

# 朋友だより

残暑厳しい日が続きますが、皆様お変わりありませんか。  
国際労働機関ILOは、1999年の総会でディーセントワーク  
(人間らしい働きがいのある仕事と生活)を提唱しています。  
今回はこのディーセントワークについて考えてみました。  
御参考になれば幸甚です。

2013年8月

(有)コンサルタント朋友  
代表取締役 奥長弘三



## ディーセントワークについて考える



### 私達の幸せとは何か

安倍首相は、アベノミクスの成長戦略として、日本を「企業が世界一活動しやすい国」にするといいます。これに伴い労働規制緩和が検討されています。限定正社員の導入、民間人材ビジネスの規制見直し、労働時間規制の緩和、解雇の金銭解決などです。

しかしここで立ち止まって考えてみたいと思います。

現在の日本を苦しめている長期不況の真の原因が明らかにされてきています。それは1990年代後半の労働法規の改正に端を発した労働規制の緩和にもとづく、賃金の低下、雇用の不安定化に最大の原因があることは間違いないようです。(政府・財界ははっきり認めていませんが...)

長期デフレの真因が労働規制の緩和にあるとすれば、アベノミクスが追求する新たな労働規制緩和は日本社会を一層苦境に追い込むことになるのは間違いありません。

先の参議院選挙では12時間労働、サービス始業・残業は当たり前という、ブラック企業の存在が大きな社会問題となりました。

一方、ILO第87回総会(1999年)はディーセントワークを提唱しました。ディーセントワークとは「人間らしい働きがいのある仕事と生活」です。次の4つの戦略目標を掲げています。

- 1.労働基本権の保障、男女差別、人種差別の撤廃
- 2.雇用の機会があり、家族と自分の暮らしを支える収入があること
- 3.社会保護(8時間労働制、最低賃金、安全衛生の保障、社会保障の適用など)の保障
- 4.意思決定の場への参加と労働者・政府・使用者の三者の対話の仕組みの保障

ここで私達の幸せとは何か、また仕事と暮らしのあるべき姿について、じっくり考えてみたいと思います。

### 労働総研の提言

労働総研は『ディーセントワークの実現 - 暴走する新自由主義との対抗戦略 - 』(新日本出版 2013年4月)という提言を発表しました。

「世界一国民が働きやすく、住みやすい国」を目指すとしています。働く人々が異常なまでに劣悪な状況におかれた日本で、事態を打開し、憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築するために、いま何が必要か、という観点からまとめられた提言です。

1.現在の日本では雇用と社会保障の破壊が進んでいる。

雇用破壊とは、解雇・失業だけでなく、正規雇用から不安定雇用への置き換えなど、雇用条件、労働条件の顕著な引き下げ、不利益扱いのすべてが雇用破壊である。この雇用破壊が大量現象化したのは、1990年代の後半以降で、特に21世紀になってエスカレートしている。(P.13)

社会保障は雇用とともに、人びとの生活を支える二大支柱である。この社会保障を敵視する動きが1990年代に入り、バブル経済が崩壊し、経済のグローバル化が急進し、日本経済が「失われた10年」と呼ばれる時期に入り、これへの財界主導の対応として、新自由主義に立つ構造改革が強行される中で一層顕著となった。(P.16)

2.雇用破壊の攻撃が顕著になったのは1990年代の半ば、特にその後半からだ。当時の日経連が『新時代の「日本的経営」』(1995年)を提起した。それは労働力の流動化、雇用形態の多様化を軸に人件費の大幅な削減と労働の一段の効率化を図るもので、それまでの雇用・賃金慣行を一変させ、「終身雇用」慣行や「年功賃金」慣行の解体をもくろむものであった。(中略)財界は労働分野の規制緩和を政府に迫り、1999年に派遣労働の原則自由化を、2004年には製造現場への労働者派遣の原則解禁させた。(P.19~20)

このように雇用と社会保障破壊の直接・最大の原因は構造改革である。その背後・背景に「輸出主導型の再生産構造」がある。これが国際競争力強化を一貫して煽り続け、極度の低コストと高効率圧力となった。(P.21)

提言は次の項目について述べています。

- 1)雇用破壊から安定した雇用へ  
「正規雇用が当たり前」のルール確立  
正規雇用として働く場の創出へ  
解雇規制ルールの確立  
「均等待遇の原則」確立  
失業者の仕事確保・就労支援にむけて
- 2)「デフレ不況」脱却の賃金政策
- 3)労働時間短縮の課題と政策の基本
- 4)心身の健康を守る
- 5)社会保障再生への提言

1)の正規雇用として働く場の創出へ、及び  
2)「デフレ不況」の脱却の賃金政策のところでは、次の文章があります。

・中小企業の振興が雇用の創出にとって大切である。中小企業の振興をはかることは、内需中心の経済社会をつくるためにも重要になっている。製造・建設・サービスなどあらゆる分野で大きな役割を果たしている中小企業を振興することによって、新たな雇用の創出を図る。(P.40)

・日本経済の「デフレ不況」からの脱却、需要不況を解決する最も近道は賃金水準の引き上げであり、賃上げこそ「デフレ脱却」内需の拡大の為に最重視される必要がある。(P.57)

## 中小企業の現場から

中小企業では「人間らしく働く」ことが現実のものとなりつつあります。

筆者のまわりの中小企業では、社員が指示されたことだけを行う指示待ち社員を脱皮して、自分の頭で考え行動する自主的社員が確実に育っています。現在行っている仕事を「自分の仕事」として捉えています。自ら環境に働きかけ、また環境からの働きかけを意識して受け止め、環境と自分の間で何が可能かを考えて行動し、そしてその結果を組織に還元します。これが個人が活きている姿でしょう。

人間にとって理念と目標が真に共有できれ

ば、お互いに仲間としての結束は固まります。経営指針の成文化がこの役割を果たしてくれます。よく練り上げられた経営理念は社員の共感・共鳴を呼びます。そして全社員がワクワクする経営目標が設定されれば、全社がそれに向かって心を一つにすることが可能となります。中小企業ならではのものです。

労働政策研究・研修機構から最近素晴らしい報告書ができました。『労使コミュニケーションの経営資源性と課題 - 中小企業の先進事例を中心に -』(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 124 2013年5月)です。

中小企業家同友会会員企業14社のヒアリング調査及び深層調査を中心に、労使がコミュニケーションをどのように図っているか、またそれが企業経営や従業員の働く意欲にどのような意味を持っているかを探ったものです。そして「労使コミュニケーションは経営資源である」という結論を導いています。

使用者の指揮・命令に労働者が服従するという企業組織の中で、自分の持つ能力や可能性を最大限発揮することはたやすいものではない。最大限の発揮のためには、労働者の自主性がでて能動的に指揮・命令に従う、あるいは指揮・命令以上のことをなすように、権限委譲を与えることが何より重要である。14社はすべて経営理念や方針の中に自己実現につながる内容を盛り込み、その為の権限委譲、また、労使コミュニケーションを図っている。(同書 P.339~340)

労使コミュニケーションの重要性や円滑化実践を図るとした社長の揺るぎ無い決断、従業員の企業との一体感に必要な経営情報の公開、自主性の発揮できるような権限委譲という3つのKと相互尊重と相互信頼という2つのSが揃うと労使コミュニケーションが進み、企業、労働者、社会にも良い結果をもたらす資源(経営資源、労働者資源、社会資源)を生み出すのである。(P.348)

中小企業では、労使がお互いに協力することで「人間らしく働く」ことが可能であることを、報告書が取り上げた14社では示しています。



## 株式会社 ジョア

(岡山県岡山市：代表取締役 神馬孝司 氏)

創業 1986 年、設立 1989 年(平成元年)の女性用オフィスウェアとその関連商品の企画、製造、販売を行う会社です。従業員 32 名。

ユニフォームの会社としてスタートした同社は、2008 年のリーマンショックで売上が大幅に落ち込んだのを機に、真剣に次の方向を模索します。そして辿り着いたのが「女性用しごと服」です。現在これを中心に商いをやっています。主力販売先は全国の有力ユニフォーム代理店です。

当社は「工場さん」と称している協力業者に製造を委託しています。(80%が国内業者です。)協力業者との関係を大切にしています。

「輝いている女性たち」のしごと服を提供している当社は、女性の働き方においても、模範を示したいと神馬社長は考えます。同社では女性従業員が7割近く占めています。女性の場合、産休・育児休暇など、しばらく職場を離れることがあります。一定期間後、職場に復帰しますが、全く同じ職場に戻ることは無理でしょう。企業としてもその期間、そのポストを空白にしておくわけにはいきません。多能工化の追求が解決の鍵を握るでしょう。当社は全員が仕事を楽しんでいます。

今年7月から、社長の御子息神馬敏和氏が常務取締役に就任し、世代交代の準備に着手したところです。

今後ますますの発展が期待される会社です。

### 経営理念

ジョアは、  
人と商品とサービスがかがやく  
創造的な企業を目指して、  
社会に貢献します。

お問い合わせ：株式会社 ジョア  
〒701-0212 岡山県岡山市南区内尾 288-14  
TEL.086-281-4446 FAX.086-282-4130  
<http://www.joie.co.jp>

～\*あとかき～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*～\*

朋友だより 123 号をお届けいたします。

6、9、15 日と今年も鎮魂の祈りが捧げられる日々が続く 8 月です。6 日、68 回目の原爆の日、広島島の松井市長の平和宣言です。「終生にわたり心身をさいなみ続ける原爆は、非人道兵器の極みであり『絶対悪』だ」と指摘しながらも直前のインタビュー(産経新聞)では、「核兵器と人間のエネルギー造成のために使う技術は、きちっとした区分けが重要」と語り、今年も脱原発には触れていません。人知によってはコントロール出来なかった福島原発事故に暮しを壊され、苦しみ続けている人々にとっては、この区分けは納得できないと私は思います。(野上)



## 朋友

有限会社 コンサルタント朋友

〒113-0022 東京都文京区千駄木 3-36-11

千駄木センチュリー21 602号

TEL . 03-5815-3021 FAX . 03-5815-3022

e-mail foryou91@tokyo.email.ne.jp

URL:<http://www.consultant-hoyu.co.jp>