

2013年10月10日
テオリア第13号

定価 350円
毎月10日発行
定期購読料 年間 4000円
半年 2000円

郵便振替口座 00180-5-567296研究所テオリア

θεωρία テオリア

発行 研究所テオリア
東京都千代田区内神田1-17-12
勝文社第二ビル101
TEL&FAX 03-6273-7233
ホームページ
http://theoria.info
E-mail: email@theoria.info

雇用「規制緩和」で何が進むのか



再稼働を進める原子力規制委員会に抗議＝9月11日

雇用「規制緩和」で 何が進むのか

安倍は「汚染水はコントロールされている」というウソをつけて2020年東京五輪招致を実現した。秘密保全法制、NSC法、集団的自衛権など軍事協力強化をめざしながら、同時に消費税増税、法人税復興増税前倒し廃止など新自由主義政策を進めている。

安倍「成長戦略」の柱の一つが雇用制度の規制緩和だ。既に非正規雇用は4割近くに達している。安倍は「規制改革」で解雇特区的導入を目指し、派遣規制緩和、限定正社員、ホワイトカラーエグゼンプションなど、企業が使い捨てしやすい「働かせ方」を一層拡大しようとしている。今号では鴨桃代さんに雇用「規制緩和」の現実についてインタビューした。

インフォメーション

原発ゼロ☆統一行動「福島を忘れるな・再稼働を許すな」
10月13日(日)午後1時/日比谷公会堂/デモ・午後2時/首都圏原発連合、さよなら原発1000万人アクション、原発をなくす全国連絡会

反貧困直し大集会2013

〜もう一度リアルに向きあおう〜
10月14日(月)午前11時/四谷区民ホール/実行委員会

テオリア論集1

世界金融恐慌のクラクリを暴く

—D・ハーウェイ『資本の謎』を中心に
森田成也

定価 500円
発行 研究所テオリア

紙面紹介

アベノミクスで進められる雇用「規制緩和」
鴨桃代さんに聞く……………2〜4面
雇用「規制改革」で何が進んでいるのか……………4〜6面
原発再稼働反対……………7面
秘密保全法制……………8面

研究所テオリア第2回総会記念シンポジウム

脱成長・脱貧困の社会ビジョン

報告① 脱成長・ダウンシフターズ

高坂勝さん(『減速して生きる「ダウンシフターズ」著者)

報告② 日本の貧困構造とベーシックインカム

堅田香緒里さん(埼玉県立大学)

日時 10月6日(日)午後1時半〜4時半 午後1時開場

会場 文京シビックセンター4階ホール(後楽園駅)

参加費 一般1000円、会員500円

研究所テオリア第2回総会 10月6日(日)午前11時〜正午

主催 研究所テオリア

アベノミクスで進められる雇用「規制緩和」 派遣法を抜本的に改変する見直し案

鳴 桃代さん（全国ユニオン）前会長（ ）に聞く

着手された雇用規制緩和

——8月20日厚生労働省の有識者研究会「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」は、派遣労働ルールを見直し、派遣上限3年という規制を撤廃する最終報告をまとめました。安倍政権は成長戦略に雇用制度の規制緩和を盛り込んでいます。派遣制度に

者派遣法の「改正」を目指していますが、まず今回出された内容とその評価についてお話をください。

鴨 安倍政権は、「企業が世界で一番活躍できる国にする」と目標を掲げています。「企業が出しているのが第一の特徴です。企業のために雇用の在り方を根底から変えるということです。第一に安倍内閣は、第一次内閣のとき、ホワイトカラー

エクゼンションを反対されて国会に提出できなかったという悔しさがあって、出し方がストレートではないんです。前は誰が見ても過労死促進法じゃないか、残業ゼロ法じゃないかと思える出し方だったのが、今回は「特区」でまず実施とか分かります。これ、おかしいじゃないかと労働者がまとまりにくくしています。

派遣法については、今ある法の改悪というレベルではない。派遣法そのものの考え方を抜本的に変え、「派遣法に次ぐ規制緩和

弱い立場の派遣労働者

鴨 派遣法は1985年につくられました。派遣という働き方は、派遣労働者は派遣会社（派遣元）と雇用契約を結び、実際には別会社である派遣先の指揮命令に従って働くという間接雇用です。つまり派遣労働者には「雇用主」と使用者の2人のボスがいるという三角関係で一番弱い立場は当然、派遣労働者です。リスクが高い働き方です。この働き方を例外にしないと低賃金・不安定雇用が広がってしまうということ

の業種において正規雇用に代替するものとして派遣が侵食していくことを防ぐ。派遣法は「派遣は専門職に限る。専門職でないものは一時的・臨時的なものに限る」という考え方を取ってきました。だから、すべて

和で骨抜きにされ、広がりつづけられました。派遣という働き方は、派遣先会社には派遣会社（派遣元）と雇用契約を結び、実際には別会社である派遣先の指揮命令に従って働くという間接雇用です。つまり派遣労働者には「雇用主」と使用者の2人のボスがいるという三角関係で一番弱い立場は当然、派遣労働者です。リスクが高い働き方です。この働き方を例外にしないと低賃金・不安定雇用が広がってしまうということ

禁止、違法派遣を受け入れた派遣先の労働契約申し込みにし制度の新設（施行）

3年後、賃金等待遇の均衡処遇義務などが盛り込まれ（1割以上含む）が広がった。また、派遣法が制定された当初、専門的知識や経験を必要とされ、自社では養成が困難な業務に限られていた専門業務であるが、OA機器操作やファイリングなど、「専門」が実態にそぐわれない、見直さなければならぬ現状もおきている。

韓国でも非正規が急増して、有期契約で2年を超えて働けば無期になったとみなす法律を2007年につくったが、2年手前の雇い止めが多くなったという記事を読んだことがあります。

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ

派遣法では派遣先会社には雇用責任がないとなっ



鳴桃代さん。全国ユニオン前会長、なのはなユニオン委員長

派遣業務3年規制を外す 見直し案

見直し案

鴨 今回、あり方研の見直し報告は、①「常用雇用」を「無期雇用」とする、②派遣期間制限のない専門業務を廃止し、業務の差異による期間制限をなくす。そして派遣期間の上限は「業務」ではなく「人」を単位とするとした。現行では派遣労働者を変更しても3年

を超えると派遣業務は打ち切られていたが、今後は派遣先の労使が合意すれば別の労働者を受け入れられるとした。

会社は業務の制限がなく、なるので、どんな仕事でもずっと派遣労働者に任せてよいとなる。派遣先にとっ

て極めて有利であるが、有

と考える、契約は専門業務派遣、実態は一般業務派遣

と考える、契約は専門業務派遣、実態は一般業務派遣



期の派遣労働者は一つの職場で働けるのは最長3年までだ。3年の派遣上限に達した労働者に対して、派遣会社に雇用安定措置として①派遣先に直接雇用の申し入れ、②新たな派遣就業先の提供、③派遣元との契約を無期雇用にする、のいずれかを講ずることにはなっているが、実効性は疑問です。これらの措置が派遣元に義務付けられたとしても、経営体力が乏しい派遣元は面倒見ることができない。新しい派遣先の提供といっても、切れ目なく派遣先を用意し続けるには相当な努力が派遣会社に求められます。この措置が配慮義務程度なら、有期派遣労働者は保護されず、不安定雇用にとらされる実態は変わりません。

また、派遣会社と無期雇用の契約を結んでいるなら、どんな仕事でもずっとなら派遣先で働けるようになるというも、派遣という働き方が間接雇用である点

は変わりない。派遣先の都合で中途契約解除や雇い止めが横行している現状からいえば、安定とはいえない。派遣先労働者との「均衡処遇」も盛り込まれているが、具体的には「正社員」よりもコストが低く使い勝手のいい「派遣」を派遣先が使うようになる。正社員の仕事を奪うことにもなりかねない。この改正がなされれば、派遣労働者137万人にとどまらず、正社員にも影響が及ぶことになる。

12年派遣法改正の意味

——非正規は全労働者の35%を超えて、2000万人に達しています。派遣労働者は何人くらいですか？
 鴨 派遣は137万人くらいです。

——派遣労働を考えると、08年末の「年越し派遣村」が大きかった。あれで問題が可視化され、民主党政権が誕生して法改正をした。改めて、改正の評価を聞かせてください。
 鴨 「派遣労働者の保護」が法律の目的に入った意義があります。理念的なもので、交渉するとき、派遣労働者の保護がこの法律の前提ですよ、あなたたちのしていることは法律に反しているから会社に言える。——足らなかつたところ

——今回の見直しで派遣労働者はどうなりますか？
 鴨 「派遣使い放題」となるので、ますます派遣労働者の実態は低賃金、雇用の不安定が加速され、派遣で働き続けることになりま

——そのとき労働者側の力はかなり押ししたので、派遣先会社との交渉力、合理的理由を欠いた場合は解雇権の濫用となりま

——派遣先企業に対する規制は、労働者側にもうまく機能していませんか？
 鴨 機能しているとは言いがたい。7年間も同じ派遣先で働いていたのに、仕事

がなくなつたから、と切られたというケースがあります。専門業務派遣契約を結んでいましたが、電話の応対やお茶くみの仕事が1週間の内1割以上含まれていたので、派遣先に直接雇用を求め、交渉を申し込みました。しかし、派遣先は「雇用責任がないから、交

渉に応じる義務はない」と交渉を拒否されたこともあります。
 「派遣先の雰囲気にあわない」「仕事ができない」などの理由で派遣契約が中途解除されるケースも多々あります。

——非正規は全労働者の35%を超えて、2000万人に達しています。派遣労働者は何人くらいですか？
 鴨 派遣は137万人くらいです。

——派遣労働を考えると、08年末の「年越し派遣村」が大きかった。あれで問題が可視化され、民主党政権が誕生して法改正をした。改めて、改正の評価を聞かせてください。
 鴨 「派遣労働者の保護」が法律の目的に入った意義があります。理念的なもので、交渉するとき、派遣労働者の保護がこの法律の前提ですよ、あなたたちのしていることは法律に反しているから会社に言える。——足らなかつたところ

——今回の見直しで派遣労働者はどうなりますか？
 鴨 「派遣使い放題」となるので、ますます派遣労働者の実態は低賃金、雇用の不安定が加速され、派遣で働き続けることになりま

——そのとき労働者側の力はかなり押ししたので、派遣先会社との交渉力、合理的理由を欠いた場合は解雇権の濫用となりま

——派遣先企業に対する規制は、労働者側にもうまく機能していませんか？
 鴨 機能しているとは言いがたい。7年間も同じ派遣先で働いていたのに、仕事

日本型均等処遇ルールとは

——格差の合理性って何ですか？
 鴨 正規と非正規の格差が100対50とあったとしても合理性があれば問題はないということです。改正パート法に条文化された差別禁止の適用要件は①仕事

が同じ、②人材活用のしくみ・運用が同じ、③契約期間の有無が同じ、です。改正労働契約法(2013年4月施行)では有期である

ことを理由とする無期との不合理な差別は禁止とされ、上記①②が考慮要素と

分らないことが見えてきた。いわば国民的支持で民主党政権になったのに、今アベノミクスにあおられて、雇用体系への関心がなくなっている。なぜこ

限定正社員制度で

どうなるか

限定正社員は地域限定、職種限定、労働時間限定の働き方、だから賃金は正社員より低いという働き方。なぜ、地域・業務・労働時間が限定だと格差が当たり前とされるのか、わかりませんが、
 均等法で、転居を伴う転職に際しては、労働時間などを要件とするコース別雇用管理(総合職、一般職)は間接差別だと認定されています。明日にでも全国どこにでも異動と言われて受けられる人は総合職、受けられない人は一般職とされるとき、女性は一般職を選択せざるを得ない。限定正社員制度はまさに正社員のコース別で格差を固定化す

(3)面から続く

じないからと倉庫業務の肉体労働に異動させ、賃金をカットし、自ら辞めると言わせる退職強要に対し、整理解雇の4要件(①人員整理の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定の合理性、④協議をつくしたのか)を武器に闘っています。リ

労働者側の反撃は

——全てが会社側に利がある今回の規制緩和に、労働者側はどのように反撃しようと考えていらしゃいますか。

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

さない、ということですが。

正社員の解雇が自由化されたら、これまで切ってもよ

いかに扱われ続けた非正規労働者は切ってもよい人になってしまいます。解雇自由化は許せません。

実感しています。

——どういことですか?

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

プシオンも対象は年収70

0万以上、と言う。分かります。大阪と東京と

愛知につくる特区。いずれにしても労働者側はまとまりにくい。私たちは、すべての労働者の使い捨てだと言いつつ、すべての労働者の思いにすることができ

るのか、問われる。

——アベノミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

【あべのミクスと復興需要があるし。実感として失業や首切りは減っていますか?】

なのはユニオンでは職場

の過半数を占める支部結成が進み、結成25年目にして

組合員200人を突破しました。職場でやられている理不尽なこと、不利益について、一人ひとりあきらめてはいけません。

進行している労働法制的規制緩和に抗する運動を

一気全体化することは難しいが、すべての労働者の雇

用と権利にかかわる問題として、安倍政権と経営側が

突きつけてきた労働組合への挑戦として受け止めて、社会的問題として発信し、安倍政権に対抗する幅広い結果を志向し、奮闘したいと思えます。

——そこにこそ展望はあると思えます。今日は本当にありがとうございます。ごさいます。

労働者保護は「成長戦略阻害」? 雇用「規制改革」で何が進んでいるのか

高千穂忠信

組合員の雇用確保は

非正規の犠牲の歴史

「第二次世界大戦の敗戦後、「奇跡の復興」と称された高度成長期から今日ま

で、労働組合はどのように組合員の雇用を守ってきたのだろうか。歴史をひも解

き、労働組合はどのように組合員の雇用を守ってきたのだろうか。歴史をひも解

き、労働組合はどのように組合員の雇用を守ってきたのだろうか。歴史をひも解

き、労働組合はどのように組合員の雇用を守ってきたのだろうか。歴史をひも解

けは一目瞭然で、組合員の雇用確保の道は非正規社員の犠牲の歴史でもあった。これは非正規ユニオン・リーダーの発言ではない。

この9月17日、元連合副会長・元IMF-JC議長(現顧問・元電機連合委員

長(現名誉顧問)である鈴木勝利氏がネット上に公表したコラムの一部である。鈴木氏はこうも綴る。

「経験からいえば、労働組合もまた、会社に仕事がないならば正規社員である組合員の雇用を守るために、

臨時工やパートの雇用止めを主張することさえあった。見方を変えれば、組合員の雇用を守るために他者を犠牲にしてきたのである。

このような方法ができたのも、経済の成長に伴って労働市場では再就職しや

ないのはユニオンでは職場の過半数を占める支部結成が進み、結成25年目にして組合員200人を突破しました。職場でやられている理不尽なこと、不利益について、一人ひとりあきらめてはいけません。

進行している労働法制的規制緩和に抗する運動を一気全体化することは難しいが、すべての労働者の雇用と権利にかかわる問題として、安倍政権と経営側が突きつけてきた労働組合への挑戦として受け止めて、社会的問題として発信し、安倍政権に対抗する幅広い結果を志向し、奮闘したいと思えます。

——そこにこそ展望はあると思えます。今日は本当にありがとうございます。ごさいます。

規制改革を推進する側の人々は、現状の問題点として、大企業と中小企業の労働者では労働者保護の程度にも格差があるという。解雇の有効・無効を争う裁判においてさえも、「訴える金銭的・時間的余裕のない中小企業の労働者には、判例法による労働者保護の実効性はほとんどない」の

比し、大企業の労働組合には資金力があるから和解金一つとっても大きな格差が生まれる」という。

もちろん、もう手を挙げて賛同できる意見ではないが、一面の真実でもあり、これを放置してきたことが

「金融での解雇」を主張する一部の人々に口実を与えてしまった側面は否定できない。極端な意見として「企業別に組織された日本の労働市場では、欧米のような労働者の階級対立よりも、企業内の正社員と企業外の非正規社員、大企業と中小企業の労働者間の利害対立の方が、より深刻である。労働審議会は特定の団体間の利害調整の場ではなく、そこに参加しない非正規社員や中小企業の労働者の利益は無視されやすい。むしろ総理直轄の会議で、社会全体の観点から解雇ルールの基本的な方針を定め、それをもとに国会で十分な審議を行う必要がある」(日本経済研究センター 八代尚宏氏)というような偏見まがいの発言まで取りざたされるようになってしまった。

これまで、「労働法は歴史的にも一部の経営者の理不尽な暴挙を規制し、国民と労働者の人間らしい生活を

保証する目的をもって制定されてきたものである」と、日本の労働組合は、非正規社員を犠牲にして、組合員である正規社員の雇用を守り労働条件の向上を図ってきたため、労働者の中に「雇用」と「所得」の二つの格差を生み出してしまったこと、「アベノミクス」による解雇しやすい限定

裁判では非正規社員の犠牲を容認し、今後解雇規制は裁判官によって変更されていく可能性を持っていること、を指摘してきた。(中略)



雇用破壊を進める規制改革会議

(3)面から続く

雇用分野では、円滑な労働移動が必要だとし、○正社員制度改革、○民間人材ビジネスの規制改革、○セーフティネット・職業訓練の整備・強化の三本柱を打ち出している。

●「正社員改革」
(1)ジョブ型正社員(限定正社員)

答申では、勤務地域・職務・労働時間等を限定する「ジョブ型正社員」という形態を打ち出し、「正社員改革の第一歩」と位置づけている。しかし、この形態は現行法制度の下でも対応できる内容である。

現行制度との違いとしては、会社都合で解雇する際の裁判上の原則である、「理解雇四要件」(解雇の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、労使協議)の空洞化にある。通常、事業所の移転や閉鎖等で、職場や業務が無くなってしまう場合、使用者は配転先の提案等の、解雇回避へ向けた努力義務がある。

一方、地域や職務を限定した社員に対しては、これらの使用者側の努力義務が無くなる。また、限定のジョブ型という理由で、処遇の低下にもつながりかねない。また、こうした構想の背後には、正社員の長時間労働の強制、遠隔地配転等を、前提としていると言わざるを得ない。

答申では雇用ルールの整備について、今年度から検討を開始し、来年度に具体

化をはかるとしている。

(2)労働時間規制の緩和
答申では、「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、時間外労働の補償の在り方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等労働時間規制全般の見直しが重要な課題となっている。」として、規制緩和の方向性が盛り込まれた。労働者が働く時間を自由に決められる裁量労働制は、家族的責任を担う人には利便性の向上と受け取られるが、その一方、過重労働を招く危険がある。現行制度は対象範囲を厳格に定めた上で、労使協定の締結と労基署への届け出を義務づけている。

労働時間規制の「適用除外」の見直しも盛り込まれ、「名ばかり管理職」の増大が懸念される。

(3)解雇の金銭解決制度
裁判の判決で解雇が違法と判断されても、一定の金銭を支払えば、労働者の意思に関わらず職場復帰させなくて済む制度で、経営者団体の政策要望事項そのものが盛り込まれた。答申では「判決で解雇無効とされた場合における救済の多様な労働者に対する雇用終了の在り方については、諸外国の制度状況、関係各層の意見など様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく必要がある。」としている。

労働時間規制の「適用除外」の見直しも盛り込まれ、「名ばかり管理職」の増大が懸念される。

「人材ビジネス改革」

●「人材ビジネス改革」

(1)派遣の規制緩和
答申は、以下のように述べる。

「労働者派遣法の規制の根拠である『常用代替防止』は正社員の保護を目的としており、派遣労働者の保護とは必ずしも相容れない。また、非正規雇用労働者が全体の4割近くになった現在、これまで通りの手法でこの政策目的を追求することには限界があると考えられる。改めて政策目的を明確にしつつ、他の非正規雇用政策との一貫性も視野に入れ、『常用代替防止』のために派遣労働を『臨時的・一時的な業務』、『専門業務』、『特別の雇用管理を要する業務』に限定する」という規制体系、規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素で分かりやすい仕組みに改めるべきである。

今後、労働者派遣制度については、①派遣期間の在り方(専門26業務に該当するかどうか)によって派遣期間が異なる現行制度、②派遣労働者のキャリアアップ措置及び③派遣労働者の均等待遇の在り方を含め労働政策審議会が検討する。」

派遣労働者の保護の観点と具体策は、この答申には無い。派遣労働者の使い捨てや不正な処遇、さらには違法・脱法行為が横行する中、キャリアアップ措置も労働強化には直結こそす

れ、処遇改善につながる保証はない。

本来、雇用は、期間の定めのない正社員雇用が原則であり、派遣労働は「臨時的・一時的業務」に限定される。原則1年・最大3年という派遣可能期間が定められている。そして、超過する場合は正社員にする。これが常用代替防止という現行法の大前提の立てつけである。1985年に制度が創設された際には、正社員の仕事が派遣労働に置き代えられてはならないという「常用代替防止」原則が確認されていた。答申はこの最後の歯止めを撤廃するも

の悪化をもたらす。

在り方研報告の狙い

8月20日に公表された厚労省の専門家研究会「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の報告書は、企業が一つの業務で派遣労働者を使用できる期間を最長3年とする規制を撤廃し、労働者を入れ替えれば使い続けられるとする観点を打ち出した。

これを議論のたたき台とする形で、労働政策審議会(労政審)の職業安定分科会・労働力需給制度部会は、労働者派遣法見直しの議論を開始した。現行の派遣法では事業主の都合で正社員を派遣労働者へ置き換えることの歯止めとする常用代替防止のため、派遣労働を「臨時的・一時的な業務に限

定しているが、同報告書は

もともと「勤務形態」の多様化が求められていたはずが、いつしか「雇用形態」の多様化に制度論議がすり替えられて、現在の状況がある。個々の労働者側の選択権が限られる中、「多様な働き方」の美名に覆い隠されて、人件費削減による安易な企業利益の追求の手段として機能してきた。

労働者派遣制度については、派遣労働者の雇用安定と公正な処遇確保を柱に据えた見直しを行うべきである。分かりやすい仕組みにするといった理由から規制緩和を行えば、不安定雇用の拡大と格差社会のさらなる悪化をもたらす。

この原則の見直しを打ち出している。

同部会の会合で労働者側委員の連合からは、雇用は期間の定めのない直接雇用が原則であり、同報告書をたたき台とすることは認められないと強く抗議の声が上がった。

6月の政府「規制改革実施計画」では、本年中に労政審で結論を得て具体化するとしている。

規制改革会議には労働者代表の委員は皆無である。「連合は労働者の代表ではない」というのでなく、連合すら入っていないのだ。雇用分野の報告書をま

とめた規制改革会議・雇用ワーキンググループの5名の委員の顔ぶれは、経済学者の鶴光太郎座長(慶大院商学教授)と中日新聞論説副主幹以外は、ニチレイ会長、新日鉄住金常務、イー・ウーマン社長と、使用者側ばかりだ。

しかも、5月14日の第4回会合以降は、一切の傍聴を認めず、厚労省すら傍聴を禁止されていた。また、民主党議員が議事録の公開を要求したところ、所管の内閣府は拒否した(現在は公開)。

労働法に
関する意識

旧西側諸国のナショナルセンターの国際組織であったICFTU(国際自由労働)の後進であるITUC(国際労働組合総連合)は、今年4月、G20中13の国の成人を対象に労働法に関する意識調査を行った。労働者が法に守られているかとの問いに、マイナスの答えが最も多かったのは日本だったそうである。特に労働時間の規制については保護されていると答えたのは28%で、全13国平均62%の半分以下。ちなみに、あのアメリカでさえも76%の調査対象者が保護されていると答えている。連合も加盟するITUCの本調査は各国1000人に電話調査で行われ、7月に結果が公表された。

運営の暴挙

規制改革会議には労働者代表の委員は皆無である。「連合は労働者の代表ではない」というのでなく、連合すら入っていないのだ。雇用分野の報告書をま

ウソと福島切捨てで招致された東京五輪

日本全体を活性化させるために取り進む(9月10日)と安倍政権の国家主義的な社会改造のために最大限活用する意思を示した。招致成功で安倍政権の内閣支持率は上昇。安倍は集団的自衛権行使、消費税増税・企業減税などの推進に弾みをつけようとしている。

今後、五輪関連の公共工事が東京中心に行われるが、既に自公が進めようとしている「国土強靱化政策」によって、被災地で資材や人員が確保できない事態が指摘されている。東京五輪によって被災地切捨てがさらに進む。

国土交通省は五輪で国際線の需要増加が見込まれるとして、羽田と成田の発着便数拡大、羽田の第5滑走路建設の検討を開始した。空港被害に抗議する地元住民の抵抗を押しつぶす「錦の御旗」が得られて航空資本と国交省は小躍りしているだろう。

1964年大会が10月に開催されたように、五輪の開催日程(2020年7月24日〜8月9日)の東京は熱中症警戒のためにスポーツ行事など行われるべきではない時期だ。今夏では同期間17日間のうち、12日が日本体育協会の熱中症予防指針で運動中止が推奨される猛暑だった(毎日、9月23日)。温暖化で7年後は1層の酷暑が予想される。だが、アメリカでのスポーツ中継が少なく、もっとも巨額な放送権料が稼げる時期

としてこの期間が選ばれている。五輪は「アスリート第一」を掲げているが、実際に最優先されているのは選手・観客の健康ではなく、オリンピックマフィアの利権だ。

安倍のウソに対して、福島からは「完全にブロックされている」なんて現場を知らないからいえる(朝日、9月10日)と怒りの声が上がった。9月13日には東電の山下和彦フェローがコントロールドキでないと認めざるをえなくなると認めた。9月19日、ようやく福島第一原発を視察した安倍は5・6号機廃炉を東電に「要請」したが、福島の当然の要求にもかかわらず、いまだに5・6号機、第二原発の廃炉が決定していないことを問題視した。東京新聞(9月22日)は福島第一原発作業員の「東京五輪ありきで、現場の状況を無視した工程表が組まれるのではないか」という福島第一原発の作業員の声を載せている。9月9日、東京地検は五輪騒動に紛れて、福島原発告訴団が告訴・告発した東電役員ら33人の不起訴を発表。ここでも被害者切捨てが行われた。日本政府がやるべきことは、ウソにまみれた国家主義イベントや原発再稼働の準備ではなく、東電の破綻処理を前提とした実効ある汚染水対策であり、被災者への補償だ。(F)

権力に都合が悪い情報を隠蔽する

秘密保全法制Ⅱ「秘密保護法案」

安倍政権は秘密保全法制Ⅱ秘密保護法案の10月からの臨時国会への提出・制定を目指している。秘密保全法制は集団的自衛権行使への解釈改憲をめざし、国家安全保障会議を年内に設置し、日米の軍事機密を共有化する前提として提案される。

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

安倍政権は秘密保全法制Ⅱ秘密保護法案の10月からの臨時国会への提出・制定を目指している。秘密保全法制は集団的自衛権行使への解釈改憲をめざし、国家安全保障会議を年内に設置し、日米の軍事機密を共有化する前提として提案される。

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定



秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定



秘密保全法制に反対し集会

スノーデン事件から見えてきた監視国家

9月17日、「スノーデン事件から見えてきた監視国家」をテーマにした集会が行われた。参加者は、秘密保全法制に反対し、監視国家の廃止を求めた。

集会では、スノーデン事件の経緯や、秘密保全法制の危険性について話し合われた。また、監視国家の現状についても触れられた。

参加者は、秘密保全法制の廃止を求め、監視国家の廃止を求めた。また、監視国家の現状についても触れられた。

集会では、スノーデン事件の経緯や、秘密保全法制の危険性について話し合われた。また、監視国家の現状についても触れられた。

参加者は、秘密保全法制の廃止を求め、監視国家の廃止を求めた。また、監視国家の現状についても触れられた。

集会では、スノーデン事件の経緯や、秘密保全法制の危険性について話し合われた。また、監視国家の現状についても触れられた。

参加者は、秘密保全法制の廃止を求め、監視国家の廃止を求めた。また、監視国家の現状についても触れられた。

集会では、スノーデン事件の経緯や、秘密保全法制の危険性について話し合われた。また、監視国家の現状についても触れられた。

参加者は、秘密保全法制の廃止を求め、監視国家の廃止を求めた。また、監視国家の現状についても触れられた。

集会では、スノーデン事件の経緯や、秘密保全法制の危険性について話し合われた。また、監視国家の現状についても触れられた。

参加者は、秘密保全法制の廃止を求め、監視国家の廃止を求めた。また、監視国家の現状についても触れられた。

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

再稼働反対！9・14

さようなら原発大集会

9月14日、再稼働反対！9・14さようなら原発大集会が、東京の国立競技場で行われた。参加者は、原発の再稼働を強く反対し、安全なエネルギーの確保を求めた。

集会では、原発の危険性や、再稼働のリスクについて話し合われた。また、安全なエネルギーの確保についても触れられた。

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定

秘密保全法制はスノーデン氏が違反容疑に問われている米国のスパイ防止法モデルにしたもの。行政の長が①防衛、②外交、③外国の利益を図る目的で行われる安全脅威活動の防止、④テロ活動防止に関する情報を「特定秘密」に指定