

働く人の人権を考える



ふく はら ひろ ゆき
福原 宏幸さん
(大阪市立大学
大学院教授)

1. 「働くこと」の意味

「働き方の多様化」という言葉が盛んに使われている今日、労働のあり方は大きく変化しています。しかし、そもそも「働くこと」の意味は、きわめて普遍的で、私たちすべての人に共通したものです。はじめにこの点に触れておきたいと思います。

「働くこと」の第一の意味は、脱貧困であるということ。すなわち、稼ぎを得ることによって、他人や政府に依存することなく自由に選択できる消費行動をいとむことができる(経済的自立)とともに、人生における自己決定が容易になるということです。第二は、社会関係を取り結ぶ行為であるということ。仕事は具体的な職業・職種や所属を持つことであり、これによって社会における自らの地位を知ることができる(自己認知)。また、仕事を通じた社会とのかかわりによって、人々は社会的責任感や仕事のやりがいを感じる(生きる意欲)ようになり、社会に役に立つ存在として自分の価値を実感できる(社会的役割)。これら二つの結果として、第三に、自律した市民の形成という点をあげることができます。働くことは、脱貧困・経済的自立、社会との結びつき、自己認知、生きる意欲、社会的役割などを形成しますが、それらの総和として、社会の発展と人々の連帯に貢献しうる社会人としての自律性を獲得することにつながります。

すなわち、「働くこと」は、経済的な領域だけでなく、社会的な領域にまで広がった意味を含んでいます。言い換えれば、私たち個人や家族にとってだけでなく社会全体にとっても、労働はかけがえのない活動であるということです。しかし、このかけがえのない活動が、「働き方の多様化」のなかで脅かされてきているというのが現状です。

2. 「ディーセント・ワーク」という視点

このことと関連して、ILO(国際労働機関)は1990年代から「ディーセント・ワーク」を最重要目標として掲げ、

活動を続けています。「ディーセント・ワーク」は、「権利が保護され、十分な収入を生み、適切な社会的保護が供与される生産的な仕事」を意味します。ファン・ソマビアILO事務局長は、これを「子どもに教育を受けさせ、家族を扶養することができ、30~35年ぐらい働いたら、老後の生活を営めるだけの年金などがもらえるような労働」(2000年、日本ILO協会50周年記念式典における記念講演)と表現しています。これらは、上に示した働くことの意味を実現するための労働のあり方あるいは「質」といったものについての提起であると思います。

ILOはまた、この実現に向け五つの戦略目標を掲げています。それは、①仕事の創出(持続可能な生計の機会)、②仕事における権利の保障、③社会保護の拡充(安全な職場環境、自由時間と休息、家族などへの配慮、所得の喪失・低下への補償)、④社会対話の推進と紛争解決、⑤ジェンダー平等です。

働く人の人権について考えるとき、これら五つの戦略目標がどの程度実現しているかが、尺度として役立つでしょう。

3. 働き方の変化と働く人の権利の現状

ところで、日本における働き方が、経済構造の転換とともに今日大きく変化しています。グローバル企業の世界レベルでの経営戦略の展開や金融危機に象徴されるように、世界経済がますます一体化を進めているとともに、世界的規模での経済競争が激化しています(グローバルイゼーション)。また、IT化と情報化は、一方で商品・サービス市場におけるニーズ変化を加速化し、他方でそれに適合したフレキシブルな(融通がきく)生産・サービス供給体制を構築してきました。さらに、それらの変化を強力に推進していく企業の価値基準が「コスト/ベネフィット」(費用対効果)へと収斂し、労働力管理の政策もそれに沿ったものとして大きく変化しています。

こうして90年代後半から、一方では、フレキシブルな生

産・サービス供給とコスト削減効果に対応できる非正規雇用者の活用がすすみました。他方、基幹的業務には少数精鋭の正規雇用者が投入され、彼らの労働密度が高まると同時に、労働時間が延長されました。

その結果、非正規雇用者は、生産・サービス供給の実態にあわせて企業が必要とするときに一時的に活用される人材として位置づけられました（とくに派遣労働や請負労働の拡大）。また、最低賃金の極端な低さ（欧米先進諸国では一般に標準賃金の40～50%であるのに対して日本は32%）や、派遣労働の規制緩和、雇用保険や社会保険加入の制限などの労働諸条件の低さが、企業のコスト削減に大きく寄与し、その結果ワーキング・プア（働く貧困層）と呼ばれる人々が増えています。また、正規雇用者においては、雇用の安定と引きかえに、サービス残業、過労死・過労自殺、パワーハラスメントなどの問題が拡大しています。

むすび

「ディーセント・ワーク」という視点に立つならば、このような労働の制度そのものが問われなければなりません。ましてや、その制度すらきちんと守られていないという問題も数多く存在し、これを告発していかなければなりません。

経済構造の変化にともなう非正規雇用者の増加を、「働く人たち自らの自由な選択」として肯定的に評価する「働き方の多様化」論は、これらの問題に目を向けようとしません。私たちは、この視点と一線を画しながら、あらためて働くことの意味を問い、「ディーセント・ワーク」の実現

という視点に立って、今日の日本の労働のあり様を変えていかなければならないでしょう。

働く人の人権の現状はこのように厳しいものがありますが、さらに「労働ビッグバン」によるいっそうの労働規制の緩和をめざす動きもあります。こうした動きに対しては、労働者の人権を擁護することが社会・経済の発展に寄与する、そういった新しい経済社会システムと雇用システムを創造することが求められています。たとえば、非正規雇用労働者の労働諸条件の底上げ、非正規雇用から正規雇用への移行を望む人々たちに対する訓練制度の充実などの支援制度などが必要でしょう。これらの政策は、労働者全体の労働生産性の引き上げに寄与するものであり、決して、経済社会の発展にとってマイナスとはなりません。

他方、現実には人権が脅かされている労働者に対しては、彼らの抱えている課題に対応できる体制を構築しなければなりません。すでに地方自治体労働担当部署や労働組合そして弁護士などによる労働相談が実施されていますが、これがもっとも基本的で重要な活動でしょう。それがさらに広まり、充実されることが望まれます。

また、先進的な地方自治体では、業務委託・民間委託先の企業で働く非正規雇用者の賃金や労働条件について、「公共サービスの入札・委託契約における新たなルール」づくりを通して、公正労働への取り組みがはじまっています。自治体自らが雇用における公正なルールを設けることによって、広く民間部門に対して規範を示す取り組みです。こうしたものがさらに広がることも望まれます。

用語解説

●派遣労働

派遣元の事業主との雇用関係の下に、派遣先で、派遣先などの者の指揮命令を受けて派遣先のための労働に従事する労働。「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（1986（昭和61）年7月施行）で、業務の範囲、派遣期間・就業条件の明示などが定められています。業務の範囲が専門的業務に限定されていましたが、次第に拡大されて、2000（平成12）年3月からは製造業にも拡大されました。

●ニート・フリーター

「ニート」とは、「Not in Education, Employment or Training (NEET)」という英国における造語であり、仕事に就いておらず、教育や職業訓練も受けていない若者を示します。「フリーター」とは、定職に就かないで、アルバイトをやりながら生活しようとする人のことで、フリーアルバイトの略。

●自殺対策基本法

自殺による死亡者数が高水準であることより、自殺が個人的な問題としてのみとらえられるべきではなく、様々な社会的な要因があることを踏まえて、社会的な取組として実施するために定められた法律。国、地方公共団体、事業主、国民の責務をうたい、自殺の事前予防、自殺発生の危機への対応及び自殺の事後対応などの基本的施策を定めることで、自殺の防止と、自殺者の親族等への支援を図ります（2006（平成18）年10月施行）。