

2017年9月27日

高木 剛 氏

[全労済協会前理事長。長年にわたり労働運動を展開し、2005年から2009年まで日本労働組合総連合会(連合)会長を務める。中央教育審議会、社会保障国民会議等の委員も歴任。]

【 慶應義塾大学経済学部教授 駒村 康平 氏 】

本講座は全労済協会からの寄附講座で、一般の方も一部傍聴可能となっています。障がいを持たれている方への対応、格差・貧困、生活困窮者、労働組合、全労済(共済)、さらには自治体における地域の助け合いの仕組みに関して、有識者のお話を聴きます。

社会保障では人々の助け合いが重要な役割を果たしていることを理解する。そして、私たちの社会が直面する問題にどのようなものがあるか、その背後にはどのような共通要因があるのか、自分たちで何ができるのか考える。それを考える前提として、職場や地域のコミュニティでの助け合い、持続可能な社会を維持するための企業や労働組合の役割について考える、こうしたことがこの講座の狙いになります。

それでは、講座を寄附された全労済協会の高木前理事長からお話を伺います。

【 全労済協会前理事長 高木 剛 氏 】

1. 「生活保障の再構築」を考えるにあたってのスコープ

皆さんこんにちは。私は50数年社会人をやっていますが、そのうち50年ほどは労働組合の仕事をしていました。本日は、私どもの立場でこの講座にどんな期待をしているのかということをお話しします。

まず、「生活保障の再構築」のための絶対的で第一の条件は、雇用がきちんとしているということです。働くことにどんな意義付けをしようと、雇用、働くことによって生活の糧を得るということを見捨てることはできません。

今、世の中は人手不足だと言われています。人手不足だと普通賃金は上がるのですが、最近の日本では賃金が上がりません。賃金が上がらない理由はいろいろ考えられます。デフレのときには賃金が上がりにくいという面もあるでしょうし、賃金を一度上げたら業績が悪くなるからといって下げにくいから、会社の業績が少々上がっても賃金を上げないでおこうと考える経営者が増えているのかも知れません。あるいは介護のように国の予算で人

件費が決められている業種では国の予算で報酬が上がるように措置されない限りは賃金が上がりません。

最近では人間よりAIにやらせたほうがコストも安いし正確だという仕事がどんどん広がっています。雇用の将来はどうなるのかという心配が世界中で始まっていて、日本も例外ではありません。足元の有効求人倍率が高いことはいいことではありますが、最近増えているのは非正規雇用の仕事であり、きちんとした賃金がもらえる仕事が増えているかといえば、そうではない面があります。

雇用によってきちんとした所得が得られれば、所得から支払われる税や社会保険料が安定することになりますから、社会保障の安定のためには雇用の安定が何にも増して大切だということを常に考えておく必要があります。

税や社会保険料は、たくさん所得のある人がたくさん納めて、所得の少ない人たちに別の形で配分していく機能を持っています。こうした税や社会保障を通じた所得再配分の機能が最近の日本では劣化してきてはいないでしょうか。

たとえば消費税が上がるとどうなるでしょうか。税率が10%なら、1万円のものを買えば所得の高い人も低い人も千円消費税を払いますが、所得が10万円の人にとっての千円と所得が50万円の人にとっての千円では意味が違ってきます。消費税はこのような逆進性と呼ばれる性格を持ったものであるということも、今度の選挙でその是非が問われる面があります。いずれにせよ、社会保障の持続可能性のような議論にはどうしても税の議論が関わってくるということを意識しておく必要があります。

2. 世の中の二つの心配事

ここであらためて、きちんとした雇用とは何なのか考えてみましょう。人間が働くということに対して意義を見出し、生きがいを感じ、また、まじめに働いていれば子育てができるし、老後の生活設計も立てることができる、そんな働き方のことを「ディーセント・ワーク」といいます。これは国際労働機関(ILO)という国連の機関が、こういう働き方のできる世界を作ろうということで提唱している考え方です。

日本でもこのディーセント・ワークの実現は大きなテーマです。たとえば子育てという面を見ると、日本は先進国の中で有数の子どもの貧困率の高い国になっています。両親が豊かに生活できている家庭のお子さんは進学率が高いけれど、そうでない家庭のお子さんは進学率が低い。これは統計的にも実証されています。

学生の皆さんはブラックバイトというような言葉を聞いたことがあるかも知れません。学生がアルバイトをする場合も労働基準法は守られなければいけません、それが守られないケースが結構あります。あるいは、ブラック企業などと呼ばれる企業もあります。最近大手の広告会社で働いていた若い女性が過労などが原因で自殺されました。時間外労働をするには労働基準法第36条にもとづく36(サブロク)協定というものを労使間で結ぶ必要

がありますが、彼女の労働時間はその36協定で定められた労働時間を大幅に上回っていました。

これは労働組合の責任も大きいのですが、今、毎月100時間を超えて残業する人が結構います。月に20日働くとして100時間残業するには1日に5時間ということになります。そんなことを続けていたらまさに過労死になってしまうでしょう。そこで今、インターバル規制をやろうというのが世界的な流れです。1日働いたら、次に働き始めるまでの間、少なくとも11時間空けようというのが世界の標準的な考え方です。日本の一部の企業でもそうしたインターバル規制が広がりつつあります。

皆さんは「労働は商品ではない」というフレーズを聞いたことがありますか。これは1944年にアメリカのフィラデルフィアで開かれたILOの総会で採択されたフィラデルフィア宣言という有名な宣言の1つです。こうしたものもディーセント・ワークに通じる重要な考え方の1つだと思います。

ディーセント・ワークが実現するにはまだまだ課題があります。働くことに伴っていろいろな問題が起こる。起こった問題を的確に解決していくための意見を自由に述べることができ、問題解決に労使がお互いに努力をし合う、そんな労使の関係も、ディーセント・ワークにつなげていくために大切なことではないかと思います。

さらに、日本では世界のどこも経験したことがないような少子高齢化が進んでいます。地方では過疎化が進んで、もはや人間が集団で生活する場所としての機能がほとんど失われた「限界集落」がたくさん出てきています。そんな地域では公共交通機関がほとんど機能しない状態で、お年寄りが75歳を過ぎて運転が危険になっても自分で運転しなければ移動手段もありません。

そういう中で、今、世界的にも協同の仕組みである協同組合をもっと大切にしようではないかという動きが、国連を中心に起こっています。たとえば農協は日本で一番大きな協同組合です。全労済というところも協同組合の一種です。協同組合の重要なコンセプトの1つは、「一人はみんなのために、みんなは一人のために」です。

3. 学生の皆さんへ

私はもう70歳を超えています。私が高校生の頃に教えられた言葉で「少年老い易く学成り難し、一寸の光陰軽んずべからず」というものがあります。これは私の頭の中にずっと残っていて、私は何か知らないことがあると必ず、これはどういうことなのか調べてみたい、勉強してみたいと思い続けてサラリーマン生活を50年ぐらい過ごしてきました。

時間はどんどん過ぎていきます。どうぞ皆さんも、そのうちとは言わずに、疑問に思ったときにすぐ調べてみる癖を、すぐ勉強する癖をつけていただければと思います。

<文責：全労済協会調査研究部>