労働者の社会保険を負担する必要はない。この方針が実施され始めて15年余りになる。

この戦略の底にあるのは不安定雇用を常態化することであり、人減らしである。したがって、リストラが先行し、賃金は低下し、下請け・

孫請け企業への単価切り下げや融資中断に会い、倒産は急増し、シャッター通りが日本中に広がった。多くのホームレスを産み出し、自殺者を産み出した。さらに重大なことは、幹部社員を想定した「長期蓄積能力活用型グループ」（3分の1程度）以外の労働者に対しては、企業は社会保障の責任を持たないという方針である。第2、第3のグループは、医療で言えば「国民健康保険」に加入する。国保の保険料（税）が非常に高いことは周知の通りである。このルートから無保険者（国保資格証明書や短期保険証を発行された人）が発生し、受診を阻まれてくる。また、無・低年金者へのルートにも成る。

かつて財界は自民党と共に「日本型福祉社会」などという、国民・労働者の生活と社会保障に対する政府の責任を軽減し、その分を個人、家族、地域、とりわけ企業に委ねる戦略を打ち出したが、今度は企業が雇用にも責任を負わず、社会保障にも責任を負わない、無責任戦略を持ち出したのである。

（3）貧困の深まりと格差の拡大

「構造改革」の時期を通じて、労働者・国民の生活は総合的かつ深刻に悪化し、しかも生活困難を支える制度である社会保障が、この30年余り、連続的・大規模に弱体化させられた。

こうした国民生活の現状が社会保障の拡充を必要としているのである。まず①東日本大震災からの再建・復興には社会保障制度の再建・復興が不可欠である。さらに②「孤立社会」の広がり「孤立（孤独）死」予備軍の増加が際立ち、地縁（地域社会）、血縁（家族）、職縁（企業）から切り離された単身世帯が増大し、高齢単身世帯の増加、社会的孤立による「孤立死」予備軍も増加している。少子化は既婚層の出生数の

減少、未婚率・非婚率の増加として表れ、背後には若者の雇用破壊と低賃金、公共サービスの劣化がある。また③社会保険の空洞化がすすみ、生活保護受給世帯が増加している。

政府の「一体改革」方針では社会保障を「自助」を前提とし、これを「国民相互の共助」で支えることを基本とし、最後に「新しい公共」が登場するという構図になっている。しかも「政府」は「新しい公共」の一部に過ぎず、「政府」が、それも「国」が生存権保障に登場するのは、最後の最後でしかない。

他方で、国民健康保険における国庫負担の削減による保険料の高騰、滞納者の増加、短期保険証、資格証明書を発行される層の増加、国民年金保険料の高騰による納付率の低下、そのことによる無年金・低年金層とその予備軍の増加など、社会保険の防貧機能の顕著な「底抜け」「空洞化」という現実がある。「働きによる収入の減少・喪失」が飛躍的に進行したため、生活保護受給人員は増加し続け、200万人を突破した。社会的孤立に曝される人々はすでに自助不能であり、「自助不能予備軍」が大半を占める状態では「共助」も困難であり、結局は国と企業の負担による国民のための社会保障を再生することが急務になる。

(4) 労働力と生活の再生産の不調と総合的生活保障としての社会保障

日本の政治・経済・社会の現状を端的に特徴づける表現として「閉塞」がたびたびメディアに登場するが、「閉塞」の核心的内容は「生命・生活の再生産の不調」であろう。植物や他の動物の生命活動のあり方と対比すると、人間的な生命活動の根幹をなすのが労働であるのは、言うまでもない。また、生命の具体的存在形態は生

活にほかならない。つまりは、現代日本の課題を「労働と生活の再生産の不調」と表現してもよい。

大木一訓日本福祉大学名誉教授は「2011年経済の潮流を読む」で、「国民生活の貧困化は多くの人々の生存を脅かすところまできています。所得、生計費、次世代の養育、職業技術の習得・伝承、家庭や学校での人格形成、21世紀社会への対応能力などの実態から見て、わが国ではすでに労働力の再生産が正常には行われない状況がうまれている、と言わざるをえません」（「しんぶん赤旗」2011年1月12日）と述べている。労働力の再生産には多くの要因が関与するが、具体的には労働力を発揮する労働とくらしの再生産が不可欠である。日本社会において進行しているのは、労働とくらしの再生産の同時的不調である。社会保障とは、定義によって左右されるものの、「くらし」の支援を主としつつも、「労働」についても深く関わり、二つの再生産を支える条件になる諸制度である。そして労働とくらし（生業と生活）を震災・原発事故で奪われ、脅かされている被災者・被災地にとって、社会保障は現時点で十分に機能することが不可欠な制度であり、今後の再建・復興にとっての柱をなす存在である。生命・労働力、生業、および生活の再生産を保障する総合的制度としての社会保障を充実することは、大震災からの再建・復興はもとより、日本の労働者と国民全体に関わる、日本社会の憲法的再建・復興のために必要な、緊急の課題である。

労働と生活の社会化が進行する条件のもとで、社会保障の範囲が拡大してきた。社会保障の定義に幅があることを斟酌し、用語の同一性に拘らずに言えば、相澤與一氏がいう「労働力および国民生活の再生産保障」が日本社会での社会

保障と理解してよかろう。相澤氏は「資本主義体制のもとでの生産力と生産様式および生活水準と生活様式の発展——あるいは労働および生活の社会化の発展と、それらとからみ合っのせめぎあいを通して形成され発展する労働力および国民生活の再生産保障基準として、『福祉』条件をとらえ直してみようと思う。換言すれば、労働および生活の国家社会的ミニマム保障、またはナショナル・ミニマム体系としてである」と整理している。

労資関係を基盤に、労働者階級の資本に対する階級闘争を根底に置いて形成される、雇用と賃金と労働条件を核とする諸問題を「雇用」とくくり、それ以外の住宅や医療や年金や介護や教育などを「生活」とくくり、これを支える諸制度を社会保障と把握しよう。社会保障は、保育や医療や教育をはじめ、労働力の形成・生産・再生産に深く関わっている。このように、「雇用」と「生活」を区分し、後者を支える諸制度を社会保障としても、「雇用」と社会保障の間には、密接な関係が存在することはいうまでもない。

東日本大震災からの再建・復興にとっても、全国民的な「労働と生活の再生産の不調」からの脱却にとっても、社会保障制度は広い範囲の関わりを持っている。

社会保障や社会福祉の内容は、各国の歴史的諸条件（経済、政治、社会、文化）によって異なっている。『社会保障・社会福祉事典』（労働旬報社、1989年、佐藤進執筆）によれば、広義と狭義の社会保障に分けられ、狭義の社会保障は、ほぼ所得保障を意味するが、広義の社会保障（スウェーデン、デンマーク、オランダ、ドイツでは社会福祉と同義）には、所得保障、医療、公衆衛生、社会福祉、公害救済などの各種社会福祉サービス、住宅、教育などを含めて広く理解

されている。

近年、EUや国連関係の文書で目立つのが「social protection 社会的保護」である。フランスの社会保障に関する文献では、広く「社会的保護（protection sociale）」が出てくる。

こうした国際的動向も念頭に置くと、社会保障の範囲を広く理解することは自然であろう。生命・労働力、生業、および生活の再生産を保障する総合的制度としての社会保障を充実することは、日本社会の憲法的再建・復興のために、人間的な労働と生活の新たな構築にとっても、扇の要に位置する重要な課題である。

（5）社会保障制度が充実した安全・安心の社会を目指して

——「福祉国家」の規定に触れつつ

国家には、故郷という意味もあれば、生まれ育った自然と文化を包含した社会を「くに」と表すこともある。社会科学的な定義をとまなう「国家」もある。政府を国と言い表すことも日常的である。国と地方という言い方もある。この提言では、「国家とは何か」という国家の定義を論じてはいない。むしろ「日本国民や日本在住の人々が暮らす日本社会を、どのような社会にするか」という発想をもっている。国家形態の変革は当然ながら国家権力の奪取という課題につながるが、ここで問題にしている社会保障の諸課題は、国家権力をどの階級や社会的勢力が把握しているのか、国家権力を誰が、どのようにして把握するのか、という課題と直結はしない。むしろ、まずは、社会保障政策が行き届いた、安心・安全な社会を目指す政府を求めるものである。もっと限定的に言えば、社会保障政策が行き届いた、安心・安全な政治を求めるものである。

本格的に福祉国家を研究したわが国で最初の研究者と目される、小谷義次氏は、福祉国家とは何かについて、次のようにまとめている。

「いわゆる福祉国家の概念が、どの時期から使用されはじめたのかは、定かではない。その歴史的系譜をたどることは困難であるとされている。しかし、この概念が比較的一般性をもって用いられるようになったのは、1930年代のニュー・ディール期以降である点については、おそらく異論は少ない。そして、第2次大戦後、とりわけ1950年代と60年代のはじめにかけ、この概念は重要な意義をもって広汎な普及をみることになっている。

福祉国家とは何か、その概念をどのように規定するか、厳密に言えば、現在まで一致した見解はない。ただ比較的一般的に用いられている一、二の簡潔な規定をあげるとすれば、『すべての人びとにかなり高度の物質的条件を確保することを目的とする国家』であるとか、『私的市場では提供されえない特別のサービスを受ける権利がすべての市民に認められている』国家とかがある。」(小谷義次、現代福祉国家論(第二版 経済学全集、筑摩書房、1977、p. 3)

①ゆたかな生活をすべての市民の権利とする

「すべての人びとにかなり高度の物質的条件を確保することを目的とする国家」、「私的市場では提供されえない特別のサービスを受ける権利がすべての市民に認められている」国家ならば、福祉国家は否定されるべき存在ではないことは明らかである。

②資本主義の延命策、えせ民主主義

しかし、福祉国家は、資本主義と結びつけて理解されてきた。そして、従来、福祉国家にた

いしては、革新陣営からは、おおよそ次のような規定が与えられていた。

福祉国家は、現代資本主義、とりわけ、国家独占資本主義の粉飾形態、えせ民主主義形態であり、それは、労働者階級の攻勢にたいする支配階級たる資本家階級、とりわけ独占資本家の、譲歩の形態として生ずるが、その本質は、国家独占資本の、搾取と収奪の、もっとも巧妙な機構にほかならない。

日本の政治勢力で最初に「福祉国家」を政策・政綱にかかげたのが、自由民主党(1955年)であることから理解できるように、福祉国家に対する厳しい理解には、相当の根拠がある。

③小谷氏の結論

「すべての人びとにかなり高度の物質的条件を確保することを目的とする国家」、「私的市場では提供されえない特別のサービスを受ける権利がすべての市民に認められている」国家を、ゆるやかな福祉国家イメージとした小谷氏は、第二版経済学全集の現代福祉国家論を次のようにしめくくっている。

「最後に福祉国家の本質と関連して一言すべき点がある。それは現代福祉国家が労働者階級を中心とする民主勢力の攻勢にたいする支配階級の譲歩として生ずるかぎりにおいて、この民主勢力の攻勢がいつそう積極的に、いつそう執拗に展開され、たんなる譲歩から体制の主体としての独占資本の支配と搾取と収奪にたいする規制に転ずるとき、その転化の度合におうじて、支配と搾取と収奪を粉飾する、国家独占資本主義の国家独占資本主義たる本質を隠蔽する必要は低下し、減少し、ついには消滅に向うであろう。そして、おそらくは、その度合におうじて、粉飾、隠蔽のためのえせ民主主義形態としての、――

いわゆる福祉国家の性格＝本質の修正は、不可避となる。そして、人民大衆の上に立つ、言葉の真の意味での福祉国家への展望が、漸次拓けはじめるであろう。それはかならずしも、資本主義体制の完全な転換を必要としない。先進資本主義諸国における革命のための民主主義的変革過程を通じて実現をみるであろう」(p. 209)。この提言における「福祉国家」理解は、おおむね小谷氏のこの結論に準拠する。

2 提言 社会保障制度改革の基本方向

(1) 改革に当たっての基本原則

世界有数の経済力を誇る日本で餓死、孤立死といった悲惨な事件が後を絶たない。相対的貧困率は16.0% (09年) となり、貧困線以下の国民が2000万人を超える。とりわけ、労働法制の規制緩和＝雇用破壊のもとで、若年層を中心に年収200万円以下の「働く貧困層」(ワーキングプア) が5年連続で1000万人を超えたことは、重大な政治犯罪といっても過言ではあるまい。くわえて、劣悪な年金制度に起因する高齢者の貧困層も1000万人を超えており、「働く貧困層」とともに膨大な貧困マジョリティを形成している。15年余の新自由主義的「構造改革」政治が、日本社会の劣化、「貧困大国」化に拍車をかけたことは明白である。重大なことは、貧困層の増大が止まらず、相対的貧困から絶対的貧困へと広がる様相を示していることである。

日本社会の深刻な貧困と所得格差を正確に認識し、この認識に基づいて政策・運動を組み立てることが出発点になる。浅薄な世代対立論に惑わされることなく、虚構の国家財政破綻論に脅かされることなく、この社会に広がり深まりつつある貧困と格差に直接的に政策と運動を向

けていくことが大原則である。国民の「人間的な労働と生活」のあらゆる領域で、「最低限保障」(ナショナル・ミニマム) を再構築することを原則とする。

(2) 具体的提言

- 1) 最低限保障の第1は、雇用における最低限保障を確立することである。雇用の量と質を人間らしい労働と生活が可能なものに改善することである。具体的には、正規雇用を拡大し、雇用の基本的形態とすることであり、以下のように公的な総合的雇用保険制度を確立することである。
 - ① 雇用保険の抜本的改善に着手する。雇用保険が全労働者に適用されるために、加入・支給要件のいつそうの緩和、改善をおこない、失業手当の不受給者率(77%)を先進諸国並みに引き下げることが急務である。給付期間は現行期間(90日～360日)を倍化し、給付水準の改善を図る。失業期間中の健保、年金などの社会保険料は免除する。
 - ② 無抛出の「失業扶助制度」を創設し、失業手当と生活保護とのあいだにセイフティネットを整備する。給付水準は失業手当と生活保護基準との中間に設定するとともに、給付は再就職まで無期限とし、労働力の安売りを防止する。昨年10月から始まった政府の「求職者支援制度」は、上限1年間の支援制度であり、給付額は月額10万円にすぎない。しかも、職業訓練は民間丸投げであり、内容もきわめて貧弱である。イギリスの「ジョブセクタープラス」(職安) は08年の金融危機以後に常勤換算で6000人の職員を増員している。わが国も職安の

体制を拡充し、公的責任による職業訓練、求職支援体制を抜本的に強化する。

「失業保険」、「失業扶助」から外れた失業者には「生活扶助」（生活保護）を支給する。

以上の3層のセイフティネットにより、失業者・家族の暮らしを支え、真の自立支援をおこなう。失業は個人責任でないという確固とした立場にもとづく施策をとる。

- 2) 第2に、雇用の質の重要な内容を形成するものであるが、賃金の最低限保障を確立することである。具体的には、全国一律の最低賃金制度を確立し、大企業と中小零細企業との、また男女の賃金格差を解消することである。労働総研の「最低賃金の引き上げは日本経済再生の第一歩」は、最低賃金を全国一律1000円に引き上げると、社会保障の機能が強化されることを実証した。

生活保護を例に取れば、受給127万世帯（209万人）のうち、世帯主または世帯員が働いている世帯が16.4万世帯、その平均保護費は月14.2万円であり、時間給最低1000円が実施されれば、その給与は月14.6万円となり、この勤労世帯の受給者が生活保護から脱却できる。それによって3800億円の財政支出が削減できる。

被生活保護世帯は、09年までの10年間で約2倍に増えた。その保護開始理由をみると、49.8%、約半分は働いて得ていた収入が減ったためである。家族の傷病、定年・失業、倒産、転職による収入減など、理由はさまざまだが、この間の雇用破壊によるものであることは明らかである。雇用の改善は生活保護受給からの脱却を促進させるのである。雇用と賃金の改善は、社会保障

の防貧機能を強化することにつながる。

- 3) 第3に、長時間過密労働や家族生活の破壊などを無くし、昇進や処遇における差別と格差を無くすなど、人間らしい労働の最低限保障を確立することである。
- 4) 第4に、「人間的生活基盤」の最低限保障を確立することである。住宅、教育、医療、福祉、交通、地域環境、社会施設など、地域社会が機能するために不可欠な諸条件を確保することである。この課題は、当然ながら社会保障制度の改善に深く関わるが、同時に公務労働、とりわけ地方公務員の拡充を不可欠とする。

医療と介護についてやや詳しく提言をおこなう。

①医療制度の改善について

日本の総医療費は8.5%（対GDP）で、OECD加盟国の平均を1%下回る（2011年のヘルスデータ）。医療制度を改善するためには、先進諸国並みの水準に乘せる必要がある。GDPを500兆円として、計画的に5兆円程度の公費を投入することは避けられない。政府がすすめる医療保険一元化は、いつその医療費抑制をねらうものであり、これに反対するのは当然である。当面、次の課題をただちに実施する。

▽「後期高齢者医療制度」の温存、存続を許さず、すみやかに廃止し、高齢者への差別医療をやめさせる。75歳以上の高齢者の医療費無料化に向け、当面、自治体での取り組みを重視するとともに、国は自治体の取り組みを支援するよう要求する。70歳～74歳までの窓口負担は、2013年度以降も1割負担を継続する。また、現役世代の

窓口負担は、当面、現行の3割から2割に引き下げる。

▽乳幼児医療費無料化を国の制度として実施し、すでに無料化を実施している自治体は、その財源を国の制度に上乗せし、無料化年齢の引き上げに充てるよう運動を強化する。

▽国民健康保険法等を改正し、保険証取り上げ（資格証明書発行）を規定した条項（第7条）を削除する。徴税強化による脅迫、無法な差し押さえを中止し、国と都道府県が削減した国保支出金を計画的に復元する。政府は2013年度から、国保料計算方式を「旧ただし書き」に一本化しようとしているが、これは低所得者ほど負担が重くなる方式であり、国保料計算にあたっては、「住民税方式」を存続、維持するよう要求する。国保税の免除・猶予制度（法77条）、窓口負担の減額・免除制度（同44条）は、自治体の権限であり、「低所得者」などを対象要件に広げ、抜本的に拡充する。草の根からの運動が重要である。国保税（料）の大幅値上げにつながりかねない国保運営の都道府県単位化、広域化に反対する。国、都道府県の財政支援のもと、各市区町村が住民の命と健康に責任を持つ体制を堅持する。

▽協会けんぽや健保組合の保険料負担増と健保財政赤字の背景に、国保や高齢者医療への過大な「支援金」の問題がある。これはほんらい国が負担すべきものであり、国庫負担の増額を求めることは当然である。また、健保組合の医療、介護保険料の労使負担割合は、健保法162条の規定にもとづき、使用者側に2分の1以上の負担を求めることができる。これを広げるために、労働者

の職場闘争を重視する。

▽小泉「構造改革」で引き下げられた診療報酬を復元し、医療機関が住民の命と健康に責任が持てる体制を整備する。予防医療、公衆衛生の体制を整備、拡充することは、地域住民の病気の早期発見にとどまらず、真の医療費抑制策となるものである。住民の命と福祉を守るために、公立病院の統廃合、民営化などの地域医療の崩壊を食い止め、この間、激減した保健所を人口10万人に1カ所の割合をめざして整備、拡充する。

②介護制度の改善について

発足から11年を経過した介護保険は、「社会的介護」、「サービス選択の自由」など当初の看板が完全に剥がれ落ち、深刻な危機に直面している。市町村の90%は持続不可能であると答えている。介護福祉の在り方をめぐっては、介護保険の賛成派も反対派も含め、いま国民的議論が必要な時期にきているのではないか。

介護保険見直しにあたっては、当面、次の課題が必要不可欠となる。

▽国庫負担を大幅に増額し、保険料負担の引き下げとサービス水準の維持、介護職員の処遇改善を図る。また、国の制度として保険料、利用料の軽減、免除制度を創設する。

▽都道府県、市区町村の「福祉関係」職員はこの10年間で約10万人が減らされており、近年の高齢者「行方不明事件」や餓死、孤立死事件に見るように、行政が高齢者、低所得者などの生活実態を把握できない状況にある。福祉関係職員（公務員）を増員し、地域住民の実態把握に努めることが重要である。また、認知症、家庭内トラ

ブル、低所得などの理由で介護保険制度を利用できない高齢者には、地方自治体が必要となっており、自治体の役割が問われている。

▽特別養護老人ホームへの入所待機者は42万人に及ぶ。国の責任で計画的な整備をすすめる。また、各種施設の貧困ビジネスはきびしく規制し、高齢者の命と人権を守る。

5) 第5に、低所得高齢者の年金底上げの課題である。高齢者の約4割は年間所得が200万円以下であり、基礎年金(旧国年)のみの受給者は1114万人で、平均月額は5.5万円にすぎない。うち老齢年金だけをみると835万人であり、その平均月額は4.9万円に下がる(2011年3月末)。厚生年金でも、とくに女性を中心に劣悪な年金受給層が広範に広がっている。生活保護受給者のほぼ半数が高齢者であることから、いかに日本の年金制度が劣悪であるかが分かる。EU諸国では、高齢者は年金制度で公的扶助(生活保護)を超える最低保障額が保障されおり、日本のように高齢者が生活保護の対象になることは原則としてない。たとえば、フランスは公的扶助のおおむね1.5倍の最低年金が保障されている。

年金改革というなら、このような現状をどう改善するかは避けて通れない課題である。緊急に低所得者(障害年金を含む)の年金底上げに着手し、最低保障年金制度への第一歩を踏み出すことが重要な課題である。

6) 第6に、社会的事故などによって生活困窮

に陥った時のための「所得の最低限保障」を確立する。具体的には、

▽失業や出産・育児や葬祭などに関わる各種の社会的手当や、公的年金や、生活保護(生活保護法から生活保障法への改変を要求する)の、相当な底上げである。生活保護法はすべての生活困窮者に対応できるように、法律の名称を「生活保障法」と改め、「申請権を侵してはならない」と明記する。費用は国の全額負担とする。生活保障の給付にあたっては、低所得者世帯の困窮の状況、ニーズに応じて、所得保障とともに、住宅、医療、介護費用などの現物給付を支給する制度とする。一定の預貯金や持ち家、生活に必要な車の保有を認めるなど、支給要件を緩和する。

▽小泉「構造改革」下でおこなわれた2度にわたる生活扶助基準の引き下げ(1.1%)を復元し、母子加算復活に続いて、老齢加算の即時復活を要求する。

▽保護申請を受け付けないなど、福祉事務所における「水際作戦」を根絶すること。就労支援にあたっては、職業選択の自由と本人の意向を最大限に尊重し、指導・指示の強制をなくすなど、現行生活保護法の27条を遵守する。

▽福祉現場の職員(公務員)を大幅に増員し、生活困窮世帯への相談体制を拡充する。

▽就学援助制度は、すべての自治体で現行生活保護基準の1.5倍をめどに対象を拡大できるように、国庫補助を復活・拡充する。ひとり親家庭への支援を強化する。

7) 第7に、現行社会保障制度が複雑で分かりにくく活用しにくい現状から、単純、明快、

平等な利用しやすい制度へ、法と行政を改善、移行させることである。

8) 第8に、社会保障制度に関わる情報提供や、申請などの諸手続を簡素化し、官僚的運営の弊害を無くすことである。

9) 第9に、環太平洋戦略的経済連携協定(TPP)への参加を辞めることである。TPPは、アメリカの市場的諸制度を日本に持ち込むことを大きな目的とし、日本国憲法に基づく国民の平和的生存権を脅かす内容を持っている。政府(国と地方)の公共事業入札に、外国資本を無条件に参加させる内容は④の原則と厳しく対立する。また日本の社会保障制度をアメリカ的市場主義に変質させる内容をもっている。TPPは、社会保障に及ぼす影響を含む直接的な影響(公的医療保険制度・薬価・専門的労働者・株式会社による医療や介護の経営)や間接的な影響(雇用の悪化による公的保険制度の空洞化)など、日本の雇用と社会保障に対して極めて多面的な悪影響を及ぼすものである。

3 労働運動の役割

——社会保障運動の課題と発展方向

社会保障をめぐる運動のエネルギーの源泉は、労働者や住民のおかれている現実から必然的に生み出され、生活と労働の場からわき出してくる要求である。要求を基礎とした労働組合や各分野の運動団体によって、個々の困難や不満が顕在化され、その解決に向かって運動が起り、社会運動に発展していくことによって、国や自治体に影響を与えていく。また、運動の過程で、

困難や不満の社会的な原因が明らかにされ、憲法に規定された諸権利が自覚されていく。人類史的に蓄積された人権思想と社会保障の理念、その法律的な表現である日本国憲法はたたかいの武器となり、また、理念自体が運動のなかで発展していく。こうして社会保障制度の民主的な改革が運動として発展する。

日本国憲法は、基本的人権を「侵すことのできない永久の権利」(憲法第11条)と言い、25条の生存権に続く26条で教育を受ける権利を、さらに27条で勤労権を保障する。これらの社会権の実現のために、28条では勤労者の団結権・団体交渉権を保障している。こうした憲法の民主的な規定を、労働者・国民の共有財産として活用する努力が求められており、労働組合は、運動の推進役として憲法的な特別の位置を占めている。

また、新自由主義的構造改革によって劣化し不安定化された労働現場の現状に対応し、連合と全労連の2つのナショナルセンターが、それぞれ「労働を中心とする福祉社会」「雇用の安定と社会保障拡充による福祉国家」をめざすとしているように、労働者全体の賃金低下と労働条件の悪化、雇用の不安定化に対するたたかいが社会保障運動にとって不可分の課題になっている。社会運動における労働組合の役割とともに、健康に働き続けられるディーセント・ワークの実現に向けた労働組合運動それ自体の前進が、社会保障運動の発展にとってどうしても必要である。

第4章 “安定した雇用の実現”で 日本経済の健全な発展を ——そうしてこそ財源も確保できる

今回、われわれが提起した「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして——2025年にむけての労働総研の提言」（以下、「提言」）の目的は、なによりも労働者の切実な要求から出発して、「人間的な労働と生活」を実現するための課題を整理し、その実現の道筋を明らかにすることにある。

「人間的な労働と生活」を実現するためには、「経済的ゆとり」「時間的ゆとり」「心身の健康」という3つの要素が必要である。このどの一つを欠いても「人間的な労働と生活」を実現することはできない。「提言」では、この3つの要素をクリアする「人間的な労働と生活」は“安定した雇用”と“頼りになる社会保障”という2つの柱に支えられてはじめて実現可能であることを提起している。“安定した雇用”とは、「期間の定めのない、正規雇用が当たり前」で、かつ賃金・労働時間・労働環境などが一定レベル以上であるということ、“頼りになる社会保障”とは、出産・子育て・教育・疾病、老後などに備え、各種の公的支援、社会保障が一定レベル以上に整備され、憲法25条「健康で文化的な最低限度の生活」が保障され、安心して生活することができるということである。

「提言」は、こうした基本的見地に立って、“安定した雇用”にかかわる雇用、賃金、労働時間、心身と健康にかかわる政策と“頼りになる社会保障”を実現するための政策を提起している。

“安定した雇用”を実現するためには、そのためのコストが必要であり、“まともな社会保障”を確立するためには、その財源をどうするかということが問われることになる。

ここでは、「提言」が提起した政策を実現するための“安定した雇用”のコスト、“頼りになる社会保障”の財源についての政策を提起する。

1 財源問題についての基本的見地

今日の日本において、“安定した雇用”の実現、つまり、雇用の安定と賃金、労働時間について一定レベルの水準を保障することが、なによりも重要になっている。それは、労働者の切実な要求を実現することにとどまらず、日本経済の健全な発展はもちろん、社会保障の財源を確立することにもつながっているからである。

日本経済は、1993年度から2009年度の間に、マイナス成長を5回も記録するなど、「失われた20年」といわれる長期不況・「デフレ不況」に見舞われている。さらに、欧州の債務危機が広がり、超円高（ユーロ安・ドル安）も加わって、日本経済はかつてない危機的な状況に陥っている。

日本経済の深刻な危機の背景には、「売り上げが伸びなくても利益があがる経営」をめざした財界・大企業の「新時代の『日本的経営』」戦略（1995年、日経連）がある。財界・大企

業は、90年代に入り、「国際競争力強化」を旗印にして総額人件費の削減や下請単価の切り下げなどによる徹底したコスト削減を図る一方で、海外進出を本格的に開始した。この財界戦略こそが「失われた20年」といわれる日本経済の長期不況を招いた原因である。総額人件費の削減は、リストラ・人減らしとともに、正規労働者をパートや派遣など非正規労働者に代替、成果主義労務管理による差別賃金の導入、労働者間競争の組織化による労働者の団結破壊などを通じて、正規雇用、非正規雇用を問わず労働者全体の賃金水準を押し下げるという形で具体化された。

また、中小企業にたいする下請単価の一方的切り下げは、下請・関連企業を倒産させ、働く労働者の職を奪い、広範な労働者に賃金の切り下げを強要した。そのなかで、低賃金・無権利の非正規雇用が急増し、失業者が増大するなど雇用の劣化が急速に進んだ。

この財界戦略が、財界・大企業、政府一体で

推進されるなかで、大企業を中心としたグローバル化が進み、財貨・サービスの輸出は確かに上昇した。しかし、GDP（国内総生産）はほとんど上昇していない。もともと財貨・サービスの輸出が最終需要全体に占める割合は13%程度と低く、財貨・サービスの輸出増はGDPの成長にさほど寄与しないのである。

その一方で、雇用者報酬の低下は、国内需要の55.7%を占める民間消費支出を停滞させ、日本経済を慢性的なデフレ状態に陥らせることになった。雇用者報酬の大半は労働者の賃金であるから、賃金の低下が国内総生産（GDP）の伸び率低下、マイナス成長の直接・最大の要因になったと言える。

賃金の低下は、国の税収にも大きな影響を与えることになった。国の税収源は、所得税、法人税、消費税が大きな柱になっているが、そのなかで落ち込みが著しいのは所得税である。この10年間の国の税収の推移をみると、2000年度には、18.8兆円だった所得税が低下の一途を

表1 国の税収の推移

	収入合計	所得税		法人税		消費税	
	100万円	100万円	%	100万円	%	100万円	%
2000年度	49,180,697	18,788,905	38.2	11,747,194	23.9	9,822,141	20.0
2001年度	46,519,612	17,806,512	38.3	10,257,790	22.1	9,811,537	21.1
2002年度	42,469,454	14,812,226	34.9	9,523,437	22.4	9,712,816	22.9
2003年度	42,117,323	13,914,607	33.0	10,115,194	24.0	9,712,816	23.1
2004年度	47,896,607	15,585,913	32.5	13,273,567	27.7	10,583,408	22.1
2005年度	42,117,323	13,914,607	33.0	10,115,194	24.0	9,712,816	23.1
2006年度	47,850,926	14,054,093	29.4	14,917,877	31.2	10,463,331	21.9
2007年度	49,816,401	16,080,043	32.3	14,744,398	29.6	10,271,861	20.6
2008年度	43,178,878	14,985,073	34.7	10,010,600	23.2	9,968,892	23.1
2009年度	37,665,503	12,913,887	34.3	6,356,406	16.9	9,807,541	26.0
2010年度	40,462,773	12,984,351	32.1	10,155,000	25.1	10,033,311	24.8

資料：財務省「歳入・歳出の概要」

たどり、2010 年度には 13.0 兆円へと 6 兆円近くも減少、国の税収全体に占める割合も 38.2% から 32.1%へと 6 ポイントも低下している。(表 1)

これらの事実は、労働者の切実な要求である賃金や雇用、労働時間など“安定した雇用”の実現が、内需の拡大につながり、深刻な「デフレ不況」を打開し、日本経済の健全な発展を実現するうえでも、また、国の税収を増やし、社会保障の財源を確保するためにも決定的に重要なカギになっていることを示している。

“安定した雇用”を実現するためには、労働者・労働組合のたたかいが必要である。労働者・労働組合がたたかってこそ、“安定した雇用”も実現できるし、“頼りになる社会保障”の財源も確保することができるのである。その意味で、「提言」は、2025 年に向けて、こうあるべきである、あるいはこうあってほしいという望ましい社会像を単に示したものではない。

「提言」は、労働者の切実な要求にもとづいて

職場・地域からたたかいを前進させるなかで、「人間的な労働と生活」を実現する展望を切り開くことができるという基本的見地に立つ、実践的な提言となっている。

2 “安定した雇用”の実現と経済波及効果

“安定した雇用”を実現するためには、それなりのコストが必要になる。しかし、そのコストが確保できれば、日本経済への波及効果は大きなものがある。“安定した雇用”の実現を通して、日本経済を健全な発展の軌道にのせ、深刻な「デフレ不況」を打開する展望を切り開くことができる。

「提言」は、“安定した雇用”とかかわって、以下の施策を実現することが重要になっていると提起している。

1) 働くルールの徹底

——①サービス残業の根絶、②年次有給休暇の完全取得、③完全週休 2 日制の実現

表2 “まともな雇用” 実現の経済波及効果

(単位: 億円)

	新規雇用者の増加 (万人)	現金給与総額の増加	家計消費支出の増加額	国内生産額増加額	付加価値(≒ GDP) 額の増加	税収(国・地方)の増加額
働くルールの徹底と労働時間短縮	835.6	217,189	160,067	244,133	140,536	24,947
不払い労働の根絶	310.9	80,809	59,556	90,834	52,289	9,282
年次有給休暇の完全取得	138.4	35,973	26,512	40,436	23,277	4,132
週休 2 日制の完全実施	16.8	4,367	3,218	4,908	2,825	501
年間労働時間 1800 時間への短縮	369.5	96,040	70,781	107,955	62,145	11,032
賃金引き上げ	—	133,979	90,562	146,432	80,208	14,238
月 1.5 万円引き上げ	—	70,251	44,961	68,574	39,474	7,007
最低賃金 1000 円への引き上げ	—	63,728	45,601	77,858	40,734	7,231
総 計	835.6	351,168	250,629	390,565	220,744	39,184

- 2) ワークシェアリングによる年間労働時間
1800 時間への短縮。
- 3) 正規労働者の賃金を 1997 年のピーク時に
回復するための月 1.5 万円引き上げ。
- 4) 最低賃金の時給 1000 円への引き上げ。

(1) “安定した雇用”実現によって

GDPは4.7%上昇

これらの施策を実現し、“安定した雇用”を
確立した場合の経済波及効果をまとめると、表
2 のようになる。内需（家計消費支出の増加）
は 25.1 兆円増加し、国内生産額が 39.1 兆円、
付加価値額（≒GDP）が 22.1 兆円増え、税収
も 3.9 兆円の増収となる。（詳細は後述）

日本の 2011 年度の GDP は 469.9 兆円だから、“安定した雇用”を実現すれば、GDP の
伸び率は 4.7% にもなる。そうなれば、日本経
済は、“安定した雇用”の実現（働くルールの
徹底と労働時間の短縮、賃金の引き上げ）→内
需の拡大→国内生産の増加→企業活動の活性化
→雇用の拡大と賃金引き上げという好循環にな
り、日本経済の健全な発展につながることにな
る。“安定した雇用”の実現が日本経済の未来
を左右する決定的なカギになっているのである。

「提言」で提起している“安定した雇用”の諸
施策について、それぞれ経済波及効果がどう生
まれるのかについて、以下、みていくことにし
よう。

(2) “安定した雇用”実現のための当面 する施策

「提言」が提起する“安定した雇用”を実現す
るために、第 1 に必要なことは、「期間の定め
のない、正規雇用が当たり前の労働社会」を実

現することである。労働者は働く以外に生きる
術がなく、安定した雇用なしに「人間的な労働
と生活」など望むべくもないからである。その
ためには、期間の定めのない直接雇用を原則と
する正規雇用が当たり前の社会を確立するとと
もに、有期・非正規雇用については「臨時的・
一時的な業務」に限る必要がある。いま、焦眉
の課題となっているのは、労働者派遣法抜本改
正、有期雇用の規制とともに、正規雇用の場を
確保することである。非正規雇用労働者は正規
雇用として働きたくても、働く場がないという
のが現状だからである。

1) 働くルールの徹底と労働時間短縮

「提言」では、正規雇用として働く場を確保す
るために、働くルールの徹底と労働時間短縮・
ワークシェアリングによる雇用の創出を提起し
ている。「提言」の試算では、サービス残業の根
絶、年次有給休暇の完全取得、週休完全 2 日制
の実施など現行の働くルールを徹底するならば、
466.1 万人の正規雇用を実現することができる。
労働時間の短縮によるワークシェアリングを実
施するために年間労働時間を 1800 時間に短縮
すれば、新たな雇用を 369.5 万人創出すること
ができる。あわせて 835.6 万人の労働者が正規
労働者として働くことが可能になる。（『労働総
研クォーターリー』2012 年春号、No.86 所収「雇
用政策提言・だれもが安心して働ける雇用実現
への道」参照）

厚生労働省「労働力調査」によれば、2011
年の完全失業者は 317 万人で、そのうち正社員
を希望する労働者は 153 万人となっている。ま
た、非正規労働者のうち正社員を希望する労働
者は厚生労働省「就業形態の多様化に関する総
合調査」から推計すると、451 万人と考えるこ

とができ、失業者・非正規労働者あわせて 604 万人が正社員を希望していると推計することができる。

働くルールの徹底とワークシェアリングによって、これら労働者をすべて正社員化しても、なお、231.6 万人を雇用できることになる。サービス残業なし、完全週休 2 日制、有給休暇の完全取得が実現し、正味の年間労働時間が 1800 時間になれば、EU 並みの労働時間とはならないまでも、今の生活とは比較にならないほど、生活に余裕がうまれることになるだろう。

週休日は 104 日、週休日以外の休日（祝祭日）15 日、年次有給休暇の付与日数は 17.9 日だから、年間休日は 136.9 日になる。正味で働く日数は 228.1 日だから、1 日の平均労働時間は $1800 \text{ 時間} \div 228.1 \text{ 日} = 7.89 \text{ 時間}$ となる。こうなれば、長時間労働におさらばできるし、過労死やメンタルヘルス障害も大きく減少することになるだろう。しかも、ジェンダー平等の社会が実現し、育児や家事の責任も両性が平等に担うようになり、育児休暇なども拡充されるようになれば、結婚や育児のために退職を余儀なくされたり、パート労働を選択しなければならなかった女性労働者も正社員としてその能力を十分に発揮することが可能になる。

「労働力調査」によれば、非労働力人口 4281 万のうち就業希望者は 449 万人いる。雇用状況が改善されれば、正社員になることをあきらめ、非労働力化していたこれら労働者のなかからも、正社員になろうという労働者が大量にでてくることになるだろう。働くルールの徹底と年間労働時間 1800 時間を実現すれば、そうした労働者もふくめて、「正規雇用が当たり前の社会」が到来するのである。

2) 賃金の大幅引き上げと最低賃金時給 1000 円の実現

第 2 に、“安定した雇用”という場合、労働者が日々、まともな生活を営むのにふさわしい賃金が保障されなければならない。“経済的ゆとり”なしに「人間らしい労働と生活」を実現することはできない。そのためには、いまずぐ実現すべき課題として、賃金の大幅引き上げと最低賃金時給 1000 円への引き上げが求められる。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、日本の正規労働者の月間現金給与総額は 40.4 万円で、年収は 484.3 万円である。1997 年のピーク時は同 42.3 万円、507.2 万円だったから、この 16 年間で 22.9 万円も減少している。この減少分を回復することは急務といえる。一方、雇用劣化が進むなかで、ワーキングプアと呼ばれる年収 200 万円以下の労働者が急増し、国税庁「民間給与実態統計調査」によれば、2010 年には、1045.2 万人、全労働者の 22.9% を占めるまでになっている。その待遇改善は一刻の猶予もない課題である。

「提言」では、“経済的ゆとり”を実現するために、生計費原則に立った賃金政策の基本を提示している。ここでは、こうした現状を改善するための緊急目標として、① 1997 年のピーク時からの減少分を回復するために、月額 1.5 万円の賃上げを実現する（ボーナスを 2.7 ヶ月として計算すると、月額 1.5 万円の賃上げで減少分を回復することができる）、② ワーキングプアを解消する一歩として、最低賃金を全国一律で時給 1000 円へ引き上げることについて、さらに考えることにしたい。

(3) “安定した雇用”の経済波及効果

“安定した雇用”を実現すると、賃金増加分が消費に回り、生産、税収などに波及し、その経済効果は大きなものになる。ここでは、総務庁「産業連関表」を活用して、その経済波及効果を試算した。

【835万人の雇用創出の経済効果】

第1に、働くルールの徹底と労働時間短縮・ワークシェアリングによって835.6万人の雇用が創出された場合の経済波及効果である。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、勤続ゼロ年の新規採用者の所定内賃金は1ヵ月21万6000円、年間259万9200円である。835.6万人の新規採用者に勤続ゼロ年の所定内賃金が支払われるとすると、賃金総額は年間で259万9200円×835.6万人＝21.7兆円になる。総務省「家計調査」によれば、年収260万円前後の世帯の勤め先収入と家計消費の関係（消費性向）は1対0.737だから、労働者の収入が21.7兆円増加すると、そのうち消費に回される金額は、21.7兆円×0.737＝16.0

兆円になる。家計消費＝内需が16.0兆円増加すると、どれくらいの経済波及効果が生まれるかについて、総務省「産業連関表」を活用して試算すると、国内生産額は24.4兆円増え、付加価値額の増加額は（≒GDP）14.0兆円となり、税収（国・地方税）も2.5兆円の増収が期待される。

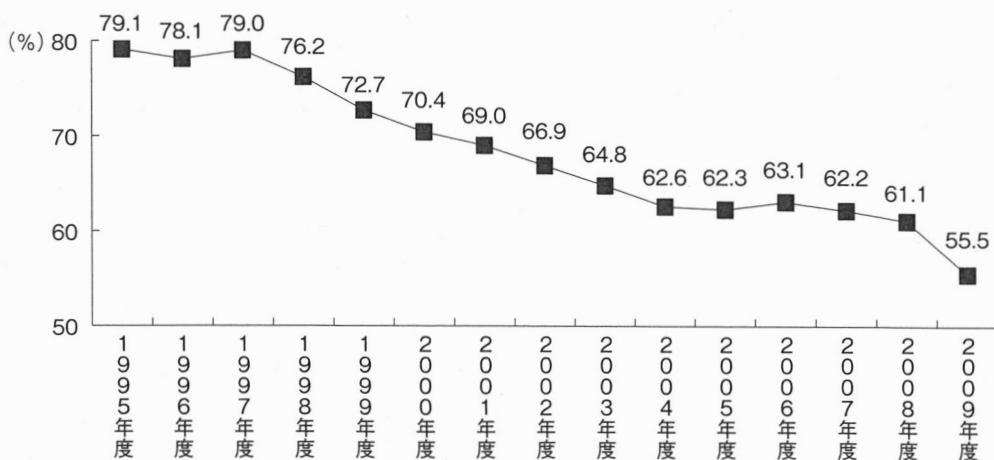
【賃金引き上げと最低賃金底上げの経済効果】

第2に、正規労働者1.5万円の賃金引き上げと最低賃金時給1000円への引き上げが実施された場合の経済波及効果である。

正規労働者の賃金が月1.5万円引き上げられると、現金給与総額は7.0兆円増加し、家計消費支出（内需）は、4.5兆円増加する。これによって、どれくらいの経済波及効果があるか。産業連関表を活用して試算すると、国内生産額は6.9兆円増え、付加価値（≒GDP）額も3.9兆円増となり、税収も0.7兆円増加する。

最賃引き上げはどうか。労働総研の試算「最低賃金の引き上げは日本経済再生の第一歩」（2012年5月）によると、最低賃金の時給1000円への引き上げによって、約2252万人の

図1 社会保障給付費に占める社会保険料収入の割合



労働者の賃金が月平均2万4049円上昇し、全体の賃金支払い総額が年間6.4兆円増加し、家計消費＝内需は4.6兆円増加する。それとともに、国内生産額は7.8兆円増え、付加価値額（≒GDP）の増加額は4.1兆円となり、国・地方税も0.7兆円の増収となる。

3 “安定した雇用”の実現と社会保障の財源

“安定した雇用”の経済効果はそれだけにとどまらない。社会保障の財源確保にもつながることになる。

社会保障給付費と社会保険収入の推移をみると、社会保障費に占める社会保険料収入の割合が1997年度以降、一貫して減少傾向にあることがわかる（図1）。1997年度の79.0%から、2009年度には55.5%に23.5ポイントも低下しているのである。

社会保険料は、被保険者（労働者）拠出と事業主拠出から構成されているが、社会保険料の低下の要因の一つは、事業主拠出が減少していることにある。1995年度は、被保険者拠出が24.4兆円で、事業主拠出が26.8兆円と、事業主拠出のほうが2.4兆円も上回っていた。ところが、2009年度は、事業主拠出の26.1兆円にたいして、被保険者拠出が29.3兆円と、事業主拠出を上回るという逆転現象が生まれている（表3）。被保険者拠出が一貫して増加

してきたのにたいして、事業主拠出が減少したためである。

この間、社会保険料が毎年のように値上げされてきたことから、被保険者拠出が増加するのは当然である。しかし、社会保険料は、労使折半なのに、どうして事業主拠出だけが減るのか。それは、この間進んできた雇用劣化と深く結びついている。1998年に労働者派遣法が改悪され、製造業の現場にも派遣労働が認められるようになり、正規労働者に代替する形で派遣労働者や期間工（契約社員）が急増することになった。低賃金の非正規労働者は、社会保険が適用されても、賃金が少ないため、事業主負担は正規労働者を雇用している時と比べて大幅に減少することになる。しかも、派遣労働者や契約社員の多くは、一定の条件がなければ厚生年金に加入

表3 社会保険料収入の推移

	被保険者 拠出 (億円)	事業主拠出 (億円)
1995年度	244,146	268,075
1996年度	252,511	274,649
1997年度	262,394	285,840
1998年度	263,358	286,449
1999年度	261,087	284,271
2000年度	266,589	283,106
2001年度	274,720	286,537
2002年度	274,731	284,054
2003年度	273,797	272,505
2004年度	275,285	262,256
2005年度	283,469	263,603
2006年度	292,169	269,847
2007年度	296,730	272,010
2008年度	301,215	273,260
2009年度	292,978	261,147

資料：国立社会保障・人口問題研究所
「社会保障給付費」

表4 雇用悪化が生活保護費を押し上げる

	生活保護費	稼働 収入減
	兆円	%
1995年	1.5	6.8
1996年	1.5	7.2
1997年	1.6	9.3
1998年	1.7	11.2
1999年	1.9	12.7
2000年	2.0	13.9
2001年	2.1	14.4
2002年	2.3	16.6
2003年	2.4	15.5
2004年	2.5	15.3
2005年	2.6	14.8
2006年	2.6	13.9
2007年	2.6	13.8
2008年	2.7	15.7
2009年	3.0	27.8

（注）稼働収入減は生活保護受給世帯に占める割合

資料：厚生労働省「福祉行政報告例」、
厚生労働省社会・援護局調べ

できないので、国民年金に加入せざるを得ないというのが実情である。国民年金には、事業主負担などない。企業の側は、低賃金で雇用条件も厚生年金の加入条件を満たさないようにすれば、厚生年金の事業主負担を軽減することができるのである。雇用劣化が社会保障財源の空洞化を促進することになっているのである。

雇用劣化の悪影響は、それだけにとどまらない。生活保護など社会保険料を伴わない社会保障給付を増大させることにもなる。生活保護費は、1995年には1.5兆円だったのが、2009年には3.0兆円と倍加している（表4）。生活保護開始の主な理由をみると、「稼働収入減」（働きによる収入の減少・喪失）の伸びが顕著である。1995年には6.8%だったのが、2009年には27.8%になっている。雇用劣化によって、失業者が増えるだけでなく、働いても働いてもまともな生活をするのでないワーキングプアを大量につくり出し、それが生活保護費を増大させ、社会保障給付費押し上げの一大要因となっているのである。

“安定した雇用”の実現は、こうした社会保障をめぐる状況を根本から改善することになる。たとえば、年金財政である。“安定した雇用”実現によって、新規雇用者は835.6万人増えることになる。これらの新規雇用者は厚生年金に加入することになる。新規雇用者が支給される現金給与総額は21.7兆円にのぼる。また、正規労働者の賃金も月1.5万円賃上げによって、7兆円増加する。厚生年金保険料は月収の16.412%だから、厚生年金の保険料収入は、 $28.7 \text{ 兆円} \times 0.16412 = 4.7 \text{ 兆円}$ 増加することになる。このうち事業主負担は、その半額の2.35兆円になる。医療保険料も同様である。医療保険負担は9.97%だから、 $28.7 \text{ 兆円} \times 0.097 = 2.9$

兆円増える。事業主負担はその半額の1.45兆円である。

“安定した雇用”の実現によって、社会保障の財源は、厚生年金保険料4.7兆円＋医療保険料2.9兆円＝7.6兆円も生まれることになる。

「賃金政策提言」（案）では、賃金の目標について、「社会の再生産を可能とする賃金」を保障させることを基本として、具体的には少なくとも「親1人が子ども1人を扶養しながら、働き続けられる賃金」（2人世帯賃金）が必要であるとして、子どもの養育に関わる無償の社会的サポートが十分でない現状を前提とすれば、年額420万円・月額35万円程度が目標額となるとしている。

この目標が実現されれば、その経済波及効果は、いま試算してきた経済効果に数倍するものになることは確実である。

“安定した雇用”が実現されれば、労働者の賃金も年々上昇し、日本経済も順調に成長するようになるだろう。社会保険料の収入も毎年増えることになる。国や自治体の税金も増えていくことになる。そうした好循環の経済成長の軌跡のなかで、日本の社会保障の財源を考えていくことが大切になっている。

4 “安定した雇用”と社会保障の財源 ——内部留保の活用が最大のカギ

（1）内部留保を活用して“安定した雇用”の実現を

“安定した雇用”を実現するためには、当面、35.1兆円の賃金原資と社会保険事業主負担3.4兆円、あわせて38.5兆円が必要である。その財源として、日本の企業がこの間ため込んできた膨大な内部留保を活用すべきである。

前述したように、内部留保は、企業の「国際競争力強化」を旗印にした総額人件費削減策

によって、正規労働者の非正規労働者への置き換え、成果主義労務管理による差別賃金の導入、労働者間競争の組織化による労働者の団結破壊などを通じて、雇用劣化をすすめてきたことによってため込んできたものである。内部留保は、まさに、労働者からの搾取と収奪の上に蓄積されたのである。

そのことは、内部留保が1998年の労働者派遣法改悪以来、それ以前には考えられないスピードで積み増しされてきたことによくあらわれている。98年度は209.9兆円だった全企業の内部留保は、2007年度には403.2兆円、そしてリーマンショックがあった08年以降も積み増しのスピードを緩めず、2010年度には461.0兆円にも達しているのである。(表5)

“安定した雇用”実現のための費用、38.5兆円は、膨大な内部留保のわずか8.4%にすぎない。2007年度からの3年間で積み増した内部留

保は57.8兆円だから、その3分の2を回せば、“安定した雇用”を実現できるのである。

財界や大企業は、「内部留保は設備投資に必要」「内部留保は自由に使える預貯金とは違う」などといって、内部留保の取り崩しを頭から否定している。もちろん、一定の内部留保は設備投資など企業活動にとって不可欠のものであることは理解できる。しかし、最近の内部留保の使途をみると、設備投資に回されるのではなく、内部留保の多くが資産に形を変えているのが実態だ。見逃せないのは、そのなかで、現金、有価証券など資金に変えることができる換金性資産が増加していることである(表6)。換金性資産は、1999年度の176.2兆円から、2009年度には209.6兆円と、10年間で38.5兆円も増えているのである。つまり、この10年間で増えた換金性資産をまわせば、“安定した雇用”はすぐに実現できるのである。2009年度の内部

表5 日本企業の経営指標と内部留保

(単位：100万円)

	全企業規模			うち資本金10億円以上		
	売上高	経常利益	内部留保	売上高	経常利益	内部留保
1995年度	1,484,697,684	26,269,255	218,271,434	531,011,546	13,904,962	134,478,952
1996年度	1,448,382,983	27,787,750	225,167,296	547,823,027	15,780,342	140,031,809
1997年度	1,467,424,031	27,805,782	222,505,524	550,675,463	15,111,113	142,386,778
1998年度	1,381,337,660	21,164,221	209,920,340	512,067,413	12,448,093	143,395,127
1999年度	1,383,463,850	26,923,300	245,186,002	507,257,748	15,344,516	157,146,866
2000年度	1,435,027,843	35,866,004	296,625,561	526,967,343	19,394,514	172,258,246
2001年度	1,338,206,537	28,246,944	274,011,684	512,537,126	15,333,722	171,462,258
2002年度	1,326,801,955	31,004,911	295,681,227	500,774,535	18,348,043	167,313,147
2003年度	1,334,673,656	36,198,866	304,115,036	508,531,227	20,991,858	183,288,484
2004年度	1,420,355,876	44,703,461	331,677,902	539,259,011	25,785,333	192,848,406
2005年度	1,508,120,690	51,692,635	340,574,905	565,202,193	29,432,581	205,506,218
2006年度	1,566,432,850	54,378,587	394,725,187	598,002,294	32,834,154	217,823,479
2007年度	1,580,171,337	53,489,280	403,198,361	622,075,088	32,278,973	228,382,041
2008年度	1,508,207,183	35,462,299	428,583,413	588,136,835	19,430,168	241,874,293
2009年度	1,368,019,602	32,118,775	441,022,848	517,042,850	17,897,902	257,718,301
2010年度	1,385,742,617	43,727,541	460,980,313	542,492,402	25,934,471	266,283,596

資料：財務省「法人企業統計」

留保の換金性資産の18.4%を取り崩せばいいのである。

これくらいの内部留保を取り崩しても、企業経営にはほとんど影響はないであろう。日本経済新聞も「企業の手元資金は……過去最高の64兆円にまで急回復している。問題はそれを生かしどう成長につなげるかだ」(2011年3月28日)と指摘している。“安定した雇用”の実現のために内部留保を活用することは、日本経済の成長のためになることはもちろん、そのなかで企業が成長していくことにもつながるものである。内部留保を“安定した雇用”に活用するかどうかは、日本経済の発展を左右するものとなっており、それは経済成長のなかで社会保障の安定財源を確保していくことにもつながるのである。

(2) 社会保障の財源と企業の社会的責任

財界・大企業は、「日本の法人税は外国と比べて高い。法人税減税が必要」と主張している。しかし、国税庁「税務統計からみた法人企

業の実態調査」をみると、利益計上法人(税法上の黒字企業)の申告所得金額(利益)に占める法人税の割合は、年々減少傾向にある。1995年の法人税は申告所得金額の34.6%を占めていたが、2010年には25.9%にまで低下している。1995年の申告所得金額は31.1兆円で、2010年度32.4兆円とわずかに増えているが、法人税額は10.8兆円から8.4兆円へと2.4兆円も減っているのである。法人税の基本税率が、95年の37.5%から、1999年には34.5%、2000年から30.0%に下げられたことによるものである。法人税の実質負担率は、さまざまな税額控除が拡大され、基本税率をさらに下回っている。とくに、大企業はその傾向が顕著で、連結納税制度の導入、海外進出の進展と外国税額控除の増加などによって、実質負担率は大幅に低下している。主な大企業の実際の税負担率をみると、三菱商事12.1%、ソニー13.3%、京セラ16.7%、パナソニック19.1%などとなっている。『前衛』2012年7月号、垣内亮論文)

表6 換金性資産の推移(単位:100万円)

年度	現金・預金	有価証券 (流動資産)	公社債 (固定資産)	その他有価証券 (固定資産)	自己株式	換金性資産
1999	134,656,670	31,446,832	4,103,800	6,030,631	-	176,237,933
2000	141,540,734	19,242,710	5,527,555	6,528,667	-	172,839,666
2001	130,930,253	13,919,142	5,725,809	7,388,008	-	157,963,212
2002	133,488,823	13,142,455	6,036,124	8,189,887	-	160,857,289
2003	129,060,334	11,475,826	5,941,400	7,671,580	-	154,149,140
2004	137,070,915	15,610,296	6,505,756	8,673,860	6,000,377	173,861,204
2005	140,381,440	13,547,740	6,630,650	10,663,286	8,276,023	179,499,139
2006	147,106,041	15,684,836	6,951,549	12,391,168	11,039,637	193,173,231
2007	135,366,345	19,168,700	6,791,428	9,803,346	12,561,554	183,691,373
2008	143,100,149	24,408,371	6,137,180	10,829,493	17,249,146	201,724,339
2009	157,450,587	20,545,586	6,339,016	9,222,249	16,012,428	209,569,866

資料:財務省「法人企業統計」

逆に増えているのが、支払配当である。1995年の支払配当は4.2兆円だったが、2010年度には8.0兆円へと倍増している。申告所得に占める割合も、1995年の13.5%から2010年度には24.7%にまで高まっている。

これらの支払配当は、大金持ちや金融資本のふところに入っている。たとえば、トヨタの主要大株主をみると、豊田自動織機やデンソーなどの関連会社と並んで、日本トラスティ・サービス、日本マスタートロスト信託銀行、日本生命、ステート ストリート バンク アンド トラストカンパニー、ザ バンク オブ ニューヨーク メロン アズ デポジタリ バンク フォーデポジタリレシート ホルダーズ、東京海上日動火災保険、三井住友海上火災保険などの大金融資本がズラリ並んでいる。これらの金融資本は、膨大な支払配当を手に入れ、それが投機資本となって世界を駆け巡り、自らの利益を増殖する一方で、国際的な金融危機を加速させる結果になっているのである。

こうした企業会計の実態をみると、法人税の切り下げなどはまったく道理に反するものというしかない。支払配当を切り下げて、法人税を支払うようにすることこそ、企業の社会的責任ではないのか。

5 消費税増税は日本経済を奈落の底に突き落とす

財界の意を受けた民主党政権と自民党、公明党は、国民世論に挑戦し、消費税増税に躍起となっている。しかし、消費税増税は、日本経済に破壊的影響をもたらすものである。

労働総研の試算では、消費税の5%から10%への増税は、家計消費需要を13兆9180億円(2010年の家計消費支出278兆3510億円

5%)減少させ、それによって国内生産額が21兆2643億円、付加価値額が12兆2046億円減少し、GDPは2.53%減少することになる。その結果、労働量が、就業者ベースで157.5万人分、雇用者ベースでは114.9万人分失われることになる。それにともない、国・地方合わせて税収が2兆1660億円減少する。

いま、求められているのは、すでに見てきたとおり、労働者・国民の生活向上、“安定した雇用”の実現を通じて、内需主導の力強い経済成長をめざすことである。それに逆行する消費税の増税は、日本経済の再生の道を閉ざし、日本経済を“奈落の底”に突き落とす結果になりかねない。

しかも、消費税は、①低所得者ほど負担が大きく、金持ちほど負担が軽い最悪の逆累進課税であり、再配分機能を持つ社会保障の財源としてまったくふさわしくないものであり、②派遣や請負など非正規雇用労働者を雇えば物件費として計算されるために、人件費にかかる消費税を「節約」できる非正規雇用の拡大促進税であり、③消費税を価格に転嫁できない多くの中小企業にとって致命的打撃を与えるものである。こうした性格を持つ消費税を大增税するならば、非正規雇用が増え、失業者がさらに増加し、中小企業の倒産が加速することになる。それが、社会保険料の収入減、生活保護費の増大という形で社会保険給付を増やすことにつながるのである。

消費税増税は、社会保障のあり方からみても、2重3重に許せないものである。

6 国の行財政の在り方の抜本見直しによる財源の確立

これまで、社会保障の財源について、「提言」

の提起した諸課題とのかかわりで見てきた。しかし、社会保障の財源は、国の政策との関連なしに考えられるものではない。国の行財政のあり方を抜本的に見直し、大企業やアメリカ追随の路線ではなく、国民・労働者重視に転換する必要がある。最後に、そのポイントを簡単にみておこう。

(1) 税制の抜本的改革

社会保障の充実のためには、「消費税増税しかない」という宣伝がマスコミも動員して大々的に繰り広げられている。しかし、消費税増税に頼らなくても社会保障の財源は確保することができる。そのためには、まず、第一に、税制の抜本改革が必要である。

1) 大企業の不公平税制の見直し

まず、税制面の改革である。国公労連は毎年、「税制改革の提言」を発表している。そのなかでは、大企業や大金持ちへの特権的減免税をやめさせ、不公平税制の是正と直接税を中心とした応能負担原則を徹底する税制の確立を求めている。

この「税制改革の提言」では、大企業（資本金10億円以上）を優遇する租税特別措置等——①株式発行差益（プレミアム）非課税、②受取配当益金不算入、③海外投資等損失準備金、④試験研究費の税額控除等、⑤土地の長期譲渡所得の分離課税などの見直しによる不公平税制の是正によって16兆3568億円の財源が生まれると試算している。(表7)

大企業の不公平税制の是正は急務といえる。

表7 租税特別措置等の見直し（不公平税制の是正）

(単位：億円)

廃止すべき制度	当期分	累積分
株式発行差益（プレミアム）非課税	48,763	
受取配当益金不算入	11,026	
海外投資等損失準備金		769
異常危険準備金		190
原子力発電施設解体準備金		92
海外探鉱準備金		709
貸倒引当金		16,165
特別修繕準備金		23
特別償却及び割増償却		239
試験研究費の税額控除等	3,044	
配当所得の課税の特例	2,553	
エネルギー需給構造改革推進投資促進税制	674	
給与所得の無制限制度の制限	918	
土地の長期譲渡所得の分離課税	5,194	
有価証券譲渡益定率課税	3,230	
小計	75,402	18,187
適正化すべき制度	当期分	累積分
償却資産の耐用年数の適正化		7,993
社会保険料診療報酬の所得計算の特例	245	
利子所得課税の特例	52,606	
配当所得課税の特例（源泉分離課税）	9,135	
小計	61,986	7,993
増収試算合計	137,388	26,180

資料：国公労連「税制改革の提言」2012年版

2) 富裕者への増税

大企業優遇税制とともに、大金持ち・高額所得者・資産家への権益の規制も必要である。欧米では、富裕層のなかからも、「富裕層への増税」を求める声が上がっている。アメリカの富豪ウォーレン・バフェット氏は、「大金持ちを甘やかすのはやめよう」という文章を「ニューヨークタイムズ」に発表し、富裕層への増税を要求している。これを受けて、オバマ大統領は「富裕層の税率は中堅層より低いことがあってはならない」ということを「バフェット・ルール」と呼び、富裕層への増税を打ち出している。

日本でも「バフェット・ルール」に反する事態が広がっている。株式配当や株式譲渡益に対する証券優遇税制が実施されていることが、その要因の一つになっている。これを改め、証券優遇税制を廃止するとともに、富裕者の資産に課税する「財産（富裕）税」を新設する。

3) 応能負担の原則による高額所得者への最高税率の引き上げ

所得税と住民税を合わせた最高税率は現在50%になっているが、応能負担の原則にもとづいて、これを引き上げる。

4) 金融取引税の新設

金融経済は、実体経済の3倍以上に膨らみ、投機的資金が世界を駆け巡り、異常円高の要因となるなど、国際的な経済危機を深刻化する要因の一つとなっている。EUでは、投機マネーを規制するための「金融取引税」の創設が具体化されようとしている。日本でも、為替取引など投機的な資金の移動にたいする金融取引税を新設する。

国公労連「税制改革の提言」では、地球温暖化防止に有用とされているエネルギー税や炭素税導入の検討、世界的に拡大する企業活動などの実態把握をはかり、的確な課税のために、電子取引などへの速やかな対応と、課税権限の充実などが提起されている。これらの検討も必要だろう。

また、社会保障の財源として、高額所得者を優遇する社会保険料の上限見直しとともに、現行の労使折半の社会保険料負担割合の検討も必要である。日本企業の社会保険料負担は、EU諸国と比べて低く、フランスなどの社会保険料の労資負担の割合は労働者3：事業主7になっているからである。

(2) 国の予算の見直しとムダにメスを入れる

第2は、国の予算を見直し、国民にとってまったくムダな予算にメスをいれることである。米軍の再編と自衛隊の海外派兵のための軍事費をはじめ、大手ゼネコン・大企業のための大型公共事業の削減、原発ゼロに向けて高速増殖炉「もんじゅ」、使用済み核燃料の再処理施設閉鎖など、原発推進予算の大幅削減、320億円にのぼる憲法違反の政党助成金の廃止、使途不明の内閣機密費など、歳出のあらゆるムダを一掃する。

こうした方向へ経済・財政のかじ取りを切り替えてこそ、日本経済は健全な発展を遂げることができるし、そのなかで、社会保障の財源も確保されるようになり、「人間的な労働と生活」を実現する方向に足をふみだすことが可能になるだろう。

第5章 提言実現への展望をどう 切り開くのか

——労働者・労働組合の課題と役割

はじめに

——「仕事と生活の調和」の「幸福度」 は世界で 34 位

2012 年の 5 月に OECD は、先進国や新興国など 36 カ国を対象に調査した国民生活の豊かさ、いわゆる「幸福度」を表す指標で、日本は「安全」や「教育」では 1 位、2 位であったが、週 50 時間以上働く人の割合が高く、1 日のなかでの余暇や睡眠、食事を使う時間が少ないなど「仕事と生活の調和」が 34 位、「生活の満足度」も 27 位と低水準で幸福度の総合順位では 36 カ国のなかでは昨年の 19 位から後退して 21 位であったと発表した。このことは、経済大国といわれる先進国日本の労働者の「労働と生活」が如何に「人間的」なものとは程遠いのかを客観的にも裏付けている。

とりわけ日本が欧米諸国と違うのは、日本企業の海外進出や多国籍企業化など経済のグローバル化が深化しているにもかかわらず、日本の労働者の権利や労働条件は ILO 条約や EU 指令などで国際的に確立されている働くルール到達点には程遠いことである。しかも、その不十分なルールすら骨抜きにする財界・大企業の攻撃とこれを後押しする政府の労働諸法制改悪の攻撃、他方でこれらと真正面からたたかわないどころか、労働者に背を向けこれを事実上容認している労使一体の大企業労組が大きな影響力

を持つ連合など日本の労働組合運動の現状にある。

1 「ルールある経済・社会」を追求する世界のながれ

市場原理主義と新自由主義の横行が世界中で労働者・国民の貧困を深刻化させ、他方で富裕層はさらに富を増大させ格差を拡大、それへの怒りが政治変革につながる動きが中南米をはじめ各国に広がっている。そして資本主義経済の行き詰まりが指摘されているもとで、国際的には「持続可能」な社会に向けての労働者の権利擁護や企業活動への「規制」など、資本主義体制の枠内での限界を持ちつつも「ルールある経済・社会」への追求がさまざまに挑戦されている。

(1) 「グローバル化」などへの国連や ILO の対応

92 年の「国連環境開発会議」（リオデジャネイロ）では「持続可能な発展を求める行動計画」（アジェンダ 21）が採択され、95 年の「国連社会開発サミット」は「社会的な公正と人権に基づいた人間中心の社会開発が 21 世紀の課題」とされたとされた。この流れは企業の社会的責任をうちだした 02 年の「持続可能な発展に関する世界サミット」、03 年フランスでの G 8「責任ある市場経済」宣言に続いている。99 年には国連アナン事務総長が世界の企業に「人権擁護

と人権侵害への非加担」「組合結成と団体交渉の実効化」「雇用と職業の差別撤廃」などILOの中核的条約遵守などを呼びかける「グローバル・コンパクト」を提唱し、世界各国の多くの企業が賛同・参加している。日本でも150を超える企業・団体が参加して普及活動をおこなっているが、世界に名だたるトヨタは賛同すらしていない。

ILO（国際労働機関）では、98年に「労働における基本原則と権利に関する宣言」が採択され、ILO条約のなかでも「結社の自由」をはじめ「雇用および職業におけるあらゆる差別の禁止」など4分野8条約の「中核的条約」の遵守・批准が呼びかけられている。

99年に就任したソマビア事務局長は「適切な水準の社会保障および賃金・労働条件が確保された社会的意義のある生産的労働」を「ディーセント・ワーク」として提唱、その国際的な追求を呼びかけている。04年には「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」の報告書を発表、「グローバル化は、国と国の間でも、一国の内部でも、バランスに欠ける結果を生み出している。富は創出されたものの、大多数の国々と人々がその恩恵にあずかっておらず、大部分の女性と男性の視点からは、自分の子どもたちにまっとうな仕事とよりよき未来を用意してやりたいという、しごくもつともな望みを実現不可能にするもの」などとグローバル化の負の側面を指摘、さまざまな提起をおこなっている。

05年の総会で「世界的雇用危機」を指摘し、08年には「公正なグローバル化のための社会的正義に関するILO宣言」が採択され「ILOは、世界各国で、完全雇用及び生活水準の向上、最低限の生活賃金並びにすべての困窮者に基本収入を提供するための社会保障措置の拡大、そし

て、フィラデルフィア宣言の目標を達成するための事業を推進する厳粛な義務を担う」ことなどが謳われた。

（2）雇用と権利擁護、企業活動「規制」、OECDやEUの挑戦

OECD（経済協力開発機構）は「多国籍企業の行動指針（ガイドライン）」を76年に採択（最新の改定は11年）している。これは国際機関による多国籍企業に向けた唯一の行動規範であり、企業の国内での活動だけでなく「活動するすべての場所」でのガイドラインの遵守を原則に、「納入業者及び下請け業者を含む取引先」にもガイドライン適用の奨励、98年のILO宣言の重要性、企業活動で影響を受けるすべての人々の人権尊重、法令違反を告発した従業員への差別・懲罰の禁止、レイオフや解雇・法人の閉鎖など従業員に重大な影響を及ぼす事業活動の変更の際には、最終決定する前に従業員代表などに合理的な予告をおこない悪影響の緩和のため協力し合うことなどが謳われている。

EU（欧州連合）では、使用者が大量解雇を計画する際に労働者代表との協議などを義務付ける「大量解雇指令」を石油ショック後の75年に制定し、その後「企業譲渡」（77年）や「企業倒産」（80年）などの際の労働者の権利擁護についてのEU指令を確立している。また、「男女同一賃金指令」（75年）、「男女均等待遇指令」（76年）、性差別事件の举证責任を使用者側に課す「举证責任転換指令」（97年）、また、パートや有期労働に対する差別禁止指令や、「週の最長労働時間は時間外労働を含め48時間以内」「年次有給休暇は最低4週間」とする「労働時間指令」（93年）など、労働者の雇用・労働条件についてさまざまな「EU指令」を確立してきて

いる。

また、「人間の尊厳は侵すことを許さない」ことを第1条に掲げて2000年に調印された「EU基本権憲章」をはじめ、労働者の権利や雇用の擁護、差別禁止など欧州連合加盟国の政府や企業などを共通に規制する「働くルール」や企業の社会的責任に関する指令などが不十分さを持ちながらも、日本の到達点よりはかなり高い水準で確立されてきている。

(3) 多国籍化した大企業などの社会的責任を追求する国際労働運動

国際的な労働運動のなかでも、企業の社会的責任や労働者の雇用や権利擁護など「企業の行動規範」を多国籍企業などとの間で「国際的枠組み協約」として締結するとりくみが多くの国際的な産業別労働組合組織で追求されている。国際金属労連（IMF）の活動については、全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC）のHPで「金属労協政策レポート」がその具体的内容を幾つも紹介している。

2002年にIMFとの間で締結されたダイムラークライスラーの「社会的責任原則」は、前文でまず「当社は、社会的責任は自社が長期的成功を収めるうえで重要な要因であると確信している。これは、当社の株主、取引先、顧客、従業員にも当てはまる。社会的責任を果たして初めて、当社は将来の世界平和と繁栄に貢献することができる」としている。そのうえで、「人権の尊重」から「機会均等」「同一労働同一賃金」、「労働組合を結成する自由」と団体交渉権の尊重などのほか、「あらゆる搾取的な労働条件に反対する」ことなどのほか、「サプライヤー（取引先・下請け企業）がこうした原則を導入することを支持・奨励」し、「取引関係を継続させ

るうえで有利な基準とみなす」ことなどを宣言している。

同じ世界的な自動車メーカーでも「乾いたタオルを絞る」といわれるほど徹底したコスト削減で下請け企業や期間工など無権利・低賃金の非正規労働者を犠牲に利益を上げているトヨタなど日本の大企業とは大きな違いである。日本でもIMF（国際金属労連）傘下のJCが「枠組み協定」追求の方針を掲げ、経団連などに申し入れをおこなっているが相手にされずJC関係労働組合のあるいずれの企業ともいまだ実現していない。日本では高島屋の労使が国際産業別組織とともに08年11月に「グローバル枠組み協定」を締結しているのが唯一のものである。

2 「人間的な労働と生活の新たな構築」にむけて

労働者の状態悪化と過酷な労働現場を改善・改革し、「人間的な労働と生活の新たな構築」をめざすためには、大企業の「国際競争」を口実とした利益至上主義の横暴を民主的に規制すること、そして経済成長や企業利益最優先で雇用や労働のあり方が決まるのではなく、労働者・国民の人間的な労働と生活のルール確立を土台にした経済・社会構造への転換が必要かつ不可欠の課題となっている。その実現には労働者自身のたたかいと労働組合運動の役割が決定的に重要である。国際的な経験からも学びながら中長期的な戦略をもって「人間的な労働と生活の新たな構築」にむけての運動を職場と地域を土台に全労働者的、全国民的な運動へと大きく広げていくことが求められている。

(1) まずは「隗より」、職場から「人間的な労働と生活」の追求

1) 労働者の「人間的な生活」の基盤をなす賃金闘争

職場労働者の最も切実な要求が「賃上げ」であり、賃金闘争の重視と強化を労働組合に強く求めている。これはさまざまなアンケートを見てもナショナルセンター所属の違いを超えて労働者に共通している。また、財界や大企業の賃金抑制攻撃を打ち破り、労働者の「人間的な生活」の基盤をなしている賃金をどう引き上げるかは労働組合の真価が問われている課題でもある。同時に、労働者の賃金引き上げは GDP の約 6 割を占めている個人消費や国内需要を拡大して、雇用の創出や国民生活の安定を土台とした日本経済をつくりあげていく上でも不可欠の課題となっている。

しかし、厚生労働省の「賃金引き上げ等の実態に関する調査」によれば、労働組合がありながら「賃上げ要求を行わなかった」企業は 01 年時点ではわずか 4.8% であったのが、11 年には「賃上げ要求交渉がなかった」企業が 30% に及んでいる。これが 1000 人～4999 人企業では 37%、5000 人以上企業では 33% を占めている。したがって、「人間的な労働と生活」の実現に向けて労働組合が第一に重視すべき課題は賃金闘争の強化、再構築である。「残業なしで食える賃金」など労働者の切実な生活実態に根ざした要求を大衆的に練り上げ、財界・大企業の賃下げ攻撃やこれに迎合した大企業労働組合の賃上げ自粛路線の反社会性を明らかにし、スト権の行使を武器とした産別闘争や全国統一闘争への結集を基本に、すべての職場から要求に執念を持った賃金闘争の粘り強い展開が求められている。

また、憲法第 25 条の「健康で文化的な最低限度の生活」や労働基準法第 1 条の「人たるに値する生活」が名実ともに保障される全国一律最低賃金制の確立、公契約法や公契約条例の制定など賃金の最低規制を全労働者の・全国的な課題として追求することが重要である。

2) 職場のすべての労働者を視野に入れた要求と運動

第二に重視すべき課題は、労働者間の分断を許さず未組織・未加入や非正規労働者など職場のすべての労働者を視野に共通する切実な要求の組織と運動を何よりも大切にするところである。

厚労省の調査（「労働協約等実態調査」06 年）によれば、労働協約を締結している労働組合は 89%（01 年は 91.5%）である。しかし、その適用範囲は「パートタイム労働者」にも適用は 33.5% で、「有期契約労働者」への適用は 42.7% にとどまっている。このことは、既存の労働組合の運動が非正規など職場のすべての労働者を視野に入れた運動になりきれていないことを明らかにしている。また、少なくない労働組合が非正規労働者に正規労働者と同等の組合員資格を規約で認めていない現状もある。これらの弱点が「労働組合は正社員による正社員のための既得権擁護の保守的な組織」などとのマスコミや一部の識者による不当な喧伝を許し、正規労働者と非正規労働者の間に壁をつくっている。それは組織化の障害の一因や経営側の分断策が労働者につけ入る要因となり、労働者の雇用不安を拡大し労働条件の低位平準化が強要される背景にもなっている。

したがって、「非正規労働者の処遇改善」「同じ仕事には同じ賃金」など非正規労働者の切実な要求を職場から追求することは、働くものの

連帯・団結の強化、さらにはすべての労働者の賃金や労働条件改善にとっての不可欠で重要な課題となっている。

3) 現行法制度の再確認、重視すべき労働時間短縮闘争

そのうえで重視すべき第三の課題は、現行法制度やその立法趣旨にも反する劣悪な労働条件を職場から跳ね返していく運動の強化である。とりわけ、重視すべきは労働安全の課題や労働時間短縮闘争である。

この10年余、賃金は低下し続けているのに労働時間は依然としてドイツやフランスに比べて年間500時間も長く、年間約2000時間で推移している。厚生労働省の調査でも「週60時間以上」働く労働者が25%（20代後半～40代前半は約30%）を占めている。しかも、大企業の多くでは厚生労働省の大臣告知の上限「年間360時間」をはるかに超える長時間、企業によっては年間1000時間以上の「36協定」が公然と労使で締結されている。

また、「サービス残業」も依然として根絶されず、ILO条約やEU指令から見て極めて水準の低い年次有給休暇の取得率もいまや5割を切っている。要員不足と成果主義が労働者に強要しているこの長時間・過密労働こそが「過労死」を生み出し、メンタルヘルスを深刻化させ、「人間的な労働と生活」破壊の最大の元凶となっており、時間外労働の法的規制を始めた労働時間短縮の実現は「人間的な労働と生活」に向けての不可欠の課題となっている。

また、深刻な雇用・失業問題を解決するためにも労働時間短縮によるワークシェアリングが不可欠の課題となっている。「サービス残業の解消」「賃下げなしの労働時間短縮」「仕事量に

見合った要員の確保」「年休完全消化で身体も心もリフレッシュ」など古くて新しい労働者の切実な要求をあらためて職場から追求することが重要になっている。

4) 雇用や労働条件の変更に関わる「同意協定」など協約闘争

第四に重視すべき課題は、雇用や労働条件の重大な変更につながるリストラ「合理化」などに関わる労使の「同意協定」の実現を重視することである。

厚生労働省の「労働協約等実態調査」によれば、労働者の「解雇」について労使の「同意協定」を締結している組合は10.5%（01年は13.9%）で「事前協議」など何らかの直接的な関与をしている割合は52.7%（同58.3%）、配置転換や出向などの人事への事前の関与は30%前後で、社員の採用計画に関与している割合は20%未満にとどまっている。

労働者の雇用や労働条件の重大な変更が予定される場合には、「変更可能な時期」に労働組合に提案して「十分な労使協議をおこなう」ことが国際的なルールである。労働者の雇用不安を解消し職場から「働くルール」を確立するためにも、非正規を含む労働者の採用から異動、解雇などに関わる労働協約闘争をいっそう強化し、その水準を引き上げることが重要になっている。

5) 「人間的な労働と生活」に不可欠な社会保障・税制

第五に重視すべき課題は、安定的な雇用の確保と社会保障の拡充は「人間的な労働と生活」への両輪をなすものであり、社会保障や税制など生活に直接的にかかわる制度・政策要求闘争

を労働者・労働組合自身の課題として重視し、国民的な共同の前進に向けて職場や地域から積極的に運動に結集していくことである。

新自由主義的「構造改革」路線は、「小さな政府」論で社会保障における公的責任の放棄など公務・公共サービスを切り捨て、企業の負担増につながる社会保障を敵視してその基本理念を憲法25条にもとづく国家責任から自己責任に転換しようとしている。したがって、このイデオロギー攻撃への反撃、さらには本提言で社会保障の基本理念（第3章）を再確認し、具体的な要求にもとづく運動を職場・地域から強化することが「人間的な労働と生活の新たな構築」にむけての重要な課題である。

また、「人間的な労働と生活の新たな構築」にとって労働現場に人間的な働くルールを確立し、社会保障制度を拡充することは絶対的な前提条件であるが、同時に不可欠なのは労働者が働き・生活している地域社会に人間の尊厳と居住するそれぞれの人間性を認め合うコミュニティを確立することである。そのためには「住みやすい・住み続けられる」街や「孤独死」「無縁死」などの事件が起きないまちづくりに向けての自治体闘争など、地方・地域組織、地域の労働組合の果たすべき役割が重要である。

（2）財界・大企業の横暴を民主的に規制し「ルールある経済・社会」を

労働者の「人間的な労働と生活」を実現するためには、その最大の破壊者とのたたかいぬきには実現できない。

財界・大企業は「国際競争力」を口実に徹底したコスト削減が必要として、「規制緩和」による労働諸法制の改悪を政府に強行させ、労働者に雇用破壊と賃下げを強要し、他方では企業

減税と社会保険料の負担増回避のため消費税増税を社会保障財源とすることを政府に要求、労働者・国民の「人間的な労働と生活」を犠牲に自らは膨大な内部留保をため込んでいる。

大企業がため込んでいる内部留保のごく一部を取り崩すだけでも、労働者の賃上げや非正規労働者の正規雇用化は十分に可能であり、年次有給休暇の取得率の引き上げや国際的にも特異な「サービス残業」を解消するだけでも相当数の雇用創出が可能である。その実現は個人消費を拡大して生産拡大を誘発し、経済成長率を引き上げ、デフレ脱却の展望にもつながることは労働総研の提言でも明らかにしている。依然として出口の見えないデフレが深刻なもとで、最近では財界系のシンクタンクからも「企業のカネ余り」が指摘され同趣旨のレポートが公表されてきている。

労働者・国民が「人間的な労働と生活」を取り戻すためには、これらの提言や切実な諸要求を前面に、国際的に到達している雇用や労働条件などの「働くルール」を武器に、財界・大企業の身勝手な横暴とこれを支えている政治を徹底的に批判し、現在の政治を少しでも変えたいと願っている労働者や国民の世論結集で財界と政府を社会的に包囲する運動が不可欠の課題となっている。また、その運動を大きく前進させていくためにも、大企業の横暴に犠牲を強いられている下請け企業など多くの中小・零細業者との共同の追求、さらには消費税増税やTPP反対、脱原発闘争などを通じて大企業の横暴を社会的に明らかにしていくことなどを職場・地域からいっそう重視する必要がある。

(3) 欧州と比べても特異な日本の労働組合の階級的強化を

「人間的な労働と生活」の確立はすべての労働者に共通する最も基本的で切実な要求であり、労働組合の原点とも言うべき課題である。その実現には、職場でのたたかいを土台に財界・大企業の横暴やこれを支える悪政とたたかう労働者・労働組合の役割が決定的に重要である。

日本の労働組合の場合、最大のナショナルセンター連合とその中心を担っている大企業労組が「資本・政党からの独立」という労働組合の初歩的な原則から逸脱した労使協調・労使一体路線で大企業の横暴とたたかわず、また特定政党支持路線で民主党政権最大の支持母体として消費税増税などの悪政推進の役割を担っている現状がある。このことから、こうした否定的な影響力を凌駕する労働組合運動の社会的な影響力の拡大と階級的強化が不可欠で不可避の課題となっている。以下はその実践のための基本的な課題である。

1) 労使一体の大企業労組と労組の原点逸脱の連合批判を

日本の労働組合とりわけ大企業労組の最近の特徴は、生産で協力しても成果配分では労使が対立しあう欧米の労使協調と違って、春闘で象徴されるように成果配分でも賃上げ自粛で資本に協力・言いなりになる労使一体路線で資本と真正面に立ち向かわないところにある。

それを最も端的に表しているのが、欧米に比べて桁違いに少ない労働争議件数と労働争議参加人員、労働損失日数である。その結果、欧米諸国がこの10年余軒並み賃金を引き上げているのに日本だけが賃金を引下げているのである。それだけでなく、産業・企業の危機意識を労働

者が共有化することを労働組合幹部が労働者に訴え、90年代以降常態化している電機や自動車などの産業における万単位の大規模な人減らし「合理化」攻撃とまともにたたかわないのも日本の大企業労組の労使一体ぶりを示している。

しかもその否定的な影響は当該企業内労働者にとどまらず、関連企業や下請け企業の労使関係にも直接的に影響を与え広範な労働者にたいする賃金抑制など春闘形骸化の元凶ともなっている。それだけに賃上げなど労働者の切実な要求闘争をめぐる大企業労組と中小企業など広範な労働組合とのさまざまな矛盾も拡大している。

労働組合の社会的役割が問われているいまこそ、労働者や国民の切実な要求を前面に、労働者や国民に背を向け労働組合の原則から逸脱した大企業労組や連合を社会的に厳しく批判していくことが、日本の労働運動の前進、階級的強化にとって不可欠の課題となっている。

2) 膨大な未組織労働者、増大する非正規労働者の組織化

労働者の「人間的な労働と生活の新たな構築」を実現するためには、日本の労働運動の社会的影響力の拡大が不可欠であり、そのための最大の課題は膨大な未組織労働者の組織化、とりわけ増大する非正規労働者の組織化で労働組合の組織拡大を前進させることである。

日本の労働組合の組織率は、1949年の55.8%をピークに年々低下の一途をたどり、今日では18%台にまで低下している。しかも、雇用労働者の約半数を占めている300人未満規模の企業での組織率はわずか1%にしかすぎない。非正規労働者の組織率の統計はないが、パート労働者については6%未満と推定されている。また、産業別に組織率の格差が大きいのも日本

の労働組合の特徴の一つであり、雇用労働者数が956万人の製造業が27.6%なのに対し、同904万人の卸・小売業では12.6%、同622万人の医療・福祉では7.3%にとどまっている。

組織労働者や労働組合が文字通り労働者を代表するものとして社会的な役割を発揮するためには、それぞれの職場や地域から労働組合への未加入者・未組織労働者の組織化を目的意識的に中長期的な戦略と計画をもって強化し、労働組合がそれぞれの産業や職場の労働者を文字通り全国的せめて地域的に代表しうる多数派になることが重要である。

そのためには、既存の労働組合が規約上も非正規労働者に組合員資格を保証することは当然のこととして、労働者の生活や権利擁護、労働条件の改善、非正規労働者の処遇改善や組織化のために全力を尽くすと同時に、職場や地域の未加入・未組織労働者の目にも労働組合の果たしている役割が映るような運動を意図的に取り組むことが重要である。

3) 決定的に重要な全労連と地方労連の役割と課題

全労連は「資本からの独立」「政府・政党からの独立」「一致する要求での行動の統一」という労働組合運動の初歩的な原則と組合民主主義を何よりも大切に、財界・大企業の横暴や悪政とは真正面からたたかうことを基本路線として結成された。そして、賃上げや雇用・権利擁護など労働者の切実な要求実現に向け職場や産別、地方・地域からさまざまな運動を展開している。また、すべての労働者を視野にナショナルセンター所属の違いを超え「一致する要求での行動の統一」を重視、広範な労働組合との「総対話と共同」や連合傘下組織との地域や職

場での共同を追求している。財界・大企業には身勝手な横暴の民主的規制や膨大な内部留保の労働者や国民への還元を要求、国民犠牲の悪政とは生活や平和・民主主義擁護に向けて国民的共同の中心的な役割を担っている。

しかしながら、日本の労働組合は組織率の低下に加え、欧米と比べて異常に少ないストライキ件数が象徴する春闘形骸化など戦闘性の喪失もあり、労働組合の社会的影響力は後退の一端をたどっている。その最大の原因は、財界・大企業の横暴や民主党政権の悪政とたたかわない労使一体の大企業労組や連合が日本の労働組合の最大勢力として存在していることにある。

したがって、日本の労働組合運動の現状を変え、「人間的な労働と生活の新たな構築」をめざしていくには、連合の対極に位置している全労連の運動と組織の強化、社会的影響力の拡大が不可欠であり決定的に重要である。そのためには全労連傘下の全国単産や地方・地域組織の全労連への結集強化とそれぞれの組織の運動の強化と組織拡大が大きな課題となっている。

労働総研の提言（案）は2025年にむけてのものであるが、財界・大企業も中長期の展望にたつてさまざまな戦略的目標をもって労働者・国民への支配を強化してきている今日だからこそ、こうした提言（案）をもとに、労働者の将来展望についての労働者・労働組合の大衆的な議論が大いに発展することが、当面する運動の前進にとっても求められている。

労働戦線 NOW



「ブラック企業」とたたかう ——労働基本権が危ない

——JAL不当解雇撤回を！ 労働法制にも危険な動き

青山 悠

労働紛争に異変が生じている。集团的な労働争議が停滞する一方で、労働条件の引き下げや「嫌がらせ」など個別労働紛争は過去最高となった。とりわけ労働相談では実体的には会社の「解雇」でありながら、「自己都合退職」とされるトラブルが急増している。

また解雇反対、組合結成、春闘ストなど労働争議に対する経営者の「逆ギレ」や「ブラック企業」による団結権否定の動きも強まっている。憲法で保障された労働基本権が危ないと、組合の反撃も始まった。

■「解雇自由社会」のJAL不当解雇撤回を

「解雇自由社会」と組合つぶしの不当労働行為を象徴するようなJALの不当解雇撤回へ東京高裁やJAL本社、政府などに対するたたかいが展開されている。

JAL闘争は、会社更生下で史上最高益をあげても「整理解雇4要件」（解雇の必要性、人選基準など）を形骸化させ、165人の指名解雇を認めた東京地裁判決の批判とともに、不当労働行為を許さず、憲法で保障された団結権を擁護する新たなたたかいとなっている。

日航は会社更生計画で目標としたグループ全体の人員削減1万6000人を達成し、JAL本体の削減目標1500人を1733人と上回りながら、

パイロットと客室乗務で人員削減数が足りないとして大晦日の2010年12月31日、「整理解雇」として165人の指名解雇をおこなった。

この暴挙に対してパイロット（76人）、客室乗務員（72人）の148人が、解雇された10年12月末時点で会社は過去最高の営業利益を上げていることなどを挙げ、「整理解雇4要件」からみても「解雇の必要性はない」と東京地裁に解雇無効を訴えた。法廷では日航の稲盛和夫会長（当時）ですら「経営上、解雇を回避することは可能であった」と証言した。

ところが東京地裁は11年3月、会社更生下の日航にも「整理解雇4要件」は適用されるとしたものの、放漫経営など会社破綻の原因を究明することなく、裁判所が認可した更生計画に「余剰人員の削減」が書かれていることなどを根拠として「解雇は有効」とする不当判決をくだした。

こうした解雇がまかり通れば、会社更生手続きを使った指名解雇や組合つぶしも認められることになる。原告団は「判決は運動が積み重ねてきた整理解雇4要件を踏みじめるもの」「この解雇が認められれば、日本の雇用は破壊される。許すことはできない」と解雇撤回を強く迫っている。

■多数の幹部を指名解雇 組合弱体化狙う

日航の不当解雇は「整理解雇」の人選基準で

組合幹部を含む大量指名解雇であり、組合弱体化の不当労働行為とのたたかいとなっている。

解雇された客室乗務員 84 人のうち日航キャビンクルーユニオン（CCU）の組合員は 71 人で 85% と多数を占める。年齢も 53 歳以上が 8 割で、一般職で年齢の高い CCU の狙い撃ちが目立つ。

客乗訴訟（高裁 71 人）の内田妙子原告団長・CCU 委員長と弁護団は地裁の不当判決に対して「解雇の真の狙いが、会社更生手続きに乗じて原告ら組合員を排除し、長年にわたる差別的労務政策を完成させることであった」と指弾の声明を発表した。

日航の客乗組合は CCU と、連合加盟の JAL 労組に分かれているが、「昇格は組合間で差別されている」と内田さんは告発する。人事処遇制度で客室乗務員の一般職職位は、10 年 12 月時点で AT（キャビンアテンダント）から上位の SU（キャビンスーパーバイザー）まで 6 区分されていた。各職位の人事調査は「乗務成果」など 6 項目を設定。さらにエレメンツチェックとして「みだしなみ」「笑顔」「立ち振る舞い」「対応力」など約 40 項目を A～E の 5 段階でランク付けされる。3 年間低く評価されると、勤続が長くても昇格はできない。

当初は全員がほぼ同職位だが、その後 JAL 労組などは昇格し、管理職にもなる。ところが CCU は勤続 38 年でも中位の CD（キャビンコーディネーター）で一般職のまま。査定第 1、第 2 次評価者には JAL 労組の元役員らもおり、「査定で最後は組合の差」と露骨に言われた CCU 組合員もいるという。その結果、12 年 3 月でも上位の CH（チーフキャビンアテンダント）は JAL 労組 585 人に対し、CCU 3 人と組合による昇格差別が目立つ。

しかも会社は指名解雇へ向け希望退職や退職強要しながら、年齢基準を当初の 35 歳以上から

42 歳以上とし、最後は 53 歳以上で「年齢の高いもの、組合専従も含む」と絞り込んだ。人員削減数も当初の「頭数」から、休職者などを除く「稼働ベース」で上積みし、削減目標 570 人も 763 人の退職で達成しながら年齢基準に固執した。CCU 排除の不当労働行為である。

■差別的労務政策完成へ不当労働行為

しかも整理解雇には組合役員が多くを占めている。CCU では現職の組合委員長や副委員長、執行委員など 16 人のうち 6 人を占め、役員経験者も多数にのぼる。その多くが 75 年の組合分裂と組合脱退攻撃や女性差別是正をたたかい抜いてきた活動歴をもっている。

パイロットは 81 人が整理解雇され、機長 18 人のうち半数が日航乗員組合、機長組合、航空連（45 組合）、日乗連（16 組合）、航空安全会議（50 組合）の現職議長を含む役員経験者だ。

人選基準でも、機長の削減目標 130 人を 154 人と上回りながら、年齢基準に固執。機長 55 歳以上、副操縦士 48 歳以上とし、組合幹部を狙い撃ちにした。65 年の乗員組合分裂や機長管理職化による組合離脱、86 年に機長会の組合活動などを実現させた組合の中心的役員である。

乗員訴訟（高裁 71 人）の山口宏弥原告団長（航空連前議長）は「現職を含む組合役員の狙い撃ち解雇は明白な組合弱体化の不当労働行為だ。会社は、管理職の機長組合の弱体化を狙い、長年の差別的労務政策を完成させることにある」と指弾した。「多数のベテラン解雇と組合弱体化攻撃は事故多発にも連動している」と組合は警鐘を鳴らす。肋骨骨折の機長の操縦、着陸時のしりもち事故、客室内へのカート飛び出しなどトラブルが続出。「たたかいなくして安全なし」といわれるが、「安全でものをいう組合員の解雇で職場は

ものがいえない状況。利益優先の運航が目立つ」と山口さんは指摘する。

整理解雇以降もパイロット 70 人の退職が続き、客乗も 574 人の退職続出で要員不足となっている。

ところが日航は原告団の職場復帰でなく、客乗約 710 人を新採用する。整理解雇が「会社更生下の人件費削減」でないことを改めて浮き彫りにした。「解雇し要員不足直近の新規採用は組合排除が狙い」と今野久子弁護士は指弾する。

■組合つぶしの解雇に国内外から反撃広がる

日航の組合弱体化攻撃に対して、国民支援共闘の全労連、全労協などは「さまざまな口実を隠れ蓑に、特定組合を狙い撃ちにした不当労働行為の整理解雇が会社の大きな目的だ」と指摘。共産党の志位和夫委員長、社民党の福島瑞穂党首も集会で「組合弱体化を狙った不当労働行為は許さない」と訴え、公的資金を投入した政府に早期の不当解雇撤回の指導を求めている。

支援体制も幅広い労働組合、民主団体の国民共闘と「支える会」などが地方を含めて広がっている。国際組織も国際運輸労連（147 カ国）、国際定期航空操縦士協会連合（100 カ国）も団結権侵害や差別待遇条約違反として ILO（国際労働機関）の共同提訴者に名を連ねた。ILO は 6 月 18 日、人員削除について関連組合など当事者間の協議など 4 項目を日本政府に勧告している。

控訴審から原告弁護団に加わった宮里邦雄・日本労働弁護団会長は 6 月 18 日に開かれた「解雇自由社会 NO! JAL 地裁判決を問うシンポ」で「不当労働行為は年齢基準など一見、中立的でもっともらしい理由をつけるが、結果として解雇による組合排除を実現させる。控訴審では不当労働行為、団結権侵害を前面にだして解雇撤回をめ

ざしたい」と語り、上条弁護士も不当労働行為の追及を強調。菊池紘前自由法曹団長も JAL 闘争は「整理解雇 4 要件」の形骸化阻止だけでなく、憲法 28 条の労働基本権擁護や「航空の安全」をまもる視点からたたかひの方向を提言している。「解雇自由社会」につながる「整理解雇 4 要件」の形骸化と、組合つぶしの不当労働行為を許さず、航空安全は全国的な課題だ。JAL 闘争は「負けられない歴史的なたたかひ」であり、労働界あげて支援の拡大が求められる。

また東京地裁は、日航の不当解雇容認判決だけでなく、いすゞ、ホンダの派遣・期間工切り裁判で会社寄りの判決をだしている。JMIU などは 7 月 8 日、東京地裁を批判する集会を開き、「危険な流れ」への反撃を強めている。

■働く権利と労働基本権が危ない

ブラック企業の「逆ギレ」個別労働紛争でも異変がみられ、労働条件引き下げや解雇などの相談が厚労省の 11 年度調査で 25 万 6343 件（前年度比 3.8 % 増）と過去最高に達した。

特徴は、「解雇」の相談が 5 万 7785 件と最多となっている。一方、「自己都合退職」は 28.1 % 増の 2 万 5966 件、「退職勧奨」も 3.6 % 増の 2 万 6828 件と増加していることである。「いじめ・嫌がらせ」も 16.6 % 増の 4 万 5939 件と急増している。

厚労省の担当者は「この 3 年間、『解雇』の相談が減り、『自己都合退職』の相談件数は増加の一途だ。会社の『いじめ・嫌がらせ』の相談増加とも比例しており、本人の意思に反した自己都合退職の傾向もうかがえる」と語っている。経営側は法的手続や事由立証の必要な解雇を避け、自主的に退職させる手法を強めているといえよう。

いま多くの企業では、実態的には「解雇」で

ありながら、「新型の強制退職」として成績改善計画（PIP）の手法が導入されている。その象徴とされているのが、日本IBMのPIPである。現在、JMIU・IBM支部が退職強要反対で東京高裁で係争中だ。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手法である。「整理解雇4要件」に基づかない新たな大量クビ切り手段とされ、日本IBM争議団は「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」と批判している。

新たな大量解雇方法は外資系企業からIT産業など日本企業にも「成果向上プラン」として伝播しており、新聞労連などと連携した反撃集会なども開催されている。

■「ブラック企業」とたたかう

会社の退職勧奨や嫌がらせに対して組合も反撃を始めた。5月には「ブラック企業に立ち向かう仲間たちの集会」、6月には「あたりまえの組合が危ない」などの集会が開かれ、団結権擁護への運動を強めている。

「ブラック会社」とは、過酷な仕事量とノルマ、査定強化、極端な長時間労働とサービス残業、上司の横暴、強制退職など労働条件の劣悪な企業のこと。正当な労働争議は法律で刑事、民事の責任が免責されるが、「ブラック企業」では経営者が「逆ギレ」して、労働組合員に損害賠償や刑事告訴などの団結権侵害がめだつ。

東京で5月に開かれた「ブラック企業に立ち向かう仲間たちの集会」には全労連、全労協、MICなど約120人が参加した。団結権侵害はかつて考えられなかったほどすさまじい。①春闘ストをしたら1億1000万円の損害賠償を提訴された外国人教師のペルリッツゼネラルユニオン東

京、②取材を受けたことを理由とする配員停止（実質解雇）とたたかう阪急トラベルサービス労組、③組合つぶしの退職強要とたたかう沖縄の宮古毎日新聞労組、④未払い残業代をめぐる団体交渉の拒否を発端に、嫌がらせの刑事告訴などたたかう牛井チェーン「すき家」の首都圏青年ユニオンなどなど――。

官公労でも、大阪の橋下徹市長による公権力を使った市職員への思想調査や組合事務所の撤去、団交事項制限条例案など、組合敵視の不当労働行為がおこなわれている。「ここで公務員の権利が切り崩されたら、全国に広がる」と、連合、全労連、全労協を含む官民労組がナショナルセンターの枠を超えて反撃を強めている。

国公労連は、人勧無視の賃下げを団体交渉の合意もなく、一方的に実施する賃下げ法律は憲法28条の団結権侵害であり、違憲とする訴えを東京地裁に起こした。逆に連合は労働基本権回復と一体として賃下げに賛成。民主党政権は法律で団結権を侵害し、政府も「ブラック企業化」したといえないか。宮垣忠委員長は「国家公務員の基本権をふみにじるものであり、見過ごすことはできない」と述べ、全労連の大黒作治議長も「国の不当な措置に断固抗議する」と表明している。

■民主党政権下で労働基本権に赤信号

「政権交代しても、経営者は労使関係は聖域として指揮命令権を肥大化させている。労働組合は人権侵害を怒り、反乱すべき時だ」と2010年の第1回ブラック企業シンポで、熊沢誠・甲南大学名誉教授が提起した。明治大学の遠藤公嗣教授も「労働運動の発言と行動の復権を」と呼びかけている。

「ブラック企業とたたかう集会」では水谷研次・都労働委員会あつせん員が「連合ができてから、

たたかえない組合が日本にみちみちている。労働運動が弱くなり危機を感じる」と警鐘を乱打。「団結権、団体交渉権、スト権の労働基本権は行使しないと絵にかいた餅になる。どんどん行使を」と呼びかけた。日本労働弁護団会長の宮里弁護士も「たたかわない組合が『正当』とされると、スト、街頭宣伝などを行っている活動が『正当でない』と判断されかねない。組合はたたかいを」と、組合の労働基本権の行使に檄を飛ばしている。

大企業ではパナソニックの約3万5000人削減計画、NECグループ5000人削減、リコー1万人削減計画などに対して、大手産別の存在感はうすい。一方、たたかう組合の電機情報ユニオンなどは「リストラ要員削減」反対の会社門前ビラを配布し、「かつてなくビラを受け取る人が多い」と、権利擁護の手応えを語っている。

■有期労働契約の実効ある規制を

労働法制でも民主党政権下で財界と自民追隨の欠陥法案が問題となっている。その象徴が戦後最大の改正として国会に提出されている有期労働契約法の改正案である。

法案は、①通算5年を超えて反復更新された有期労働契約を期間の定めのない労働契約への転換権付与制度の創設、②判例の「雇い止め法理」の法制定、③期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止規定の制定などである。

問題は、①雇用の原則を「期間の定めのない契約」とし、締結事由を制限する「入口規制」がないこと、②有期雇用期間が5年間と長期、③6ヵ月のクーリング期間（空白期間）をおけば、有期雇用の繰り返しが可能となること、④無期転換を回避するための一時的な請負、派遣など雇用形態を変えた脱法的な手段を許すことになる、⑤正規雇用転換前に雇い止めを規制する条項もな

く、解雇の増加も懸念されること、⑥契約更新で「次回の契約はない」などの不更新条項の規制がないこと、⑦雇い止め判例法理に要件を付加し、適用の制限も危惧されること、⑧無期雇用転換後も労働条件は有期時期と同じとされ、正規雇用との均等対偶で不十分なこと——などである。

労働弁護団などは法案修正として、①無期転換権の付与期間は5年でなく3年に短縮すること、②クーリング期間は規制の抜け道であり削除すること、③雇用契約書の不更新条項は無効とすること、④雇止め判例法理をそのまま条文化すること——などを掲げている。全労連は、臨時一時的な業務限定、契約更新は2回で無期雇用への転換やクーリング期間の廃止など抜本的な修正を要求している。

■問われる民主党政権と連合

有期雇用法案への審議過程をみても、経営側の規制緩和路線に対して、連合側のものわりのよさをみせつけた。有期雇用の規制はリーマン・ショック以降の大量の「非正規切り」で有期労働契約の弊害が明らかになり、乱用への規制が必要との認識から審議がスタートした。

ところが、連合は当初要求の「入り口規制」を断念した。一方、使用者側は「有期雇用は不合理、不適切」とする表現に反論し、不安定雇用の増加へ規制緩和を主張し続けた。建議でも連合は「今国会で成立をめざすため、懸念も払拭されてないが、国会で詰めの議論を」と譲歩した。経営側は「ネガティブに聞こえたが、了解でよろしいのか」と念を押し、「内容はほぼ建議どおりであり、改定要綱を了とする」と答え、経営側の意に沿った改定を評価した。

連合は改正法案についても「一定評価できる」との談話を発表し、雇い止めが無効となった場合

の法律の効果などについて、国会審議で明確にする必要があるとの指摘にとどまっている。

一方、全労連、全労協、新聞労連、連合の全国ユニオン、日本労働弁護団などは労働契約法案で定期雇用の実効ある規制を求めて運動を強めている。

非正規雇用はいまや1733万人、そのほとんどがパートなど定期雇用（厚労省推計730万人）とされている。職場では「契約更新直前に雇止めされた」「不更新条項の契約を強いられた」など深刻な事態となっており、抜本的修正が求められている。

さらに派遣法の修正法案をめぐっても、民主と自民、公明などは、製造業務派遣と登録型派遣の原則禁止を見送る労働者派遣法の「修正」法を3月に成立させた。連合は「一歩前進」と前向きに評価したが、全労連、全労協や派遣切り裁判の当事者からは「労働者・国民の期待を裏切った」と怒りの声があがっている。

欠陥の目立つ労働法制をはじめ、労働基本権の回復がないままで国家公務員の賃下げをおこなう違憲行為など、民主党政権の暴走は止まらない。その政権に「参加・協議」する連合の責任も厳しく問われている。

■欧州は政策転換 日本も呼応を

日本での集団的労働紛争の停滞とは裏腹に、欧州では「反緊縮」を掲げた大規模なデモやストが展開され、政策転換を実現させている。国民の生活と経済をどん底に突き落とす消費増税先行・福祉棚上げなどに対して、日本でも欧州と連携した労働運動が求められている。

国際労働関係ではILOが2月、4月と注目すべき2つのレポートを発表した。『危機の中の労働の不平等——欧州からの証拠』と、12年版『世

界労働レポート——よりよい経済のためのよりよい仕事』である。いずれも財政赤字からの緊縮政策は経済成長を弱め、投資を減らし、失業増となり、政府財政に悪影響をもたらす結果さらに緊縮政策の連鎖となる「緊縮のわな」に陥っていると分析している。

そのうえで、「変革の道はある」として、賃上げ、社会保障の充実による貧困・格差縮小を提言。税制では雇用創出に投資する企業には低い課税などを主張している。

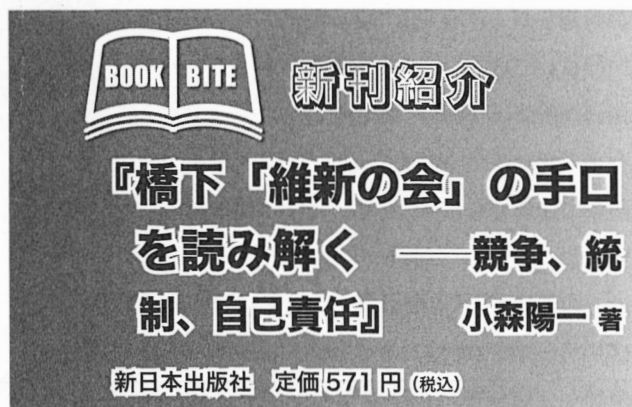
欧州各国では欧州労連（84ナショナルセンター）をはじめ、イタリア、イギリス、ドイツ、ギリシア、スペインなどは財政再建を理由とする増税と賃下げ、福祉改悪などの緊縮政策反対を掲げて官民一体、複数の労働団体が一致して大規模なデモ、ストを展開している。この1年で11カ国で政権が交代し、フランスでは大統領選挙で野党社会党のオランド氏が勝利し、世界の潮流変化の象徴とされている。

日本でも、消費増税には国民の5割以上が反対を表明。増税と福祉一体改革を推進している連合でも、シンクタンクの連合総研アンケートで、社会保障の負担と給付で勤労者の6割前後が「負担増」に反対している。

運動の新たな兆しは農協や医師会、消費者団体などが消費増税反対やTPP（環太平洋経済連携協定）ストップ、脱原発で労働組合とのブリッジ共闘を広げ、全労連や全労協、平和フォーラムなどとの新たな共同を前進させていることだ。

「緊縮政策ノー」と国民生活擁護は世界の潮流である。日本も「緊縮のわな」からの脱却と生活・権利・福祉擁護へ国民と共同した大規模デモなど憲法で保障された労働基本権を駆使し、力強い労働運動の展開が求められている。

（おおやま ゆう・ジャーナリスト）



国政進出をはかろうとしている橋下「維新の会」の動向がマスコミに登場しない日はないというような異常が続いている。マスコミは、新党結成をめざす石原東京都知事や小沢新党の動きと合わせて「維新の会」をとりあげ、橋下徹大阪市長は、今日の政治の閉塞状況を打開する“時代の寵児”であるかのようにもてはやしている。

脱原発や消費税増税をめぐる、広範な国民の声に背を向け、“永田町の論理”で、民主、自民、公明の3党談合政治が続けられ、国民の間では、3党談合政治への怒り、イライラ感が沸騰している。その象徴が、脱原発の首相官邸前でのかつてない広がりを見せる市民集会だろう。国民無視の政治状況を、自らの力で変革しようという国民のエネルギーの表れといえよう。しかし、その一方で、政治への怒り、うらみの受け皿として橋下市長への期待も高まっていることも事実である。

本書は、公務員バッシングなどによって国民の支持をかすめ取ろうとしている橋下徹大阪市長の政治的手法を明らかにし、橋下市長・橋下「維新の会」の危険な政治的本質を浮き彫りにする書である。「第I章 有権者を先導する手法」、「第II章 『条例案』が示した橋下氏の人間観、政治観」、「第III章 『橋下氏の騙し』に対抗するために」の3章構成になっている。

第I章では、橋下「維新の会」がおこなってい

る公務員バッシングの攻撃を例にとりながら、公務員・悪玉論のねつ造、怒りとうらみを晴らす幻想をえがく、うらみや怒りという感情をそのまま押しとどめる「思考停止の強制」な

ど、5つの手口を明らかにしている。そのうえで、「現状の生きづらさが、誰によって、また、何によってもたらされたのかをつきとめる」ことの大切さを強調している。

第II章では、「橋下市長の思想をよく表す教育基本条例案を素材に、学校を通して子どもと教育を統制管理し、学校を刑務所のような存在にしてそこで競争と自己責任論を徹底しようとする恐るべき狙いが教育条例にこめられていること、そのために橋下氏は「独裁」という政治権力を確立しようとしていることが明らかにされている。

第III章では、橋下「維新の会」を支持する人たちが、いまの政治にたいして怒りやうらみをもっている人がほとんどという現実はどう立ち向かうのかについて、①聞くことから始める、②橋下「維新の会」はどんな政策を掲げているのかを論理的に明確にすること、③本当に生活を良くするためにはどうしたらいいのか一緒に考えることの3つを課題として示している。

遠くない将来に総選挙も予想される今日、国民のうらみ、怒りのベクトルが政治の民主的改革にむかうような国民的対話が求められている。

本書は、そのために大きな役割をはたす1冊である。

(松井郁・会員・ジャーナリスト)





■若年層の雇用実態と就職氷河期 2012
年春季号、研究所プロジェクト特集：雇用
政策提言を読んで、若年層の雇用・労働実
態がよくわかった。新卒求人倍率悪化、若
年労働者収入の低さ、高い若年離職率の実
証など、非常に分かり易かった。また戦後
労働法制の直用原則が90年代後半以降、
新自由主義的規制緩和の進展によって壊されてきたこ
と、不払い残業、年休消化、時短によって466万人
の雇用創出が可能等提起も参考になる。私自身、大学
教員を目指す大学院生であるが、大学労働市場は求
人倍率30倍ともいわれる超就職氷河期が続いている。
この点からも、総合的多角的視点からの雇用政策提言
には大いに励まされた。ただ願わくば、政策を具現化
する主体（労働運動など）の高揚の可能性に関しても
言及してほしかった。（神奈川・柴田徹平）

■若者の貧困に目を向ける『労働総研クォー
タリー』No.86号を読みました。若者の2人に1人が非
正規労働者であり、この状態が10年以上続くなかで
「団塊をなし、年齢を重ねていくこととなった」とい
う事態をデータとしては理解しているが、その大半は
愛労連の外ににいるというのが現実です。私自身は、反
貧困ネットワークに深く関わっていますが、愛労連と
してはまだ、他所の問題の域を出ていません。若者の

きかん ろうどうそうけん
季刊 労働総研クォータリー No.87
(2012年夏季号)

2012年8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.yuiyuidori.net/soken/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売●株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

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

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

E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本●株式会社 エーヴィスシステムズ

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

貧困に、愛労連内の若者が目を向け、青年たちがそこ
とつながっていけるように、私たち幹部の責務だと思
いました。（愛知・樽松佐一）



Editor's note

編集後記

●今号は、労働総研・
研究所プロジェクト
「人間的な労働と生活

の新たな構築をめざして」が発表した報告書・提言を
掲載している。

●この編集後記を書いている現在、折しも参議院では
税と社会保障の一体改革関連法案が審議され始めて
いる。政府は、社会保障の充実・安定化とそのための
安定財源確保と財政健全化を同時達成することを謳
い文句にして、その「改革」を断行しようとしている。
税と社会保障の一体「改革」とは耳障り良いが、その
内実はいかなるものであろうか。

●本報告では、雇用・社会保障・コミュニティーを「人
間的な労働と生活」にとって必須の条件としてとして
位置づけ、それらの改革提言をしているが、具体的
には「安定した雇用」と「頼りになる社会保障」の二本
柱を実現するための政策を提起している。ご一読して
いただければ、現在進められている「改革」では、「頼
りにならない」ことがお分かりになるであろう。

●今回の提言は、単に望ましい社会像を示したもので
はなく、「人間的な労働と生活」を実現する展望を切
り開くものという見地に立っている。より実践的な提
言とするために、忌憚のないご指摘・ご批判をいた
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、折り込みのなが
きにて、編集部までお寄せください。

地震と津波

—メカニズムと備え

筆者

牛田憲行(「地震と津波」編集部)、山崎文人(第1章)、古本宗充(第2章・第3章)、鷺谷威(第4章)、鈴木康弘(第5章)、都司嘉宣(第6章)、立石雅昭(第7章)、千代崎一夫・山下千佳(第8章)

本書は、今回の地震と津波に関する諸問題を明らかにし、「地震」「津波」「防災」について総合的にまとめたものです。

(「はじめに」より抜粋)

地震と津波

—メカニズムと備え

日本科学者会議 編



(株)本の泉社 TEL:03-5800-8494/FAX:03-5800-5353

●判形:四六判・232頁 ●定価:各1500円(税込)

日本科学者会議 編

ISBN978-4-7807-0653-6 C0036

世界の労働者の たたかい 2012

格差是正で人間らしい労働と生活を

全国労働組合

総連合 編

世界の労働組合運動の
現状調査報告 第18集

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

《掲載国》

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

定価一〇〇〇円(税込)

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

Contents

Exploring a New Approach for Establishing Humane Work and
Living Conditions

— Rodo Soken's Proposals toward 2025 (draft)

Introduction: Aims and Objectives of Rodo-Soken's Draft
Proposals

1. Realities of Working and Living Conditions, Their Causes and
Background
2. Draft Proposal for Reform in "Employment" and Its Basic
Concepts
Section 1: Draft Proposal for Employment – To Secure Jobs So
That Everyone Can Work without Anxieties
Section 2: Draft Proposal on Wage Policies
Section 3: Draft Proposal on Reduction of Work Hours
Section 4: Basic Concepts and Points of Policies of Draft Proposal
for "Protecting the Mental and Physical Health" of
Workers
3. Draft Proposal on Social Security
4. To Achieve a Healthy Development of the Japanese Economy
through Ensuring "Stable Jobs" – As a Way Also to Secure a
Source of Revenue
5. How to Open up Perspectives for Bringing These Proposals into
Reality - Challenges and Roles of Workers and Labor Unions

Labor Front Now

Fighting against the "Black Companies" - Basic Labor Rights Are in
Jeopardy - Unjust Dismissals of JAL Workers Must Be Withdrawn!
Dangerous Attempts are also under Way to Revise Labor Laws for
the Worse Yuu AOYAMA

New Publication

"Analyzing and Understanding the Tactics of Hashimoto's
"Ishin-no-Kai" – Competition, Control and Self-Responsibility," by
Yoichi KOMORI Kaoru MATSUI



9784780707557



1929336011902

ISBN978-4-7807-0755-7

C9336 ¥1190E

定価 : 本体1190円 + 税

発売 : 本の泉社