

都市公共政策ワークショップⅠ 議事録

開催日時：平成24年4月20日（金）18：30～21：15（1限目～3限目）

開催場所：107号室

テーマ：大失業時代に「権利としての労働」を考える

講師：河添 誠（首都圏青年ユニオン書記長）

1 はじめに（貧困の拡大は3・11以前からあった）

- ・貧困の拡大については3・11以降に起こっているのではなく、3・11の前からあったことがより拡大している。
- ・2011年平均の完全失業率は4.5%（岩手県、宮城県、福島県を除く全国平均）で、年齢別完全失業率は、15歳～24歳で8.2%（同）となっており、一時的な景気後退による高失業率ではなく、日本社会が高失業率な社会に入ったと言える。
- ・非正規雇用の数は2011年平均で1,733万人で、雇用全体の35.2%となっており、1985年の16.2%と比較して11年で2倍以上になっている。
- ・年収200万円以下の労働者が1,045万人を超える事態となっている。

2 貧困のイメージをどうもつか

- ・貧困のイメージを変える必要がある。ホームレス状態の人をイメージするが、厚生労働省のデータでもホームレスは2万人前後、欧米並みにサウナやネットカフェで生活している人を含むと、多く取っても10万人には届かない程度、ごく一部の層である。
- ・年収200万円以下の数が1045万人となっており、日本の貧困層の大多数は、普通にフルタイムで働いている非正規の労働者で、彼らがワーキング・プア層となっている。
- ・貧困層を語るとき、ホームレス問題、病気や障害、その他様々な非差別問題等に矮小化してはならない。それらの社会的要素が閉経に複雑に絡むことは間違いないが、貧困そのものを大量に生み出したり再生産しているのは雇用問題と社会問題によるところが大きい。

3 貧困の要素（なぜ貧困になるのか）

- ・賃金水準が非常に低いことがある。全国平均の最低賃金の時給でフルタイム働いても年収は200万円に届かない。
- ・非正規の労働者の多くが、1年を通して雇用されている状態になっておらず、派遣やパートなど有期雇用や細切れ雇用となっている。また労働条件も悪く、パワハラ、セクハラをやめたり、合法的解雇・不当解雇も含め解雇も多い。
- ・失業した際に収入があれば貧困にならないが、日本の場合は失業時に失業保険をもらっている人の割合が2008年に23%となっており、8割近く無収入となる。彼らは貯金も少なく、結局は中途半端な仕事を見つけることになり、半失業半就労のような状態となり、就労⇒失業⇒半失業半就労⇒失業…というサイクルを繰り返すことになる。
- ・貧困の要素は、賃金水準の低さと共に、失業時の保障が弱いことが大きな要因となっている。

4 派遣とは

- ・派遣会社との雇用契約であるが、派遣会社と製造業（企業）との間での派遣契約は商行為。人員の増減をコントロールできる派遣は、生産の調整を行う際の雇用の調整弁として2004年の派遣法改正以降、製造業にとって使いやすいシステムとなった。

5 なぜ「年越し派遣村」が2009年の正月に登場したのか？

- ・「派遣切り」は起きていないように見えるが、派遣契約期間の途中解雇は日常的に行われており、仕事と住居を求めて彼らは転々としてきた。2008年のリーマンショック後、「一斉」に製造業大企業が非正規労働者を切ったという特殊事情があり、他の工場へ移ることができず、「年越し派遣村」がうまれた。
- ・（彼らはなぜ住む家が無いのか、なぜ貯金が無いのか、選ばなければ仕事があるではないか…等の素朴な疑問に答える。）
- ・派遣の問題で一番儲かっているのは製造業（企業）。製造業大企業が雇用の責任を果たしていない。労働調整の際に本来ならば企業はコストを負担すべきものだが、コスト負担せず首を切きれることが派遣のしくみの一番の問題。
- ・リーマンショックで問題化した派遣の改正が3月に行われたが、結局は製造業派遣は温存され、逆に企業にとってはより使いやすい内容となっている。

6 首都圏青年ユニオン団体交渉の様子について（ビデオ観賞を通じて）

- ・憲法28条で労働三権＜団結権・団体交渉権・団体行動権（争議権）＞が認められている。企業内だけではなく、地域や階層別などで組合とすることもできる。企業内に一人しかいない場合でも労働組合に入って交渉を求めれば企業側は正当な理由なく交渉を断ることはできない。労働組合法で強い権利が組合に与えられており、このような活動を通じて非正規の労働者の権利が守っている。

7 ブラック企業（事例紹介を通じて）

- ・長時間労働が蔓延化し、過労死等で労災認定されていないケースも無数にある。
- ・ブラック企業を辞めたくても辞めれないという事情がある。失業した時の収入の保証が無い。また、「名ばかり管理職」問題にあるように折角正社員になれたのに再びアルバイトになることへの不安や恐怖。スキルが無いために再就職が難しいなど。結局は身体を壊すまでやめられない状況になっている。

8 就職難問題の本質（事例紹介を通じて）

- ・日本企業では伝統的に職業能力の養成は、正社員になって企業内OJTで行われていた。今の非正規雇用の現場にはOJTのようなものがなく、職業技能が高まらないまま放置されている。
- ・職業訓練が企業内でしか行われない限り、今のブラック企業の問題など解決することはできない。社会的に行う必要がある。
- ・「権利としての労働」の意義についても考える必要がある。

9 「権利としての労働」の意義と「新しい福祉国家」

- ・憲法27条に「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負う」とある。国民の三大義務の一つ。
- ・憲法27条の「勤労の権利」の前提は「まともな仕事」であり、この権利は、まともな仕事につく権利、まともな仕事を選ぶ権利、まともな仕事に就く能力を社会的

に養成される権利である。

- ・現在、労働市場の35%が非正規の労働者であり、若者では5割近くが非正規の労働者。若者が年齢が上がった時に、正社員になる可能性は低く、非正規雇用の割合が増加していく。社会的な問題であるとともに、この人たちの生きる権利をも奪っている。
- ・公的な職業訓練のしくみが不可欠。システムとして構築していく「新しい福祉国家」という理念でまとめあげていく必要がある。
- ・韓国においても4月11日投票の国会議員選挙では主要政党がみな、内容はともかく「福祉国家」を主張している。
- ・日本においても状況は変わらない。その財源を消費税に求めるのかどうか様々な論点はあるが、「新しい福祉国家」に向けて推し進めていかなければならない。

10 安周永（京都大学法学研究科 法政理論専攻 助教）氏 より韓国の現状について

- ・企業別に一つの労働組合があり、それが集まり連合を形成しているのは日本と韓国の組合だけ。大企業の正社員が労働組合の中心となっており、専従を雇えない中小企業の労働者には組合が無く、非正規社員等は排除されている。
- ・日本と韓国の労働組合は大企業の正社員の待遇を中心に取り組んできた。大企業と中小企業、正社員と非正規労働者の賃金格差はOECD諸国の中でもひどい。また福祉に関しても無関心であった。
- ・非正規労働者が増加しており、男性の正規労働者が非正規化してきている。
- ・生活を支える雇用と福祉のうち、雇用が縮小し福祉のウェイトが高くなってきている。欧米のように労働組合が雇用と福祉の政策を政治家に作らせる動きをするべきである。
- ・韓国では「福祉国家ソサイエティ」を作り「福祉国家構想」の議論をたたかわせている。

11 質疑応答

【質問1】派遣法が製造業にまで拡大した背景には経済のグローバル化の問題があり国内産業の空洞化を防ぐために国策として行ったのではないか。

【回答1】グローバル化だから仕方がないということはない。フランスやドイツなどは日本のようなずぶずぶな派遣法は無い。専門職に限定された派遣であり、製造現場は正社員で行っている。日本では労働運動が弱く、資本の論理が強すぎた。

【質問2】福祉の現場で人材不足となっている。福祉分野へ政策的に人材派遣をしたらどうか。

【回答2】労働条件が悪く人が定着しない。社会保障予算を増やし、人材を確保することで内需につなげる政策として考えるべき。

【質問3】労働市場の流動性の観点から、「やめやすく（首を切りやすく）、入社（採用）しやすい」社会か「やめにくく（首が切りにくく）、入社（採用）しにくい」社会か、どちらを目指すべきと考えるか。

【回答3】やめやすい方が良いが、首を切り易いということとは一致しない。自分の意思で移り、賃金も労働条件も下がらないなら良い。首を切り易くする必要はない。