

方改革こそがアベノミクスだ、と身を委せて、その失敗を謝罪しようとしています。広告代理店が次々と新しいCMを打ち出して目を奪って行くような勢いの政府で「環境政策」という呼び名まで生まれています。労働行政は規制強化が基本ですから、労働基準監督官が警察を強化していること自体は決して悪いことではありません。

しかし、これまで述べてきたようにアベノミクスの労働政策の基本が規制緩和ですから、アムに接合わせるように監視していく必要があります。

こうした目的を政策を支えるのが労働行政のメタメタ規制の強化です。そもそもアベノミクスは規制緩和であると同時に大手企業という顔を持っていますから、経営陣は、労働問題があまり好きではありません。第一線の記者やディレクターの中にはきちんと取り上げようと一生懸命やっている人がいますが、上層部のそんな気配があつて報道がしづらいのです。私もかつては労働記者として動きづらいつらい思いをしょぶしてきました。女性や労働というテーマは重要なのに扱う記事が減つてしまっ

しかも、入社した後は女性には家庭をもつて子どもを育てるという負担が男性以上に出てきます。女性はあまりひどい働き方をすると、子どもを産めない体になつてしまうこともあります。女子高生ではありませんが、1986年の男女雇用機会均等法や女性の総合職が導入された時に、長時間労働による子宮内腫瘍などの体調不良が増え、口ポロになつて辞めていく総合職が休職になりました。

入社後の会社の仕組みが、とにかく長時間労働。会社の言うがままに働けという強制社員になつてしまふ。休職を持つていた人はハンカスやザリも含めて強制が出るので正社員から外されます。そういう問題は向も変わっていません。むしろ悪くもつて非人間的になつてしまふ。いくつかの会社で「アミート

トラックを敷けましょう」というところが出ています。アミートトラックとは、子どもをもつ女性が仕事と育児を両立できる動体な方です。育児を抱える人は早く帰つてほしいという制限ですが、それを運ぶと今度は昇進をさせてもらえなくなります。だから、それを運ばなかったり、辞めてしまつたりします。

アミートトラックに入つて来ない人はお荷物扱いです。となれば、長時間労働の社員のように長時間必死で働いて文句も言わないで我慢する。そうでなければ黙つて辞め、帰業する。専業主婦が非正規に回ら、ということになります。

そんな中で、「女性に優しい会社」と言われていた企業でもこれまで設けていた子育て社員の保護の制度を、変える方向に転換しました。「養生シヨック」と呼ばれていますが、このように「女性活躍の名の下に、女性の労働条件は過酷化の一途をたどっていることをまもなく認識する必要があり。女性だけを保護すればお荷物扱いになる。つまりは、欧州のような男性も含めた労働時間規制の強化によって子育てや介護を担いながら働く人を標準にした働き方をやめていくことが必要です。

自分がやるしかないことを言ひてきましたが、上司からそんなテーマをやつても評価しないとはつきり言われたことさえあります。

それが2008年暮れの「年越し派遣村」など、世間に労働問題の報道を求めるときが過ぎつてきたことで、経営委員になりました。

規制緩和や読者の力、社会運動が、アベノミクスに大きく作用するわけで、社会運動や読者、規制緩和が、そうした報道は二一スがあるよアベノミクスに風見を寄せることが、やる気のある記者を支えます。

求められる労働組合の役割

模範的でプリントバックの若者が自分も労働組合に入り状況改善しようと試みていると語っていました。とてもいい発言でした。会社の形があまりにもひどくなつたので、生き残るために腹をくくる意思があつてこう出ているのではないでしょう。一人であつてもとすると外されるので、組合などのネットワークで声かけしていくという形です。女性もその方法で組合に入つてやつていく人はいます。

イオンの子会社に「クレーン日本」というアークセサリを扱う会社がありますが、二で働いていたシヤル

政府の「働き方改革」は要注意

なぜ、企業のアラク化が進んだのかといふは、やはり一昔の頭脳は政府の雇用政策にあります。

安倍政権は「働き方改革」などと言いはじめましたが、その前まで、労働者派遣法の緩和を行い、労働時間の規制をなくす高度プロフェッショナル制度の導入の道筋解決の導入などをめざしてきました。すべて規制緩和の方向です。

今回の働き方改革は、長時間労働の規制と同労働同一賃金という二つのポイントを挙げています。同一労働同一賃金に関する政府のガイドライン案を見ると、基本給は同一賃金、同一就業なら同一賃金とされています。賃金や成果は比較されるとなれば、みんな会社に認められるまで必死で頑張るしかありません。競争を煽られます。ますますひどくなつてしまふ。

ヨーロッパでは、職務評価という客観的基準で「同一」かどうかを比べます。日本ではそれが無い。しかも、賃金の違いについての企業の説明責任を入れると言つていましたが、これも消えてしまいました。

企業が「この人は貢献していた」と評価した人しか同一労働と認めら

ずりが訴訟を起すまで。

競争を生かして買ひ付けの責任者になつた優秀な社員だったので、子どもの病気で会社を休むことが出来たことから、会社からの嫌がらせが自立が始まりました。まづ降格で賃金が下がり、次に自宅から通ひところへの通勤があり、通勤時間が長くなつたために長時間労働を避けたら、そのためにさらに下げられました。ユニオンに駆け込んで交渉し、またネット署名でキャンペーンを行い、「女性活躍企業」を標榜していた親会社のイオンとも交渉を進め、有利な和解条件を取りました。

助けを求められることができる労働があつたことで、集団の力で改善が可能になつた例で、それなしでは働き手は生き延びられないのです。

経営者が誰だと言つてはいるのではありません。人は物事を自分に有利なように考えがちに存在するので、法律や経営者が社員を長時間働かせて人件費を節約したいと思ふのはある意味自然です。働き手は一人では声を出さず、そうして抑止力として働き手にくいのです。そんな個人が労働組合に集まつて、働く側からの視点をしっかりと主張することで、ベテランの

取れた仕事は、これは生まれます。

また、グローバル化で男性の雇用が不安定化し、女性も働くこととその不安定さを緩和することが必要な社会へと、世界は転換しています。職業などの男性型職が低賃金の海外へ出て行つたことで、産業構造も変わりました。福祉やサービス産業が主流化し、こうした産業の担い手である女性が働きやすく、かつ賃金もつかり保障される仕組みをつくつていかないと、働き手の取り分は増えません。となれば、専業主婦や仕事をたれもが両立できるよう、労基法の長時間労働を守つて生活できる賃金設計を確立する労働運動としては、規制強化はさらに進んでしまふ。これを防ぐには、女性を特別扱いするのではなく、働き手の標準を家業・育児を持つている働き手に合わせることも不可欠です。

先ほどの事例から見ても、労働組合はまだまだ、働き手にとって最後の頼みの綱です。人間が安心して生活していける労働時間をどう確保するか、労使で対峙していかなければいけない情勢にきています。そうでないと、日本も働き手は減れてしまふ。労働条件はその労働なのではないでしょうか。

働きやすい企業は長時間労働の規制から (竹信三恵子さん)