

## 労働雇用環境と働く人の生活・健康・安全委員会（第4回）議事要旨

日 時：平成21年12月11日（金）13:00～15:45

会 場：日本学術会議 大会議室

出席者：岸（委員長）、和田（副委員長）、小林（幹事）、吾郷、大沢、實成、清水、宮下、  
宮本、村田、小木、久永、矢野、五十嵐

欠席者：相澤、春日、川上（幹事）、草柳、波多野、森岡、

議題1：前回議事録案（資料1）が承認された。

議題2：現状と課題について ー各委員の専門的な見地からの報告

宮本太郎委員より（資料 2-2①）、(2-2②) にもとづき「雇用環境転換の展望 政権交代をふまえて」について説明があった。OECDの資料によると日本の相対的貧困率は14.9%と高く、共稼ぎ世帯でも貧困率は高い。所得10分位の最下層の年収は購買力平価で6000ドルとOECD平均の7000ドルを下回っている。なぜ、非正規層の所得が低く労働環境が厳しいのかの理由として、これまで官僚主導の3重構造、すなわち所管官庁が業界・会社を守り、業界・会社が男性稼ぎ主の雇用を確保し、男性稼ぎ主が妻と子供を養うという3重構造が機能してきた結果、現役世代への社会保障や社会福祉の支出は少なく、家計を支える非正規雇用の条件は不十分であった。しかし1995年以降（新時代の日本的経営）、終身雇用制度の縮小や公共事業予算の激減等により3重構造が崩れてしまった結果、従来から補完的な役割であった非正規雇用が主な家計の担い手にならなくてはいけなくなり、こういう人たちの所得と居場所がないという問題が顕在化し深刻化した。また、3重構造がこわれてしまった結果、現役世代が貧困リスクに直面しているにもかかわらず、それに対して手を差し伸べる制度が極めて貧困であるという事態が表面化した。労働時間は両極化しており、相補的な調整（ワークシェアリング等）が考えられるが、3重構造の従来からの存在が災いして日本の賃金構造がワークシェアリングを難しくしている。すなわち、正規労働者にとっては、Jobとしてよりは、職場環境を人間的かつ慣習的などいろいろな意味で全面的掌握する“能力のふくらみ”のようなものが評価され、右肩上がりの賃金の実現してきたのに対し、非正規の人たちはいつまでたってもそうした能力のふくらみを身につける条件がない、社会的リテラシーのようなものの根本的欠落につながってしまう状況を生みだしてきた。こうした中では、おいそれとワークシェアリングができない。現在、非常に強い行政不信と生活不安の中で政権交代が起きて民主党政権は公共サービスを回避し、家計にお金を直接積み上げていく形での生活保障を迫及しているが、世界各国の比較うまくいっている生活保障の形を考えると、アングロサクソン、大陸ヨーロッパに比べ、北欧諸国は公共サービスにコストをかなり投入している。働く人々を支える公共サービスとして職業訓練、保育サービス、学びなおしのための生涯教育、年金についても職業訓練を受けている期間の雇用保障など現役世代支援を手厚くおこなっており、それが結果的に大きな福祉国家であるにもかかわらず高い経済成長と財政収支の安定を生み出してきた。質の高

い雇用を支える公共サービスあるいは現金給付が経済パフォーマンスをも良好なものとしてきた。また、働く人々が適宜労働市場の外部に身を置いてより質の高い仕事を目指すことができる条件を提供していく教育と労働市場を結ぶ橋、介護や保育サービスの橋、職業訓練という橋、体とところが弱まってしまった人々を労働市場とつなぎ続けるさまざまなカウンセリングや年配の人々がその条件に応じて働き続けるような条件づくりというような交差点型の橋をかける必要性について述べた。これに関連してスウェーデンの労働環境保持政策について説明があった。また、労働市場における参加支援、働く見返り強化（キャリアラダー等）、雇用労働の時間短縮・休職（ワークシェアリング、サバティカル等）、持続可能な雇用創出等政策のミクスチュアの中で質の高い雇用が実現し、それを支援することが経済成長と経済のパフォーマンスと密接に関連してくることが指摘された。委員より、雇用へ橋をかける主体は誰かとの質問があり、これまでは行政だったが、お役所的な画一的なものであってはならず、たとえばドイツでは自助運動組織のようなものが前面に出て、行政は一步退いて財政的支援をするというような形があるので公設民営ということになるのではないかと回答があった。委員より「雇用に橋を架ける」の図に、予防システムな考えを入れてはどうかとの提案があった。宮本委員よりこれに関してスウェーデンにおける詳細な労災統計収集システムについての説明があり、それが予防のデザインの素材になっていくシステムがあるとの説明があった。

吾郷眞一委員より（資料2-1）により、職場における安全衛生と労働CSRについて説明があった。職場の労働安全衛生は労働CSRの中心的なターゲットである。CSRは法ではないが実際の行為規範になっている。場合によっては法律の手の届かない所までもカバーすることができる。CSRは外側の環境などが主として考えられがちであるが、内側の労使関係、労働基準一般についての環境もその中に入るという議論がある。こうした労使関係、雇用関係が問題となるものを労働CSRと呼んでいる。その労働CSRの非常に特徴的な部分は職場における労働安全衛生である。CSRの定義として、ちょうど個人が人として持っている権利・義務があるように、企業が法人として持っている権利・義務のうち、社会に対して履行が要求されている義務を、企業が自発的に履行・推進することを対外的に発表し、実施していくことがCSRである。そのうち労働CSRは労働に関する部分である。CSRの内容としては、推進性すなわち実定法プラスアルファをもっている点に特徴がある。たとえば労働時間とか有給休暇などについて法律で定められた以上の保護を与えることができるようなプラスの側面をもっている。また、法は原理原則をしか定められない場合が多いが、CSRは個別の企業やセクター、業界に具体的な形で適用することで法を補完する役割をもつ。また、企業が個別的・自発的に設定する企業行為規範、要綱・準則に対する期待感が非常に高い側面もある。しかし、一方でCSRについての問題もある。外圧の影響があり、たとえば、東南アジアでは非常に私的な機構による認証にまで取り組まなくてはならない状況になってきている例がある。また認証機構が営利活動となっており、労働者の権利の保護や法執行の不十分な点を補う機能を果たしていないのではな

いかという問題がある。さらに、消費者運動への対応に端を発した RUGMARK や SEASHEPARD などに見るように、それらが本当に正式なものであるのか、International Public Interest が本当に背後にあるのかを見極める必要があるということについての課題も CSR にはある。しかし、同じ CSR といっても公的な程度が高いものについては積極的に推進してよいのではないか。たとえば、IKEA と IFBW が結んだ枠組み協定がある。それ以外の国際枠組協定においても労働問題についての基準が決められている。これらは、私的組織間の約束事ではあるが公的な程度が高く、そこで結ばれるものの公益性、広範性、global 性、universal 性は非常に高いものがあり、その中に持ち込まれる CSR の内容が ILO 基準であるというような場合にはいい CSR として積極的に推進していいのではないか。参考資料について、ILO 勧告、三者宣言、OECD 多国籍企業ガイドライン、労働安衛生に係るソウル宣言、半公的国際文書、国際枠組協定、NPO によるコードについて説明があった。

委員より、ヨーロッパの先進諸国における労働条件がよいことは移民、自営業者、下層の労働者全般にもあてはまることなのかとの質問が出され、スウェーデンの現状などを紹介しながら種々議論があった。

### 議題 3：今後の審議の進め方について

小木委員より（資料 3-3）「労働雇用環境と働く人の生活・健康・安全」に関する課題（メモ）にもとづき説明があった。海外動向の調査をするにしても委員会の考え方をまず出して、それに合わせて情報を集めた方がよい。まず情報を集めてその情報をもとに考えようとすると情報源が膨大すぎるのではないかとの意見が述べられた。

岸委員長より（資料 3-1）課題別委員会：労働雇用環境と働く人の生活・健康・安全委員会 今後の討論の方向性について（岸 私案メモ）にもとづき今後の委員会の方向について大略次のような発言があった。この委員会は課題別委員会であり、分科会とは違うので、個々の問題を深く取り上げるということではなく、ある程度の視野で書く必要がある。また、過去 30 年間まとまった報告書が出されていなかったもので、かなりしっかりまとまったものを出す必要がある。まだたくさんの取り上げていない課題があるので、このまままとめの方向を話してもいいのかなという心配もあるが、次回には、どうしても必要な課題、トピックスについては議論することとして、それ以外はまとめの方向を議論するようにはどうか。また、他の委員会との兼ね合いや最終的な意見表出までにどういうプロセスをとるのがよいのか考える必要がある。学術の動向などへの掲載や、可能ならば何らかの形で民間からの出版なども有意義ではないか。また、継続的な活動をする分科会の設置を提言することなども可能ではないか。

その後の議論で、委員からは、今の社会情勢が待ったなしなのでどこにプライオリティーをおいてメッセージを出していくのが大事である。21 世紀の研究戦略をベースにするなどして、何が労働者の健康と安全にとって重要問題なのかということ、重点的なものを

拾い出すなどして焦点をしぼる必要がある。生活・健康・安全といえ、家族や子どもの問題も長い目で見て触れる必要がある。等の意見が出された。また、委員より、とりまとめの方向性として、労働雇用環境の激変の中での安全衛生の問題点の不透明性の問題、予防システムが変化してきている中で予防システムの変化が十分対応しきれていない問題、非正規労働を中心とする格差是正の取り組みが極めて不十分である問題、それに対するサービスの体制が確立しつつあるところと、まだ不十分などところがある問題、それらに対する研究上の問題がある。そういうものにもとづいてメモを作ってみて意見を寄せてはどうかとの提案があった。種々議論の結果、次回には、ワーキングレポート的なものを和田副委員長に書いていただいて討議すると同時に、全員が現状のまとめを持ち寄り、議論を収斂させることとなった。

#### 議題4：シンポジウムについて

(資料5)にもとづき日本学術会議課題別委員会主催・第83回日本産業衛生学会共催シンポジウム(案)について説明があり、午前中に福井の学会場で2時間程度の委員会を開催し、そのあとシンポジウムを開催することとなった。

#### 議題5：調査の外部委託について

海外動向の調査については、本年度については時間的余裕がないため実施しないこととなった。また、実施するとしても次年度前半に、骨子を委員の間で相談してから資料をまとめる方がよいということになった。

#### 議題6：その他

議事録や報告書をまとめるにあたって、また海外の動向調査などにおいても担当者を公募などで雇うことはできないのかとの意見があった。事務局より、会員、連携会員自身がやるのが基本であり、委託調査を活用したり非常勤の職員をうまく使うことは、可能性としてまったくゼロではないが、すべて委員会で決める必要があるとの回答があった。