



成長のためには、社会保障も、雇用も、改悪!? 労働運動の課題はなにか。

8月、社会保障制度改革国民会議の報告書がだされました。清家篤会長（慶応義塾長）は、社会保障の充実で、消費にお金がまわり、育児や介護の人材確保も進んで雇用が増えると語っています。ほんとうでしょうか。

家族を養うだけの賃金を夫（男）が稼ぎ、妻（女）は、家庭を守り必要に応じて追加補助的な就労収入の獲得を担うという日本の生活保障のあり方が壊れつつあります。性別役割分業という特徴が色濃く、気づけば男性の過重労働、女性の経済的自立の困難など、問題をはらんでもいました。そう考えるならば、全世代対応型の、これまで社会保障の範疇でイメー^{はんちゅう}ジされてこなかった分野（育児・住宅・教育など）も含む、総合的な社会保障制度の構築は不可欠です。そのための財源集めも急がれます。その点では、会長発言はそのとおりです。しかし問題は改革の中身です。

第一に、お金（財源）の集め方です。諸外国と比べ

応能負担原則

税負担のあり方の一つで、所得の高い人はより多く、低い人はより少なくと、各自の能力に応じて負担すること。いま進められているのは、各自が受け取る利益の程度（たとえば、医療や介護サービスの量）に応じて負担すべき、という応益負担原則。

でも相対的貧困率が高い現状を踏まえても、その基本は、負担能力の程度に応じた応能負担原則が採用されるべきで、所得再分配機能が強化されるべきです。なのに、富裕層への課税が先送りされ、逆進性の強い（低所得者にとって負担の重い）消費税ばかりが財源として議論されることは疑問です。この間引き下げられてきた所得税の最高税率の引き上げ（累進制の回復）や、資産性所得への課税の強化など、税制全体の見直しが必要です。また、消費増税とセットでふれられている低所得者の負担軽減策は、財源確保の点からも実現可能性は低いでしょう。

そもそも消費税は、中小零細業者を中心に価格への転嫁が困難でみずからの持ち出しとなっていること（営業破壊）や、企業の税負担の軽減につながるため、直接雇用から派遣など外注・アウトソーシングへの転換を促進すること（雇用破壊）など問題点が指摘されています。その点からも消費増税には検証が必要です。いやそれでも社会保障が拡充されるなら、という声も聞かれます。たしかに当初、消費増税の目的には社会保障の維持・拡充があげられていました。じつさいには先の報告書には給付抑制の色が濃厚で、これが第

二の問題です。

まず、制度の基本的な設計は、「自助を基本としつつ、自助の共同化としての共助（＝社会保険制度）が自助を支え、自助・共助で対応できない場合に公的扶助等の公助が補完する仕組み」（報告書概要1頁）だといえます。経済的自立の困難な層が増加し、公的責任の強化が求められているにも関わらず、です。これは社会保障の性格を変質させる見解です。じつさいにはすでに生存権保障の最後の砦である生活保護の切り下げが始まっています。

そもそも貧困の発生、増大こそが問題なのに、まるで生保受給者の増加が問題であるかのように、基準額の引き下げが今年8月から始まりました。3年間をかけて約670億円が減額されます。ちなみに、この基準額の引き下げは、最低賃金、住民税の課税ライン、就学援助、保育料、介護保険料など広範な制度に影響を及ぼします。これで国民の暮らしの安心はほんとうに得られるでしょうか。しかも、法人税の減税や経済対策へ消費増税分をあてようといった主張がはやくもだされています。格差、貧困の是正を中心に据え、税と社会保障の全体像をデザインし直す必要があります。

低所得者の負担軽減策

低所得者に現金給付を行ったり、消費税の軽減税率の導入（食料品など、だれもが必要とする商品・サービスの消費税率は据え置いたり低く設定する）などが検討されているが、その分だけ財源確保が困難になるので、その実効性は疑わしい。

社会保障改革と平行して規制改革が再始動しました。規制改革会議のワーキンググループの報告書では、「人が動く」ことを目標に、「正社員改革」や民間人材ビジネスの規制改革が主張されているようです。

経済成長のために、と言われるとつい納得してしまいがちですが、戦後最長の景気回復期（いざなぎ景気）においてもそうだったように、景気と雇用・賃金の連動は弱まってきています。今日の不況・デフレ経済の主因が雇用や賃金削減にあることは多くの論者から指摘されています。必要なのは、働く人の安心と経済成長を可能とする雇用改革です。

それは、諸外国と比べても決して高くはない解雇規制を緩和して、雇用の流動化をねらう政府の雇用改革では実現しません。はやくも派遣の規制緩和が復活しているのは、論外です。雇用や処遇と引き換えに余儀なくされてきた正社員の無限定的な働かされ方を見直し、非正規の正社員化が進むかのようにも見える「限定正社員（ジョブ型正社員）」の導入も、そもそも、野放図な働かされ方や、非正規の不合理な処遇格差こそがまず是正されるべきであり（じっさいには、裁量労

働きの拡大⇨労働時間規制の緩和がまたぞろ持ち出されている）、男女雇用機会均等法を契機にひろがった「コース別雇用管理制度」の下での「一般職」の扱いなどをみても、同制度への期待は楽観的すぎます。

いま必要なのは、生活を企業に委ねることが可能だった時代には強く意識されなかった雇用・労働に関する総合的なルールの整備です。その際には、ILO（国際労働機関）が提起するディーセントワークの理念、すなわち、雇用の質が意識される必要があります。

なお付言すれば、労働組合には、問題解決に向けた職場での粘り強い取り組みが求められます。肩を並べて働く非正規労働者の実態把握や組織化もせぬまま、ワーキングプアをなくせと展開される政治闘争、制度政策闘争に、迫力不足は否めません。非正規も含め、労働組合こそが職場の労働者全体を代表しているのだという事実を勝ち取ることが肝要です。

最低賃金や生活保護といった制度に加えて、公共サービスを担う職場で貧困をなくそうと取り組まれている「公契約条例」が広がっていると聞きます。

公契約条例の制定運動は確実に広がりをみせ、議会

ディーセントワーク

働きがいのある人間らしい仕事などと訳される。格差、貧困の広がりが、社会的保護や諸権利の剥奪などディーセント（適切、まとも）ではない仕事が増加するなかで、ILOが打ち出した理念・活動目標。世界各国でその実現がめざされている。

で審議が開始される自治体も増えているようです。ただ、いくつかの課題があることも事実です。

たとえば、「最少の経費で最大の効果」を盾に価格一辺倒の入札改革が進められた結果、業界側は疲弊が進み、自治体に対する不満を募らせています。その呼び名だけでは分かりづらいと言われる公契約条例とは、「事業に携わる労働者や事業者に多くの問題をもたらしてきた）公契約（のあり方を適正化する）条例」であり、自治体による「反貧困宣言」です。自治体関係者は発注者としての責任を自覚し、公契約の現状を検証する必要があります。

第二に、公契約の領域でなにが起きているのか、とりわけそこで働く人たちの実態がまだまだあきらかにはなっています。それでは条例の必要性や意義は浸透しません。とはいえ業務委託などの「公契約」領域で働く人たちは、入札で、一定期間ごとに解雇・雇い止めの不安にさらされ、しかも、労働条件の事実上の決定権が、事業を発注する自治体側にあるという面もあって、声をあげづらい環境にあります。問題の可視化が急がれます。

その点では、第三に、やはり労働組合とりわけ自治

体で働く労働組合の取り組みが欠かせません。理不尽な公務員バッシングで苦しいところですが、発注者の側で働く者の責任も自覚してこそ運動は力強いものとなります。地域の労働組合も、官製ワーキングプアの解消という効果だけでなく、雇用先や雇用形態に関係なく仕事を基準にした職種別賃金への接近、中小企業や地域産業の振興、条例審議を通じた議会改革など、公契約条例の豊かな可能性を展望しつつ運動を進める必要があります。また、労働組合の垣根を超えた地域での共闘がみられる点も、この運動の魅力です。

いま、ブラック企業問題への反撃や過労死防止基本法の制定運動、あるいは、生活保護基準額の引き下げに対する抵抗（不服審査請求）が全国に広がっています。雇用、生活が全面的に「改革」にさらされていることを見据え、タコソポではなく連携型の運動が必要です。同時に、情報社会と言われながら、職場や暮らしの実態は見えにくくなっています。制度政策の議論は、ともすれば空中戦になってしまいがちです。問題の「告発」「可視化」を意識的に図り、政府の言う「改革」のねらいをあきらかにする必要があります。

（北海学園大学 川村雅則）