

# 首相辞任

## 鳩山政権に対する連合の評価と今後の対応

トピックス

1

鳩山首相は六月二日辞意を表明した。四日に菅直人氏が、新しい民主党代表と首相に選出されたのを受け、民主党最大の支持団体である連合は、南雲弘行事務局長の談話を発表した。

談話では、「菅新総理は、地域主権、新しい公共、東アジア共同体、地球温暖化対策など、鳩山政権のこれまでの政策を引き継いでいく意向を示している。政府は、『新成長戦略』『財政運営戦略』『地域主権戦略』をまとめようとしており、参議院選挙マニフェストとあわせて、新しい骨太の国家像がようやく国民の前に明らかにされることを連合としても歓迎する」と、新たな政権に期待感を表明している。

そのうえで、「連合は『いまが踏ん張りどころ、見えない政治に戻さない』『働く者のための政治へ、連合は行動する』を合い言葉に取り組みを進めている。第二回参議院議員選挙での組織内比例候補者および推薦候補者の全員の必勝をめざして、厳しい状況の中でも職場や地域で連合六八〇万人の総力を挙げて取り組んでいく」と述べ、引き続き、民主党とともに自らの政策要求を実現していくとの意気込みを示した。なお、連合は次期参院選挙で産別が擁立する組織内候補一人（民主党）の推薦をすでに決めている。

### 政権交代後の要求実現を高く評価

政権交代から八カ月余りが過ぎた。この間、実現した政策、また検討中の政策も含め連合は高く評価している。鳩山首相が両院議員総会で辞意を表明した六月二日午前の同じ時間帯に連合は中央委員会を開いていた。冒頭のあいさつで古賀伸明会長は、鳩山政権下で実現された政策を列挙し、政権交代による成果を強調した。

「昨年末の緊急雇用対策や緊急経済対策をはじめ、『雇用調整助成金の要件緩和』や『雇用保険の国庫負担回復』『子ども手当 高校授業料実質無償化』『非正規労働者に対するセーフティネット強化のための雇用保険の適用範囲の拡大』など、雇用・労働面に加え、長年の社会的課題であった『B型肝炎』『水俣病被害者』の救済など具体的な政策や成果が実現されている。連合の立場からも、政権交代によって働く者の声が、政府に届き、さまざまな成果を生み出してきたことを確認できると指摘。また、二〇一〇春闘で、賃上げ要求などの『労働条件改善』と併せて車の両輪として取り組んだ『政策・制度要求』にも触れ、「前段では政府の緊急雇用対策に『労働者派遣法改正』『雇用保険法改正』『第二のセーフティネット継続』の三点を盛りこむこ

とを求め、併せて、『最低賃金の引き上げ』や『公契約基本法の制定』など、労使の労働条件交渉では解決できない課題について、精力的に政府に働きかけてきた」と鳩山政権下での経過を振り返った。

### 鳩山政権下で最後に「最賃一〇〇円目指す」との政労使合意

鳩山政権下で、最後の労働関係の成果となったのが、六月三日に政労使の代表による「雇用戦略対話」で合意された最低賃金の引き上げだった。鳩山首相が出席して開かれた同日の会合で、二〇一〇年までの目標として「できるだけ早い時期に全国最低八〇〇円（時給）を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均一〇〇〇円を目指す」ことで合意した。

六月中にまとめる新成長戦略の達成目標年度である二〇一〇年までの一〇〇〇円実現が盛り込まれたことについて、連合は「政労使で初めて具体的な目標金額を確認することができた。このことは、大変画期的なものであり、評価したい」との事務局長談話を発表した。この目標は平均で名目三%、実質二%を上回る経済成長率が前提条件となっているだけに、実現までの道筋は不透明だ。しかし、民主党がマニフェストに盛り込み、連合同様の目標を

掲げているだけに、政労使でこうした内容を合意できたことについて、連合は高く評価している。

今後は、これから審議が始まる中央最低賃金審議会の中で、この合意がどのように反映されるかが注目される。

### 政策要求は「協議・実現型」へ

連合は昨年九月の政権交代後、政策・制度の実現に向けた与党との政策協議の場を整備。年三、四回程度の連合会長と首相らによるトップ会談で、予算編成や重要政策について意見交換し、実務レベルでは、官房長官と連合事務局長をヘッドとする「定期協議」を月一回、目途に開催している。さらに、政策ごとには省庁別協議の場を設けている。

こうした場の整備は進んだものの、与党を支持する勢力として、連合に求められるのは「責任」になる。古賀会長は中央委員会のあいさつで、この点に触れ、「政策制度」も「要求型」から「協議・実現型」へと転換が求められる。「他責」から「自責」ともいえる。これからは「掲げる『要求する』だけではなく、『実現』を展望しながら政策を組み立て、政府・与党の政策に反映した時に、幅広い仲間の共感を得る、結果にも責任をもつ姿勢が求められている」と主張。新しい政治環境下での「政策・制度」要求については、作成段階から実現まで、吟味していく必要があるとの考えを改めて表明した。

（調査・解析部）

# 受動喫煙

## 厚生労働省が防止対策で法規定求める

厚生労働省は五月二六日、「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会」報告書を発表した。昨年七月に、有識者一人で構成する検討会（座長＝相澤好治・北里大学医学部長）を設置し、八回にわたり議論を重ねてきた。

職場における受動喫煙防止対策をめぐっては、一九九二年以降、労働安全衛生法に定められた「快適職場形成」という観点から、指導を行ってきた経緯がある。これに対し、今回の報告書では受動喫煙防止対策について、労働安全衛生法の中で明確に規定するよう提言。そのうえで、今後は「労働者の健康障害防止」という観点から、事業者の措置「義務」に位置づけることなどを求めている。この報告書を踏まえ、同省は今夏以降に開催する労働政策審議会で、労働安全衛生法の改正に向けた議論を開始する考えだ。

### 受動喫煙防止対策をめぐる経緯

なぜ今、職場における受動喫煙防止対策の強化が必要なのか。

技術革新の進展等に伴う労働態様の変化等により、職場で疲労やストレスを感じる者の割合が増加するなか、働きやすい職場環境の形成を促進するため、一九九二年に労働安全衛生法が改正された。改正法では、「事業場における労働安全衛生水準の向上を図るため、快

適な職場環境を形成するよう努める」という、事業者の努力義務を定めた。

これを受け、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」を策定。作業環境のうち空気環境を快適な状態に維持管理する措置の一つとして、「作業場内に喫煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずる」旨（いわゆる受動喫煙防止）が明記された。

一九九六年には、同指針が求める「喫煙対策」が適切に行われるよう、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」が設けられ、労働者の受動喫煙を防止するため、事業者が講ずべき基本的な事項が示された。その後、二〇〇三年には健康増進法が施行され、第二五条で「学校、病院、事務所、飲食店等多数の者が利用する施設の管理者は、利用者の受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずるよう努める」と規定。これに伴い同ガイドラインも改正され、「事業場全体を常に禁煙とするか、一定の要件を満たす喫煙室等でのみ喫煙を認め、それ以外の場所を禁煙とすることが望ましい」とされた。

一連の取り組みを通じ、職場における受動喫煙防止対策は進展した。「平成一九年労働者健康状況調査」によると、何らかの喫煙対策に取り組んでいる事業場は全体の七六％と、一九九七年調査の四八％や、二〇〇二年の五

九％より大幅に増加している。しかし、具体的な取り組み内容をみると、有効な措置となる「事業場全体を禁煙」や「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」を講じていない事業場が五四％と過半数を占める。

こうしたなか、「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」（日本は二〇〇四年に批准・翌年発効）等を背景に、諸外国で受動喫煙防止の規制強化が進みつつある。また、今年二月には厚生労働省健康局が、健康増進法第二五条の受動喫煙防止対策の基本的な方向性（「解積」として、「多数の者が利用する公共的空間は、原則として全面禁煙であるべき」などとする局長通知を発出し、注目を集めた。

### 受動喫煙防止対策を義務化へ

こうした情勢を踏まえ、「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会」では、受動喫煙による健康影響（有害性）を議論の対象にしない前提で、今後の方向性を議論してきた。

その結果、最終的にまとめた報告書では、「今後は快適職場形成という観点ではなく、労働者の健康障害防止という観点から取り組むことが必要である」と指摘。①職場は労働者自身で選択することが容易でなく、しかも一定の時間拘束されること②事業者には

「労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう、必要な配慮をする」（労働契約法第五条）という安全配慮義務があること——等から、「労働安全衛生法で、労働者の健康障害防止に着目した受動喫煙防止対策を規定する必要がある」「労働者の健康障害防止という観点から対策に取り組む必要があることから、事業者の義務とすべき」と結論づけた。

そのうえで、具体的な措置としては、①一般の事務所や工場では、全面禁煙または「喫煙室（二〇〇二年策定の「分煙効果判定基準に基づく）」の設置による空間分煙とする必要がある②顧客の喫煙により全面禁煙や空間分煙が困難な場合（飲食店、宿泊施設等）でも、換気等による有害物質濃度の低減、保護具の着用等（例えば、喫煙室掃除の際の防塵マスクの着用等）の措置により、可能な限り労働者の受動喫煙機会を低減させる必要がある——ことなどをあげた。また、こうした措置の効果を評価できるよう、「換気量や何らかの濃度基準等の設定を検討することが必要」とし、さらに上乘せ対策メニューとして、「ばく露時間を短縮するための禁煙タイムの導入」や「人員配置に係るローテーションの導入」等もあげた。

こうした措置の実施には、企業の負担が避けられない。報告書では「好事例の情報提供も含めた技術的支援」や、「喫煙専用室の設置等を行う中小企業に対する財政的支援」の必要性にも言及している。

（調査・解析部）