

「社会的ルール」が必要

もう十数年前になりますが、この状態（「ルールなき資本主義」一筒井）をつくりだした大企業的首脳たちのなかにも、雑誌に論文を発表し、そのなかで日本企業がおかれている立場の恥ずかしさを告白した人物がいました。電機業界のソニーの盛田昭夫会長（当時）でした。『文藝春秋』1992年2月号に『日本型経営』が危ない」という論文を書いて、“これでは世界に通用しない”という問題点の一覧表を示したのです。

- …… 労働者を働かせる時間が長すぎること。
- …… 企業内の分配率、つまり従業員の給与が低すぎること。
- …… 株主への配当が低すぎること。
- …… 下請け企業との関係が対等・平等でないこと。
- …… 地域社会への貢献に積極的でないこと。
- …… 環境保護や省資源対策への配慮が足りないこと。

足りない点はもちろんありますが、配当問題を別とすれば、これらの問題点は、私たちが「ルールなき資本主義」といっているものと、すべて重なっています。そこまでわかっているなら、なぜ改革に乗りださないのか。盛田論文はいいます。

「日本の現在の企業風土では、敢えてどこか一社が改革をやろうとすれば、その会社が結果的に経営危機に追い込まれてしまうような状況が存在している。……日本企業の経営理念の根本的な変革は、一部の企業のみでの対応で解決される問題ではなく、日本の経済・社会のシステム全体を変えていくことによって、初めてその実現が可能になる」。

（出所）不破哲三『マルクスは生きている』（平凡社新書、2009年）

労働時間の国際比較

	日 本	ヨーロッパ
労働時間 (フルタイム労働者)	2,021時間 (年)	独 1,652時間 (年) 仏 1,425時間 (年) 英 1,697時間 (年)
残業時間 (フルタイム労働者)	187時間 (年)	独 53時間 (年) 仏 55時間 (年) 英 78時間 (年)

(注) 労働時間・残業時間は、欧州の場合はフルタイム労働者、日本の場合は一般労働者（事業所規模5人以上）。

(出所) 日本の労働時間・残業時間は厚労省「毎月勤労統計調査 2014年確報」。欧州の労働時間は欧州統計局調べ（2014年）。欧州の残業時間は、Eurofoud, "Working time developments 2006"。

東芝の労働時間／日本とドイツ

日本・東芝	東芝セミコンダクタ・ドイツ社
所定内労働時間 ・ 1日7時間45分（週38時間45分）	所定内労働時間 ・ 週35時間
所定外労働時間 ①月40時間 ②特別協定／月130時間	・ 週10時間、月20時間

現在では違法

（出所）「しんぶん赤旗」2004年10月6日付から作成

トヨタ自動車／日本と英国の行動指針

日本のトヨタ行動指針は、労働者の人権にかんする規定を設けています。しかし一般的な定めにとどまっており、差別の理由が明示されていません。これに対し、英国トヨタの行動規範は、差別をしてはならない理由を具体的に例示するとともに、ハラスメントも禁止しています。

日本のトヨタ行動指針

トヨタは、トヨタで働く人々の人権およびその他の権利を尊重し、不当な差別を行わず、権利侵害を許しません。

英国のトヨタ行動規範

私たちは、人権を尊重し、人種やジェンダー、民族性、年齢、宗教、性的志向、身体的障害、結婚、育児を理由とする差別をおこなわない。職場におけるハラスメントや脅迫を認めない。

日本国憲法の国際主義

●憲法98条2項

「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。」

➤ 《本項の趣旨は、その成立に直接意思のはたらく条約だけでなく、直接わが国の意思が関係しないが一般に多くの国によって拘束力のあるものとして認められている国際法規についても遵守義務を負うことを宣言していることにある。》

『基本法コメンタール憲法〔第5版〕』（日本評論社、2006年）

➤ 《(…) 同(98条)二項は、過去における国際法の無視ないし違反という事態を繰り返さないよう、とくに遵守を強調し(…)。》

芦部信喜『憲法 第5版』（岩波書店、2011年）

➤ 《日本国憲法98条2項が「日本国が締結した条約及び確立された国際法規」を「誠実に遵守することを必要とする」と定める趣旨に照らし、以後は、国内法と同じように裁判で適用できると解される（宮沢俊義・芦部信喜補訂『コメンタール日本国憲法』日本評論社、1978年）》

山内敏弘編著『新現代憲法入門〔第2版〕』（法律文化社、2009年）

➤ 《各種の訴訟において、人権条約は、「国内法の解釈の指針」として用いられている。しかしそれも未だ下級審のレベルにとどまり、最高裁ではそうした下級審の判断がしばしば覆されているのが現状である。》

山内敏弘編著『新現代憲法入門〔第2版〕』（法律文化社、2009年）

ジェンダー平等に関する条約批准一覧／OECD加盟のEU諸国と米国、日本（21カ国）

(注)○は批准
◎は基本8条約

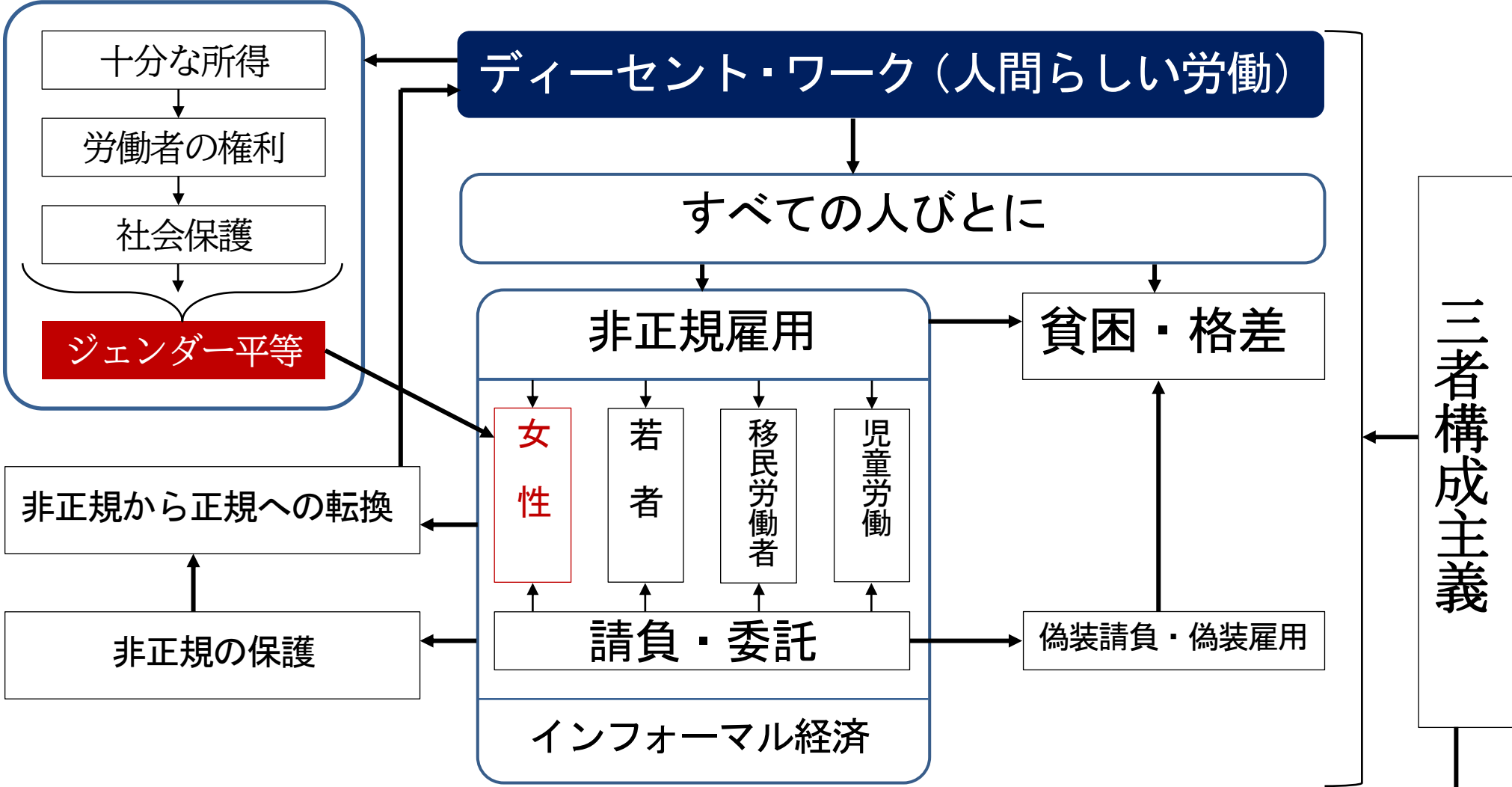
国	条約	◎	◎		◎	◎		◎	◎		◎												合計
		29	87	89	97	98	100	103	105	111	122	138	142	143	155	156	158	171	175	177	182	183	
		強制労働	結社の自由	夜業(婦人)改正	移民労働者(改正)	団結権・団体交渉権	同一価値労働同一報酬	母性保護(改正)	強制労働廃止	雇用差別禁止	雇用政策	最低年齢	人的資源開発	移民労働者(補足規定)	職業上の安全と健康	家族的責任	解雇規制	夜業	パート労働	在宅労働	児童労働	母性保護、2000年	
オーストリア		○	○	○		○	○	○	○	○	○	○									○	○	13
ベルギー		○	○	○	○	○	○		○	○	○			○				○			○		13
チェコ		○	○	○		○	○		○	○	○	○		○				○			○		13
デンマーク		○	○			○	○		○	○	○	○		○							○		11
フィンランド		○	○			○	○		○	○	○	○		○	○	○			○	○	○		15
フランス		○	○	○	○	○	○		○	○	○	○			○	○					○		14
ドイツ		○	○		○	○	○		○	○	○	○									○		11
ギリシャ		○	○	○		○	○	○	○	○	○	○			○						○		13
ハンガリー		○	○			○	○	○	○	○	○	○		○					○		○	○	14
アイルランド		○	○	○		○	○		○	○	○	○		○						○	○		13
イタリア		○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○							○		○	15
ルクセンブルク		○	○	○		○	○	○	○	○		○		○		○	○				○	○	16
オランダ		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○					○	○	○	18
ポーランド		○	○			○	○	○	○	○	○	○									○		11
ポルトガル		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○		19
スロバキア		○	○	○		○	○		○	○	○	○		○	○	○	○				○	○	16
スペイン		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○					○		16
スウェーデン			○			○	○		○	○	○	○	○	○	○	○				○			14
英国		○	○		○	○			○	○	○	○									○		11
米国								○													○		2
日本		○	○			○	○				○	○			○						○		9
合計		19	20	12	8	20	20	9	20	19	19	19	3	12	9	7	5	7	3	21	6		

ILO労働時間関連条約批准一覧／OECD加盟のEU諸国と米国、日本（21カ国）

(注)●は批准

国	条約	1	4	14	20	30	41	43	47	49	52	67	89	101	106	132	153	171	175	合計	
		労働時間 (工業)	夜業 (婦人)	週休 (工業)	夜業 (パン焼 工業)	労働時間 (商業及 事務所)	夜業 (婦人) (改正)	板硝子 工場	40時間 制	労働時間短縮 (硝子ピ ン工場)	有給 休暇	労働時間及び 休息期 間(路面 運送)	夜業 (婦人) (改正)	有給 休暇 (農業)	週休 (商業及 事務所)	有給 休暇 (改正)	労働時間及休息時間 (路面運 送)	夜業	パート タイム労働		
オーストリア		●	●			●							●	●							5
ベルギー		●	●	●			●	●					●	●		●		●	●		10
チェコ		●		●				●		●	●		●			●		●			9
デンマーク				●							●				●						3
フィンランド				●	●	●			●		●					●				●	7
フランス		●	●	●			●	●		●	●		●	●	●						10
ドイツ														●		●					2
ギリシャ		●	●	●			●				●		●		●						7
ハンガリー			●	●			●				●			●		●				●	7
アイルランド			●	●	●		●	●		●			●			●					8
イタリア		●	●	●							●		●	●	●	●				●	9
ルクセンブルク		●	●	●	●	●							●			●		●	●		9
オランダ			●	●			●						●	●	●					●	7
ポーランド				●										●							2
ポルトガル		●	●	●									●		●	●		●	●		8
スロバキア		●		●				●		●	●		●					●			7
スペイン		●	●	●	●	●					●		●	●	●	●	●				11
スウェーデン				●	●				●					●		●				●	6
英国			●				●	●						●							4
米国																					0
日本																					0
	合計	10	12	16	5	4	7	6	2	4	9	0	12	11	7	11	1	5	8		

グローバル化の下でILOはなにを重視しているのか



- ・ ILOは、労働者の存在を前提に結成された国際機関。
- ・ あらゆる労働問題は、政労使の協議で、とりわけ労使の団体交渉で解決する。

ILO「若者雇用に関する決議」(2005年)

○若者の能力と可能性を認める

ILOは、若者雇用について、以下のように考えています。

「若い人たちは、可能性とエネルギー、技能、向上心をもっている。それは、私たちの社会の発展と繁栄にとって最も重要な人たちである。しかし、彼らはその能力を発揮できず、貧困なのは、ディーセント・ワーク（人間らしい労働）に就いていないからだ。ディーセント・ワークがなければ、彼らはその能力とエネルギーを発揮することができない。だからこそ、若い人にはディーセント・ワークが求められるのである。ディーセント・ワークに就く若い人たちは、明日の経済・社会にとっての財産である。いかなる国もその財産である若者を使い捨てにしてはならない。若い人たちへの投資は、その国の未来への投資となる」。

○世代間の連帯で解決を

「若者雇用に関する決議」は、世代間の連帯で若者雇用問題を解決する立場に立っています。

決議第3項は、各国の政策立案者が世代間の連帯の立場に立つことを求めています。第10項は、若者にディーセント・ワークを保障することによって、世代間の社会的結合が強固になると主張しています。

「社会的ヨーロッパ」の特徴

「ヨーロッパ的価値」＝平等、均等待遇、連帯、統一性、良質の生活・労働など

EU基本権憲章（2000年）＝「雇用の継続」が基本

職場における尊厳の権利

◎欧州評議会社会憲章（1961年、1996年改定）

第3条 安全かつ健康的な労働条件の権利

第26条 職場における尊厳の権利

◎EU基本権憲章（2000年）

第31条 公平および適正な労働条件

(1) すべての労働者は、自己の健康、安全および尊厳を尊重する労働条件に対する権利を有する

