



日本労働組合総連合会（連合）会長

高木 剛 さん

このところ、労働者の問題がクローズアップされている。ワーキング・プア、派遣切り、採用内定取り消し…一人一人にとって非常に切実な問題である。今回は、長年、労働者の問題に深く関わってこられた連合の高木剛会長に現在の労働環境についてお話を伺った。また、高木会長は、司法制度改革審議会の委員としてもご活躍されていたため、司法制度改革についてもコメントしていただいた。

（聞き手・構成：秋田 徹，中島美砂子）

— 現在の日本の労働環境についてどのようにお考えですか。

正規雇用と非正規雇用、いずれにおいても、労働の質、働くことによって皆が得る喜び、働きがいや生きがい、といった労働の中身が劣化していることを非常に危惧します。こうした現象は、日本だけでなく、世界全体にも見られることです。ILO（国際労働機関）ではディーセント・ワーク（Decent Work）を提唱しています。ディーセント・ワークとは、価値のある仕事、やりがいのある仕事とでも言いましょうか、ある程度の報酬が得られ、家族を養い、老後の蓄えもでき、リタイヤした後もそれなりの生活ができるような働き方ということになるでしょう。このようなディーセント・ワークの理念を実現していく、労働の質を高めていくことが大切です。

— 非正規雇用、ワーキング・プアの問題もクローズアップされています。

現在、非正規雇用者が全体の37%を占めていま

す。その多くが年収200万円以下とされるワーキング・プアの人々です。小さな子どもをかかえた若い女性、シングル・マザーが仕事を一生懸命さがしている、仕事があっても安い賃金しか得られません。また、親が解雇されて費用が支払えないために子どもが修学旅行に行けない、高校を中退するという現実を目の当たりにします。

— 雇用をめぐる問題は非常に切実ですね。

日本は世界に冠たる雇用社会であり、就労者の中の85%の人々がどこかに雇用されている労働者です。雇用が荒れると社会も荒れます。失業率の増加は極めて重要な問題です。刑事犯罪件数の増加と失業率の増加は見事に一致するという相関関係があるのです。雇用問題を乱暴に扱ってしまうと取り返しがつかず、丁寧に対応しないと社会そのものが痛んでしまいます。しかし、最近は労働のルールを守らない経営者が非常に多く、派遣切りや採用取り消しはその証しで、労働に対するマインドが劣化してい

ます。「派遣という形態を残してくれ」という経営者もいますが、そう言う前に労働のルールを守ってほしい。ルールを守らない人にルールを語る資格はありません。

— なぜこのような状況になってしまったのでしょうか。

経営者が国際競争力をつけるために中国の安い労働力を必要とするとともに、派遣労働者を使って賃金を抑えこんできたからでしょう。アメリカの産業経済はおかしくなっています。これは株主利益至上主義の考え方が原因でしょう。いわゆるワシントン・コンセンサスでは、小さな政府を目指すとともに、株主の利益を第一に考えてきました。投資家からすれば、株主に対する配当を多くするために労働者に対して高い賃金を支払う必要がないと考える訳です。先ほどお話ししたディーセント・ワークなど投資家は何の関心も持ちません。労働組合もよけいな存在ですし、労働者が生きがいをもって働くということは投資家にとっては全く関係ありません。しかし、このような経営者の意識を変革し、真に働きがいや生きがいを実現できる労働の質を高める必要があります。

— これからの労働環境はどのようになっていくのでしょうか。

労働者を安い賃金で雇用していくとどうなるでしょうか。生産性は上がりませんし、品質のよい製品ができるわけがありません。人はどのように使われていくかによって生産性に影響を及ぼすことがだんだんと経営者にわかってきたのです。労働者は、血も流れているし、汗もかく生身の人間です。労働者にどういう働かせ方をすればよいのか、労働そのものを考えていく、見直していくことが始まりつつあります。

— 日本の労働環境を考える上で、連合はどのような役

割を果たしてきたとお考えですか。

連合は、常々、経営者に対して「労働者を大切にしろ」と主張してきました。これまでは、正規雇用の労働者の利益を中心に考えてきましたが、ここ2、3年はパートや派遣労働者の問題にも積極的に取り組んでいます。正規雇用の労働者も、パートや派遣労働者も同じ職場にいる。パートや派遣労働者がどのような働き方をしているのかが正規雇用の労働者にもわかります。そうすると、正規雇用の労働者も、非正規雇用の労働者の働き方は社会正義上許されるだろうか、と考えるようになります。そこで、私たちは、パートや派遣労働者にも労働組合に参加してほしい、労働の中身をよくしていこうと強く呼びかけをして、労働組合にも入ってもらっています。また、正規雇用の労働者がカンパをして非正規雇用の労働者を応援しようという運動も行っています。ただ、正規雇用の労働者自身の雇用問題も実は危ないというのが最近の現実です。

— 正規雇用、非正規雇用といった区別自体、違和感がありますが…。

そのとおりです。国際的に見ても、こうした区別はおかしいのです。同一価値労働同一賃金の原則を徹底していかなければなりません。同一価値労働同一賃金の原則が守られないと公序良俗違反になることがあると判断した事例もあります（長野地裁上田支判平成8年3月15日、丸子警報器事件）。しかし、全国的にはまだまだこうした違法状態だらけでしょうし、ワークシェアリングが日本で根付かないのもこうした状況が残っていることに原因があると思います。

— 東大の学生時代は、野球部で活躍されたとお聞きしましたが。

私はほとんど勉強もせず、東大野球部でキャッチャーをやっていました。大学を卒業して就職した後、

弁護士は専門職として社会の中で活躍する場所、
 弁護士の役割を果たす機会がまだまだ拡がるのではないか。
 司法制度改革において何故法曹人口を増加したのか、
 その本質論を思い出してほしいと思います。

高木 剛

労働運動に関わることになりましたが、チーム全体を見渡しながらかを方向を考へることは何かキャッチャーにつながりがあるのではないかと考へています。

— 司法制度改革審議会の委員としてもご活躍されていましたが、司法制度改革についてどのようにお考へですか。

司法制度改革は、法曹人口の増加や法科大学院の創設など多岐にわたりました。法曹人口を増やしすぎではないかという議論もあるように聞きますが、こは少し我慢して何故法曹人口を増加したか、その本質論を思い出してほしいと思います。弁護士は専門職として社会の中で活躍する場所、弁護士の役割を果たす機会がまだまだ拡がるのではないでしようか。ただ、法曹人口を増加しようと言出したのは経済界です。企業でどんどん弁護士を雇うと言っていたのに、実際はそのようなことが少ないのが現実です。また、裁判官や検察官も大変忙しいのですから、裁判官や検察官こそ人数を増やすべきです。

— 裁判員制度もスタートしますが、裁判員になった労働者と職場との関係が問題になります。

基本的には、有給、公休扱いですね。ただ、大規模企業ではこうした扱いができるでしようが、中小企業では、労働者が裁判員の役割を果たすために仕事を休むこと自体を好ましく思わないでしようし、まして賃金を支払うことも難色を示すでしよう。裁

判員としての役割を果たすために社会がどのように公正な負担をしていくか、大きな問題と思ひます。

— 労働審判制度も始まりました。

労働審判もうまく動いているようです。連合でも多くの労働審判員を出しています。労働審判員になるろうとする人に対して研修を行い、労働審判制度の推進に役立つよう努力しているところでは。このまま制度が順調に推移して市民に役立つ制度として定着することを期待しています。

— 最後に、弁護士あるいは弁護士会に対して、ご意見があればお願いします。

司法制度改革審議会の意見書には弁護士は「国民の社会生活上の医師」と書かれています。法曹人口が増えて国民との接点を多く持つオープン・マインドな弁護士になってほしいですね。そうすれば、日本全国にもっと法の支配が行き届くでしよう。国民にとってアクセスしやすい、国民にとって頼りがいのある弁護士になってほしいと思ひます。

プロフィール たかぎ・つよし

1943年三重県生まれ。1967年東京大学法学部卒。1988年9月ゼンセン同盟書記長、1994年10月日本労働組合総連合会副会長、1996年9月ゼンセン同盟会長、2005年10月日本労働組合総連合会会長。公職は法制審議会委員、財政制度等審議会委員、日弁連市民会議委員等歴任。