

STOP!

# Race to the bottom

破滅への競争

労働は  
商品じゃない！



佐藤秀峰『ブラックジャックによろしく』漫画 on-web <http://mangaonweb.com>

## 『労働は商品ではない』(ILO フィラデルフィア宣言 1944年)

「企業の『稼ぐ力』を取り戻す」と勇ましく宣言する改訂「日本再興戦略」(6月24日、閣議決定)は、労働法の基本原則(8時間労働制、直接・常用雇用の原則、雇用保障の原則等)を「経済成長を妨げる障害物」(岩盤)と位置づけ、「一つ一つ穴を空ける」としています。

そのため、新たな労働時間制度の創設(残業代ゼロ)、労働者派遣制度の見直し(生涯派遣の容認)、解雇の金銭解決制度の導入、外国人労働者の受入拡大等を進めるとしています。政府の諸会議に名を連ねる「民間議員」と呼ばれる企業経営者たちの主張がほぼ取り入れられたかたちです。

しかし、現下の労働者の実態は深刻です。「使い捨て」雇用が広がり、実質賃金は低下し続けています(グラフ参照)。また、成果・選別主

義のもと、長時間労働に追い立てられる労働者が増えています。

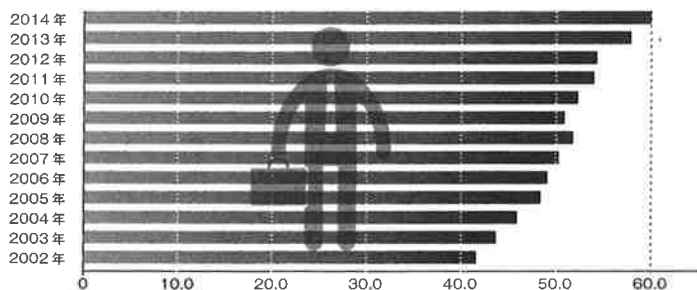
労働者の諸権利をこれ以上後退させる「経済成長」は、富裕層へと富を集中させ、一層の格差と貧困を作り出すものでしかありません。

今、求められるのは、誰もが安心して働き続けることができる「良質な雇用」を広げることであり、それこそが、日本経済を持続的な成長へと導く道筋です。

他方、先進諸国と比べ、きわめて脆弱な労働行政(労働基準監督署、公共職業安定所等)の体制をさらに後退させる動きも強まっています(新定員合理化計画、5年間で10%削減)。「劣化した雇用」をあらため、「良質な雇用」を作り出すためにも、労働者の権利保障の担い手である労働行政体制の充実が求められています。

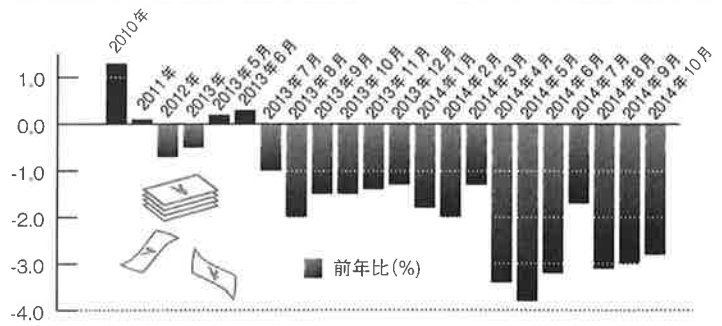
## 非正規労働者の広がり

正規雇用を100とした場合の非正規雇用労働者の比率



資料: 厚生労働省「労働力調査」より作成  
出所: 2015年国民生活白書

## 実質賃金の低下傾向



資料: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

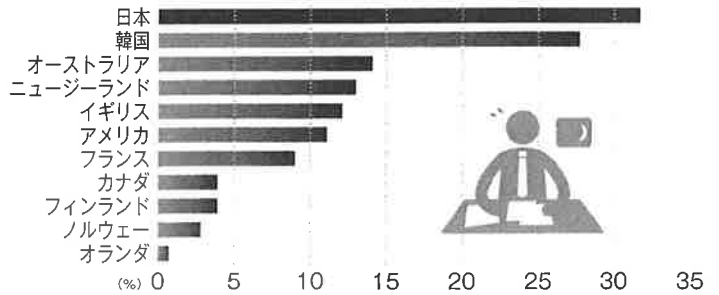
# 政府の「暴走」、大企業本位の労働規制改革



## 1 新たな労働時間制度の創設

改訂「日本再興戦略」は、「時間ではなく成果で評価する働き方への改革」と銘打ち、「一定の年収(例えば1,000万円以上)を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象」とした「新たな労働時間制度を創設する」としており、労働政策審議会の議論を経て、2015年の通常国会に関連法案を提出する構えです。この「新たな労働時間制度」は、何時間働こうが成果がなければ残業代を払わないというものです。しかも、その成果を評価するのが使用者であることから、長時間労働が一層広がるおそれがあります。成果で評価する人事管理が横行しているからこそ、労働時間規制の強化(労働時間の上限規制、労働時間の把握義務の明文化等)が必要なのです。

長時間労働者の割合(2011年)



(注)長時間労働者とは、週50時間以上の労働者。  
資料: 労働政策研究所・研修機構「データブック国際労働比較(2014年)」  
出所: 2015年国民春闘白書

## 2 「国家戦略特区」による労働規制緩和

国家戦略特区は、全国一律に適用されている労働分野の規制(労働時間、解雇等)を特区(地域)単位で除外する構想であり、福岡市、関西圏、東京圏が「雇用改革拠点」として認定されています。

「雇用改革拠点」では、「雇用労働センターの設置」「雇用指針の活用」が予定されており、特区内の解雇規制が事実上緩和されるとの懸念が広がっています。

労働分野の規制の多くは最低基準を示したものであり、特区と云えども、その適用除外は認められません。厚労省も「新たな規範をつく

るものではない」との姿勢であり、この立場を堅持させていくことが必要です。

他方、国家戦略特区諮問会議は、「残された岩盤規制について、少なくとも特区では突破口を開く」とし、「労働時間規制の見直し」「有料職業紹介事業の見直し」「外国人材の活用」などの規制改革メニューの拡大を狙っており、すでに「外国人家事支援人材の活用」などが盛り込まれた国家戦略特別区域法の一部改正案が2014年10月に閣議決定されています。引き続き、動向を注視していく必要があります。

## 3 解雇の金銭解決制度の導入

改訂「日本再興戦略」では、「解雇の金銭解決制度の導入」を検討しています。しかし、労働契約法が定める解雇規制は、長年の裁判実務を通じて「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、その権利を濫用したものとして、解雇を無効と

する」との判例法理を反映したものです。解雇の金銭解決制度を導入することは、労働者が復職を希望しても解雇補償金を支払うことにより職場から排除するなど、「不当な解雇を金で買う」ことを認めるものであり、安易な解雇を引き起こしかねません。

## 4 「多様な正社員」の普及・拡大

改訂「日本再興戦略」は、「職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」を掲げています。産業競争力会議の民間議員は「日本の正社員は世界で最も守られている」等の発言を繰り返していることから、その狙いは「解雇規制の緩和」にあると見ざるを得ません。しかしながら、OECD(経済協力開発機構)の指標(2013年)で

も我が国の解雇規制はむしろ緩く(34カ国中、一般労働者は緩い方から10位、有期労働者は緩い方から9位)、司法へのアクセスが困難なこととも相まって、不当に解雇される労働者の多くが泣き寝入りを強いられている実情があります。横行する乱暴なリストラ・解雇を有効に規制することこそ必要です。

## 5 外国人技能実習制度等の見直し

改訂「日本再興戦略」は「外国人材の活用」を掲げ、外国人技能実習制度の拡充(対象業務の拡大、技能実習期間の延長(3年→5年)、受入枠の拡大等)に向けて新たな法案を提出するとしています。外国人技能実習制度の現状は、「専門技能・技術の途上国への移転」という本来の目的には程遠く、「非熟練(単純)労働力不足

への対策」に大きく変質しています。加えて、実習生には職場移転の自由がないことや「途中帰国」等への多額の違約金契約を結ばされていることなど、使用者への従属性が強く、過酷な人権侵害が生じる構造が作られています。同制度を速やかに廃止し、外国人労働者へのディーセント・ワークの保障を伴った「新たな制度」を確立すべきです。

# 狙われる雇用の不安定化

## 労働者派遣の自由化・恒久化

労働者派遣「改正」法の成立に向け、人材派遣業界がロビー活動を強める中、労働組合や法曹団体等から、「正社員ゼロ」（常用代替防止原則の骨抜き）、「生涯派遣」（労働者派遣の恒久化）等の批判が相次ぎ、上程された法案は2度にわたって廃案となりました。

しかしながら、同法案は再び上程されることが確実視されています。

法案は、従来の業務単位の規制から人単位の規制への転換を掲げ、①無期雇用の派遣労働者、②60歳以上の高齢者、③有期プロジェクト業務等について期間制限をなくし、これら以外の派遣労働者については、個人単位と派遣先単位による期間制限を設けています。

これによって、無期雇用の派遣労働者は、対象業務や派遣期間の制限がなくなります。

他方、有期雇用の派遣労働者であっても、派遣先が派遣労働者を3年ごとに入れ替えることで恒久的な派遣受け入れが可能となり、また、同一派遣労働者でも組織単位を越えた異動を繰り返すことで恒久的な派遣受け入れが可能となります。そして、派遣先単位の期間制限につ

いても、過半数労働組合等の意見聴取さえ行えばよく、無きに等しいものです。

こうした「見直し」は、幅広い業種・業態で派遣労働の恒久的な利用を可能にし、政府の労働移動促進策と相俟って、日本の労働社会に劇的な変化を生じさせるおそれがあります。

危険な法案を廃案とし、直接雇用の原則、均等待遇の原則に立った抜本的な見直しを図ることが重要です。

さらに見逃せないのは、規制改革会議第2次答申（6月13日）が、2012年改正で措置された「日雇派遣の原則禁止」「労働契約の申込みみなし制」「グループ企業派遣の8割規制」「マージン率等の情報提供」「1年以内に離職した労働者への規制」をことごとく見直すよう求めていることです。前記法案の審議も始まっていないうちから新たな規制緩和策を議論すること自体、不適切です。



## 民間人材ビジネスを活用し、労働移動（転職）を促進

改訂「日本再興戦略」は、産業競争力会議の議論を受けたかたちで、①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（「労働移動支援助成金の抜本的拡充」等）、②民間人材ビジネス活用によるマッチング機能の強化（「公共職業安定所（ハローワーク）の求人・求職情報の民間人材ビジネスへの提供」等）を掲げました。

現代社会では、倒産等による避けられない失業のほか、労働者自身がよりよい職場を求めて自発的に失業することが少なくありません。また、中長期的な視点から見ると、産業構造の変化に応じて、産業間の労働者の移動も避けられません。

このような場合、労働者の権利保障（勤労権、職業選択の自由等）を図りながら、適職への「労働移動の支援」を進めることは重要です。

しかし、企業による「人材の過剰在庫の解消」等といった収益力優先の立場から解雇制限を緩めて労働移動を強制したり、労働者派遣制度等を活用し、都合よく労働力の調達（入れ替え）を図る「労働移動の支援」を進めるなら、個々の労働者のみならず社会全体に重大な弊害を生じさせます。

現在、政府が進める「労働移動」は後者の側面が強く、その際に民間人材ビジネスを積極的に活用するとしています。すでに公共職業安定所（ハローワーク）の「求人情報」をオンラインで民間人材ビジネスに提供する事業が始まっています。今後は「求職情報」も提供することが検討されていますが、個人情報保護の観点からも問題です。

また、前記の労働移動支援助成金（再就職支援にかかる助成金）の利用に際しても、民間人材ビジネスの活用を要件の一つと位置づけています。

労働移動は本来、失業給付の充実（期間や水準）、実効ある職業訓練の整備等、労働者が移動しやすい制度の整備を進めた上で、労

働者の自発的な選択を通じてなされるべきです。また、そのためには、安易な非正規化を規制するなど「良質な雇用」を圧倒的に増やしていく施策も重要です。

公共職業安定所の役割は、労働者本位の「労働移動」を専門的に支援しながら、「劣化した雇用」から「良質な雇用」への転換を図ることであり、その充実が急務となっています。



11月5日、労働者派遣法をはじめとする労働法制改悪阻止に向けて、幅広い団体が国会前の「雇用共同アクション」に結集した。

# 労働者の期待に逆行する行政体制



国家公務員数の削減を中心とした総人件費削減が続いています。財政事情を口実としていますが、1984年から2014年の状況を見ると、国家公務員数が減っても、国の借金は増え続ける一方であり、公務が縮小していくことによって、十全な行政サービスの提供が困難になるなど、結果的に国民の権利保障を後退させています。(表1)

世界的に見ても、労働力人口に占める公務員・公務部門の職員数の割合(2011年)は、OECD加盟国33カ国平均が15.5%であるのに対し、日本は韓国に次いで33カ国中2番目に低い6.7%、人口千人当たりの公務部門における職員数は、フランスやイギリスの半分以下です。(表2)

労働行政で見ると、例えば、法令に定める最低労働条件の確保のために働く労働基準監督官について、ILO(国際労働機関)は労働者1万人あたり1人以上の監督官が必要との基準を示していますが、日本はドイツの3分の1以下の0.53人ととどまっています。(表3)

過労死や精神障害をはじめとした労災請求も高止まり傾向にあり、少ない職員で多くの事案を担当していることから、決定までに長期間を要する状態となっています。労働災害防止等を行う技官(専門官)に

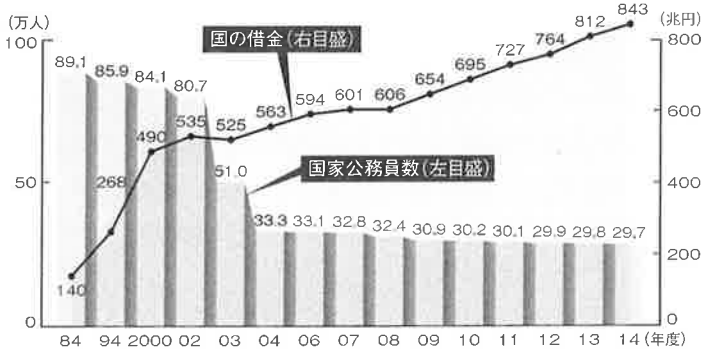
ついても、不十分な体制です。

公共職業安定所(ハローワーク)には、連日多くの求職者・事業主が訪れていますが、少ない職員数のため、相談時間を十分に確保できない状況にあります。各都道府県労働局にある雇用均等室も、その多くが4人室(常勤職員が4人)であり、セクハラや育児・介護との両立にかかる相談が増加している中で、2015年4月から施行される改正次世代育成対策推進法や改正パート法などへの対応が求められており、極めて不十分な体制です。

このように、労働行政への期待が高まるなかで、セーフティネットとしての役割発揮が求められているものの、実際の労働行政体制は脆弱な状態です。過去10年間の労働行政職員数の推移を見ると約2千人が削減されています。(表4)

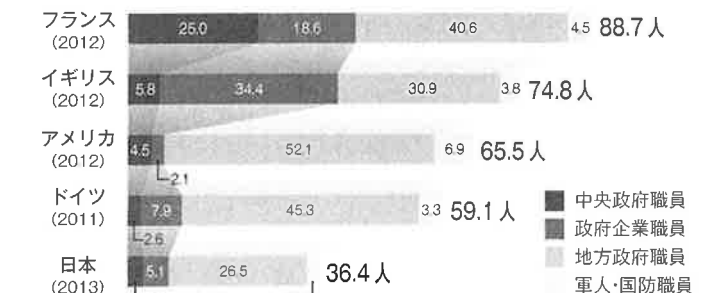
今、ILO条約や日本国憲法を遵守し、ナショナルミニマムを十全に保障する立場に立ち、国の責任で労働行政を行うべきことを明確にしながら、職員の増員による労働行政の整備・強化を図ることが求められています。

表1: 増え続ける財政赤字と減り続ける国家公務員数



(注) 1. 2001年度の定員は、国立試験研究機関などの独立行政法人化による減。  
2. 2003年度の定員は、郵政事業の郵政公社化と印刷、造幣の独立行政法人化による減。  
3. 2004年度の定員は、国立大学の法人化と国立病院・療養所の独立行政法人化による減。  
4. グラフにあるように一般職国家公務員は減らされ続けているが、特別職国家公務員である自衛隊の定員数は2014年3月31日で24万7,172人におよび、この30数年来減らされることなく推移している。  
資料: 「国の借金」は財務省の「国の長期債務残高」のデータ。「国家公務員数」は、総務省の「国の行政機関の公務員数(自衛隊を除く)」。出所: 2015年国民生活白書

表2: 人口千人当たりの公的部門における職員数の国際比較



(注) 1. 国名下の( )は、データ年度を示す。  
2. 合計は、四捨五入の関係で一致しない場合がある。  
3. 日本の「政府企業職員」には、独立行政法人(特定及び非特定)、国立大学法人、大学共同利用機関法人、特殊法人の職員を計上。  
4. 日本の数値において、国立大学法人、大学共同利用機関法人、特殊法人および軍人・国防職員以外は、非常勤職員を含む。

資料: 総務省  
出所: 2015年国民生活白書

表3: 労働基準監督官の人数が少なく、ブラック企業を阻止できない



(注) この計算のもとになっている日本の労働基準監督官の人数は、2,474人だが、実際には管理職が含まれている。管理職を除くと2,000人以下となり、0.42でドイツの4分の1以下でしかない。

資料: 厚生労働省  
出所: 2015年国民生活白書

表4: 労働行政職員数の推移

年度	職員数	年度	職員数
2005	23,027	2010	21,713
2006	22,878	2011	21,577
2007	22,551	2012	21,450
2008	22,245	2013	21,232
2009	21,939	2014	21,083

資料: 全労働省労働組合

10年で  
約2千人の  
削減!

## 行政体制の確立を

全労働は「現下の雇用失業情勢をふまえた労働行政体制の拡充・強化をめざす請願署名」(国会請願署名)をとりくんでいます。請願の趣旨にご賛同いただき、署名にご協力をいただきますようお願い申し上げます。

国会請願署名にご協力をお願いします。



安心して働ける社会へ— 全労働省労働組合

<http://www.zenrodo.com/>