

STOP! ザ 働きすぎ!!

第20回

働き方を 見直す

京都集会

2025 9月28日 日

ジェンダー視点で働き方を見直す

〜新時代の日本的経営から30年、

財界が狙う働かせ方に抗して〜

集会プログラム

13:00 開会挨拶

13:10 記念講演 「政府・財界の描く働き方・働かせ方の将来像を斬る」竹信三恵子(和光大学名誉教授)

14:40 休憩

14:50 基調報告

15:05 グループトーク(ZOOM参加者はブレイクアウトルームで分散します)

* テーマ；自己紹介、感想、自由討論(①職場の要求、②ハラスメント、③男女差別・ジェンダー・非正規)

* 班分け；A(第2会議室)、B(第3会議室)、C(第12会議室)、D(第4会議室)、E(第5会議室)←全て4階

F(6階民医労会議室)、G(Zoom 1)、H(Zoom 2) 現地参加者の班分けは、会場に掲示します。

16:05 全体集会(各グループより 発言時間約1分)

16:20 閉会あいさつ

* 感想文にご協力ください。

できれば、Googleフォームにてお願いします。→→→→→→→→→→→→→→→→

<https://forms.gle/j6SwUkzs57A9x2un6>



第 20 回 Stop！ザ・働き過ぎ!!～働き方を見直す京都集会基調報告

1. 本集会の意義と獲得目標

◎ 集会スローガン：ジェンダーの視点で働き方を見直す～新時代の日本的経営から 30 年、財界が狙う働かせ方に抗して～

◎ 集会の獲得目標：

- ① 新時代の日本的経営以来、派遣・非正規の増大と雇用の不安定化・流動化、雇用類似の拡大など、財界の路線を検証する。そして、労基研をはじめ政府・財界が描く働き方の将来像を明らかにする。
- ② 財界による改悪に抗して、過労死防止法の制定や年越し派遣村、コロナ禍での労働者支援など労働者・労働組合のたたかいにもスポットを当てる。
- ③ 非正規・低賃金などを生み出してきたジェンダー差別の問題を明らかにし、男女の賃金等格差の是正、働きながらケアが出来る社会の実現や労働時短縮など、ジェンダーの視点で働き方を見直し、たたかいの展望を学び交流する。
- ④ グループトークを通じて、対話と学び合いを深める。

2. 労働安全衛生を巡る情勢

- ・ 2024 年の労災発生状況：死亡災害は減少の一方、休業 4 日以上死傷者数は四年連続で増加。特に高齢労働者、外国人労働者の労災発生率が高い。
- ・ 過労死等の労災請求状況では、脳・心臓疾患、精神障害ともに増加。過労死ラインの週 60 時間以上働く労働者は 8.8%)。

3. 日経連「新時代の『日本的経営』」から 30 年！～日本の労働者の働き方＝働かされ方はどうなったのか？～

(1) 新時代の『日本的経営』とは？

今から 30 年前の 1995 年、日経連（＝日本経営者団体連盟、財界の労務対策を担当、2002 年に経団連と組織統合し、現在の日本経団連＝日本経営団体連合会に）の総会で、「新時代の『日本的経営』」が採択・決定。

戦後の「日本的経営」の特徴は、「①終身雇用、②年功賃金、③企業内組合」の 3 つで、これらは日本的経営の“3種の神器”とも言われていましたが、日経連は、21 世紀を迎えるにあたって、日本の労働者を、①「長期蓄積能力活用型」グループ、②「高度専門能力活用型」グループ、③「雇用柔軟化」グループの 3 グループに再編することを提言。終身雇用と年功賃金を解体し、低賃金で無権利、雇用が不安定な非正規雇用を大幅に増やすことが目的でした。

(2) 提言後の 30 年、日本経済や賃金、労働条件はどうなったのか？

提言から 30 年、GDP（国内総生産）は、内閣府の「国民経済計算」によると、1995 年は 493.6 兆円アメリカに次いで世界第 2 位でしたが、2024 年は 609.3 兆円（対 1995 年比 123.4%）。ドル換算では、この間の円安の進行で、1995 年 5 兆 5,456 億ドルから 2024 年 4 兆 262 億ドルと対 1995 年比で 72.6%

に減少。この30年間で中国とドイツに抜かれて世界第4位となりました。日本のGDPの世界全体に占める割合は、1980年9.8%→1995年17.6%→2010年8.5%→2023年4.0%となっています。一人当たりGDPでも、1995年44,210ドル（世界第3位）→2024年32,498ドル（73.5%）（世界第36位）と低下しています。

賃金でも、国税庁の民間給与実態調査によると民間労働者の年間賃金は、1997年467万円で、2023年460万円と、名目でも7万円の減少となっています。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」では、1カ月の現金給与総額は、1995年は40万8,864円なのに対し、2024年は34万8,182円と、名目で6万682円のマイナス、1995年比85.2%に落ち込んでいます。

一方で、企業の内部留保（利益剰余金）は、1996年度140兆円だったものが、2023年度には539兆円（385%）と大幅に増加しています。経常利益も2023年度は106.8兆円と過去最高になっています。一般労働者の年間総実労働時間は、厚生労働省の毎月勤労統計調査によれば、1995年2,038時間でしたが、2023年1,962時間とほとんど変わっていません（▲72時間）。

非正規労働者数（非正規労働者比率）は、総務省の「労働力調査」によれば、1995年1,001万人（20.9%）でしたが、2024年2,126万人（37.1%）と、倍以上（+1,125万人）に増えています。

総務省の「就業構造基本調査」結果より

項目	1992年	2022年	増減
役員を除く雇用者全体	4860.5万人	5722.5万人	+862.0万人
正規雇用者労働者	3860.2万人	3611.5万人	▲194.7万人
非正規労働者	1053.2万人	2132.6万人	+1057.8万人
非正規労働者率	21.7%	36.5%	+15.2%

(3) 労働法制の雇用形態の変貌

非正規労働者の急増を可能にしたのは、労働法制の“規制緩和”。労働者派遣法の“規制緩和”；1985年に派遣労働法が制定されて以降、連続して規制緩和が行われてきました

労働者派遣法の規制緩和の歴史

1985年	労働者派遣法制定；（対象業務）当初13業務ですぐ3業務追加して16業務に（派遣期間）同一派遣先への派遣期間は1年
1996年	派遣対象業務を26業務に拡大
1999年	派遣対象業務の原則自由化
2003年	製造業への派遣解禁
2008年	リーマンショック；派遣切り→「年越し派遣村」
2012年	民主党政権の下、一部規制強化
2015年	安倍「働き方改革」；対象業務区分の廃止、派遣先が派遣を利用できる期間制限が事実上撤廃に。

- * 雇用保険法の改悪；“失業する自由”の制限＝失業給付の給付率と給付日数の削減
- * 職業安定法の改悪；民間職業紹介事業の規制緩和
- * 労働基準法の改悪；有期労働契約の上限が1年から3年に

非正規雇用労働者の増大によって、日本は低賃金で無権利、雇用も不安定な労働者があふれかえる「非正規大国」となり、まじめに働いても生活保護水準以下の生活＝憲法で保障された「健康で文化的な最低限度の生活」を送ることができない「ワーキングプア」が大量に出現。特に“就職氷河期世代”の困難とその子どもたちの貧困の世代間連鎖が、現在の大きな社会問題に。

(4) 政府財界が狙う今後の「働かせ方改革」

- ・「新時代の日本的経営」が狙う雇用形態からさらに労働者の生活を脅かす改悪が進められています。
- ・ ウーバー・イーツ、アマゾン、ライドシェアなど、フリーランス・雇用によらない働き方（＝労働者保護の適用を受けない労働者）の拡大。
- ・「三位一体の労働市場改革」（リ・スキリング(学び直し)、職務給(ジョブ型人事)、兼業・副業を含む労働移動の円滑化)を狙う。いずれも、不安定雇用を増大し、労働者を保護する労働法制の脆弱化をすすめる、経営者の雇用責任をなくす方向へ。
- ・ 労働基準法の大改悪の策動；デロゲーション【適用除外】の拡大で、労使が合意すれば、法を下回る労働条件も可能になり、憲法27条2項の「労働条件法定主義」を空洞化・形骸化の懸念。労働組合の交渉力の弱体化にも帰結する。

(5) 財界の策動と労働者のせめぎあい

- * ハラスメント対策の前進；労働施策総合推進法のパワハラ防止規定によるパワハラ防止措置の義務化(2022年完全施行)
- * 過労死等防止対策推進法の成立(2014年)
- * 脳・心臓疾患の労災認定基準の20年ぶりの改正(2021年)：長時間労働だけでなく、勤務間インターバル不足、出張の反復、深夜勤務、過度な身体的負荷など多様な要因を考慮可能に。医学的知見を反映し、柔軟な判断枠組みに。同年、精神疾患の労災認定基準も10年ぶりに改定され、PTSDを追加、パワハラ・カスハラ・災害対応などを評価要素に加えられた。
- * 働き方改革関連法(2019年施行)；残業時間の上限規制(原則：月45時間、年360時間以内。が、問題のある特別条項)や年休の取得義務化、勤務間インターバルの努力義務化、などと同時に、高度プロフェッショナル制度の導入やフレックスタイムの拡大が強行。
- * 給特法の改定(2025年)

4. 当面するたたかいのすすめ方

(1) 労働者・国民のいのちと暮らしに大きな好影響が広がるたたかいの強化を！

- i 最賃闘争のいっそうの強化・前進を！
 - ・ 貧困は、労働者・国民のいのちと健康の最大の阻害要因！
 - ・ 低賃金と長時間労働は“メダルの裏と表”

- ii 年金、医療・介護など、社会保障の改悪を阻止し、社会保障機能の再生・回復を！
- (2) 長時間・過密労働の改善、ハラスメントの一扫を！
- ・労働者の立場に立った「2024年問題」の解決＝トラックドライバー、建設労働者、医師の処遇改善と長時間労働の是正を！
 - ・労働組合の力で、長時間・過密労働を規制させよう！
 - ・ハラスメント防止法を活かして、事業主に雇用管理上必要な措置を講じさせ、その責務を果たさせよう！
- (3) 男女間の賃金格差解消へ。ジェンダー視点で取り組みをすすめよう！
- ・日本のジェンダー・ギャップ指数は148カ国中118位。経済と政治の分野で特に男女格差が大きい。
- (4) 非正規労働者の賃金・労働条件の抜本的な改善、雇用の安定と同一労働同一賃金・均等待遇原則の実現しよう！（非正規労働そのものを厳しく制限し、正規労働が当たり前の社会に！）
- (5) 雇用類似の働き方の拡大、労働基準法を解体するデロゲーションを阻止しよう！
- (6) 分断や自己責任が煽られるなか、連帯と共同を何よりも大切にする労働組合は、職場や社会を変える希望。労働組合運動のバージョンアップ＝組織の拡大・強化を実現しよう！

以上

政府・財界の描く働き方・ 働かせ方の将来像を斬る

ジェンダー視点からの考察

2025年9月28日 第20回働き方を見直す京都集会
ジャーナリスト・和光大学名誉教授 竹信三恵子

日本の労働者保護転換の主な節目

1985年 労働者派遣法成立

1995年 日経連「新時代の日本的経営」

1999年 労働者派遣法の対象業務のネガティブリスト化
→2004年の製造業派遣の解禁へ

2013年～ 第2次安倍政権の「3本の矢」と「女性が輝く」政策

2018年 「働き方改革関連法」成立

2022年 厚労省「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」

2023年 同上「新しい時代の働き方に関する研究会」（新時代研）報告書

2025年1月 同上「労働基準関係法制研究会」報告書

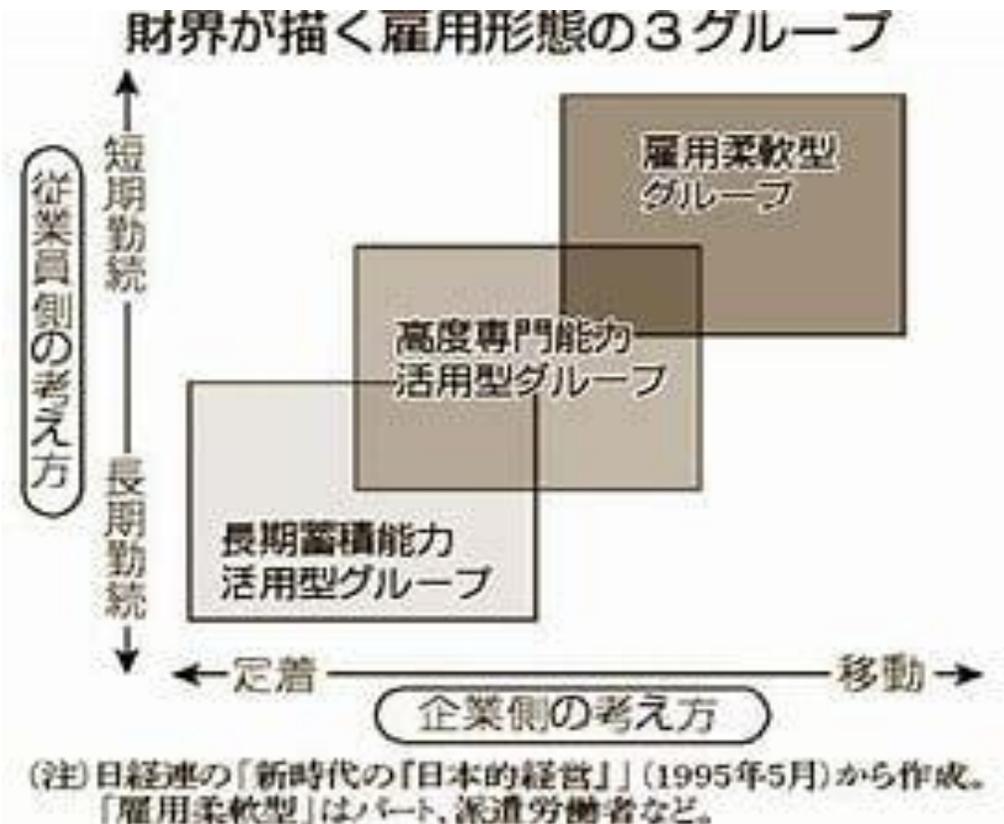
同年2月末から労政審へ→裁量労働や残業の上限規制緩和が経済界から持ち出される

労働者派遣法とネガティブリスト化＝直接雇用の形骸化

- 1985年の労働者派遣法：「派遣法の父」とも呼ばれた故高梨昌・信州大名誉教授「夫の経済的支えがある子育て女性の負担軽減のため、正社員ではなくて高スキルの働き方の選択肢を増やした」「ネガティブリスト化したのが間違っていた」（竹信インタビューによる）
- 1985年に13業務からスタート＝ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築建物清掃、建築設備運転・点検・整備、受付・案内・駐車場管理
- 1996年に26業務
- 1999年にネガティブリスト化
- 2015年に「雇用安定化措置」：派遣は原則3年に。だが派遣元での無期雇用も→派遣先への直接雇用の依頼や次の派遣の紹介＝実際にできなくても罰則なし

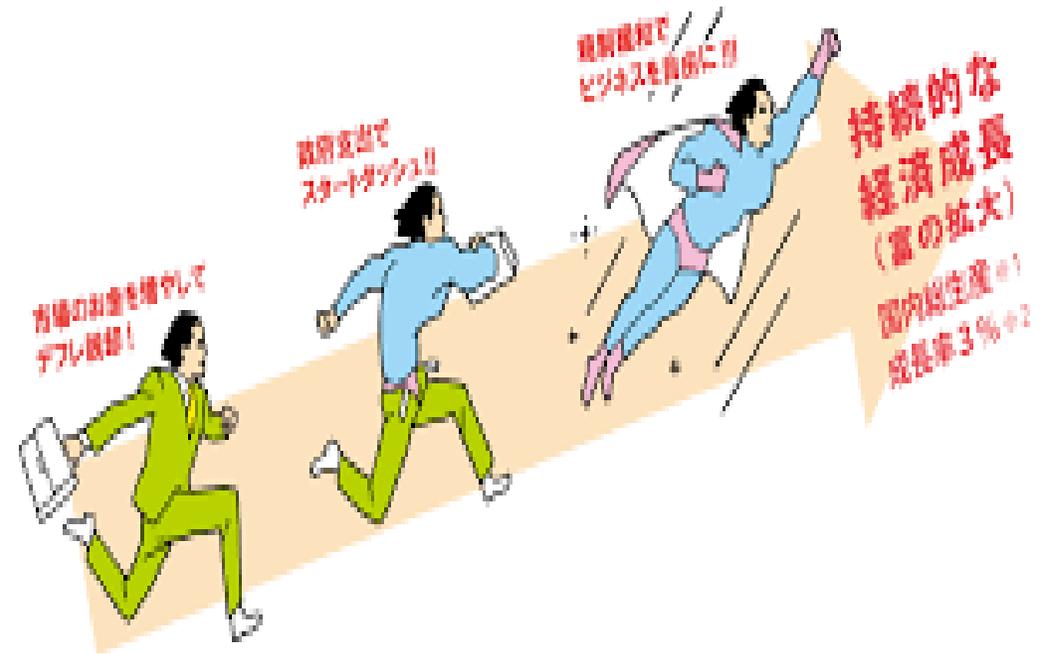
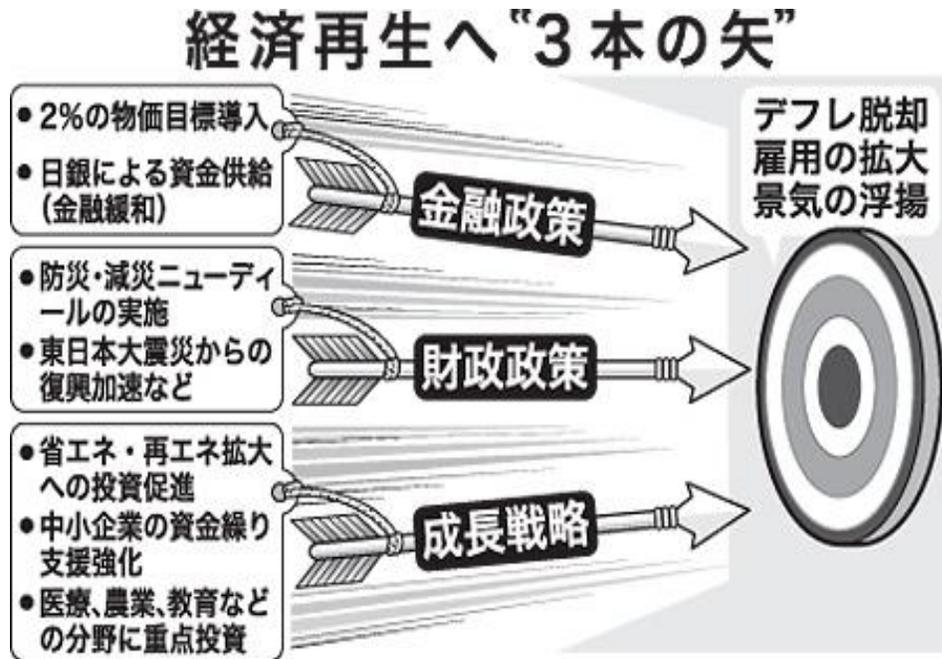
「新時代の日本的経営」と性別役割分業の密接な関係

- 長期蓄積能力活用型グループ
- 高度専門能力活用型グループ
- 雇用柔軟型グループ = 当初は女性と若者を想定
- 「雇用柔軟型グループは2割程度と考えていた」（日経連専務理事） = 男性世帯主の扶養を前提とした生活安定策 → 地方組織が飛びつくという展開



企業中心政策と働く女性の壁 (1)

- 2012年末からの第2次安倍政権と「3本の矢」



第1の矢	第2の矢	第3の矢	
大胆な金融政策	機動的な財政政策	民間投資を喚起する成長戦略	① 国内で生み出された付加価値の増大
金融緩和で流通するお金の量を増やし、デフレマインドを払拭	約10%増の規模の経済刺激策によって、政府が自ら率先して需要を創出	規制緩和等によって、民間企業や個人が高い実力を発揮できる社会へ	② 物価目録の改善を含むGDPの伸び率10%以上の増加

「成長戦略」としての女性活躍政策

ウーマノミクスはアベノミクスの中核

第68回国連総会における安倍内閣総理大臣一般討論演説 (平成25年9月26日)

○いかにして、日本は成長を図るのか。ここで、**成長の要因となり、成果ともなるのが、改めていうまでもなく、女性の力の活用**にほかなりません。

○ **女性にとって働きやすい環境をこしらえ、女性の労働機会、活動の場を充実**させることは、今や日本にとって、選択の対象となりません。まさしく、焦眉の課題です。

○ 「女性が輝く社会をつくる」——。そう言って、私は、国内の仕組みを変えようと、取り組んでいます



世界経済フォーラム年次会議冒頭演説 (2014年円)



○ **いまだに活用されていない資源の最たるもの**。それが**女性の力**ですから、日本は女性に、輝く機会を与える場ではなくはなりません。

○ **2020年までに、指導的地位にいる人の3割を、女性**にします。

企業と起業での「活躍」、人権より子育て

日本再興戦略の推進【主要施策 平成25年6月14日】

日本再興戦略の主なKPI(2020年成果目標)

- 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度
- 25歳～44歳の女性就業率：73%（2012年：68%）

1 女性にやさしい会社

- ◆ 助成金、税制優遇
- ◆ 企業における好事例の顕彰等：総理表彰
- ◆ 個別企業の役員・管理職等の登用関連の開示促進

2 女性のライフステージに対応した活躍支援

- ◆ 結婚・出産・子育て期における継続就業支援：育児休業給付率のアップ等
- ◆ 再就職に向けた支援：女性の学び直し
- ◆ 起業等再チャレンジに向けた支援：創業補助

3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ◆ ワーク・ライフ・バランスの推進：テレワーク、労働時間法制の見直し、待機児童解消加速化

「輝く」(Shine) が「死ね」に読める

- 2008年 ワタミフードサービス社員、森美菜さん（当時26歳）。神奈川県内の店舗で月140時間以上にのぼる残業の末、入社2か月で過労自死、2012年労災認定
- 2013年 NHK記者の佐戸未和さん（当時31歳）。選挙報道などで月209時間以上の残業の末、過労死、2014年労災認定
- 2015年電通社員、高橋まつりさん（当時24歳）。月105時間の残業の末、過労自死、2016年労災認定
- 2015年住み込み家事・介護労働者（当時68歳）。1週間の勤務明けで倒れ亡くなる。労災認定されず。2022年、東京地裁で原告側敗訴＝介護のみの時間を切り出して判断、労基法による「家事使用人」除外。2024年、東京高裁で勝訴（同年10月確定）。

- 2015年 北九州市の元嘱託職員森下佳奈さん（当時27歳）。子ども・家庭問題の相談員を務め採用から約9カ月後の2013年1月に心身の不調を訴え休職。うつ病と診断され、2カ月後に退職（有期だったため年度末の3月で任用打ち切り）しても改善せず2015年に自死→2023年、福岡高裁、棄却「「公務による心理的負荷の強度を『強』とみることは困難だ」。退職後の職場で人間関係の悩みがあったことも挙げ、公務と自殺に因果関係はないと認定。
- 2016年 新潟市民病院の女性研修医木元文さん（当時37歳）。前年に最長で月251時間の長時間労働による過労死自死、労災と認定。
- 2019年 ANAのロサンゼルスからの国際帰国便で、50代の客室乗務員の女性が頭痛などの体調不良を訴えて意識を失い、羽田空港に到着後、死亡。意識を失ってから20分以上たってから医師呼び出しのアナウンスが行われるなど、遺族や労災認定支援者などからは、対応の遅さが指摘されている

企業中心政策と働く女性の壁（2）

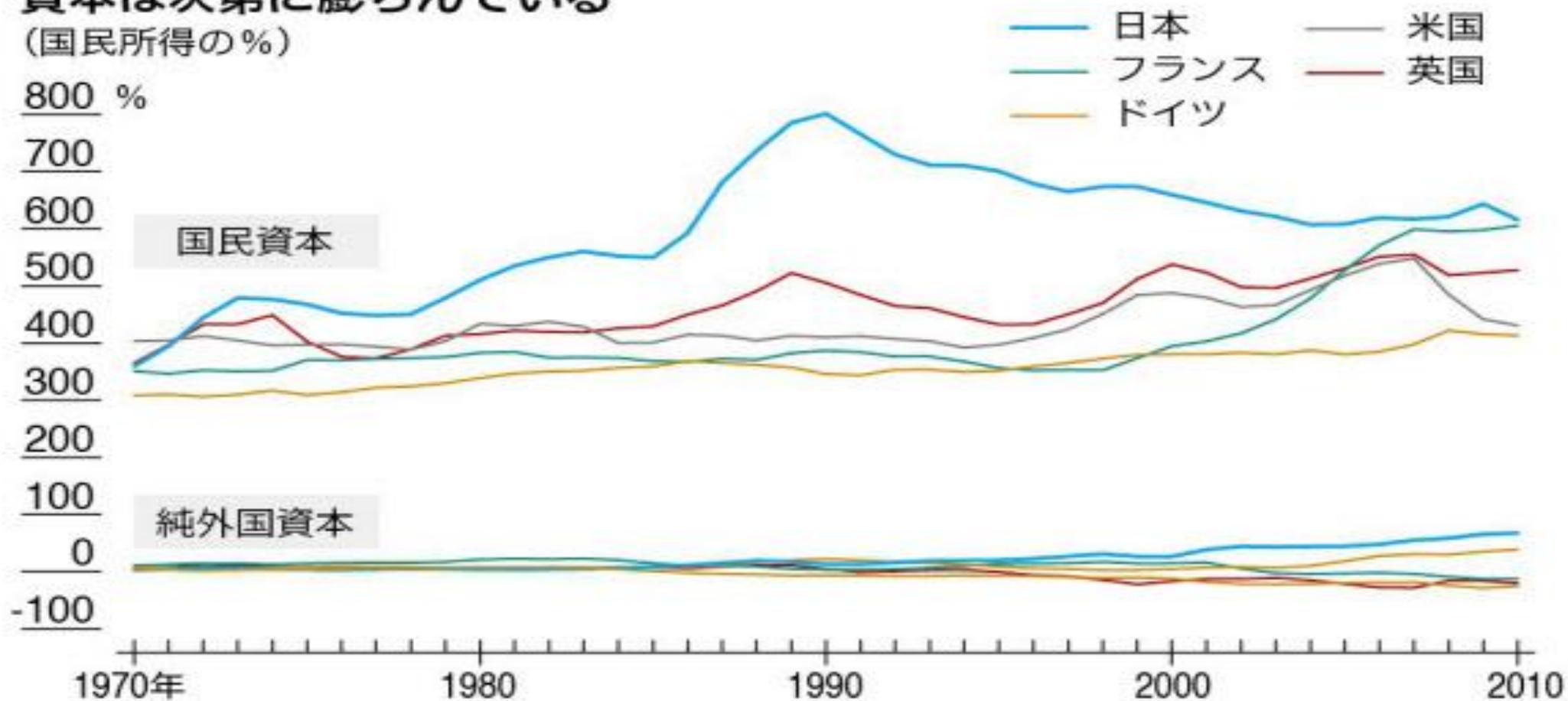
- 企業への富の集中と非正規化、名ばかり正社員化、賃金の低下→**会費・組合費に支えられた公的活動の鈍化**
- サービス産業化の中の生産性向上運動（多忙化）
 - 例えば、介護労働を仕事ごとに時間で計って報酬を設定
 - 社会運動を担えるヒトの不足** = 働いている人は時間がない、働いていない人はカネがない
- 「女性活躍」という上からの女性参画政策 = 現場の女性が必要とするものについて声を上げる**権利保障の不足**
- 生活予算の削減：「5年で43兆円」の軍事費と物価高→学童保育の経費が利用者に転嫁など
- 産業構造の転換と「新しい働き方」（スキマバイト、スポットワークなどの広がり）に対応が遅れる**労働運動**

1970年代以降の資本膨張

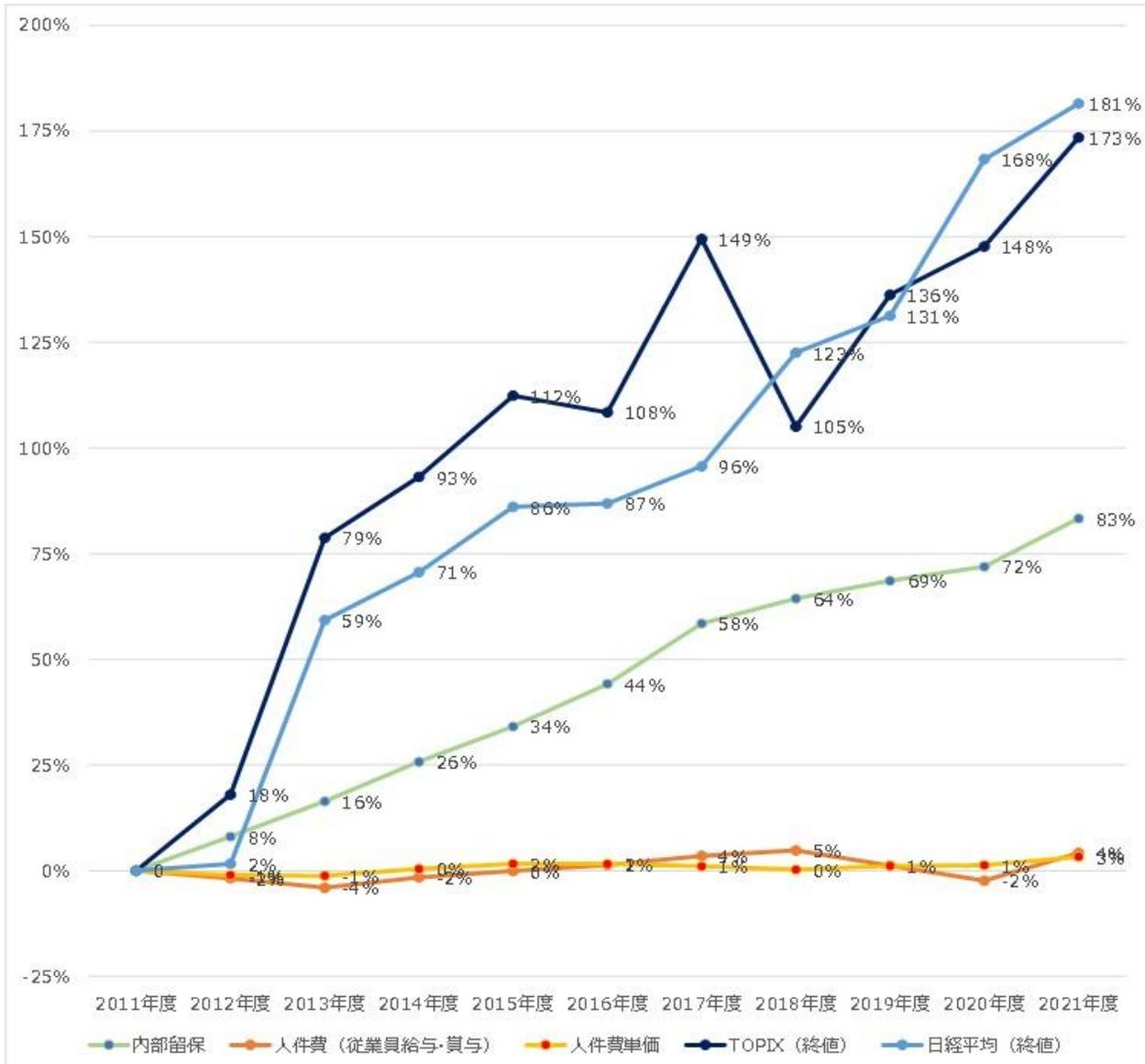
トマ・ピケティ『21世紀の資本』から

資本は次第に膨らんでいる

(国民所得の%)



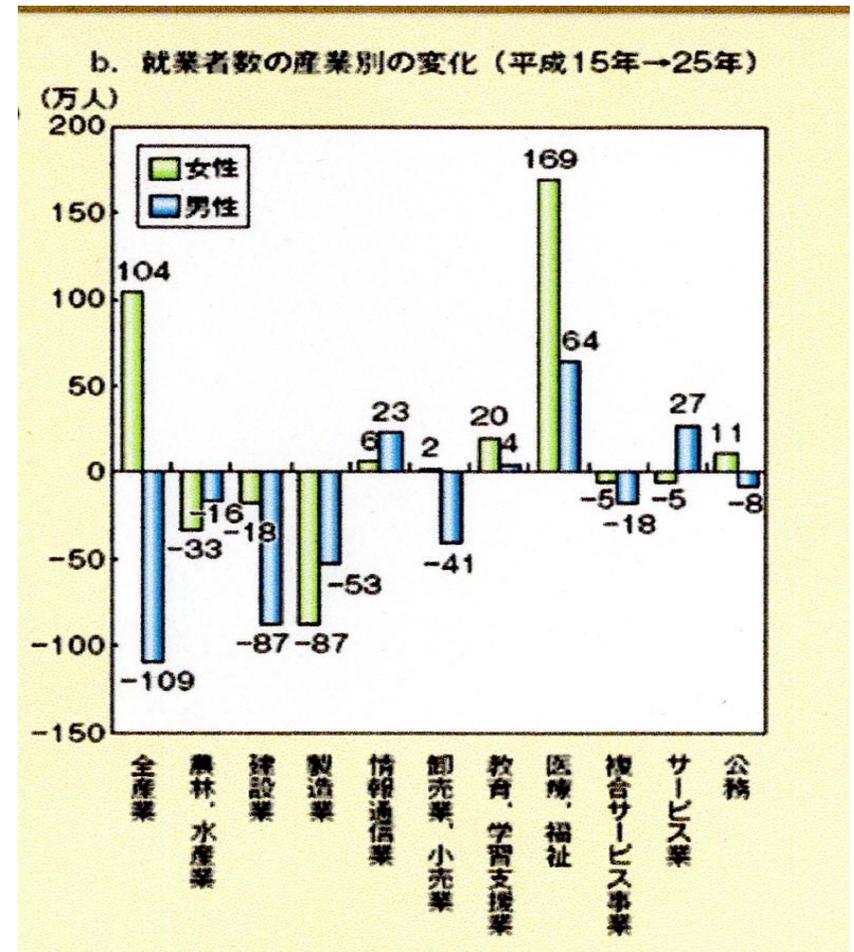
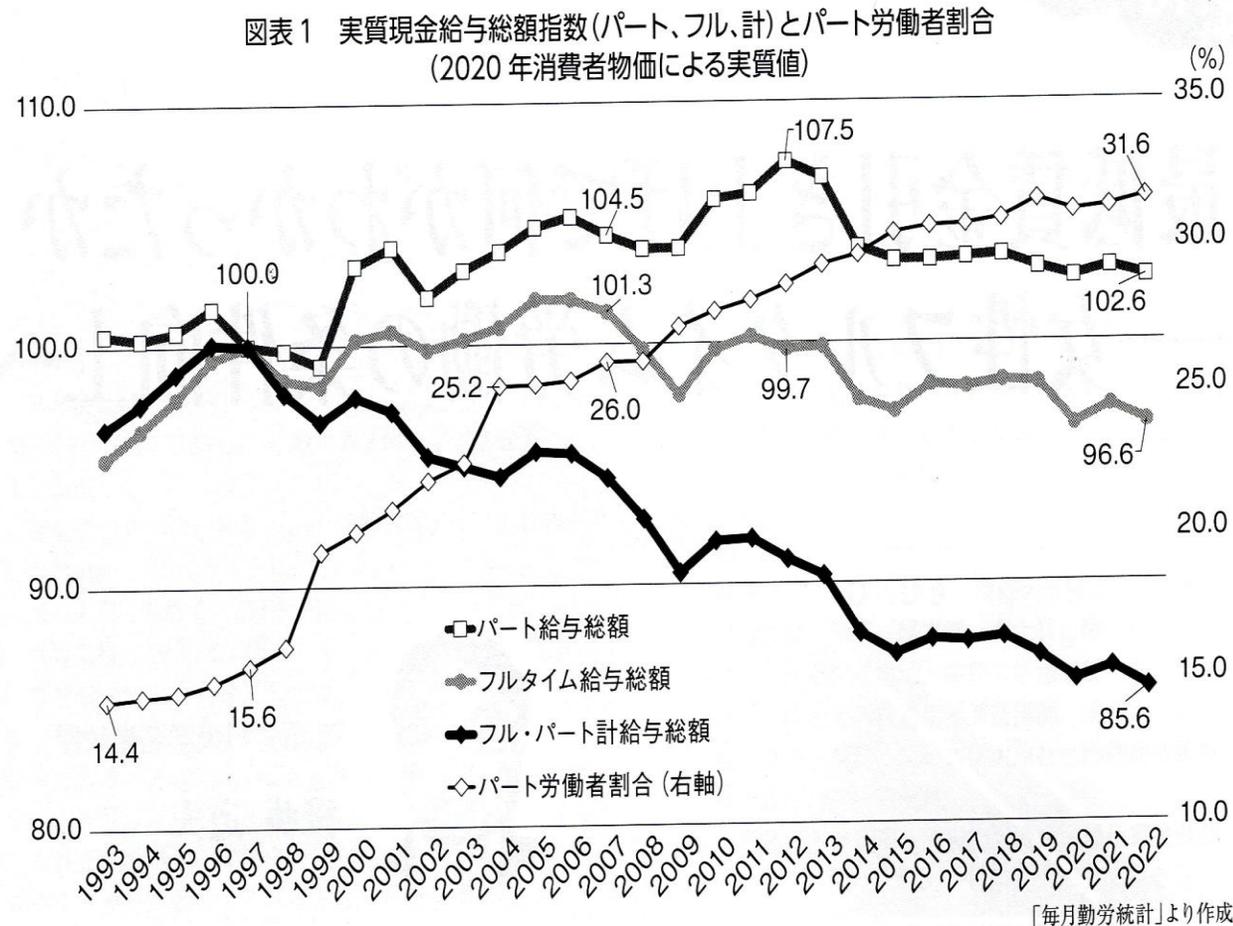
増える内部留保 横ばいの人件費



- ※1) 内部留保：財務省法人企業統計調査より金融・保険業を除いた他業種の利益剰余金（利益準備金、その他利益準備金の総和、期末数値）を算出
- ※2) 日経平均株価：年度末の終値を利用
- ※3) TOPIX：年度末の終値を利用
- ※4) 人件費：財務省法人企業統計調査より金融・保険業を除いた他業種の従業員給与・賞与の総和を算出
- ※5) 人件費単価：財務省法人企業統計調査より金融・保険業を除いた他業種の従業員給与・賞与の総和を従業員人数をもって算出”
- 「HRデータ解説」サイトから
https://www.transtructure.com/hr-data-analysis/personnel_costs/p7509/

性差別を放置した女性の労働力化は最強の賃下げ装置に

(左は後藤道夫『月刊全労連』2021年2月号、2023年5月号、右2014年版「男女共同参画白書」)



少ない非正規の労組加入資格→支えるものが 極めて少ない非正規労働者

(表は2021年厚労省「労働組合活動調査」から)

日本の労組の何が弱いのか

第10表 正社員以外の労働者の組合加入資格の有無及び組合員の有無別割合

(単位：%)

区 分	事業所に 該当労働者が いる 計 1)	組合加入資格の有無			組合加入資格 がない
		組合加入資格 がある 2)	組合員の有無		
			組合員がいる	組合員はいない	
令和3年調査					
パートタイム労働者	100.0	37.3	30.0	6.8	62.2
有期契約労働者	100.0	41.5	32.9	7.8	57.9
嘱託労働者	100.0	39.6	29.9	8.7	60.0
派遣労働者	100.0	6.6	2.2	4.3	93.2
令和2年調査					
パートタイム労働者	100.0	38.2	29.5	8.5	61.8
有期契約労働者	100.0	41.4	31.5	9.3	58.1
嘱託労働者	100.0	37.4	30.4	6.4	62.6
派遣労働者	100.0	6.1	1.2	4.9	93.6

注：1) 組合加入資格の有無「不明」を含む。

2) 組合員の有無「不明」を含む。

正規と非正規の格差

◆賃金格差の主たる原因：役職・管理職の女性比率の低さ、非正規労働者の低賃金

・非正規労働者の状況 非正規の約7割が女性 賃金は正規男性の56%

	雇用形態別雇用者数		計
	男	女	
正規雇用者	2351	1258	3610
非正規雇用者	685	1473	2158
非正規割合	(31.7%)	(68.3%)	(100%)

総務省 労働力調査 2023年11月分結果

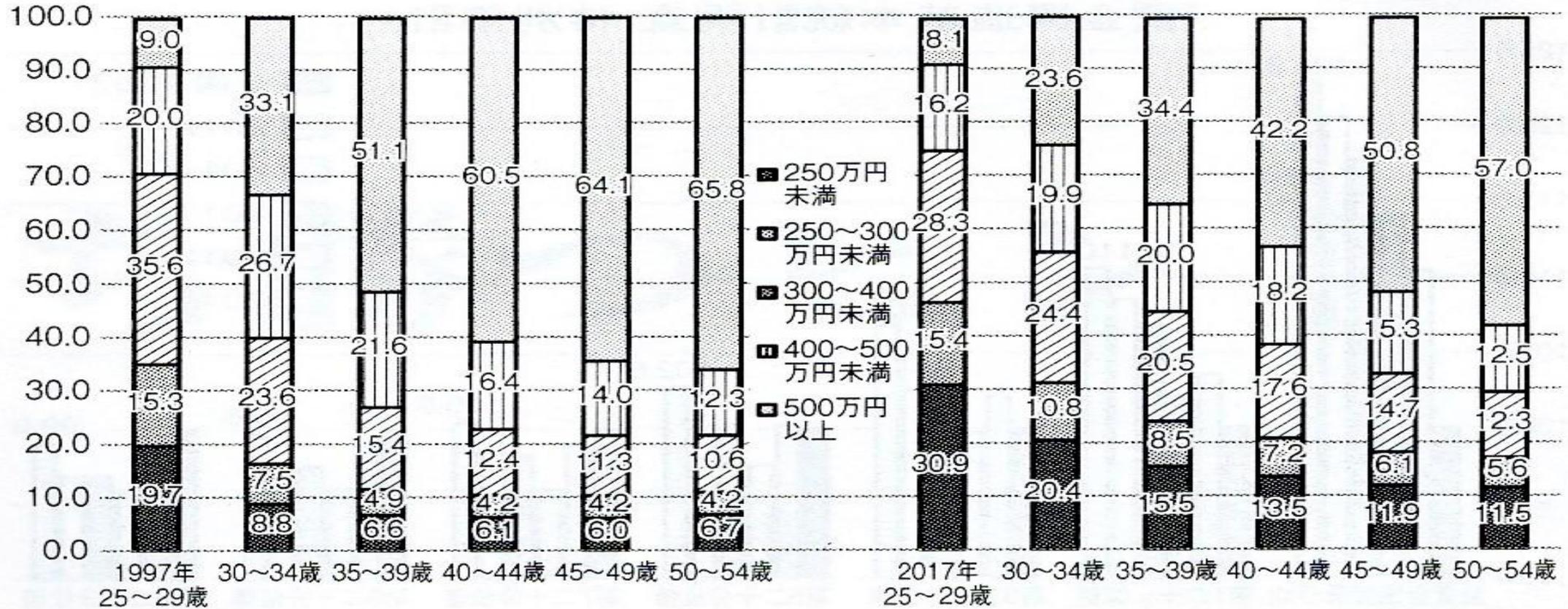
		平均賃金 (千円)	正社員男性を 100とした場合
正社員	男	353.6	
	女	276.4	
正社員以外	男	247.5	
	女	198.9	56.2%

2022年賃金構造基本統計調査

「男性による生活安定」は女性低賃金の口実

(後藤道夫・都留文科大学名誉教授作成)

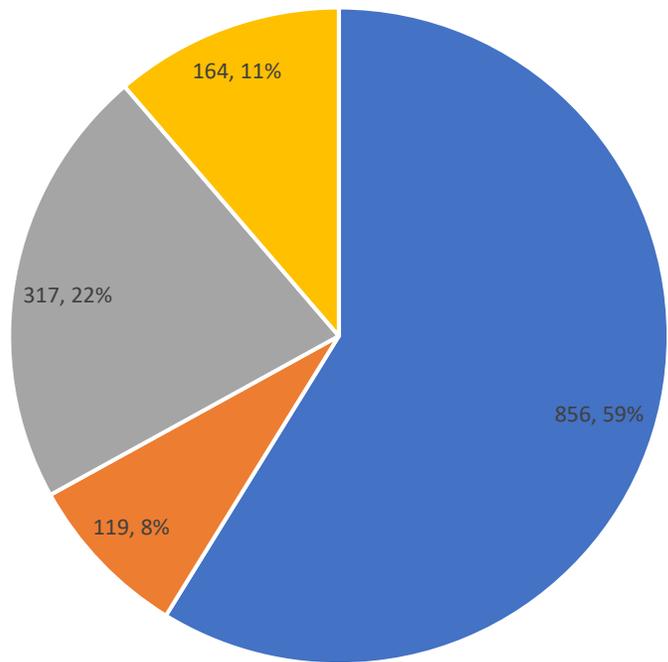
図 11 男性雇用者年収分布 (2012 年消費者物価による実質値) 就業構造基本調査より



実は「世帯主の配偶者」の非正規は6割弱

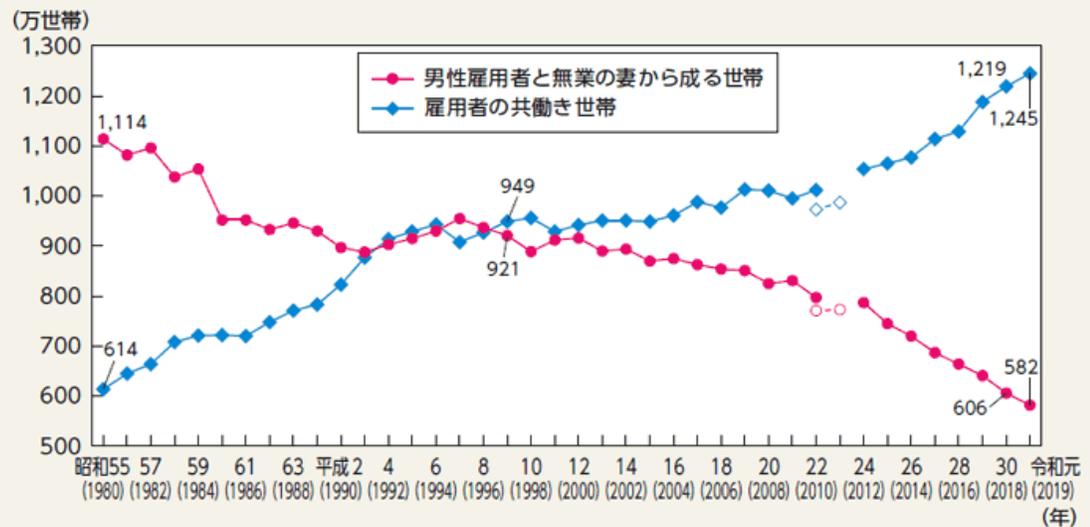
既婚でも正社員女性の世帯収入への貢献度は4割強、非正規でも4分の1近く (2020年11月NHK・JILPT調査)

非正規女性の家族内の位置
2019年労働力調査



■ 配偶者 ■ 世帯主 ■ その他 ■ 単身

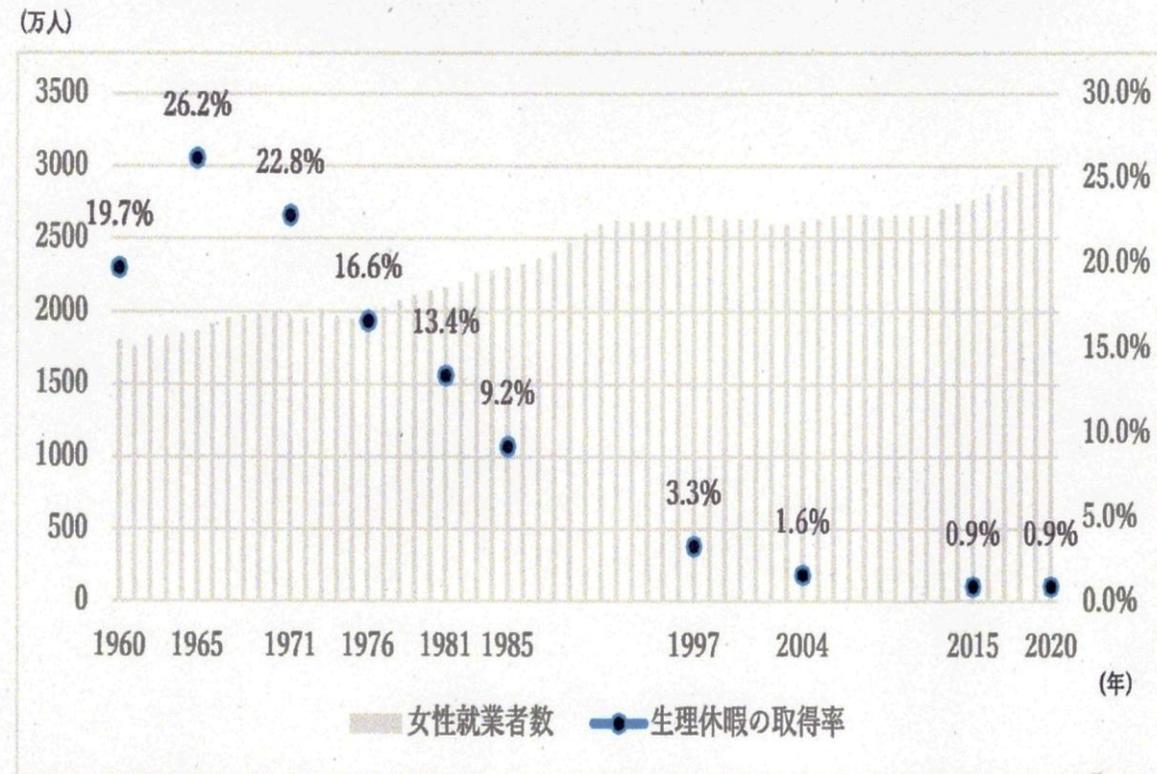
I-特-11図 共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

勤続を阻む人の体への配慮の欠如

石井まこと「女性の労災・職業病を見えなくさせているものは何か」（『女性労働研究』69号、女性労働問題研究会編、2024年）



出所：労働省婦人局「女子保護の概況」および「女子雇用管理基本調査」、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」および「雇用均等基本調査」、総務省「労働力調査」。

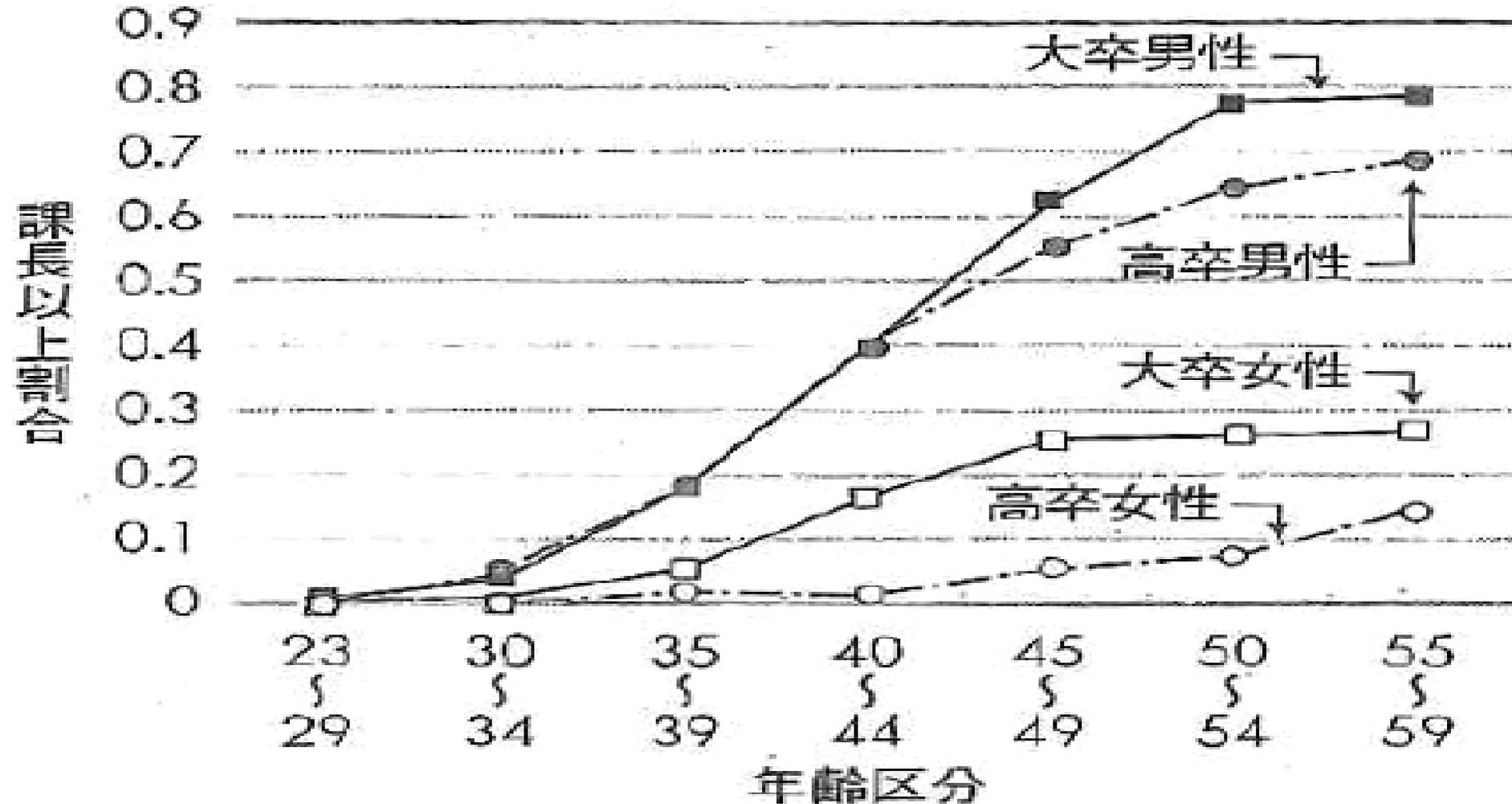
図2 生理休暇の取得率と女性労働者数の推移

- フェムテック（女性特有の健康課題をテクノロジーの力で解決するための製品・サービス）だけで問題は解決できるか？

→ 男性の更年期の問題の発見
→ 男女双方が病気外の生理的不調でもきちんと休める仕組みの確立。男性も含めた更年期休暇制度をつくった自治体もあったが、公務員たたきでつぶれる

学歴・勤続年数で説明できない昇進格差

(山口一男『働き方の男女不平等』日本経済新聞出版社、2017年)



「働く時間や場所などの都合を聞く分、主婦の時給は割安にできた。人件費を抑えられる点をアピールし、雇用企業に熱視線」 2011年10月24日付

「主婦力」に熱視線

豆時間でも即戦力



主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。

主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。

主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。

主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。

主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。

主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。主婦のスキルを企業が重視する。

勤務でOK」。手を挙げたのが、加藤さんだった。加藤さんはIT企業で7年間、社長秘書を務めた。パソコン操作はもちろん、パートナーの意向をくみ取った資料作りまでこなす。2歳と4歳の娘の母なの

で、「5時間勤務はむしろありがたかった」。「子どもが熱を出し、早く帰らなければいけないときも言いやすい」と鈴江さん。負担が軽くなり、店舗に並べる新商品の選定も任されるようになった。

時間で外部人材を活用したい企業ニーズには「むしろ主婦の方が応えられる」と直感した。働く時間や場所などの都合を聞く分、主婦の時給は割安にできた。人件費を抑えられる点をアピールし、雇用企業を開拓した。

専門の派遣会社登場

加藤さんをローションに紹介したのは、登録スタッフの8割が主婦という人材派遣・紹介会社の「ピー・スタイル」(東京)だ。

声はあった。ただ、20〜30代の未婚女性が主体の一般的な派遣スタッフは、生計を立てるために週5日のフルタイム勤務を求める。短

時間では現在、20〜30代を中心にして5万3千人。うち6割は「元正社員」で、3割超が子育て中だ。派遣・紹介先は延べ1600社に広がっている。

接客好評採用増やす

「主婦力」を生かそうと

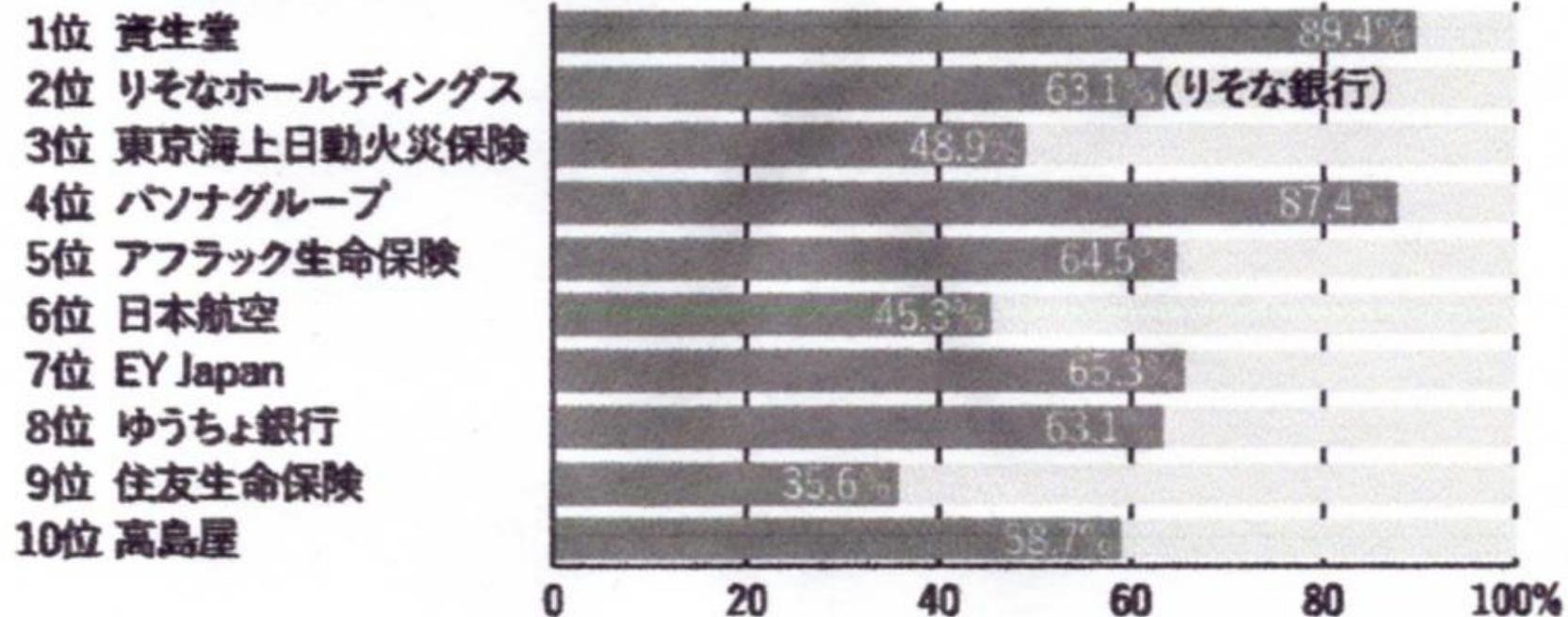
1日の勤務時間が4時間ま

採用、飲食、食店、巡回、主婦、の理、ニュー、なっ、住右、は、食、シエル、50人、踏ま、では、み、寧子、欲が、で働

「活躍企業」なのに大きな男女賃金格差

「働きがい」と「働きやすさ」：1.管理職登用度 2.女性活躍推進度 3.ワークライフバランス度 4.人材多様性度の4つの指標で測定し採点。

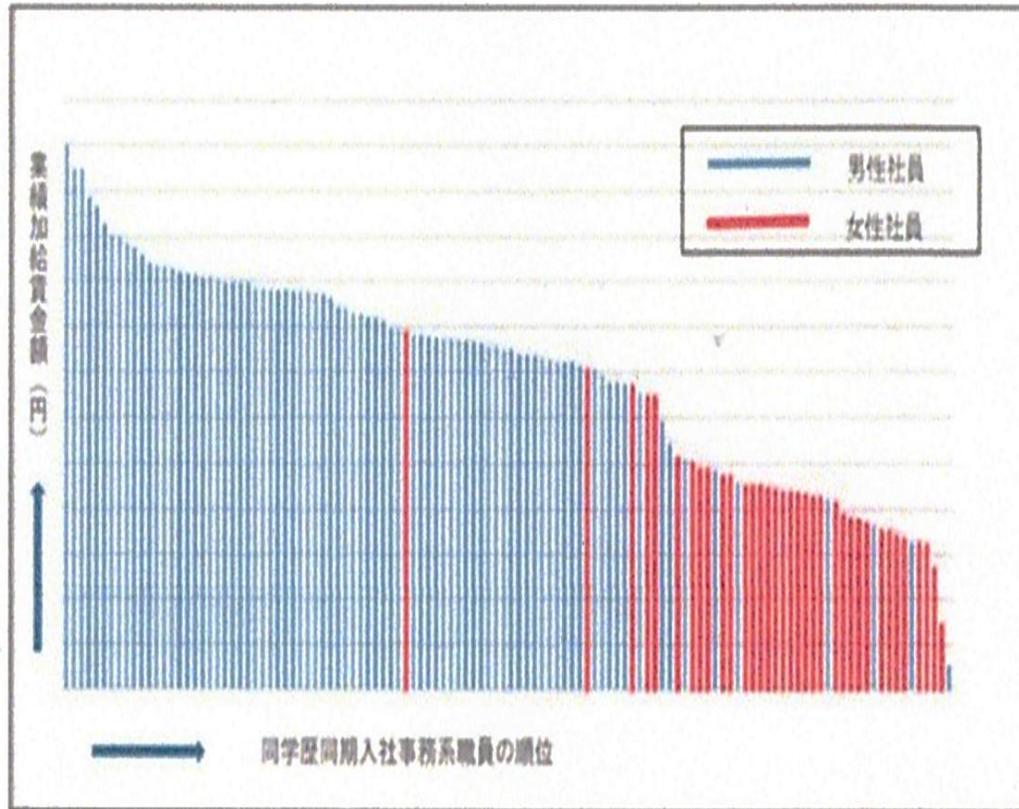
【図表2】女性が活躍する会社ベスト10



出所：「日経ウーマン6月号」から。括弧内は厚労省「女性の活躍推進企業データベース」から、正社員男性100の場合の女性の賃金比率

客観的な統計的数字に基づいた強制的是正措置 = 「差別」 への対抗

統計的に見ても異様な男女の大きな格差
(中国電力の男女賃金差別裁判資料、
WWN提供)



2023年EU「賃金透明性指令」

- EU内での男女賃金格差は約13%。
この10数年、改善されていない
- 一定規模以上の企業で男女賃金の格差が5%以上あると、当該企業は賃金格差の是正を求められると同時に罰金等の懲罰を課す措置を導入
- = 賃金情報開示、格差是正が不十分な場合は罰金等、労働者が企業に対し同一労働等で平均賃金のデータを請求できる規定も。

差別は最強で最悪の賃下げ装置

- 高齢化の中での働き盛りの男性就業者の減少と、サービスやケアを中心に増える女性就業者→フルタイム賃金の低迷と最低賃金レベルのパート比率の増大（図表2）
- 女性の賃金は上昇している→だが、もとのベースが低すぎて男性フルタイムの賃金の減少をカバーできない→女性労働者を増やせば平均値も労働分配率も容易に引き下げられる構造（図表3）
- そこに**高齢者男性**パート、**学生バイト**などの参入（2018年最高裁の「長澤運輸事件」判決）→「安くても構わない」と考えられている人たちの存在を活用
- 非正規も含めた「女性も自立できる賃金」づくり＋教育と社会保障を税で支えることによる可処分所得の増大が日本の消費と経済を引き上げる

無償のケアを抱える女性是最強の「産業予備軍」「含み資産」→これを手放さない政策

- 「妻付き男性モデル」としての「正社員」の定義の厳格化
- 「労働力調査」「就業構造基本調査」の「正規雇用」（正規の職員・従業員）は、a.期限の定めのない雇用、b.直接雇用、c.標準的労働時間がメルクマール→「転勤があって拘束を受け入れるのが正社員」という定義の転換（「日本型雇用システムの見直し」や、「円滑な労働移動の推進」）（『正社員消滅』竹信三恵子、朝日新書）
- 「パート＝家計補助」「一般職・総合職（転勤の有無）」「正社員・非正社員」といった「呼称」による女性の労働実態の隠ぺいとこれを前提にした労働法改定
- ケア労働を抱えている→「妻付き男性モデル」では働けない→「正社員」の定義から追い出される女性→「夫の扶養」という偽装でこれを正当化→この傾向を強める「新時代研報告」

働き方改革関連法の素顔 = 「新自由主義による社会崩壊への上からの処方せん」 → だが、実態は「企業のための労働者保護」

- ポイント1 時間外労働の上限規制 = 8時間労働のみ → 過労死ラインの上限すれすれの規制も ポイント2 「勤務時間インターバル制度」の導入促進 = 努力義務
- ポイント3 年次有給休暇の確実な取得（時季指定） = 会社が一部指定 → 時季指定権のあいまい化の恐れ
- ポイント4 労働時間状況の客観的な把握
- ポイント5 「フレックスタイム制」の拡充
- ポイント6 「高度プロフェッショナル制度」の導入
- ポイント7 月60時間超残業に対する割増賃金引き上げ
- ポイント8 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
- ポイント9 産業医の権限強化 = 産業医の中立化の確保は？
- → これで女性は正社員として働けるか？ 「死なないように、生きないように」
→ 正社員そのものの解体 → 「名ばかり正社員」 → 労契法18条「従前の契約で無期雇用化」

ポストコロナの新しい規制緩和としての新時代研報告

- 保護なし労働者がデフォルトとなった社会→自力でセーフティネット調達→働かなければセーフティネットを調達できない（ワークフェア的な状況）→「働きたい人」が増える
- 「働きたい改革」：経済界：人手不足を背景に「働き方改革の改革をやってほしい」という要求（「資源がない国は人間の力しかない」）
- 参院選の公約で自民は「働きたい改革の推進」と明記。公明党も「本人の希望に応じて、働きたい時にもう少し働ける社会へ」。維新や参政党も同調
- セーフティネットの整備でなく、働き手を「働きたい」へ追い込み、雇用の質をさらに劣化→体を壊して労働市場を退出する人の増加（メンタル疾患など）→働ける人はさらに減る恐れ

労働基準法の基本構造－労基法「改革」の動向と課題

(森崎巖氏の講演資料「安全・健康を守るために何が必要か」から)

・ 「最低基準方式」によって人たるに値する労働を確保

→最低基準（片面的強行法規）

「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」（1条2項）

「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による」（13条）

→ 刑事法規

「労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う」（102条）

→ 履行確保措置

「労働基準監督官は事業場、寄宿舍その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる」（101条）

「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」

(森崎巖氏の講演資料「安全・健康を守るために何が必要か」から)

○これからの労働時間制度に関する検討会報告書（2022年7月15日）

(座長：荒木尚志東京大学大学院教授／当時)

【基本方向】

- ①どのような労働時間制度であっても労働者の健康確保が「土台」。
- ②多様なニーズに応じた働き方を支える労働時間制度。
- ③可能な限り、シンプルでわかりやすい労働時間制度。
- ④労使当事者が現場のニーズをふまえて選択でき、処遇は労使自治。

【今後の課題等】

- ①基本方向に即して裁量労働制の在り方の見直し
- ②適切な労使協議を行うため、過半数代表制や労使委員会の在り方を検討

「新時代研報告」の危うさ

デフォルト・ライン⁴

(自発的な選択を支⁴
え規制の解除も可)⁴

健康確保ライン (守る)

- 多様なニーズ = 「働きたい人」もいるのでこれを支える
- でも、体も大事…だから、人が人らしく暮らせる8時間労働より、「健康の確保」を土台に = 労働力の損壊への危機感から「健康」 = 「死なないように生きないように」
- 「片面的強行法規」より、労使自治 = 「デロゲーション（法規制の適用除外）」の容易化
- 36協定が招いた過労死時間の労働への教訓はどこへ？
- 働き続けられない人はますます増える恐れ。女性は家事労働者を雇わないとほぼ無理？ → 「スキマバイト」や「フリーランス」へ → スキマバイト体験者の過酷な体験。産休・育休の支えもないフリーランス（参考：『女性不況サバイバル』竹信三恵子、岩波新書）

労基研報告書：労働者の変化に見合う「労働者性」、労働者保護と「働きたい人」の調整

1 労働基準関係法制の構造的課題

- (1) 労使自治に基づく「法定基準の調整・代替」
- (2) 労働基準関係法制（最低基準）をシンプルに
- (3) 労働者主導の「法定基準の調整・代替」

2 労働基準関係法制の総論的課題

- (1) 「労働者」
 - 1) 労働者概念の拡張
 - 2) 労働者性判断の予見可能性
 - 3) 家事使用人

(2) 「事業」

(3) 「労使コミュニケーション」

3 労働時間法制の具体的な課題

(1) 時間外・休日労働の上限規制 (2) 労働時間の把握義務

(3) 企業による労働時間の情報開示

(4) テレワークを対象とした新たな労働時間制度

(5) 法定労働時間週44時間の特例措置

(6) 管理監督者に関する健康・福祉措置 (7) 休憩 (8) 休日 (9) 勤務間インターバル(10) 年次有給休暇

(11) 割増賃金制度

1) 副業・兼業の割増賃金

労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる」→労働者の健康確保を確実なものとするには、既往の労働時間を正しく認識することが不可欠となる。その際、長時間労働を命じる行為の抑止を狙った割増賃金制度の適用を免れるとすることは適当でない。

2) 割増賃金率

4 今後の検討方向等

→非正規の拡大、正規労働者の働き方の硬直化と高齢者・女性労働者の労働市場への参加→セーフティネット代わりのスポットワーク（新日雇い）の拡大→その中で労働者をどう守るのか

「働きたい改革」が各党の参院選公約に

自民	個人の意欲と能力を最大限活かせる社会を実現するため、「働きたい改革」を推進	国民	「インターバル規制」の義務付け、「裁量労働制」の厳格化、労働時間管理の徹底
立民	勤務間インターバル規制を義務化して、「過労死ゼロ」社会を実現	れいわ	残業の割増賃金率を大幅に引き上げ、残業時間上限を大幅に引き下げる
公明	労働者の健康を第一に、労働時間のルールの見直しや多様で柔軟な働き方を推進	参政	時間外労働の上限規制の見直し(職種や条件による緩和措置)
維新	企業が労働時間ではなく仕事の成果での評価を可能にし、被雇用者を法的に保護	社民	大企業優先の労働法制改悪に反対し、働く人たちの生活と権利を断固守る
共産	「1日7時間、週35時間制」を国の目標に。違法・脱法の長時間労働をなくす	保守	(重点政策での記載なし)

労政審では裁量労働制拡大や労働時間規制の上限緩和などが突然テーマに

- 裁量労働制について「どのような要件であれば調整・代替（＝適用除外）がふさわしいか議論が必要」（鈴木重也・経団連労働法制本部長）、「労働時間法制は労使に委ねていく仕組みの整備が重要」（鬼村洋平・トヨタ自動車人事部労政室長）と発言
- 労働者側は「裁量労働制拡大は長時間労働を助長しかねず安易に行うべきでない。働く人の保護強化を図り、保護ルールの実効性を高める観点が必要だ」（水野和人・情報労連書記長）、「労基法は労使合意でも引き下げや緩和できない最低基準を定めた強行法規だ。根幹を揺るがすデロゲーション拡大は行うべきでない」（川野英樹・JAM副書記長）

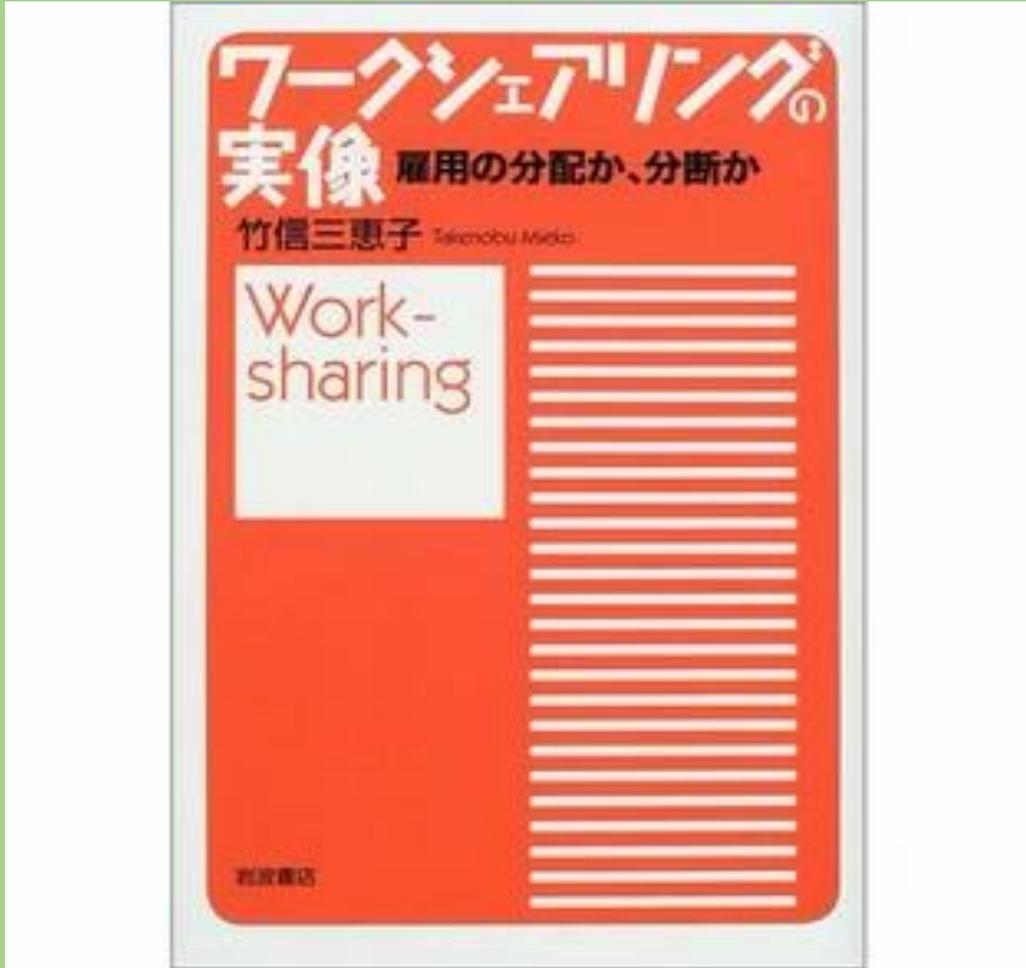
このままでは人手不足はますます亢進

- 少子高齢化による「妻付き男性モデル」の労働者は減少
- 最後の含み資産、産業予備軍としての女性や高齢者の呼び出し
- だが、労政審で経済界は人手不足を理由に長時間労働化を要求
- 家庭でケア労働を担う労働者は増えているのに、これでは働ける人の余地はますます狭まる
- 過労死やメンタル障害による労働力からの脱落の促進
- 軍拡による介護などの生活関連予算の縮小で「支え」減る
- 年金を理由にした同一労働同一賃金の不備
- 守られない脆弱労働に追いこまれることによるさらなる労働劣化
- 女性や高齢者が働きやすい仕組みから労働基準を再設計することが男性労働者も救う

女性が働きやすければ男性も働きやすい

- 短時間正社員、労働時間を選べる権利、労働時間差別の禁止、転勤しない権利、などの提案が再び注目されているが、これらはいずれも2002年の拙著『ワークシェアリングの実像』（岩波書店）で提案され、それなりに注目されていた。
- それがなぜ、その後広がらなかったのかの検証が必要
- 原因は「男性に家族を扶養させる」ことを原則としてきた当時の社会で、非正規の均等待遇を実行すれば正規として家族を扶養できなくなるという主流労働者の不安にあった
- 産業構造も変わった今、女性が働きやすくなることは男性が働きやすくなること、という原点からの労働基準の再構築こそが不可欠

参考文献



感想文

1. 記念講演：竹信三恵子さん（和光大学名誉教授）の「政府・財界の描く働き方・働かせ方の将来像を斬る」はどうでしたか。特に印象に残っていることはありましたか。

2. 基調報告：報告内容については、どうでしたか。

3. グループトークに参加しましたか？ 感想はどうですか？

参加グループ（ ）

4. 今年の働き方見直し集会 全体について感想があれば、お書きください。

◎ 可能ならば、組織名、お名前をご記入ください！

組織名（ ）、お名前（ ）