

# 甲南大学 総合研究所所報

甲南大学総合研究所

〒658-8501 神戸市東灘区岡本8-9-1

電話 (078)435-2331(ダイヤルイン)

## 第45回 甲南大学総合研究所公開講演会

### 「いま働く人々の人権が危うい」

平成19年12月22日(土)

講師 熊沢 誠氏

(甲南大学名誉教授)



#### 有村所長：

皆様こんにちは。本日はあいにくの天候にもかかわらず、甲南大学総合研究所の公開講演会にお出まし下さいましてありがとうございます。甲南大学総合研究所では、ある一定のファンドを使って先生方の研究チームに対して研究補助をすることによって、学内の研究を促進するという主旨の下で活動を

行なっておりますが、一方で、年2回春と秋に公開講演会を開いております。7月の末に開いた講演会では、理工学部の先生にお願いいたしまして、宇宙の話をして頂きましたけれども、この秋期講演会では熊沢先生にお願いいたしまして、労働問題についての話を聞きする事になりました。

熊沢先生は、皆様もよくご存知のことだと思います

が、京都大学を出られてから40年間甲南大学で研究・教育にいそしんでこられ、昨年2006年3月に定年退職され、現在は甲南大学の名誉教授でおられます。先生の業績を拝見しますと、莫大な量の著作がありまして、著書だけでも単著で20点近くありますし、論文は、インタビュー・座談会・書評等等を加えるというと、500点にも上るようです。先生の専門は、労使関係論或いは社会政策という事でござります。

私達の周りを見てみると、最近ではちょっと就職状況もかなり改善したような気はしますが、2~3年前だったら就職先が決まらないまま卒業してしまうという学生が何人か出てくるという状況がありました。就職活動を行っている学生と話をしています、私たちは若者に対して希望を与えられるような、実感として希望を持てるような社会を作っているのだろうかという非常に忸怩たる思いがあります。実際に私たちが勤めているこの職場を見てみましても、いわゆる非正規雇用職員という方が非常に多くなって参りました。教員で言いますと非常勤講師という事でありますし、職員であれば嘱託であるとか、アルバイトであるとかいう人が様々な形態の非正規雇用職員の方が多くなってきております。また世の中を見回してみましてもフリーター、ニート、インターネットカフェ難民という深刻な話題が新聞とかテレビでよく取り上げられております。この現象は、格差社会あるいは能力主義社会というんでしょうか、それのひずみだろうと思います。

熊沢先生が総合研究所のポスターで日本は経済大国でありながらどうしてそういうような深刻な労働問題が起こるのであろうかと書いておられます。今日熊沢先生に、その現状に関しての様々なデータに基づいて解説していただけるだろうと思いますが、これから約1時間半程のお話を通じて日本が置かれた現状を考えてみたいと思っております。それでは熊沢先生よろしくお願い致します。

### 熊沢先生：

ご紹介いただきました熊沢でございます。私は40年間甲南大学に奉職いたしましたが、この講座で講演をするのは初めてです。今日はいま日本の働いている人がどんなにしんどいかというお話をするわけですが、私はもともとおしゃべりですので、どうしても次から次へ語りたいことが増えてまいります。一応1時間半で終わるように計画は立てていますが、

ちょっと延びるかもしれないこと、ご了解下さいますか。

### 1. 人権問題としての労働問題

#### (1) 抑圧と差別の四象限

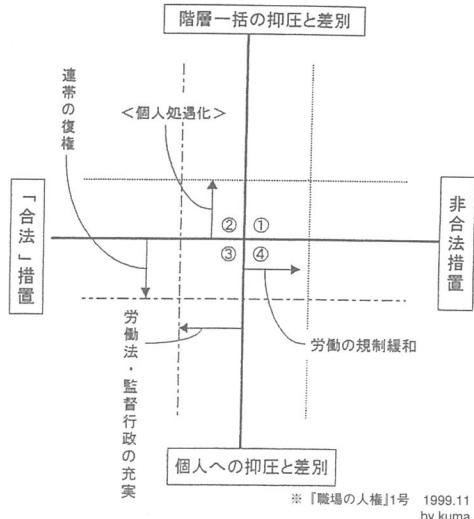
さて、これまで日本で「人権問題」と申しますと、その対象は、例えばお年寄り、病気の方、外国人、あるいは性的マイノリティーといった、どちらかといえば少数者で、かつさまざまな排除や差別を受けやすい「弱者」に絞られてまいりました。代表的には被差別部落の人たちで、学校では「人権」というと「同和」のこととみなされさえするくらいでした。普通の労働者はふつう人権問題の対象とされてこなかったように思います。

それにはもちろんそれなりの理由がありました。普通の労働者は労働組合をつくることができる、生活と権利のために団結して発言をできることができる、生活向上の手段をもっていると想定されていたからです。けれども、およそ90年代半ばぐらいから、労働研究者として私は痛感するようになりました——普通の労働、とくに非正規労働者にとって、今や労働問題は、最大の生活問題であるばかりか、職場の日常の中で人間としての尊厳や誇りが踏みにじられる、まさに人権問題になっているのです。今日はそういう問題意識にそくして、まず、働く人びとにとてどのような点がしんどいかということを一望できるような象限図を描きます。そのうえで2つの労働者層を取り上げて、ではそのしんどさの具体像はどのようなものかを示し、最後に、最小限、どういう改善の手立てがあるかということを考えてみます。

総じて暗い話です。私が暗いのではなく状況が暗いのです。本当の希望というものは、光に向かって光を求めるのではなく闇に向かって光を求めるところからしか生まれません。

人権の危機をさしあたり抑圧と差別があることと考え、その抑圧と差別をおよそ4つの領域にわけて考えてみます。資料1をご覧下さい。「職場における人権抑圧の位相」という図です。この図はなにを示しているか。横軸の右は、例えば労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法などの労働諸立法に照らせば誰が見ても「非合法」と思われるような明らかにひどい措置を表しています。しかし左の方には、実はここが深刻なところなのですが、一概に非

資料1 職場における人権抑圧の位相



合法とは言えない、今の社会では、裁判で争われればしばしば「合法」とみなされるような抑圧と圧迫が存在します。次に縦軸の意味。その上方は、女性、既婚女性、一定年齢層、あるいは会社と対抗的な労働組合メンバーなど、ある属性の労働者を一括して差別や抑圧の対象にする措置です。そしてその下方には、すぐれて個人としての労働者に対する抑圧や圧迫の処遇が位置します。

これは数学でいう象限図ですね。時計の反対回りで、領域は第1象限、第2象限、第3象限、第4象限とわかれます。その上で、それぞれの領域に、どんな広義の労務措置が入るかという例を大雑把にあげてみましょう。少し急ぎ足で進みます。もっとも分かりやすいところから始めますと、第4象限、これは個人に対する非合法的な抑圧です。代表的には暴力です。暴力といえばなんとオーバーな表現と思われるかもしれません、今日、私たちの卒業生でも、ベンチャービジネスの小企業、まあ、やくざな企業もたくさんありますが、そういった職場に入った場合、ノルマを達成できないときには上司や同僚が殴るといったことはそれほど珍しい事例ではありません。ちょっと話しがそれますが、大体がこの頃は「キレル大人」が多くなって、社会全体に暴力の風潮みたいなものが現れてきました。相撲の時津風部屋の暴力、スポーツ団体の暴力、新興宗教界での暴力、あるいは家庭内のDV…というふうにいくつも思い浮かびますが、職場もその例外ではないようです。

この象限を上に上がりますと第1象限。ここは特定のグループ、さきの例では女性や会社と対抗的な

労働組合のメンバーといった一定層の人びとに対する、非合法な抑圧や差別です。例えば「第1組合」のメンバーを遠方の職場に配転したり昇給を遅らせたりボーナスをカットしたりするような措置、あるいは女性の賃金を一律に低くしたりする賃金支払いがあります。これら現在の法体系ではまず非合法です。女性であることを理由に賃金や仕事配置を差別することは、男女雇用機会均等法違反なのです。しかしながら、厄介なのは実は「合法」の方です。左に移って第2象限に注目しましょう。

この領域を代表する措置は非正規労働者に対する低い処遇にはなりません。日本の現行法では、正規労働と仕事が同じであっても、非正規雇用の労働者の賃金を低くすることはさしあたり、どの法律にも違反しない「合法」的な労務管理となっております。非正規差別はそれゆえ、「合法」的で集団的・一括的な抑圧と考えができるでしょう。そして、ここから第3象限に降りますと、さらに厄介な事態になります。

ここは、差別ではなく選別であると言われる微妙な領域です。どのように厄介かというと、能力主義や成果主義的な個人選別によって、ある個人の賃金が下がったり不利な配転になったり、あるいはリストラ要員に選ばれたりすること、そのように個人の「能力や成果」を評価して低い処遇を与える措置は、現在では「合法」的であるのはもちろん、しかもそれは、年齢とか性によって一括に冷遇するのではなく、「あなたの能力や成果が不十分だからです」という理由でそう処遇格差が正当化されるからです。とはいっても、現時点の真の人権問題は実はここから立ち上ります。このいちおう合法的な措置は、ともすればその惰力として、いわゆるパワーハラスマント（パワハラ）を生み出すのです。職場で査定の力をもつ上司が公然と、または暗黙裏に、なんらかの理由で「精鋭」になり得ない従業員にさまざまの圧迫を加える。古くからの言い方では職場のいじめですね。この職場のいじめは、なかなか法的な規制にかかるない問題として今日いっそう普及しつつあります。一方、それに対して、セクハラというのは、改正男女雇用均等法において、訴えられればそれを是正しなければならないとなっていますので、むしろ第1象限に属する問題なのです。

もちろん感性豊かな弁護士や裁判官によっては、この第2象限・第4象限の事例が、現在の法体系にも違反すると判定されることがあります。ですか

らいちおう括弧つきの「合法」にすぎません。それに対して横軸の右、「非合法」というのは「誰が見ても直ちに」ですから、こういう扱いを受けたとき、例えば地域のコミュニティユニオンなどに訴えれば、あるいは提訴を辞さなければ、つまり「出るところへ出れば」たいていは労働者のほうが勝つということなのです。「合法のほうが厄介」と申し上げた所以です。

## (2) 領域の変動

こう分類した上で次に、それぞれの領域の面積がどのように変動しつつあるかということを考えてみましょう。こう言えると感じます——現在では、象限4及び1、非合法領域より、象限2及び・3、合法領域の方が拡大しつつある、と。そしてさらにいえば、象限2より象限3のほうが拡大していると私は判断します。そうだとすれば職場の人権にとって今や第3象限が枢要の領域として浮上してきます。

どうしてそうなるかには、むろんそれなりの理由があります。その理由もまた資料1に書き込んではいるのですが、すこしわかりにくいですか。まず第1に、政府の労働政策が、傾向として縦軸を右に移しています。つまり非合法領域が狭くなっている。どうしてかというと、雇い方、働くかせ方、支払い方の規制緩和が進められているからです。このことは、経営者の裁量権、フリーハンドが拡大しているということと同義です。

最近の政策動向をいちいち具体的にあげる余裕がありませんが、例えば代表的なのは、非正規雇用、とくに派遣労働の対象業務の自由化です。現在ではほとんどすべての業務に派遣を「活用」できることになっています。派遣法は何回にもわたって改正され、最終的には04年において、製造業ブルーカラー労働も派遣解禁になりました。そこからワーキングプアの代表的存在ともいべき日雇い派遣の工場労働などが輩出するにいたったのです。またたとえば、今の日本では有期雇用について制約がなく、どのように継続的な仕事であっても有期契約の労働者を使ってよろしいというわけです。小泉政権以来特にそうなりました。それにもう一点、総じてヨーロッパでは、正規雇用と非正規雇用、あるいは男性と女性の賃金格差は仕事の中身のみによるものとなっています。仕事が同じであれば正規と非正規も男性と女性も、時給においては同じでなければならない。正社員が8時間労働、パートタイマーが6時間労働であ

れば、収入の差は8：6でしかありません。これを均等待遇の原則とよびますが、この均等待遇のくりかえし押し寄せる要求を、日本の政財界はくりかえし拒んできており、いまだに実現していません。最近、パートタイム労働法が改正されましたけれど、改正法では均等待遇は、もともと非正規にしておくことになんらの正当性もない、パートの4%くらいにしか及びません。

それから、労働時間制限のあいまい化が進んでいます。わりあい管理職に近い労働をしている人、仕事上の裁量権の多い労働者について所定労働時間を決めない、つまり時間管理を止めるという労基法の改正案が、一昨年から昨年にかけて提起され、今年はじめまでくすぶっておりました。いわゆるホワイトカラーエグゼンプション、上層ホワイトカラーを労働時間規制からエグゼンプトする（免除する）という施策です。これはあまりにも乱暴な議論であるということで、政治情勢もあって今はベンディングになっていますが、そのプラン自体は政財界の中でくたばっているわけではありません。また提案されるのではないか。そうなれば、労働時間規制が一定層の労働者から外されるという意味で、これも働く方の自由化、ひいては「非合法」の領域が狭くなり「合法」の領域が広くなることにほかなりません。早い話が、この適用を受ける労働者は、サービス残業の告発ができないくなる。現在のところ、多くの労働者は少なくとも所定内労働時間、所定外労働時間、サービス残業の3つを区分して把握することができるけれども、その区別そのものが無効になります。以上、いくつか例をあげましたが、要するに労働政策のそのような流れがあると、縦軸が右に移動するわけです。

次に、横軸に眼を転じますと、企業内の労務管理の新しい展開が横軸を上に引き上げています。すなわち、集団的・一括的な処遇が少し後退して、個人別の処遇が多くなっているということです。これはもちろん、さきにも少しふれましたように、近年、能力・成果主義の強化、人事考課（査定）の役割増大のためです。例えば成果主義というのは、成績査定の結果が直接的に労働条件の明暗に直結するシステムと考えてよろしいと思います。その傾向があらわになってきて、今はボーナスに大きな格差をつける経営者ほど優れた経営者といわんばかりの風潮です。私は総括的に「労働条件決定の個人化」とよぶのですが、この意味をいくらか説明しておきま

しょう。

例えば一定の賃金決定額があるとしますね。どこの国でもこの額の中には、例えば労働法上の労働基準とか労働組合の団体交渉による賃金協約とかによる（1）一律に決定される部分と、上司がサラリーマンの働きぶりを査定して決めるという（2）個人処遇の部分とが含まれます。そしてこうわかると、日本の職場ではもともと、労働条件の最終決定にはいつも査定が関与しており、（2）個人処遇の部分が大きかったのです。その傾向がここにきて一層拡大しています。仕事の内容、どこで働くかという配置、賃金やボーナス額などの決定に、上司による査定がほとんど決定的な役割を果たすようになった。たとえば現在では学校の先生も成果主義的な査定によって給料に格差をつける風潮なのです。このような4つの象限の面積の変動に関しては、それぞれに豊富なエピソードがあつて、ここですべて語れるものではありません。そこで以下、第2象限に属する非正規労働者の処遇と、ほぼ第3象限に属することの多い、査定に駆動される個人の働きかたに絞って、さらに具体的な考察を続けることにしたいと思うのです。

## 2. ワーキングプアの激増・

### 危機に立つ非正規労働者の生活権

#### （1）有期雇用

パート、アルバイト、派遣など雇用形態によって生活ニーズを異にする非正規労働者のうち、今日は若者を念頭において、非正規雇用の若者の代表的な働き方としてのフリーターに注目することにしましょう。ワーキングプアとしての非正規労働者、なかんずくフリーターの抱えているしんどさをみつめたい。「人権問題」という文脈でいえば、これは直截に生存権・生活権に関わるしんどさと考えていいと思います。

非正規労働の問題をフリーターに限定するのはいくらか乱暴な感じもいたします。短時間主婦パートタイマー、学生アルバイト、地方によくみられる工場で働いている、身分と労働条件だけが非正規である「フルタイムパート」——こうした人びとの生活上の必要性と可能性はそれぞれ異なります。また、そして専門職の派遣労働者にはまた別のニーズがあります。非正規労働の中ではわりあい恵まれた層です。「ハケンの人格」というテレビドラマは、その

恵まれている部分をいびつに拡大したストーリー。くだらないドラマではなかったけれども、あまり現実的な物語ではありません。いずれにせよ、全体としての非正規労働者問題はとてもフリーターの情況に収斂できるものではありませんので、以下では、できるかぎり非正規雇用の諸形態に一般的な要素と、フリーターに固有の要素を意識的に分けながら少し考えてみることにしましょう。ちなみに全体としての非正規労働者は、現在では日本の労働者の33%強、女性労働者の約53%に達しています。これは80年代以来、不可逆的に、加速度的に増えつつあります。

さて、この非正規労働者一般についてまずいえることは、有期の雇用契約だということです。これが正社員ともっとも違うところです。正社員は一般によほどのことがない限り定年まで働くという建前になっている。けれども、非正規労働者は一般に有期雇用で、3年以上の契約の人は滅多にいません。大体1年以下、それも最近では半年以下、3ヶ月ぐらいと、徐々に短くなってきました。わけてもフリーターは契約期間が短く、1日契約の日雇い派遣も増えてきました。非正規フリーターも、働いている会社に直接雇われているか、いったん人材派遣会社に集められてそこから職場に派遣されているかによって、また少し情況が違います。今の派遣労働者の多くの層は、かつてのような専門職ではありません。人材派遣会社が、募集したフリーターの若者を会社の一般労働、とりわけ底辺労働に属する作業に送り込む。だから、フリーターと派遣労働者が重なるようになっているのです。その中の最底辺が日雇い派遣の若者たち、これが現在ワーキングプアを語るニュースの主人公として浮上しています。ちなみにこの種の事柄を語るとき、私は下層とか中位層とか上層とかの言葉を使うことをためらいません。あるいは抵抗感があるかもしれないこのような言葉を使うことをためらいますと、どうしても現状認識が甘くなるのです。

#### （2）キャリアの分断と非正規身分の継続性

雇用期間の限定はすなわち収入保障期間の限定そのものにほかなりません。そのうえ、この人びとにとて深刻なことは、この非正規身分が継続的だということです。フリーターなどは典型的です。さすがに現在では、長勤続の、フルタイムに近いパートタイマーの一部は正規雇用への道が少し開かれてき

ましたが、基本的にはなお非正規労働者の下層部分、なかなかフリーターは、そのステータスが、永続的ではないにしてもかなり継続なのです。

この点がかつての「臨時工」と違うところです。思えば高度経済成長期の雇用の大拡大の内容も、実ははじめは臨時工、とりわけ製造業の臨時工の増大だったんです。いま正社員になっている年配の労働者には、その職業生活を臨時工として始めた人も多いはずです。公務員の現業部門などもそうだったのです。しかし、経済成長の拡大が人手不足をまねく、また、その頃は労働組合も今よりはいくらかつよくて臨時工の本工化闘争を進める、そんなことがあって、昭和40年代のころ次第に臨時工は本工になってきたのです。すなわちかつての臨時工の身分はかなり経過的でした。今は違います。今の非正規労働者の身分は基本的に変わらないですね。一般に正社員にはあるキャリア展開、つまり仕事が徐々に高度なものになってゆくという関係が、ここには見られません。継続的に単純労働もしくは補助的な職務にかたく縛りつけられているのです。もっとも、単純労働であることと補助労働であることとは同じではありません。なぜそんなことを細かく言うか。現在の産業界では、単純労働こそが補助労働でなく基幹労働であるという職場がたくさんあるからです。

ともあれ、非正規労働者は単純労働もしくは補助的労働に縛りされています。私は労働の中身を重視する労働研究の作風なのでもう少し具体的に語りますと、こうなります。およそ産業社会の三大職種は、生産工程（工場労働）と事務と販売です。たくさん人が働くこの職業は普通、下位の職務、キャリアの初期に行なう比較的やさしく責任の軽い仕事から、中位の仕事、そして上位の仕事というふうに職務階梯が重なっていて、労働者は勤続や経験を重ねるうちに、下位職務から中位職務、上位職務へと上がってゆくようになっている。これがキャリア展開です。しかしながら、現在の労務管理は、このキャリアを分断しています。そしてもちろんこの三大職種でもたくさん働いている非正規労働者は、あたかもゲットーのように分断されたキャリアの下の部分だけを、地下鉄の乗客のように入れ替わって担当しています。すなわち、正社員のように中位、上位の職務に進むことを許されていないのです。

およそどんな仕事をしているのか。生産工程では、大きな装置の監視、修理・保全、企画・設計ではなく、総じて手で行なう細かい組立て、検査や包装で

す。工場を見学すると、包装、パッキングに携わる労働者がいかに多いかということが分かりますが、これは今ではほぼすべて非正規労働者の仕事です。検査といつても、大きな機械のどこが不具合かを見るのではなく、例えば箱から飲料のペットボトルを取り出して、その中に浮遊物がないかどうかを瞬時に見て見分ける、なければこちらの箱に戻し、なにか浮いていれば別の箱に移す、そういう単純な検査仕事が多いです。検査や包装はフリーターの仕事の代表的なものなんですね。事務はといいますと、コンピューターからデータを出力して判断するという仕事ではなく、ひたすら膨大な入力作業です。このデータ入力が事務下層労働の典型で、もっぱら派遣事務作業が活用されるところです。まあブルーカラー仕事と考えていいです。販売はどうか。営業やルートセールスではなく、大量販売員の店員さん。これが販売部門の下層労働で、これまた非正規労働者のきわめて多い職場です。販売店員でも、例えばデパートの時計とか貴金属とかファッション関係になってきますと中位の販売職といえましょうが、廉価商品の大量販売や呼び込みには非正規労働者が動員されます。

三大職種以外でフリーターの若者に多い仕事はサービス職です。これはサービス産業の労働と誤解されてしまいません。サービス産業といえば、大学も病院も放送局も旅行代理店も入るわけですが、そこで活躍する職業はどちらかといえば専門職なのです。職業分類上の「サービス職」というのは、産業でいえば飲食店やレストランや娯楽施設で働くウェイター、ウェイトレス、キッチンスタッフ、調理などの仕事です。「マック仕事」と呼ばれるマクドナルドでの仕事などです。今このサービス職の比率が、製造業雇用の相対的な衰退と共に高卒の就職先として、学生アルバイトや卒業後のフリーターの職場としていかに大きいかは、ちょっと街を歩くだけですぐわかるでしょう。加えて労務職も少なくありません。労務職というのはブルーカラーの底辺労働です。工場の機械について働くのではなく、その周辺で運搬、倉庫番、それから数多い清掃の仕事があります。雑業と一括されもするこのような労働を、非正規労働者が短い雇用契約期間で、入れ替わり立ち替わりして担っているのです。

### (3) 低賃金

フリーターや日雇い派遣を底辺とするこうした非

正規労働者は、企業からみれば当然のこととして、昇給というものが制度的にありません。その結果、低賃金です。基本的に誰かにパラサイトしなければ、都会で独立して生きてゆけないような水準の賃金です。ですから、非正規雇用者の増加とともにいわゆるワーキングプアが増加すること、いうまでもありません。日本の格差社会の一つの特徴は、ジニ係数が高いことよりは、貧困率が高いことです。働く人が稼ぐ所得の中位数の、その半分未満の所得しかない人を社会科学的に貧困者と申します。いま生産年齢中のこの貧困者の比率を国際比較しますと、これは日本が格差社会であることの代表的な指標と思いますが、日本は13.5%で、OECD17カ国中の2位なのです。最低賃金の水準も先進国の中では際立って低いですが、時給にするとその最低賃金すら稼いでない労働者も多いのですね。

日本における低賃金労働者の累積のようすを一覧するために、就業構造基本調査という大きな調査を加工した資料をつくりました。所得階級を分類して、それぞれのランクに入る労働者の比率を、性別、職業別、雇用形態別に計算した資料です（資料2）。いろいろ語りたいことを禁欲してごく簡単にまとめますと、日本の労働者全体の約半分49%は、年収150万円未満と150万から299万円までという最下層の二層に収まるのです。賃金の低い労働者がいかに多いかがわかりますね。それでも、男子正社員ではこの二層の比率は21%に留まります。でも、女性になりますと正社員でも54%が299万円以下。性別賃金格差はやはりきわめて大きいです。とはいっても、非正規労働者諸グループになると、これはもう

お話にならない水準と言っていい。最下層二層の比率は、パートタイマー男性で94%、パートタイマー女性で99%、男性アルバイトで95%、女性アルバイトで98%、つまりほとんど全部が300万円未満です。そして非正規労働者では、最頻値、つまりもっとも数の多い枠目はもちろん150万円未満なのです。例えばアルバイト男性——フリーターはこの中に入ります——の68.8%は150万円未満に属するのです。フルタイムで働いてもパートタイマーやフリーターは、まあ200万円稼げればいいほうといわれるのも、このような分布をみればうなづけます。

ちなみにこの資料はやや誇張では、という印象をもたれるかもしれません。新聞やテレビではこの頃もう少し高い数値が示されます。この場合はたいてい、国税庁の民間給与調査に基づいています。この調査はしかし、調査の時点一年前から働き続けている人だけについての調べです。就業構造基本調査に基づく私の資料は、1年間を通じて働けなかった人も含んでおりますので収入分布がより低く出るわけですが、ともあれ、この国税庁調査によっても、100万円未満の人が、8.0%、100万円から200万円以下の人が14.8%ですから、これを合わせると22.8%は200万円以下。よくマスコミで、現在の日本では年収200万円以下の所得者が23%といわれるのはここからきています。その次のグループ200万円から300万円以下の人が加えますと、39%になります。すなわち日本の労働者の39%が300万円未満。男女計、正規・非正規計にしてのことですよ。この調査にもとづいても、低賃金労働者の分厚い存在は否定できません。ついでにいうと、つくづく思うに労働

資料2 就業形態・性・職業、所得階級別雇用者比率 (%)

人數(千人) 雇用者中の構成比	雇用者計 54733	正規従業員		パートタイマー		アルバイト		派遣社員	
		男性 24412	女性 44.6	男性 628	女性 7196	男性 2096	女性 2141	男性 204	女性 517
<b>【主要職業】</b>									
専門・技術	14.4	14.3	26.5	3.8	6.9	5.3	6.9	11.3	4.1
管理	3.6	2.2	0.2	0.2	0	0	0	0	0
事務	22.3	17.3	38.1	8.3	23.8	7.5	22	14.2	64
販売	14.1	16	10	6.7	12.9	16	21.4	5.4	7.2
サービス	9.1	3.6	10.3	11.8	18.8	21.1	28.8	4.4	6.6
運輸・通信	3.8	6.6	0.5	7.8	0.3	5.9	0.5	4.4	0.4
生産工程・労務	28.7	35	12.6	52.5	34.8	36.6	16.2	55.4	15.3
<b>【所得階級】</b>									
149万円以下	24	1.8	10.8	59.2	86.1	68.8	84.2	15.7	35.6
150～299万円	24.7	19	43.5	35.2	12.6	26.5	13.7	53.9	53.2
300～499万円	24.3	35	30	3.8	0.5	3.1	0.7	25.5	9.9
500～799万円	17.2	29.1	12.1	0.5	0.1	0.2	0.1	3.4	0.2
800万円以上 (うち1500万円以上)	8.8	14.1	2.6	* 0.7	* 0.5	* 0.1			

\* 総務省『平成14年 就業構造基本調査報告 全国編』2004年より作成  
職業分類では保安職、農林漁業職、「分類不能の職業」を省略  
正規従業員以外の雇用形態では、所得階級の最高は「500万円以上」

統計というのは男女別に表示されているものでなければ絶対に信用がおけません。私の研究経験上の実感です。

例えば神戸で親元を離れて一人で暮らすためには年間いくらのお金が必要だと思いますか。家賃も払ってですよ。600万（ある聴衆の答え）？それは望むべくもない。144万円（別の聴衆の答え）？あなたはまた節約家なんですね。神戸で家賃を払って年間144万円はちょっと無理でしょう。しんどいでしょう。私は以前は300万円くらいじゃないかと思っていたんですが、この頃では、少なくとも250万円は要るんじゃないかと感じています。そう思いませんか。もっとも、年収144万円の人二人が結婚して、あわせて288万だったらやれるかもしれませんね。でも自分で家賃を払ったら150万円では無理ではないか。余談になりましたけれども、要するにこれらの資料が示すのは、非正規労働者は夫とか親にパラサイトしなければ自立的な経済生活は難しいという素朴な事実にほかなりません。事実、非正規若者の圧倒的部分はパラサイトシングルです。パラサイトしない（できない）フリーターは、いわゆる「ネットカフェ難民」になりかねません。

#### （4）セーフティネットワークの欠如

それから、非正規労働者、とりわけ雇用期間が細切れのフリーターは、さまざまの労働保護基準にも恵まれず、社会保障の適用からも疎外されているという事実を指摘しておかねばなりません。この点についても資料3を見てください。社会保険労務士の試験問題集なんかを見ますと、こういう場合はこういう制度が使えますと書いてある。けれども、労働基準や社会保障のそれぞれについて、こういう資格条件がなければ適用されないのでということを一覧表にしたものはあまりないんじゃないかな。それを作ってみたいという気持からある社会保険労務士の助言を得てまとめたものです。細かいことは省きますが、結局これをみると、6ヶ月未満または1年未満の雇用契約期間、あるいは「1年以上雇用される確実な見込み」のない労働者は、実際に多くの労働保護法上の権利や、社会保障給付の受給権利を失うということがわかるはずです。比較的ハードルの低い雇用保険でもね、1年以上雇用される見込みのない労働者は適用されない。しかし現実に1年以上雇用される見込みのないのが、非正規という存在でしょう。たとえば学校を出てすぐにフリーターになり、

#### 資料3 労働基準・社会保障の適用除外一覧

##### ■週40時間労働制

いわゆる特例措置事業（週44時間）とされる1～9人規模の商業、映画・演劇、保健衛生、接客・娯楽業の労働者

##### ■有給休暇

雇入れの日から6ヶ月未満の労働者

##### ■育児・介護休業

引き続き1年以上雇用されない有期雇用者。労働契約期間が子供の1歳の誕生日から1年内に満了し、申し出の時点で更新されないことが明らかな労働者。介護休業もこれに準ずる

##### ■雇用保険

（一般および派遣労働者）週所定労働時間が20時間未満で、引き続き1年以上雇用される見込みのない労働者。65歳を過ぎて雇用される人。公務員。雇用関係が不明瞭な内職や請負・委託で働く人

##### ■労災保険

（雇用保険と同じく）いわゆる「労働者性」を認定されない人

##### ■健康保険・厚生年金

規模5人未満、およびサービス業、農業、漁業の個人事業所（任意加入）。日雇い（2ヶ月以内）、季節的（4ヶ月以内）、臨時の（6ヶ月以内）雇用者。日または週の所定労働時間、所定勤務日数が通常の4分の3未満の（目安として非常用とされる）パートタイマー

##### ■国民健康保険

保険料未納者、または自治体基準による減免措置が適用されない人。1年内の在留資格しかない短期滞在予定の外国人

##### ■国民年金

保険料滞納、または免除申請却下のため結果として「25年（300月）」を満たせない人

\*社会保険労務士、金丸京子さんの示唆により作成（文責熊沢）

そのまま非正規雇用に留まる人は、一生雇用保険制度に無縁かもしれないのです。もちろんサラリーマン対象の社会保険は適用外で、自分で医療保険や国民年金に加入しなければならない。保険料を払う余裕がなければ、あらゆるセーフティネットワークから外れるということになるでしょう。

もちろん、生活保護制度はあります。その生活保護の水準そのものは国際比較的にみてとくに低いというわけではありません。けれども生活保護を受けている人の圧倒的部分は、高齢者、病気の人や障害者、あるいは小さい子供をもつシングルマザー、つまり働けない人びとであって、健康で働ける人・生活できるほどの収入のない職しかないという人は、申請しても基本的に窓口ではねつけられるのが現実なのです。

この項の最後に、こういう非正規労働者、とりわけ雇用期間の短いフリーターや日雇い派遣労働者の場合仲間というものの、隣というものを見つけにくい、なんらかの事情で親元から離れている場合には——またそういう人は往々にして、家庭の人間関係の緊張が避けがたいということもあって親元を離れていることが多いのですが——家族の援助も期待できないというしんどさがあります。いいかえれば助け合いの機構がないのです。これまで貧しい人びと・困

窮する人びとは、やはり家族や友人、地域の知り合いなんかの助け合いを、収入が少ないことが生活に及ぼす打撃というものに対するクッション、緩衝機構としてなんとかやってきたものでした。今の非正規雇用ワーキングプアにはしばしばそれが欠如しています。ですから、賃金が遅配したり、賃金が低かったり、契約止めになったり、解雇されたり、病気になったりして生活費が危うくなれば、たちまちその人は明日の生活もできないという事態が現れています。

例えば、司会者からネットカフェ難民のことが紹介されました。これは日雇い派遣でさまざまの雑業に携わっている若者です。すでに私の在職中にも、学生アルバイトの一角にもうそれは現れています。彼ら、彼女らは、人材派遣会社に「一般労働」で登録しております。登録者には、前日ぐらいに「明日こんな仕事があるから」とケイタイ電話に連絡が入ってくるんです。仕事は、例えばティッシュペーパー配りだったり、新築マンションの間取りを書いたプラカードを背中と前に掛けて100m位の道を行ったり来たりするという仕事、引越しの手伝い、イベントの会場作り、商店の大売り出しの呼び込み…といった雑業。こうした仕事の求人連絡があれば働くのです。その人たちの時給は1000円を超えることもあります。なにせその日暮らしですから家賃を払えない。家賃を払えても敷金は払えないからアパートを借りられない。ここで助け合う人びとの有無が決定的に影響します。つまり助ける者がいなければ一時にまとまったお金を調達できないので、部屋を借りられずネットカフェにいるわけですね。そこでじっと携帯電話に仕事が入るのを待っている。求人が途絶したら、その人の生活権がたちまち危機に陥るのは当然でしょう。そういう人びとを底辺として実に広範に非正規労働者の生活苦が広がっているのです。以上、フリーターの生活苦を第2象限の代表的な事例として挙げました。これが現代日本の労働者のしんどさのひとつの現れ方です。

### 3. 正社員生活の修羅——働きすぎと心身の疲弊

#### (1) 背景・労務管理の変貌

では、現代日本の労働者のしんどさは、正規労働者になれば解消されるのか。実はそのあたりの重視が私の現状分析の特徴で、忘れずに語りたいところです。ワーキングプアとしての非正規労働者では直

截に生存権、生活権の危機が問題になるとすれば、主として象限3の領域に現れるこれからの問題では、正社員の働きすぎ・働かせすぎのもたらす深刻な心身の疲弊、ひいては労働現場でのゆとり、自由、人間としての尊厳といった人権の危機に瞳をこらすことにいたします。働き続けづらいと痛感するサラリーマンが増えています。ここでも、20代後半とか30代の若者を中心に考えることにしましょう。

とりあえずこのようになってきた企業社会の状況からかんたんに述べますと、90年代、とくにその後半には従来の日本型の労務管理に大きな変化が起こりました。これは労務管理に限られない変化ではありますが、企業にお勤めの方にはおそらくよくおわかりのように、企業経営のパフォーマンス評価というものが短期化いたしました。日本企業はこれまで、品質の向上とかシェアの拡大とか信用の増大とかの比較的長期の目標をたて、パフォーマンスをそれによって評価しておりました。ところがここにきて経済グローバル化のもとで、アメリカ的な経営理念の浸透と言ってもよろしいのですが、なによりも株価とか当期の利益率とか株主の利益とかを重視するようにならざるを得ない状況になりました。この変化は人事管理にどう反映するか。かつての日本の経営は、かなりたくさんの若者を正規雇用で採用して、長期的に仕事を覚えさせてゆく、つまり長期のキャリア展開をさせる過程で比較的ゆっくりと経営者になる精銳をくりかえす査定によって選別する方法でした。低く選別された社員も、たいてい雇用は保障されそれなりの昇給には恵まれる。まあ緩やかな階層社会の形成の仕方であったと言っていいと思います。事実、日本企業では、35歳くらいまでは、待遇にほとんど差がつかなかったのです。そのシステムのなか、正社員サラリーマンは、「会社人間」にもなるけれど、日本の能力、つまり多様な企業の要請に対応できるようなフレキシブルな適応力を身につける。それこそが日本の能力主義といわれるものの内容でした。

この伝統的な人事管理方式が変わったのです。端的にいえば「人材育成」ではなく「即戦力」重視になりました。つまり、すぐに仕事の「結果を出せ」と求められるようになっています。能力主義の上に成果主義が重なったともいえます。正社員の選別が強化され、査定と待遇が直結するようになっています。ちなみに厳密には能力主義と成果主義は概念的に違います。日本は昭和40年代くらいから日本の能力主義、90年代の後半からは、その能力主義に成果

主義が重なった、そういう関係にあります。そして従業員生活の安定に直接的に打撃を与えたのは、この成果主義の導入と言っていいと思います。新しい人事管理では、採用した正社員すべてのキャリア展開を期待するのではなく、やがて幹部社員になる「精銳」を早期から選別してゆく。キャリア展開が期待される従業員が限定されるのです。

しかももともと正社員の採用自体が限定されています。私達の卒業生が90年代の半ば頃から就職難になり、フリーター率も増えたのはここに根因があります。一時は甲南大学卒業生の少なくとも3分の1ほどは正社員就職ができなかつたと観察されます。そのうえで、幸運にも正社員採用された若者にも、将来やってゆけるだろうかという不安が付きまとつようになりました。「俺は一生この会社に骨を埋める気はない」と強がる若者も少なくありませんが、そうした言い方は、どこででも能力発揮の場を見つけることができるという自信の表明というよりは、今の会社で働き続けることができるかどうかわからぬという気持の表明であるように思われます。サラリーマンの意識調査というものはつねに、ある自己肯定の要素を含んでいるのですね。

## (2) ノルマの軛・仕事のしんどさ

こうした人事管理の変化の結果、要するに仕事がしんどくなりました。まず、リストラが恒常化してどこでもぎりぎりの正社員数で仕事をこなしています。ここはこんなに仕事がたいへんだから人を増やして下さいと訴えても、まずほとんどすべての民間会社ではスタッフを増やしてくれないでしょう。そして同僚が少ない上に、20代から30代の正社員には、チーム単位および個人単位の過重なノルマが課せられます。ノルマというのは比較的どぎつい言葉です。社会的に「ノルマ」が問題になるのはいわゆる不祥事の起こるときです。例えば車庫証明のない車の販売、「自爆」(営業担当者が自費で加入する)保険契約、詐欺的な住宅リフォーム契約とかですね。そんなときはじめて新聞に「ノルマ」の大活字が躍るんです。でもね、「品格」あるとみなされている会社の場合には、「ノルマ」と言わないだけで、目標とか予算とか数字という言葉で、事実上、サラリーマンにはノルマが課せられていると考えていい。みんなの会社もそうだだと思いますよ。「うちにはノルマはありません、しかし目標っていうものはありますよね」というわけです。そのノルマにはどんな種

類があるか。例えば売上高、利益率、契約件数、そして納期です。顧客からの「クレームゼロ」、あるいはここ半年で管理会計に強くなる、税務に精通する、不動産鑑定士、旅行業取扱主任などの資格を取る、というのもあります。それから残業の削減も時にノルマです。この「残業削減」というのはむろん登録する残業の削減で、登録しないサービス残業をするのはよろしいのです。

ノルマは、まずチーム単位に課せられますが、つぎにそのチームノルマは分割されて個人にまで降ります。直接チーム単位のノルマを負っているのは上司です。だから上司はその部下に個人ノルマを達成するよう厳しく迫ります。サラリーマンにとって上司が「怖い」のは上司自身が背負っている重いノルマのせいと考えていいと思います。もっともノルマの決定の仕方は、一方的命令ばかりではありません。私は一方的命令の方がまだましと思ったりします。一方的命令ならば会社の責任ですからね。しかし現在の大企業の個人ノルマの決定方式はもう少し手が込んでいて、いわば「強制された自発性」に基づく決め方、すなわち目標管理を通じてです。およそこういう手続きです。まず社員一人ひとりが「私はこの期にこれだけ契約を取ります」、「こういう資格を取ります」といった目標を提出するんです。その申告された目標を前にして、上司とサラリーマンが面接をするわけです。その際、上司はつねに、彼／彼女に達成させたいと思っているノルマの水準を頭においた上でとにかく励まします。あんたはやれる、ちょっと控えめにすぎはしないか、もっとチャレンジしてみることも大切だなんて言う。そういうふうに励まされているうちに、当のサラリーマンの方は、お前はだめだと言われているのではなくもっとやれるって言われているのですから、次第に、申告ノルマの水準をみずから引き上げてゆく。「無理すればやれるかもしれません」、そして最後には「なります、やらせて下さい」と約束してしまうのです。これは一種のマインドコントロールの世界ですが、そうなると引き上げられたノルマは「男と男の約束」——この頃は「男と女の約束」も増えていますけれども——ですから、その約束の瞬間、そのサラリーマンの心の中では仕事というものは9時から5時まで働くものだという意識は消え去ってしまう。ノルマの達成が至上命令になります。私はホワイトカラーのサービス残業の総本山はそこだと思います。だから会社は、過大な残業というものは命令

したものではなく、彼が自発的にやったことだと強弁できる余地が生まれもします。

その他にもさまざまの現代的な要因が重なって、正社員の仕事はきびしいです。たとえば企業間競争が激しいなか製品・サービスの寿命が短期化しております。長い間一つの商品が安定的に売れていくわけじゃない。デジカメにしても携帯電話にしても、次々に新しいバージョンが現れます。私はそんなときいつも、セールスマンやエンジニアはどんなにしんどいことだろうと思います。製品の変化に応じて常に変わる仕事に、納期を限定されながら適応しなければならないからです。また、IT技術のインパクトもあります。携帯電話やノート型パソコンによって、仕事の命令がサラリーマンに瞬時の内に入ってくることになりました。学生諸君はいま携帯電話なしには1時間も過ごせないみたいに感じているようですが、勤めてからは携帯電話ほどしんどいものはないと思います。その上、経済がグローバル化いたしますと、それがIT技術と結びついて特別の責め苦になるという関係もある。どうしてかといいますと、世界中どこかは昼じゃないですか。日本の夕方になつたら仕事は終わりで翌朝までお休みというのではなく、トレードはいつも、たとえばフランクフルトで、ニューヨークで、あるいはロンドンで行なわれています。日本では夜ですが、そうした海外でのトレードにすぐ手を打たなければ大きな損が出るし、すぐに手を打てば大きな利益が出る場合がある。だからトレード関係のホワイトカラーにはいつも仕事が入ってくる。つまりオーバーに言えば仕事の「24時間化」のごとき事態が進んでいます。私は卒業生によく言うんです、業務用の携帯と個人の携帯をわけて、業務用の携帯はもう退勤時には電源を切れと。しかしそうすれば、翌日には昨夜連絡したけれど出なかったのはなぜかと聞かれましたと返されるのです。そして電話でないと評価にも響くとも言われてしまいます。仕事が恒常化するばかりか、ソフトが発達いたしますと、コンピューターで仕事をしている人は作業のスピードとかエラーとかを上司がすぐに把握できるようになっています。仕事が遅いのは、間違えたのはあなたの責任と指摘されます。そういう監視の徹底も、今の職務がしんどくなる一つの原因です。

### (3) 働きすぎの諸相

以上から、最も代表的な様相として、正社員の労

働が長時間化しています。正確に言いますと、日本全体の平均労働時間は、集計される労働者の中に増えつつある不安定雇用の短時間労働者が入りますから、当然のこととして減っています。しかも公式に使われる統計は「毎月勤労統計月報」の年報版で、ここにはサービス残業が含まれていません。だから正確に言えば、日本の場合、長時間働く労働者の比率が決して減っていないということです。資料4に、年齢階級別の週就業時間別雇用者比率を示します。

資料4 年齢階級別・週就業時間別雇用者比率 (%)

	人 数	43~45h	46~48h	49~59h	60h以上	49h以上
男性						
15~19歳	1315	7.5	23.2	22.2	16.5	38.7
20~24歳	9219	10.9	17.6	27.1	24.4	51.5
25~29歳	18986	10.5	16.1	26.7	30.6	57.3
30~34歳	20332	9.6	15.4	27.9	32.4	60.3
35~39歳	18220	9.8	13.9	27.5	32.7	60.2
年齢計	146546	10.7	16.5	26.2	26.2	52.3
女性						
15~19歳	907	11.1	15.4	14.8	10.6	25.4
20~24歳	8183	13.4	17.4	20.2	11.6	31.8
25~29歳	10291	17.0	16.0	18.7	10.1	28.8
30~34歳	7317	17.2	14.4	15.8	7.9	23.7
35~39歳	6513	13.8	15.2	14.6	8.0	22.7
年齢計	67658	14.3	15.6	16.4	8.7	25.0

\* 総務省『平成14年 就業構造基本調査報告』より作成  
年間就業日数250日以上の雇用者(人数は単位100人)

た。これは労働者自身が実際に働いた時間ですからサービス残業も入っているものですね。ここでも原資料は「就業構造基本調査」で、対象は「年間就業日数250日以上の雇用者」ですから、まず正社員のことと考えていいでしょう。そのうえで、この資料を大雑把にみると、男性の20代後半から30代の末にかけては、およそ57%から60%の人が週49時間以上働き、30%から33%の人はなんと60時間以上働いています。男性労働者のおよそ3分の1以上は週60時間以上働いている。女性はもちろんそれ程ではありませんが、年齢がもう少し早い時点から、大体25%～30%は週49時間以上、そして10%強は60時間以上働いています。女性の長時間労働者が年齢の若い層に偏るのはもちろん、主婦短時間パートの大部隊が存在するからですね。

週60時間以上の労働というのをちょっと想像して御覧なさい。どのような労働生活であるか。社会政策の歴史では、イギリスの1850年代に、激しい闘争の結果、労働時間を日に10時間に制限する法律が成立した。これは週6日労働ですから60時間ということ。これが工場法の出発点でした。ところがそれから150年以上後の日本の男性正社員の3分の1は、その水準で働いているのです。およそ18時に定時の仕事が終わるとする。週5日労働だと1日4時間の

残業。毎日22時まで働くことになります。通勤を入れるとそのサラリーマンは毎日23時すぎにしか帰ってこない。そんなことはいくらなんでも長続きしませんから、この場合は、休日出勤が多くなることを意味します。日本の休日というのは、土日と祝日を合わせると、大体119日になります。それに平均すると労働者は年18日の有給休暇の権利をもっていますが、取得日数は8日ほどというみじめな水準。それでもこれを加えると127日の休日にはなるでしょう。しかし、現実の日本の休日日数は113日に留まっています。中小企業の場合にはなお週休2日が完全には実現していないこともありますけれど、この数値は、労働者の休日労働の普及を物語っているといえましょう。有給休暇についてもう少し言いますと、日本の会社は大体95%くらいの出勤率で生産計画を立てているんです。外国の企業で質問するとびっくりされます。ヨーロッパの企業では85%くらいで計画を立てています。なぜかというと、病気休暇もあり有給休暇も完全取得ですから、労働者の15%ほどは休むものだという。日本でも労働者が有給休暇を完全に取得したら91%くらいの出勤率を想定しなければならないはずです。しかし現在、日本では有給休暇の取得率は年々下がっていて48%弱なのです。

#### (4) 職場における人間関係の緊張

労働時間が長くて仕事がしんどいだけではありません。のことと密接に関連して、今では職場の人間関係もまた緊張を免れていません。まず対上司関係をみると、上司は査定し叱正する存在であって、若者は会社に入ると上司が「怖い」とよく訴えます。思えば現在の若者にとっては親も先生も怖くなかった。大学の先生がきつく叱ると、落ち込んでもう学校に来なくなる。すると親が怒鳴り込んできて、その先生は処分ですよ。私たちの大学でもそんなことが一度ありました。そんなナイーブな若者たちにとっては、会社の上司こそははじめて会う、抗いがたい圧倒的な権威なのです。上司が叱ったり怒鳴ったりすることはざらにある。文科系学生の最大の就職先である営業職が典型的なのですが、営業所によっては個々人がノルマをどの程度達成したかを示すグラフが壁に張ってある。ノルマを突破すれば棒グラフの上にバラの造花がついて、営業所の人びとが一斉に拍手をする。しかしグラフの伸びが思わしくないと、毎週月曜日の朝礼で、あんたはなにをぼや

ぼやしているのだとみんなのまえで怒られる。夕方、営業活動を終え、疲れて事務所に帰ってきて、成績がわるいともう一遍「押し込んでこい」と夜の町へ追い立てられることもあります。

そのように厳しい上司はいくらもいますが、それは、さきほど言いましたように上司は、面接時にサラリーマン個人に対してノルマの増大を迫ってくると同時に、自分もまた本店、支店、課…と降りてくるノルマを背負っているからです。それが達成できなければたとえば支店長は全国支店長会議で謝らなければならない。一流銀行の重役が並んでいる所で、営業成績の不十分な支店長は、ときに土下座さえして自分の努力が足りなかったと謝らなければならないのです。だから上司は、自分の課に精鋭ならざる部下は一人もいてはならないと、部下に厳しく迫ることになるわけです。場合によっては、自分のチームから外してほしいような従業員をいじめます。そのいじめには、罵詈雑言もありますが、なんといっても「上品な会社」もふくめて最大の手段になっているのは、仕事の与え方の裁量です。仕事の与え方こそは、精鋭にいっそがんばらせ、精鋭ならざる従業員をいじめていっそ排除待機要員とさせるもっとも決定的な方途なのです。しかも、仕事配分は、個人の能力や成果を見てそう配置したのだからという大義名分がありますから、法律上は文句を言いにくい経営権の聖域になっています。ここが第3象限に属する冷遇、いじめ問題のまことに厄介なところなのです。

では、対同僚関係はどうか。成果主義的な競争と選別が激化するなか、職場の同僚もライバル化しており、なかなか気の抜けない人間関係になっています。卒業生がよく言うんです、本音を言えるのは同窓会だけやなど。職場の同僚の間に、働く上でこんなことがしんどい、こんなノルマや残業はひどすぎる、一緒に掛け合おうではないか——なんて、とても話し合えるような雰囲気はないということができます。

助け合うということが難しいばかりではありません。同僚は、精鋭でないとみなされた人に対するいじめに協力を要請されてもいます。ヤクザな会社の場合には、寄ってたかって「弱卒」を殴ったりする、ちょうど時津風部屋みたいなこともあるわけですが、そこまでゆかなくても、同僚の多くはいじめを冷ややかにみています。なぜかというと、ボーナスもまた成果主義的に決まるんですが、その成果主義

には集団的な性格もあって、課の成績によって課員のボーナスに差がつきます。課のノルマが達成できなければそれはあいつのせい、あいつのせいだとボーナス上がらないと言いつる余地というものがあるからです。

(5) 「個人の受難」——「いわれある格差」は正当か  
結局、くどくどと私はなにを言いたいのか。象限3における労働者個人の受難というのは、現代の人権問題の大きな領域と考えなければならない特別のしんどさと抗いがたさがあるということにはかなりません。こうした体験はふつう人権問題に數えられないでしょう。ある種の属性に基づく社会的差別がある場合には人権問題が浮上しますけれど、上司があくまで企業からみてのことにつすぎないとはいえ、一応能力主義の観点から選別してある従業員を冷遇する場合には、なかなか「人権を抑圧した」とは弾劾されません。でもそれでいいですかと私は問いたいのです。たしかに、この場合の個人の受難、例えば低いボーナス、陽のあたらない所への配属、ひいてはリストラによる追放とかは、社会的属性による一括の、いわゆる「いわれなき差別」ではない。部落差別、女性差別、外国人差別とは異なります。しかしこでの個人への冷遇は、会社が行うその人の能力や成果の査定による選別の結果であって、「いわれある格差」とみなされがちなのです。早い話が、考えて御覧なさい、成果給システムを採用している会社で、Aはとくに成果を挙げたからボーナスは150万円、Bは成果が乏しかったから75万円だった——今どれほどの人がそれを差別とみなすでしょう。しかしそれゆえにいっそう、冷遇された労働者のやりきれなさは痛切なのです。

リストラの対象を選ぶときも容赦のない能力主義的選別です。例えば従業員を100人整理しなければならないとする。会社はそれまでの査定の積み重ねによって、あらかじめ従業員すべてを個人別にA、B、Cとランク付けしています。その上で、会社はこんな苦境にあるのだから辞めてくれないかという退職勧奨の面接をいたします。その面接において最も長時間、執拗に辞めてほしいと言われるのはもちろんC。Bはまあどちらもいい人、Aは残ってほしい人、Cはぜひ辞めてもらいたい人と決まっているからです。Cに選別された人は面接でいやだと訴えると、夜に家にまで電話がかかってきたりもします。社内でも評判になるし、がんばれるものではな

い。私はここで働き続けたいのです、会社を愛しているんです、こんなに一生懸命やって来たんです、そう言っても、そんなに会社を愛してるんだったらこれからは外から見守ってくださいと返す。そんなマニュアルもあるくらいです。退職金がかなり上積みされますと、会社を裏切るかもしれないけれど金は裏切らないと考えるようになるのもうなずけます。だからむなしく固執するよりは、上積み退職金を受け取って「自発的に」辞めるという道を選択するわけです。こんなことで、2001~02年をピークとするリストラの嵐のなか、大企業は2000~5000人ほども人員整理をしたのに、なんら労働争議は起こりませんでした。「希望退職」を募集するとかならずそれ以上の従業員が応募したものです。そうした推移の背景は、予め行なわれた選別による、排除される従業員の一種の自己承認みたいな心情があるといえましょう。

くどいようですが、現時点の人権問題の認識は、社会的な一括差別だけでなく、能力主義的な個人選別のもたらす情況をひとつの焦点としなければなりません。この問題の大切さについてもう少し述べてみましょう。能力主義あるいは成果主義による労働者個人の苦しみは、自己責任としての受難、自分の能力や努力の不足のせいだと思わされるような受難です。社会的属性によって一括の差別的な待遇を受けた人びとは、共通のしんどさを感じる仲間、従つて連帯して差別に抵抗する可能性ある仲間を見出すことができるかもしれません。しかし、ここでの選別による冷遇は仲間に共有されない受難であって、一人で耐えなければなりません。連帶的な抵抗は難しく、最後には往々にしてやはり自分が悪いんだという自責の念にさいなまれます。その自責からくる孤立感、孤絶感はすさまじいものでしょう。たとえば、会社と対抗する「第一組合」のメンバーだから、解雇される場合には、その人はうちに帰ってなお、自分は闘う労働組合の一員だからこの社会の思想差別のゆえに首になったのだと家族に昂然と語ることができるじゃないですか。でも、あなたの能力はもう会社に要りませんと言われてリストラを選ばされたとき、家族になにを語れますか。なにも言うことができない。だからその人は黙って、出勤するかのように毎日家を出て新しい職を探します。その再就職がうまくいかなければ、家出したり、自殺したりすることも十分にありうるのです。こうした悲劇は、言葉の厳密な意味において果たして自己責任といえ

るでしょうか。

話を戻します。こうして、過大なノルマに駆動された長時間労働、労働密度の高まり、選別とともに人間関係の緊張などの総結果として、いま正社員の世界にメンタルクライシスが広がっています。一般に状況がしんどいことからストレスや反応性鬱病が頻発するわけではありますが、ある人が心の危機に陥るのは、自分の責任で、自分だけが受難を負うという考え方方にさいなまれるからではないかと私は推察いたします。

ともあれ、ここにあげた資料（掲示省略）は、1年間くらいのこのテーマに関する朝日新聞の記事を集めました。厚労省調査や社会経済生産性本部の調査など、ここにあげた2005年～06年の資料のすべてが、過労死や過労自殺が過去最多になったとか、とくに30代サラリーマンが心の危機に悲鳴をあげているとかを指摘しています。そういう記事ばかり集めたのではありません。健康に関する全ての調査が最近におけるサラリーマンの心の危機の頻発を示しているわけです。ちなみに脳・血管障害の「古典的」過労死は、もちろん40代～50代が多いのですが、いま増えているメンタルクライシスに基づく過労自殺は、20代～30代の正社員に数多く現れることがこれからわかります。20代後半から30代末にかけての正社員の、職場におけるしんどさをつくづく痛感させられるのです。

#### （6）ワーキングプアと働きすぎ

##### ——その相互補強関係

私は、非正規労働者の生活権の危機を内容とするしんどさと、恵まれているはずの正社員の働きすぎを中心とするしんどさの双方を語りました。そのうえで、この項の最後に、この二つは疎遠なままわかれられたものではなく、両者はある意味で地続きであり、相互補強の関係にすらあるという視点を提示したく思います。

たとえば正社員の働きすぎは、かなりの「燃えつき退職」を生みます。過労自殺や過労死するまで働くかぎり辞めた人はそれだけ幸せと言えば辛辣にきこえますが、たしかに、あまりにも仕事がしんどかつたり人間関係が辛かつたりして会社に行けなくなつて辞める、そんな燃えつき退職の若者は、甲南大学の卒業生のなかでも少なくありません。若者の「七五三退職」、入社3年にして中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割（いまでは3.5割くらいです）が辞

めるということはもう周知のことです。ここにはもちろん非正規雇用者が有期の雇用期間が切れたから辞めるということも含まれますが、正社員の燃えつき「自発的退職」も多いのです。そしてこの場合、燃えつき退職をした人は、たとえ元気になって再び求職活動をはじめるとても、次には正社員になることは他の新規学卒よりは不利になりますから、非正規雇用になりやすいです。その次の就職もいつも非正規雇用になりやすいです。そうした非正規労働者の被差別的な体験が重なることから就職の意欲そのものを失って就職活動を止めるとする、そうするとニートですね。思えばいま、フリーターというのは正社員の明日かもしれない、ニートというのはフリーターの明日かもしれないのです。フリーターとニートだけが若者の労働問題だからフリーターを正社員化すれば問題解決——というのは労働政策としてかなりいいかげんといえましょう。また、一定の若者が学生アルバイト等で正社員の働きぶりを見て、こんなひどい働き方だったら、俺はもうはじめからむしろフリーターを選ぶと決める場合もあります。一部には若者はまともに働くのが嫌で非正規雇用になっていると観測する向きもありますが、彼らはアルバイトで結構働いているんです。私たちの若い時よりも今の学生の方がよく働いていますよ。例えばファミリーレストランで働く。そこに正社員の店長がおります。その店長はなにかもう疲れ果てて死んだような目をしている、日に12時間も働いていてまったく生活にゆとりがない、なんのため生きているのか、そうアルバイト学生は言うんですね。決してあんなふうになりたくない。ゼミでアルバイト体験について聞くと、結構、面白かったと多くの学生は言います。しかし、じゃあ、あなたその会社に就職するかと言うと、かならず絶対嫌だ、あれが正社員の姿かと思うと、とてもなる気がしないと答えます。そういう感覚は若者の中にかなりあるんじゃないかなと思います。正社員ってなんほのものかと言うわけです。非正規ワーキングプアと働きすぎ正社員はこのように連関しているのです。

一方、逆から言えば、非正規雇用者の被差別的な待遇が正社員の働きすぎを駆る鞭になるという関係もある。非正規労働者になれば経済的に立ちゆかないから、どんなにしんどくても正社員で頑張ろうという労働感。その生々しい例をひとつ、朝日新聞関西版の大きな囲みの記事（資料掲示省略）を示しました。長い間、派遣労働者・非正規の仕事を続けて

きたこの35歳の女性は、やっと正規雇用の営業の仕事に就きました。すさまじく働かされてもう鬱病になっている。夜も眠れないし、食欲もなく、極端にやせこけています。裁量労働制で残業代はありません。そして月給はせいぜい24万円です。この記事のなかで最も胸をつかれるのは、彼女はメンタルクリニックでもう鬱病になっているのに職を失いたくないので、同僚や上司に心身の不調を見抜かれないように努めて明るく振る舞っているというくだりです。読むのがつらいです。もう倒れんばかりで、この人は辞めるなり生家に帰ったりするほうがいいのでは？コメントを求められて私は思わずそう「保守的な」発言を口走ったものです。でもこの人、なんらかの事情で自立したいと思ったのでしょうか。女性が自立して生きるには、こんなにまでして働くなければならないのか、そんなことを痛感させる実に切実な記事でした。

それから非正規の劣悪な待遇が非正規労働者の働きすぎを余儀なくさせる関係も認められます。非正規の短期雇用・短時間労働では十分に稼げない。しかしながらの事情でパラサイトできない人がいる。そんなときその人は必然的に非正規雇用を重ねることになる。これを複合就労と申します。最も代表的なのはシングルマザーです。中年になってから子供を抱えて離婚した場合、正規雇用の就職口は基本的にありません。アルバイトやフリーター、パートタイマーの場合には、時給は800円程度です。だから例えば、早朝は役所の清掃労働に行き、帰って朝ご飯を作り、子供を学校に行かせてからスーパー・マーケットのパートタイマーとして働く、4時半に買い物して帰り、晚ご飯を作り、子供に食べさせると、その後はまたスナックに行って深夜までアルバイトをする…。この三つの仕事で年間3000時間ほども働いて、稼げるのはやっと270万。そういうシングルマザーもいるのです。非正規の低い待遇がその立場の今まで長時間労働をもたらすという関係ですね。

このように、非正規雇用ワーキングプアの生活苦の問題と、正社員の働きすぎ（働かせすぎ）による心身の疲弊の問題とは、相互に補強しあって日本の労働問題のしんどい様相を形づくっているのです。以上、労働問題が極要の人権問題でもある所以を示したわけです。

#### 4. 情況を変える視点

#### （1）縦軸を左に！ EUなみの労働規制

それでは最後に、以上のくらい現状認識をふまえたうえで、この情況を多少とも改善するには最小限、ぜひとも必要だと思われる視点にふれてみたいと思います。もういちど、はじめに示しました象限図に戻ってください。ここにはあるべき政策の方向についてもすでに書き入れています。

すぐにわかることがですが、まず、必要なことは「縦軸を左に」です。その選択が不可避でしょう。いま右にぶれている縦軸を左に移すことは、いかえれば、労働政策について「非合法」とされる領域を拡大すること、労働規制を充実させること、反時代的にきこえようともこの分野では規制を強化することにほかなりません。

とくに小泉政権以来、規制緩和に反対する者は国民の敵みたいな言い方をされるようになっています。規制にはさまざまの分野があって、日本でも規制が厳しすぎる分野があるのかもしれません。けれども、日本は少なくとも雇い方や働き方に関する規制は、きわめて緩い国と言わざるをえません。せめて「EUなみの労働規制」がめざされるべきでしょう。

政財界、とくに財界は、これを好まず、総じて労働についてはねに規制緩和を主張し、法律が労働問題に介入してくることを極端に嫌います。働き方、雇い方に関する経営の自由が制約されるからです。もっとも財界は、経営のフリーハンドが奪われるという言い方をするわけではなく、労働問題は「労使自治」で解決するという表現を好みます。この見解は、後に申しますが、ある意味で正しいところを含んでいます。けれども日本の経営者がいま「労使自治」に固執するのは、ほかでもありません、問題をそこへもってくれば、今のところは経営者の意向が通ると読んでいるからでしょう。それだけ労働組合が弱いということです。労働組合の力量については今日はとくに考察いたしませんが、国際比較的みてまぎれもない事実であって、経営側から言えば「労使自治」はOKなのです。しかし、だからこそ、現時点の日本で労働者の抱える諸問題の解決を「労使自治」に委ねるのはまことに危険と言わねばなりません。

日本における労働規制は不十分です。その例を思いつくままあげますと、例えば日本には、有期雇用はどういう条件があれば許されるかの規制が一切あ

りません。だから毎年、継続的に行われる仕事のために有期雇用を活用しても非合法ではありません。ドイツなどでは、有期雇用が許されるには厳しい条件がある。同じ労働者についてなんども有期雇用を繰り返してはならないとか、一定期間に限定された仕事であることを証明せよとかの規制がある。例えば大学の図書検索を半年間でコンピューター化する、こういうのは期間限定の仕事ですね。その際はS Eを有期契約で雇ってよい、しかし毎年継続的に同じ仕事をするのに有期雇用をくりかえすのは、労働条件を低くするため以外のなものでもなく、これは許されないというのです。日本でもこのような法規制が必要であることは論をまちません。

また日本では、「同一価値労働同一賃金」すなわちペイエクイティを定める法律がなく、「雇用管理区分」間の賃金格差の適否を判断する法的措置がありません。これはどういう意味か。男女雇用機会均等法では、同じ総合職で同じような仕事をしている男と女の間に大きな賃金格差がある場合、それは問題になる。けれども男が総合職、女が一般職であるときには、その一般職女性の賃金の最高レベルは総合職男性の27歳時の賃金を超えない——商社の例ですが、そんな場合ですら総合職と一般職の間の賃金格差の適否を判定する法的論理はないのです。雇用管理区分が違うからです。同様に、正規労働者と非正規労働者の間の賃金格差の適否を判定する措置もありません。ペイエクイティという賃金論は、担当者を属性とは無関係に、その仕事そのものの価値というものを、必要な技能、負荷（しんどさ）、責任などの要素によって点数化して評価する、その仕事の点数差以上の賃金格差をつけてはならない、という考え方です。この論理は、ヨーロッパ諸国ではもう普通のこと、多くの国の法律や労働協約に規定され実現しています。だから、パートタイマーもフルタイマーも、仕事が同じであれば労働時間による収入差があるだけということです。日本はこのシステムがない。企業や正規・非正規といった雇用区分が違う場合に賃金格差の適否を判断する規範というものが見失われています。要するに非正規労働者は、最低賃金さえ守ればいくら低賃金でも「合法」なのです。これこそは、中心的には女性労働者が長い間、執拗に指摘してきた問題点なのですが、この要求を日本の政財界はくりかえし門前払いしてきました。さきほど言いましたように、最近のパート労働法改正は、仕事も責任も配転などの義務も正社員

と同じで、しかも雇用期間の限定のない、つまり有期雇用でないパートタイマーだけは均等待遇になると定めていますけれど、これで救われるパートタイマーは4%くらいであるという次第です。労働組合の力量の程度もこれを許すほどなのですね。ここに法的な規制を加えなければなりません。

それから、これも大切なのですが、公務の民間委託に関する労働条件の規制が不在です。これはどういうことか。たとえばI L Oは、公務員の遂行している公共部門の仕事がありますね、この業務を民間企業に委託する場合、委託業務を引き受けることのできる企業は、公務員と同等の賃金を支払わなければならないと規定しています。ヨーロッパの国々の多くはそれを守っています。だからいわゆる「官民格差」はあまり生じないです。日本では官民格差がとても大きい。公務の現業部門が民間に委託されるとき、委託請負企業は総じて低賃金の非正規労働者、ワーキングプアを使うからです。そして「国民」のほうも公務を民間委託すればコストが安くなるとして、それをやみくもに支持する関係になっています。

もし格差社会の到来とかワーキングプアの累積とかを問題とするのであれば、そこを防ぐ手立てがなければなりません。そのためには公務委託を企業が引き受ける資格条件のひとつに、「適正な労働条件」規程を加えるべきでしょう。今のところ、日本の公務委託には最低賃金を守らなければならないという規定すら不明瞭なのです。大阪府でようやくサービスの品質を損なってはならないという規程だけできた程度です。国民は公務員の賃金は高すぎるという。公務員労使関係にはさまざまのいいかげんなところがあるのは事実です。しかし民間にワーキングプアが増えてきたから官民格差が大きくなってきたということだけは忘れられてはなりません。公務委託の低賃金利用に歯止めがないから官民格差が大きくなるのです。公務員の保育士の賃金はときに年収800万円にもなるけれど、民間の無認可保育所の保育士ならば今では200万円くらいで働いてくれる。この深刻な格差をどう考えるべきかについては、公務員賃金の見直しも不可避になってきて、すぐに解答は出せませんけれど、事柄の基本的な背景はさきのペイエクイティの不在もかかわること、公共部門と民間企業の間で賃金を比較する規範がなく、経営体が変われば賃金はいくらになんでもいいという考え方方が日本に普及してしまっていることにはかなりませ

ん。

労働時間についてもみておきましょう。日本では残業マキシマムの法的規制がありません。ドイツなどとは比較にならない規制の弱さであって、年間360時間以内という罰則のない行政のガイドラインがあるだけです。三六協定で残業を過大に月60時間に決めているというような会社もたくさんある。さすがに100時間と決めますと過労死の認定基準にももとりますのでこの頃は少なくなりましたが、一時はSEについて三六協定で月140時間と決めていた会社もあったくらいです。それに日本の残業割増率は先進国の中では例外的に低いのです。25%なんて先進国にはもうあまりみられません。この率の引き上げは、政界で少し動きがあったのですが、ホワイトカラーエクゼンプションのペンドイングとひきかえにうやむやになってしまいました。

最後にもうひとつ、労働協約の拡張適用という制度・慣行がないことも日本の特徴です。ヨーロッパでは、組合組織率はそんなに高いわけではないけれど、ある産業を代表する労働組合と業者団体との間に結ばれた労働協約が、企業の業者団体の加入の有無、労働者の組合加入の有無にかかわらず、この産業で働く人すべてに適用されます。これを協約の拡張適用と申します。だからフランスが典型的なのですが、労働者の組織率が低くとも労働組合による協約の適用を受ける労働者の範囲ははるかに広いのです。日本の場合はその制度も慣行もありませんから、組織率と協約の適用を受ける労働者の比率は同じであり、しかも、日本では労働組合がそれほど労働協約で細かく労働条件の内容を決めているわけではありませんから——なにしろ労働条件決定における個人待遇の役割が大きいですから——よけい労働組合が労働者の働く場から撤退してしまっているということになるわけです。

以上、この日本においては、労働規制を法的にも行政的にも強めるべきこと、経営の雇い方、働くかせ方、支払い方の裁量権を制約すべきことは、まことに当然です。なんでも規制緩和に賛成することは国民のためになるという考え方には、労働の現実を凝視するかぎりかならず見直されるべきなのです。

## (2) 横軸を下に！ 個人待遇化の逆転

さて、次に追求されるべき方向は、いまの流れに抗して「横軸を下に」です。すなわち、象限3の面積を狭めること、広義の労働条件の個人待遇化に逆

転をかけること。より具体的には、労働協約による労働条件決定の一法律性を回復させることです。あえて言えば、これは「横並び」の復権と同義になります。「横並び」という言葉がマイナスイメージにされたのはいつ頃からでしょうか。私はふつうの地味な仕事に携わる多くの労働者の労働条件は、横並び的な決定でいいと考えます。「横並び」とは、査定の役割が小さく、個人間競争や個人別選別の要素が希薄な世界です。ノンエリート労働者も、そうした「横並び」ではなく、能力や業績に応じて待遇されるシステムを望んでいる——いつの間にかそうした労働者像がイメージされ、個人待遇が正当化されるようになりました。しかし先ほどからの私の事例紹介のすべては、その方向に赴いて多くの労働者が安定や保障に恵まれるようになったとはいえないことを示しています。もっとも、ペイエクイティの重視などにみると、私の正確な見解は、仕事の種類によって支払われるのであれば、労働条件は「横並び」が望ましいということです。

「横軸を下へ」の課題を担うものは、基本的には労使関係です。本当はもう少しゆっくり労使関係というものについて語らなければならないのですが、日本の世論は、労働問題を語るとき、往々にして法律や政治だけを問題にしがちです。労働の状況はこのように深刻なのに政治はなにをやっているのだというわけです。私も先に「縦軸を左に」と主張しました。しかしながら、労働者の状態がしんどいのはあえて言えば「小泉や安倍」のせいではありません。労働のしんどさはやはり直接的には労務管理、労使関係のありようから生じるのです。もちろん間接的には、法的な枠組みや政治の方向はある役割を果たしますけれども、法的または政治的な労働条件の決定には本来的な限界があります。労働者個人の仕事の質量とか報酬の水準と格差を具体的に決定するのは企業内・職場内の労使関係なのです。

それらが労使関係で決まるというとき、経営者が専制的に決める場合もあれば、労働者と経営者が協議もしくは団体交渉で決める場合もある。一定の限られた部分では労働者の自主的決定に任せられる場合もあります。問題によってさまざまです。しかし、とりあえず現代日本の企業社会について確実なことは、さしあたり経営者の意向と力が支配的であること（だから日本の財界はとくに「労使自治」を重視するわけですね）、そして経営側はむしろ「横軸を上に」引き上げる方向を追求していることにはかな

りません。ですから、「横軸を下に」と考える私は、もちろん、日本では労働組合と経営者との間の協議もしくは団体交渉で決定する領域を広げるべきだと主張します。要するに労働者にとって労働組合運動の強化がいまほど必要なときはないのです。

ここからはほんとうは労働組合論が展開されなければなりません。たとえばワークシェアリングやペイエクイティの実践論、そのベースとなる能力・成果主義的選別を規制する思想や方途が語られるべきでしょう。けれども、もう時間のゆとりもなく、労働運動に深い関心をおもちの方も少ないと想います。そこで最後に、むしろ経営者の方にいささか語りたいのです。

いま「品格」ある経営者は、なによりも「合成の誤謬（ごびゅう）」ということを認識していただきたいと思います。合成の誤謬という経済学のタームは、個々の企業がそれぞれの利益を追求するのは当然かもしれない、けれども、そのことが社会的には大きな問題を引き起こし、それを解決する費用が個別企業にも大きな負担を強い結果になるという事態です。たとえば企業内に限っても、コスト意識に駆動された精銳の選別が過度にすぎて職場の人間関係が冷たくなり、心身の疲弊した従業員が多くなりますと、職場単位の生産性が低落いたします。職場単位の生産性というのは、一人ひとりの効率の単純総和ではなく、十人なら十人の効率性に $+a$ が加わったものです。協力による生産性向上の余地がある。ある意味では伝統的な日本の経営の強みというのはそれがあったことです。この間、そこが危うくなっています。成果主義的な選別の結果、従業員がニッチ（誰にも特定されない隙間の）仕事、チームの新参者の指導の仕事、あるいはすぐには成果と評価されないチャレンジ仕事などを避ける傾向が生まれてきたからです。この傾向は長期的には職場単位の生産性を損ないます。これもひとつの合成の誤謬なのですが、視野を社会的な規模に広げれば、若者にせよ中高年にせよ、正社員にせよ非正社員にせよ、ゆとりある安定した職業生活を続けてゆけないという事態が進んでゆくならば、それは少子高齢化の加速に直結しています。両者の関係はとくに例をあげるまでもないでしょう。結婚できないフリーター、結婚したくない正社員の若者、仕事との両立を考えればとても二人目の子供なんて考えられないという女性、楽しみながら仕事に打ち込みたいDINKSの夫婦…こうした労働者が増えています。少子高齢

化は、あるいはそれだけでは深刻な事態ではないかもしれません。しかし、それがすでにはじまっている労働率の低下と結びつきますと、福祉国家の根底は本当に危ういのです。そして福祉国家の根底が揺らげば、産業界は結局、とても大きな負担を強いられるでしょう。私が今日ここで語りましたのは、多くの労働者的人権の危機、そして非正規労働者も正規従業員もいまでは安定した雇用機会や職場生活に恵まれないようになっているという現状でした。もし私たちが福祉国家の維持を望むならば、生産年齢人口のうち、働き、税金も社会保険料も支払う人の比率を高めるべきであり、そのためにはひっきょう、政労使の協力によってこのような労働の情況こそが改善されなければならないのです。

#### 有村所長：

まだまだご質問もあるうかと思いますが、先生もお疲れのようですからこれで締めとさせて頂きたいと思います。本来なら3、4回の連続講義になるはずのテーマを一回の講演でお話し頂いたわけですので、私達ももっとお聞きしたいこともありますし、先生も話しきりない面もあったと存じますが、内容の濃い、大変貴重なお話を伺い現代社会の問題を考える機会を持つことができました。先生、本日はどうもありがとうございました。

冒頭でも少し触れましたように総合研究所では毎年春と秋に講演会をしております。様々な分野の方に様々なテーマで話しをして頂くように工夫しておりますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。どうも今日はありがとうございました。

〈以上は2007年12月22日（土）甲南大学813講義室において開催された講演に基づく〉

# 平成19年度研究チーム活動中間報告（第1回目）

「痛みの情報処理過程における鍼鎮痛の作用機序—多チャンネル脳波計による責任部位の同定—」

No.104 研究幹事 前田 多章（知能情報学部）

## ① 研究の背景と目的

多くの疾患やその治療において、痛みの抑制は重要である。痛みの抑制には、鎮痛薬を用いた薬物投与、神経ブロック療法およびレーザーによる物理的鎮痛療法と並び漢方薬や鍼による東洋医学療法が用いられる。なかでも鍼による鎮痛は鍼鎮痛としてその効果とともに副作用の少ない点が評価され、臨床応用が行われている。

当該研究では、鎮痛効果を誘発する最適経穴および当該経穴刺激により誘発される鎮痛作用の発現部位を調査するとともに、最適刺激条件を調査する。続いて、得られた最適条件下で、鎮痛作用時の体性感覺強刺激（鎮痛作用がない場合に痛覚となる刺激強度）により誘発される脳電位を計測しその発生源を推定することにより、鎮痛効果の作用部位を同定し、鎮痛機序を明らかにすることを目的とする。

## ② 2007年度実施した研究の内容および結果

鍼鎮痛で用いる経穴を対象に、経皮的電気刺激により優位に鎮痛効果が起こる作用部位を心理物理学的手法を用いて調べた。

つづいて、得られた鎮痛に最適な経穴—作用部位に対して経皮的電気刺激を行い（刺激は刺鍼せずに非侵襲的に行った）、痛覚刺激により誘発された脳電位（鎮痛作用が有る時と作用していない時）を多チャンネル脳波計により記録し、MR画像とマッピングし比較検討した。

### I. 対象

18～26歳の健常成人13名（男性11名、女性2名）を対象とした。被験者には、予め実験の趣旨および方法を充分に説明し、同意を得て行った。

### II. 方法

#### (i) 研究実施場所

甲南大学理工学部情報システム工学科 13号館MRI室。

#### (ii) 刺激条件

電気シールド室内の被験者に、ディスポ型皮膚電極を用い3ch電気刺激装置で電気刺激を行った。まず、鎮痛刺激経穴候補の経穴（鎮痛効果があると考えられる経穴）に対し電気刺激（鎮痛効果誘発刺激）を行った。また、比較対象として、当該刺激を行わないものと偽経穴（鎮痛効果が無い体表の部位）に同様に刺激を行った。続いて、当該経穴に対する電気刺激により鎮痛効果が発現すると考えられる部位に痛覚刺激を行った。刺激強度は感覺閾値から痛覚許容値の間で強度を変えて行った。

#### (iii) 計測条件

鎮痛刺激経穴候補と鎮痛作用部位候補を種々の組合せで、経皮的電気刺激を行い、刺激強度を感觉閾値から痛覚許容値の間で強度を変えて、自覺的検査を行い、感觉閾値、筋単収縮強度、痛覚域値、痛覚許容値を計測した。

電気生理学的実験で、自覺的検査により得られた最適鎮痛経穴-作用部位に対する刺激により、全頭皮上から脳電位を計測した。電気活動の計測はデジタル脳波計を用いて行った。

#### (iv) 解析・結果

電気生理学的実験では、MRIおよび脳波解析システム（多チャンネル脳波計、脳内等価電流双極子推定ソフトウェア、誘発電位研究用プログラム）を用いて解析を行った。脳波解析システムを用いて、鎮痛条件、非鎮痛条件で、痛覚刺激時の脳電位の発生源を推定しMR画像とマッピングし比較検討した。これにより、中枢神経系による経穴刺激鎮痛の作用経路の一部が観察された。

# 「バルク敏光電子分光による1次元構造を持つホーランダイト型バナジウム酸化物に見られる金属絶縁体転移の起源解明」

No.105 研究幹事 山崎 篤志（理工学部）

## [序論]

我々の日常生活は、日々産み出される新製品の恩恵を受けて豊かになっている。これら新製品の高性能・高機能化を支えているもののひとつに、新材料の開発が挙げられる。材料開発の中には、高機能を持つ物質を探索する方法と、従来からある物質に対して何らかの方法で高機能を付与するという2つのアプローチ方法がある。いずれの場合においても、対象となる物質の構造や特性を良く理解することが必須である。本研究では、最近になって合成に成功した新物質であるホーランダイト型バナジウム酸化物に注目し、この物質の特性を電子分光という実験手法を用いて調べた。

ホーランダイト型バナジウム酸化物 $K_2V_8O_{16}$ は、最近純良単結晶の合成に成功し、 $T=170K$ において正方晶から斜方晶への構造相転移を伴う金属絶縁体(MI)転移が観測されている物質である。一方、カチオンであるKをRbに置き換えた場合、転移温度は230Kに上昇する。しかし、これらの物質に見られるMI転移のメカニズムは未だ明らかになっていない。

以上のようなホーランダイト型バナジウム酸化物に対して、詳細な電子構造の変化を明らかにすることは、MI転移のメカニズムを解明する上で重要であるばかりでなく、バナジウム系酸化物全般の系統的な物性の理解に重要であると考えられ、学術的に意義深い。また、MI転移温度や電子構造を適当なカチオン種を選ぶことによりコントロールできれば、微小電流により制御可能な温度センサーなど工業的な応用に興味が持たれる。

## [目的]

本研究では、大型放射光施設SPring-8および甲南大学において現在整備中である超高エネルギー分解能極低エネルギー光電子分光装置(UR-ELEPES)を利用して、ホーランダイト型バナジウム酸化物 $K_2V_8O_{16}$ 及び $Rb_2V_8O_{16}$ の固体内部(バルク)の電子状態を詳細に明らかにし、金属絶縁体転移の起源を解明することである。

## [実験方法と実験結果]

平成19年度には、大型放射光施設SPring-8においてホーランダイト型バナジウム酸化物 $K_2V_8O_{16}$ と $Rb_2V_8O_{16}$ の硬X線光電子分光(HAXPES)実験を行った。HAXPESでは、光エネルギー $h\nu$ が約8keVの硬X線放射光を用いる。硬X線を試料に照射することで光電効果が起こり、固体中で光電子が生成されて真空中に放出される。この光電子の運動エネルギーを測定することで、固体内部の電子状態を知ることが出来る。真空紫外線から軟X線領域の低エネルギー光でも光電子分光実験は可能であるが、これらの実験では生成された光電子の固体中の平均自由行程が短く、表面の電子状態に敏感な測定になってしまい、試料が持つ本来の特性を知ることは難しい。今回行ったHAXPES測定では、光電子の脱出深さは10nm程度であり、十分固体内部の電子状態を反映した実験であるといえる。

実験では、 $K_2V_8O_{16}$ の価電子帯光電子スペクトルにおいて明瞭なMI転移による電子状態の変化を観測した。金属相では、フェルミ準位上に電子相関の強い金属特有の準粒子ピーク構造がみられ、絶縁体相ではこのピークが消失してエネルギーギャップが形成されていた。また、V 2 p内殻光電子スペクトルにおいてもMI転移によるスペクトル形状の変化を観測した。これを解析することで様々な電子相関に関するパラメータを求めることが出来ると期待される。

## [今後の研究方針]

本年度には、すでに実施している硬X線光電子分光実験と併せて電子状態と金属絶縁体転移に対する包括的な理解を得ることを目的として、直線偏光軟X線を利用してホーランダイト型バナジウム酸化物 $A_2V_8O_{16}$ (A=K,Rb)のV2p-3d吸収の偏光依存性を測定する。これにより、d軌道内における電子占有状態に関する知見が得られ、金属絶縁体転移やカチオン種置換に伴うより詳細な価電子帯構造の変化を議論することが出来る。また、併せてO1s吸収スペクトルを測定することで、硬X線光電子分光の結果を活用して占有、非占有側両方のバルク電子状態の議論が可能となる。

以上

### 【平成20年度新規研究チーム】

平成20年2月27日に行われた総合研究所委員会において、平成20年度の新規発足研究チームとして、以下の4チームが採択された。

No. 106 「大学教育における学習への動機づけ研究—甲南大学の教育効果を高めるための1つの試み—」

研究幹事：藤原三枝子（言文センター）

No. 107 「大学とメディアとの新たな連携を求めて—教育・研究・社会貢献」

研究幹事：井野瀬久美恵（文学部）

No. 108 「高齢者の認知機能に及ぼす歩行運動効果の電気生理学的研究及びバイオメカニクス的研究」

研究幹事：曾我部晋哉（スポーツ・健康科学）

No. 109 「会社法理論とファイナンス理論の相互作用の国際比較」

研究幹事：家田崇（会計大学院）

### 【平成20年度総合研究所人事異動のお知らせ】

平成20年度より、総合研究所所長には、安西敏三・法学部教授が新規に就任することになった。また、総合研究所委員会の各学部選出委員として、森茂起教授（文学部）、山県民穂教授（理工学部）、奥田敬教授（経済学部）、黒田忠史教授（法学部）、林満男教授（経営学部）、津田信男教授（国際言語文化センター）、水澤克子准教授（スポーツ・健康科学教育研究センター）、高須要子教授（法科大学院）、吉川歩教授（会計大学院）、梅谷智弘講師（知能情報学部）が選出された。

