

タイトル	「働き方改革」と労働 ～若者・女性の視点から～ : 女性プラザ祭2019 トークセッション報告
著者	中園, 桐代; NAKAZONO, Kiriyo; 三山, 雅子; MITSUYAMA, Masako; 佐賀, 正悟; SAGA, Shogo; 広瀬 , 玲子; HIROSE, Reiko; 高島, 裕美; TAKASHIMA, Hiromi; 工藤, 遥; KUDO, Haruka
引用	開発論集(106): 275-304
発行日	2020-09-30

「働き方改革」と労働 ～若者・女性の視点から～

女性プラザ祭 2019 トークセッション報告

中 囿 桐 代¹・三 山 雅 子²・佐 賀 正 悟³
広 瀬 玲 子⁴・高 島 裕 美⁵・工 藤 遥⁶

- I 解題
- II 趣旨説明
- III 講演 I 働き方改革とジェンダー・日本の経営
- IV 講演 II 若者の労働実態～さっぽろ青年ユニオンの事例から～
- V フロアへのコメント
- VI ディスカッションを終えて

I 解 題

本報告は、2019年11月6日に実施された北海道立女性プラザ「女性プラザ祭 2019 トークセッション」をまとめたものである。とりまとめは、広瀬玲子氏、高島裕美氏、工藤遥氏が担当した。

人口の少子高齢化が進み労働力不足が続いており、第2次安倍内閣は「一億総活躍プラン」、 「女性活躍推進」、 「非正規という言葉の一扫」といった言葉で、日本経済の地盤沈下を何とか食い止めようとしている。ところが、新型コロナウイルス緊急事態宣言による外出や移動等の自粛、休業要請によって国内経済は一気に冷え込み、北海道経済も大きな打撃を受けた。

厚生労働省（以下、「厚労省」と略記）の「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」によれば、解雇見込み労働者数⁷は16,723人（5月29日現在集計分）から1ヶ月で39,056人（7月22日現在集計分）へと増加し、2ヶ月で2.3倍となった。そのうちの非正規⁸労働者は、2,366人（5月25日からより把握開始）から15,059人となり、6.3倍と労働者全体よりも増加が激しい。この数字を見れば、やはり、正規労働者より非正規労働者の方がコロナ禍の影響を受けやすいことがわかる。さらに、解雇見込み労働者数

¹（なかぞの きりよ）北海学園大学開発研究所研究員，北海学園大学経済学部教授

²（みつやま まさこ）同志社大学社会学部教授

³（さが しょうご）さっぽろ青年ユニオン執行委員

⁴（ひろせ れいこ）北海道情報大学情報メディア学部教授

⁵（たかしま ひろみ）名寄市立大学保健福祉学部准教授

⁶（くどう はるか）拓殖大学北海道短期大学助教

⁷ 都道府県労働局，ハローワークに相談のあった事業所で解雇，雇い止めの予定のある労働者，一部すでに解雇・雇い止めされたものも含まれる（厚労省HP）。

⁸ 上記の中で非正規労働者の見込み数，5月25日から把握開始のため労働者全体の内訳になっていない。

が多い順（7月22日）に挙げていくと、宿泊業6,534人、製造業6,534人、飲食業5,416人、労働者派遣業3,326人、小売業3,869人である。これらは、製造業を除けば女性非正規労働者が多く働く業種である。北海道の解雇等見込み労働者数は1,817人であり、これは東京7,575人、大阪3,599人に続いて全都道府県で3番目に多い。如何に地域経済が大きな打撃を受けているかがわかる。

また、ILOは5月27日に世界各地で働いていた18～29歳の若者の約6人に1人が、新型コロナウイルスの影響を受け、失業や一時帰休などで非就労の状態に追い込まれたと発表した。日本と同様、小売り、ホテルなどの宿泊、飲食、製造業の4業種では、若年層の労働力の割合が高いと指摘している。ILOのガイ・ライダー事務局長は「若者たちの才能や活力が脇に追いやられてしまえば、我々全体の将来にとっての損失になり、新型コロナ後の復興をより難しくする」と述べた⁹。

今回のコロナ禍は、私たちの暮らす社会が女性や若者に公正な待遇を与えていないことを改めて浮き彫りにした。コロナ禍があぶり出した健全な男性正社員以外への差別、格差は、日本の経済構造において連綿と受け継がれており、非常に強固なものだ。しかし、私たちはいい加減その限界を認識し、TIME'S UPして新たな社会構造を創造しなければならない。（中園桐代）

II 趣旨説明

北海道ジェンダー研究会は2016年より、「女性プラザ祭」事業の一環として、講演とグループトークからなる憲法カフェを毎年開催してきた。2016年は、DV・性暴力と憲法24条、2017年は、憲法改正草案と家族及び子ども・女性の人権、2018年は、女性と政治に関するテーマを取り上げた。2019年は、同年4月より政府主導の「働き方改革」が開始されたことをうけて、『「働き方改革」と労働～若者・女性の視点から～』をテーマとした。

少子高齢化や生産年齢人口の減少による国力低下への懸念がある中、「一億総活躍社会の実現」を掲げて、労働生産性の向上や人手不足の解消等をねらった「働き方改革」が推進されている。厚労省によれば、「働き方改革」は、「個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにするための改革」であるとされる¹⁰が、「働き方改革」によって人々の働き方はどう変わることになるのか。本企画では講師2名を迎え、「働き方改革」とは何であるのか、これによって労働環境はどう変わることになるのか、女性や若者の労働状況は今ど

⁹ 朝日新聞デジタル、2020年5月28日付「ILO『若者の失業が復興の壁』 コロナで3億人分の労働減少 4～6月推計」(https://www.asahi.com/articles/DA3S14492058.html?iref=pc_ss_date, 2020.7.26 閲覧)

¹⁰ 厚労省、2019年4月「働き方改革パンフレット 働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>, 2020.6.1 閲覧)

うなっているのか等を学び、女性や若者からみた「働きやすい職場」の課題は何か等々、参加者とともに議論した。

開催にあたり、主催団体である北海道ジェンダー研究会代表であるとともに北海道女性プラザの館長である笹谷春美が、本企画の開催趣旨を次のように説明した。

いわゆる「アベノミクス」においては、「日本を世界で最も経済活動がしやすい国にする」として、経済優先の政治を行うことが表明されているが、それによって働く人たちの環境や人権というものが一体どうなっていくのか、という素朴な疑問を抱いている。この間安倍政権は、「一億総活躍社会」や「女性活躍推進」、「全世代保障型社会保障」など、様々なことを言ってきたが、これは現実があまりにも困難であるから、現実からかけ離れた「空想」のような言葉を使って政策を打ち出してきたのではないだろうか。本企画では、特に私たち人間にとって一番根本的な仕事、就労というものと、生活というものが、この間どのようになっていくのかという現場の状況や、安倍政権の「働き方改革」とはどういうものなのかといった点について、女性や若者に多い非正規雇用やパート等々の働き方の問題などもふまえながら、講師のお二人からお話をうかがい、問題点を掴んでいきたい。(工藤遥)

Ⅲ 講演Ⅰ 働き方改革とジェンダー・日本的経営——三山雅子

1. なぜ、今「働き方改革」なのか

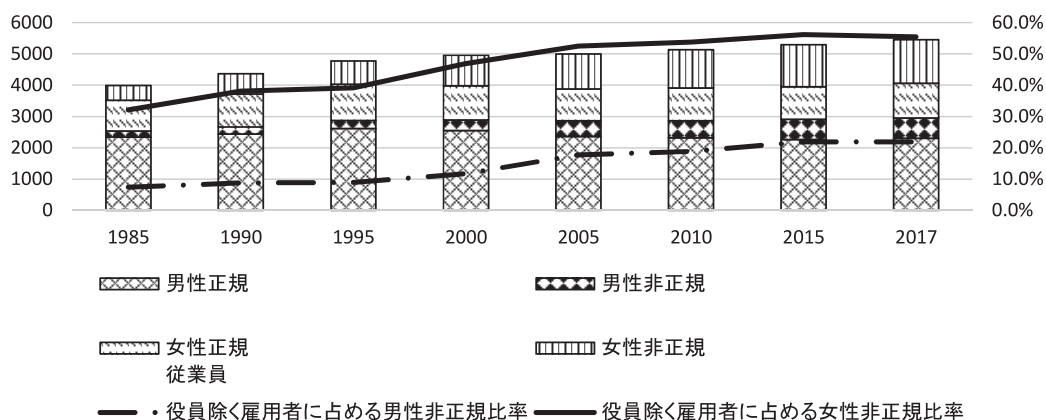
ただいまご紹介いただきました三山です。本日お話しすることは、以下の4点です。1点目は、なぜ今「働き方改革」がいわれているのかということです。2点目は、「働き方改革」が行われた場合、労働時間が果たしてどうなるのかということです。3点目は、この「働き方改革」による同一労働同一賃金の下で、労働者の賃金がどうなるのかという話です。そして4点目に、どうして「働き方改革」といいながら、何も解決できないのか、ということについてお話しします。

どうして今「働き方改革」が叫ばれているかというと、日本社会は女性が非正社員¹¹化してもなら問題としてきませんでした。男性労働者の雇用形態が変容した結果、非正社員雇用が社会問題化してきたからです。「男性は家族を養うものだ」という考えがまだ強固にあるなかで、男性労働者の非正社員化が止まりません。2018年においては、この間の景気回復を反映して正社員数も増加していますが、これまでと同じく非正社員も増えていることから、非正社員化が止まっているとはいえません(図表1)。

また、周知のとおり、非正社員は正社員と比べて待遇が劣悪です。図表2にあるように、男性でも年収200万円未満が全体の5割を超えていますし、女性だと、年収200万円未満が8割に達します。非正社員男性の収入のみで家族を養うということは非常に難しく、結果として未

¹¹ 本稿では、正社員と正規、非正社員と非正規を同一のものとして使用する。

図表1 男女別雇用形態別雇用者数（万人）と非正規比率



出所：『労働力調査詳細集計』各年より三山作成

図表2 2018年・雇用形態別仕事からの収入（年間・卒業者）

仕事からの収入	男		女	
	正規	非正規	正規	非正規
100万円未満	1.1%	18.8%	4.2%	40.2%
100～199万円	4.2%	31.5%	14.5%	40.8%
200～299万円	13.3%	24.2%	27.4%	13.0%
300～399万円	19.5%	12.6%	23.2%	3.2%
400～499万円	17.8%	5.5%	12.9%	0.8%
500万以上	42.9%	5.8%	15.6%	0.6%

出所：労働力調査詳細集計

婚化も進みます。日本の場合、婚外子差別が強いため、結婚しているカップルから生まれる子どもがほとんどです。したがって未婚化が進むということは、必然的に少子化・高齢化・労働力不足に繋がっていきます。これらの課題を解決する上で、非正規の待遇改善は避けて通れません。また労働力不足解消のために、女性や高齢者に働いてもらう必要がありますが、そのためには長時間労働を解決することが不可欠です。

さらに、「働き方改革」が叫ばれるもう一つの理由は、日本の製造業における「付加価値生産性」の低さです。これについては、後ほど詳しく取り上げます。

2. 労働時間はどうなる？——「働き方改革」と労働時間——

次に「働き方改革」（以下、「改革」と略記）と労働時間についてお話しします。

「改革」では、労働者を二種類に分けています。「改革」は、労働基準法（以下、「労基法」と略記）により労働時間規制が適用される労働者と、労働時間規制の一部が適用されない労働

者と共に、労働者を二分化します。労働時間規制の一部が適用されない労働者とは、「高度プロフェッショナル制度」で働く労働者です。

2-1. 労基法の定める最長労働時間

労働時間規制が適用される労働者については、今回の「改革」において、最長労働時間が法で定められました。こうした規制は初めてのことです。労基法では法定労働時間と法定休日が定められています。労働時間は1日8時間、1週40時間以内とされ、これを法定労働時間といます。また、労働者には1週間に1回の休日を与えるとされ、これを法定休日といます。1日8時間、1週40時間を超えて労働させることを時間外労働、法定休日に労働させることを休日労働といます。時間外労働・休日労働を労働者にさせるためには、いわゆる三六協定を締結することが必要になってきます。

これまで時間外労働時間の上限というものはなかったのですが、今回の「改革」で「月45時間・年360時間」という上限が定められました。ですが、ここには休日労働は入っていません。休日労働と時間外労働とは法的には別なものなので、時間外労働時間「月45時間・年360時間」に加えて、休日労働をさせることが可能です。今回の改革では三六協定を結んでも、時間外労働と休日労働の合計は年間を通して、単月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とされました。

さらに三六協定には「臨時的な特別な事情がある場合」として「特別条項」というものが設けられています。これは、臨時的な特別な事情があり、かつ労使が合意した場合にのみ、年6回まで適用可能なもので、時間外労働は年720時間以内となっています。この720時間に加え、休日労働をさせることが可能ですが、この点については「特別条項」があったとしても、時間外労働+休日労働の合計時間は、単月で100時間未満、複数月平均で80時間以内という規定がやはり適用されることとなります。したがって、労働者に労働させることのできる最長労働時間は、法定労働時間「1日8時間、1週40時間以内」に加えて、時間外労働と休日労働を合わせて1年間で960時間（80h×12）となります。

この時間外労働時間と休日労働時間の合計の月80時間という労働時間は、それを超えると途端に労働者が病気になったり命を落したりする事例が増えることから、いわゆる「過労死ライン」と称されています。つまりこの「改革」においては、この「過労死ライン」近くまで労働者を働かせることができるということを、法として認めていることになるのです。

2-2. 高度プロフェッショナル制度

次に、高度プロフェッショナル制度について説明します。この制度は、社内の労使委員会で5分の4以上の多数で決議し、対象となる労働者が書面で同意し、労働基準監督署に届け出をした場合に運用可能となります。対象となる労働者は「高度な専門知識等を持った労働者」¹²であり、今のところ年収1,075万円以上となっています。しかし、以前にあった「ホワイトカ

ラーエグゼンプション」制度の議論において、経団連が例示した年収は400万円以上¹³でしたから、今後、そこまで下げられる可能性は否定できないと私は思っています。

また、この制度の対象となる労働者には、「選択的措置」¹⁴のうち一つと、「健康・福祉確保措置」¹⁵のうち一つを労使委員会で決議・実施し、年間休日104日以上かつ4週間を通じて4日以上の日を与えたならば、労基法が定める労働時間規制、休憩時間規制、休日規制、時間外労働・休日労働・深夜労働等の割増賃金規制などが適用されません。高度プロフェッショナル制度が「定額働かせ放題」といわれる所以です。

2-3. 勤務間インターバル制度

さらに労働時間に関しては、今回、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に、勤務間インターバル制度が設けられました。しかしこれも、非常に不十分なものです。勤務間インターバル制度とは、一日の仕事が終わって次の仕事が始まるまでの間を、「インターバル」として一定時間以上の休息時間を確保する仕組みのことで、今回、これが努力義務規定となりました。しかし、「努力義務規定」ですので、導入しなければいけないものではありません。また、たとえばEUにおいては、勤務間インターバルを11時間確保すると定められているのですが、この制度においてはそうした時間数も規定されていません。これでは意味のない制度といわざるを得ません。努力義務規定で、しかもインターバルの時間に具体的な数値が入っていないということは、勤務間インターバル制度を導入しなくてもよいし、たとえ導入したとしても、インターバル時間は短時間でもよいということになるからです。

結局、この「改革」によって労働者の労働時間がどうなるのかといえば、「過労死ライン」ぎりぎりの最長労働時間が許容されたということ、それから、年間休日104日以上かつ4週間を通じて4日以上の日を与えるという以外に労働時間規制のない労働者が新たに作られたと

¹² 金融商品の開発/資産運用の業務、有価証券のアナリスト、コンサルタント、新たな技術・商品・役務の研究開発等が想定されている。

¹³ (社)日本経済団体連合会「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」2005年6月21日 ([¹⁴ 「選択的措置」とは、以下の4項目である。①11時間以上の勤務間インターバルの確保+1ヶ月の深夜業は4回以内 ②対象となる労働者が事業場内にいた時間と事業所外で労働した時間の合計である健康管理時間の上限\(1週間あたり40時間を超えた時間について、1ヶ月について100時間以内または3ヶ月について240時間以内とすること\)措置 ③1年に1回以上の連続2週間の休暇を与える\(本人が請求した場合は、連続1週間×2回以上\)こと ④臨時の健康診断。](https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/042/teigen.pdf#search=%27%E3%83%9B%E3%83%AF%E3%82%A4%E3%83%88%E3%82%AB%E3%83%A9%E3%83%BC%E3%82%A8%E3%82%B0%E3%82%B6%E3%83%B3%E3%83%97%E3%82%B7%E3%83%A7%E3%83%B3+%E7%B5%8C%E5%9B%A3%E9%80%A3+%EF%BC%94%EF%BC%90%EF%BC%90%E4%B8%87%27, 2020.7.26 閲覧)</p></div><div data-bbox=)

¹⁵ 「健康・福祉確保措置」とは、以下の6項目である。①「選択的措置」(上記注13参照)の決議で定めたもの以外の「選択的措置」のいずれかの措置 ②医師による面接指導 ③代償休日または特別な休暇の付与 ④心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 ⑤適切な部署への配置転換 ⑥産業医等による助言指導または保健指導。

いうこと、この2点にまとめられると思います。

3. 賃金はどうなる？

3-1. 正規・非正規の待遇は均等になるのか？

ここでは、労働者の賃金はどうなるのかという点についてお話しします。今回の「改革」では、正社員と非正社員の同一労働同一賃金が示されました。ここだけみると、非常に期待が高くなります。厚生労働省のホームページやパンフレットでは、「『働き方改革』によって、正社員と非正社員の間の不合理な待遇差が禁止されます！」¹⁶などと示されています。

しかし実際には、正社員と均等（＝平等）に処遇される非正社員は、ほとんどいないのです。では、均等待遇に該当するのはどういう非正社員かという点、以下の3点を満たしていることが必要となります。まず、職務の内容が正社員と同じであること、そして、責任の程度が正社員と同じ非正社員であることです。これらは理解できます。しかしこれらに加えもうひとつ、配置の変更の範囲とその他の事情が正社員と同じであること、これを満たしていることが必要となるのですが、そのような非正社員はほとんどいません。勤務場所等、配置の変更ができない、換言すれば残業できない・転勤できないから、正社員を辞めて非正社員になっている人がそもそも多いのですから、均等待遇が適用される非正社員はほとんどいないこととなります。たとえば、2016年のパートタイム労働者総合実態調査¹⁷でみても、正社員と業務内容及び責任の程度が同じで、かつ「人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート」労働者の比率は、会社の回答で1.5%、パート労働者自身の回答で1.2%です。「改革」では、上記3点が全て正社員と同じであれば、均等待遇になると述べてはいます。しかし、その対象となる非正社員労働者は、実際にはいないに等しいのです。

3-2. 人材活用の仕組み——日本の「同一労働同一賃金」——

このように、今回の「改革」での「同一労働」には、職務の内容やその責任の程度に加え、職務の内容・配置の変更範囲とその他の事情という、旧パート労働法でいう人材活用の仕組みも同一であることが含まれています。厚労省の「同一労働同一賃金ガイドライン（厚労省告示第430号）」によると、労働者の能力又は経験に応じて支給する基本給について、「A社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYの助言を受けながら、Yと同様の定型業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型

¹⁶ 厚労省、2019.1.21「パートタイム・有期雇用労働法周知リーフレット」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000473038.pdf>, 2020.7.26 閲覧)

¹⁷ 厚労省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概要」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keитай/16/index.html>, 2020.7.26 閲覧) 17, 30 頁。

的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高く支給している」¹⁸ 場合、つまり同様の業務を担当していても、人材活用の仕組みとその他の事情が異なっているため、総合職Xの基本給が短時間労働者Yの基本給より高くても、問題にならないとしています。

では、このように人材活用の仕組みとその他の事情が異なる非正社員の賃金はどうなるのでしょうか。この点について厚労省の「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」は、「賃金を決める際には、『活用係数』を用いて、『人材活用の仕組みや運用』の違いを考慮することができます」¹⁹、「『人材活用の仕組みや運用』の違いがない場合は活用係数を1.0と設定します」²⁰と述べています。そして「人材活用の仕組みや運用」に違いがあり、賃金決定の際に考慮する場合は、「『人材活用の仕組みや運用』の現状を踏まえたうえで、従業員に対する聞き取りや労使での話し合いを行って決定する方法によって従業員の納得が得られる合理的な水準に活用係数を設定」²¹ するとして、違いがある場合で活用係数が0.9と0.8の具体例を示しています。

つまり、非正社員と正社員の間にある人材活用の仕組みとその他の事情の違いを、活用係数によって賃金に反映させる、換言するならば均衡させるわけです。これの意味するところは、正社員と非正社員の間には人材活用の仕組みや運用に違いがある場合、正社員と比較して非正社員が「活用できない」程度に応じて、活用係数を使って賃金を切り下げることです。このような基本給設定の方法には、転勤に応じられない・残業ができない労働者は、企業からみて「制約」がある労働者であり、そうした人々は雇う側にとっては使い勝手が悪いので、その分安く雇って当然だという考え方が表れています。

3-3. グローバルスタンダードと異なる日本の同一労働同一賃金

このような日本の均等が、法にどう表現されているのかというと、たとえば、通常の労働者（正社員）と差別的取り扱いをしてはならない短時間労働者・有期雇用労働者について、パートタイム・有期雇用労働法第9条では、職務の内容が通常の労働者と同一であることに加え、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、「その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの」となっています。また、派遣先の通常の労働者と差別的取り扱いをしてはならない派遣労働者について、派遣労働法第30条の3の2では、職務の内容が通常の労働者と同一であるこ

¹⁸ 厚労省告示第430号、2018年12月28日「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>、2020.7.26閲覧）5頁。

¹⁹ 厚労省「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000496880.pdf>、2020.7.27閲覧）18頁。

²⁰ 同上19頁。

²¹ 同上19頁。

とに加え、「当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更範囲と同一の範囲で変更することが見込まれるもの」となっています。

つまり両法とも、通常の労働者と均等の扱いをする短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者とは、職務内容に加え職務の内容及び配置の変更範囲が、短時間労働者・有期雇用労働者にあつては雇用の全期間、派遣労働者にあつては派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、当該通常労働者と同一の労働者、となっています。

けれども、このような同一労働同一賃金の規定は、国際標準からかけ離れているのです。国際標準という同一労働同一賃金規定は、現在においては同一価値労働同一賃金に発展しています。同一価値については後ほどふれますが、同一価値の中に配置の変更範囲は含まれていません。

3-4. 賃金平等のグローバルスタンダード

賃金平等のグローバルスタンダードは、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ILO 100 号条約，日本批准）およびパート労働条約（ILO 175 号条約，日本未批准），国連のあらゆる形態の女性差別撤廃条約（日本批准）に表現されています。雇用形態と賃金の関係についてパート労働条約は、パートタイムで働いているという理由のみによって、基本賃金を比較可能なフルタイム労働者²²の基本賃金より低くしてはいけなくしてはならないとしています。次に、賃金と性差別の関係について、ILO 100 号条約は、同一労働ではなく、男女が異なった労働に従事していても、その労働の価値が同一の場合には同一の報酬を支払うことを規定しています。女性差別撤廃条約も、同一価値労働に対して同一報酬と男女同一待遇の権利を定め、さらに労働の質の評価についても、男女同一取扱いの権利を定めています。ILO 100 号条約・女性差別撤廃条約が同一労働ではなく、同一価値労働に対して同一報酬原則を定めているのは、男女の従事している仕事が異なっている（＝性別職務分離）からで、同一価値労働同一報酬原則は、このような状況のなかで報酬における性差別を克服していくために生み出されてきた考え方です。

異なった仕事の価値を比較し評価するためには、職務評価が必要不可欠であること、また、職務評価は性に対して中立的で客観的なものでなければならないことが、国際的な共通認識になっています。日本政府が職務評価をどのように進めようとしているのか、この点をみたのが図表3です。これは、厚労省の『職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル』に掲載されている職務（役割）評価の評価項目別スケールです。これを参考に職務（役割）評価を実施

²² 比較可能なフルタイム労働者とは、1) 関係するパート労働者と同一の種類雇用関係を有するフルタイム労働者、2) 関係するパート労働者と同一の又は類似の種類労働又は職業に従事するフルタイム労働者、3) 関係するパート労働者と同一の事業所に雇用されているフルタイム労働者、同一の事業所に比較可能なフルタイム労働者がいない場合には同一の活動部門で雇用されているフルタイム労働者である。

図表3 職務（役割）評価の評価項目別のスケール

評価項目	スケール	定義
①人材代替性	5	採用や配置転換による代替人材の確保が不可能な仕事
	4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事
	3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事
	2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事
	1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事
②革新性	5	現在の手法と全く異なるものが求められる仕事
	4	現在の手法を参考程度にしなから、異なるものが求められる仕事
	3	現在の手法をある程度活用出来る仕事
	2	現在の手法をかなりそのまま活用出来る仕事
	1	現在の手法をそのまま活用出来る仕事
③専門性	5	担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事
	4	担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事
	3	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事
	2	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事
	1	それほど専門性が必要とされない仕事
④裁量性	5	自由裁量行使した結果が、企業全体に影響を与える仕事
	4	自由裁量行使した結果が、当該部門全体に影響を与える仕事
	3	自由裁量行使した結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事
	2	自由裁量行使した結果が、本人のみに影響を与える仕事
	1	原則として自由裁量のない仕事
⑤対人関係の複雑さ (部門外/社外)	5	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事
	4	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事
	3	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事
	2	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事
	1	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事
⑥対人関係の複雑さ (部門内)	5	部門内との調整作業が非常に多い仕事
	4	部門内との調整作業が多い仕事
	3	部門内との調整作業がやや多い仕事
	2	部門内との調整作業が少ない仕事
	1	部門内との調整作業がない仕事
⑦問題解決の困難度	5	最初から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事
	4	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事
	3	既存の方法を大きくアレンジすることで解決出来ることが多い仕事
	2	既存の方法を少しだけアレンジすることで解決出来ることが多い仕事
	1	既存の方法で解決出来ることが多い仕事
⑧経営への影響度	5	経営への影響度が非常に大きな仕事
	4	経営への影響度が大きな仕事
	3	経営への影響度がやや大きな仕事
	2	経営への影響度が軽微な仕事
	1	経営への影響度が非常に軽微な仕事

出所：厚労省『職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル』

<https://www.mhlw.go.jp/content/000496880.pdf>

していくということになっています。一方、図表4は同マニュアルに掲載されたILOによる職務評価項目をみたものです。ILO駐日事務所の「公平の促進（その2）平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」では、職務評価の基本要因として1.（職務が要求する）知識・技能、2. 負担、3. 責任、4.（当該職務遂行のために要求される）労働条件の4つを挙げ、「これらの基本要因は、すべての職務評価に使用されなければなりません」²³と述べられています。

図表 4 国際労働機関（ILO）による職務（役割）評価項目

基本的な職務評価項目	二次的な職務評価項目	説明
知識・技能	職務知識	職務を遂行する上で必要な知識、専門的な知識・資格
	コミュニケーションの技能	職務を遂行する上で必要な、顧客や利用者、職場の上司や同僚等と良好な関係を作るための、口頭または文書によるコミュニケーションの技能
	身体的技能	職務を遂行する上で必要な、手先の器用さ、手わざの良さ・正確さ、機械や器具等を操作する技能
負担	感情的負担	職務を遂行するうえで、顧客等の感情に配慮し、自分の感情を調整したり、相手の感情の起伏を冷静に受け止め、自分の感情を抑制したりする際に生じる負担
	心的負担	職務を遂行する上で要求される、集中力や注意力、同時進行で複数の仕事を行う、仕事の期限が厳しいなど、精神にかかる負担
	身体的負担	重量物の運搬、無理な姿勢の維持など、職務を遂行する上で要求される身体にかかる負担
責任	人に対する責任	同僚や部下の育成や管理、人事評価、勤務シフトの作成や調整等に関する責任
	物に対する責任	顧客情報の管理や秘密保持、土地や建物・備品等の維持・管理、顧客に提供する商品やサービスの創造・品質の維持・管理に関する責任
	財務責任	利益目標の実現に対する影響、職務上取り扱う金銭等の取り扱い範囲・頻度・金額、予算計画の作成や予算の執行など、金銭に関する責任
労働条件	労働環境	埃、騒音、有害な化学物質、不快な温度や湿度など、勤務する状況の不快さや危険などの物理的な環境
	心理的環境	不規則な労働時間、深夜時間帯の勤務などが求められたり、仕事の重圧やプレッシャーがかかる状況で勤務する必要があるなどなどの心理的な環境

出所：厚労省『職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル』

<https://www.mhlw.go.jp/content/000496880.pdf>

図表 4 の ILO による職務評価項目は、身体的技能も含めた知識・技能、責任に加え、負担・労働条件をも評価しており、職務を包括的に評価しようとしていることがわかります。これに対し、図表 3 の職務（役割）評価の評価項目は、男性が多数を占める正社員管理業務を基準に職務の一部を評価しているのに過ぎません。ILO が、すべての職務評価に使用されなければならないと述べる 4 項目のうち、負担と責任が抜け落ちているのです。また、身体的技能を評価する項目もありません。そのため、女性が大半を占める非正社員が担っている実務を包括的に評価することができず、結果として非正社員の職務は、低くしか評価されません。それは、厚労省がこのマニュアルで行なっている職務評価が「男性が支配的な仕事の要件に基づいて設計された」²⁴ 職務評価に他ならないからです。その意味で、厚労省がこのマニュアルで示

²³ ILO 駐日事務所メールマガジン ジェンダー担当者コラム、2010年7月30日付「公平の促進（その2）：平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」（https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms_249695.pdf, 2020.7.27 閲覧）2 頁。

²⁴ ILO 駐日事務所メールマガジン ジェンダー担当者コラム、2010年6月30日付「公平の促進（その1）：平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価」（https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms_249694.pdf, 2020.7.27 閲覧）2 頁。

している職務評価は、ジェンダー非中立的職務評価そのものです。

4. どうしてこうなってしまうのか？

4-1. 背後にある製造業の競争力

以上みてきたように、この「改革」では私たちが目指すワーク・ライフ・バランスも、賃金平等も実現しません。しかし、「働き方改革実行計画」²⁵を読むと、この「改革」は、日本経済の再生を実現するためには投資・イノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と労働参加率の向上を図る必要があるとの認識のもと、

- 1) 正規・非正規という二つの働き方の不合理な処遇の差の解消と、非正規労働者が納得感を持って働くことによって、労働生産性の向上を図る。
- 2) 長時間労働の是正によるワーク・ライフ・バランスの改善と労働参加率の向上。

これら二つを目指していたことがわかります。それなのに、どうしてこのような結果になってしまうのでしょうか。

こうなった背景には、日本の製造業の「競争力」に対する経営者の認識の問題があると、私自身は考えています。「働き方改革実行計画」を決定したのは、首相官邸に設置された働き方改革実現会議です。この会議のメンバーであり当時経団連会長であった榊原定征氏は、内閣府に設置された生産性向上国民運動推進協議会において、「日本の製造業は戦後、生産性の向上、カイゼンの努力を積み重ねて……、国際競争力を高めてまいりました。その過程で蓄積されたノウハウはまさに宝の山……、全産業分野に多岐にわたって応用できるもの」²⁶と述べています。カイゼンが製造業の競争力の源泉だと述べているのですが、このカイゼンを行ってきた労働者こそ、現場が必要とするなら時間外労働をしてでもカイゼンを行い、その結果として必要人員が減少しても、担当職務・勤務地を移動することにより解雇されない——まさに、先ほどみた「職務の内容及び配置の変更範囲その他の事情」です——無限定正社員です。ですから、榊原氏は労働時間についても、長時間労働を許容する雇用慣行は変えていくべき、と述べはしますが、「日本では、これまで社員の勤勉さと長時間労働が産業競争力を支えてきた側面」²⁷があり、「余りに厳しい上限規制を設定しますと、企業の国際競争力を低下させる懸念があります」²⁸という認識なわけです。また、勤務間インターバル規制についても、「日ごとに労働時間を調整しようとするすると、業務の継続性に支障を来すおそれがありますので、導入につ

²⁵ 働き方改革実現会議、2017年3月「働き方改革実行計画」(<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>, 2020.7.27 閲覧)。

²⁶ 生産性向上国民運動推進協議会、2018年2月15日「生産性向上国民運動推進協議会 議事要旨」(<https://www5.cao.go.jp/keizai1/productivity/pdf/20180215gijiyoushi.pdf>, 2020.7.27 閲覧) 15頁。

²⁷ 働き方改革実現会議、2017年2月14日「第7回働き方改革実現会議 議事録」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai7/gijiroku.pdf>, 2020.7.27 閲覧) 7頁。

²⁸ 同上、7頁。

いては慎重な対応が必要²⁹という認識なのです。製造業の競争力についてこのような認識を持っていますから、担当している仕事が同一であっても、時間外労働と職務・勤務地の移動を制度的に免れている労働者と、労働時間の延長と移動の負担に耐えている労働者を同一処遇にすることは、製造業に限らず日本の産業の競争力を失わせることになるというわけです。

だから、正社員と非正社員の格差是正についても、榊原氏は大変重要であると述べはしますが、「我が国の雇用慣行に合った、同一労働同一賃金を実現していく必要があると考えます。多くの企業では、……職務内容だけではなく、労働者に対する期待、役割、将来的な人材活用の要素……を勘案して、賃金を決定しております。単純に同一の職務内容なら、同一の賃金という考え方にならないように、日本の雇用慣行を踏まえた議論が必要だ³⁰、つまり正社員と非正社員の格差是正は、職務内容に加え「職務の内容及び配置の変更範囲その他の事情」を勘案して進めるべきだとなるわけで、安倍首相も「我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、……法改正の準備を進めます³¹と答えるのです。その結果、これまでみてきたような長時間労働も賃金差別も是正されない「働き方改革」になってしまうわけです。

4-2. しかし、今もそうなのか？

4-2-1. 労働生産性の国際比較

このように榊原氏は、カイゼンと、カイゼンを行う勤勉で長時間働く労働者が競争力の源泉だと言っているのですが、問題は果たして今もそうなのか、ということです。この話に入っていく前に、まず、日本の労働生産性についてみてみたいと思います。

ここでの「労働生産性」とは、効率的に物をつくるという意味での労働生産性ではありません。グローバルスタンダードにおける「労働生産性」とは、付加価値生産性です。それでみていくと、日本は図表5にあるようにずっと最下位です。しかし、このことについては「働き方改革」で話題に上るまで、これまで一度も社会的に問題になったことがないのです。どうしてかという点、「働き方改革」をせざるを得なくなるまでは、男性を正社員で雇うことができていたという意味で、付加価値生産性は問題にならなかったのです。しかし、現在は男性の非正社員化が進行し、あらためて付加価値生産性というものが問題になってきたからです。

ここで大事なことは、日本はずっと「びりっけつ」だったということと、図表6にあるように、労働時間の短い国の方が単位時間当たりの付加価値生産性は高いということです。労働時間が短い国はだいたい賃金が高く、そんな高い賃金を払わなければいけない労働者に儲からない仕事をさせるわけにはいかないのだから、必然的に付加価値生産性の高い仕事をさせるというこ

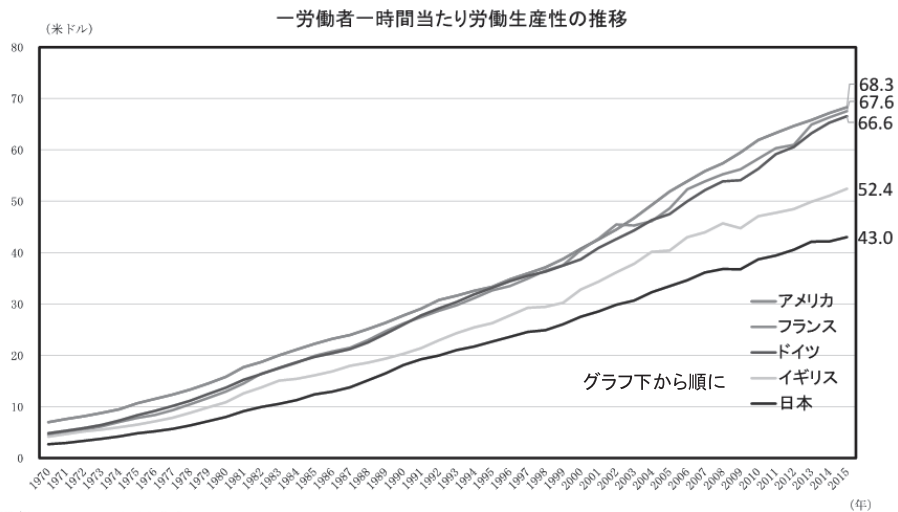
²⁹ 働き方改革実現会議、2017年2月1日「第6回働き方改革実現会議 議事録」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai6/gijiroku.pdf>, 2020.7.27 閲覧) 9頁。

³⁰ 一億総活躍国民会議、2016年2月23日「第5回一億総活躍国民会議 議事要旨」(<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/dai5/gijiyousi.pdf>, 2020.7.27 閲覧) 11頁。

³¹ 注29, 22頁。

図表5 日本の労働生産性——一労働者一時間当たり労働生産性の推移——

○他の先進国と比べ、我が国の時間当たり労働生産性は低く、米仏独との差は拡大傾向。

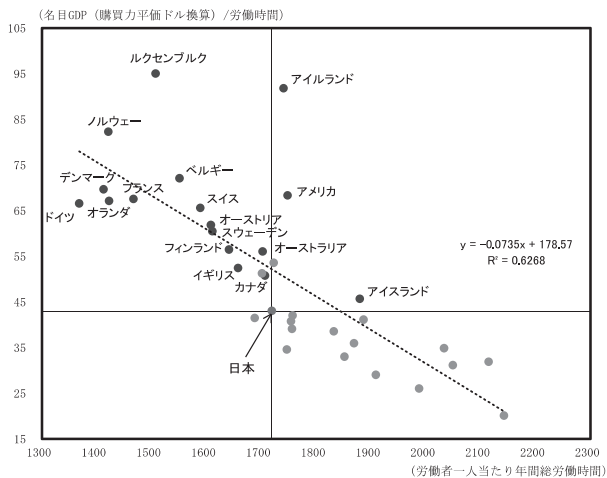


(備考) 1. OECD.Statにより作成。
2. 労働生産性は一労働者一時間当たりの名目GDPで、購買力平価 [Current PPP] でドル換算したもの。

出所：首相官邸「働き方改革実行計画 参考資料」
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/sankou_h290530.pdf

図表6 日本の労働生産性と総労働時間

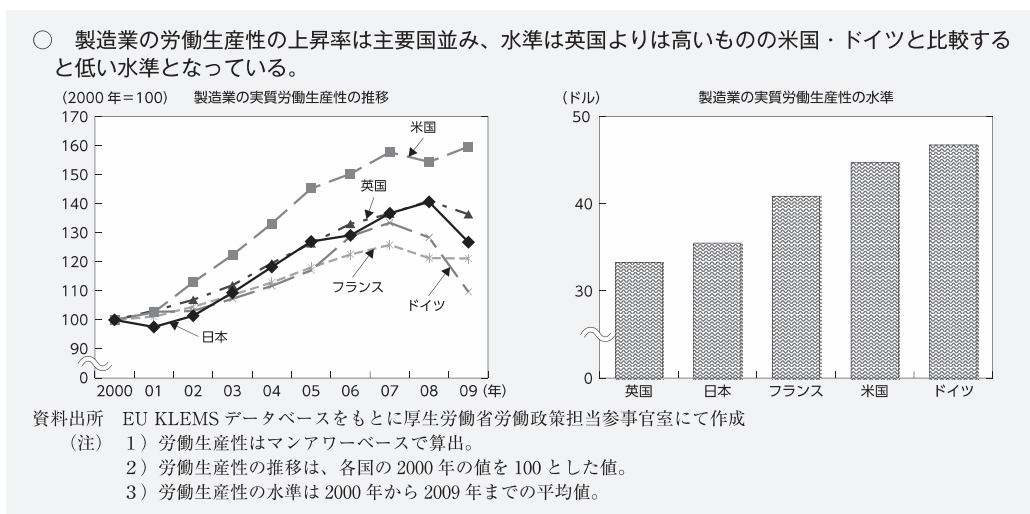
○国際比較では、一人当たり総労働時間と時間当たり労働生産性には、負の相関関係がある。
○我が国より一人当たりGDPの大きな国(青い丸で表示)の多くは、一人当たり総労働時間が短い。



(備考) 1. OECD.Statにより作成。
2. 2015年の値。
3. 青丸は一人当たり名目GDP(購買力平価 [Current PPP] ドル換算)が日本より大きい国。

出所：首相官邸「働き方改革実行計画 参考資料」
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/sankou_h290530.pdf

図表7 主要国における製造業の労働生産性の推移



出所：2016年『労働経済白書』

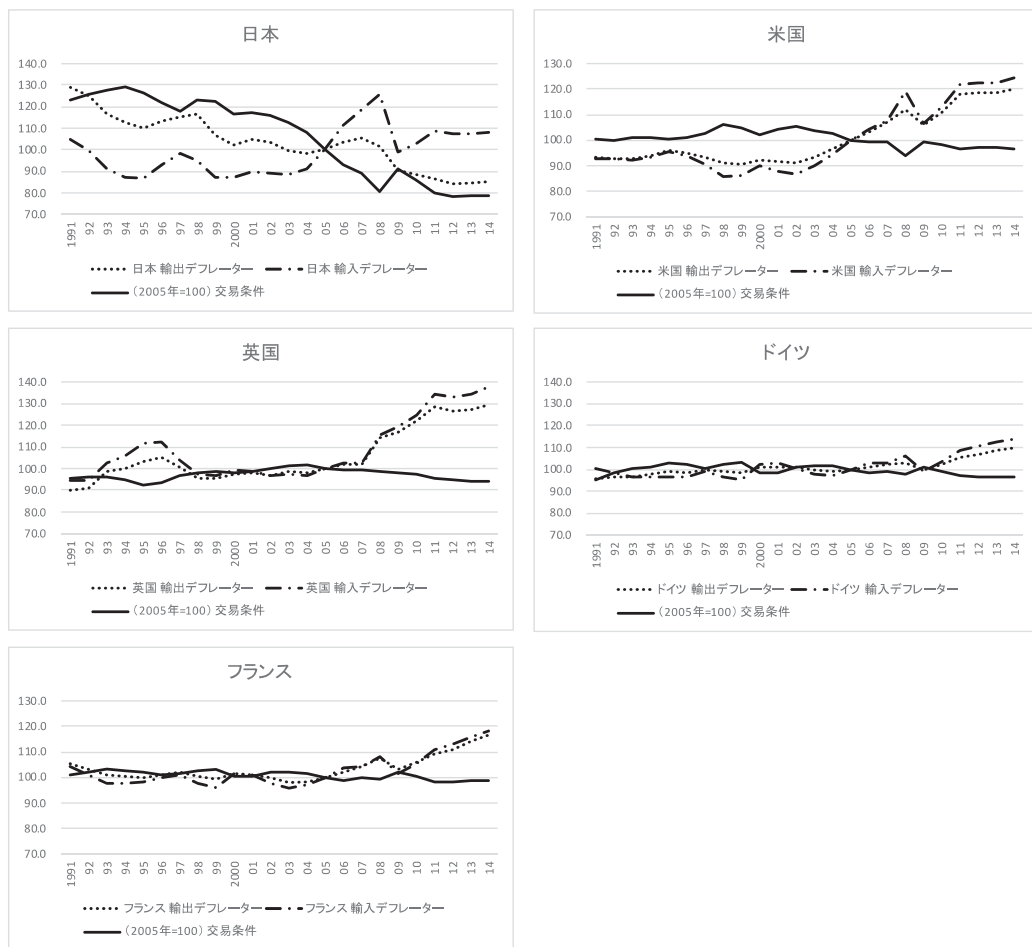
とになります。日本はそこが違います。というのは労働時間の上限が決まっていないことに加え、不払い労働時間があるので、労働時間がコストであるという意識が薄かったのではないかと思います。付加価値生産性という点から日本の製造業をみていくと、図表7にあるようにそんなに高くはありません。フランスやドイツ、どちらも日本より年間労働時間が短い国ですが、これらの国よりもだいぶ低いのです。つまり、長く働いたからといって付加価値生産性は高くはないのです。

さらにもう一点大事なことは、このように付加価値生産性は高くはないにもかかわらず、日本の製造業の生産効率は今でも高いということです。たとえば、ドイツの自動車会社の工場の職長が仕事上持っている目標、職長に与えられているミッションは何かということ、その日の生産量の達成、それに加え1台当たりの不具合件数を0.039に抑えるということです。日本の職長にとっては、生産量の達成などはミッションには入りません。なぜなら、やって当たり前だからです。また、日本の1台当たりの不具合件数は0.016で、ドイツの半分以下です。その結果として、不良品が出た場合の手直しスペースで働く労働者の数は、ドイツ300人に対して日本は5～6人です。だから生産効率は高いのです³²。しかしだからといって、ドイツ車よりも2倍とか3倍の値段で日本車が売れるかということ、そういうことではない。ここが1番のポイントだと思います。

また、付加価値生産性を問題にせざるを得なくなってきたということの背景には、新興国が

³² 以上、中村圭介「長時間労働からの脱出は労働組合の力で」国際経済労働研究所『Int'lecowk』2015年9月号より。

図表8 交易条件の国際比較



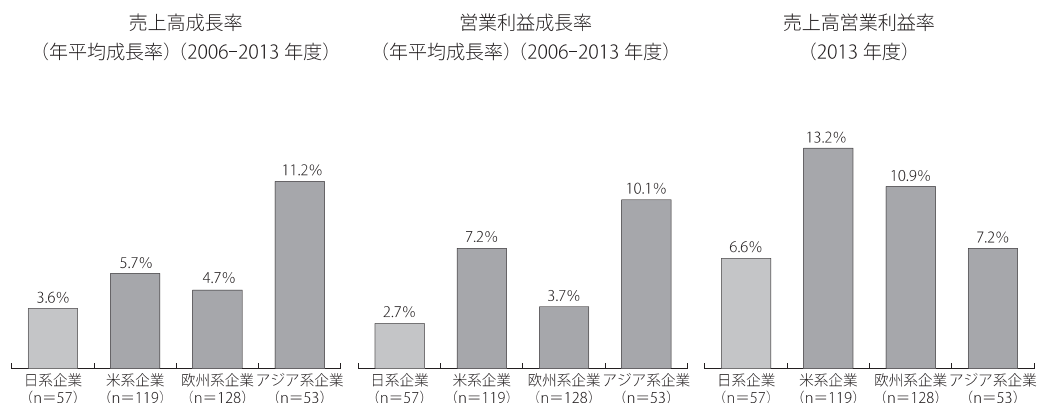
源資料出所: OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (源注): 交易条件は輸出デフレーター/輸入デフレーターにより算出

出所: 2015年『労働経済白書』バックデータより, 三山作成

工業化したことがあると思います。かつて日本が「ジャパン・アズ・ナンバーワン」といわれていた時に競争していた国は、アメリカやドイツといった先進国です。つまり、日本より賃金の高い国と競争をしていたのですが、現在は、必ずしもそれらの国と競争しているのではないのです。

図表8は輸出価格と輸入価格の推移をみたものです。日本は輸入価格が上がっていますが、輸出価格は下がっています。これが意味していることは、日本で作って輸出しているものは、輸入価格がいくら上がっても、輸出価格に反映できていないということです。輸出価格と輸入価格の比率を「交易条件」というのですが、これがずっと下がっているということは、輸入価格は上がっているのですが、それを輸出価格に反映できていないことを意味していま

図表9 グローバル企業の成長性・収益性



備考：連結売上高・営業利益を2006-2013年度の8期連続で取得可能な企業を対象に集計。

資料：デロイト・トーマツ・コンサルティング株式会社「グローバル企業の海外展開及びリスク管理手法にかかる調査・分析」（経済産業省委託調査）から作成。

出所：2015年『通商白書』

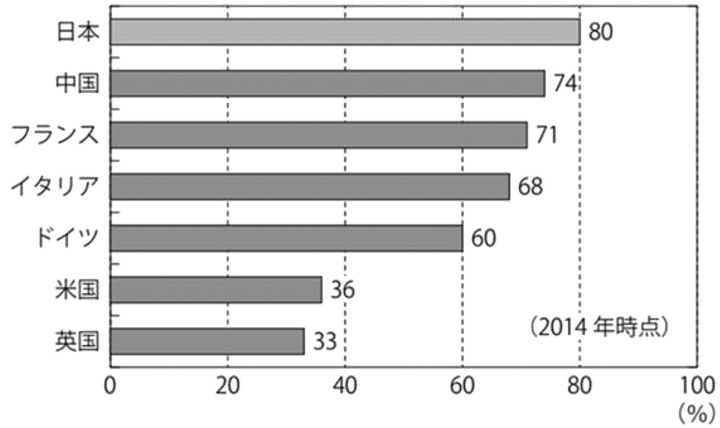
す。しかし、図表8に取り上げられている米国、英国、ドイツ、フランスは全て黒い実線がほぼ一定になっており、輸入価格が上がったらそれを輸出価格に反映していることがわかります。

2014年時点の日本の輸入品目に占める鉱物性燃料、つまり石油と、原材料と食料の比率は46.7%です。食料は、労働者の食事の材料ですから、人件費の一部です。一方、輸出品目の上位5つは輸送用機械、つまり自動車と一般機械、電気機器、化学製品、原料別製品で、これらで輸出品の8割を占めます。日本の交易条件が示していることは、結局、輸出品を作るのにかかったコストを、その価格に反映できないようなものを、日本は作っているということです。さらに収益力も、グローバル企業でみたとき、新興国のグローバル企業が高いのは当たり前なのですが、欧州や米国のグローバル企業と比べても、日本のグローバル企業は高くないということを図表9は示しています。

最も決定的なことは、図表10にあるように、「自社が価格競争に巻き込まれている」と感じている企業の割合が、日本においては8割を超えているということです。ところが、フランス・イタリア・ドイツ・米国・英国は、その比率が日本よりも低くなっています。その中でも比較的高いフランスでも、7割くらいです。このことは、そもそも作っているものが違うのだということを示しているのだと思います。

この点をドイツとの関係でみたのが、図表11です。これは、アメリカに輸出している製品について、日本とドイツの輸出価格指数と輸出数量指数の推移をみたものです。日本もドイツも第二次世界大戦の敗戦国ですが、ある時期から経済力をつけ、アメリカの競争相手になっていきました。ユーロになる前のドイツマルクも日本円も、ドルとの関係で切り上げられていきます。その際、どのように対応したかという点、このグラフは縦が値段で横が数量なのですが、ドイツは日本より上にあり、値段を上げたということがわかります。値段を上げて、あま

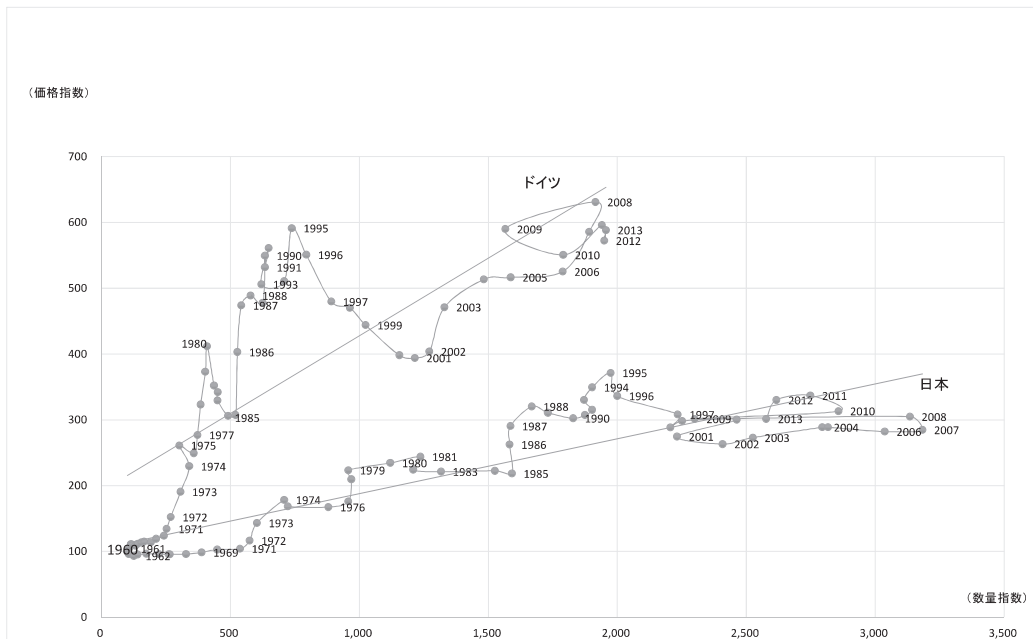
図表 10 自社が価格競争に巻き込まれていると感じている企業の割合



資料：サイモン・クチャー&パートナーズ "Steigender Preisdruck, sinkende Gewinne – und was Schweizer Unternehmen dagegen tun" から経済産業省作成。http://gfm.ch/wp-content/uploads/2016/07/global-pricingstudy2014.pdf

出所：2017年『通商白書』

図表 11 日本とドイツの輸出価格（ドル建）指数と輸出数量指数の推移（※1960年を100とした場合）



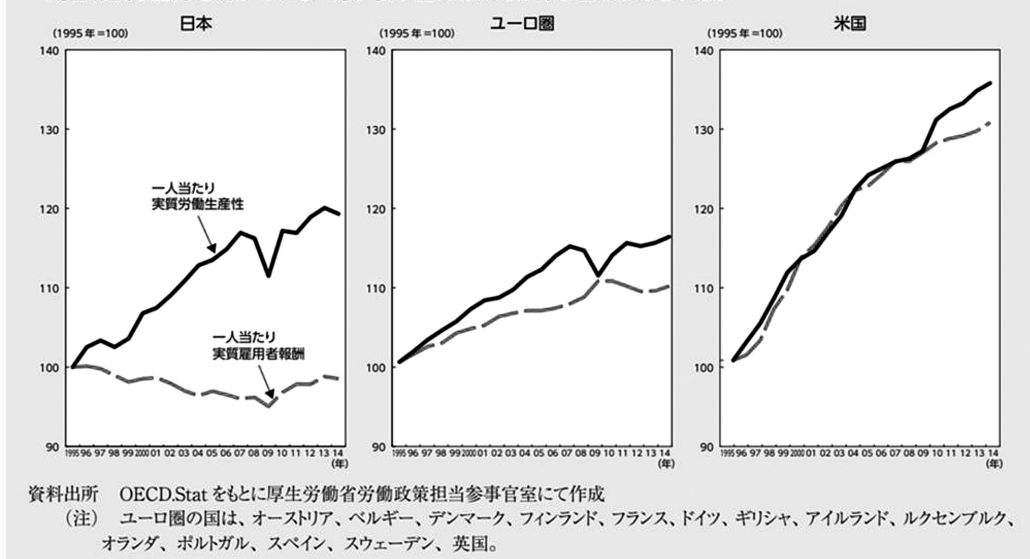
資料：ITSより作成

出所：大木博巳，2015「日本の輸出構造分析（2）日本の停滞，ドイツの興隆」

一般財団法人国際貿易投資研究所『季刊 国際貿易と投資（Spring 2015）』99，119-140，より引用。

図表 12 賃金と生産性の国際比較

○ 一人当たり実質労働生産性は我が国においても上昇してきたが、ユーロ圏及び米国で一人当たり実質雇用者報酬も上昇を続けている一方、我が国においては伸び悩みがみられる。



出所：2015年『労働経済白書』

り数を出してないということです。反対に日本は、あまり値段を上げることができないので、量で稼いでいるということを示しています。

図表 12 は、賃金と生産性の国際比較を示したものです。日本も 1 人当たりの実質労働生産性が上がってはいるのですが、ユーロ圏・米国との違いは、ユーロ圏も米国も、労働生産性が上がった賃金も上がっているのです。しかし、日本は、この 20 年近く賃金を上げず、むしろ下げているのです。結局、それが何を意味しているかということ、高度成長期の日本のやり方は、先進国と競争している時には上手くいっていたのですが、新興国が工業化して、それらの国々と競争するようになった際には、そういうやり方だと上手くいかない。つまり、どこで競争するかというときに、低賃金の国との競争を選んでいる限り、賃金を安くせざるを得ないので。そのことが結局、日本における非正社員の増加という形で表れていると、私自身は思っています。

どうしてこういうことを未だにやっているのかといえば、やはり、統計データの無視があると私自身は考えています。つまり、データとしては、付加価値生産性が低いという事実が出ている——これは「働き方改革」を決める際のさまざまな会議の場面でも出ています——、その事実を官僚も分かっているからこそ、データとして出しているのですが、それを経団連会長をはじめとした経営者の委員がねじ伏せていくのです。だから、データを無視しているのです。つまり、かつての成功体験が忘れられず、そこにしがみ付いているということと、さらに、私自身は、アジア諸国に対する蔑視があると思っています。

競争相手の新興国がどこかといえば、中国・韓国・台湾などの国々です。テレビだとか携帯電話だとかエアコンだとかを製造しています。私は、日本がこれらの新興国と競争していたら、いずれ正社員の賃金を払えなくなるだろうと思います。ただ経営者は、「負けちゃいけない」、それどころか、「負けるわけない」と思っているのではないかと考えています。反対にいうと、日本以外の他の先進国は価格競争に入った時点で、そのような事業を止めるという選択をしているのだと思います。つまり、事業を選択して、結果として産業構造を変えてきたということです。私は、まともな賃金を支払うことができないのならば、つまり、賃金を上げることができないのならば、カイゼンなんてものにしがみ付く必要はなく、むしろ、女性も働けるような労働時間にして、男性正規労働者が生み出すことのできなかったアイデアを、女性や障がい者、高齢者に生み出してもらうことで、イノベーションのある社会になっていかない限り、日本の将来はないと思っています。以上で、私の報告を終わります。

Ⅳ 講演Ⅱ 若者の労働実態～さっぽろ青年ユニオンの事例から～——佐賀正悟

1. 自己紹介

私は日中、労働組合の仕事をしていまして、夜間にはボランティアで若者の労働相談を受けたり、それを解決するための色々な活動を行ったりしております。こういった場で話す機会はあまりないので、呼んでいただきありがとうございます。私の話は、自分の実体験が中心になります。学術研究をしているわけではないので、「こういう若者がいましたよ」といった話、そうした若者がどれくらいの割合にいるか、制度のどこに問題があるのか、といった内容になることをご了承いただきたいと思います。今日は会場に「さっぽろ青年ユニオン」の仲間が何人か来ています。今日のスライドは、その中の1人が作ったパワーポイントを参考にさせていただきました。私は労働組合の専従職員というかたちで、病院とか介護施設の労働組合で働いております。今日の午後も年末の一時金、いわゆるボーナスですね、その額をどうするかという団体交渉をして、17時に終わって、ここにやってきました。夜は青年ユニオンの執行委員をやっています。

1983年に生まれまして、今36歳、アラフォーですね。1児の父で、3歳の子どもがおります。子どもの保育園の送り迎えをしたりとか、月に4回は「ワンオペ育児」とFacebookに載せたら、「月4回しか育児やってないのか」と指摘されたんですが、妻が看護師で、夜勤が月4回あるのでその4日はひとりで子どもをみていますという意味です。休みの日は、子どもと公園に行くのが日課といますか、子どもに付き合っていくことが多く、公園の遊具なんかをどこどこ株式会社製作の遊具か、というのをみるのが好きです。あと、息子が今お気に入りなのは、小樽水族館で買ったチンアナゴの笛です。私が生まれた頃の出来事としては、「おしん」が放送されて、視聴率62%だったそうです。2歳の頃は、日本人の平均寿命が男女共に世界1位を取りました。3歳の頃は、「スーパーファミコン」、「スーパーマリオブラザーズ」が発

売されました。私の体験としては、実はおじいちゃんはその頃に亡くなって、この頃の記憶がかなり強く残っています。自分の子どもが今3歳なので、子どもと接する時は、下手なことをしたら絶対覚えているな、というのがあって、そういった体験が子どもとの関わり方でも自分の歯止めになっています。

中曽根首相の時代に生まれて、「新自由主義」といわれるような時代に入っていました。就職したのはいわゆる「就職氷河期」の終わり頃なのですが、私の出身は小樽市で、田舎で、同じく高校を出た友達なんかも皆、就職した時は非正規雇用でした。男性・女性にかかわらず非正規で働いて、地元を出ていった人も、そこを3～4年で辞めて農家の跡を継ぐとか、そういうような状況でした。私も非正規で4年7ヵ月働いて、同じ職場でそのまま正職員になって、労働組合の専従職員になっております。そして今、安倍政権の下で子育てをしているということになります。

2. さっぽろ青年ユニオンの紹介 —— 若者による若者のための労働組合 ——

「さっぽろ青年ユニオン」を結成したきっかけは、若い人たちの働き方に関心を持っている仲間が3人くらいおまして、「何かできないかね」と言ったことがそもそもの発端でした。思い返すと、高校時代の友達がどういう働き方をしているのか、ふと話題になった時に、働き方に問題があるのではないかと気づいたことがきっかけになったかな、と思っています。それで、「さっぽろ青年ユニオン」を結成する前に、この辺の街角を歩いている若者と思われる人にアンケート調査を実施し、データを100人分集めたんですね。その結果、ほとんどの人が、何かしら労基法違反があると回答したということで、これはこういうもの（労働組合）を立ち上げましょうとなり、労働組合の活動をやってきました。

それで結成に至ったということなのですが、労働組合ってあまり知られていないので、組合に入る人に説明する時には、次のようなことを説明します。先ほども色々、労基法の制度などの話もありましたけれども、そういった「有休があるよ」とか「1日8時間労働なんだよ」とかいう権利は色々あるのですが、それを職場で、ひとりで主張するとどうなるか、ということを経験した人にとっては想像してもらっています。大体は、「職場に戻りなさい」と社長に言われる。それから「うちは労基法やってないから」とか。最悪の場合は、「そんなこと言うんだったら、明日から来なくていいよ」と言われる、と。そういう状況を良くするために、1対1だったら雇われている人の立場は弱いけど、まとまったらチャンスが生まれるんですよ、ということで、労働組合の説明をして、相談に来た人と一緒になって団体交渉ですとか団体行動をして活動しています。

日本の労働組合組織率と賃金の動向を並べると、労働組合の組織率は今17%を切っています。ですので、労働組合についてほとんど知られていないんですね。8割以上の人は、そうした労働組合に守られていない状況にあるし、労働組合が組織されているのは大体が大企業なんですね。トヨタは、入社と同時に組合員になるような制度だったり、私が日中働いている

労働組合も、入社したら組合員になるという仕組みになっています。大体の労働組合は、大企業の男性中心ですが、労働組合の組織率は低下していて、それと同時に賃金も減っており、非正規雇用が増えているというような状況があるということはよく青年ユニオンの中でも話題になっています。そうした中で、2015年の12月22日に「さっぽろ青年ユニオン」を結成しました。最初に3人が集まって「作ろう、作ろう」と言ってから全然話が進まなくて、結成まで2年くらいかかったんですね。この時期に作ろうって言う話になったのは、ジョー・ストラマーという、イギリスのパンクロックバンドのザ・クラッシュのボーカルの人が亡くなった命日なんですね。それから、労働組合法が施行されて70年の節目ということもあり、「よし、その日に合わせて結成しましょう」となりました。今はない「OYOYO」という小さいレンタル会場で結成集会をしました。最初は11人で結成をし、今は40人くらいの規模になっています。このように、結成した時は、「ブラック企業に対抗『青年ユニオン』結成」として北海道新聞なんかにも取り上げてもらいました。

活動内容は、おもに札幌市内の若者の労働相談を受けていて、対象は15~30歳です。今はいないんですが以前は高校生もいたりとか、フリーター、派遣を受ける会社員、そして、私のような団体職員という構成になっています。ポップさや敷居の低さをアピールするために、「ユニベア」というマスコットキャラクターも取り入れています。これは結成して2件目の相談事例で解決した組合員のデザイナーの人が作ってくれました。活動内容としては、問題解決する時には団体交渉をメインにやっています。それから、労働法や労働組合、時事問題の学習会を定期的にやっていて、一時期は毎月弁護士の先生を呼んで労働法の学習会なんかを連続的にやっていました。あとは、労働者の実態調査、ミーティングや飲み会等。労働相談でいうと、電話や来所よりはメールやSNSでの相談が圧倒的に多いです。さらに年間の方針を決める会議、いわゆる定期大会というものを年1回やっています。全員で40人の組合員がいるのですが、「一部の人だけの活動にならないように」ということで3つのグループを作っております。労働相談を進めるグループ、それから、コンビニに労働組合を作ろうという活動をしてきたグループ——これはちょっと失敗して止めたんですけど——、あとは、学習会の企画をするグループ、でやっています。

3. 若者の労働実態 —— 職場に関する「三大都市伝説」 ——

若者の実態といった時に、どんな特徴があるかと考えた時に、若者の「三大都市伝説」というようなことで、相談を受けた事例のうちでよくあるようなことをピックアップすると、このようなものがあります。「有給休暇」というのは、映画でも有名な言葉なんですけど、「ブラック会社に勤めてるんだが、もう俺は限界かもしれない」という映画があって、その中でも有給休暇は「都市伝説」だっということいわれているんですね。有給休暇なんて存在するの？っていう話ですね。他の事例でいうと、「残業代」です。サービス残業が常態化しているということ。あとは、「就業規則」です。団体交渉をして、会社に提示を求めて、就業規則があった

という例は、今の所ないんですね。北海道労働局が開示した資料でも、2～3割位の企業にしか就業規則がないというようなこともありましたけれど、私たちが交渉するような小さい企業なんかでは、そういったことが整備されていないというような実態があります。

事例① 印刷会社 Aさん（男性，30歳，正職員）

具体的な事例の方に入っていきたいと思います。1つ目の事例ですが、印刷会社のAさん・男性30歳は、正職員という雇用形態で働いておられました。この写真の人は、ユニオンが結成されて一番最初に相談して加入してくれた人です。最初の団体交渉では皆でドレスコードを決めて——意味はないんですけど——皆で紫色のネクタイをしようとかって行って交渉に行きました。交渉後に取ったこの写真では、本人はかなり笑顔で楽しそうにしていますが、どういった相談内容だったかということ、もう仕事がハード過ぎて倒れそうだと、どうしたらいいだろうか、というような相談内容でした。なぜかということ、日曜・祝日は休みなんだけど、それを除いて全部勤務日なので、月25日間勤務をしている、と。1日8時間勤務なんですけど、月100時間位サービス残業がある。朝8時出勤なんだけど、7時には出勤してるし、夜は11時まで帰れないんだ、と。印刷業で、仕事が激増した時に、休みも取れないという状況になって、相談に来たということで、会った時はもう顔面蒼白で、風が吹けば飛んでしまうんじゃないかというような状況でした。月給は15万円で、時給に換算したら750円。当時の最低賃金でも下回っているし、100時間のサービス残業を入れると、500円位の時給になってしまう。普段の生活は、「残業後の11時頃に帰宅して、まず、冬場だとダウンジャケットを着込んでいます」、「室内の温度が氷点下を下回ることも珍しくないけど、暖房費を節約するため、ストーブを点けるのは朝の30分だけ」、「食事は、コンビニで買った総菜パンを食べて、次の日も早く出勤しなきゃならないから、ダウンジャケットを着たままベッドにもぐりこんで、外食することなく、友人に誘われても飲み会にも行けなかった」と言っていました。「貯金も全く出来ないんだ」と。独り暮らしで家賃が4万円くらいのアパートで生活していたということなんですけど、たまたま何年かぶりに友人の飲み会に行ったときに、新聞記事を1人の友達が持っていて、「こういう所に相談したらどうだ」と言って、「青年ユニオン」に相談しに来たのがきっかけです。

労働相談をして、組合に入ってもらって、先ほどしたような説明をしました。団体交渉は、要求書というものを出して、団体交渉に応じてくださいというふうに進めるんですが、それをしました。何を求めたかということ、もう退職させてくれということと、毎月100時間のサービス残業があったので、その分をちゃんと清算してくれということを要求しました。組合に加入したということで、「申し入れ書」というものを郵送するんですが、それが届いた後、社長に呼び出されて、不当労働ってやっちゃいけない行為なんですけど、「何で組合に入ったの」とか「脱退したら」とか言われたそうです。しかしそれはこちらも想定済みなので、届いたら必ずそういうことを言われるだろうから、その場合は「ユニオンの方に連絡してくれ」と言うよ

うにしてください、というようなシミュレーションもしながら対応をして、団体交渉という運びになりました。

印刷工場の中での団体交渉ということで、階段の中2階みたいところで、ソファにギューギューに座って会社の社長と交渉しました。それまでに有給休暇制度はないと説明されてたんですが、団交で、労基法通り取らせてと言ったら、すぐに「いいです」ということになって、そのまま退職でき、退職後に2年分の不払い残業代も清算しまして、そこについては片が付きました。団体交渉をして思ったのが、「ブラック企業」って、意図的に労働者を陥れようとしているイメージを当初持っていたんですが、法規や制度を全く知らないんだなという、無知な経営者だったんだということがよく分かりました。Aさんですが、退職後は次の仕事が決まるまで8万5千円くらいの失業保険があったので、それで生活し、また不払い残業代の清算をしたので、それを切り崩しながら何とか生活して、次の就職先を見つけたということです。今は市内の居酒屋で働いているんですけど、この居酒屋もまた大変な所で、11時間も労働してるような実態もあるようなところですよ。これは、団体交渉をやって解決できたということと、サービス残業はおおよそ2年間遡れるんですけど、2年前まで完全に遡ったら、今まで相談したケースでいうと、だいたい100万位になるんですね。そういうような実態でした。

事例② コールセンター・テレフォンアポインター Bさん（男性、30歳、有期雇用）

もう1つの事例が、コールセンターのテレフォン・アポインターという電話営業です。コールセンターにはだいたい2種類の働き方があり、ひとつは、ヘルプデスクで問い合わせを受けるコールセンターと、もうひとつは、営業で電話をかけるテレフォン・アポインターという、営業電話をする方の相談です。この後にも何件か出てくるんですが、札幌市内には、コールセンターの職場がとて多くて、こうしたコールセンターからの労働相談っていうのは結構あります。この会社はどういう感じだったかという、社長を含めて、かなり体育会系なノリの若い職場でした。社長も32歳で、フロアには、体育会系というか「オラオラ系」って言ったら伝わりますか？ マッチョな感じの体育会系の人たちがやっていました。フロアには従業員が30人くらいいて、給与体系がとて複雑で、営業を何件取ったらポイントが何円ついて、次の月の時給がいくら上がる、さらに何ポイント取るとグレードが上がります、と。そういうのを積み重ねていって、稼げる人はすごく稼げるんだけど、アポイントを取れない人は限りなく最低の給料になっていくというようなところでした。彼の職場では、有給休暇の取得を希望すると「ないよ」と言われた。彼は、元々ユニオンに入っていた人なので「いや、取れるはずですよ」と言うと、「取ってもいいけど、取ったらその分時給を下げるよ」等と説明される。それから、「今月は成績が悪いから、来月から労働時間を減らすから」ということを簡単にやられたとのこと。さらに、仕事が終わった後に営業電話をかけていても、残業代が付かないというような不払い労働があったのです。

そしてもう1つ、壮絶なパワー・ハラスメントがあったということでした。営業成績を競う

ような職場なので、競わせるために、以前郵便局の職場でも問題になっていましたが、締め
の会議の時に社員が30人くらいいる前で、彼がたまたま成績が悪かった時に、「前の方に出て来
い」と言われて、皆の前で罵倒されたりするんですよね。司会をしている上司が、「今、何歳
なんだ」と聞いてきて、「俺と同年だよな。俺は外車に乗ってるけど、お前はどんな車に
乗ってるんだ」とか言ってくる。「皆、こういうふうになりたくないよね」みたいな感じで、
ひどいハラスメントを受けたということです。その職場には、服役経験のある同僚がいて、彼
は刑務所に入っていた時にイジメ等を目の当たりにして来たんだけど、この職場について「刑
務所にいた時より、これひどいです」と言っていました。こうしたことをきっかけに、闘いた
いということで、会社と団体交渉をしました。団体交渉をしたらすぐに、「有給休暇は取れま
す」、それから「勤務時間を減らした分を戻します」、そしてハラスメントについては「謝罪し
ます」ということで、会社の役員にも研修を受けさせるというようなことが諸々得られて、相
談者本人も喜んで「よかった、よかった」という結果でした。先ほど、札幌市内においては
コールセンターの相談が結構あると言いましたが、これ以前にも2件あって、今もコールセン
ターに関してかなり大々的に交渉をしています。市内にはコールセンターが100社以上あるみ
たいですね。コールセンターを誘致するような補助金を市が出していることもあって増えてい
るようです。札幌は最低賃金が低いのと、サーバーを保管するのに涼しいから機械が熱くなら
ないと、あとは、なまりが少ないということもコールセンターが多い理由として言われている
ようです。

これの前にあったコールセンターの事例がまたひどくて。会社を辞めさせてくれないとい
うことで、通称「飛ぶ」と呼ぶのですが、会社に言わないで出勤しないようにしたところ、自宅
前で社長が待ち伏せしており、会社に連れていかれて、「借用書にサインしろ」「それを返すま
で仕事しろ」と言われたという相談なんかもありました。これはその時に見せてもらった
LINEの文章記録なんですけど、その借用書を書かされて、どうしたらよいかという相談に来た
ので、「そんなの全部無視してください」と言ったところ、無視していると、この社長、暇だ
なと思えるくらい「金返せ金返せ」という文章を（相談者に）執拗に送ってきました。さら
に電話もかけてくる。これは警察にも相談して、このあと社長と会って団体交渉をして、「こ
れを止めなさい」「何の根拠もないですよ」と伝えて、この20万円についてはチャラになり、払
われていない給料について払わせた、という事例がありました。この例なんかは結構極端な感
じかもしれませんが、最初に挙げた、残業代が出ないとか、有給休暇がないとか、就業規則が
ないとかいうことは、実は当たり前であり得る話で、一步間違えたら、今紹介したような事例
は、特別なことじゃなくて、相談がある時にはこういった事例は普通によくあるなと思っ
てお
ります。

4. 「働き方改革」の影響

「働き方改革」というテーマでもあるので、当ユニオンのメンバーの事例もまとめてみました。

事例③ 「会社に年休を奪われた」(女性, 20代, 事務職)

たとえば、有給休暇が10日以上発生する人は、年間5日以上取得するというのが義務化されましたが、これに伴ってどうなったかというところ、事例③の人でいうと、これまでお盆休みが有給休暇とは別にあったのですが、「お盆休みは廃止します、その代わりにそこで有給休暇を取ってください」と言われて、休みが増えるどころか、本来持っていたはずの有給休暇を付けられたということです。今後正月もあるので、正月休暇も減らされるんじゃないかと思っているということです。

事例④ 「働き始めて約1年半、年休を取れていない」(男性, 30代, 調理職)

それから、事例④でいうと、働き始めて1年半で未だ年休を取れておらず、自分も周りも年次有給休暇を取ったことがないと話しているとのことで、こういった職場は——これは居酒屋なんです——、どうするつもりなのかと思います。罰則付きの強い法制化がされているのですが、そもそもこの職場ではこれを守る気はないだろうという予想です。

事例⑤ 「辞められてよかった」(女性, 10代, 調理職)

それから、月の労働時間が100時間超えてはダメ、複数月でいうと、80時間を超えたらダメ、ということが法制化されましたが、最近の事例でいうと、事例⑤の所ですね。これは、すすきのの居酒屋の事例ですけど、10代の女性の相談で、1日だいたい10時間勤務で、最長で15連勤ですね。1週1休が、まず守れていないのです。今、労働時間の計算をしていますが、法定労働時間を超える残業時間は80時間~130時間。法定労働時間は173時間なので、だいたい250時間~300時間働いているというような状況もあったということになります。これについては現在、交渉して退職し、払われていない残業代の清算を求めているという状況です。

5. まとめ——ワークルール不在の職場、泣き寝入りせずに闘う若者たち——

というように、大変な状況にあって、「働き方改革」の影響も今の段階ではあまり目に見えてよかったという点が挙げられないような実態があります。ただ、「暗い話ばかりで、こういう実態だからどうしようもない」ということではなくて、当ユニオンに相談に来るような若い人の職場は、ワークルールが不在のところは圧倒的にあるということが挙げられます。『民主主義は工場の門前に立ちすくむ』というような言葉（熊沢誠の1983年の著作）もありますが、日本って、憲法をはじめ法律が整っているんだという建前はあるが、一步職場に足を踏み入れると、これまでみてきたように「道交法と労基法は破ってなんぼ」みたいな言葉もあるんですけど、そういうような状況にある。ということを押さえつつ、それでも、泣き寝入りしないで闘うことが大事なんじゃないかということが、今、活動しているモチベーションになっています。こういうような違法な実態、今まで紹介してきた事例や団体交渉をした事例においては、必ず勝ち取れます。なぜかというところ、これは当たり前の話で、最低基準や労基法の違反を

しているからで、違反しているものを正しなさいって言うてるだけなんです。それには確かに、色々やり方とか手段とか知識も必要なんですけど、それでも、違法状態に置かれている人は必ず解決できるっていうことが、まず大事かなと思います。「青年ユニオン」は、主にこの最低基準、労基法や最賃さえも守られていない人の相談を受け、物事を解決していつている。一般的に、会社の中の労働組合は、労基法はとりあえず守られており、それに上乗せする労働協約というルールをより良くしていこうと交渉しているのので、会社の経営状況とか、色々な要素、社会的な状況とかもあって、なかなか改善できないということもあるんですが、最低基準、ここが守られてないんだから守れていうのは、理屈としては通せるということで、このようにして改善してこれているのです。こういった状況の中で、泣き寝入りしないで、声を挙げて闘っている若い人がいますよ、ということですよ。

事例⑥ コールセンター・テレフォンアポインター

Cさん（女性、10代）、Dさん（女性、10代）、Eさん（20代）

最近取り組んでいる事例で、これもコールセンターなんですけど、札幌の某会社が給料を払わないで偽装倒産的にして、社長が逃げ回っているというような事例があり、今、皆で給料を返せということで、社長に団体交渉に応じさせるということをやっています。これまで社長となかなか接触できていなかったのですが、昨日やっと社長と接触できました。なぜかという、実は団体交渉に応じないと行政機関が仲裁に入って、団体交渉に応じなさいと命令することができるのです。昨日、そういった場がありまして、組合と使用者側が呼び出され、双方話し合いの場が設けられました。今後は団体交渉に応じますという運びになるということです。10代の若者はこういうふうには、自分が違法状態に置かれているんだということを知り、それを解決する方法を知ったら、闘うんですよ。私たちがこれまで関わってきた相談の内容に共通した特徴というのは、自分の違法状態を良くしたいというよりは、自分たちのためにこの環境を良くしたいんだとか、同じような被害がこのまま放っておいたら繰り返されるかもしれないから、頑張っ闘うんだと言って団体交渉をしています。こういう、声を挙げる若者もいるんだよということで、ぜひ、「青年ユニオン」という存在を広めていって、働き方のルールが守られるような職場を作っていきたいと思っています。

最後に、「青年ユニオン」に興味のある方がいましたら、ホームページにアクセスしてみてください。そこにTwitter、Facebookのリンク、メールアドレスも貼ってあり、そこから労働相談を受けることも可能ですので、ぜひ広めていただけたらよいなと思っています。よろしくお願いたします。私の話は以上です。どうもありがとうございました。

V フロアへのコメント

三山氏：

私は、この「働き方改革」は、カイゼンで成功した経験を持っている既存の経営者によって潰されたと思っています。働き方改革実行計画がまとまるまでには色々とプロセスがあるのですが、その中で転換点になっているのが、2013年に開催された「経済の好循環実現に向けた政労使会議」第4回会議での議論です。

この時に東大の吉川洋委員が提出した資料³³を読んでいくと、バブル経済崩壊以後の日本企業は、国内市場の成長期待が低下するとともに、新興国との価格競争激化に直面します。そこに、アジア通貨危機や国内金融機関の破綻を経験し、収益低下等のリスクに対応するため、日本企業は2つのことを追求します。1つは国際競争力を維持するために、製造工程の効率化や新興市場への海外生産移転を進めました。それに加え、雇用については非正社員を増加させ、さらに賃金はベースアップよりボーナスを中心にした報酬で対応して、人件費負担の軽減と固定費削減に取り組むなど、コスト削減を徹底的に進めました。もう1つは内部留保の蓄積です。内部留保を蓄積し資本を厚くし、債務を圧縮し財務体質を強化するとともに、設備投資をキャッシュフロー内に抑制してきました。

その結果起こったことは、短期的には消費や投資の減少、産業空洞化を通じた内需縮小を招くとともに、中長期的には生産性の低下を通じて成長力の低迷やグローバル競争力の低下をもたらし、さらにそれがデフレを助長する悪循環を招いた、と同資料では述べられています。そして労働生産性と賃金の関係については、欧米では労働生産性の上昇に伴って実質賃金が上昇しているのに対し、日本だけは労働生産性が上昇する中で、10年以上にわたって実質賃金が低下していると述べています。また、日本企業は価格引き下げによって競争力を維持しようとしたのに対し、米国は新規事業の創造などで収益性を高め、欧州は製品のブランドを作り上げることで高価格を維持してきたとも指摘しています。そして実際にも、日本の製造業の付加価値生産性と物的生産性の推移をみると、2000年代には付加価値生産性の上昇率が物的生産性の上昇率を下回っているとも指摘しています。しかし、こういったことが、働き方改革実行計画の策定において顧みられることはありません。

結局これまでの、コスト削減による価格引き下げで競争力を保つという方法は、新興国との価格競争激化に直面する中で、低賃金労働者の増加に帰結したのです。となると、別な何か「まとも」な労働条件で働けるような仕事を作っていくしかないと思います。と同時に社会的再分配を行なっていくことが必要だとも私は思っています。つまり、これまでさんざん法人税

³³ 経済の好循環に向けた政労使会議（第4回）吉川洋委員提出資料，2013年11月22日「『経済の好循環実現検討専門チーム』中間報告のポイント」（<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/dai4/siryoo6.pdf>，2020.7.27 閲覧）

を“まけて”きたので、今後はそこをきちんと上げて、かつ、所得税が下げられている高所得者からも税金を取って、それを財源にして再分配をするしかないと思っています。結局これは、アメリカで何年か前にウォールストリートに座り込んで「自分達が99.9%だ」と主張した人たちやヨーロッパで反緊縮を叫んでいる労働者たちと同じことを求めているのだと思います。そこにしか未来はないと思っています。また、そういう普通の人たちが、「まとも」な労働条件で働ける職場をつくらないことには、イノベーションというものは生まれてこないはずで、残業をやって、くたびれ果てた労働者から、何か新しいものが生まれるわけではないと思います。

佐賀氏：

僕は、大きい目標は、15年後くらいには、こういう違法状態の職場の事例を0にしたいなと思っています。なぜ15年後かっていうと、自分の子どもが18歳になる頃に、同じようなところで悲惨な思いをさせたくないという思いや、労働組合の仕事をするなかで、過労死などに触れるにつけ、そんなことが子どもの身に起きたら、自分が今やってることって何だったんだろうって後悔すると思うんですよね。そこで、そういう目標を持って取り組んでいきたいなと思っています。

また、経済のことを考えると、こういう事例で、2年間で100万円にのぼる不払いがあったり、家に帰ってもいる時間がないくらいの長時間残業をしていたりという状況ですが、抜き打ち点検をすると、労基法は多分7割くらいが守られていないんですよね。100%守られるようになったら、残業代もちゃんと払われて、労働時間も制限されたら、少しは景気が良くなるんじゃないかと思っています。

子どもの未来のためと、景気を良くするために、労基法が守られるような文化を作りたいなと僕は思っています。今、グループワークをしていて感じたのは、「佐賀さんは淡々としゃべっているけど、相当な事例だよ」と言われたり、ユニオンにも興味を持ってもらえたということですが、その周囲に、こういう実態があるということを見えるようにしたいし、また、それを解決する手段があるんだということも見えるようにしていきたいなと思っています。周りの人にぜひ、若い人でも女性でも、あなたはどのような働き方をしているのかということ、今日をきっかけに、聞いてもらい、もし困っている人がいて、相談先がほしいということであれば、こういうQRコード等で「さっぽろ青年ユニオン」のことを教えてあげてほしいなと思います。今日はどうもありがとうございました。

三山氏：

今の話に一点追加があります。労基法を守らせるためには、労働基準監督官が必要です。ところが、この「働き方改革」で、労働基準監督官を民営化し、社労士にやらせるという話があります。これは非常に危険なことです。またもう一点、日本は先進国のなかで、監督官の数が

非常に少ないです。監督官1人がどれだけの事業所や労働者を見ているかという、ものすごく多いのです。この点については、公務員を増やさなければダメだと思っています。そうしないと、経営者に労基法を守らせるその手段がないということになります。

VI ディスカッションを終えて

講演後、参加者は6つのグループに分かれ、ディスカッションを行った。講師たちには、各グループを回ってもらった。それぞれのグループでは、三山氏の講演に対する質問や、佐賀氏の講演で紹介された事例についての感想が挙がるなど、活発なやりとりがみられた。

会場からは、参加者26名のうち9名から、アンケートの回答が寄せられた。「労働法や社会情勢について視野が広がりました」「日本の労働に関する問題が山ほどあることに改めて気付いた日となりました」等、参加者にとって「働き方改革」の問題性に気付く機会になった一方で、「暗い状況のなかでも、『セクハラは最近ようやく問題にすることができている』『違法なものには必ず勝てる』という点は明るいなと思いました」等、過酷な働き方を余儀なくされている労働者に対する救いが存在するというところに、期待を高めることもできたのではないだろうか。

厚生労働省のパンフレット等、多くのメディアによって、よい部分のみが強調されている「働き方改革」の実態を、今回の企画によって改めて知ることができた。今後においても、独自の視点を盛り込んだ話題を取り上げていきたいと考える。(高島裕美)