

新しい労働の人間化(ネオ QWL)運動としての 「ディーセントワークの理念」の歴史的 position と意味

Historical significance of “Decent Work” as one of the movements of the
New Quality of Working Life

菊野 一 雄
Kazuo KIKUNO

要 旨

1970年代に労働の人間化(QWL)運動が抬頭したが、21世紀に入るとディーセントワークの理念が胎動してきた。前者は分業(労働の細分化)と機械化を旨とする近代工業化の過程で失われてきた「労働の意味と全体像」を労働者自身の手に取り戻そうとする運動であったが、後者は新たな分業(正規労働者と非正規労働者)と機械化(IT化)の中で喪失しつつあるもの(雇用格差ないし不安定雇用とメンタルヘルスの破壊)を労働者自身の手で回復ないし解消しようという理念(ILOが1999年に提起された理念)であった。本稿では、この両者を比較しつつ、ディーセントワークを「新しい労働の人間化(ネオ QWL)運動」として位置づけ、その歴史的意味を検討すると共に、わが国の実情に照らしてディーセントワークの特質を浮き彫りにする。

1. はじめに

アダム・スミス以来、「分業(労働の細分化)と機械化」を旨とする「近代工業化の過程」で失われた「労働の意味と全体像」を労働者自身の手に取り戻すために、1970年代に労働の人間化(QWL = Quality of Working Life)運動が抬頭した。これに対し、21世紀の変わり目に抬頭してきたディーセントワーク(Decent Work)は如何なる歴史的 position と意味を持っているのであろうか。

管見に従えば、ディーセントワークは「新たな分業(正規労働者と非正規労働者)と新たな機械化(IT化)」の所謂「ポスト工業化社会の過程」で失われつつあるもの(雇用格差ないし不安定雇用とメンタルヘルス破壊)の解消ないし回復を目指しているものと思われる。従って、ディー

セントワークは労働の人間化（QWL）の新しい形態（ネオQWL）という歴史的 position と意味を持っているとって過言でない。

ところで労働の人間化（QWL）が胎動した1960年代とディーセントワークが抬頭した21世紀初頭の社会的・経済的・政治的状況は酷似している。すなわち、一方において、1950年代に繁栄を誇っていたアメリカ合衆国が1960年代後半には、ベトナム戦争の泥沼化を背景として、①犯罪の増加、②麻薬の増加、③貧富の格差の拡大、④若者の士気（意欲）の低下、⑥徴兵拒否やヒッピーの出現、等々によって大きな混乱に陥った。¹⁾

他方において、ソビエト連邦崩壊（1991年）以降の1990年代に一人勝ちと思われたアメリカ合衆国が、21世紀に入ると、イラク戦争などの泥沼化を背景として、1960年代と酷似した状況が現れてきている。²⁾ また、アメリカの同盟国であり、アメリカのシステム（新自由主義的規制緩和と成果主義）を模倣した我が国においても、上記と同様の状況が現出している。すなわち、現在の我が国においては以下のような問題が深刻化している。①犯罪の増加、②麻薬の増加、③貧困の増加と格差の拡大、④若者の士気（意欲）の低下、⑥ニートの出現（現在のニートはある意味でヒッピーに似てはいまいか。つまり、ヒッピーが積極的・主体的ニートというならば、ニートは消極的・受動的ヒッピーといえまいか）。³⁾

ところで、上記の5点の中でも労働（雇用）ないし労働生活（Working life）に最も関連の深い問題は③貧困の増加と格差の拡大であろう。この点をより詳しく見るならば、下記のとおりである。

一方において、1960年代のアメリカにおいては、大都市のゲットー化（大都市のダウントウンに、有色人種を中心とした大量の貧困街）が出現し、またME（マイクロ・エレクトロニクス）化（OA＝オフィス・オートメーションとFA＝ファクトリー・オートメーション）の推進による「新たな格差」の出現、すなわちホワイトカラー化（1956年以降ブルーカラーの数をホワイトカラーが上回る）の中でのホワイトカラーの二極化（上層と限りなくブルーカラーに近い「グレーカラー」）が出現し、またME化の推進のプロセスで「ストレス社会」が胎動し始めた。

他方において、21世紀初頭の我が国では、労働法制の規制緩和⁴⁾ や成果主義⁵⁾ を背景として、2005年にはジニ係数が0.526となった（因みに1981年は0.349）。⁶⁾

すなわち、上位25%の高所得者層が我が国の総所得の75%を獲得している一方で、上位以外の75%の大衆が総所得の僅か25%しか得ていない状況（格差の拡大）が現出したのである。⁷⁾

また、総務省『家計調査年報』によれば、2005年には全国勤労者世帯の「第1・十分位階層」（最下の10%の勤労世帯）の平均年収は304万円弱であり、世帯年収に限ると249万円弱にすぎず、この数値は生活保護基準以下（3人世帯の生活保護者は年間335万円の保護費を受領）である。⁸⁾

さらに、1990年代後半から現在までの10年間に、正規労働者は約400万人減少し、その

新しい労働の人間化（ネオ QWL）運動としての「ディーセントワークの理念」の歴史的位置と意味

分非正規労働者が増加した。このため、現在では雇用労働者の3分の1強（2007年で35.6%）が非正規労働者であり、女性と24歳以下は各々2分の1が非正規労働者となっている。⁹⁾ このように正規と非正規という形の「新たな分業」が進展しているのである。¹⁰⁾ なお、非正規労働者はまた、やや長期に亘って勤務する「常用・非正規労働者」（2007年には21.7%）と「臨時・非正規労働者及び派遣労働者」（2007年には13.9%）の2層から成っている。このため大久保幸夫氏は「雇用構造は3層（①正規、②常用・非正規、③臨時・非正規及び派遣）から成っている」と規定されている。¹¹⁾ また、浜矩子教授は「労働者たちは四分極化（①正規労働者、②非正規労働者、③外国人労働者、④“労働難民化する人々”）の構造を呈するに至っている」¹²⁾ と述べている。

さらにIT化の進展により、「高度ストレス社会」が現出している。社会経済生産性本部・メンタルヘルス研究所の調査によると、メンタルヘルスに関する施策に力を入れている企業は2007年現在で63.9%となっているが、この比率は2002年の2倍近い数値である。¹³⁾

以上でみたように、労働の人間化（QWL）が胎動した1960年代後半のアメリカの「非人間的状況」と21世紀初頭の今日の我が国の「非人間的状況」は極めて似ていると言わざるを得ない。すなわち、1960年代後半における「分業」と「機械化」（フォードシステムからME化）に対して、21世紀初頭の今日においては、「新たな分業」（正規労働者と非正規労働者の二極化）と「新たな機械化」（IT化）が進展し、多くの労働者にとって「労働の意味」と「労働の全体像ないし将来への見通し」が喪失しているのである。このような「非人間的状況」は多くのパートタイマー、派遣労働者、フリーター、「肩書きだけの管理職」¹⁴⁾、及び正規労働者の下層（リストラ予備軍）が直面している深刻な問題である。ここに「新たな労働の人間化」（ネオ QWL）の理念と施策の検討が必要となる。

2. ディーセントワークの理念の検討

我が国においては1999（平成11）年に、今日の安易な「派遣切り」の原基形態となった「職業安定法や労働者派遣法の改正」により、雇用に対するセーフティネットを全く考慮せずに労働力をより安く効率的に使うための雇用流動化・多様化が進展していったが¹⁵⁾、これと対照的にILO（国際労働機関）ではファン・ソマビア第9代事務総長がILOの第87回総会（1999年3月）の就任演説で「ディーセントワーク——働く価値のある仕事の実現をめざして」という問題を提起した。¹⁶⁾ 同時にILOの第96回総会において「持続可能な企業は成長、富の形成、雇用、ディーセントワークの主たる源である」とする結論を採択し、21世紀の主要な目標をディーセントワーク¹⁷⁾と定め、「人間としての尊厳、自由、均等、安全の条件で、男女が生産的な好ましい仕事を得る機会を推進すること」を規定し、4つの戦略目標を提起した。¹⁸⁾

すなわち、第一は「労働の基本的原則と権利」（結社の自由、団体交渉の効果的な承認、強制労

働の禁止、児童労働の禁止、雇用及び職業における差別の排除)、第二は「雇用と収入の安定」(失業や不安定雇用を除去し、人間的な雇用と収入を確保できる機会の充実)、第三は「社会的保護ないし社会保障の強化(すべての人々に対し、社会的保護を高め、保護範囲をひろげること)、第四は「社会的対話の強化」(三者構成——政労使——と社会的対話の強化)である。

ILOの伝統的使命は、1944年5月10日に「労働は商品ではない」(フィラデルフィア宣言)という原則を採択¹⁹⁾して以来、労働の世界における人々の改善にあり、労働者の生活と労働の世界において、社会正義を伴う繁栄を導く経済プロセスが可能となるような平和と安定の社会的枠組みを目指すものであった。そして、これらの目標を実現するために、機構改革を実施し、第一に基準・労働における基本的原則及び権利総局、第二に雇用総局、第三に社会的保護総局、第四に社会的対話総局の4つの総局を設置した。²⁰⁾

さらに、2002年のILO総会では「ディーセントワークとインフォーマル経済」をテーマに一般討議を行い、ディーセントワークの拡大をめざす決議を採択した。一般にインフォーマル経済は発展途上国に多く見られる。例えば、第二次世界大戦直後の我が国でも多く見られた街頭での物売り、靴磨き、くず拾い、裏通りの小規模店舗(戦争直後の日本では戦災地のバラックのマーケット)・修理屋などの隠れた就業形態、また衣料・刺繍・食料・マッチなどを製造する家内労働などである。しかし、グローバリゼーションが進むと先進諸国においても新たなインフォーマル経済や不安定雇用が拡大し、ディーセントワークの実現が困難になる。先進諸国におけるインフォーマル経済・インフォーマル就労の具体的形態として取り上げられているのは、フォーマル企業のパートタイマー、派遣労働者、零細企業の個人事業主、請負労働者、家内労働者、劣悪な労働条件と低賃金の作業所(Sweatshop)で働く労働者、日雇い労働者(但し、職場の権利、社会的保護、集団交渉権などがある者は除く)などである。²¹⁾

このように、ディーセントワークは新自由主義的グローバリゼーション下の現代のインフォーマル経済・インフォーマル就労(非正規労働者の増大などの不安定雇用)に対するILOの対抗戦略のキーワードであり、「新たな分業」(正規労働者と非正規労働者の二極化)²²⁾と「新たな機械化」(IT化)の中で喪失しつつあるもの(雇用手続きのない不安定雇用とメンタルヘルス破壊)を労働者自身の手で回復ないし解消しようという意味での「新たな労働の人間化」(ネオQWL)運動の基本理念として位置づけることができる。

3. 我が国におけるディーセントワークの理念の位置づけ

それでは、我が国において「ディーセントワークの理念」はどのように位置づけられるであろうか。ここでILOの「ディーセントワークに関する4つの戦略目標」を現在の我が国の実情に照らして位置づけ直してみると、以下のようになるであろう。²³⁾

新しい労働の人間化（ネオ QWL）運動としての「ディーセントワークの理念」の歴史的位置と意味

- 1 - A：新たな雇用差別を如何に排除するかという問題、すなわち非正規労働者の中でもとりわけ臨時の非正規労働者（所謂「プレカリアート」、派遣労働者、「労働難民」（ネットカフェ難民に代表される雇用機会をなかなか得られない人々）に対する雇用差別を如何にして排除するかという問題であり、職業安定法や労働者派遣法の抜本の見直し及び雇用に対するセーフティネットの構築を模索することがこれである。
- 1 - B：労働者の新たな団結権ないし団結力と団体交渉力の問題、すなわち連合をはじめとする既存の労働組合の組織率は 1949（昭和 24）年に 55.8%であったものが既に 18.1%（2007 年）に減少し、彼らが「派遣切り」などに対して手を拱いている中で、「反貧困ネットワーク」、「派遣ユニオン」、「パート臨時労働組合連絡会」などの新たな団結と団体交渉の胎動がみられることがこれである。
- 2 - A：雇用の安定の問題、すなわち 1 - A（雇用差別の排除）との関連でリストラや派遣切りをなくし、雇用のセーフティネットを構築するために、雇用安定法の抜本の見直しあるいは日本の雇用の再構築を模索することがこれである。
- 2 - B：収入（所得）の安定の問題、すなわち我が国の最低賃金は地域ごとのアルバイトなどの低い時給を基準としているため、他の先進諸国と比べて著しく低い額であり、この低い最低賃金額の引き上げを模索することがこれである。²⁴⁾
- 3 - A：社会的保護の問題、すなわちリストラや派遣切りなどで解雇された労働者や「労働難民」などの人々やメンタルヘルスに重大な支障をきたしている人々に対する社会的なセーフティネットの構築の模索がこれである。
- 3 - B：社会保障の問題、すなわち新自由主義的政策によって切り捨てられたものの復権、ないしは新自由主義的政策による保険料の増額の見直しや障害者の福祉施設料の 1 割負担の撤回など、社会保障の抜本の見直しがこれである。
- 4：社会的対話の強化の問題、すなわち既存の政労使だけでなく、非正規労働者や「労働難民」の人々も参加する社会的対話の強化の模索がこれである。鳩山首相の掲げる「友愛」（Fraternity）の理念によって「社会的対話の強化」が推進されることを願って止まないが、とりわけ、湯浅誠（反貧困ネットワーク事務局長）、関根秀一郎（派遣ユニオン書記長）、雨宮処凛（反貧困ネットワーク副代表）などの人々の提言や苦しい生活を強いられている現場の人々の要求を聞き届けることのできる社会的対話の強化の模索が必要である。

以上のような「我が国におけるディーセントワークの 4 つの戦略目標」の内容のより詳細な検討と「ディーセントワークの具体的施策」の検討については、筆者の準備不足と時間的制約により次の機会に譲らざるを得ない。

4. 結びにかえて

本稿の目的は労働の人間化（QWL）との比較・検討を通じて、ディーセントワークの理念の歴史的 position と意味を確認することにあつた。

そこで先ず第一に、労働の人間化（QWL）が「分業（労働の細分化）と機械化」を旨とする「近代工業化の過程」で失われた「労働の意味と全体像」を労働者自身の手に取り戻す目的をもって抬頭したが、これに対し、21世紀初頭に立ち現れたディーセントワークは「新たな分業（正規労働者と非正規労働者）と新たな機械化（IT化）の所謂「ポスト工業化社会の過程」で失われつつあるもの（雇用格差ないし雇用不安とメンタルヘルス破壊）の解消ないし回復を目的として抬頭したという歴史的 position と意味を確認した。また、同時に、労働の人間化（QWL）が胎動した1960年代とディーセントワークが抬頭した21世紀初頭の社会的・経済的・政治的状況が酷似している点も確認した。

ついで第二に、1999年にILOのファン・ソマビア事務総長によって提起された「ディーセントワークの理念」の検討を行い、ディーセントワークが4つの戦略目標を持っていることを確認した。すなわち、①「労働の基本的原則と権利」、②「雇用と収入の安定」、③「社会的保護ないし社会保障の強化」、④「社会的対話の強化」、以上の4つがこれである。

さらに第三に、わが国におけるディーセントワークの理念の位置づけを検討し、「ILOの4つの戦略目標」を現在の我が国の実情に照らして位置づけ直してみた。すなわち、①新たな雇用差別（正規労働者と非正規労働者）の問題と労働者の新たな団結と団体交渉力の問題、②雇用の安定と収入の安定の問題、③社会的保護と社会保障の問題、④社会的対話の問題、以上の4つがこれである。

しかしながら、筆者の準備不足と時間的制約により、「我が国におけるディーセントワークの4つの戦略目標」の内容のより詳細な検討と「ディーセントワークの具体的施策」の究明については別の機会に譲らざるを得ない。

注

- 1) 高橋徹編『アメリカ革命』平凡社、1973年、PP.2～48
- 2) Z. バウマン著・伊藤茂訳『新しい貧困——労働・貧困・ニューブア』青土社、2008年、P.246—丸茂明則『アメリカ経済の光と影』朝日新聞社、2006年、PP.186～202
- 3) 「現在の日本では不登校が13万人、引きこもりが100万人、ニートは85万人いるといわれている」(宮宮処凛『プレカリアート』洋泉社新書、2007年、P.207)
- 4) 友寄英隆『新自由主義とは何か』新日本出版社、2006年、P.111
- 5) 菊野一雄「所謂・成果主義について」(立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科紀要『21世紀社会デザイン研究』第4号、2006年2月、PP.17f)
- 6) 『講座社会学 13・階層』東京大学出版会、2008年、PP.207f; 其田茂樹「格差と税制」(牧野富夫、村上英吾編著『格差と貧困が分かる20講』明石書店、2008年)、P.72

表 ジニ係数とジニ係数の改善度の分析方法による比較

調査年	ジニ係数		ジニ係数改善度 (%)			
	当初所得	再分配所得	税による改善度		社会保障による改善度	
			旧	新	旧	新
1981	0.3491	0.3143	5.4	na	5.0	na
1984	0.3975	0.3426	3.8	na	9.8	na
1987	0.4049	0.3382	4.2	na	12.0	na
1990	0.4334	0.3643	2.9	na	12.5	na
1993	0.4394	0.3645	3.2	5.0	13.2	12.7
1996	0.4412	0.3606	1.7	3.6	15.7	15.2
1999	0.4720	0.3814	1.3	2.9	17.1	16.8
2002	0.4983	0.3812	0.8	3.4	21.4	20.8
2005	0.5263	0.3873	na	3.2	na	24.0

出所：厚生労働省『平成17年所得再分配調査報告書』『平成14年所得再分配調査報告書』『平成5年所得再分配調査報告書』より作成

- 7) 松村宏編著『貧困と格差と生活保護』明石書店、2007年、P.221
 - 8) 松村宏編著、前掲書、P.223
 - 9) 田端博邦『グローバル化と労働世界の変容』旬報社、2007年、P.33
 - 10) 「正規・非正規」の他に「典型・非典型」という用語も使われており、また、非正規労働者に対しコンテイングメント・ワーカーという用語が使われることもある。なお、IT化による「熟練格差」の拡大も深刻な問題となりつつある。この点詳しくは、貫隆夫「IT革命の希望と不安——希望としての競争力、不安としての格差と孤立」(日本経営学会編『IT革命と企業経営』千倉書房、2003年、PP.127f)
- 全国の公共職業安定所などで把握したものを厚生労働省が集計した非正規労働者の雇用止め件数は以下の通りである：非正規労働者の雇用止め件数は2009年1月には12.5万人であったものが、10月には24.4万人に増加した。雇用止めの内容は、期間満了が53%、中途解除が41%という割合で、就労形態別では派遣が58.6%、期間工などの契約が22.8%である。(『労働新聞』第2753号、2009年11月16日号、5面) なお、以下の図表(「非正規労働者の雇止め等の状況」と「月別、就労形態別の状況」)と典も同様である。

図 非正規労働者の雇止め等の状況

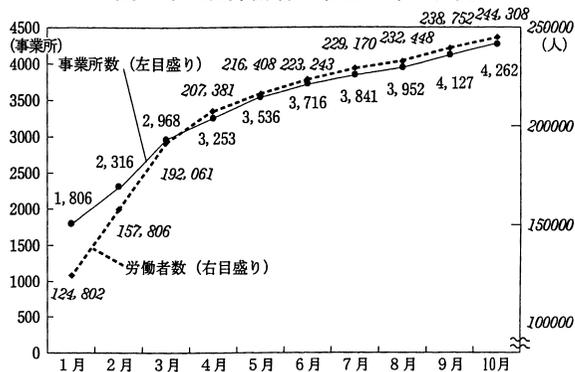


表 月別、就労形態別の状況

	単位：事業所、人					
	事業所数	労働者数	派遣	契約	請負	その他
1月	1,806	124,802	85,743	23,247	10,456	5,356
2月	2,316	157,806	107,375	28,877	12,988	8,566
3月	2,968	192,061	125,339	39,195	15,556	11,971
4月	3,253	207,381	132,458	44,250	16,189	14,484
5月	3,536	216,408	135,065	47,100	16,795	17,448
6月	3,716	223,243	137,482	49,642	17,326	18,793
7月	3,841	229,170	139,341	51,420	17,953	20,456
8月	3,952	232,448	140,086	52,353	18,045	21,964
9月	4,127	238,752	141,619	54,421	18,875	23,837
10月	4,262	244,308	143,249	55,595	19,101	26,363
増加率(%)						
対1月比	236.0	195.8	167.1	239.1	182.7	492.2
対前月比	103.3	102.3	101.1	102.2	101.2	110.6

注) 1. 昨年10月から本年12月までの実施済みまたは実施予定分の累計
 2. 「派遣」「請負」には派遣元・請負事業所の正社員を含む。また「契約」とは期間工等を示す

- 11) 大久保幸夫『日本の雇用——ほんとうは何が問題なのか』講談社現代新書、2009年、PP.40f
 12) 浜矩子教授は『スラム化する日本経済——4極分化する労働者たち』(講談社新書、2009年)のPP.110～111において、以下のように述べられている。いささか長い引用となるが、非常に重要な指摘であるので改めて全文を紹介したい。

：——かつて、資本主義の構図は「資本」と「労働」を基本骨格としていた。ところが今や、我々は「労働」と「労働」が対立する、新しい二元構図の世界へと向かいつつある。そのように見える。なぜならば、今の時代を生きる労働者たちに団結の力はない。正規労働者が非正規労働者と対峙している。非正規労働者が登場したことで、正規労働者たちは既得権益の損失に怯えることになった。一方、非正規労働者たちは、労働の世界において二流市民の扱いを受けていると感じて、憤懣を募らせている。かくして、「労働」対「労働」の新たな対峙の構図が出現している。それは、世界中の企業がグローバル・ジャングルのなかで、苛烈ともいえる生き残り競争を強いられているからだ。生き残るために、何よりも必要なのが徹底したコスト削減だ。グローバル・ジャングルの最下位争いの世界だ。コストについても、もっとも低水準を制した者が、勝利を博する。最下位争いを勝ち抜くために、お雇い経営者も擬似資本家も、徹底的といえるほどに労働者を選別する。かくして世は格差社会の時代を向かえ、情け容赦のないほどの労働者の格付けが進んでいく。しかもこの「労働」対「労働」の新二元論は、次第に三元論的な様相を呈しつつあるのが現状だ。すなわち、「正規労働者」対「非正規労働者」対「外国人労働者」という関係である。この三者が三つ巴で対峙する構図がすでに見え始めている。さらにいえば、労働の世界は今や四元対立の世界になりつつある。第四の存在として、そもそも労働者になりたくてもなれない人々が増えているからである。彼らがすなわち、ネットカフェ難民に代表される人々だ。住所不定であるゆえに、雇用機会を得られない。このように「労働難民」化する人々の存在を見落とすわけにはいかない。これほどまでに、グローバル時代の新・資本主義は厄介な構造を呈するに至っている。今もし、カール・マルクスが『新版・資本論』を出版するとしたら、彼は何をどう語るだろうか。——

なお、カール・マルクスは「階級」と題した章(長谷部文雄訳『資本論』第3巻、第52章、河出書房・第3部下、1965年、PP.353f、章末には「ここで原稿が断絶している——F・エンゲルス——」とある)の執筆途中の1883年3月14日に肝臓癌のため逝去したが、今日生きていたら、浜教授と同様に「4階級の構造を呈している」と叙述する可能性があり、その際は「プレカリアート」などという用語を使うかもしれない。(雨宮処凛『プレカリアート——デジタル日雇い世代の不安な生き方——』洋泉社、2007年を参照。)

なお、二宮厚美教授は現在の格差社会論の根源的問題を以下の3点に集約している。すなわち「第一は、現代日本の格差社会を階級的格差と階層的格差の二重構造で把握しなければならない。第二は、格差拡大は底辺の極に貧困を生みおとし広げる。第三は、格差社会化を招いた主犯格は新自由主義に求められる。」(二宮厚美『格差社会の克服——さらば新自由主義』山吹書店、2007年、PP.220～225)

- 13) 『産業人メンタルヘルス白書・2008年版』社会経済生産性本部・メンタルビジネス研究所、P.4
 14) 安田浩一『肩書きだけの管理職』旬報社、2007年を参照。
 15) 「平成11(1999)年に有料職業紹介事業の取扱職業や労働者派遣事業の対象業務の原則自由化等を内容とする職業安定法および労働者派遣法の改正が行われた。」(夏住要一郎『改正労働法解説』三省堂、2003年、P.121; 「労働者派遣法の改正は、まず1996(平成8)年12月から、人材派遣会社が自社の雇用する社員を派遣先へ派遣し使用できる対象業務が16種類から26種類へ拡大されたこと、ついで1999(平成11)年には対象業務が警備業務・製造業務・医師・看護師などの一定の業務以外は原則として自由化されたこと(自由化で新しく追加された業務の派遣の上限は1年とされ、従来から認められていた26業種については従来どおり3年)。(菊野一雄『要員管理I』産業能率大学出版、1999年、P.12); 他方「職業安定法の改正により、1997(平成9)年4月からは、有料職業紹介業の取り扱い対象が拡大し、ホワイトカラー(新規学卒者は除く)についてはほぼ全面的に紹介対象として認められるようになり、さらに1999(平成11)年7月には、禁止業務を大幅に削減する改正が行われ、禁止されているのは港湾運送業務と建設業務だけになった。」(菊野一雄、前掲書、P.14)
 16) 牛久保秀樹『労働の人間化とディーセントワーク』かもがわ出版、2007年、P.33;
 伍賀一道「ディーセントワークからみた日本の雇用と労働」(女性労働問題研究会編『サステナブルな働き方』青木書店、2003年)、PP.20～22
 17) ディーセント(Decent)の語源はラテン語のDecensであり、「適当な、相応の、品のある」という意味を持つ。ところで、目下のところ、Decent Workという用語には「好ましい仕事」、「働く価値のある仕事」優しく働ける仕事」、「人間らしい仕事」等々のさまざまな訳語が散見されるが、いまだ定訳はない。但し、ILO

新しい労働の人間化（ネオ QWL）運動としての「ディーセントワークの理念」の歴史的位置と意味

の規定は次のようになっている。すなわち、「ディーセントワークとは権利が保護され、十分な収入を生み出し、適切な保護が与えられる生産的な仕事を意味します。」「[1999年、第87回ILO総会・事務総長報告『DECENT WORK(ディーセントワーク)～働く価値のある仕事の実現を目指して』翻訳発行：ILO東京支局、2000年3月、P.15]。このように1999年にILOによって提唱されて以来10年の歳月を経たにも拘わらず、ディーセントワークはいまだ新自由主義的グローバリズムの嵐が吹き荒れる中で日陰の花のような存在になっている。しかし、ドールズ＝ガタリの言う「リゾーム」が暗い地下から日向へ華々しくデビューした如く、「ディーセントワーク」も明るい太陽のもとで大きく花を開かなければならない。

18) 牛久保秀樹、前掲書、P.33

19) 日本弁護士連合会編『労働と貧困』あけび書房、2009年、P.167、P.255；なお、ILO「フィラデルフィア宣言」(1944年)の抜粋は以下のとおりである。「ILO(国際労働機関)の総会は、その第26回会期としてフィラデルフィアに会合し、1944年5月10日、ILOの目的及び加盟国の政策の基調をなすべき原則に関するこの宣言をここに採択する。

1. 総会は、この機関の基礎となっている根本原則、特に次のことを再確認する。A) 労働は商品ではない、B) 表現及び結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない、C) 一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である、D) 欠乏に対する戦いは、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定とともに参加する継続的且つ強調的な国際的努力によって、遂行することを要する。(2. は省略)

3. 総会は次のことを達成するための計画を世界の諸国間において促進するILOの厳粛な義務を承認する。

A) 完全雇用及び生活水準の向上、B) 熟練及び技能を最大限に提供する満足を得ることができ、且つ、一般の福祉に最大の貢献をすることができる職業への労働者の雇用、C) この目的を達成する手段として、及びすべての関係者に対する十分な保障の下に、訓練のための便宜並びに雇用及び定住を目的とする移民を含む労働者の移動のための便宜を供与すること、D) 賃金及び所得並びに労働時間及び他の労働条件に関するすべての者に進歩の成果の公正な分配を保障し、且つ、最低生活賃金による保護を必要とするすべての被用者にこの賃金を保証することを意図するもの、E) 団体交渉権の実効的な承認、生産能率の不断の改善に関する経営と労働の協力並びに社会的及び経済的措置の準備及び適用に関する労働者と使用者の協力、F) 基本収入を与えて保護する必要があるすべての者にこの収入を与えるように社会保障措置を拡張し、且つ、広範な医療給付を拡張すること、G) すべての職業における労働者の生命及び健康の十分な保護、H) 児童の福祉及び母性の保護のための措置、I) 十分な栄養、住居並びにレクリエーション及び文化施設の提供、J) 教育及び職業における機会均等の保護。」(日本弁護士連合会編、前掲書、PP.263～264)

20) 牛久保秀樹、前掲書、P.33

21) 伍賀一道、前掲論文、P.21

22) より厳密には「3極化」(大久保幸夫)、「4極化」(浜矩子)という見方もある。注11、注12を参照。

23) 勿論ディーセントワークは我が国一国のみの問題として位置づけるべきでなく、グローバルな視点が必要であろう。この点に関して、伍賀一道氏は以下のように述べている：「留意すべきは、グローバル経済化の時代においてはディーセントワークの実現は日本一国だけでは達成が困難になっている点である。ILOがディーセントワークを提起したことに示されるように、労働基準を国際的レベルで引き上げる課題を同時に追求することが求められている。構造的な失業を抜本的に解決し、ディーセントワークを実現するためには、多国籍企業が主導するグローバル経済化にメスを入れることが不可欠となる。先進国におけるインフォーマル経済の縮小、ディーセントワークの実現のためには、途上国の労働基準の引き上げや教育水準の向上、社会保障制度の確立などが欠かせない。とくに低価格商品の輸入を介して中国の膨大な過剰人口の圧力を受けつつある日本にとっては、中国の労働基準の引き上げや社会保障制度改革により大きな関心を払わざるをえない。この意味でディーセントワークの実現をめざすというILOの提起は、労働運動や社会運動に対してグローバルな視点をもつべきことを促している。」(伍賀一道、前掲論文、P.29)

24) 「この最低賃金を大幅に引き上げることが『ワーキングプア』の問題を解決するためには、非常に重要といえる。実際、現在の最低賃金はあまりにも低すぎて、『とても生活していくことが出来ない』と指摘する声が強まっている。ここにひとつの興味深い報告がある、青森県労働組合総連合とおおもりパート・臨時労働組合は、2006年6月に、最低賃金での生活が可能であるかどうかを検証するために、生活体験活動を行った。生活体験には14人が参加、青森県の最低賃金は時給610円(2006年度)に定められているが、この時給で1日8時間、22日働く想定して、生活体験を行った。この想定だと月収は約10万7000円強になる。生

活体験の結果、税金や車のガソリン代、光熱費などを差し引くと、食費に充当できるのは、1日1000円程度になってしまうことが明らかになったという。これに予想外の出費が加われば、生活は一気に破綻してしまう…。まさにギリギリの生活だ。実際に体験した人は『ストレスが溜まって、1カ月の期間限定でなかったら、このような生活はととてもできない』との感想をもらしている。』(門倉貴史『ワーキングプア——いくら働いても報われない時代が来る』宝島社新書、2006年、PP.190～191)