

人権としてのディーセント・ワーク

—働きたいのある人間らしい仕事—

2011.10.9. 西谷敏（大阪市立大学名誉教授）

はじめに

一 現代社会の貧困と非正規雇用

1. 貧困の特徴とワーキングプア

(1)戦後66年の生活水準の向上

(2)格差社会＝高い相対的貧困率

○「相対的貧困率」は過去最悪の16%。

OECDによると、2000年代半ばの相対的貧困率は、メキシコ、トルコ、アメリカに次ぐ高さ。

○大きな原因は非正規（とくに女性）の低賃金

○さらに少子高齢化も

○所得格差だけでなく、資産格差、消費格差

(3)大量のワーキングプアの存在

○非正規労働者のうち、年収100万円以下が41%、100万から200万が33%、合計すると、200万円以下は74%（4分の3）。

○正規労働者も（ブラック企業など）

2. 日本の非正規雇用

(1)非正規雇用の増加

この20年間に20%から40%へ。

呼称による統計（パート・アルバイト、嘱託、契約社員、派遣など）

(2) 身分としての非正規雇用

○「非正規雇用」とヨーロッパの「非典型雇用」

○日本の非正規雇用の特徴

①地位が不安定であり、②正社員との間に甚だしい賃金格差があり、さらに③職場では非人間的な扱いを受けることが多い。

○「身分」としての非正規雇用

①単なる「働き方」の問題ではない。

②そこからなかなか抜け出せない。

③身分意識が職場内外に蔓延している。これが労働者の団結を妨げている。

3. 正規労働者の状況と職場

○正規労働者の働き方（正社員は「勝ち組」ではない）。

長時間・過密労働、過労死、過労自殺、メンタルヘルス問題

○正社員と非正規労働者の分断、対立

→職場の荒廃（陰湿なセクハラ・パワハラ）

4. 生活不安と閉塞感

○生活不安の広がり

○不安社会の意味

○雇用・労働をとらえる総合的視点の重要性

二 貧困問題の解決策について

1. 福祉国家の考え方

○3つのセーフティ・ネット

雇用（完全雇用）、社会保険（失業保険、疾病保険、年金保険）、生活保護

○70代以降の低成長、国家財政危機のなかで破綻。

2. ベーシック・インカム論の台頭

○出発点としての福祉国家批判

①人々の序列化

②家事・育児、家族介護、ボランティアなど（アンペイド・ワーク）への過小評価

○ベーシック・インカムの提案

○その評価

三 働くことの意味について

1. 労働観の変遷

「労働は奴隷の仕事」→「勤勉は美德」→「怠ける権利」→？

2. 労働の3つの意義

①仕事の「面白さ」

②社会的有用性

③人間的なつながり

3. 条件に左右される「働きがい」

四 人権としてのディーセント・ワーク

1. ディーセント・ワークの意義

○ILO1999年ファン・ソマビア事務局長・報告

○厚生労働省の説明

「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）とは、人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、(1)働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること、(2)労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること、(3)家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティーネットが確保され、自己の鍛錬もできること、(4)公正な扱い、男女平等な扱いを受けること、といった願望が集大成されたものである」。

2. 願望と人権

3. デイセント・ワークの条件

- ①安定した雇用
- ②適切かつ公正な労働条件（とくに賃金）
- ③人間らしい働き方

五 安定した雇用

1. 安定した雇用の意義

- 生活の保障
- 生きがいの保障
- 権利行使の条件

2. 日本の解雇法制

(1) 解雇権濫用法理の意味

労働契約法16条（「客観的に合理的で、社会通念上相当」）
国際比較でも見劣りしない。
新自由主義＝規制緩和論

(2) 2つの脱法行為

- ①退職勧奨による脱法

- ②有期雇用による脱法

3. 雇用機会の確保とワークシェアリング

六 公正かつ適切な労働条件

1. 最低賃金のあり方

- 全国平均6円引き上げにとどまった2011年

- 生活保護との逆転現象

○公契約条例の動き

2. 均等待遇の確立

(1)非正規労働に対する政策のあり方

範囲の縮小による正社員化（労働者派遣、有期雇用）と均等待遇

(2)均等待遇原則の確立

均等待遇の考え方

同じように働いているならば、同じ待遇を。

（同一価値労働・同一賃金十年功制）

七 人間らしい働き方

1. 人間らしい働き方を阻害する諸問題

- 職場の安全衛生
- セクハラ・パワハラ
- 労働者の良心の自由（君が代問題など）
- プライバシー問題

2. 労働時間の短縮

- 労働時間の短縮はなぜ必要か
 - ①労働者の心身の健康の保持
 - ②労働者の家族的・社会的生活の保障
 - ③労働者間での仕事の分かち合い（ワークシェアリング）
- 日本の実態
- 労働時間の規制をいかに進めるか＝直接的規制と間接的規制
- 年次有給休暇の完全消化

八 ディーセント・ワークの実現に向けて

1. 東日本大震災後の社会像

「復興」をめぐる2つの路線

①成長路線

②生活優先路線

ライフスタイルの問題

働き方の問題

「真面目に働けば、ぜいたくはできなくても一生安心して生活できる社会」

2. 社会保障・公的制度との連携

○日本的雇用慣行のマイナス面

○基本的な保障は、社会保障と公共政策（住宅政策、教育政策）

○社会保障と労働条件保障との連携

3. 法律によるルール設定

○車の両輪としての国家法と労働組合

○日本における「労使自治」論の役割

○立法の重要性

労働者派遣法などの抜本的な改正

有期雇用の制限

非正規労働者の均等待遇の確立

労働時間の大幅な短縮など

4. 労働組合・NPOなどの役割

おわりに