

変化する労使関係と規制緩和

一、労使関係の動向

いまや日本の労使関係は大きく変わろうとしている。すでに変貌をなし遂げつつあると言ってもよい。日本の労使関係の三種の神器といわれた終身雇用制や年功序列制が、まさに音を立てて崩れようとしているのである。三種の神器の一つとされてきた企業別組合だけは旧態依然として残っているけれども、日本の労使関係はその根本的な部分において激しく動揺し始めていることに注目しなければならない。

なぜこのような変化が起こってきたのか。基本的には日本経済の構造に重大な転換が生じつつあるからだ。バブル経済の崩壊以後、日本経済は、たんに不況と呼ぶにはあまりにも深刻な停滞と混乱の中にはまり込んで、回復のメドさえ立たない状況におかれている。史上最低水準まで公定歩合を引き下げたり、公的な資金をつぎ込んで株を買い支えたり、これまで身につけてきた景気対策のあの手この手を繰り返してみても、景気は一向によくない。

政府は先に、景気回復の兆しが見えてきたと公表した。円の為替レートも一時のドル八〇円台という異常円高から、近ごろは一応一〇〇円前後まで下がった。しかしその後政府は、景気回復は容易ではないと見解の軌道修正をし

本 多 淳 亮

ている。おそらく以前のように、バブル景気が再びおとずれれることはもはや考えられないだろう。それは、このたびの平成不況が一時的なものではなく、構造的なものと考えられるからである。現在の状況は、バブル経済の破綻による後遺症もあるし、国民の購買力はすっかり落ち込んでしまっている。賃金は上がらないし、残業などの諸手当の収入も減っている。また、全体として不況ムードが強いので、物を買うことを手控えているという面もある。デパートの売上も落ち込むばかりである。

大企業は、莫大な内部留保を温存したままで、不況の影響を最小限に食い止めるため、ヒトとモノをスクラップ化するという形で不況を乗り切ろうとしてきた。モノのほうは、とくに工場や事業所の大規模な統廃合、本社や管理部門の思い切った機構縮小という措置をとってきたといえる。それに伴って中間管理職、中高年ホワイトカラーを対象に、大々的な人べらし合理化も進められてきたのである。

それに、大企業はもちろん、業種によっては中企業まで、安い労働力と広い市場を海外に求めて急速に多国籍企業化を図ってきた。その対象はアジア諸国、とりわけ中国である。中国は広大な土地をもっているうえ、賃金はほぼ日本の二〇分の一ないし三〇分の一である。中国の核実験にたいし日本政府がともに抗議しようとしないうちは、独占的大企業の中国進出の思惑がからんでいるのではないかと疑われる。

このように、中国を中心としてアジア諸国に進出してきた結果、アジアの製品が円高を利用して日本に逆輸入されるようになり、それが日本国内の自動車や電機などの下請けをはじめとして、広い業種にわたり中小企業の経営を圧迫するに至っている。企業の海外進出自体が産業や地域の空洞化を招いてきたが、現在ではアジア地域からの逆輸入によって中小企業がいよいよ経営困難に追い詰められ、産業の空洞化がますます加速されていると言えるだろう。

このような大企業の動向によって、もろに被害を受けているのは、企業規模の大小を問わず職場であくせく働いている労働者たちである。

そこに見られる最大の特徴は、徹底的な人べらしによる合理化（リストラ）であるが、その方法は、パート・派遣などの不安定雇用労働者の解雇（場合によっては逆に正規従業員に代わって導入）、新規採用の停止・削減、とくに新規学卒者の採用削減（就職戦線は土砂降り、わけでも女子学生の就職は超氷河期などと呼ばれている）、定年再雇用の中止、正規従業員の配転、出向、転籍、一時帰休、希望退職、解雇などきわめて多様である。また、選定年制などと呼ぶ早期退職優遇制（奨励制）の普及も目立つ。この面では、とりわけ中高年ホワイトカラーや管理職が標的にされてきた。とにかく、一人でも多く企業から追い出して人べらしをしたいという魂胆が露骨である。

このほか、賃金の三割カット（光学ガラス最大手のHOYA）、定年年齢を六〇歳から五六歳への引き下げ（工作機械大手のオークマ）、通話料引き下げを口実に一万数千人の希望退職募集（NTT）など、厳しいリストラ合理化が強行されてきた。

とにかく現在は、有効求人倍率が最低水準まで低下して、完全失業率は戦後最悪になっている（九五四年四月以降、三・二％から三・四％を維持、完全失業者約二三〇万人）。この三％台というのは、アメリカの八・八％などと比べると低いように見える。しかしこれは、失業統計の取り方が違うことが原因である。日本では、毎月の最終週の一日のうち一時間でも働けば失業者でなくなる。しかも、公共職業安定所で求職活動をしていることが失業者にカウントされるための条件とされており、潜在失業者は計算外なのである。これに対しアメリカでは、失業者は潜在であろうとなかろうとすべてカウントされる仕組みになっている。もしも日本で、アメリカ並みの計算方法を用いると、八・

九%くらいになるだろうと推計されているのである。日本の完全失業率の数値だけでは、失業の実態をとらえることは難しいと言わなければならない。

ともあれ、この失業率の増大を裏付けるような大型の工場閉鎖や大量解雇が後を断たない。また、円高を利用した生産拠点の海外移転も急速に進み、産業空洞化は各分野でいちじるしく目立つ状況になっている。とりわけ、中小零細企業の円高による経営危機は深刻化するばかりであり、倒産も増える一方である。

結局この事態は、構造的な要因に根ざすものと認めざるを得ない。従来のような日本経済の在り方ではもはや立ち行かなくなってしまうているのだ。このことは、広く一般に承認されるようになってきている。

それではどういう打開策があるのか、不況が構造的要因に根ざすものだから、その構造自体にメスを入れる必要があることは理解できる。いまや対症療法的な処方箋を書いてもほとんど意味があるまい。そこで、経済や社会の構造のどの部分にどのようなメスを入れればよいのかという点にかんし、目下各方面においてかんかんがくがくの論議が展開されているけれども、感想をまじえた私見を要約して述べれば次のとおりである。

今日の不況の基本要因が、異常な円高にあることはいまや共通の認識と言える。最近は一時の一ドル八〇円台から一〇〇円台まで回復したが、これは、日本やアメリカ、ヨーロッパ諸国の通貨当局、つまり中央銀行が円高を防ぐためドルを買い支えしたりして、いわゆる協調介入を強力にすすめてきたことが原因である。しかし、円とドルの関係はまったく不安定であり、ドル安の大もとにあるアメリカの貿易赤字は過去最高水準に達している（九五五年七月）。一方、日本の貿易黒字は減り気味だが、依然として巨額であることに変わりはない。それに各国の協調介入の効果も一時的なものであって、投機の目的で円やドルを売買する動きを押さえることができないので、いつなんどき一ドル

九〇円台、八〇円台の円高の時代にもどるかわからない。円・ドル関係はまだまだ不安定な状況におかれていると言わなければならないのである。

政府は先に、一ドル一〇八円くらいが妥当という見解を発表した。しかしこれでも中小企業の半数は採算割れする。日本は世界でも飛び抜けて物価の高い国だから、消費者物価や国民の購買力からみた円の実力（各国の通貨でどれくらい物を買えるかを示す「購買力平価」という実力の水準）から言うと、一七〇円ないし二〇〇円くらいが相当と見るべきではなからうか。

ところで、その円高を招いたのは、大企業を中心に企業内で徹底的にリストラ「合理化」を強行して国際競争力を強化しつつ、輸出ドライブをかけて貿易黒字を増大させてきた態勢にあることは疑いがない。しかも、そうして招き寄せた円高の進展が、再びリストラによるコストダウン実施の要因となり、それによって国際競争力の回復がはかられてまた円高を導くという果てしない悪循環が繰り返されてきた。「悪魔のサイクル」などと名付けられるゆえにある。

この悪循環の裏側には、多数の労働者や下請け企業の犠牲がひそんでいる。首きり、人減らしや賃金切り下げ、倒産などで泣かされてきた者が数知れぬほどいるのである。もしもヨーロッパ諸国（ドイツ、フランス、イタリアなど）並みに日本でも労働時間短縮が行われ、年間総労働時間が三〜四〇〇時間も減れば、四〇〇万人余りも雇用が増えるはずで、現在いる失業者はなくなるし就職難も解消する。その結果、労働者や国民各層の世帯収入が大幅に増加し（全体では一〇兆円を超えるものと予想される）、庶民の購買力が増大して内需拡大、不況克服に貢献することは間違いない。「悪魔のサイクル」を断ち切ってこのような内需拡大策をとるしか、今後日本の生きる道はないと知るべ

しかし現実には、それとはまったく逆の方向に進んでいる。最近の日本企業の状況として目立つのは、リストラ「合理化」が厳しく強行されていることである。そしてその焦点に据えられているのが、終身雇用制や年功序列制などの日本の雇用慣行の解体であり、それを推進する手段としての規制緩和の大合唱であると言えるだろう。これらの問題についてさらに検討を加えてゆきたい。

一、変化する労使関係

(a) 終身雇用制の解体

学校を卒業していったん採用した以上定年まで雇用を継続するという終身雇用制は、従来、日本的雇用慣行の中核をなす制度としてとらえられてきた。しかし実態を直視すると、終身雇用慣行らしきものがあるのは、雇用が比較的安定している民間大企業と公務部門（公務員関係）の正規従業員（職員）についてくらいである。中小企業分野の労働者や一般の非正規従業員（臨時雇い、パート労働者、契約社員、派遣労働者など）にとっては、それは無縁の存在ではない。終身雇用制の適用を受けているのは、所詮、日本の労働人口約五〇〇〇万人のうち一二〇〇万人くらい、つまり全体の四分の一足らずにとどまる点にまず注意すべきであらう。

しかもその終身雇用制の中身を調べてみると、それは実体の伴わない名ばかりのものであることが分かる。その事情を検討しておこう。

日本の定年制は、長いあいだ五五歳定年であった。それが、国民の寿命が延び高齢化がすすんできたため、近年よ

うやく六〇歳定年制が主流を占めるようになった。しかし、世界の多くの先進国では、労働者は六五歳で退職するの
が通例になっている。これは老齢年金の支給開始年齢が六五歳であることに符合するもので、年金支給開始とともに
退職することが慣行化しているわけである。とくにアメリカでは年齢差別禁止法が設けられていて、民間企業におい
ては経営幹部を除き、定年制は違法なものとして取り扱われている。

ところが日本では、雇用審議会などでようやく六五歳への定年年齢の引き上げが議題にのぼるようになったばかり
である。しかも経営者側の抵抗によって、なかなか実現しそうにない。一九九四（平六）年に行われた高齢者雇用
安定法の改定でも、六五歳まで継続雇用の促進に努めるという努力義務規定を設けただけで、まったくお茶をにごし
ている有り様である。

しかも他方、年金財政が逼迫してきたという理由で、老齢年金の支給開始年齢を六〇歳から六五歳に引き上げるこ
とになった。六五歳までの雇用を保障しないでおいて、年金は六五歳にならぬと支給しないというひどいやり方が強
行されようとしているのである。実際には、六五歳まで段階的に年齢を引き上げ、かつ、六〇歳からでも希望すれば
部分年金を支給するということで落着いたが、高齢労働者にとってはまことに厳しい措置と言える。

それに、近ごろ目立つのは、五五歳定年を六〇歳に延長する代わりに、五六歳以降の賃金を三分の二にするとか、
五八歳以降は半分ないし三分の一にする、というような大幅な賃金切り下げの制度を導入した企業が増えていること
である。もしも賃金切り下げが嫌なら退職しろと迫っているようなもので、定年延長とは名ばかり、実質は六〇歳定
年前の退職奨励制度と見てよい。六五歳退職が世界の趨勢というのに、日本では六〇歳定年制さえまともに実施され
ていないのである。

日本人の平均寿命は今日世界最高で、日本はまさに世界一の長寿国であり、しかも世界でも一、二位を争う経済大国なのに、世界の先進国と比べても異例に低い六〇歳定年制が広がっている。そのうえその中身は事実上形骸化させられている。したがって、終身雇用制とは名ばかりで、先進国の中では最も終身雇用と呼ぶにふさわしくない状態を維持してきた国と見るべきであろう。

また、労働契約の面から見ると、終身雇用というけれど、「定年まで雇います」という契約が結ばれているわけではない。臨時雇い、パート労働者などの不安定雇用労働者が三カ月とか六カ月というような短期の契約を結んでいるのに対し、正規従業員は一般に期間の定めのない契約を締結しているというだけのことであって、経済の高成長時代には人手不足のため事実上定年前に解雇されるケースが少なかったという実情が存在したこと、また、不況になっても欧米諸国のようにすぐには解雇やレイオフをせず、配転、出向、一時帰休などを利用しながらなるべく首をつなぐという慣行があったことが、終身雇用といわれているものの実体にはかならない。

現実には、戦後五〇年のあいだに、多くの企業で企業整備、人員整理と称する大量解雇が繰り返されてきたし、雇用調整とカリストラという名の大規模な首切りも行われてきた。ヨーロッパ諸国には解雇制限法を設けて人員整理や不当解雇を規制している国が多いが、日本には解雇制限法が存在しないため、学説や判例による解雇制限法理によって辛うじて解雇をコントロールしてきただけである。したがって、日本の労働者は外国に比べ終身雇用制のため身分が安定しているとはとうてい言えないのである。

そのうえ近年、民間企業では、選定定年制などの早期退職優遇制度を導入するところが増えてきたため、制度としても終身雇用制は崩壊しつつあると言える。また、片道切符の出向や転籍が急激に増加してきていることも、終身雇

用という言葉空洞化させる要因になっていると考えられるであろう。

去る九五年五月に発表された日経連のプロジェクト報告「新時代の日本的経営」という文書では、終身雇用は企業の幹部候補者のみに適用するという方針を打ち出している。すなわち、経済成長の鈍化や円高による企業の海外進出、アジア各国の経済発展のため、「雇用は好むと好まざるにかかわらず、流動化の動きにある」として、雇用の三グループ化を提案した。それは、①幹部候補となる「長期蓄積能力活用型」、②専門分野を担当させる「高度専門能力活用型」、③パート労働者や派遣労働者を主力とする「雇用柔軟型」に分類するものである。このうち①だけが長期継続雇用つまり終身雇用を予定するもので、他の二つはいずれも短期雇用にすることをもくろんでいるとみられる。ということは、終身雇用制はいずれ一部少数の幹部候補者にのみ適用し、他の大部分の者は短期間で交替させたり解雇したりすることができるとしてきているのである。おそらく今後は、大学卒であっても定年までの雇用を保証されない短期契約社員が増えるものと予測せざるを得ない。他方、低賃金、無権利の不安定雇用労働者を今後ますます増加させていきたいというのが、財界の二一世紀経営戦略であることはすでに明白であると言えよう。まさに労働者のほとんどを「使い捨て部品」扱いする魂胆と認めざるを得ないのである。したがって、実体は空洞化しているとはいえ、労働者の身分安定のムードづくりに利用してきた終身雇用信仰を、ここにきて利潤拡大のためかなぐり捨てることを宣言したのと言える。

最近における政府・財界の労働力政策のキーワードは、「労働力の流動化」と「雇用形態の多様化」である。終身雇用的な正規従業員についてさえ、配転、出向、派遣、転籍などの方法で自由自在に移動させたり、必要とあれば解雇、退職などの雇用調整をしながら、できるだけ効率よく労働力を活用できる態勢を作り、日本の労働市場をフレキ

シブルにすることを狙っている。もちろん、パート・派遣・契約・外国人労働者などの不安定雇用労働者については、はじめから労働力の流動化ないし雇用形態の多様化という条件を充足するものとして雇用されていると言えるだろう。つまり、労働者全体を企業側の思いのままに移動させたり操作したりすることができるよう、労働市場の柔軟化（フレキシビリティ化）をはかり、終身雇用体制を崩壊させることをもくろんでいるわけである。

（b）年功序列制と年俸制・裁量労働制

従来、終身雇用制と並んで日本の雇用慣行の特徴とされてきた年功制ないし年功序列制は、年功序列賃金制と年功による昇格・昇進制度からなる。年功序列賃金は、年功や勤続の積み重ねによる熟練ないし技能の増大とともに賃金が上昇するシステムとして、かつては合理性をもっていたけれども、技術革新が大幅に進展し、とくに機械・機器に対する技能や熟練が年功にマッチするとは到底認められなくなったため、その合理性には根本的な疑問が生じるようになった。とりわけ一九八〇年代に入ると、年功熟練という本来の意味での年功序列制度がもはや機能しなくなってきたと判断せざるを得ない。年功序列賃金の基盤が動揺するきっかけはかなり早くから始まっていたのである。

この年功序列賃金は、従業員の定着性を強め長期勤続を奨励する結果となり、企業忠誠心を鼓舞する効果をもつので、企業側もこの面を大いに活用してきた。しかし現実には、年齢、勤続年数、学歴などを中心とする年功序列型賃金のほかに、職務給、職能給、資格給、業績給などの仕事給がかなり早くから多くの企業に導入されてきたと言える。この仕事給は、個人の能力や成績を中心し賃金を決めるもので、能力主義的管理を強めつつある各企業は、今後ますますこの仕事給の要素に重点を置いた賃金体系を拡充強化する方向に向かうことは必至と見なければならぬ。⁽¹⁾

先にあげた日経連の「新時代の日本の経営」という文書でも、賃金は「年齢、勤続に主体を置いた考え方」から「職能・業績の伸びに応じて賃金が上昇するシステム」に変えていくとともに、毎年賃金があがるという意味での定期昇給、ベースアップという言葉は使わず、あくまで働きに応じて賃金を考えていく制度に切り換えるべきであると説く。また賞与についても業績との関連を強めることを強調しており、徹底した能力主義・業績主義の賃金体系こそこれから目指すべき方向であることを指摘する。そしてその具体化の一つとして、年俸制の導入を奨励している。その内容は、賃金プラス賞与の形式をとる「日本型年俸制」であることを前提としているのである。

この年俸制の導入は、ズバリ言えば、多くの労働者の賃金を引き下げ、人件費総額を低く抑ええることが狙いである。前年度の実績によって賃金がアップまたはダウンする賃金制度だというのであるが、そもそも総人件費の節約を意図してこの制度の導入が図られてきたといういきさつがあるし、個人としても常に前年度実績を上回る成績をあげ続けることは困難だから、賃金ダウンを覚悟しなければならぬ労働者が多数を占めることは必至である、従来は、管理職や専門・技術職、営業職などに適用されてきたが、いまやそれは、「業績評価をはっきりさせる」とか「能力主義を強める」という目的で、ホワイトカラー全般にまで広く押し及ぼされる勢いである。この年俸制が広がると、労働組合の賃上げの機能に重大な支障が生じることを見通しておかねばならない。年俸の額はプロ野球選手の契約更改の場合と同様、個々の労働者毎の個別交渉によって決められ、組合の出る幕はなくなるからである。つまり、一律に賃上げをするという従来の闘争方式は通用しなくなるわけである。

また年俸制は、研究開発、情報処理、編集などを典型として、仕事のやり方を大幅に労働者の裁量にゆだねるいわゆる裁量労働制と結び付けられる公算が大きい。この裁量労働制は、労基法による実労働時間の規制をはずして、労

説
働の量よりも仕事の成果や業績に対し賃金を支払うという考え方をとるものなので、同じ観点の上に立つ年俸制と結合する可能性が強いわけである。

論
裁量労働制は、一九八七（昭和六二）年の労基法改正の際導入されたものであるが、当初は適用対象業務が研究開発、情報処理、編集、デザイナー、プロデューサー、ディレクターなど五業務に限られていた。ところが九三（平成五）年の改正で、このほか「中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が指定する業務」（労規則二四条の二第六項六号）が追加された。その背景には、日経連がこの問題をいわゆる規制緩和の一環として重視し、事務ホワイトカラー部門の業務にも幅広く裁量労働制を適用できるようにしてもらいたいとする要望を寄せてきたという事情がある（日経連裁量労働研究会、九四・一一「裁量労働制の見直しについて」）。その見解の特徴を一言で言えば、ホワイトカラー業務のほぼ全般、すなわち企画・立案・調査・分析・営業・渉外等の業務、法務・税務・財務・経理・特許・広報・広告宣伝・株式・不動産等の専門的業務につき、できるだけ広く裁量労働制を適用できる「指定業務」とすべきだということである。

いったい裁量労働制は、実労働時間にかんする法の規制をまったく解除する制度であって、例えば労使協定で労働時間を八時間と決めれば、実際に一〇時間働いても一二時間働いても、八時間しか働かなかったものとみなされてしまう。つまり協定で定めた時間は賃金支払い時間という意味をもち、実際に労働した時間とは無関係であり、労働時間にかんする法的規制が及ばなくなる。言い換えれば、裁量労働には時間外労働という観念の入る余地がなく、いかに長時間にわたる残業をしても、残業は一切なかったものとみなされてしまう。裁量労働制に伴いやすい成果主義・業績主義の導入で、実質的には長時間残業が必至と見られるのに、残業手当をまったく支払わなくてもよいことにな

り、構造としてサービス残業・不払い労働を生み出す仕組みになっているのがこの制度の特徴であると言えよう。

裁量労働制はほんらい、「使用者の具体的な指揮監督にじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務」について、やむなく適用される制度である。それは労働時間にかんする労基法の保護をはずすものであるから、労働者保護の観点から見ると、適用対象業務はなるべく狭く限定するのが本筋であると言える。しかるに日経連は、ホワイトカラー業務全体にこの制度を押し広げようとしており、労働省もこれを支持する方向で動きつつある。それが実現すれば労働時間法制はいちじるしく空洞化するわけで、労働者全体に与える影響はまことに由々しきものがあると言わなければならない。⁽²⁾

二、規制緩和と労使関係

(a) 規制緩和の意義

今日、政府の政策の中心となっているのが規制緩和である。マスコミの論調でも、当然のことのように規制緩和の推進を口を揃えて大合唱している。あたかもそれは、二一世紀に向けて日本が緊急に取り組むべき最重要の政策課題であるかのような扱ひ方である。

そもそも規制緩和とは、法令によるもろもろの規制制度を廃止ないし緩和することを言うが、それが大きくクロージアップされたのは、細川元首相の私的諮問機関である経済改革研究会（座長・当時の平岩経団連会長）が「規制緩和について」と題する中間報告（平岩レポート、九三年一月八日）を公表して以来のことである。その後村山連立政権も、「規制緩和推進計画について」という文書（規制緩和推進五カ年計画）を閣議決定しているし（九五年三

月三十一日)、それ以前に、第二次臨時行政調査会(第一臨調)や三次にわたる臨時行政改革推進審議会(行革審)などが公表した答申も、政府規制の緩和や行財政改革に言及してきた。また、日経連、経団連、経済同友会などの経営者団体が、規制撤廃・緩和の具体的な要求項目を掲げて政府に申し入れをしてきたといういきさつもある。

論

これらの文書を見ると、規制緩和を実施すれば、新しいビジネスチャンスが広がり、雇用も拡大するし、円高が是正されて内外価格差も縮小すると強調されている。つまり、それによって市場が開放され、競争原理が導入されて企業効率が高まり、物価が引き下げられて内需が拡大する結果景気が回復し、さらに日本企業の国際的競争力の維持や産業空洞化の防止に役立つなど、日本経済にとって起死回生の特效薬になると言わんばかりである。このような規制緩和の大合唱が起こるにいたった背景として、アメリカやEU諸国が対日貿易・投資の拡大や日本市場開放の観点に立ってさまざまな規制の撤廃ないし緩和を要求してきていること、そしてそのような外圧に対し日本政府が一定の対外的配慮をせざるを得ない事情があることは、一応理解できる。しかし財界はむしろ、その外圧を利用しながら、景気低迷や円高によって目減りしてきた企業利潤を回復させることをねらっているのではないか。とくに大企業には、みずからの行動の自由や利潤追求の自由を拡大するために規制緩和を最大限に活用しようとする動きがあることを、われわれは見過ごすことができない。

規制緩和の対象としてあげられている項目は、きわめて多岐にわたる。住宅・土地、情報・通信、流通、輸入、金融・証券・保険、エネルギー、雇用・労働、環境保全などに及ぶ千を超える項目が、すでに俎上にのせられているのである。その中には、時代遅れの、もはや不必要と見られる行政上の許認可事項とか、個人や団体に無用なコストを負担させているものなど、緩和ないし廃止に客観的合理性が認められる例があることを決して否定はしない。しかし

その反面、食品安全基準ないし環境保護のための規制を骨抜きにしたり、労基法上の母性保護を撤廃する動きのように、国民生活にとって由々しき事態を引き起こしかねない問題も含まれている。

ほんらい、規制緩和問題を論じる最大のポイントは、それが国民の立場に立って考えられているのか、それとも財界・大企業の要求に根ざすものなのかという視点である。このいずれの立場に立つかによって、問題をとらえる方向が根本的に違ってくることに注目しなければならない。

例をあげよう。アメリカは規制緩和実施の先進国である。一九七〇年代末カーター大統領の時代に、まず航空業界の規制緩和が始まった。七八年に航空自由法が成立して、価格、路線ともに規制が撤廃され、完全自由化が実現したのである。その当初、大統領をはじめ規制緩和の推進論者は、規制緩和をすれば、運賃は下がり、消費者は恩恵を受け、業界も総体として発展すると力説した。ところが、それまで路線の撤退については公共性の観点から厳しく規制されていたのに、完全自由化されたため航空会社は利益の出ない路線を次々に放棄し、大都市間の路線にばかり集中するようになった。自由化から一〇年も経たぬうちに交通の手段を失った小都市の数は一四三を数えている。そして会社間の破壊的な競争が極めて激しくなり、自由化により新規に参入した航空会社は数年でバタバタと倒産して、大手航空会社による寡占化がすすんだ。

運賃はどうなったか。規制緩和後の二年あとで、運賃はいったん二六%も下がったのであるが、寡占化にもなると運賃の下げ幅は小さくなり、ついには上昇傾向に転じてしまった。むしろ規制緩和前のほうが、総体としてみると消費者に有利な運賃体系であったと言える。しかも当初の激烈な競争のため、「給料をカットしないと会社はやっていけない」と言って賃金切り下げが強行されたあげく、ついには経営困難を理由に解雇される労働者が続出した。そ

の結果自殺するにいたった者も数多く輩出している。

以上がアメリカにおける航空業規制緩和の実態であるが、同様のことは石油、トラック運輸、鉄道、電信・電話、金融その他多くの業界でも起こっている。つまり、規制緩和による完全自由化のため、新規業者が大量に参入し、競争激化のあげく倒産続出、寡占化の進行、少数の経営者への富の集中、その過程における消費者や労働者への不利益の押し付け、とくに労働者の賃金切り下げや労働強化、解雇・失業の多発など、規制緩和を実施すれば大企業だけが儲けて一般の国民はむしろ犠牲を強いられる結果になる、という図式を描くことができると言っても言いすぎではない。要するに規制緩和とは、それまで公平なアンパイアがいたゲームからアンパイアをのけてしまうことになるので、ほとんどルールがなくなつてゲームが混乱し、結局、権力の中核にいる一握りの人達だけが勝手なルールをつくり大きく得をするものであると言えらるう。⁽³⁾

なお、規制緩和の対象となる公的規制を経済的規制と社会的規制に二分し、経済的規制については「原則自由・例外規制」が、社会的規制については「自己責任」を原則に「最小限に」とどめることが提言されてきた（経済改革研究会「規制緩和について」など）。この場合経済的規制とは、独占の禁止、適正な価格やサービスの保持などの目的で広く産業活動を規制する行政の許認可等の手段を指し、社会的規制とは、消費者や労働者の安全ないし健康の確保、環境保全、災害防止等を目的として、商品・サービスの質に基準を設けたり、制限を加えたりすることを言う。

しかし、このように規制の性格によって機械的に二分することには、疑問なしとしない。たとえば経済的規制の緩和の場合も、先にあげたアメリカ航空業界のケースのように、消費者や労働者に多くの犠牲をもたらす可能性をほらんでいる。わが国における場合も、たとえばトラック運送事業の規制緩和は事業者間の死活的な過当競争を招き、ジャ

ストインタイム制や小口多頻度輸送などの高度化した物流サービスの提供を一段と促進しつつ、労働者に長時間過密労働、変形労働時間制などの蔓延とそれともなう健康への悪影響、さらには交通安全問題、環境問題などを引き起こす確率が高いと言える。したがって、経済的規制については「原則自由」というスローガンに惑わされることなく、それがいかなる社会的問題を惹起するか、とりわけ消費者や労働者にどのような影響をもたらすかを併せて常に視野に入れながら、総合的に考察しなければならない。一般に行われている経済的規制と社会的規制という機械的分論に、疑問を提起せざるを得ないゆえである。⁽⁴⁾

(b) 労使関係における規制緩和

規制緩和が現実にも最も深刻な問題を引き起こすのは、労使関係における雇用ないし賃金・労働条件にかんしてであろう。経営者団体などが主張している規制緩和は、終局的には、雇用労働者に重大な影響を与えずにはおかないと判断されるものが多いのである。なかには、雇用問題や労働条件にストレートにかかわる規制緩和の項目もある。ここではとくに労使関係に焦点をあてて問題点を検討することにした。

規制緩和と賃金の問題に関連して見逃せないのは、内外価格差解消論である。日本の賃金は世界のトップレベルになったのに、労働者が豊かさを感ぜられないのは、内外価格差に原因があるとして、実質的な生活向上は賃上げではなく内外価格差の解消によって実現すべく、そのためには「価格破壊」をもたらすような規制緩和が必要不可欠であると説くのである。この主張は、経営者団体をはじめ、政府やマスコミによっても強調されてきた。つまり、「高すぎる賃金」と「内外価格差」をキーワードとして、賃上げよりも物価の抑制に目を向けさせ、賃上げ阻止のねらいを

説
もつ主張とみて間違があるまい。

論

しかし、内外価格差の眞の原因は、大企業を中心としてつくられた一ドル八〇円台ないし一〇〇円前後という異常円高にこそある。日経連は、このような円高をもたらした主たる原因は、大企業と中小企業や農業との間の「生産性格差」にあるかのごとく描き出し、規制緩和を通じて中小企業や農業を国際競争の場にさらせば、円高が解消されると言わんばかりである。だが、その論理はまさに大企業本位のまやかしにすぎぬと言えよう。円高がすすめばすすむほど内外価格差（為替レートと購買力平価のアンバランス）は大きくなるが、それは日本における規制の多少と直接かかわるものではない。むしろ、その異常円高をもたらした要因は、ドル安を招いたアメリカ側の政治・経済状況を別にすれば、すでに述べたとおり日本の大企業が自動車、電機製品などの輸出産業に依存して高い国際競争力を身につけてきた点にある。つまり、国内生産をあえて空洞化させてでも海外に生産をシフトさせ、現地の原料安や低賃金を利用してひたすら利潤追求を図ってきた大企業の行動にこそ原因を求めることができるのである。それが貿易黒字を増大させ、円高の根本的要因となってきたわけであり、しかもその反面で多くの労働者に失業や労働条件の切り下げという形で犠牲を強いる結果になったのである。

このように見てくると、大企業・財界の意向にそった規制緩和策では、内外価格差の解消に向かうことがあるとしてもそれは一時的で、結局、大企業による価格支配を強めることになりかねない。しかもその間に、労働者の雇用破壊、賃金破壊がすすみ、中小企業は壊滅的打撃をこうむることが予測される。それは決して労働者に豊かな生活を保障する方策ではない。⁽⁵⁾

ところで、先に指摘したとおり、最近における政府・財界の労働力政策の中心は、「労働力の流動化」と「雇用形

態の多様化」にある。そしてその政策が労働法制の規制緩和という面で端的にあらわれてきたのが、職業安定法と労働者派遣法の規制を見直せという経済界からの強い要望である。

もともと職業安定法は、他人の就業に介入して利益を得る（中間搾取、ピンハネ）という人間として恥ずべき行為を排除するため、一部の特別な技術を必要とする職業（美術・音楽・演芸など）を除いては、有料の職業紹介事業を行うことを全面的に禁止してきた。職業紹介は公的機関（公共職業安定所、労働組合、学校）が無料で行うことを原則としてきたのである。ところが現実には、職安が十分に機能してこなかったこともあって、民間の人材派遣業者がしだいにはびこるようになり、一九八五（昭和六〇）年にはこの事実を追認するような形で労働者派遣法が制定された。同法は、誰がどのように強弁しようとも、結局、中間搾取（ピンハネ）を公認するものにはかならず、現に、派遣労働者の賃金は正規従業員の四割ないし六割、派遣業者はおおよそ賃金の三割から五割に相当する金額を手数料や委託費、派遣料金の名目で手に入れている。しかも派遣労働者の地位はきわめて不安定であり、派遣先企業の都合で簡単に解雇されたり、真っ先にリストラ合理化の対象とされてきた。しかし労働者派遣法は従来、派遣が認められるのは例外的な一六の業種に限られるとして、一応限定的な運用を続けてきたのである。

ところが、実は現在すでに、労働者派遣法違反の違法派遣が急増している。「一般事務」への派遣、外国人労働者の製造現場への派遣などは違法であるにもかかわらず、それが止めようもなく広がっているのである。

しかも、今回の規制緩和キャンペーンのなかでは、政府も経済団体も、有料職業紹介事業の許可範囲および労働者派遣の対象業務につき、できるだけ制限を取り払って原則自由、禁止は例外という建前に切り替えようとしている。九四年一〇月以来、すでに六〇歳以上の高齢労働者については派遣対象業務の範囲制限を大幅に緩和したが、これに

説 加えてさらに、育児・介護業務の代替派遣から、出版物の制作・編集、広告デザイン、アナウンサー、研究開発、セールスエンジニアの営業、病院等における障害者の介護、旅行の添乗など、一二業務を対象業務に追加しようとしているのである。もしもこれが実現すると、際限なくその範囲が拡大されていき、人ころがしの自由が制度化されてしまうのであって、労働者の雇用や労働条件にあたる影響はきわめて大きい。

論 そのうえ悪いことに、欧米諸国でも規制緩和の動きが高まっていることから、ILO九六号条約（有料職業紹介所に関する条約）の見直しの機運がILOにおいても盛り上がってきている。この条約は、営利（賃金のピンハネ）を目的とする有料職業紹介を無くすことを意図して設けられたもので、日本もすでに批准している条約であるが、民間人材紹介業の役割を積極的に評価しようとする国際的な動向のなかで、条約それ自体の見直しが論議されているということがある。今後、不安定雇用の派遣労働者がますます増える勢いにあることが、この点からも推しはかられるであらう。

しかし、このような派遣労働者が増大することは、労働組合運動にも重大な影響をあたえずにはおかないだろう。職場を基礎にして正規従業員を組織化するという体質をもつ企業別組合にとっては、派遣労働者をかかえこんで組合活動を行うことはきわめて難しいからである。⁽⁶⁾

労働力の流動化や雇用形態の多様化・柔軟化の政策に関連して、派遣労働者以上に重要と判断されるのはパート労働者の問題であらう。パート労働者は近年増え続け、いまや一〇〇〇万人にもなんなんとする勢いであり、間もなくパート労働者を中心とする不安定雇用労働者が全労働者の三分の一を占める見込みである。ところが、このように増大するばかりのパート労働者は、概して言うところと正規従業員と同じか、またはほとんど違わぬ仕事をしていると認めら

れるのに、賃金や労働条件、待遇においては格段の差がある。本来ならば、同じような仕事をしている以上同一または同等の待遇を保障すべきであるにもかかわらず、正規従業員との間の格差や差別が温存され放置されたままである。これは最近の国際的動向に明らかに反する。つまり、パート労働者に対しては規制緩和どころか、むしろ規制強化こそが求められているのに、政府も資本の側も、そのような国際情勢にもとづく政治的・社会的要請をかえりみる気配すら示していない。

その事情を説明しよう。わが国では一九九三（平成五）年一二月から、はじめてパート労働法が実施された。しかしその内容をみると、雇用管理の改善のための措置とか、民間機関である「短時間労働援助センター」の設置などを定めるだけで、最も懸案とされているパート労働者の雇用の安定や差別の是正については全く触れていない。しかし、九四年六月にILOにおいて採択されたパートタイム労働条約（一七五号）では、パート労働者に対し同じ仕事をしているフルタイム労働者と均等な待遇を保障することを条約の基本理念としている。日本はまだこの条約を批准していないけれども、日本の経営者はパート労働者を、必要なときは容易に調達可能で、しかも差別的な低賃金でいつでも使い捨てができる簡便な労働力として位置づけている。このままでは間違いなく、パート労働者ばかりが増やされ、日本の労働者の地位は総体としてきわめて不安定なものになってしまおう。パート労働者に対する規制強化こそが喫緊の課題と言わなければならない。

パート労働者と同様の問題をはらんでいるのが契約社員の制度である。九四年八月ごろ、日本航空の契約制スタッフ・ワデス問題が大きくマスコミをにぎわしたことは、いまだに記憶に新しいが、日航は当初、JAZ（ジャパン・エア・チャーター）という日航の子会社が雇ったスタッフ・ワデスを、日航に派遣するという構想を立てていた。しかし

これは労働者派遣法違反であると指摘されたので、その後日航が直接雇用する方式に切り替えただけでも、直接雇用の契約制スチュワードスの契約期間は三年間で、三年後勤務実績等を踏まえたうえで一般社員への切り替えを行うとしている。しかし三年後必ず本採用するという保証があるわけではないから、これでは契約制スチュワードスにつき、実質的には女性差別の若年定年制を定めたに等しい(男女雇用機会均等法一条一項違反)。しかも彼女らの賃金は、折衝のあげく改善された結果でも年収はせいぜい約二七〇万円、正社員として採用された場合の約半分である。これがスチュワードスの賃金水準の引き下げに影響することは必至と判断せざるを得ない。

そればかりではない。日航の女性労働者たちが従来、正社員を対象に定年の延長とか妊娠退職制の撤廃などをかちとってきた実績が、契約制スチュワードスの導入によって一挙に吹っ飛び、振り出しに戻ってしまった観がある。契約社員のような不安定雇用労働者が大量に入ってくると、労働組合が築き上げてきた差別の撤廃や権利実現の成果がたちまちにして崩される危険性をはらむのである。⁽⁷⁾

わが国では、雇用形態が違えば差別は仕放題というやり方をいまままで放置してきた。この状況は正社員にも重大な影響を与えずにはおかない。正社員はどんどん減らされてゆくし、その賃金、労働条件に対し沈め石の効果をもつことは必至だからである。これを阻止するためには、同じ仕事をしている限り同等の賃金、待遇を与えよという国際的・普遍的な原則の適用を日本でも運動として盛り上げるしかない。日本がすでに批准している国連の国際人権規約、女子差別撤廃条約やILOの一〇〇号条約(男女同一価値労働同一賃金条約)、パートタイム労働条約(未批准)などはいずれも、同一価値労働同一賃金や均等待遇の原則を高らかに謳い上げている。これらの国際条約を直ちに順守させる運動を起さないと、日本はいずれ差別雇用ばかりの惨憺たる状況になりかねまい。そしてこの分野では、規制

緩和どころか、国際条約に従うよう規制の強化を求めるこそが本筋と言えるのである。

このほか、労使関係における規制緩和の対象としてあげられているのは、女子労働につき時間外労働の上限規制、休日労働・深夜労働の規制を撤廃すること、裁量労働制の適用範囲を拡大すること、休憩時間の一斉付与規定を緩和すること、就業規則の届出手続を簡素化すること、超過勤務手当の算定基礎から住宅手当を除外すること、産業別最低賃金制を廃止することなどである。

このうち、女子労働保護規定の撤廃は、母性保護や家事負担などの身体的・社会的根拠により今まで続けられてきた保護を、企業側がそれでは女性を使いにくいという理由で廃止しようとするものであって、女性労働者の働き方に重大な影響を与えかねないと言える。規制の撤廃は長時間過密労働に道を開くもので、パート労働などの不安定就業に切り替えないと働き続けられなくなる女性が増大することは必至とみられるのである。

その他の規制緩和対象事項も、すべて資本の側の利益や便宜のために主張されているものばかりであって、労働者にとっては労働条件の低下をもたらすものが多い。まさにこの点に規制緩和の本質が露呈されていると認めることができよう。

四、労働者の生活と安全・健康対策

(a) 労働者生活への影響

戦後五〇年をふりかえっても、今日ほど労使関係が大きな変化を遂げようとしている時期はなかったのではないかと思う。日本の労使関係の特徴として多年にわたり国際的にも喧伝されてきた終身雇用制および年功序列制が、いま

まさに解体され崩壊する運命にさらされているからである。もっとも、終身雇用制といっても、その適用を受けてきたのは労働者全体の四分の一足らずにすぎず、大多数の者にとっては無縁の制度であったが、ただ、今まで日本の労使関係の全体をおおっていた、大過なく勤めておれば定年まで雇ってくれるだろうという期待やムードは、今後は急速に冷めていくことが必至と見られる。そのような期待ないしムードを断ち切る事態が、これからはますます相次ぐであろうと予測されるからである。

他方、パート・派遣労働者、契約社員などの不安定雇用労働者のほうは、ひとえに増えるばかりであろう。これらの不正規・不安定雇用の労働者たちは、文字通りその地位がいつなんどき奪われるかも知れぬという不安定な状況におかれているわけで、常に企業から追い出されることへの懸念や不安を抱きながら日を送っている。これらの労働者には一般に労働契約の期間が定められているけれども、契約更改期が近づくと果たして今度も更新してもらえるかどうかという心配から、夜もろくろく眠れなくなるという人さえ少なからずいる。使用者のなかには、そのような不安の心理につけ込んで脅しをかけたたりする者もいるし、労働者自身が使用者から睨まれぬように行動に自己規制を加え、組合活動などからもすっかり遠ざかってしまう傾向さえ見られるのである。契約期間というものが不安定雇用労働者の生活や心理にあたえる影響は、決して小さくないことを認識すべきであろう。

ともあれ、今後の労使関係が、多くの労働者に不安定な生活を強いる方向に進むことは疑いがない。従来、大企業正規従業員や公務員労働者およびその家族は、終身雇用制や年功序列制のもとで、経済的にも精神的にも一応安定した生活が保障されてきたのであるが、今後はそのような安定性を享受できる者はかなり少数の恵まれた労働者層に限定されるという状況になってゆくだろう。そしてその他の大多数の労働者は、何らかの形で契約期間の限られた不安

定雇用労働者として、雇用および賃金の面においてかなり不利益で安定性を欠く生活を余儀なくされることになるのではないかと予測される。

このような形で世帯収入は減るし、生活の基盤も不安定になることは必至なので、夫婦共働きが従来よりも一段と一般化するであろう。女性の社会進出を当然視する意識は、今後とも高まりこそすれ衰えることはあるまいが、そのことが家計状況から強要される度合いがますます強くなるものと予想されるわけである。それだけに、家族生活はいよいよ多忙で複雑なものに変化してゆくに違いない。

それと同時に、今後の労働者生活を守るためには、たんに賃金や所得の保障だけではなく、税金の問題や教育・住宅・医療・福祉などの広い意味での社会保障の充実にも力を注ぐことが求められる。もちろん、賃金や雇用を守る労働組合の運動もいよいよその重要性を増すと判断されるけれども、それだけでは労働者の生活を十分守り切れない事態が生じることも想像に難くない。生活全般の防衛のために、社会保障の拡充発展にも力を注ぐ運動がとくに要請されるのである。

他方、規制緩和問題については、それが労働者や国民の生活にどのような影響をもたらすかという点を中心に、総合的に考察することがとくに肝要であると言える。例えば、規制緩和によって「価格破壊」がすすむと盛んに宣伝されてきたが、たしかに価格破壊が起こって商品の値段が大幅にダウンすることは、乏しい収入で消費生活をやり繰りしているわれわれにとっては魅力的なことである。しかしその陰では、当該商品の生産や流通の部門で働いている労働者が、賃金・労働条件を切り下げられ雇いさえ奪われる危険性が高まることを見過さなければならぬ。大企業・財界は、規制緩和によって内外価格差が解消に向かうと称しているけれども、一時的にそのような現象が起こったと

しても、結局のところは大企業による価格支配が強まり、価格低下がストップしたり逆に引き上げられたりする確率

が高い。その間、中小企業は壊滅的打撃を受けるし、国民や労働者の生活はさほど潤わないばかりか、むしろ価格破壊が招き寄せる労働者の賃金破壊や雇用破壊のため、大きな犠牲を強いられる結果となる可能性が強いのである。

論

概して言うと、規制緩和を徹底させて市場原理だけが幅を利かせるようになると、競争と効率の論理が優先するようになる。そうするといよいよ弱肉強食の原理が支配する社会が生まれ、労働者、消費者、零細業者、女性、高齢者、障害者などの経済的・社会的弱者の生活にしわ寄せがいくことは必至である。この場面ではむしろ公的規制の強化こそが求められるのであって、規制緩和があたかも国民生活を守るための「打ち出の小槌」であるかのような宣伝には、決して惑わされぬよう、くれぐれも警戒を怠らないことが肝要であると思う。⁽⁸⁾

(b) 労働者の安全・健康対策

財界の規制緩和の要望のなかには、労働者や国民の安全にかかわる問題が数多く含まれている。たとえば、保安四法とよばれている高圧ガス取締法、消防法、労働安全衛生法、石油コンビナート等災害防止法につき、企業側の自主検査をもって保安検査に代えられるようにせよとか、重複する届出・点検・監督を整理せよ、資格者の配置や試験を簡素化せよ、などという項目が入っている。しかしこれらの法律は、職場の労働者および国民生活の安全と密接に関連しているのであって、もしも工場の施設・設備に事故でも起こるようなことがあれば、大規模な災害に結びつく危険性が大である。安易な緩和を認めるべきではない。むしろ労働者や国民の生命・健康を守るといふ立場からは、企業の安全対策に手抜きがないよう規制を厳しくすること、もしも設備・機械・装置や材料・製品に危険性・有害性が

少しでもあるならばそれを労働者や周辺住民にたいし周知させること、日頃から安全対策を立てたり避難訓練をすること、全労働者に安全教育を徹底させること、などが求められると言えよう。

これに関連して、工場建物やビル、鉄道、道路、橋梁、港湾施設、さらには一般の家屋やマンションにいたるまで、耐震構造基準を引き上げなければならない。これはもちろん阪神大震災によって得た教訓にもとづくものであるが、経団連の規制緩和の要求には、従来の建設省告示による地震力下限値の見直し、つまり免責構造の基準値を引き下げることが含まれている。阪神大震災発生以前の要求とはいえ、地震多発の日本において地震や災害から国民のいのちを守ることを最重要課題であって、経団連の要求はもつてのほかであり、国民の生命や財産を守るための政府の責任は極めて重いと言わなければならない。

さらに、公害と環境をめぐる規制の緩和についても、政府や財界は多くの要求を出している。大気・水質・土壌の汚染、騒音、振動、廃棄物処理など、国民生活の安全や国民の健康・生命を脅かす公害は、主に企業がその製造工程で作りに出すものなので、発生防止のためその発生源に対し種々の規制が加えられてきたのであるが、それは企業活動を自由に展開するうえで障害になるから排除せよというわけで、この分野でとりわけ多くの規制緩和要求が打ち出されている。規制緩和対象項目の半分以上がこの分野に属すると見てよい。その中には行き過ぎた官僚的規制や、時代の繁雑すぎる許認可手続きなどもないわけではないが、労働者や住民の健康被害・生活環境破壊・公害を防ぐことを第一義におくならば、とくに企業の吐き出す有害物の排出基準などは厳しくそのレベルを維持すべきなのに、政府も財界も企業活動の妨げになるという理由で規制緩和を数多く求めている。ここに規制緩和要求の本質が暴露されていると言わなければならない。

企業がその経費を削減する最も手近で効果的な方法は、労働者や周辺住民への安全対策を手抜きすることである。概して安全対策はカネがかかるものだし、儲けに直接つながらないため、企業はなるべくこの面で費用を節減し、必要な措置や対策さえサボろうとする。しかしその結果脅かされるのは、労働者や住民のいのちと健康である。生命や健康に危害をもたらす可能性があるような規制緩和には、断固として反対しつづけなければならぬ。規制緩和がどの方向を向いた誰のためのものかは、この問題において最も顕著になると言えるであろう。⁽⁹⁾

次に、労働者の健康問題について一言しよう。職場の状況が労働者の健康にあたえる影響という点にかんして論じるとすれば、過労死の問題をはじめ種々の課題を多角的にとりあげなければなるまいが、この小論ではとても無理なことである。規制緩和の問題に直接かかわるわけではないが、ここではむしろ、近ごろ目立って注目されるようになったストレスと「心の健康」(メンタルヘルス)という問題に焦点を絞って、とくに配慮すべき点をひととおり概観することにしたいと思う。

労働者は一般に、長時間過密労働などからくる過労状態のほかに、職場の人間関係、とりわけ仕事の責任の重さや仕事上のトラブル、あるいは配転・出向・単身赴任・昇進昇格などの人事問題にからむ精神的ストレスに悩まされている者が多い。職場の仲間のあいだでは激しい成績競争が行われ、力のある者だけが生き残れるというシステムを採用している企業が少なくないので、心の安定を失い、「自分はどうかなるのか」と深刻な不安感にさいなまれながら、毎日を生きている労働者も数知れずいるわけである。しかも能力主義、効率主義、業績主義の労務・人事管理のため、労働者は日ごろ尻を叩かれて息苦しい思いをするほどの空気が職場内にあふれている例も珍しいことではない。

このような状況が広がってきた結果、例えば三回の転勤を経験するたびに胃潰瘍になったとか、仕事の内容と人事

とのからみでいわゆる「昇進うつ病」や「転勤うつ病」にかかったという人も増えている。仕事やポストが自己の能力を超えていると感じることからくる不安感やストレスが、このような抑うつ症を引き起こすのである。とりわけ、VDT機器が導入されている職場における、いわゆるテクノストレスにもどづく抑うつ症の発病は、今後ますます増加することが予測されるがゆえに、早急な対策が求められるところである。

一般にストレスからくる病気としては、消化性潰瘍（胃潰瘍と十二指腸潰瘍、いわゆる心身症の代表的疾患である）、過敏性大腸症候群・潰瘍性大腸炎（便秘や下痢を繰り返す）、本態性高血圧症（原因不確定の高血圧症を「本態性」と呼ぶが、高血圧の発症は精神的ストレスによるものが多い）、精神性狭心症（発症には身体的ストレスよりも精神的な情動ストレスのほうが強く関与している）、通呼吸症候群（不安・興奮などが原因となって発作的に呼吸運動を繰り返し、手指のふるえ、ふらつき、息切れ、動悸などを伴うもの）、偏頭痛（反復しておきる頭痛発作）・筋緊張性頭痛（慢性頭痛）、書けい（文字を書くときに手指のふるえやけいれんが起る頸肩腕障害の一種）、メニエル症候群（めまい発作を特徴とする）、内臓神経症（心臓・胃腸・膀胱神経症）、自律神経失調症（自律神経はストレス反応の影響を直接的に受ける）、不眠症（不眠は種々の精神疾患の徴候の一つ）、アルコール依存症（飲酒中断により睡眠障害・情緒障害・けいれん・意識混濁・幻覚などが起る「精神神経症状」と、耐え難い飲酒欲求で節酒の誓いがすぐにくずれ深酒にもどってしまう「飲酒行動異常」に分けられる）、不安神経症（強迫神経症・対人恐怖症などといわゆるノイローゼ）、抑うつ症（テクノストレスや人事問題とのかわりが多い）などがある。

近年、職場内の競争激化を背景とする残業の増大、VDT労働の普及、能力主義・業績主義による労務管理の強化・拡大などにもとづき、「心の病」に侵される者が急増している。労働組合としてもこの問題についてのチェック機

説 能を整えることが急がれるのである。そのため「健康相談室」「生活相談室」「カウンセリング室」など、職場の状況

に見合った利用しやすい名称のカウンセリング制度を確立することが緊急の課題であると言えよう。

論

そしてまず、「心の病気」にかんするストレス関連疾患等について職場で十分学習し、個人個人がそれぞれに合ったストレス対策を身につけるよう啓蒙活動を行うこと。だれでもいつでも気軽に相談できるカウンセリングの体制づくりに十分工夫を加えること、そのためには人事考課、業績評価、勤務評定などの人事・労務管理システムから切り離して相談活動が進められるよう配慮すること。つまり、健康問題を労務課や人事課から排除し、厚生課、福祉課などの担当とすること。そして当然のことながら相談者のプライバシーの保護にくれぐれも配慮すること。さらに専門の精神科医（できれば常勤）や産業医、保健婦を活用すること。外部の保健所などにおける精神衛生相談体制と連携をとって組合員がこれを利用できるようにすること、などの制度整備を急がなければならない。

現在の社会は「ストレス過剰の時代」と言ってもよい。とりわけ企業社会では、急激なコンピュータ化と業績競争などのため、ストレスに耐えかねて健康障害を起したり、急性死、過労死、あるいは自殺したりする者が増加の一途をたどっている。したがって、このようなストレスによる心身障害の予防は、これからの労働者の健康対策を考えるとゆくうえで最も重要なテーマになることは疑いがない。人間の尊厳を無視した長時間過密労働や労働者間競争、コンピュータ化などに対し、その被害をできるだけ防止してストレス軽減をはかることこそ、今後の運動の焦点に据えられなければならない緊急の課題であると言えよう。⁽¹⁰⁾

(一) 終身雇用制および年功制にかんしては、主として次の文献を参照した。森岡孝二編著『現代日本の企業と社会』、とくに

- 第一部第二章高田好章氏の論文、社会政策双書第一八集『日本型企業社会と社会政策』、とくに小越洋之助、能塚正義両氏の論文、島田晴雄『日本の雇用』（ちくま新書）、野村正実『終身雇用』（岩波同時代ライブラリー）、高梨昌編『変わる日本型雇用』、経済企画庁編『平成六年版経済白書』。
- (2) 裁量労働制については、鴨田哲郎「野放し『裁量労働』に実効ある規制を」労働法律旬報一三五六号、日本労働弁護団「裁量みなし制の業務指定にあたっての意見」同上、本多淳亮・森岡孝二編『脱サービスマン社会』八七頁以下（本多執筆）参照。
- (3) アメリカにおける規制緩和の問題については、とくに内橋克人とグループ二〇〇一『規制緩和という悪夢』一四頁以下参照。
- (4) 米丸恒治「行政改革と規制緩和」行政政研究一五号三二頁参照。なお、この項で参考にした論文としては、青木俊昭「規制緩和と内外価格差は解消するか」、藤井正人「規制緩和と政策 民主的転換の道」、関恒義「財界流規制緩和路線の性格と日本独占資本のねらい」以上いずれも労働運動三六〇号、徳重昌志『規制緩和』論のねらいと日本経済」労働運動三五四号、晴山一穂「行革審『公的規制の緩和等に関する答申』について」行政政研究一号、浜川清「規制緩和と政策の現段階」行政政研究二二号および同号の井上照幸、川瀬光義両氏の論説、土田和博「規制緩和と独占禁止法」行政政研究二四号などがある。
- (5) 青木俊昭・前掲労働運動三六〇号、轟一平『異常円高』と日本経済のゆくえ」労働運動三五四号参照。
- (6) 脇田滋「労働法の規制緩和と公正雇用保障」三二六頁以下、上条貞夫「労働法制の全面改善をねらう規制緩和」労働運動三六〇号五九頁以下参照。
- (7) 内橋克人とグループ二〇〇一・前掲書一〇〇頁以下、一二六頁以下、本多淳亮「女性の雇用差別とパートタイム労働をめぐる動向と課題」大阪経済法科大学法学研究所紀要二二号参照。
- (8) 角瀬保雄「政財界の二一世紀戦略と経済民主主義」季刊労働総研一九号、大木一訓「ナショナル・ミニマムと今日の生活課題」、斎藤一「労働者生活の今日的矛盾と社会保障の課題」以上いずれも労働運動三六一号参照。
- (9) 全労連労働総研編『規制緩和』で日本はどうなる』六二頁以下参照。
- (10) 上畑鉄之丞・千田忠男・阿部真雄『オフィス・ストレス』一二八頁以下、自治体労働者の労働安全衛生読本『命と健康を守る』一六二頁以下参照。

