

News Letter

第 23 回研究会レポート (2009 年 3 月 7 日)

「不安定就労に至る社会的背景と求められる社会」をテーマに的場恒孝氏（仕事ストレスコーピング研究所）が現在の社会経済状況をまとめ、今後求められる社会について考察した。

世界金融危機 米国型短期利潤追求経営の崩壊

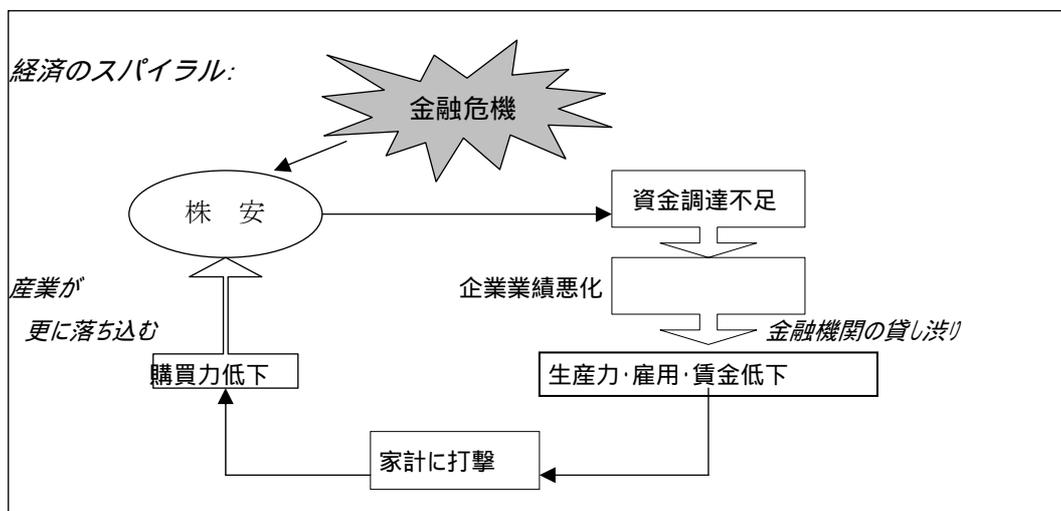
経営理念の確立が求められる

世界経済の動向をみる。1990 年の初期にバブル経済が崩壊して、その後に金融危機が起きた。今世紀にいり IT バブルの崩壊が続き、07 年秋フランスで金融危機が始まり、翌 08 年米国のサブプライム住宅ローン破綻を契機に、一機に金融危機は世界に波及した。その源は何か、を問う。

Steak holder は株主、経営者、労働者、そして顧客である。しかしそのバランスは崩壊し、Steak holder の一つに過ぎない株主が優先される。そのアングロサクソン型経営は、市場原理主義による株主中心の短期的利潤追求である。従来の日独型経営である労働者を含めた長期的利潤と集团的合意を重んじる経営理念は影を潜めた。

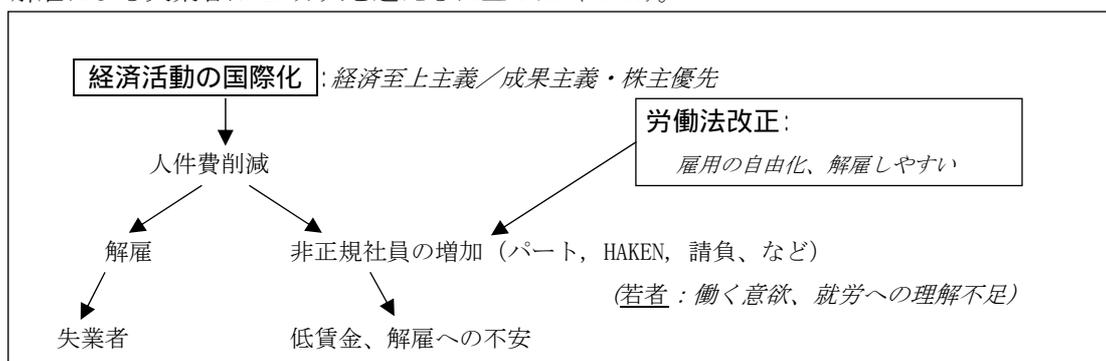
歴史的にみると、アメリカ的経営理念にヨーロッパ諸国やロシア、新興国は一線を画していた。しかし日本は戦後の米国へ招かれた留学生の若者は米国かぶれになり、米国の生活環境に惚れ込んだ。その傾倒した人たちが日本の指導層を形成し、とくに 01 年の小泉内閣に参画して市場原理主義を押し進めて、規制緩和、経済の自由化を実施した。

⇒次ページへ



⇒前ページから

市場原理主義を標榜する政府は、労働者派遣事業法 86 年の施行後、改正につぐ改正で、04 年に非正規社員雇用の自由化を達成させた。雇用の自由化によって労働者の 3 人に 1 人が非正規社員になった。これによって企業経営者は労働者をいつでも解雇できる“使い捨て化”の状況を作り、利潤追求へと邁進した。その結果は世界金融危機によって最悪の状況になった。非正規社員の解雇による失業者は 12 万人を越えるに至った (09. 01)。



Steak holders は大企業では <株主 - 経営者 - 労働者 - 顧客> の関係であるが、中小企業では <経営者=オーナー - 労働者 - 顧客> の図式である。大企業経営者は好調時に手を広げすぎて利潤追求に走る嫌いがある。経営理念に「足るを知る」を持ち、「分相応」であることが大切である。

雇用形態の変化も見られる。非正規社員は若者、女性、高齢者、障害者、外国人で構成される。そこでは低賃金、長時間労働、有期雇用という労働条件がある。なぜ非正規社員が増えたのかと問えば、一因に IT 化による仕事の平準化がある。誰でも出来る単純作業が増えて労働集約化が可能となった。

雇用形態の変化を促進させたのは 85 年の「労働者派遣事業法」である。専門業種派遣 13 種に限定した制定であった。その後改正に次ぐ改正で 04 年改正ではついに**製造業派遣を解禁**した。大企業は雇用の調整弁を得たのである。経営陣は人材を資産ではなく、コスト視したのである。仕事の平準化によって人件費の削減を得た。パート、HAKEN、請負、契約、などの雇用形態が増加した。これらの改正は、国際競争力の強化のために、労働規制の緩和を訴える経営側の攻撃に押し切られたのである。それは違約金を払えば、派遣契約を途中解約できる、福利厚生費、退職金、ボーナスが不要。結局、人件費削減のためである。

非正規社員は、雇用期間満了時に賃金・勤務シフト・雇用期間などの条件を買い叩かれるという抑圧を受けた。それに応じて正規社員も非正規社員並みの雇用と労働条件を求められるような状況がでて、労働市場の効率化、労働力の商品化という、いわゆる「**労働ビッグバン**」である。

産業構造の変化では IT 導入によって、誰でもできる仕事、仕事の平準化で不安定就労者が増加した。また下請け、孫請けの増加があり、系列化が促進された。

社会生活の変化がある。消費文明は Work and Spend Cycle をもたらし、それは不安定就労者を増やす一因にもなった。そして Working poor (年収 200 万円未満) を生み出した。1,000 万人を越えるという。仕事一途の生活態度は「仕事に満足し、家庭生活を楽しむ」ことはなかった。これからは Work and Life Balance を目指さねばならない。

このような社会は“富者はより富者に、貧者はより貧者に”という格差社会を出現させた。格差社会を測るスケールに**ジニ係数**がある。

⇒次ページへ

第2の話題は「個人情報保護法を再考する」をテーマに織田 進氏（福岡産業保健推進センター）が提供した。

個人情報保護法への過敏反応を補正する必要

健診情報から治療情報まで多岐にわたる

2005年に施行された個人情報保護法は、国民のプライバシー権に対する過敏反応を引き起こした。医療機関においては患者との間のトラブルの一因でさえある。

医療現場においては、個人情報を扱うので細心の注意が必要である。IT社会で個人情報が流出しやすい状況にある。電子カルテが採用されて、該当する患者以外の他人の情報も共有している。精神疾患では非開示のこともある。職場復帰時の上司や同僚への情報提供の問題、精神疾患の家族への連絡承知、また個人情報資料の廃棄委託時、それに伴う委託元の管理責任などの問題がある。

電話やメール使用による保健指導の場合、電話は周囲の人に知られる場合がある。メールではタイトルを付けないこと、などの注意が必要である。

精神疾患では様々な事例がある。精神病院から離院し、殺人事件を起こした事例の報告書ではプライバシーが守られていないという指摘、バスジャック事件報告書では当事者の同意が得られていないので公開できない、といった問題点がある。社会的視野での検討が必要である。 [⇒次ページへ](#)

⇒前ページから **ジニ係数**の OECD 平均は 0.310 (2006年) で、スケール「1」格差があり、「0」は格差のない社会を示す。日本は 0.314 である。ヨーロッパ社会では英国 0.325、ドイツ 0.277、フランス 0.273、デンマーク 0.225 などで、日本よりも格差が少ない。多いのは米国 0.357、メキシコ 0.480 などである。

より良い社会を目指すには、どのような労働社会を実現したらよいのであろうか。社会生活をする半数の人々が就労者である。これによって家族の生活環境を整え、生活が可能となり、社会に生きることができる。企業の繁栄のためには「労働者は財産」である。根気よく育て仕事をさせ、大きな成果を上げることだ。適正な社員数を確保し、“同一労働、同一賃金”を図る。それは格差解消への道でもある。働きたい人に、働ける職場環境を整備し、Work-life balance を実現する。それには政府の適切な介入が必要である。非正規社員の正規社員化をし、技能や知識の習得が可能ならしめる。労働者が企業の財産となり得る。

企業倫理とは企業の社会的責務である。それは企業が持続的発展することに繋がる。適正価格を互いに意識し、維持し、無理な利潤追求をしない。また労働条件の適正化である。それらは、より良い社会形成への一助であるべきだ。

人々の意識改革が必要だ。①教育ではなぜ働くのか、という労働観を構築する。②仕事生活は生涯の半分 40 年で、それと家庭生活の両立を図る。③人生観をもつ。インドの考え方に「学生期」「家住期」「林住期」「遊行期」の 4 期で 100 年を区切るという。

住みやすい社会とは何か。社会保障として年金、医療、福祉介護が充実安定している。それは格差社会の解消になる。共生社会である。日本の社会は安全で清潔な環境である。それを守りたい。

このようなことを“不安定就労問題”のまとめとして述べた。

(mt)

☞前ページから



質疑応答では様々な問題点があがった。精神疾患でうつ病の場合、うつ病であることを聞いてくれないことが新たなストレスとなっているという事例。しかし身体の病気では、病気のことを他人が尋ねてくれる。このような事例をみると心と身体の病気を区別しすぎているように思えるという指摘があった。社会が精神疾患へのアレルギーを薄くすることが必要であると思う。

インフォームド コンセントの場合、医師が形式的に行って、決まりとはいえ、時間を浪費しているくらいすらある。医療機関では職員のプライバシーが無視されている場合が多い。例えばホームページでの顔写真の掲示だ。掲示しなければならないという理由はない。隣の病院が行っているから右へ、という無思慮の結果である。

健診で問診票に記載されている既往歴をすべて書くべきか、というジレンマがある。書けば上司に知られて不利な取り扱いを受ける懸念がでる。その場合、本人の了解の上、記入する。原爆手帳をもつ人の採用の場合、経営者の考えで即採用となった事例。経営者の経営理念が大きく左右すると考えられる。

プライバシー権が未だ未熟の状態である日本の社会では、社会生活をスムーズに行えるような運用をしていかねばならない。知られたくない自分の情報が漏れないようにすると同時に、他人のおせっかいにならない行動をすることが大切である。 (mt)



「非正規雇用研究会」の例会が、5月に福岡で開催される日本産業衛生学会の開催時(5月21日(木)16:00~17:30)、会場の一室で開催される(福岡国際会議場 会場G 会議室411)。 ホームページ→<http://plaza.umin.ac.jp/hiseiki/index.html>
本研究会は08年秋発足し、年に2回の例会がある。



◆第24回研究会(次回)は、09年6月6日(土曜日)14:00—17:00です。

*予定プログラムは

- [1] 失業は社会的必然か? 的場恒孝(仕事ストレスコーピング研究所)
- [2] その他

*会場: 久留米大学医学部・基礎2号館1Fセミナー室です。

◆次々回の研究会(最終回): 10月3日

◆本誌“News Letter”を入用の方は、お知らせ下さい。

世話人: 的場恒孝(代表)・高田和美・酒井 淳・石竹達也・山岡春夫・児玉英嗣・織田 進

[事務局] (〒830-0011) 福岡県久留米市旭町6 7 久留米大学医学部環境医学教室内

“失業と健康” 研究会

Fax: 0942(31)4370 Tel: 0942(31)7552 E-mail: kankyo@med.kurume-u.ac.jp