

座談会「非正規労働の増大と労働契約法改正などをどうみるか」

出席者 木下 武男 (きのした たけお、昭和女子大学特任教授)
伍賀 一道 (ごか かずみち、金沢大学教授)
後藤 道夫 (ごとう みちお、都留文科大学教授)
河添 誠 (かわぞえ まこと、首都圏青年ユニオン書記長)
司会 石塚 秀雄 (いしづか ひでお、研究所主任研究員)

司会 本日は労働市場に関する専門家の方々にお集まりいただきました。当研究所としては日本における労働の問題を幅広く考えております。賃労働者は約5000万人以上います。労働(者)の種類は、いわゆる労働市場でとらえられる部分で主として営利企業に雇用されている者、また約500万人いる国や地方自治体に雇用されている公務員、そして数百万人の自営業者、さらには数は少ないですが非営利組織や協同組合などで働く人々などに分けられると考えております。そしてそれぞれのセクターにそれぞれの労働の問題があると思われれます。社会的にもっとも比重の大きいのが非正規化の問題です。いわゆる労働市場における賃金労働者のなかで非正規労働者は1700万人を超え、格差社会の現出といわれるように社会に深刻な影響与えています。このたび労働契約法改正法案が国会に上程されましたが、本日は非正規労働の現状と今後の見通しについてご議論いただければと思います。

●順次中高年化するフリーター

木下 先日、FM東京のラジオ番組で、「中高年フリーター急増の闇」というテーマでコメントをもとめられました。「中高年フリーター」の中高年というのは35歳から44歳までで、その年齢層は、政府のフリーターの定義である15歳から34歳を外れてしまっています。政府のフリーターという概念にはパート・アルバイトの就業を希望している無業者も入っています。実態を知る上で非常に不正確なものです。政府は、今の若者は正社員として働きたがらないという予断からつくったのです。ところで、問題は非正規雇用です。中高年フリ

ーターといわれて最初は少し違和感がありました。私は、若者のところの膨大な非正規雇用に注目していたからです。しかし、よくよく考えてみるとこれは大変なことだと気づきました。深刻さをみるために男性の非正規雇用をみてみます。女性の場合には家計補助型の非正規雇用がかなり入ってしまうからです。非正規雇用で自分の生活を成り立たせなければならぬ家計自立型非正社員に注目するためにとりあえず男性をみるということです。男性「35～44歳」で非正規雇用は8.4%です。

この「中高年」フリーターといわれている人たちは、ちょうど20年前、バブル経済崩壊の時、15歳から24歳だった若者たち、「ロストジェネレーション」と呼ばれていたものたちです。その後も、若者のあいだで非正規雇用がどんどん広がっていきました。

「35～44歳」の10歳下の「25～34歳」が16.0%、「15～24歳」が29.4%です。つまり先頭の8%→16%→29%と、大きな塊となって膨らんでいっているわけです。年齢が若いほど比率が高いということは、この先、どんどん塊が大きくなっていくことを予想させます。

それでは、「中高年」フリーターのちょうど20年後はどうなるのでしょうか。非正規雇用の膨大な塊の先頭が、年金生活の時期に入ります。そうすると、中高年フリーターは、おそらく無年金か低年金の生活になることは確実です。つまり、膨大な非正規雇用の塊の先頭が年金生活に入り、その後、群れとなって生活保護の受給者になるということなのです。あるいはホームレスになるかですね。先頭につづく、後からの者の大きさを考えれば、これは深刻な問題です。

あと一つ20年後の話です。国立社会保障・人口

問題研究所が出した予測ですが、20年後、2030年には、男性の生涯未婚率は約30%になるだろうということです。生涯未婚率というのは50歳になるまで、一回も結婚したことの無い人の比率です。離婚した人は入りません。つまり、日本の男性の3割が、結婚しない、結婚できなかったということです。

非正規雇用だと結婚することがむずかしい、結婚しても子どもを大学までいかせることは困難でしょう。河添さんは、若者のあいだで今や家族をもつことはぜいたく品という言葉があると言っていましたね。このように、非正規雇用という巨大な塊をつくりだしてしまったことによって、日本社会は大きく崩れつつあるといえると思います。

河添 ロスジェネという言葉は、景気が後退局面に入ったとき、新卒の採用が減らされて、非正規雇用が増えたという説明が当時されていました。しかし結局、景気が回復しても非正規が増え続けたわけです。労働市場の構造が変わったわけで、景気の後退局面だから非正規が増えたというとならぬかたは、いまからいうと相当不十分であり、そういう意味ではポスト・ロスジェネといういいかたをしてもなんの意味もないと思っています。

私は普段、若い非正規の人たちや失業者の人たちも含めて相談を受けています。2006～7年からそういった問題がひどくなっていると社会的にも注目され始めました。ところが、3.11のあとは震災の被害があまりにも大きく、その話ばかりで若い世代の人たちの破壊的な労働にあまり注目が行かなくなっていると思いますし、実際に相当ひどくなっています。具体的に少し紹介したいと思います。

一つは、正社員の領域が相当ひどくなっていることです。新卒で採用された人がまともな働き方をしていない。ある方は大卒で入社して3カ月ぐらいの人で一生懸命働いている人でしたが、ちょっと器用なタイプの人でなかったので上司から働きが悪いからといやがらせ・暴行を受けていました。それでも本人が辞めると言わなかったら、辞めると上司から言われ続けるんです。「トロイ」とかなんとか言われて。本人は辞めたくないと言ったところ、懲戒解雇になった。結局、団体交渉

をして問題解決にもっていきました。入社した人間にまともに教育をしないで、「使える」と企業側が考えた労働者だけを使っていく。彼の大学同期の人たちも入社して1年も経たないうちに半分ぐらい辞めています。あまりレベルの低い大学ですが、入社1年で入社したうちの半分ぐらい辞めてしまう。それぐらい労働条件が悪いところで働いている。

いまはすごく就職が大変で、この就職が大変な時期に就職しているにもかかわらず、離職率がこれだけ高いというところに注目すべきだと思います。政府統計でも、大卒で31.1%、高卒では40.4%です。就職後3年でこれだけの人が離職しているということは、それ相応の相当な理由がなければこんなに就職難の時に辞めるはずはない。だから相当なことがあったと推測せざるを得ない。

ほかにも相当ひどいことがあります。これは秋田書店の話です。『少年チャンピオン』という雑誌を出している有名マンガ出版社ですが、彼女は有名大学を出て少女マンガの編集部に入りました。ものすごく倍率が高くて、入社試験も相当難しいところを突破しようやく入った職場ですが、実際にはものすごい長時間労働で毎日終電間際まで働かされる。賃金はそこそこ良いのですが、残業代は当然のように全額は出ない。それだけではなく、違法な業務指示を受けていました。読者プレゼントという名目で景品があたると雑誌に載っているものですが、この雑誌では、たとえば「20名様プレゼント」と載っていても、実際には景品は1つしかない。その景品の当選者を水増しして雑誌に掲載する作業を命じられていた。そういうことを強制されていて、それを毎月毎月やらされていた。

あまりにもひどかったので上司に、「これは違法じゃないですか」と言ったところ、「そんなことを言うんなら、他に回すぞ」と言われて、これまでも会社の上司もそれをやってきたんだということを言われました。彼女は体調を崩してしまっていて、病気で休業したんですが、そうこうしているうちに懲戒解雇になりました。懲戒解雇の理由が、景品を読者にちゃんと送っていなかった。そもそも景品がないことを会社は承知しているにも関わらず、彼女が勝手にそれをどこかにくすねたのだとデッチ上げして解雇しました。

こんな会社すら世の中に存在しているという状況です。大学を卒業して正社員になれば、それで安泰というような状況ではとてなくなっている。

一方で、非正規雇用のところは相変わらずひどい解雇などが頻発しています。いまの法改正との関係でお話しておきたいのは、のちほど有期法制の改正の話でも出てきますが、これを悪いほうに先取りしたようなものが出てきています。今度の有期の改正案は、5年以上契約更新をして働いている人については直接雇用を申し入れ、使用者側が労働者に直接雇用を申し入れた場合に直接雇用に変換するという法案になっています。しかし直接雇用にたくないというケースが非常に多くあります。有期雇用というのはいくつかのタイプがあります。本当に有期雇用で使っているケースは期間の定めがあり、その期間が終わったら契約が満了したら切るというか、当然のこのように辞めていくような運用です。それ以外に日本においては非正規雇用、つまりパートとかアルバイトという名称の労働者であれば、ずっと有期雇用契約にするというある種の慣行があり、実際には相当程度長期にわたって10年とか20年など有期雇用で働いている人がいるわけです。

実は日本の有期雇用の多数派というのは、つまりパート・アルバイトの人たちの3カ月とか6カ月という有期雇用は、こういう人であったかも知れませんが、こういった人たちに対してすごくマイナスな影響が出ています。5年で無期雇用にしなければいけないということを恐れ、先取りして切っていくというのは懸念がされていますし、実際もう先取りして出てきている。

シャノール、ペローチェなどのコーヒチェーンを運営している株式会社シャノールでは、有期雇用のパート労働者の契約上限年数を新たに4年ということで導入するという提案が出されています。これが出ることによって一これまでの日本の必ずしも良いとは思いませんが一契約の形式としては有期雇用の形式をとりながら、実際には長期にわたって働いている人たちの雇用が脅かされるということが出てきています。いまの有期雇用法案がそのまま通ると、こうしたシャノールのような対応というのは広がる恐れがあると思います。

●有期雇用の雇い止めがなぜ起きるか

伍賀 私はお2人の話を受けまして、具体的な例を紹介したいと思います。大阪のダイキン工業という空調機メーカーの偽装請負とそれに続く雇い止めの事件です。2010年8月にダイキン工業では、猛暑による好景気のさなかにおよそ230名の有期契約労働者の雇い止めをしました。有期雇用といいますが、その2年半前までは偽装請負で使っていたのです。最も長い人で17年間も偽装請負状態で働かせていました。2009年末に大阪労働局から偽装請負の是正指導を受けたため、会社はこのままの状態を放置できないと考え、直接雇用へ切り換える方針を示した。ただし、正社員化ではなく有期の直接雇用への転換です。09年暮れから10年初めにかけて会社は説明会を開いたのち、労働者に有期雇用へ切り替える同意書にサインするように求めた。これにサインしなかったら仕事がなくなるので、多くの労働者は仕方なしにサインした。その後、有期契約を2回更新して2年半経った2010年8月に雇い止めにした。当時はエアコンがどんどん売れて絶好調だったのですが正社員にしないためにあえて解雇した。他方で、雇い止めをした人を上回る数の労働者をやはり有期契約で雇い入れたのです。

雇い止めにあった人たちの多くは先ほど木下さんがおっしゃった中高年フリーターの年代です。230名のうち4名が裁判に訴えました。いま大阪地裁で闘っている最中です。私はこの方たちの話のなかで一番印象に残ったのが、有期雇用で雇い止めになる半年前の期間に、自分たちの替わりをする新人の労働者に仕事の仕方を教えていたということです。もちろん会社に指示されたからそうしたのでしょうが、それだけではない。彼らは20年近く働いてきましたから自分たちの仕事に対して誇りを持っているのです。私は日本の労働者のある意味、職人魂といえますか、それを会社が乱暴に非人間的に扱っているという感じがしました。このようなケースは他にもあります。有期雇用や偽装請負で働かされてきた人たちが、辞めさせられることが分かっているがあとに来る人たちが

教えている。

河添 私からも一点。これは私立の高校の先生のケースです。私立の高校は入ってくる生徒数が安定しないもので、調整弁としてまず非常勤の先生を使っている。これはよくあるパターンだと思いますが、それ自体もいろいろさまざまな問題を引き起こしているわけです。これが外部化されるということが起こっています。一つは派遣で先生が入ってくるケースです。私がいま相談を受けているものでは、これは埼玉の私教連と首都圏青年ユニオンとで団体交渉をしているのですが、彼女のケースは請負会社に請け負わせているというケースです。請け負わせているんですが、さらにひどいのは彼女はこの請負会社との間に雇用関係がなく個人請負にさせられている。学校から見ると二重の請負になっている。しかしながら、学校現場では教科担当の先生とか他の先生と一緒に指揮命令を受けているということで、偽装請負でしかも二重でやる。

彼女は個人請負になっていてまず有給休暇がない。当然なことながら社会保険・雇用保険にも入っていない。賃金も雇用関係があれば労働基準法で月に一度の支払い義務が生じるのですが、彼女の場合は働いた月の翌々月です。結局会社としては働いた期間の分は翌月に学校から支払われ、その支払いがあった後に彼女に対して払うというやり方をして資金繰りが良いようにしているようです。これが学校現場にさまざまなかたちで入っています。いま私立の学校は生徒数が減っていて経営が厳しいものですから、安上がりな教員の確保というかたちでたくさん入っています。これは教育ビジネスになっており、登録した人がある場合には学校に行き、ある場合には塾に行き、ある場合には予備校に行くといったように、多方面に実際には偽装請負的な派遣的な働き方をさせる。それを全部個人請けにするというところまできていて、相当ひどいケースなのでこれは労働局に申告していま問題にしています。

この請負企業はおそらく塾のようなところに講師派遣をしていた企業だと思います。それが高校にも入ってきているということです。派遣はけっこうあると言っていました。しかし請負になって、

まして雇用関係がないというのは相当悪質なケースがここまで来たかという感じになっています。

司会 ダイキン工業の例ですが、考え方としては規制を強化したので、ダイキンの方が20年勤めている人を辞めさせるということなんでしょうか？それとも、以前新聞などに書いてあるように、規制緩和をしたから労働市場が非常にフレキシブル化して非正規も増えたという発想があるという言い方があったと思います。いまのダイキン工業の例ではずっと20年非正規で勤めていた人が辞めなければいけない理由というのは、何なんでしょうか。

伍賀 偽装請負で10数年間にわたって働かせていましたので、それ自体違法です。本来であれば大阪労働局から是正指導を受けた段階でダイキン工業の正社員として雇い入れるべきだったんですが、そうしないで有期契約の直接雇用にした。このような手法を日本の労働行政、あるいは裁判所は禁止していない。それが一番の問題です。直接雇用になったものの期限付きですから、期限が来ればおしまいということになり、二重の不当な苦しみを課している。ここ数年、違法派遣や偽装請負の是正を求められた企業が有期の直接雇用に切り換え、期限がくれば雇い止めにするという事例はあちこちで起こっています。ダイキン工業のケースはその典型です。

いま、派遣労働者の数は厚労省の統計では減ってきています。特に事務用機器操作に区分される派遣労働者が減っている。今年2月のデータでは2010年度の派遣労働者の数は常用換算で約148万人でした。ピーク時の08年度が198万人でしたから、50万人の減少です。

司会 派遣は減っても非正規のパートなどが増えるということですか。

伍賀 有期雇用に転換しているのと、もう一点は請負に変わっている。さきほど河添さんがおっしゃった個人請負もそうなのですが、有期雇用をどう規制するかという問題は非常に大事になっています。

河添 派遣は運動の成果もあって「使いにくいもの」という認識までいったということがあると思います。だから大手の企業もいわゆる専門業務も事務系の人は派遣では使いにくいということで直接雇用し、その代わり有期雇用で使うという傾向がある。

司会 企業のモグラ叩きみたいですね。こっちの法律で規制すると、派遣をやらせて違う名目で何らかのかたちで雇って、結果的には非正規の労働人口は統計的には増えている。

木下 電機産業は請負工に、自動車産業は期間工に、そして日雇い派遣は有料職業紹介制度にそれぞれ替わっていく流れになっています。

伍賀 電機は請負が進んでおり、請負専業の子会社までつくるケースがあるようです。

木下 電機産業ではセル生産方式によって請負でやれるようになっていきます。

司会 素人的に分らないのですが、請負会社というのはどのくらいピンハネするものなのですか。

伍賀 派遣料金と派遣労働者が受け取る賃金の差（マージン）は派遣料金のおよそ30～35%ぐらいじゃないでしょうか。派遣会社が受け取る派遣料金のうち、7割が賃金、3割がマージンです。今回の派遣法改正でマージン率を公表することを派遣会社に義務づけましたので、その点は一歩前進です。

河添 それもなかなか評価は難しいところで、例えば派遣会社がきちんとした技能訓練をすればその分コストがかかる。まったく何もやっていないところだったらプラスなんですけど、必ずしもピンハネと言われているような、小さければ小さいほど労働者にとってプラスかどうかというのは実は分からない。なかなか難しいところではある。

むしろ小さくて劣悪な派遣会社はピンハネ率も小さくしながら、派遣料を圧縮してダンピングし

て安くして仕事をとってくるというように当然行動するはずですよ。そうすると技能訓練にはまったく投資されないということになりかねない。もう少し違う規制の仕方を考えないと、ちょっとその問題だけでやるのは厳しいのかなと私は思っています。

●増える若年の非正規雇用

後藤 男性では非正規 or 無業の割合が、働き盛りをふくめて近年も伸び続けています。分母を人口（15～24歳は卒業者）でとった数字ですが、この六年間でみると、15～24歳で43.8→44.2%、25～34歳で19.8→22.8%、35～44歳で12.0→13.8%ですね。15～24歳では非正規が少し減っているかわりに、非労働力がふえ、後の二つの年齢層は、非正規、失業、非労働力のすべての比率が伸びています。

なかでも、就業を希望しない非労働力の割合が、若い年齢層から順に、1.0ポイント、0.9ポイント、1.5ポイント伸びているのが目につきます。1999年春から2012年春の13年間の変化でみると、それぞれ、5.0ポイント、0.9ポイント、1.5ポイントの増加です。

不安定雇用と失業のいったりきたりが慢性化した結果なのか、検討が必要ですが、若年から中堅の男性の中で、非労働力化が進行している気がします。

司会 考え方として失業率とかで比較するよりも、いまおっしゃられたような無業とかニートとかそういうのを入れた非労働というので見たほうが良いということですか？

木下 パラサイト化しているのです。

後藤 ここ数年はですね。失業ではない、つまり求職活動をしていない無業が、男性の場合明らかに増えている。パラサイト化でもあると思うんですが。

分析が必要なことですが、要するに来るところまで来ちゃい始めたかなという感じがちょっとしています。このぐらいほろほろに使われれば、働

く意欲を奪われる。1997年の20代前半の女性の60時間以上労働率が3.5%ぐらいだったんだけど、2007年の10年後には8.9%になっています。大体、時間だけで見てもすさまじい状態です。

ほんとうに労働市場が90年代の終わりから2000年代にかけて激しく底抜けになりました。底抜けになった状態で、木下さんも言ったように、規制を本格的にかけることができなくて十数年ずっとその状態が続き、その蓄積がいろんなところに表れ始めた感じです。

伍賀 非正規問題や貧困に関する関心が3.11以降、後退したという感じがしていましたが、最近また復活しているようです。NHKのEテレで「女性の貧困」という特集を今年4月末から5月にかけて2回やり、3回目はそれを見た視聴者の感想をまとめて5月16日に報道するそうです。

河添 これは福祉番組なんです。だから福祉的な問題に関心ある人たちは、その視角から雇用問題に関心を持ってきている。福祉ネットワークは改編され、「ハートネットTV」とタイトルが変わっています。私のほうにも取材に来ていますが、雇用の問題というのはそれぐらい目茶苦茶になっていて、精神的に追い詰められちゃう人が増えている。そういう問題関心からの番組作りなのですが、現場をそういう側面から見ている人たちにとっては、雇用がひどくなっているということがある程度感覚的にあるのかも知れません。しかし、全体としては関心そのものはちょっと低下しているのではないのでしょうか。一時期から比べると私のところへ取材に来る数は相当減っていますね。

木下 3.11以降なのか、あるいは運動の側が揃わないか。

河添 両方でしょうね。

木下 河添さんが、若者はボロボロに働かされるということと関係しますが、若者を中心にして正社員の働きがとんでもなく過酷なものになっています。過労死が、これまでのような中間管理職や開発部門など責任や重圧のかかる特定の領域では

なくなってきているように思います。長時間労働と過重なタスクという働き方の水位が上がり、それが従業員のすべてに適用されるようになったからだと思います。その水位を「肉体消磨」的労働基準と私は呼んでいます。

2007年、滋賀県大津市の「日本海庄や」に新入社員として入った男性が、4ヶ月たつて過労死しています。2008年に大手居酒屋チェーン「和民」で採用され、神奈川県横須賀市内の店で働いていた26歳の女性社員が、入社して2ヶ月後に過労自殺しました。ウェザーニューズという最大手の気象予報会社でも2008年、入社して6ヶ月の男性が自死しました。

このなかで注目したのは、「日本海庄や」の事件で両親が、経営側に損害賠償を求めて提訴したときのことでした。その時に、経営側は、36協定の特別条項は、同業他社のモンタボーは月135時間、ワタミフードサービスは月120時間等であり、「日本海庄や」は月100時間ですと主張したのです。「日本海庄や」の残業時間はこれらに比べたら短いからたいしたことありませんよ、とっているかのようです。厚生労働省が定める「過労死ライン」は月80時間です。したがって、これらの企業は、このように働かせれば死ぬかもしれないということを知っているのです。殺意をもっているとみるべきであり、今の若者はこのような状況下で過酷な労働を強いられているということに注目しなければならぬと思います。

河添 そうなのですが、辞められない人がいるから死んでいるという状況があります。離職率がとても高いということと、辞められないということがセットになっているのがいまの状況の特徴ではないかと私は思っています。辞めている人がこれだけ多いというのは、相当程度ひどいことがあるから辞めている。だけど同時に、相当程度にひどい職場を辞めなくて残っている人がいるというのが同時進行で起こっている。

これが相当無理な働き方をする。だから死ぬんですよ。もう少し、大きく労働市場的な議論をしたほうがわかりやすいのかなと思います。辞められないというのはどうして辞められないのか理由がいくつかあると思っています。一つは、従来か

ら後藤さんが指摘されたような失業時の所得保障があまりにも弱いという問題が当然あります。

もう一つ大きいと思っているのは、辞めてしまった場合に、日本の場合ではまともな職業訓練をどこでも受けられない。まともな職業的なトレーニングを受けられないので行く道を相当の覚悟しないといけない。だから、正社員になれば、実際にはそこで本当にオンザジョブトレーニング(OJT)といわれるほどのものをしているかどうかは別として、そこにしがみつかざるを得ない。そういうことが同時進行でギリギリのところまで続くのではないかと思っています。

木下 そもそも昔から日本の企業は「逃げられない世界」でした。それは終身雇用・年功賃金という恩恵は、それぞれ、その会社独特の仕組みでつくられているからです。濱口桂一郎さんの言葉を使えば、「メンバーシップ契約」にもとづいて、その会社のメンバーに入ることです。しかし、そのメンバーシップは、その会社でしか通用しない。メンバーズ・オンリーの制度です。だから「逃げられない世界」がつくられていました。

そういう年功賃金・終身雇用という処遇システムが本質にあって、「逃げられない」という機能が働いていました。しかし、こんどは本質がすり変わって、労働市場圧力が変わった。つまり正社員になかなかない、非正社員に転落したらどうしよう、失業したら生活できないという恐怖心があります。このような労働市場圧力によって働き方は過酷だけど、会社を辞められないという事態が生まれているのだと思います。

河添 従来のメンバーシップ的な正社員のワケはものすごく狭くなって、個々の企業に本当に存在しているかどうかもあるやしい。相当程度企業規模が大きく事業も大きいようなところには旧来型のOJTがあり、トレーニングされる世界があると思いますが、しかし、それがものすごく狭くなっていて中小零細のところにはそういうものはない。ないのだけれど辞められない。

●日本の経営の終焉と非正規労働の増大

司会 1995年に日経連にいわゆる日本の経営が終焉するという話がありました。先ほどの終身雇用など、3つの条件がもとにそのころの大企業の社員は居心地がよかったと言われ、比較的そのような論調がずっとあったと思います。つまり、日本の大企業は従業員持ち株をやっていて、日本的経営は良いんだという話が95年まであり、それが転換した。そのときに、上の社員の5%~10%ぐらいは古いかたちの従来通りの日本的経営を守り、あとの3割ぐらいは中間技術職でこれは年俸みたいな能力給にする。あとの5割ぐらいはフレキシブル、つまり結局は非正規の温床になったと思うのです。

そのあたりから日本の労働環境・労働市場が変わったと思うのですが、それに対する労働者階級といえますか、そちらの方の有効な動きはどの程度に積み上げてきたのでしょうか。

後藤 労働規制緩和がかなり大規模に行われたのは、やはり90年代末~2000年代最初です。大リストラもそのころで、失業時保障を大規模に削ったのもそのころです。1995年というと若者の正規採用を非常に激しく抑えたので、若者のところの非正規率がバアンと上がるのですが、労働市場の全体の構造も大きく変わるのはたぶんもうちょっとあとです。

伍賀 先ほどの「辞めたいのに辞められない」という状態に置かれた正社員の話に帰るのですが、4月26日のNHK「クローズアップ現代」は「会社が退職を許さない——急増、正社員の悲鳴」というタイトルでこの問題を取り上げていました。辞表を提出して出社しなかった労働者に対して会社が損害賠償請求するというケースや、失業給付をもらうために必要な離職票を会社が出してくれないとか、離職票の離職理由欄に懲戒解雇と記載するなどのいやがらせの事例などを紹介していました。損害賠償のケースでは、本人のせいで会社の業績が悪化したとこじつけ、また本人が離職届

を提出したあと休んでいる間、管理職が代わりに働いた分の給与を請求するというのです。

河添 ひどい会社のケースでは、後釜を見つけない限り辞めさせない。これはよくあるケースで、これは水商売系はほぼ確実にそうですが、賃金を払わない。締め日があってその翌月の支払いになっていますから、そのあいだに必ず後釜を見つけないと辞められなく、かつ賃金も払われない。必ず辞めるときには賃金未払いが発生するようになっており、辞めたあとに賃金を受け取りに行くのはなかなか勇気があるような仕組みになっています。人を繋ぎ止めておくために賃金未払いを制度化している。そういう会社もけっこうあります。

後藤 しかし、労働市場がこの十数年で底が抜けたというか、目茶苦茶なものになって、どこから巻き返すのかというのがなかなか見えてこない。

司会 すみません、素人的な質問ですが、なぜそんなに悪い会社が増えてきたのか。それでやっつけられるような仕組みにあるから、そういうひどいことをしているのでしょうか…。昔からそういう会社はありましたね。最初から首切るつもりでこき使うとかありましたが、かなりそれが広まってきた理由というのは？

伍賀 全体的な労働市場の悪化、底抜け状態がありますね。非正規率が4割に迫る勢いの根っこには、国際競争の激化を理由としたコスト競争があります。労働市場自体が国際化していますので、労働条件引き下げの圧力が日本にかかっている。それに新規採用の土俵自体も海外に広がっています。それから労働法制の規制緩和です。それらが非正規雇用のみならず正社員の働き方を悪化させる要因となっているのではないかと。非正規雇用率と長時間労働する正社員の比率とは相関しています。

木下 日本の経営の終焉という点では、やはり、年功的な人事制度が本格的に解体されつつあるのではないかと思います。日本型成果主義人事制度はいろいろなパターンがありますが、「ブラック

企業」のようなところでは年功的に賃金が上昇しないようになっています。正社員がいくら、店長になったらいくらという役割給や、ランクという刻みがある資格制度をとっているところでは、ランクでは賃金はシングルレイト、つまりそのランクにいるかぎり賃金は上がらないという仕組みになっています。年功的に賃金が上昇しない、だからひたすら働いて上のランクや役職につこうとすることになるのだと思います。

伍賀 それと労働組合の規制力の後退が決定的だと思います。

木下 それは結構大きいと思う。何をしてもかまわない状態になっている。

伍賀 職場のなかで仲間意識がかなり希薄化していることも大きい。

司会 日本の労働組合は企業組合だから自分の会社のことしか考えないが、外国だと、労働者が同じ職業・産業的な労働協約などで連帯感が日本よりあるという話を聞きますが。

木下 もちろん、企業別組合であることが問題であるのは言うまでもないのですが、さっき言ったような「日本海庄や」や「和民」の問題は、経営側がお互いに残業時間の引き上げを競っているようにみえます。それならば、せめて労働側は、外食産業の労働時間はせめてこのぐらいに規制すべきだというような労働組合の協議会ぐらいのようなものはできないのかなと思っています。

後藤 企業別の労働組合であっても、労働組合があるところはまだまだましなところの方が多いというぐらいの傾向ははっきり言ってあります。過労死を頻発しているような会社は労働組合もないところがやはり多い。

●日本型雇用の解体後の無規範状態の拡大

後藤 労働規範というか、雇用規範というか、道徳・モラルのレベルまで含め、前は日本型雇用の世界があり、それが社会的にある程度できあがっていたと思います。それは法制度的にきちんとできているものでもなければ、労使協約できちんとできているものでもなくて、暗黙のものだった。それが崩れたあとに無規範状態になっている。

後藤 次の規範というものを企業の方も作れない。年功制があるから人を育てられるわけで、だんだん上がるから。そうではなく、抜擢の成果主義のなかからそもそも人を育てるような仕組みではない。

木下 しかも企業を超えて、労働市場が円滑に動くシステムがないわけだから。とんでもない事態になっている。

●労働契約法と有期法制

司会 労働契約法というのは、従来の労働関係の法律と比べてどういう評価をしたら良いのですか。

伍賀 いまの国会に上程されている労働契約法改正法案、有期労働契約法制についてポイントを紹介してコメントしたいと思います。法案には3つポイントがあります。第1点は、有期労働契約を更新して通算で5年を超える場合、有期契約労働者に無期契約に転換できる権利を与える。第2点目は、有期契約労働者の雇い止めに関して解雇権濫用法理（合理的理由がなければ解雇できない）の類推適用を明文化する。第3点目が、有期労働契約を理由とした不合理な労働条件を禁じていることです。日本ではこれまで有期契約労働を制限したり、有期契約労働者を保護する法律がなかった。だから、半年や1年間という短期の労働契約を何回も更新して、10年以上にもわたって使用することも野放しです。このような場合、労働者が裁判に訴えれば、期間の定めのない労働契約とみ

なされるということは最高裁の判決でも確定していますが、法律としては規制がなかった。有期労働を制限しようとしている点についてだけ言えば評価できるかもしれませんが、労働弁護団など多くの法律家が指摘しているように、今回の法案はあまりにも「副作用」が大きいと思います。

一つは、有期労働契約の「入り口規制」が設けられていないことです。労働契約は無期契約が基本であって、こういった場合に限って有期契約を締結してもよい、つまり合理的理由がある場合のみ有期労働契約でもかまわないという「入り口規制」が今回の法案にはない。

第2の問題点は、5年を超えて更新された場合の無期契約への転換権についてです。先ほども指摘されていましたが、使用者は無期契約にすることを避けたがる傾向にありますので、たとえば1年の労働契約を4回繰り返して、5年になる直前に雇い止めにする可能性が高いと思います。

第3にクーリング期間を設けていることです。契約と契約との間に6カ月間を空ければ、過去の有期労働契約は全部リセットされ、また一から使っても良いということを書き込んでいます。実際のところ、こうした手法を使用者側に奨励していることになる。

それから、労働法学者の西谷敏さんが指摘されていることですが、有期労働契約を結ぶ際に、使用者側が「次回の契約更新はしない」という不更新条項を付けているケースが増えています。今回の法案にはこれへの規制がない。1年の労働契約の更新の例で言いますと、4回目の契約更新時に、「次の更新はしない」という条件を付けた条項を契約に入れておく。労働者はこれを拒否すると年の時点で仕事が無くなりますから、仕方なしにサインをすると、「あなたは契約更新はないことに同意したのだから」ということになる。このような不更新条項について、今回の改正法案は触れていない。そうした欠陥があります。

それから、法案は無期契約への転換権が生じる時期を通算5年としているのですが、この「5年」という期間も長すぎるという指摘があります。5年間あれば使用者としては労働者を十分使い尽くすことができる。これが1年とか、2年であれば使い勝手が悪い。だからやはり延ばして欲しいと

考えている。使用者のなかには7年とか10年にしたいとの声もある。韓国は、非正規職保護法で定期契約を上限2年に限定しています。2年超えた場合は無期契約にするという規定です。日本の法案は5年ですから、5年あれば労働者を十分使い切れるので、その直前で雇止めにするおそれが高い。有期労働を規制しようとする点は、一応評価するとしても全体としてはやはりマイナス面が大きい。今回の法案を通すのはまずいと考えています。一步前進という人がいるかも知れませんが、あまりにもマイナス面が大きい。

木下 一步前進というのは。

伍賀 有期労働に関して何もない状態に対して、とりあえず規制をしようという点だけは評価して良いという考えからではないでしょうか。

後藤 OECDで半失業の指標をとるときは、非自発的な短時間労働という指標でとるんです。だから、本当はもっと長く働いて金を儲けたいのに、それができないからいまは半失業状態だという話なのです。日本は逆で、転職をしたい人の求職活動をやっている人の70数パーセントは43時間以上働いている。ヨーロッパ型の規制はまったく日本には効いていない。ほぼ白紙状態に近くて、19世紀型の労働市場に近いところがある。これぐらい規制がないと、部分的な規制だけでは、かえって悪い方向に機能する場合があるということなんでしょう。

司会 失業率のパーセンテージが日本の場合は実態を反映していないと思いますが。無業などを広く含めるとどのくらいの数字になるのでしょうか。

後藤 無業の中でも本当は働きたいし、働く準備もあるという潜在失業があり、潜在失業と半失業、失業を合計すると、2009年で労働力の12.6%になり、日本はOECD平均を上回っています。日本が低失業社会だというのは大昔の話です。それぞれの数字はOECDが発表しているものを取りあえず使いましたが。

●非正規問題と労働側の対応

司会 労働契約法改正にたいする労働組合の対応をどうですか。

河添 連合や一部の労働法学者、一部の労働弁護士が、この法案を容認していることは問題だと考えています。全労連・MIC・全労協などの左派的な労働運動は、この法案を修正しないままでは容認できないという立場で「ゆき連帯行動」というネットワークで運動を進めています。この法案では、有期雇用労働者の不安定雇用状態は、まったく救済されない、むしろ問題が大きい。労働法学者の西谷敏さんの表現を借りると、「廃案にしても惜しくはない」という法案だと思います。なんら規制のないままの状態に対して、有期雇用規制をかけるという方向性そのものは間違っていないが、あまりにもこの法案では当初目的としたことが果たされない。

特に、実態との関係で当初、あまり議論されない、あるいは重視されなかったと思うのこの一つには、先ほどの短期の有期雇用でも実際には有期雇用でない人がたくさんいるということがあります。本来、有期雇用契約というものは、それは契約が切れたら辞めるというのが普通です。しかし、そもそもそうした目的ではなく有期雇用契約が使われる。実際上の内容はずっと働くことを予定されているのに有期雇用となっている人が相当な数でもともといふ。これをどう規制するのかという問題が、今回の議論のなかに欠けていたため、実際裁判になったときに、当初どうするのかという狭い議論のされ方になったような気がします。

だから、労働弁護士や労働法学者のグループは、現状に一步でも規制を加えるものになるのだということでもむしろ評価する。ところが、使用者の側の対応としては、もともと有期雇用の規制がなかった、いつでも切れるという安心感のために有期雇用契約を結んでいるわけで、無期雇用になるというのは恐怖がある。

伍賀 いま河添さんがおっしゃったことに関連して厚生労働省の資料を紹介します。非正規労働者数は去年の労働力調査で1756万人です。厚労省の

試算ではそのうち有期労働者が約1200万人、この中には契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員も含まれています。

1200万人のうち、有期契約の1回当たりの契約期間が1年以下の人が85%です。しかし、勤続年数が通算5年を超えているのが29%、約3割です。10年を超えているのが12%です。ということは、もし今回の法律ができた場合、5年を超えている3割の人たちが雇止めになる恐れがあります。

後藤 非正規という言葉はどういうふうに定義するか、いつも困っていました。本来、有期雇用が非正規の一番大きなメルクマールなんだとってきたと思います。しかし、実際上有期雇用ではない非正規が山のようにあり、それがしかも労働時間も長いのにパートタイムと呼ばれていて、要するに身分としか言いようがない。

河添 有期雇用契約がいつから増えたかという話をこのあいだしていました。労働基準法改正で、労働条件明示書の交付が義務付けられたが80年代ですが、そのときに有期か無期かを選んで書くしかない。そのときに有期雇用が増えたのではない。パートというのは、それまでは有期雇用というのをわざわざ明示しないで、けっこういい加減に雇用していた。

もちろん、非正規雇用なので、違法な解雇は頻発していたと思いますが、わざわざ有期雇用と明示しないで無期ということで契約した人は相当な数いたと思います。だから、形式的な有期雇用というのが、労働条件明示書を作るにあたって増えてきたというのが実態だと思います。本来の有期契約という形式をとっている、実際上はずっとその状況に置かれている人たちですね。

後藤 本来ならば合理的な理由がある有期雇用ということですね。

河添 そうです。ちゃんと明示されていて、当事者同士が合意されている有期雇用。

伍賀 仕事自身も有期だということですね。

河添 というか、仕事自体が有期だから有期雇用となるのは本来の合理的な理由であるのはもちろんです。それに加えて、実際にはたくさんある期間の定めのない雇用に近いような有期雇用契約の繰り返し更新の状態をどう規制するのかが、もうひとつ有期雇用の規制においては重要なのではないかということです。いま私がここで問題にしたいのは、当事者どうしが有期雇用であるということと双方ともに契約として合意しているかどうかということです。3カ月後には自分の仕事がなくなるということを前提に契約を結んでいるのか、何か月も先まで仕事があるということを前提に契約を結んでいるのか、全然意味が違う。

後藤 合理的な理由ではなくても次々に同じ仕事を持続し、契約を取っ替えやっているが、本人も雇う側も「3カ月きりね」とやる。実態としてはそれは成立しますよ。

河添 はい。そういう合意が曖昧なままに実際続いている。

後藤 だから、日本型雇用に対応したタイプの非正規を根こそぎにする効果を持つのではないでしょうか。日本型雇用に対応した非正規、つまり日本型雇用が崩れたあとの非正規と、日本型雇用に対応した非正規というのは、やはり存在の仕方が違う。有期と無期の区分があいまいでかつ非正規でいつでも首を切れる、非常にはっきりした身分差があったわけでしょう。

木下 それが日本型雇用に対応した非正規で、「呼称パート」と呼ばれている身分としての非正規雇用ですね。

後藤 それがこの有期法制が通るとある意味で近代化されるというか…近代化というのは変ですが。最終的には、実態としては身分化は変わらないと思います。契約の形式をとったものによって、日本型に対応した部分が削り取られるのではないかという感じがします。

木下 無期雇用の非正規雇用がいたわけだ、日本

型の終身雇用と一体的な関係で。

後藤 だと思う。それを意図したものかどうか分からないが、結果としてそれを削り取る役割になるのではないかな、この法案が通ったら。

河添 そうですね。これはどこが主導して、何の意味があるのかよく分からないところもあります。結果的にはそうした効果を持つのではないかと思うのです。

韓国の方ははっきりした規制があります。韓国も入国規制がなく、2年をもって、2年を超過した分については強制的に転換させるという法律です。韓国の場合は、3分の1が無期転換をしていて、3分の1が雇い止めになっている。これをめぐって評価が分かれています。この間、韓国に行って労働問題研究者のウン・スミさんにお会いしてお話をしたときに彼女は評価する。一方で韓国非正規労働センターで聞いたら、非正規センターの人たちはそうはいわない。むしろ、切られている人が相当出てきているのではないかというのです。なかなかデータの読み方が難しく、うまく効果があるとも、効果がないともいいにくいような、意見が割れているようでした。

日本の状況からすると、先ほどいったようなシャノアールのケースからしても、こうしたものが相当増えるのではないかなとは思いますが、運動的にはそういったものをとにかく、一つ一つ、シャノアールの団交でやっているように跳ね返していきたいと思えます。しかし有期雇用そのもの、つまり有期雇用契約を結ぶ入り口の規制がない状況のもとでは、どういう内容の契約を結ぼうが自由なので、4年を上限とすると決めるのは問題がないわけです。契約が5年を超えたときに労働者から申し出があったときに、期間の定めのない雇用に変えないといけなことを法律で決めてしまうと、シャノアールのような形式というのはすごく増えてくると思えます。特に比較的単純な熟練で可能な業種のところではそういったものが多発する。

木下 だから、4年有期雇用を大量生産するのではないのでしょうか。

河添 そうですね。4年11カ月。

木下 有期雇用法というのは、うがった見方をすれば、労働者派遣法の改正問題と絡んでいて、経営側にとって派遣が使い勝手が悪くなってきたから、4年有期雇用をもって来たということになります。これだと使いやすくなる。直接雇用は人事面で面倒くさいけど。

伍賀 私が懸念しているのは、今回の有期労働契約法案が成立した場合、正社員の採用をこれまで以上におさえて、大卒新卒者の場合も有期労働契約で採用する。4年間とか、4年半とかの期間を事実上の試用期間として活用するような事態です。そこで若者をふるいにかけて条件に適った人だけを無期雇用に転換することになる可能性を恐れています。

河添 その可能性は高いと思いますね。たとえば雇用期間の定めのない正社員で雇用したときに4年間の長期にわたって試用期間としたならば違法になる可能性が高いわけです。これを有期雇用契約でやっちゃえば違法でもなんでもなく、実質的に長期の試用期間として運用ができてしまいます。

実際にそれに近いような運用はいろんなところに出ています。たとえば、サンマルクカフェという喫茶チェーンがあります。本社は岡山にありますが、あそこの会社は正社員を募集するときに、応募してきた人に最初は有期雇用契約を結ばせる。何カ月か忘れましたが…。それはそのあいだに現場で働かせて、できる労働者・できない労働者を見て、それでできる労働者だけを選んで正規雇用契約を結ぶ。本人ときちんと有期雇用の契約書を結んでいますから、裁判になると労働者側にきびしいという事案です。こういったものを大量に運用していく可能性がある。

ユニクロがそれに近いことを始めています。ユニクロが大学生を正社員登用ありのパート労働者として雇っています。地域限定もやっていますが、学生をパートで学生アルバイトのときから使い、そのなかから正社員登用をすると謳っています。

木下 ユニクロの地域限定正社員というのは、新規採用でその正社員の採用はしない。パートやアルバイトで、先ほどのランク制の刻みを上げて経験をつんだものに限定しています。それと、普通の正社員は、河添さんの言った学生アルバイトから登用するというをしています。ユニクロは正社員は大学卒しか採用していません。

河添 ユニクロが学生を早期に雇うということ、すごく良い企業だと世間では言う人たちもいます。しかしながら、あれは相当ひどいと思います。学生のうちから企業に縛ることができる。試験があろうが大学の授業があろうが、仕事を優先しておけば評価が上がって、そこの正社員になれるかも知れないという話になりますから一生懸命働く。しかし、そのなかでふるいにかかけられますから、最終的に採用されずに切られても文句を言えない。しかも有期雇用ですから、契約期間満了で切っても何の違法性もない。これが一般化するのだと思います。モノを言わない従順で長時間・過密労働にも耐える学生アルバイトを大量に確保することが可能になります。これからの労働市場の全体が、学校を卒業して最初に働くときには有期雇用ということになります。企業側は、そこで働きぶりや企業への忠誠だとか、そういったものを見る。あるいは長時間労働で壊れないかとか、あるいは残業払えと文句を言わないとか、有給休暇をよこせと言わないとか、そういうふうに権利を主張しないかを見る。有期雇用の一番の隠れたポイントは、労働者が権利主張が非常にしにくいことにあります。、権利主張をしない人をセレクトすることをさらに強めることが有期雇用の拡大によって可能になります。

司会 有期雇用というのは、社会保険や失業保険には加入できるのでしょうか。

後藤 労働時間によりますが、原則は加入です。

木下 4年間有期雇用というのは、準社員のようないつあつかいになるのではないのでしょうか。5年目に正社員にするというニンジンをおろしますが、

実際には、4年11ヶ月で契約更新をしなければ解雇同然です。その間は、会社の仕事も慣れるでしょうし、使い勝手もよい。残業を正社員並に強制できるし、がんがん使う、使い切ってしまうのがしらない。4年間で使い切って、あとは捨てる。

河添 問題はそれを狙って、この法案が出ているという、読み方で正しいのかどうか。

最近の有期法制だけではなくパートの社会保険加入も、ある意味では運動の側の「あまりにもひどいよね」という話に押されて、いろんな話が始まっているところもあるではないですか。有期法制もそうです。それがいろんな力関係のなかで出来上がってくると、より個人的な契約関係に解消して、新自由主義的な圧力の跋扈を許すようなかたちに結果としては出来上がってくるという。しかし、スタートがスタートだったものだから、期待を寄せる人たちもかなり残っているという状況です。かなりの場面がそれでいま動いていますね。

司会 最初の労働契約法が出来たときに、もっと反対すべきだったのではないですか。

河添 あときは、判例の内容を法制化したので、それほど問題がないと考えられていました。就業規則で一方的に労働条件を変更できるという論点が反対の論拠になっていて、その点は問題でした。

後藤 私は社会保険の拡大の問題にふれたいと思います。いろいろな運動のなかで意見が錯綜している感じがするのですが、本質的なところは、短い時間の人たちに社会保険を広げる場合、当然低所得なのに社会保険料を払わせることになるわけですから、どうやって低所得の人たちに払える社会保険料のシステムを作るかという話が本質的なはずで、強制保険なので、場合によっては、代替拠出であるとか、一定の所得以下の場合には保険料率を下げるなど、そうしたことを正面から議論しないと社会保険としての意味がないです。それをほとんどやらないでいるでしょう。やらないまま、広げる・広げないの議論だけをやっ

ているから話がすごく狂っている。社会保障の大原則を踏まえないうまま議論されているので、話がこんがらがっているなという気がする。

河添 そういう意味では、どういう労働市場を作るのか、どういう原則をもつのか、あるいは社会保険の問題も原則的な方向性がまずはっきりしないで議論が混乱しているように思います。個別的な利害対立そのものが、社会保険制度そのものを広げるべきではないという話にカッと怒ってなって批判しているのも、ちょっとおかしな批判になっていきます。そこはすごく必要だなと思います。

派遣法のときも、結局、派遣法一点突破で運動をやったことが、果たして今からみてどうだったのかというところは反省しなければいけないところなのかも知れません。

木下 派遣法の一点突破は間違いだったと思います。日本の外部労働市場をどのように整備していくかという戦略的な発想がかけていたからです。

司会 今回、そういう問題が起きませんか。実際のひどい労働条件が問題であり、有期・無期そのものはそれほど大きな原因とはならないとはいえませんか。

木下 やはり、有期・無期が大きな原因なんですよ。

司会 それは派遣法でも同じですね。

伍賀 おっしゃったように有期・無期の問題は大事なことであります。しかし、それだけではなく、先に議論になったような正社員を長時間労働で使い捨てるような点も考えなくてはいけない。いま過労死防止基本法制定の運動が始まっていますが、ああいった運動とセットにしてやっていくという視点、トータルで労働市場をみていくことが大事だと思います。

司会 正規の人も大変だし、非正規の人も大変だという共通の大変さがあるのでしょうかね。

河添 非正規をなぜ使いやすいか。安上がりに使える状況があるのが非常に問題です。だから、均等待遇原則をどれだけいろんな法制度のなかに入れていくのか、どれだけ入れられるのか、そこを大きな議論をするときには必ず意識しないと。

有期雇用は制限の仕方としては、先ほど伍賀さんからお話があったように、有期の仕事だけに有期の契約をしていくよう制限をしないと、つまり入り口の規制をしていかないと規制のしようがない。なぜ有期雇用をそうしないといけないかというと、やはり先の見通しが立たないからです。先の見通しが立つというのは重要ことです。仕事を辞めて変わるということはそれ自体自由であるべきです。その本人の意思で辞めたいときに辞めて別のところに移れば良いし、それから企業の側だってきちんとした理由があれば解雇することができるわけです。そのあとの失業時の所得の保障はどういうふうに作っていくのか、あるいは組み立てていくのかという議論は別途にとるべきだと思います。いまの日本の有期雇用の無限定さというのは問題です。今回の規制の話の出発点はそれとまったく同じです。実際に労働政策審議会の議論では、入り口規制の議論が連合からも出していました。また連合側が出していたことも、2年でしたか、3年でしたか、という話があったわけで当初は短かったのです。

それが、連合側の主張が全部通ればそこそこ良い規制だったのは間違いありません。しかし、では連合側が抵抗したのかという話になります。実際には非常に小さな労働政策審議会の場だけで話が進んでいた。実際の当事者というのは、1000万人以上いる当事者のところで何か大きな議論を提起し、議論するということがなかった。労働市場全体に与える影響ですから全労働者の問題なわけです。日本で働いているすべての人に影響する問題なのですが、議論を起こしながら改正の議論をするようになっていない。そこが一番当事者が置いてきぼりの問題があるのではないかと思います。

司会 最後に一言ずつ皆さんからお願いします。

後藤 やはり失業時保障の問題は、労働市場をともに建て直していくうえで本質的だと改めて思

います。それに加え、社会保障と良質な雇用のセットで生活していくのだという話をいろいろな話にきちんと適用していかないと、――出発点で理念と原則をもっと旺盛に議論しないと――、運動に沿っていくといつの間にか議論がズレて話がおかしくなる。そうしたことをこのあいだずっと繰り返している。その意味では福祉国家型の労働市場のあり方、それに対応した社会保障という議論を、いくら先が遠くて大変なことであってもやっぱり真面目にやるしかないんだと改めて思います。

伍賀 私もまったく同感です。フルタイム働けば結婚でき、家族ももつことができる、失業しても食べていける、そのような社会をつくる必要があることをわれわれ世代がもっと若い人たちに向かってアピールしていかないといけないと感じています。学生たちに雇用や労働市場の現実の話をすると、どうも学生は冷めてしまう。リアルな話をすると同時に、どうすれば雇用・労働市場を転換することができるかという展望を語る必要があることを痛感します。

河添 まったくお二人と同感です。後藤さんがいわれたように、理念と原則がないために議論そのものが、現状の力関係の中でしかおこなわれていない。当然、さまざまな事柄を含む政策ですから、いま運動をどんなに一生懸命やってもある力関係のなかでしか決まらない。だから、なんらかの譲歩は必要になってくるのは事実です。ただ、譲歩をするときの理念や原則というものが、運動の側に十分でないのではないかと。なぜそうなっているかということ、こういう方向を目指すのだということが曖昧だからではないか。運動のなかのさまざまな議論のなかで、非常に弱くなっているのはそこらへんなのかなと思っています。

もう一つは、そういった議論をする場が開かれていない。開かれたかたちで多くの人分かるように議論をすること。とくに当事者の人たちがそれを理解し、運動に参加してくれるような運動のつくり方も含めて考え直さないといけないのではないかと思います。

いま、ウォール街占拠運動（オキュパイ運動）

がニューヨークから始まって全米に広がっています。今年の4月初めから5月初旬にかけて、シカゴのオキュパイシカゴの運動に少しだけ参加することができました。彼らがいまやっているのは、精神科のクリニックの廃止に反対する運動です。その会議も、精神科のクリニックの前の空き地のにビニールシートを敷いて、外でやっていました。公共サービスが切り崩されていくことが地域社会にどういった問題が起こるのかを話し合っていました。その会議には、だれでも参加できるようになっていますから、私たちも一参加者として議論に参加することができます。

地域コミュニティで起こっていることを自分たちの問題であると、だれもが参加しながら認識できるような議論の場そのものをつくっていくことが運動化されていることに非常に感銘を受けました。非正規労働者が実際の労働現場だけではなく、労働運動の中にも居場所を見つけにくいという状況そのものを変えていくことも必要な課題として存在していると思っています。

こうした誰もが参加できるような議論の仕方や、私たち運動側が十分作りきれていないところも今後の課題なのかなと思っています。

木下 先ほどの過労死が若年に拡がっているという話をしましたが、根本的にはメンバーシップ型からジョブ雇用契約に、日本の労働社会を変えていくことを目指すべきだと思います。ジョブ型契約は、自分の仕事の範囲が限定的であり、労働時間と賃金もセットされた雇用契約です。ヨーロッパの場合には労働時間と賃金は企業を超えた産業別労働協約によって決められています。日本はそうではないメンバーシップ契約であることを濱口さんも強調されていますが、重要な指摘です。

根本的なことなので、長期間の課題ということになるのですが、最近では、そうでないことから生じる社会問題の深刻さを、もっと労働運動は知るべきだと感じています。あの中高年フリーターから発生する問題は、正社員と非正社員との均等待遇が実現しない、つまりジョブ型労働市場でないことからきています。また、若者が過労死するような過酷な働き方は、経営側による絶大な

人事権と専断的指揮命令権からきています。それは経営者のフリーハンドを制約するジョブ型雇用契約でないところからきています。つまりジョブ型労働市場の形成を福祉国家の確立とセットにして押し出していく必要があると思います。

したがって、派遣法の問題は、この労働市場戦略がなかったところに大きな問題があったと思います。ジョブ型労働市場を長期的にどのように展望するのかということが土台にあって、その上にさまざまな有期雇用という労働市場の需給システムをどのように規制するのか、そして、その上に具体的に労働者派遣法をどのように改正すべきな

のか、このような三層構造の問題としてとらえられるべきだったと思います。

だから、そうすれば、労働者派遣法の改正問題と、職業高校の統廃合や雇用保険の問題などを同じ次元で考えることができるようになると思います。雇用・労働市場の現実には実に多くの課題があります。それらを戦略的に位置づけることによって連携し合い、少しずつ前進していくことができるのだと思います。

司会 本日は、多岐にわたるお話をいただきありがとうございました。