

日本労働者協同組合連合会 25 周年記念企画

「地域再生・就労創出」7.24 集会

—働く人びと・市民主体の21世紀型
ワークシステムをめざして—



2004年7月24日、東京・社会文化会館で日本労働者協同組合連合会主催（協同総合研究所、「協同労働の協同組合」法制化市民会議共催）の『「地域再生・就労創出」7.24集会』が開催されました。この集会は、前号で掲載した日本労協連「働く人びと・市民主体の地域再生・就労創出政策」を各界に提起し、協同労働の協同組合法制化も含む政策の実現に向けた運動の出発点としての位置づけられ、同時に9月に行われる国際シンポのプレ企画として企画されたもので、菅野理事長の提起（巻頭言に掲載）を受けて、全労働、連合、ILO、日本協同組合学会からの講演をいただきました。また、経済産業省より構造改革特区と地域再生政策についての講演（未掲載）を受けた後、各地の仕事おこしの取り組みのリレートークが行われました。

【編集部】

[講演]

不安定雇用を拡大する労働力政策と 就労創出

木下秀人(全労働省労働組合中央副執行委員長)



『新時代の日本的経営』と労働力供給システムの規制緩和

今の労働力政策のふがいなさについて訴えさせていただきたい。最近の雇用の不安定さがどこから始まったのかというと、1995年に当時の日経連が『新時代の日本的経営』というものを発表して、それまで日本型雇用慣行と言われていた終身雇用や年功序列賃金をもう止めようということを宣言した。そしてこれを契機に、終身雇用の代わりに有期雇用、というより間接雇用が規制緩和されながら大変広がっていく。戦後一貫して直接雇用を原則としていたのだが、この95年以来、労働法制の改悪が進み間接雇用が広がっていった。

二つ目は、年功序列賃金を否定して成果成績主義賃金が導入された。この成果成績主義を導入するに当たり見逃せないのが、

労働時間の規制緩和である。1日8時間というのを原則にしてきたが、それを週40時間に変え、そして年単位の変形労働時間を導入し、裁量労働、ついには今、労働時間の適用除外を広げようという規制緩和の動きになってきている。成果成績主義賃金と労働時間は密接に関係している。成果を上げるために労働時間を無視して一生懸命働くシステムを作り上げていくのが狙いではないか。

このように、『新時代の日本的経営』では、企業のマネジメントをつかさどる少数の「長期蓄積能力活用型グループ」だけを確保しながら、「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」という、いつでも使い捨てられる仕組みを作った。そのために会社の外に外部労働市場を整備し、そこからいつでも受け入れて、いらなくなればお引取り願うという仕組みを作る形での規制緩和が進められてきた。

労働法制の「見直し」

その規制緩和要求に応じて、労働法制の見直しとして、最初に97年に職業安定法を改正して職業紹介事業を原則自由化する。99年には労働者派遣事業法を改正して、労働者派遣事業を自由化する。98年以降には労働基準法の労働時間の弾力化も進む。

こうした結果、人材サービス業は規制緩和前には職業安定所と一部の民間職業紹介

これは配膳人や看護婦などに限定して認められていたのみで行われていたが、規制緩和後には職業紹介が建設業など一部を除き原則自由になり、派遣事業も今年3月からは製造業も認められるようになった。それと併せて、地方自治体が今年3月から無料の職業紹介を行い、商工会議所や農協なども会員を対象に職業紹介をするようになって、人材サービスが広がってきた。

また、業務請負業が最近問題になってきている。本来であれば自ら生産手段を持って業務を請負い、自分で作って発注者に製品を納入するものであった。自ら生産手段を持つというのがポイントであるが、80年代に生産手段はレンタルでいいということになり、業務請負業が急速に人材サービス業化していく。今、業務請負業といえば大手企業の中に設備を丸ごと借りて人を派遣するという事になっている。

規制緩和・自由化で何が起こったか

このように、人材サービス業が規制緩和されたことで、働く人、仕事を探している人たちにとっては、情報やマッチングの機会は増えた一方で、よく考えてみると政府が雇用を創出する能力を失い、求人が減ってきている中では「応募できる」ということと「採用される」ということは別の問題であり、結局、採用される人の数は増えないということになっている。今、職業安定所で仕事を探している人たちは面接を10回も20回も受けても採用されない。そのうちに、自分に自信を失くし、求職条件を下げていく。これまで、1人の求人に5～10人を紹介すればその中から採用になっていたのが、今はいい求人なら100～200人は応募する。

一面便利になったが、結局、求人が増えな

いものだから、仕事を探す人たちの間の競争が大変激しくなってきた、求人条件が低下しはじめたということがある。もうひとつは派遣や業務請負業者が乱立し始めた。この人たちが競争入札で業務請負や派遣の契約を取るの、派遣や請負の価格が下がってくる。当然その条件により、派遣や請負で働く人たちの労働条件が下がるということが起こり始めている。

さらに、民営職業紹介事業では紹介したら求人者から手数料を取るが、派遣や請負が価格を下げているのに職業紹介は手数料を取るというのでは間が悪いということで、最近、求職者から手数料を取ることを規制緩和するという事で、年収2,000万まで許可され、今年は年収700万まで緩和され、さらにはこれを撤廃すると言われている。ILOの条約では求職者からの手数料徴収を原則禁止している。失業者というのは無収入なので、仕事を探すに当たって手数料を取るというのはいかに過酷なことか、ということで禁止しているのだが、「原則」と書かれているためそこを突いて、規制緩和が要求されている。今は公共職業安定所の民営化まで規制緩和の要求が進んできた。

530万人雇用創出プログラム

そういう中で、530万人の雇用創出プログラムというものを昨年6月に政府が発表した。その中身は、「個人向け家庭向けサービス(コンシェルジェサービス)」という、「個人の生活、身の回りに関する様々なニーズに即応してこれを提供・支援するサービス」として、掃除や洗濯などの家事代行サービス、食事のケアや給食サービスなどを行って雇用を作り出していくとなっている。経済のサービス化が進展し、サービス分野が

新たな雇用の中心となる、ということだが、果たしてこのような仕事で本当に530万人の雇用ができるのかと大きな疑問を持っている。また、菅野さんも心配しておられたが、本当に仕事が継続するのか。ディーセント・ワークと言ってもいいが、自分の生活を支える収入を得られるのか、大変心配している。

失業が増加し長期化する中で、政府がなかなか有効な雇用を作る政策を持ち得ない中で、このような協同組合の考え方に大変賛成をしている。ただ、心配をしているのは、このようにサービスを中心とした雇用は大抵労働条件が悪いということが言える。特に今の厳しい社会経済関係の中で、人間らしい生き生きと働くための労働条件を確保していくのは大変困難で、雇用されている労働者でも長時間残業が強いられ、過労死が社会問題となるような働かせられ方をしているが、そういう状況の中で自分たちで仕事をつくっていくのは、一筋縄ではないのではないか。

若者自立・挑戦プラン

「若者自立・挑戦プラン」というのが文部科学、厚生労働、経済産業、経済財政担当の4大臣の連名で、去年の6月に発表されたが、「もう仕事がないから若い人たちが自分で仕事をつくったら」と若年者の就業機会創出というのを謳っている。若年者創業チャレンジプランとして、創業コミュニティの形成、起業予備軍総合支援サービス、立ち上げられ日本ドリームゲートなどといった内容が並んでいるが、社会経験もなく職業経験も浅い若い人たちが、起業・創業して果たしてどこまで頑張れるのか、と思っている。特にこういった独立自営業や個人請負業になる

と労働法の対象外となる。こういう働き方が今日本でも急速に広がっている。

人間らしい労働条件をどう確保するか

先日、出版労連で企画や写真などのフリーランサーの方たちからも、やはり「請負単価がどんどん下がってきている」ということや「この仕事が好きだからやっているのだが、実際請けた金額を働いた時間で割ると最低賃金以下になる」という話をお聞きした。結局、労働法の適応対象外になるので、こういった働き方が可能になってしまうことを心配している。

先ほど、協同労働の協同組合に期待していると言ったが、人材サービスが緩和され労働者間の競争が激化し、労働条件が下がってくる中で、労働者自らが創っていく仕事には期待をしているし、大事だと思う。そこで、人間らしい労働条件をどう確保していくのか、というのが、協同労働の中では課題として追求されていかなければならないのではないか。ILOでは94号条約で官公庁等から仕事を請け負う時にはその地域の平均賃金より上の労働条件で働けるような契約額を保障しなければならないということだが、日本は未批准である。こういった条約を批准させたり、それを民間の請負契約に拡張適応させたり、またILOでは労働者性の問題も議論されていると思うが、こういった雇用ではない働き方をする人たちの労働条件を守っていくための法律をどう整備していくのか、というのが大きな課題になっていくのではないかと、思っている。そういう意味で、全労働も労働行政職員の労働組合としてこの運動に大変期待しながら、一緒に活動していきたい。