

特集

ブラック化する職場と労働者のたたかい

働き方・働かせ方のブラック化

——現状と背景——

伍賀一道

はじめに

言葉はその時代が直面する解決すべき問題を的確に切り取って示すことができた時、人々を動かす大きな力を発揮する。2000年代半ばの「ワーキングプア」や「ネットカフェ難民」、「日雇い派遣」がそうであった。「過労死」は30年以上の歴史をもっているが、いまや「過労死防止基本法案」が国会に上程され、成立が期待できるまでになっている。本号で取り上げる「ブラック企業」もそうした言葉である。

ブラック企業は「正社員」を謳い文句に若者を大量に採用し、短期間で使い捨てる（使いつぶす）雇用手法を象徴する言葉として流布されるようになった。こうした背景には、さしあたり次のような事情がある。非正規雇用が労働者全体の4割近くを占めるようになり、「正社員」という雇用形態が稀少価値をもつようになったこと、非正規雇用として職業人生を出発したならば、なかなか正社員に転換することが困難であること、正社員と非正規雇用とではその後の雇用保障と賃金水準などに大きな格差があること、このため新規学卒の若者のなかで正社員のポストをめぐる競争が激しくなっていることなどである。ただし、正社員になれたからといって、過労死・過労自死のリスクにさらされるように、安泰な職業人生が約束されているわけではない。森岡孝二氏の指摘のとおり、今日の日

本は過労死とワーキングプアが併存する時代である¹⁾。

1 「ブラック企業」、「働き方・働かせ方のブラック化」とは

「ブラック企業」は直接的には「労働者とりわけ若者の使い捨て」を常套手段にしながら利益を追求する企業経営という意味で使用されている。そうした企業では過剰に採用した労働者のなかから「精鋭的人材」を選別するため、あえて無理難題を押しつけ、若者を追い込む手法が常態化している。

ところで、「労働者の使い捨て」自体は『資本論』が描いているように資本の本性に由来するもので、いわば資本主義社会に共通する普遍的現象でもあるが、これに抗する労働者の長年にわたる闘いの結果、さまざまな労働基準（働き方のルール）や社会保障制度（失業や傷病時、高齢期の生活保障など）を整備することで「労働者の使い捨て」を規制してきた。その多くはILO条約として国際的に認知されている。労働基準や社会保障制度の整備により、資本主義社会であっても使い捨て状況はかなりの程度まで抑制可能となった。

筆者は2005年に執筆した「雇用と働き方の戦後史」という小論のなかで、労働力を使い捨てにする企業の雇用管理を「労働力浪費的雇用」と名づけ、その内容について以下のように特徴

づけた²⁾。

〈コストダウンを最優先するため、雇用期限のない正規雇用（正社員）の範囲を限定し、かわりに非正規雇用（パートタイマー、アルバイト、派遣労働者、契約社員など）の導入を積極的に推進する。人材仲介業者（派遣労働や業務請負）による「間接雇用」を活用することで取り替え容易な雇用体制とする。非正規労働者の賃金水準を低位に抑え、正規雇用と非正規雇用との格差を固定化する（均等待遇の否定）。長時間労働にたいする規制を緩和し、もっぱら残業を前提する要員管理を行い、サービス残業へ労働者を自発的に誘導する。労働者の安全確保よりも利潤を優先させる結果、過労死、過労自殺を含め種々の労働災害が発生するおそれが強い。〉

こうした「労働力浪費的雇用」は、1960年代後半以降、日本経済が輸出主導型経済大国をめざすようになった頃に始まり、70年代の二度にわたる石油危機を克服する過程で本格化し、80年代の「貿易摩擦→円高→合理化→国際競争力の強化→貿易摩擦……」の悪循環のもとでさらに強化された。「過労死」という言葉が初めて登場したのはこの頃であった。

バブル期には消費やサービス部門での企業間競争が激化し、少なくとも人々がサービスや消費面での利便性を追い求めるようになった。例えば、宅配便の翌日配達、時間指定配達に代表されるように、利便性を次々に提供するサービスが物流企業の売り物となったが、それを支えるのは長時間労働や夜間労働、交替制勤務などである。電力やエネルギーの浪費に直結する深夜営業、24時間営業が大震災後の今日も続いているが、このような資源浪費的経済はとりもなおさず労働力浪費的雇用と一体である。

1990年代から今日にかけて、グローバル経

済下の企業間競争が激化するもとで労働基準の引き下げ圧力が増し、これを支援するように政府が規制緩和政策、構造改革政策を推進したことも労働力浪費的雇用をより深刻化している。後述のごとく、その典型例をトラックやタクシー業界に見ることができよう。

今日のブラック企業は以上のような労働力の使い捨てを意味する労働力浪費的雇用と地続きで、そのような土壌の上に生み出されたものである。それは「働き方・働かせ方のブラック化」という大きな氷山のうち、海面に突出して人々の目にとまるようになった部分である（図1）。しかし、過去との連続性を強調するだけではいま社会的に着目され、厚生労働省までも「若者の『使い捨て』」という表現を用いてブラック企業の実態調査に乗り出したことの意味が不明確になるだろう。

ブラック企業が社会問題化したのは、日本型長期雇用の解体・再編を背景に、新規学卒の若者までもが使い捨ての対象となっていること、心身の極限まで働かされた結果、少なくない若者がメンタルな病に罹患し、就労不能あるいは就労困難な状態に陥る事態が生まれていること、これに対して若者たち自身が労働相談を手がけ、あるいはネットのツールを活用して可視化するなど使用者の責任を追及ないしは自己防衛しようとしていること、若者の使い捨ては少子化が

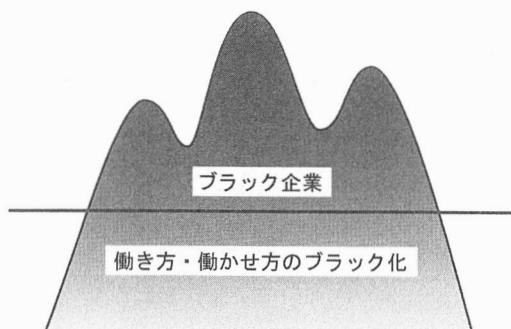


図1 ブラック企業は氷山の一角（著者作成）

進む日本社会にダメージをもたらしており、経済界も放置できなくなっていることなどを指摘できよう。

そのうえで、ブラック企業問題は若者のみならず中高年も含む「日本の働き方・働かせ方」が歴史的に抱え込んできた問題の今日的形態として捉えなければならないことも強調しておきたい。本号掲載の主要単産からのレポートはこのような視点から執筆されている。

2 ブラック化する職場と労働 ——その指標

①要員不足による長時間労働、その結果としての過労死・うつ病の蔓延

労働のブラック化の象徴は著しい長時間労働の蔓延である。男性正社員の中には週60時間以上、さらには週75時間以上も働く労働者が少なからず見られるように、長時間労働は軽減に向かうどころか、異常さは増している（表1）。それは過労死や精神障がいが多発となって現れている。「社会生活基本調査」（2011年）によ

れば、労働者全体のなかで健康状態が「良くない」と回答した人の比率は8.3%に対し、週60時間以上働く労働者では13.4%に上昇している。働きすぎは明らかに健康状態にマイナスに作用している。

建交労のレポートは低賃金と長時間労働の悪循環の現状をよく表している。2012年の年間総実労働時間が全産業平均では2220時間（高卒男子）に対し、トラック運転者では2556時間に及ぶ。45～49歳の時間当たり賃金（1684円）は、全産業平均（2102円）に比較し418円も低く、年間賃金総額にすれば100万円以上も低い。長時間就労してもなお低賃金をカバーできない。厚生労働省のデータではトラック運転者の過労死認定件数は全体の2割を超えている³⁾。

公立学校の教員の場合、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（給特法）によって労基法の時間外労働の割増賃金制度の適用が免除されたまま、長時間労働が事実上野放しとなっている。給与の4%

表1 男子正規労働者の長時間労働（年間250日以上就労）

	週60時間以上	週75時間以上
産業計	13.0	2.7
建設業	15.9	3.2
運輸業、郵便業	23.9	5.4
卸売業、小売業	17.7	3.5
金融業、保険業	10.2	1.2
不動産業、物品賃貸業	17.9	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	11.6	2.4
宿泊業、飲食サービス業	35.9	10.4
生活関連サービス業、娯楽業	23.0	4.3
教育、学習支援業	18.7	4.5
医療、福祉	10.2	2.8
サービス業（他に分類されないもの）	10.3	2.2
分類不能の産業	11.4	3.2

注1) 数値は各部門の正規労働者全体に占める週60時間以上、75時間以上就労者の比率を示す。
 注2) 週60時間以上就労者の比率が10%以上の業種を表示している。
 出所:「就業構造基本調査」（2012年）より作成。

に相当する教職調整額では到底補填できないレベルの過重労働である。全教のレポートでは1か月の平均時間外労働は72時間56分、持ち帰り労働22時間36分、合計95時間32分に達しており、厚生労働省の過労死認定の基準を超えている。心身ともに疲弊する教員が増加し、2012年の休職者（病気休職者＋精神疾患者）は1万3301人（在職者の1.44%）に上る（「学校基本調査」）。民間企業なみの競争主義・成果主義が教育現場にも及び、煩雑な報告書作成に迫られ、教職員が子どもと向き合う時間を奪われている現状は子どもの健全な発達を阻害している。必要な教職員数を確保することが何よりも求められている。

②深夜労働に従事する労働者の増加

労働者が1日に何時間働いているかということに加えて、どの時間帯に就労しているかということも重要である。近年、深夜の時間帯に働く労働者の比率および実人員ともに増加している（表2）。表には示していないが、女性労働者では1～2%が、また男性非正規雇用の5～6%が深夜の時間帯に働いている。

深夜労働が健康に及ぼすマイナスの影響についてはすでにいくつかの実証データが明らかにしている。深夜労働が循環器疾患を誘発することは以前から知られているが、近年の研究では

表2 増加する深夜働く労働者（男性）（単位 %、万人）

	2001 年		2011 年	
	比 率	実人員	比 率	実人員
0 時～1 時	4.11	120.2	5.24	151.2
1 時～2 時	3.28	95.7	4.69	135.2
2 時～3 時	2.84	82.9	4.21	121.4
3 時～4 時	2.77	80.8	4.08	117.6
4 時～5 時	3.08	89.9	4.34	125.1

注1) 「比率」は各時間帯に就労する労働者の比率を示す。

注2) 「実人員」は「労働力調査」の「役員を除く雇用者」に「比率」を乗じて算出した。

出所：総務省「社会生活基本調査」「労働力調査」より作成。

深夜労働を含む交代制勤務従事者には発がんリスクが高いことが指摘されている⁴⁾。

医労連の2013年調査では、約75%の職場で夜勤3人以上体制に改善された一方で、夜勤回数と長時間夜勤が増えている。「月9日以上」の夜勤を25.2%が行っている。諸外国にはない16時間以上の長時間夜勤などが看護労働者を疲弊させている。この背景には、患者の高齢化や認知症の増加に加え、入院日数の短縮化、ベッド稼働率の上昇に伴う業務量の増加がある（医労連レポート参照）。介護保険制度下の介護事業には民間の営利企業が参入し、社会福祉法人やNPOを含め事実上の利益追求型の経営に転化した結果、介護労働者の負担を増加させ、賃金水準の低さとあいまって高い離職率が恒常化している。離職率の高さから見れば介護分野はブラックな部門となっている。当事者・家族の福祉サービス要求に応えようとする「内部努力」が職員のサービス残業や割増賃金不払いを加速する矛盾をかかえており、その解決のためには実態にあわない人員配置基準の抜本的改革に向けた労働者と当事者・家族の共同の取り組みの強化が求められている（福祉保育労レポート参照）。

郵便事業の内勤部門の深夜労働も深刻である⁵⁾。「深夜勤」（通称、フカヤキン）と呼ばれる勤務形態は、22時から翌朝9時までの実労働10時間（拘束11時間）で、仮眠時間もない。「深夜勤」を連続する場合、勤務と勤務のインターバルは13時間しかない。通勤・睡眠・食事の時間を引くと自由時間はほとんどゼロになる。昼間の睡眠は「生活騒音」に妨げられてその質はきわめて悪い。このような「深夜勤」を専業（4日連続勤務）とする非正規労働者（時給制契約社員など）が少なくない。

深夜労働は格安・迅速納入を売り物にする印刷業界でも目立つようになった。12時間拘束の交替制（昼勤シフト、夜勤シフト）をとることでこのサービスを可能としている。夜勤専門の労働者でさえも基本給は十数万円にも満たないという（全印総連レポート参照）。

③使用者による権利侵害、競争を激化させる業績主義・成果主義の拡大

ブラック化な働き方第3の指標は、職場が競争と評価のつぼになり、パワハラ、セクハラなど使用者による人権無視が日常化していることである。上司の特権（成績評価）をふりかざした圧力に対して一緒に抵抗できる仲間があればまだしも、それもない状況ではひたすら我慢を強いられる結果、心身の病に陥ることになる。

橋下市長によって職員基本条例が制定され「絶対服従・厳罰主義、成果主義」が跋扈し、他人を蹴落とすことが推奨され、職場のチームワークが破壊されている大阪市役所の職場はその典型である（自治労連レポート参照）。社会保険庁を解体し、新たに日本年金機構を創設した際、国は525人の職員の分限免職（整理解雇）を強行した。過去に懲戒処分歴のない職員までも解雇するなど、その根拠は不明確で、しかも解雇回避努力をつくしていないなど国による乱暴な処分であった。「消えた年金記録」を契機に国民のなかに巻き起こった社保庁バッシングを利用した民営化と整理解雇の強行は国による人権侵害にほかならない。不当な分限免職に対して、71人が人事院に処分撤回を求めて闘った結果、25人の処分が取り消された。人事院が国による処分の不当性を認定し、処分を撤回させた初めてのケースとなった（国公労連レポート参照）。

④非正規雇用による正社員代替、広がる間接雇用、個人業主化

職場のブラック化の第4の指標は、恒常的な業務について正規労働者を採用することなく、低賃金かつ雇用調整の容易な非正規職で代替することである。ユーザー企業が使用者責任を逃れようとする意図もあって利用する派遣労働などの間接雇用の拡大もブラック化を象徴するものである。

「労働力調査」（2013年平均）によれば、完全失業率は対前年比0.3ポイント低下し、4.0%に、「役員を除く雇用者」（労働者）は56万人増加し、5210万人になった。安倍政権下で雇用情勢は好転したかのようだが、雇用形態を見ると正規雇用が2012年から13年にかけて38万人減少し、3302万人になった。この減少数は2008年のマイナス39万人につぐ大幅な減少である。逆に非正規雇用は93万人増加、1906万人に達した（図2）⁶⁾。雇用維持よりも雇用流動化を優先するアベノミクスは雇用にマイナスに作用していることを示している。

非正規職員を「法の谷間」におきながら正規雇用代替として使用する事例が公務分野（児童相談所や生活保護のケースワーカー、保育士、学童保育指導員、図書館司書など）にも広がっている。自治体の委託業務や指定管理者の運営

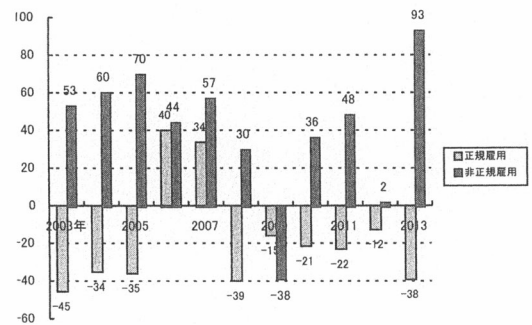


図2 雇用形態別労働者の増減（対前年比、万人）

出所：「労働力調査（基本集計）」（2013年平均）より作成。

する職場でも非正規職の導入が一般化している（自治労連レポート参照）。また、社会保険庁を解体し、大量の分限免職を強行しつつ、新たに創設した日本年金機構では職員の6割が非正規職という（国公労連レポート参照）。

違法な間接雇用（偽装請負・違法派遣）や派遣切りが大きな社会問題になったにもかかわらず、いまなお根絶することなく拡大している。私立高校では生徒数の増減に応じて教員数を調整するため、派遣教員が利用されている。埼玉県の私立高校のケースでは、高校と派遣会社が請負契約を結び、派遣会社と教員との間も請負契約（個人業主形態）をとって高校に派遣されていたが、年度末直前に雇止めされるケースが発生した。当該教員は高校側から直接指揮命令を受けて授業以外の業務にも従事させられており、明らかに偽装請負である。この雇止め事件は埼玉地裁で係争中である（2014年1月25日開催の埼玉県私教連シンポジウム「えっ、学校の先生が派遣・請負!？」）。

雇用関係を消去する個人業主化も広がっている。宅配便や「ゆうパック」（郵便）の小口配達、生協の宅配サービスにも個人業主の労働者が使用されている。個人業主化することで労働法の適用を逃れる手法は、事務・技術系労働者にたいする労働時間法制的適用除外（ホワイトカラー・エグゼンプション）の企図とともに労働法の根本を覆す試みである。

⑤高い離職率、頻繁な労働者の入れ替え

以上のような働き方・働かせ方は、労働者の離職率の高さとなって現れる。近年の離職率は2009年上半期に9.6%に達した後、やや低下していたが、11年から13年にかけて上昇している（13年上半期8.9%）。長時間労働が集中する産業では離職率も高い（表3）。

表3 入職率・離職率の高い業種（2013年上半期）（%）

	入職率	離職率
宿泊業、飲食サービス業	17.6	16.7
生活関連サービス業、娯楽業	15.5	12.2
教育、学習支援業	11.3	11.8
サービス業（他に分類されないもの）	12.6	12.2

注）入職率・離職率は、2013年1月1日時点の常用労働者数に対する同年1月から6月末日までの入職者・離職者の比率を示す。

出所：厚生労働省「雇用動向調査」（2013年上半期）より作成。

多数の予備軍を抱える労働市場の現況が企業による労働者の入れ替えを容易にしている。アニメ業界がその例である。この業界にあこがれる若者が後をたたないことをよいことに、経営者が使用者としての責任を果たさず、裁量労働制を口実に無制限な時間外労働・休日労働を強制したり、最低賃金を下回る賃金で働かせている。労働組合に対して誠実な団体交渉に応じず、健全な産業としての発展を阻害している（映画労連レポート参照）。

3 背景と要因

では、上記のような職場のブラック化（働き方・働かせ方の劣化）をもたらした背景と要因は何か。さしあたり次の4点をあげておこう。

①規制緩和政策

第1に指摘しなければならないのは1990年代より本格化した産業の規制緩和政策で、トラック・タクシー業界にその典型を見ることができる。トラック運送の規制緩和（営業区域規制の廃止、144時間連続運行・長距離運行が可能）によって零細業者が多数参入し、過当競争が激化、これを巧みに利用して荷主や元請け業者は輸送代金を大幅に切り下げた。運行先に労働者の休憩・休息施設を用意しない零細な業者が全国どこでもトラックを走らせるようになり、ドライバーは「車両内ベッド」での休憩・休息を

強いられている（建交労レポート参照）。

タクシー業界でも参入規制の緩和が台数過剰を引きおこし、客待ちするタクシーが著しく増加した。実車率が下がり、客待ち時間帯は収入がゼロのためタクシードライバーは事実上の半失業状態にある。年金受給による補填がなければ生計を維持できないほどにまで収入は低下した。まさに「高齢者版ブラック産業」と化している（自交総連レポート参照）。

②激化する低価格・サービス競争

第2に、1990年代より進展したグローバル化のなかで、企業間の低価格競争の激化、価格破壊戦略がもたらした労働基準（雇用と働き方・働かせ方のルール）の切り下げがある。とりわけ飲食サービス業や生活関連サービス業、運輸業などでは、デフレ経済のもと消費が縮小するなかで、いっそうの低価格化を追求する競争激化によって働かせ方のブラック化がすすんだ。全印総連のレポートに登場する「低価格・短納期」を売り物にする印刷通販プリントパックもその代表的事例であろう。

価格破壊と労働基準引き下げの連鎖が社会全体に広がった結果、非正規雇用の増大や正規雇用の著しい長時間・過密労働が異常とは見なされず、いまや「社会標準」となった。ブラックな働き方・働かせ方の拡大に歯止めをかけるためには、たとえば宅配業者や郵便事業が競争手段としている翌日配達・時間指定配達などの「低価格の過剰サービス」の提供に対する批判の視点をもつ必要がある。低価格の過剰サービスは働かせ方のブラック化と一体だからである。

③失業時のセーフティネットの欠如、生活保護バッシング

第3の要因は、ブラックな働き方・働かせ方を拒否できる社会的セーフティネットが整備さ

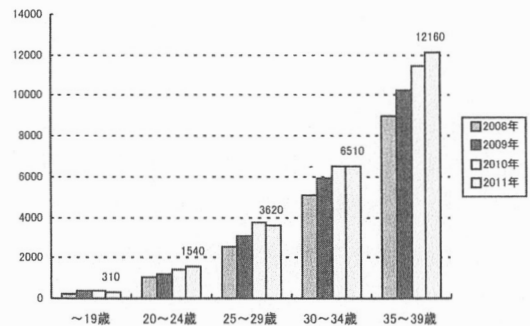


図3 若年単身世帯の生活保護受給者（傷病世帯のみ、人数）
出所：厚生労働省「被保護者全国一斉調査（個別調査）」より作成。

れていないことである。日本では、失業時のセーフティネットが欠如していることに加え、公的扶助（生活保護）制度が貧しく、しかも自立・自助を執拗に迫る行政の対応によって、生活保護制度を活用することに対する強いスティグマが国民のなかに形成されている。失業時の生活保障のセーフティネットと職業訓練など自立のための条件を整えることへの要求が形成されないまま、生活保護受給よりもブラック企業で働く方がマシという意識がとりわけ若者のなかに広がっている。

だが、ブラックな働き方・働かせ方は若者を心身ともに極度に疲弊させ、離職に追い込んでいる。精神障がいによって就労不能となり、結果として生活保護を受給する若者が増えている。若年単身で生活保護を受給する傷病世帯の増加はこうした現状を反映している（図3）。ところが、最近の「生活保護からの自立」を迫る圧力は、ようやく生活保護にたどりついた若者をふたたびブラックな労働現場に追い返そうとしている。

④労働運動の抵抗の不十分さ

こうした現状を打ち破るような労働運動の前進が一部で見られるものの、大きな流れにはなっていない。日本を代表する民間大企業では、リストラや非正規雇用による正規雇用の代替、

賃金抑制、さらに過労死・精神障がいを生み出すような深夜労働などの働かせ方に対して労働組合が抵抗する姿勢を明確にしていない。そればかりか労働時間については、厚生労働省の基準をはるかに上回るレベルに所定外労働時間の上限を設定する特別条項（たとえば年間1000時間の時間外労働）を含む三六協定に労働組合がサインする始末である⁷⁾。

4 ブラック化を促進する安倍「労働改革」

図1のとおり、ブラック企業は日本社会の底流に広がっている「働き方・働かせ方のブラック化」という氷山の一角である。海面にあらわれている氷山の頂点部分だけにメスを入れるのでは問題の根本解決にはならない。さしあたりはいま目につく氷山の一角を取り除くことから着手しつつ、水面下に隠れている全体像を明らかにし、冰山全体を溶かす作業に着手しなければならない。厚生労働省が2013年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の使い捨てが疑われる企業等に対して集中的監督指導を実施したが、こうした取組を強化し、若者の使い捨てだけでなく、「働き方・働かせ方のブラック化」総体の改革を目指すことが求められている。

ところが、いま安倍政権が進めている「雇用流動化型の労働改革」はこうした試みに逆行するものである。安倍改革の問題点はすでに多くの論者が指摘しており⁸⁾、ここではごく要点の指摘のみにとどめておこう。

第1は、従来の労働者派遣制度の根本的な改変である。2014年1月30日の労働政策審議会建議は、派遣労働というシステムをユーザー企業が実質的に期間制限なしに使えるように大転換する方向を容認した。「世界で一番、企業

が活動しやすい国」にするという安倍政権の基本路線に忠実に従った内容である。もしこの建議のとおり派遣法が改正されるなら、正社員への転換を求める派遣労働者の願いはかなわず、生涯にわたって年収250万円程度の派遣社員のままに同一ユーザー企業に留め置かれる事態が予測される。NTT東日本は2010年1月、直接雇用の契約社員700名を北海道テレマート社の登録型派遣労働者に転換したが（通信労組レポート参照）、同様の事例が他産業でも広がるのが危惧される。

第2は正社員を二分割し、使用者による拘束性の強い働き方を受け入れる「無限定正社員」と、職務・勤務地・労働時間を限定することと引き換えに雇用保障の水準が一段階低い「限定正社員」をつくりだす構想である⁹⁾。従来の正社員から限定正社員に配置換えされた場合、雇用保障の度合いは不安定になるとともに、労働者は解雇対象となることをおそれて使用者の要請に対してこれまで以上に従順な態度を迫られることになろう。同時に無限定正社員を求める労働者間競争が激しくなることも予測される。

ところで、2014年4月より郵政部門で導入される「新一般職」は「郵政版限定正社員」にあたるという指摘がある。郵政グループの使用者が示した今後の「あるべき労働力構成」によれば、「新一般職」導入後も、全労働者に占める非正規労働者の比率に大きな変化はなく、したがって「新一般職」は正規雇用化の受け皿というよりも新たな低処遇正社員の創設となる可能性が大きい。郵政産業ユニオンは、現在の期間雇用社員の一定部分にとって無期契約の正社員への道となりうるという現実を踏まえて、「新一般職」制度自体には反対せず、従来の正社員との労働条件格差の是正をめざすとしている¹⁰⁾。

第3は、裁量労働制など労働時間法制的規制緩和、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入である。「『働きすぎ』の改善」を提唱する一方、「時間で測れない創造的な働き方の実現」（産業競争力会議・雇用人材分科会「中間整理」）という謳い文句で、事実上、無限定な働き方の制度化を狙っている。これが実施されたなら精鋭的労働者の過剰な労働を加速することは明白である。

過労死防止基本法案の成立に向けた超党派議員の動きが示すように（2013年12月、議員立法による法案提出）、労働時間の規制を厳しくしブラックな働かせ方をなくすことは使用者にも利益をもたらす。少子化が進行し、若者の減少が明白な日本にとって安倍政権の「世界で一番、企業が活動しやすい国」づくりは大きな矛盾をはらんでいる。

今後、安倍政権の「雇用流動化型労働改革」の具体化、法制化をめぐる状況は緊迫するであろう。さしあたり現在の通常国会で派遣法の改正が焦点となることは必至である。ブラックな働き方・働かせ方に歯止めをかけられるかどうか、日本の労働運動の力量が試されている。

（ごか かずみち・常任理事、金沢大学名誉教授）

年、参照）。

- 5) 詳しくは、廣岡元穂「郵便内務労働者の深夜労働実態と今後の課題」『働くもののいのちと健康』（No.55、2013年4月号）を参照されたい。
- 6) ただし、「労働力調査」の雇用形態の集計は2013年1月以降、それまでの「労働力調査」（詳細集計）に加えて「労働力調査」（基本集計）でも行われるようになった。集計対象が異なるため、12年と13年の比較は正確性の点でやや難点がある。
- 7) 森岡孝二『過労死は何を告発しているか——現代日本の企業と労働』岩波書店、2013年、293ページ。
- 8) たとえば、『労働総研クォーター』2013年秋号の特集「アベノミクスと新たな財界戦略」、および『労働法律旬報』2014年1月合併号の特集「安倍政権下における雇用政策批判」を参照されたい。
- 9) 「産業競争力会議」の「雇用・人材分科会」は「中間整理」のなかで「地域限定社員等」を「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の中間形態」と認めている（2013年12月26日、同分科会）。
- 10) 2014年1月25日に実施した郵政産業ユニオンでの聞き取り調査による。なお、郵政産業ユニオンは「正社員が当たり前」の社会、非正規労働者の正社員化、均等待遇の実現に向けて、ILOへ情報提供を行った結果、2013年3月にILOの条約勧告適用専門家委員会報告（勧告）を引き出すことに成功した。これに対する日本政府の対応が注目される（本号の郵政産業ユニオンレポート参照）。

- 1) 森岡孝二「“過労死”か“ワーキングプア”か、究極の選択を迫る社会」『働くもののいのちと健康』0.55（2013年4月号）
- 2) 拙稿「雇用と働き方の戦後史——『労働力浪費的雇用』に着目して」『経済』2005年12月号、107ページ。
- 3) 厚生労働省の「平成24年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」によれば、自動車運転従事者の過労死支給決定件数（83件）は全体（338件）の24.6%を占め、全職種のトップである。
- 4) 夜間光の刺激によりメラトニン分泌が抑制され、性ホルモン分泌が亢進する結果、男性は前立腺がん、女性は乳がんの発症リスクが高まるという（久保達彦「交替制勤務者の発がんリスク評価に関する時間生物学の進展」『時間生物学』Vol.19, No.1, 2013