

## 視点

# 次期公的年金改革に向けて

No.169 2003年2月

昨年12月5日に、厚生労働省から「年金改革の骨格に関する方向性と論点について」が公表され、2004年の公的年金制度改革についての議論の出発点が示された。少子・高齢化のみならず、デフレは運用利回りの低下等を通じて、年金制度の持続性に暗い影を落としているといえる。

この「たたき台」によると、従来どおりの賦課方式・社会保険方式が堅持され、次回改正では積立方式・税方式は導入しないとされている。ただし、平成12年改正法に則り、基礎年金部分の国庫負担を現行の1/3から1/2に引き上げることを不可欠とし、現在、凍結されている保険料の引上げを強く求める内容となっている。

その上で、将来の最終的な保険料を20%に固定し1年ごとに引き上げていくこととし、この負担の範囲内で給付を少子化等の変動に応じて自動調整（年金改定率に人口の変動率相当分を加味し給付水準を調整）させるという新方式（保険料固定方式）を提示している。最新の人口推計（平成14年1月）の中位推計を前提にすれば、2032年度以降、給付額を現行の59%（所得代替率：現役男性平均手取り賃金月額に対するモデル年金の給付割合）から52%へ引き下げるとの試算を示している。

これが基準ケースであるが、これ以外にも、現行の給付水準を維持するためには最終保険料率が23.1%にまで上昇すること、最終保険料率を18%に固定すると最終的な給付額が45%と低くなること等の試算を示している。これらから類推すると、厚生労働省

は、将来の保険料の「心理的な限界」として「20%」を想定し、給付（所得代替率）引下げの「心理的な抵抗線」として「50%程度」ないし「45%」（いくつかの試算の厳しいケース）を念頭においているようだ。

これらに関して、いくつか課題をあげると、国庫負担の1/2への引上げに伴う財源（2.7兆円）をどう確保するかである。歳出をより効率的に見直すことは当然であるが、公的年金等控除の見直しによる増税なのか、消費税増税（1%に相当）なのか、今後、大きな議論となる。小泉総理をはじめ政財界では、消費税論議も避けられないとの姿勢に変わり、増税の声もいっそう大きくなりつつある。さらに将来に向け、基礎年金を税方式にするかどうかの議論もポイントとなる。

次に、保険料引上げの凍結解除については、雇用保険料の引上げさえ一時凍結とされたことを考えると、現下の経済状況にかんがみ凍結解除が可能かどうか予断を許さない。引上げ時期が遅れれば遅れるほど将来の負担は重くなるが、現在のデフレが克服されない限り、将来世代の負担軽減と経済への配慮のディレンマに直面する。

最終保険料の20%固定・給付額の52%への引下げについて、若年世代及び高齢世代ともに容認できうる水準なのかどうか。給付の適正水準と制度の維持可能性の問題について、現在のような多くの年金積立金が必要なのかも含め、もっと議論すべきであろう。

また、各種試算は、前提とする条件によって大きく左右される。実質賃金上昇率（基準ケースで2003～07年度0.5%、2008年度以降1.0%）、実質運用利回り（基準ケースで2003年度以降1.25%）の想定は妥当なのかどうか。仮に実質賃金の上昇率をゼロとすると給付水準が45%まで落ち込むという。1年後の成案を得るときには再度試算を示すべきであるし、その後、毎年、前提条件と試算内容のフォローアップが必要だ。さらにいえば、試算モデルの詳細を公表し、外部でも前提条件を変更することによるシミュレーションが可能になることが望まれる。

さらに、現行では物価スライドを除いて既裁定の名目年金は下がらないが、現在の年金受給者の給付額をさらに引き下げるべきかどうか、あるいは公的年金等控除を見直すかどうかである。この4月からは物価スライドにより約1%引下げとなるが、過去凍結分（1.7%）は引下げできなかった。若年者との均衡という観点で十分な議論が必要であろう。

なお、新聞報道等ではあまり取り上げられなかったが、専業主婦等の第3号被保険者制度についても今後大きな問題になる。保険料負担は従来どおりであるが夫婦間の年金権を分割されたものと評価する考え方、保険料負担を被用者グループまたは第3号被保険者を抱える第2号被保険者に求める考え方、保険料負担を求めないが給付を削減する考え方、短時間労働者の適用等により対象者を縮小していく考え方の4つの案が提示されている（厚生労働省は年金分割案を主軸に置いているようである）。どれを選択し是としていくのか、税制の基本的な考え方との整合性を含め早急に検討が必要だ。

このほか、多様な働き方への対応としての短時間労働者等に対する適用拡大や在職老齢年金制度の見直し、将来の年金見込み額に関する情報提供はぜひとも必要であるが、一方では、年金資金を活用した次世代育成支援策には慎重な検討が必要であろう。

その他論点も含めて公的年金制度改革には多くの課題があり、今後、国民全体が基本的な視点を共有して検討していくことが肝要である。人口動態及び経済状況に対して柔軟かつ安定的な制度の確立が求められており、消費税・年金課税等を含めた税制と年金財政のあり方をどう考えるか、選択肢の拡大も含め将来世代の負担軽減と現在の受給世代の給付見直しをどの程度とするか、その上で現下の経済への配慮をどうするか、が重要な視点となる。今後、社会保障審議会年金部会、タウンミーティング等における透明性のある議論、そして国民的選択が可能な情報開示と議論が望まれる。

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

## 寄稿

# 元気な企業、元気な地域が指し示す日本経済再生の方向性

東京大学社会科学研究所教授 橘川 武郎

### 「賃下げ先行」景気回復論のあやうさ

2003年の春闘では、主として経営者側から、まず賃金引下げを先行させて、景気回復を図るべきだという主張が、さかんに繰り返されている。なかには、「賃下げ」こそ雇用保障の最大の妙薬だとする、一見、もっともそうに聞こえる議論もある。たしかに、1970年代のスタグフレーション（インフレと不況の同時発生）が発生した局面では、賃上げを抑制し雇用確保を最優先させる日本型雇用調整が威力を発揮し、日本経済が「石油危機克服の優等生」となったという、注目すべき事実が観察された。しかし、今回の「賃下げ先行」景気回復論には、その時とは違うあやうさとあやしさが満ち満ちている。

あやうさとあやしさの最大の原因は、「賃下げ」がいかに雇用保障につながるのかという将来展望が示されていない点、別の言い方をすれば、経営者側が従業員の将来の生活保障につながる適切な投資プランを提示していない点に求めることができる。1970年代の場合には、企業は一定規模の設備投資を維持し、そのことが職場での生産性向上運動とも結びついて、石油危機の克服のみならず国際的にみた日本経済の相対的高成長にもつながった。しかし、昨今の「賃下げ先行」論は、具体的な投資プランをとまなうものではない。これでは、「賃下げ」が雇用保障につながるのだといくら言われても、にわ

かにそれを信じることはできないのである。

## 元気な企業＝国際石油開発（INPEX）

日本経済はバブル崩壊後失速し、不況が長期化して、1990年代は「失われた10年（the lost decade）」だと言われた。筆者が所属する東京大学社会科学研究所では2000年度から「失われた10年？ 90年代日本をとらえなおす」という研究プロジェクトに取り組んでいるが、そのなかで、数は多くないが、1990年代に活力を発揮し続け、現在もそれを堅持している元気な企業や元気な地域が存在することが明らかになりつつある。元気な企業の代表格は、INPEX（インペックス）と呼ばれる国際石油開発株式会社である。

INPEXは、1966年に北スマトラ海洋石油資源開発（株）として設立され、インドネシア・東カリマンタン沖であいついで油田を発見したのち、1975年に社名をインドネシア石油（株）と変更した。1990年代にはインドネシア周辺で事業規模を拡大するとともに、最近では、北カスピ海、イラン、南カスピ海等でも大規模な油田探鉱・開発の権利を獲得した。2001年に再度、社名を国際石油開発（株）と改めたINPEXは、今日では石油・天然ガスの保有埋蔵量で準メジャーズ級に迫る国際的な石油企業となり、高率配当を維持して、日本を代表する優良企業の一つとなっている。

探鉱・開発を中心とする石油産業の上流部門は、長らく、主要な産業部門のなかで日本企業が育たないエアポケットとなってきた。その空白を埋める形で、INPEXが近年急速な成長をとげた要因は、明確なビジネスプランにもとづき必要な投資をきちんと行ってきた点に求めることができる。混迷する多くの日本企業のように、経費節減を自己目的化し、投資を抑制する姿勢をとり続けていては、企業本来の社会的使命ははたしえないのである。

## 元気な地域＝山形県長井市

一方、1990年代を通じて活力を発揮し、今日もそれを維持している元気な地域の代表格としては、生ゴミの堆肥化を通じて循環型地域社会づくりを進めるレインボープランに取り組む山形県長井市をあげることができる。日本各地で始まっている地域内循環をめざす活動の中でも、長井のレインボープランは、最も先進的なものだと言われ、しばしばマスコミにも取り上げられている。

レインボープランの仕掛け人の一人である菅野芳秀氏によれば、同プランは「循環」と「ともに」を二つの柱としている。この場合、「循環」には、土から生まれたものを土に返すモノの循環と、長井市内のまちの住民とむらの住民が手をつなぐヒトの循環の、両方が含まれる。また、「ともに」とは、地域に根づく「生命資源の前の平等」を前提にして、行政主導ではなく住民主導でまちづくりを進めることである。その際、行政と対決するのではなく、行政が断れないよう計画を練り上げたうえで市へ持ち込むことに、特に留意したという。菅野氏は、レインボープランを、単なる生ゴミ対策ではけっしてなく、土と台所とのあいだに品格ある生命の関係を取り戻そうとする、きわめて人間的な営為と位置づけている。

レインボープラン推進協議会会長の横山太吉氏は、「長井学」という言葉を掲げ、それを、「地域住民が自らの地域資源を再認識し、そこから新たな誇れる地域づくりに取り組もうとする組織、行動の総称」と定義づけている。氏によれば、「長井学」の延長線上には、「山形学」や「東北学」がある。元気な地域長井の経験は、住民が地域固有の資源を再活用することの重要性を教えているのである。

## 日本経済再生の方向性

INPEXの事例は、企業が原点に立ち返り、明確なビジネスプランをもって投資をきちんと行うことの重要性を示している。長井の事例は、地域がこれまた原点に立ち返り、固有の価値を再認識し、住民が中心となってそれを活用することの大切さを示している。自らもつ資源を認識しなおし、それを活かすために必要な措置をとる（企業であれば、投資という社会的使命をはたす）という正道は、日本経済を再生させるうえで、回り道のようにみえて、実は早道なのではなかろうか。

---

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

## HP D I O 目次

### 報告 1

# ワークルール実現に向けた問題点と課題

連合・総合労働局長 龍井 葉二

## 1. 「構造改革」の下での労働法制見直し

昨年12月末に、労働基準法と労働者派遣法の見直しについて審議していた厚労省・分科会の報告が、相次いでまとめられた。

今回の法見直しに当たって、政府側から示された主な論点は以下の点である。

- ①労働契約関係：有期労働契約の期間延長や適用範囲の拡大、解雇の基準やルールに関する立法化
- ②労働時間関係：裁量労働制の拡大、ホワイトカラーの適用除外問題
- ③派遣労働関係：派遣期間についての規制撤廃、対象業務の拡大（製造業など）、紹介予定派遣制度の見直し

今回の改正論議でまず注目する必要があるのは、小泉内閣が進める「構造改革」の一環として提起されたことである。そこから、これまでの改正論議とは異なる二つの特徴が浮き彫りになる。

第一点は、法見直しの進め方と手法である。

構造改革に関するこの間の一連の方針決定は、一言でいえばトップダウンの手法に他ならない。首相直属の諮問機関として設置された総合規制改革会議や経済財

政諮問会議で大筋の方向が決められ、その閣議決定を受けて具体化の作業に入るという進め方である。

たとえば、雇用・労働分野の問題は、公労使の三者による審議会（またはその下に設置される分科会・部会）で審議されるのが原則であるが、それを無視して大筋の検討方向が定められ、アナウンスされるのである。

規制改革会議などのメンバーには、労働組合代表は入っておらず、雇用分野の検討は人材ビジネス関連の経営者を中心に行われている。こうした業界利害で労働法制に関する見直し論議が行われたのではたまったものではない。

こうした手法は、80年代の中曽根内閣にも見られたものであるが、民主主義の根幹にも触れる由々しき事態であるといわざるをえない。まして、裁量労働制や派遣労働については、99年の法改正時に「法制定後三年で見直す」ことが国会で決議されており、それを無視して前倒しの論議をすることは、本来ならルール違反なのである。

2002年7月の総合規制改革会議の中間とりまとめでは、「規制改革特区」の構想が示されているが、労働や安全、環境に関する基準についてダブルスタンダードを設けることは、「法の下での平等」を定めた憲法に抵触する可能性すらある。

第二点は、法見直しの背景にある基本的な考え方である。

政府の「構造改革」に関する基本的な認識は、次のように要約されている。

「我が国は、1980年代以降、長期経済停滞に陥っており、雇用状況は傾向的に悪化しているが、他方で、財政・金融政策の余地は極めて小さいという深刻な状況にある。この背後には、1980年代までの高い経済成長の時代に確立した様々な社会制度・慣行が、その後大きく変化した経済社会環境に、もはや対応でき難いも

のとなっていることが大きな要因となっている。」（総合規制改革会議「中間とりまとめ」）

つまり、日本社会の閉塞状況や長期不況の原因が、もっぱら「様々な社会制度・慣行」にあるという認識である。個々の論点を検討する前に、まず規制改革ありきなのだ。

とりわけ雇用システムについては、経済産業省のもとに設置されている産業構造審議会のなかの小委員会が、米国との比較を踏まえて次のような見解を示している。

「我が国の場合、長期雇用を前提とした賃金・人事システムや、年金・退職金制度、社会保障制度、税制の存在が障害となって、間接部門の合理化や不採算部門からの撤退、コア業務への集中が進まない状況を創り出している面もあると考えられる。」（サービス経済化・雇用政策小委員会とりまとめ）

日本の「雇用システム」こそが「障害」だとする考え方は、すでに99年版の『労働白書』でも示されていたし、当時の産業競争力会議を中心に、「三つの過剰」論（設備・雇用・債務）によるサプライサイドの調整策が声高に叫ばれていた。

しかし、いまの雇用をめぐる最大の問題は、デフレ経済のなかで雇用創出力が落ち込んでいることである。「障害」を取り除いたからといって労働移動が起こるわけではない（その点で、昨年の『労働経済白書』は若干の軌道修正を行っている）。

需要不足から生じている長期不況を、あたかも構造要因から生じているかのよう  
に強調するのは、経済学の初歩的な誤りか特定のイデオロギー（市場万能主義）  
の押しつけということになるのだが、いまの日本型雇用システムや労働法制の見

直し論議の背景にあるのは、まさにそうした危険な状況なのである。

こうした雇用システムの変化の背景にあるのは、経営側の人事政策の変化である。一言でいえば、長期的視点から短期的視点への転換であり、金融主導のもとでの短期利益重視へのシフトである。つい最近まで、日本の経営の強みは日本的経営にあるとされてきたが、すでに指摘したように、今では「障害」とされ、人材投資から即戦力人事に変化し、賃金制度も成果や業績重視の方向にシフトしている。

こうした過度な短期利益＝即戦力志向は、韓国をはじめ金融危機後の東アジアにおいても見られる傾向といえる。この流れをどう評価するか、果たして持続可能な経営戦略といえるのかといった点について、さらに論議を深めることが重要だと思う。

## 2. 現状の問題点と対応のあり方

### 一守りから攻めへ

では、労働組合として、こうした改革の動きに抵抗し、現行法を維持すればすむのかというと、決してそうではない。なぜなら、現行の労働基準法や労働者派遣法ですら十分に遵守されておらず、その切り崩しがさらに進みつつあるからである。

厚生労働省・労働基準局の監督業務実施状況（2001年）によると、定期監督を実施した事業所（134,623社）のなかで、違反事業者数は63.4%にも達している。そのなかで最も多いのが労働時間関係（35.6%）で、続いて就業規則関係（23.4%）、時間外割増賃金（18.8%）などとなっている。労基署が昨年、労働時間管理適正化のための監督を実施した際に、労基法違反が指摘された事業所割合は、何と84.8%にも達している。

また、個別労働関係紛争の件数も増え続けている。行政が各都道府県に設置している総合労働相談センター（250カ所）に寄せられた相談（約13万件）のうち、個別労働紛争関係のものが約2万件を占め、解雇（28%）や労働条件引き下げ（18%）の順に多い。

こうした背景にある一つの問題は、労働契約や仕事の配分が個別化・個人化していることである。労働組合が組織されている職場でも、なかなか集団的な労使協議になじみにくいじめやセクハラ、査定や評価をめぐるトラブルなどが増えている。つまり、労働組合の関与できない分野が次第に広がりつつあるということである。

もう一つの大きな問題は、非典型雇用労働者が急増していることである。連合が行っている労働相談でも、パート・派遣労働者の解雇、賃金未払いなどの相談がひっきりなしに寄せられている。日本の労働組合は、個人加盟の産業別組合ではなく企業別組合をベースとしているため、有期契約労働者を中心とする非典型雇用労働者の組合加入率は極めて低い。組合員化が相対的に進んでいるのは、常用パート労働者の割合が高い産業や業種に限られている。その結果、労働組合が関与しない取引、対等に行われぬ取引が拡大し、雇用の不安定化と労働条件の切り崩しが進んでいる。

「労働力は商品ではない」というILOの原則からすれば、「労働市場」という概念にも問題があることになるが、仮に「労働市場」が成り立つとすれば、少なくとも一般の市場と同じ原則、すなわち「一物一価」「対等取引」のルールが存在しなければならない。

しかし、日本では、「内部労働市場」の成熟に対して、「外部労働市場」の未成熟が特徴とされてきた。いま進んでいる雇用・就労形態の多様化は、人件費コスト削減を狙いとした雇用する側にとっての選択肢の拡大に他ならず、働く側に

とっての選択肢の拡大ではない（派遣労働の拡大の要因の一つは、派遣契約のコストは物件費となり、人件費にカウントされないことがある）。

正社員中心の内部労働市場の安定性が大きく揺らいでいるなかで、正社員の離転職や、非典型雇用に関わるルールが、いま改めて社会問題として浮上しているといっている。つまり、解雇に関する規制、賃金などの均等処遇、対等取引の保障などについてきちんとルール化することが、喫緊の課題として問われているのである。これが、働く者の側から労働法制改正を求める基本的な視点である。

つまり、いま起きている経営側にとっての選択肢の拡大ではなく、働く側にとっての選択肢の拡大となるためのルール作りと社会的インフラの整備を進めるための法改正であり、冒頭に触れた構造改革の一環としての法改正とは、鋭く対立するものである。

労働組合のこれまでの労働法改正への対応は、どちらかという受身の対応であった。政府原案に対して、あるいは反対し、あるいは修正を要求し、審議会や国会対策を通じて、部分的な修正を勝ち取るか、付帯決議にいくつかの項目を盛り込ませるといった対応である。パート労働法や個別紛争処理法のように、こちらから積極的に案を示し、実現をめざすというケースもなかったわけではないが、部分的なものに限られてきた。

しかし、すでに触れたように、いまの状況はこうした受身の対応だけでは済まされない。労働組合の側が攻めに転じていくことが求められているのである。

以上のような視点に立って、連合は2001年の定期大会で、1) 労働契約法、2) パート・有期契約労働法、3) 労働者代表法について、独自の法案要綱をとりまとめた。職場における労働協約整備と併せて、これらの法律制定に向けて、大々的な運動を巻き起こしていく決意である。

### 3. 法改正論議における労使攻防の焦点

では、今回の労働法制見直しをめぐる労使攻防の焦点はなにか？

主な点に絞って紹介してみよう。

#### <1> 労働契約関係

##### ① 有期労働契約

現行法では「原則として1年以内」となっているが、使用者側は上限を5年とすることを主張した。連合の主張は、有期労働契約は、臨時的・一時的な業務に限った上で、上限は現行制度を維持し、更新は1回・1年以下に限る、というものだ。

現状では、有期契約の更新をくり返し、勤続が数年以上に及ぶ労働者が多く存在しているが、有期契約であるが故に労働条件は著しく低く、雇用も不安定という状況におかれている。上限期間の延長は、正社員の有期契約労働者への代替をさらに促進し、女性正社員をはじめとした「若年定年」の合法化にもつながりかねない。

分科会報告では、(1) 現行1年の上限を3年に延長する、(2) 現行3年上限の有期契約のうち専門性の高いものについて5年に延長する、(3) 有期契約に関するガイドラインの一部を法制化するというものだが、これに対する労働側委員の強い懸念表明も、報告のなかに明記されている。

##### ② 解雇ルール

現行基準法では、解雇予告と解雇予告手当（即日解雇であれば30日分の賃金）の規定にとどまっているが、最高裁の判例では、「解雇権濫用法理」（合理的な理

由のない解雇は無効)が確立しており、高裁の裁判例では「整理解雇4要件」が確立している。労働側は、これらの内容を法律で明確化するように求めてきた。

経営側は、解雇ルールそのものを全否定するわけではないが、法制化については「労使自治への介入になる」として消極的であった。

また、裁判手続きにおける金銭解決について、労働側は、使用者側からの申し立てを認めるべきではないと主張した。

分科会報告では、1) 解雇権濫用を禁じている判例を法文化する、2) 金銭解決について、法違反が明らかな解雇や公序良俗に反する場合などを除くことを前提に、労使双方の申し立てを認める、3) 解雇通告時に労働者から請求があった場合の理由明示と就業規則における解雇理由の明示を法文化することなどが盛り込まれた。

## <2> 労働時間関係

### ① 裁量労働制

裁量労働制は、時間管理をはじめ業務の遂行を大幅に労働者の裁量に委ねる業務について、労使協定によって「みなし労働時間」を定めるという制度で、現行法では、専門業務型（19業務）と企画業務型について認めている。

使用者側が、適用業務の一層の拡大と、企画業務型で義務づけられている「労使委員会」などの手続きの大幅緩和を求めたのに対し、労働側は、むしろ労働者保護策を強めるべきだと主張した。

裁量労働制の導入は大手企業の一部に限られているが、長時間労働を助長している面も無視できず、労基署の立入り検査で法違反が指摘されたケースもある。いずれにしても、裁量権のない労働者にまで適用されている可能性を含め、実態把

握は極めて不十分であり、連合としては、法違反である「不払い残業」をなくすなど、時間管理そのものの徹底が不可欠となっている。

分科会報告では、専門業務型での健康配慮義務などが加わったものの、企画業務型については、手続きの緩和や対象事業所の拡大だけが盛り込まれる結果となった。

## ②ホワイトカラーの適用除外

アメリカでは、一定の年収以上のホワイトカラーは労働時間に関する規定などの適用除外となっているが、使用者側は「裁量性の高いホワイトカラー」を対象に、そうした制度を日本でも適用することを主張した。これに対し労働側は、アメリカと日本のホワイトカラーを一緒に論じるのは間違っており、問題外だとして一蹴してきた。

経営側の狙いは、長労働時間がますます増えているなかで、時間外労働手当の減額ないし免除にある。したがって、職務や業務に関係なく、適用除外をすべてに広げたいというのが本心であり、裁量労働制拡大の主張もその一環に他ならないが、今回の報告では見送られることになった。

## <3> 派遣労働関係

経営側が求めたのは、派遣労働の原則自由化である。つまり、派遣期間制限についても、対象業務についても現行規制を撤廃すべきだという主張である。

これに対し、連合は、こうした規制撤廃には全面的に反対し、労働者保護措置の強化に向けて法改正するよう求めている。

経営側の主張は、ビジネスチャンスの拡大を求める派遣業界の利害と、人件費＝固定費を削減し即戦力人材を必要な時にだけ調達したい派遣先企業の利害とが

ンクしたものとなっている。

それがもたらすものは、すでに指摘した「均等処遇」や「対等交渉」のルールが適用されない労働者の増大である。とくに登録型派遣労働者は、「文句をいえば仕事がこない」という状況に常におかれており、契約中途打ち切りをはじめ、契約違反や法違反があっても、泣き寝入りさせられているのが実態である。

このように、欧米と違って職務を中心とした賃金等の社会的ルールが存在しない日本では、労働者派遣そのものがまだ発展途上の段階にあり、規制緩和の前に、労働者保護を中心とした環境条件を先ず整えることが問われているのである。こうした視点に立って、連合は派遣労働法改正案を策定して審議に臨んだ。

しかし、労働者保護に関するものはほとんどといっていいほど盛り込まれず、基本的には規制改革会議の提案に沿った報告となったため、報告本文のなかに「労働側委員から認められないとの意見があった」ことを明記したうえで、労働側委員の「意見書」を添付して報告に付すこととなった。

#### 4. 残された課題

このように、現時点での労働法改正論議は、労働側の要求からすれば、極めて不十分な内容にとどまっている。これから、法案要綱をめぐる審議に移っていくことになるが、連合としては、引き続き、法案要綱段階、国会審議段階での要求実現に努めていく決意である。

とくに、解雇ルールについては、分科会のなかで確認している、1) 経営側の挙証責任や、2) 金銭解決の要件設定などについて、さらに明確化する必要があち、さらに、有期契約に関するルールの検討の開始や、裁量労働制に関わる労使委員会

のあり方の検討などについても、早急に具体化していく必要があると考えている。

## 5. おわりに

### －働き方と暮らし方のトータルな見直し

すでに繰り返し強調してきたように、労働法制見直しをめぐる個々の課題は、雇用システム全体のあり方の一環として論議されている。

われわれ労働組合にも、雇用システム全体についてどういう方向をめざすのか、ということが問われており、それに伴って中期的に整理しておくべき課題も新たに生まれている。例えば、次のような課題である。

- ①日本型雇用システムの功罪と今後のあり方
- ②年功的な賃金制度と同一価値労働同一賃金原則との関係の整理
- ③新しい働き方に見合った時間管理・処遇制度のあり方、及び使用者責任と労働者性の規定のしかた
- ④働き方の多様化のもとでの労使協議システムや労働組合のあり方

また、働き方の問題を職場の問題としてでなく、暮らし方の問題と一体のものとして捉えることも重要になっている。

この点に関連して、いま労使あるいは政労使の間で、ワークシェアリングが共通のテーマに浮上し、それぞれの意見や立場の違いを前提とした上で、合意点を探ろうとする動きが進んでいる。

具体的には、2001年10月に連合と日経連（現在は経団連と統合し日本経団連に組織変更）との間で、「雇用に関する社会合意推進宣言」がとりまとめられたのに続き、政労使三者によるワークシェアリング検討会が設置され、緊急対応型の施策に関する中間的合意（2002年3月）が確認された。その後2002年12月の合意で多様就業型に関する一定の方向性が確認され、具体化に向けた検討が進められている。

ここで共通認識としてあるのは、いまの雇用問題が個別の企業労使だけでは解決できない社会問題であり、同時に、ライフスタイルの変革を含む社会改革の取り組みだということである。

連合としても、職場における超長時間労働、非典型雇用の拡大、これまでにない高失業率というアンバランスを解消し、働き方と暮らし方のトータルに見直す取り組みとして位置づけている。

今後のワークルールのあり方も、こうした論議を踏まえて、さらに広い視点から論議することが求められよう。そして、そのことは同時に、正社員中心の企業別組合をベースとしてきたこれまでの労働運動を、根本から自己改革していく道でもあるといえる。

われわれは、今の規制改革に対する立派な守旧派であると同時に、今後の変化を先取りした立派な改革派であることが求められている。

（本稿は、昨年11月に大阪で開催された「ソーシャル・アジア・フォーラム」での報告に加筆したものである。）

[HP](#)、[DIO目次](#)

## [HP D I O 目次](#)

### 報告 2

# 電磁波と安全基準

自治労顧問医師 上野満雄

電気が流れると、そこには「電場」と「磁場」が発生し、この2つは空間に波となって伝わる。電磁波問題で現在議論されているのは、商用電源の周波数（50～60Hz）付近の超低周波の磁界の健康影響である。

電磁波をめぐる健康影響については、疫学研究がアメリカやスウェーデンから報告された。アメリカのワルトハイマーらは1979年に高電流が流れる電力線の近くに住んでいた子供に2倍以上の小児ガンの発生があることを報告した。スウェーデンのカロリンスカ研究所は1992年に高圧電線の300m以内の住民50万人以上について調査したところ、送電線近くで小児白血病の発生率が3倍以上であったと報告した。しかし、一方で電磁波とガンの関係はないとする報告も出されている。

WHOのガン研究の専門機関である国際ガン研究機関（IARC）は2001年6月、超低周波（商用周波数50～60Hz程度の周波数領域）の電界、磁界について評価作業を行った。これによると、超低周波磁界は小児白血病に関する疫学研究結果に基づいて、「ヒトに対して発ガン性がある可能性がある；Possibly carcinogen to human」とされた。IARCの発ガンランクは5段階あるが、電磁波は「発がん性あり」「可能性が高い」に続く3番目の「可能性あり」とされた。その上で、疫学研究には信頼できる証拠があるが、動物実験の証拠は不十分とする見解をまとめた。

安全基準の国際的なガイドラインについては、国際非電離放射線防護委員会（ICNIRP）によって作られている。しかし、このガイドラインによる制限値は、短期の急性曝露に

かんする健康影響を防止するために設けられたものであり、長期の慢性曝露の制限値ではない。WHOは、長期的・慢性的な人体への影響を考慮する新基準を2003年中にまとめる方向にある。電磁波に対する各国の対応は様々であるが、スウェーデンは1990年に「MPR II」という電磁波の規制値をスタートさせた。これによると、5～2000Hzの超低周波磁界は、VDTの50cm周囲で上限値2.5mG（ミリガウス）という相当厳しい基準であった。1996年からヨーロッパの基準としては、このスウェーデンのMPR IIがVDT規制ガイドラインに事実上なっている。

日本の状況については、国立環境研究所と国立がんセンターが1999年～2002年までWHOへの研究協力として全国疫学調査を実施した。その結果によると、日常環境の超低周波の電磁波が4mG以上だと、小児白血病の発症率が2倍であったと報告している。しかし、現在、日本では磁界についての規制値は定められていない。電気製品も磁界を発生させている。電子レンジで30mG(前面10cm)前後、携帯電話でも呼び出し音が鳴っている時耳元で3～30mGと機種によって幅がある。このような実状の中で、最近新たな問題が発生している。

自治体の図書館の盗難防止装置から強い電磁波が発生していることが分かった。図書館の職員の中に、頭痛や疲労感など体調不良を訴える者のいることが問題視されはじめている。筆者が測定したところによると、発生源で6000mGを超える電磁波が出ていた。利用者がチェックを受けるゲートでも、100mGを超えていて、心臓ペースメーカーがトラブルを起こしたこともある。電磁波が無規制のままだと、思わぬところでこのような問題が発生する可能性が今後もある。電磁波対策を今一度、再検討する必要がある。

[HP](#)、[D I O目次](#)