

## 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

雇用の量を定める役割は、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の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、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、人間の尊厳の集団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団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はもちろんであるが、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・制度の改革を展望する。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<sup>1</sup>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。

この実態を生み出す職場の要因は、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、それは定期的安全衛生パトロール（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・