第51回

ちょっといって講座

企業ファースト化する「働き方改革」

講師: **竹信 三恵子氏** ジャーナリスト・和光大名誉教授

2019年11月26日
福井県国際交流会館

福井県地方自治研究センター
福井地区平和労働センター
福井県庁職員組合
自治労福井市職員労働組合
永平寺町勤労者協議会
ちょっといって講座実行委員会

開催挨拶　田邊猛人　福井地区平和労働センター事務局長

みなさん今晩は。8 月に第 50 回ちょっといって講座を開催し、今回が 51 回となります。年 2 回のペースで行っていますが、51 回ということで、100 回に向けてスタートする心づもりです。いろんなテーマを皆さんと考えながら行っていきたいと思っています。気軽に来れるような講座として引き続きやっていこうと思っています。今日は「働き方改革」ということで、言葉は労働者のためだという風に映りますが、今年 4 月には時間外労働の上限の罰則規定や年休 5 日を義務化する、もう一つは高度プロフェッショナル制度が入るなどの改正がありましたが、時間外労働の上限規制では上限が過労死寸前の時間などであり、本当に労働者のための労働基準法の改正なのかという気がします。

竹信三恵子講演

「働き方改革」というのは難しいテーマです。やり方が巧妙だからです。「改革」の一環として有休の取得を促進するため 2019 年から年 5 日の付与が義務付けられました。一見悪いことではないのですが、企業の側が 5 日をどこにはめ込むかをしてできるわけです。休めないよりいいともいえますが、年休というのは自分が取りたいときに取れないと困るという側面があるのです。5 月の 10 連休というのがありましたが、ある会社では、日給月給の職場で 10 日間仕事がないとその間、無給ですから、月収が半減してしまうという事態がおきます。その社員たちは苦肉の策で、5 日分だけ「有給」ということで、仕事はないけれど給料を払ってくださいと会社に頼み込んで、被害を少なくしたそうです。そういう使われ方になってしまい、本来年休が持っている自由に使える休みという要素が、引き換えで無くなってしまう。会社が困らない時だけ休める、というわけです。これは「企業ファースト」ではないかと思います。しかし、同時に働き方を変えなければならないという私たちの強い思いはやっと実ったということでもあります。私たちの「なんとかしろ」という要求の高まりに、政府は何かをせざるを得なくなったわけですが、それを利用して、会社の都合のいいように中身をすり替えて「企業ファースト」のどんでん返しを食らう、という造りになっています。

1「働き方改革」と企業ファースト社会

働き方を変えなくてはいけないという社会の声が最も盛り上がった時期は 2008 年暮れから 2009 年始めにかけての年越し派遣村でした。リーマン・ショックの余波で、派遣労働者がいきなり首を切られ、日比谷公園に労働組合がテントを作ってそこに首を切られた派遣労働者が続々押し寄せたわけです。このとき、非正規労働者が貧困と隣り合わせの大変な状況にあるということが可視化されました。その前後の時期には、マクドナルドの店長の訴訟

が起こされるなど、過労死の問題もクローズアップされました。過労死をなくすことと、非正規労働者を貧困から脱出させるという 2 つが国民的な労働課題となりました。今回の働き方改革はそれを 10 年かけて、第二次安倍政権的なものに換骨奪胎したといえます。スローガンは年越し派遣村のころのものですが、中身は労働者のためというよりも企業がやりやすいように、企業の裁量権をものすごく強めたものを法制化したわけです。同じ画像が「ポジ」と「ネガ」といった形で白黒が反転したといいますか、派遣村がポジなら、働き方改革はネガです。それを間違えないで対策を立てないと、派遣村の課題を「働き方改革」が解決した、という間違った解釈が定着し、企業の裁量権だけが広がっていき、働く人の裁量が逆に狭められていくことになります。

戦後、日本は憲法に則って労働権や生存権を保障するための労働政策を持っていたわけです。だから労働基準法は 1 日 8 時間労働が大原則で、それを外す場合だけ 36 協定などの労使交渉を行って、例外措置として残業をさせていいという建前になっていた。それが「残業規制」の名の下に、過労死時間の月 100 時間未満まで残業させてもいいとなってしまいました。

これは、生産性と国力増強の労働政策への転換です。「1 億総活躍社会」ともうたっていますが、活躍できるよう基盤を整備するのではなく、「活躍しろ」と上から洗脳するのです。労働という生産の核となる機械が過労死などで損壊しない最低限の基準：休みとかぎりぎりの残業時間の規制を今回決めたということになります。また、女性とか高齢者とか全ての使用可能な人的資源をグローバル企業が考える最適効率に合わせて使い切るというのが「総活躍」の目的です。企業ファーストとは零細企業のことではなくグローバル企業・今の政権中枢の「お友達企業」に財を流し込んでいく仕組みなのです。それがいたるところに作られています。こうした改変の結果、憲法 13 条が持っている個人の幸福追求権とか、25 条の生存権とか 27 条の働く権利(義務)、28 条の労働三権の空洞化が起きてくると思います。憲法の文言は変わっていませんが、個人の幸福を基本にしていた憲法が、企業の使い勝手のいい人的資源づくりを基本とするように変えられた。先取り改憲です。「9 条の解釈改憲」が問題になっていますが、その労働版ですね。しかし、これは働き手と大手企業＋政府との綱引きでもありますから、私たちが監視し、だめだといえば止まる可能性はあります。働き方改革も私たちがやれといったので始まったのですから。

2　隠れた目的としての米国要求の達成

「働き方改革」のもうひとつの隠れた立役者は、米国の対日要求でしょう。今回の安倍政権がやってきた改定というのは 2006 年の「日米投資イニシアティブ報告書」での米国からの要求が全部入っているのです。①「確定拠出型年金制度の非課税拠出限度の引き上げ」は 2001 年に導入されてしまいました。②「解雇の金銭解決」はいま審議されているところです。本来、不当な解雇とされた場合は「原職復帰」が日本の原則です。それをお金で解決していい、というふうに枠を広げていく、そうなるとお金を払うから戻ってくるなということ

で戻りにくくなる。今でも、裁判を起こして金銭解決することはできるのに、なぜ金銭解決を進めるかというと、やはり解雇を簡単にしたいということでしょう。いまは労働側だけが使えるという案になっているようですが、一度通しておいてどんどん間口を広げて行くというのが、派遣法以来のこれまでのやり方です。
③「ホワイトカラーエグゼプション」につては一旦引っ込められましたが、今回の「働き方改革」の中で「高度プロフェッショナル制度」として、「高年収」だけでなく「高専門性」を加え、名前を変えて出てきています。
④「派遣労働の規制緩和」についても強く要求されており、2015 年に改正派遣法を安保法制の裏側でやってしまいました。これで、派遣社員は事実上、固定化されることになります。在日米国商工会議所の要求で⑤「外国人家事支援人材」の規制緩和もされて、2017 年に入ってきています。したがって、終わっていないのは②の「解雇の金銭解決」だけです。私たちが「働き方改革」だと思っていると、芯の部分は米国の対日要求なのです。私たちの要求を実現するかのような形を取り、米国の要求に応えていくという芯が入っているのです。

こういうと、「米国の日本侵略」のように思う人もいるかもしれませんが、いまや、日本の大手企業には米国をはじめとする海外資本が入っていないところはないといっていいでしょう。多国籍化しており、日本企業対米国企業ではないのです。ある意味、グローバル企業の要求を米国政府を通じて出してきたということです。

3　生活の視点を欠いた「残業の上限規制」

今回は、「残業の罰則付き上限規制がついに入った」とマスコミではさも素晴らしいことのように喧伝しました。記者は官僚のレクチャーを聞いて記事にします。。ほとんどの記者はローテーションでぐるぐる部署が変わるので、労働分野を知らない人も結構います。官僚から事前説明で懇切丁寧に、その意味を解説されるわけです。そこで、ストーリーが、労働者側でなく、政権側のものになってしまいがちなのです。労働問題は厚労省が担当とされてきましたが、特に、「働き方改革」は、経産省主導で骨格ができています。厚労省も、後で意見を聞かれていますが、最初の枠組みは経産省出身の内閣官房の官僚が、官邸と経団連の意向をすり合わせながら基本線をつくり、そこに厚労省、そのあとに連合が入ってくるという形でした。だから経済界の使い勝手が最優先されているのです。

「残業の罰則付き上限規制」とは何かというと、ILO1 号条約では 1 日 8 時間労働というのが決まっています。24 時間を 3 で割って、8 時間は仕事、8 時間は寝る時間、8 時間は自分の私的な身の回りのこと・子育てなどができる時間です。ですから人間が人間らしくちゃんと眠って、生活に関わることができる時間です。日本は残業が多いので、学生などから「労基法って最低 8 時間は働けという法律ですよね」などと言われます。それぐらい労働時間規制が空洞化しているのが現実です。でも、労基法は 1 号条約の趣旨に則って、1 日 8 時間を人間らしく生きる基準としています。「働き方改革」では残業するとしても「月 45 時間、年 360 時間まで」という基準が入りましたが、これは「健康を確保できるライン」で、厚労

省通達で前からあったものですここまではまあ、いいとして、問題は「繁忙期に限り、協定を結べばは単月で 100 時間未満、2～6 か月の平均で月 80 時間までは残業させていい」となってしまったことです。最初は「繁忙期は単月で 100 時間まで」と書いてあったわけです。さすがに労組の一線組合員が、それでは過労死基準の数字ではないか、と問題にし、そこで、連合会長が「未満」にしろと申し入れたといういきさつがあります。過労死基準は「概ね 100 時間を超えて働き続けて」倒れたら過労死に認定されるといっていいるわけが、概ね、これは「月平均 60 時間」までだから大丈夫と説明しています。60 時間を超えると体に害が出る頻度が高まるが、それ以内だからいいという理屈です。しかし、「平均」は何の意味もないです。過労死するほど長時間働かせた後に短時間労働を入れれば平均 60 時間なので、長時間労働の期間に死んでしまうこともありうるからですつまり、従来の、人間が家庭と両立して人間らしく暮らせる「8 時間」が、死なないですむ基準になってしまったわけで、「働く機械」が壊れない水準、というのにすぎません。

それに、労働時間の規制を原則、一切はずすという「高度プロフェッショナル制度」が入りました。

一方、ＥＵが採用している「勤務間インターバル規制」は残業が長くても、次の始業時間に入るまでに 11 時間の間を置くようにとされています。1 日は 24 時間ですからそこから 11 時間を引くと最大限 13 時間までしか働かしてはいけない、8 時間労働とすると、最大 5 時間までの残業しかできません。しかも、ＥＵの場合、8 時間で仕事を終わらせるというのが社会的規制となっています。日本は全然違うので、本当はもっとインターバルを長くすべきだという意見もありました。これを、日本は努力義務にしてしまいました。今、補助金などで誘導して 2020 年までに 10％の企業に導入させる目標を掲げていますが、補助金ほしさに、長時間労働でない業界が導入し、本当に長時間体質で人が死ぬかもしれない企業は導入していないと監督官が心配していました。人間の命にかかわるような問題を努力義務にしてしまったからです。

４　差別是正なき「同一労働同一賃金」

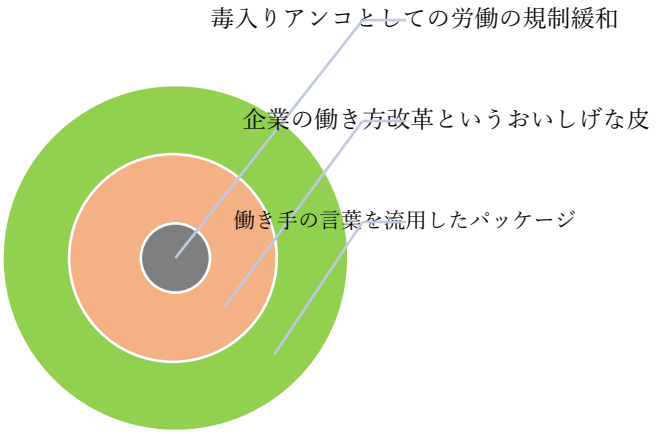
非正規の貧困体質をどうするかと言うことが課題になる中で、非正規労働者が求めていたもののひとつが「同一労働同一賃金」です。これも相当にあぶないです。労働契約法２０条裁判として、「同一労働同一賃金」を求める判決が何件も出ましたが、そこで、原告の非正社員が「勝った」という報道が盛り上がりました。しかし、勝っているのは、ほとんど「手当」、「退職金」、「交通費」という会社の裁量が入らないものです。この部分は会社の評価に関係がありません。。一方、「基本給」の裁判で勝てているものはこれまで 1 件もありません。「同一労働同一賃金」は仕事が同じなら基本給など本体部分が同一ということでしょう。しかし、それは 1 件もない。仕事への対価である基本給は能力、成果、年功などで正社員を評価している場合は、それが非正社員も同じならば同一賃金にしなさいということになりました。しかし、能力、成果というのは極めて主観的な評価です。潜在能力を見るのが能力

給ですから、「この人は伸びそうだ」とか、昔で言えば「女は結婚してすぐ辞めるから、仕事を教えてもしょうがない」といって評価を下げていました。成果給というのも一見客観的なようですが、2000 年前後に成果主義が大反発を浴びました。成果の測り方が主観的で、上司に気に入られると「成果を上げているね」といって、高い点数がつくと言われていたのです。人件費削減のために、みんないっしょに賃金を上げられないために軽重をつけて人件費を削減したわけです。一方、ILO 型の「同一労働同一賃金」とは、第三者機関が職務を分析して、スキル・責任・労働環境・負担度での職務を測って点数をつけて出すことです。そうすると、正規と非正規の人が職務が同じくらいなのになぜ賃金が違うのかということで、原因究明をするということになります。職務評価による客観化を求める声に配慮したのか、厚労省も「職務評価のポイント」、を出してきました。ところが、その中身は「人材代替性（余人をもって代えがたい？）」とか、会社の主観に左右されるものです。いずれも、会社の主観が許されるので「同一労働同一賃金」にしたくないと思えば、しないで済むわけです。会社側の差別感覚とか、思い込みなどを押し返す道具として「同一労働同一賃金」の本来の意味があるのに、それが抜けているわけです。

日本でも、男女の賃金差別裁判では、この ILO 型の職務評価を使って勝っている例があったのです。京ガス男女賃金差別事件（2001 年）です。二審では和解したのですが、これが日本での初めての「同一価値労働同一賃金」訴訟だといわれています。

日本の会社は会社の評価権に固着しています。社会的評価や第三者の評価を入れたくないわけです。全部自分たちの評価でやりたいと考えているわけです。そのことによって会社の支配権を確立してきたわけです。つまり、今回の「日本型同一労働同一賃金」私は、これまで男女の賃金差別裁判で徐々に出てきた ILO 型の客観的評価の動きを押し戻そうとしたバックラッシュではないでしょうか。

しかし、手当や交通費は同一にするといっているので、みなさんはそれをどんどん使うべきです。根本的な怪しさから目をそらさず、政府が、言葉は悪いですが、「エサ」「めくらまし」として投げた部分は、がっちり使う。そのような高等戦術が必要です。



私はこうした「働き方改革」の在り方を「毒まんじゅう構造」と呼んでいます。「同一労働同一賃金」、「残業の上限規制」といった言葉は、働き手の悲願でした。そうしたスローガンを、「改革」では、まず、美しいパッケージとして使ったのです。パッケージを開ける

と、まんじゅうがあります。外側はおもちですが「企業の中でみんなで話し合って早く帰るように運動しましょう」「こんな工夫をして働きやすくしました」とか職場ごとの工夫という、一見おいしそうなおもちです。だけど、真ん中の「あんこ」のところに、「日本型同一労働同一賃金」や、「死ぬ直前までの残業規制」、労働時間規制にかからない人をつくる「高度プロフェッショナル制度」とか変なものがいっぱい入っているのです。きれいなパッケージに、おいしそうなおもち、さ～食べようかとパクっと食べると毒あんこに当たって死ぬ。これをなんとかするには、おもちの部分をフルに生かして職場を働きやすくし、これで毒あんこを押し包んで、押しつぶしてしまう、といった現場からの労働法の再改定の動きが必要です。手当や退職金の同一をがっちり取り、基本給も是正できる ILO 型の評価を取り戻していくということです。。ただ、最近は、手当や退職金を本給に繰り込んでしまう会社も出てきています。裁判では、手当や退職金は一緒にしなければならない、しかし、基本給では勝てる、となり、手当などを基本給に繰り込んで、非正社員の賃金を安くする手法です。

5　象徴としてのアベノミクス女性活用策

もう一つ女性活躍です。「女性活用政策」というのは「働き方改革」とは別個のものですが、女性をどう働かせるかという意味で一環ではあります。『生命と女性の手帳』というものですが、「女の人は 20 代で子供を産まないと産めなくなるから気を付けて」と内容の手帳をばら撒こうというすごい作戦なのです。これは女性がネット上などで、20 代で産まないと産めなくなるからを知らないのではなく、長時間労働で子供を育てられないことや非正規で賃金が安かったりしてちゃんと子供をつくれないからであり、賃上げと労働時間の規制をしてくださいといって大反対したのでこの計画は見送られました。大反対をすると引っ込めるのです。ところが、『妊活副読本』を代わりに作ったのです。高校生の女の子にこれを読ませて、20 代で子供を産まないと子供を産めなくなりますということで、「卒業したらすぐに子供を産まなくちゃ」と思ってしまいます。しかし、卒業してすぐに子供を産んだら働けないと心配します。これもしっかり監視する人たちがいて、20 代から 30 代での出生率のグラフがおかしいと思って原本にあたったところ、20 代を過ぎると急に下がるようにグラフを加工してあったというのです。

「3 年育休　抱っこし放題」というのも安倍さんが一生懸命キャンペーンしたものですが、3 年間育休をとっても、会社に戻れないと困るという意見や、若い男性で 3 年間も育休をとるような男性が何人いるんだ、と批判が続出して立ち消えになりました。その他テレワークを促進する、在宅で仕事ができますというキャンペーンをやっていますが、一方では「風呂敷残業」を奨励するようなもので大変だという声も出てきています。「待機児童を減らす」というのもいいことですが、株式会社方式の民営化で増やすのです。社会福祉法人・NPO 法人は利益に回すことはできませんが、株式会社はこれができるので、公金が企業に流れ込むことになります。

「外国人家事支援人材」というのを国家戦略特区で入れてしまいました。外国人の家事労

働者を入れてきましたが、最初、ベアーズという家事代行サービス会社がありますが、そこの役員に朝日新聞がインタビューしたところ、「女性活躍の役に立てるよう安価なサービスにするため、外国人家事支援員の賃金を最低賃金より安くしてもらうように政府にお願いします」といったことを言ってしまったのです。そこで、当時、私が代表理事をしていたNPO 法人「アジア女性資料センター」や、「移住連」という移住者支援団体などが連携し、国会にロビイングに行きました。いくら何でも最低賃金以下はないでしょう、人間らしく生活できるように制度を作ってくださいと念を押した結果、ガイドラインでは週休 1 日とか最賃以上とか書かれましたが、法律ではないので裁判で勝てるかどうかわかりません。また、3 年期限なので、労働条件に苦情を言いいにくいなど、立場は弱いのです。女性活躍策というのは女性を働きやすくするために重点的に予算を回すというものですが、ところが日本ではカネは出さずに女性には子供を産んでもらって、自助努力で働いてもらって、だめなら自分でお金を出して外国人家事労働者を人材ビジネスから雇ってもらってねと思い描いているのではと思います。

「女性が輝く（Shine)」政策ですが、「輝くーShine」をローマ字風に読むと「死ね」となります。女性は一人で働いて、子供も産み、頑張り、頑張り抜いて両方やれという作りになっているのを見ると、「女性が輝く」といっていることが「死ね」に見えますといっています。実際、「輝く女性応援会議」といのうが 2014 年に企業の女性トップなどを中心に編成されましたが、ホームページには「『輝く女性応援会議』は、すべての女性が輝く社会を目指す活動です。女性が輝く社会をつくることは、これからの日本にとって、とても大切なことです。人口の半分の女性たちの能力が、それぞれが望む形で、社会で発揮されるようになれば。そうなれば、日本はもっともっと強く豊かになれるはず。働く女性たちが、より働きやすく、能力を発揮できるように。子育てをしながら、もっと社会で活躍できるように。理工系や農業分野でも、どんどん結果を残せるように。そして、家庭での経験も活かし、またいつからでも働けるように。そんな社会を実現する、『輝く女性応援会議』です。」（内閣府ホームページから）と書いてあるわけです。この中で「日本はもっともっと強く豊かになれるはず」と書いてあるわけですが、主語は日本なのです。「女性がもっと強く豊かになれる」と書いてあれば女性主体ですが、国力の増強のために女性は頑張ってくださいということです。「国防婦人会」ではないですか。働く人のためというより企業の使い勝手と同じように、女性の活躍しやすさよりは、国に貢献するかどうか、国に負担をかけずに貢献するかどうかの作りになっているのです。

女性が働きながら子供を育てられる最低の条件は 1 日 8 時間ですが、先に述べた残業の上限規制などを見る限り、そうした配慮はほとんどありません。「100 時間未満」まで残業を認めるような労働時間では、女性は活躍できません。本当に女性活躍をまじめに考えているのなら、せめて、年 360 時間、月 45 時間規制までにすべきでした。だからいんちきなのです。

「女性が輝く」政策と「男女共同参画」とはそっくりです。でも中身は全然逆なのです。

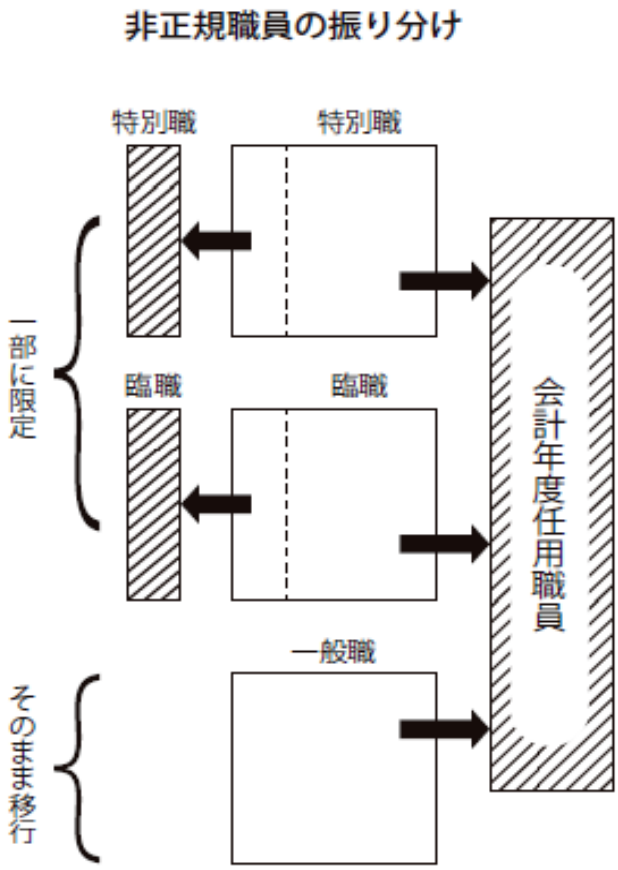
これまで日本は男女共同参画と言ってきました。これは、保守派の人からは大変評判が悪かったのですが、女性が働かないと労働力不足になり、サービス産業が盛んになってくると、女性の活躍の余地がどんどん出てきます。男性の雇用が不安定化してきていますから、女性が働かないと大変だということです。男女共同参画は、それができるような仕組みをちゃんとつくろうということだったわけです。基本は女性の人権です。女性が人間らしく、子供も育てられて仕事で自分の経済的自立もできるようにしようということです。それプラス社会に役に立つということです。それが、今回の第二次安倍政権になってからの女性が輝く政策となりました。作りはそっくりなのですが、どう違うかです。「男女共同参画社会基本法」というのがありますが、それに対置して、「全ての女性が輝く政策パッケージ」というのを作りました。「男女共同参画会議」というのがあるのですが、これに対して、「全ての女性が輝く社会づくり本部」というのを作ります。「男女共同参画基本計画」に対置して、「女性活躍加速のための重点方針」というので4か年計画をつくる。女性が輝く政策は、もろ女性の活躍だけです。男女共同参画は女性が人間らしく生きられる、男女の人権もきっちり書いてあります。男性中心の労働慣行をやめようとも書いてある。それが実際どう変化するかですが、男女共同参画の考え方は働いて、経済的自立を女性も持ち、より良い生活をおくる権利です。憲法でいえば27条、28条です。女性が輝く政策では、国と企業のために人手不足を補って活躍して欲しい。女性の購買力も結構目をつけられていて、GDP600 兆円を実現するために、女性がモノを買って欲しいというのが女性が輝く政策です。男女共同参画の方は、女性の購買力というのは女性が必要なものを自分のお金で買えるようにという権利ですから、憲法13条の幸福追求権や25条の生存権に関わってくる。

出生率はもっとわかりやすい。女性が輝く政策では、人口を増やして国力を上げて目標値以上を生む―目標値＝希望出生率 1.8 というのを作ってしまいました。出生率の目標値は、母体の国家管理であり、女性の自己決定権への国家介入ですから、批判が起きます。そこに「希望」をつけ、介入ではない、と言いつくろったわけです。1.8という数字は誰にも根拠がわかりません。人口維持には2が必要です。現状は1.2～1.3です。（２＋１．３）÷２≒１．８か？　という説もでているくらいいい加減なものです。ただ、人間は数字を上げられるとがんばらなきゃと思ってしまうわけです。じゃ産もうかなと思う。産みたいと思った女性が産めるような環境とか条件をつくるのでなく、頭の中を管理しようとするのです。
安倍首相は 2006 年の幹事長代理の時、「男女共同参画社会基本法は再検討した方がいい」という発言までしています。そう言っていた方がどうして「女性」というのかなと思っていたら、活躍と参画は違っていたことに気づいたのです。活躍によって参画をつぶそうとしたのではという専門家もいます。活躍がどんどん広がっていくことによって参画が見えなくなっていく。参画をいきなり潰すと女性団体から批判がきますから、活躍といっていると、参画がフェードアウトするのでそれを狙ったのかもしれません。

６　公務労働者の不安定化の固定？

もう一つが公務員改革です。地方公務員法を改正した、「会計年度任用職員」という新しい制度を入れました。この評価ですが、非正規公務員は全国平均で３人に１人とか、自治体によっては６割が非正規職員というところもあります。非正規公務員は法律的にはほとんど位置付けられておらず、脱法的になっていることを問題にしてきました。公務員はある仕事は常勤の人が担うというのが原則になってきました。しかし、ずっとやっている仕事なのに１年で首を切られてしまう。ものによっては公共サービスがうまく流れない。例えば、消費生活相談員ですが、５年やってようやく一人前といわれます。ところが、東京都は５年で切るといって大騒ぎになりました。それまでは５年有期契約でしたが更新をしてできるような工夫をしていたのです。長く雇っていると権利が発生してしまうということで、５年でバッサリ切ろうとしたのです。国会議員も動いて、２回更新してもいいというように変わりました。裁判などでも退職金やいくつかの手当については実態的に常勤と同じなら認めるべきであるという判決まで勝ち取ったケースもあります。ずっと続く仕事であれば、待遇は様々あるが、無期雇用でいったほうが安定的だといってきたのです。大阪府箕面市は無期雇用にできる条例を作る権利を与えてくれないかと国に提言していました。ところが、１年ぽっきりで切っちゃうということにしたのです。

【図】



議員とか校医などの本当の特別職という枠を使って、非正規の公務員を脱法的に利用していました。臨時職員も本当の臨時職員と何度も更新する非正規の公務員に利用してきました。それを整理するといって、いつも使い続けている非正規の公務員を会計年度職員という枠に入れて本来の特別職と臨時職員はそのままという振り分けをしたのです。会計年度は１年ですから１年すれば解雇（雇止め）されてしまう。それをフルタイムとパートに分け、フルタイムになれば給与支払い義務が生じて常勤に近いから待遇アップだと説明されたわけです。パートなら報酬で従来通りですがと。待遇は上がるかもしれないと期待をしたのです。しかし、フルタイムかパートを非常勤の人が選べるのでしょうか。選べません。パート

というのは仕事の中身がパートだからではないのです。重い仕事でも労働時間を５分短くすればパートにできちゃうのです。任用するときにあなたは５分短い雇用ですよと言って採用すればパートにできてしまうのです。従来通りです。私は『官製ワーキングプア研究会』の理事をやっていたので調べたところ、パートがどんどん増えていて、フルタイムにした自治体は非常に少ないわけです。自治体には財源がないからです。フルタイムにするのなら、国がこの分の人件費を手当てしなければなりません。総務省は出さないとも言わない。自治体に頑張ってもらうというのです。どんどん、条件の切り下げが起きています。元々の立法の趣旨は非常勤公務員の待遇改善なのです。不利益変更はだめだという言質は取ってあるのです。それを使って交渉しようというのですが、それで交渉すると、既に任用されている人は不利益変更しないが、これから雇用する人からはパートにするといって条件を下げられてしまう。これは公平の原則からはどうなのかとは思うのですが、法律で決まっているとその原則は使えるのかどうか。裁判を起こせないかもしれません。必要な分だけでも無期雇用にしてその分の財源を出すことにしないといけません。

【表】

会計年度任用職員の処遇

	原則	例外
フルタイム	給与支払い義務 諸手当支払い可 （現行法改正）	
パート	報酬支払い義務 （現行法通り）	期末手当の 支払い可 （現行法改正）

（地方自治法の規定）

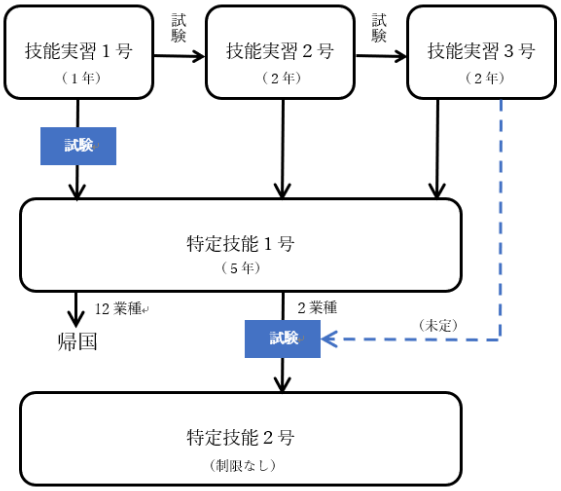
しかも、特別職には労働基本権があったのです。それが、公務員だということで労働三権がなくなってしまう。「常勤の組合に入れば大丈夫、常勤の組合が交渉するから」と、しかし、これまでの対応は非常勤職員には冷たいものがあります。だから非常勤で横断的に組合を作ってやってきているのですが、それが出来なくなってしまう。

７　外国人労働力の単純労働への解禁

外国人労働者についてですが、特定技能２号ということで「永住が出来て家族も呼べるということで、日本もすごいでしょ」いうのですが、技能実習生を何年かやって試験を受けて、やっ

	特定技能１号	特定技能２号
在留可能期間	５年	上限なし
家族帯同	不可	可
必要とされる技能	ある程度	熟練した技能
日本語能力	日常会話 業務上必要な日本語能力	なし
職種	介護、ビルクリーニング、 農業、漁業、飲食料品製造業、 外食業、素形材産業、 産業機械製造業、 電気・電子情報関連産業、 建設業、造船舶用工業、 自動車整備業、航空業、宿泊業 （１４業種）	建設業、造船舶用工業

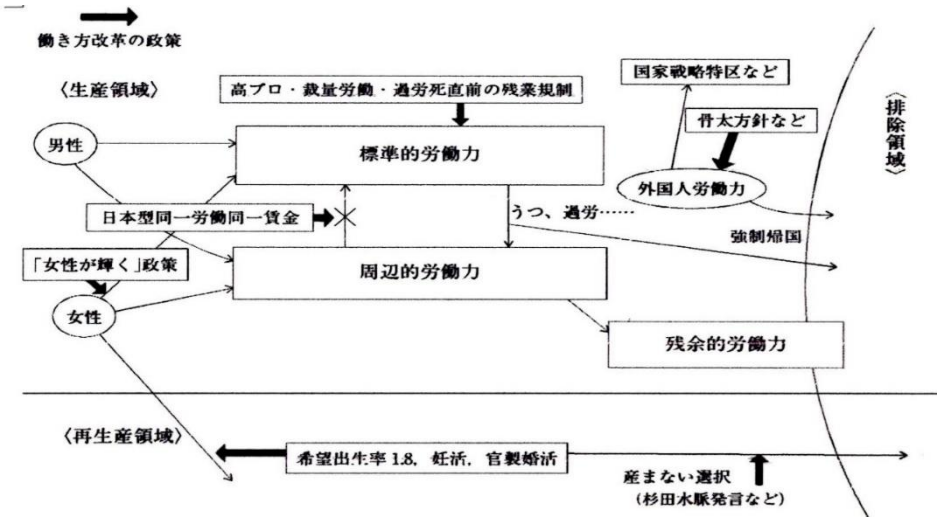
と特定技能１号に行けて、さらに試験を受けて特定技能２号に行けるというものです。逃げ水みたいなもので、本当にいつやるかは分からないのです。元々は、技能実習制度はあまりにも待遇が悪く、現代の奴隷制度といわれています。もっと人間らしく扱え、労働者としての権利を認めろと求められてきました。それを実現するかのように、「実習生ではなく労働者」として、特定技能１号、特定技能２号を作ったというのですが、特定技能１号は５年で帰国されてしまいますし、特定技能２号は試験を受けて様々な手続きをしないとなれないわけです。また特定技能１号は家族を呼べないということではこれまでと同じなのです。しかも、技能実習制度は残したのです。結局、我慢すれば特定技能１、２号に行けるというニンジンをぶら下げたようなものです。



今、優秀な移住労働力は世界的に需要が増えていますから、日本の実習制度のような悪い噂が立つと、来てくれなくなります。そうした悪い噂を打ち消すために作ったのではないかと疑いたくなります。もちろん、ここには移民は絶対反対という安倍政権の支持基盤である右派層の強い意見が反映していることもあるでしょうが。

８　一億総活躍社会とは

一億総活躍社会とは少子化による企業の人手不足への対応策としての若者・高齢者の労働力化と女性の「労働力」と「出生力」の両方の利用です。全員に位置があって、働かせることによって、高齢者の再雇用は安くてもいいなどの、安い労働力を作っていくことです。若者についてもバイトの基幹労働力化が進んでおり、大学生でもブラックバイトということで正社員と同じように働かされて待遇はバイ



トというものです。バイトしかいない職場もあります。結婚式場を見に行ったら、1人だけ正社員であとはみなバイトという職場もあります。

生産性をみんなに発揮させて搾り取る。女性は再生産領域で子供を産みなさいということで「活躍」させる。働くところだけが活躍のジャンルだったのですが、産ませるという再生産領域も出てきて、両方で「活躍」させるということです。基幹労働力では100時間未満の働き方とか高度プロフェッショナル制度でうつや過労になれば排除されていく。周辺的労働力は非正社員ですが、手当とかを除き、同一労働同一賃金ではないですから最低賃金が上がったとしても年収 200 万円前後です。こうした人が貧困化すれば排除領域に入ってきます。杉田水脈さんが、産まない人には税金をかけてと「本音」を言いましたが、産まないと再生産領域でだめなのだから排除領域へ、また、外国人労働者も労働運動とかすると、年限が来た段階で本国へ帰してしまう。家事支援人材は3年であり、特定技能1号の5年ですから。生産領域の役に立たないと国が考えた人たちは排除領域にどんどんぶち込み、生産領域でフル活用させるという構図です。

9　進む政府・社会組織の総作り変え

日本の政府の組織は私たちが考えているような組織ではもうなくなりつつあるのかもしれません。政府ももう少し考えていると反論されるかもしれません。グローバル企業の意向がものすごく規定しているということが見えてきます。ポストデモクラシーといって、特定のエリートが密室で勝手に政治を決めていくという世界に変わりつつあるのです。日本型ポストデモクラシーを今の政権がやっているのかもしれません。

働き方改革は厚生労働省が中心になってやったものではなく、企業との繋がりが強い、経済産業省出向の内閣官房の人が中心になり、経団連のトップと話し合いをし、官邸ともすり合わせ、そこに専門家の労働法の先生の中で協力的な人を入れ込んで基礎を作っているのです。法案より先にガイドライン案を作ってしまって、ガイドライン案をメディアに PR して、国会で審議する前に、そのようなガイドライン案になるのだと社会の人は思い込んでしまい、「同一労働同一賃金は基本給はダメ見たい」などと思わせ、それを核にして後にそれをベースとして法案を作るわけです。国会ではいろいろ揉みます。そこで少しは良くなります。でも基本構造は変わらないのです。作り方が特異なのです。眠りの森の美女で悪い魔女がお姫様が15歳になると紡ぎ車の錘に指を刺されて死にますといいますが、そこに良い魔女が来て、私の魔法は100年眠るだけにしましたというのですが、100年間も眠ったらどうなるのでしょうか。そのような感じなのです。

労働政策審議会はILOで政労使三者で決めなさいということになっています。「多様な意見や利害」を反映させるためには専門家が必要ですよといって、労使代表以外のメンバーが「臨時委員」や「専門委員」として一部の部会に入れましょうといって、2017年にその部会が新設されています。日本の労働政策審議会の主要部分は政労使でやっていますが、一部の部会では臨時委員として経済界側が多数入っていたり、規制緩和の学者が大量に入っている部会があります。これは政労使崩しです。太田弘子さんという規制緩和の代表格の人がいますが、「今回の決定で、労働政策審議会は必ず三者ではないという結果が出ました」とまでメディアに言っています。

年金運用での株式比率の引き上げについては、株価が下がると年金が下がるので、みんなが株価が上がることに賛成するようになってしまいます。すると、企業業績がよければいいんだというふうに気持ちが変わってきませんか。

マスメディアの規制強化 ですが、政府に親和的なマスメディアを除き、その他のマスメディアは叩いてきました。たとえばNHKのクローズアップ現代の国谷裕子キャスターは官房長官に直撃取材したとして番組を降ろされました。朝日新聞の小さな誤報を大誤報として誤らせる。どんどん規制強化しており、NHKの7時・9時のニュースを見ていると何が本当か分からない。メディアを完璧に抑え込んできています。

統計を操作する。桜を見る会のように問題点が発覚すると資料を早期に破棄するという大コントロールが始まっています。そのような政府はこれまではありませんでした。

直近ではハラスメント指針案 がありますが、企業がやっていい例とやってはいけない例が書いてあって、企業はやっちゃいけない例を避けてやるだけです。「これは企業の弁解カタログです」と労働弁護団は言っています。法律まではなんとか政府を押し込みましたが、指針案という細則をきめるところで、こういくことをしているのです。飲み会や喫茶店でのパワハラはいいのかです。「職務上の地位に限らず、人間関係や専門知識など様々な優位性が含まれるものとして広く解釈」せよと書いてあるので、上司がパワハラしても「優位性」がないとかで免罪できてしまう。

１０　現場からの「働き方改革」と２正面作戦

「働き方改革」の危うい部分を分析・直視したほうがいいです。いやなことは聞きたくないと思うのですが、使える部分もある。評判を気にしているから、わあわあ騒げば直すこともある。働く人が票を持っているからです。だから、危ないところはきっちりと押さえて言わないとだめです。勇気をもって「悪いところは見ましょう」というマインドが必要です。働き手の要望を偽装したということです。でも偽装せざるを得なかったわけです。「ちゃんとやれ」要求です。とった部分は徹底利用しましょう。現場からの逆包囲で、法律を超えた実績を作っていって法律の再改定の運動を長期的に作っていく。自分の職場でモノが言えない場合、外側の市民運動などで外圧をかける。過労死などは端的ですが。SNS が発達しているので、企業でまずいことをしていると大きく伝わります。会社は不祥事をものすごく

気にしています。

政策決定のあり方は変わってしまいました。これまでとは違いますからちゃんと見た方がいいです。「まさかそんなことをするはずがない」とか思わないでください。1970 年代の自民党とは様子が変わっています。

働き手の拠り所を立て直していく。顔の見える関係で、「これは変だ」とかいいながら勉強していく、そのような場所を労組や市民団体とか沢山作って元気を出し合っていくことです。悪いところは直視することです。

質問

A：男女共同参画ですが、皇室典範を改めて男女平等にすれば社会の風潮は絶対変わると思うのですが。

竹信：皇室を男女平等にするには外圧というか、私たちの働くところや社会から男女平等を強めて行って、男性も女性も男女平等は当たり前という声を強くしていかないと難しいと思います。トップダウンではなくボトムアップだと思います。トップダウンだと潰されてしまうと思います。

B:福井県が幸福県というキャッチフレーズで名を上げようとしていますが、私たちが住んでいると男性中心の幸福ではないかと思っていたところですが、幸福県の不幸の部分をクローズアップしたアンケート結果が本日の福井新聞に出ていました（福井新聞：「福井人の不幸せ―『幸福度日本一』の下で」2019.11.26）。女性からの不満がいっぱい出ていました。女性は一人前に働いて、子育てして、老人を看て、地域貢献して、夫を支えて、また地域の監視が強くてとても幸福とは思えなかったので、そら見ろという感じです。そうような改革はどういうところから声をあげていけばいいのでしょうか。

竹信：地域で孤立するのはこわいのですが、やはり言っていかねばなりません。私も 1976 年に新聞記者になって、当時は女性記者は 1 %もいませんでした。女性問題の記事を書くと、「こんなくだらない記事を書くくらいなら事件の一つも抜け」とか言われました。また、何か言うと、「あらまたその話、もうやめて」とか言われました。やってきて、人を増やすことです。外圧を使い、読者から「女性記者をもっと増やさないとおかしい」とか「新聞記者がこんなに遅れているのは女性が少ないからだ」とか言ってもらい、男女雇用機会均等法が出来てからは毎年女性を採用するようになりました。それで今は女性記者は 20%くらいになっています。20%になるとかなり景色が変わってきます。女性活躍というスローガンだけでも、逆手にとって、1 面を使ってどんどん女性記者が書いています。それが「使え」の意味です。

福井新聞で調査をしたのですから、それがきっかけになります。やはりデータなのです。口で私がおかしいといっても、「あんただけじゃないの」といわれます。統計を使うのです。日本の女性の地位は国際的には 111 位とかですが、私はそれを最初に大きく書きました。連載をやろうと思いました。統計を持ってくると、男性ディスクも「本当にそうだ」と認め

るのです。データと数字を突き付けることです。そうして、日本は女性の活躍度は低いということが浸透していきました。「日本の女性は恵まれている」というのは男性のいうことを聞いていると何とか食べてはいけるという意味なんです。新聞とタイアップして他の女性議員と県の悉皆調査をやって、メディアとタイアップして出させる。福井県を本当に良くするにはこういうことをしなければならないんだ、悪いことの直視をさせることです。貧困も見ないとどんどん悪くなります。ダメなものをちゃんと見たうえでどうしたら良くなるかを考えていく。最初は見ることです。

C：私たちがどう世間に訴えられるか。現場での労使交渉だけでは解決しないと思いますが。

竹信：いまは「変だよね」と言っている人が分散しているのです。分散している人が集まると結構な束になります。「これは変だよね」と話し合っていくことです。違うところだけを見て「違うから一緒になれない」というのではなく、同じところに注目して集まると集まりやすいです。集まって話すことは非常に楽しいです。

★★★★★★★★★★★★★《講師紹介》★★★★★★★★★★★★★

竹信三恵子（たけのぶみえこ）氏

◎プロフイール

2007 年　朝日新聞労働担当編集委員（論説委員兼務）。

2011 年　和光大学現代人間学部教授。2019 年同大退任。

◎著書『ルポ雇用劣化不況』岩波新書、 2009

『女性を活用する国、しない国』岩波ブックレット、2010

『ルポ賃金差別』ちくま新書、2012

『企業ファースト化する日本　虚妄の「働き方改革」を問う』岩波書店、2019　など多数

★★★★★★★★★★★★★ちょっといって講座実行委員会★★★★★★★★★★★★★

福井市大和田 2 丁目 517 福井県地方自治研究センター内

TEL（0776）57-5800　http://www.mitene.or.jp/~ryuzo