

月刊 労運研レポート No. 42

2017年12月10日号

〈巻頭言〉18春闘をどうたたかうのか……………	中岡 基明	2P
第6回労働運動研究討論集会に向けて……………	伊藤 彰信	4P
ジェーン・スロータさんが語るレイバー・ノーツの歴史と活動…	事務局	6P
闘いの現場から（有期雇用労働者の無期転換問題）		
① 全国一般全国協が厚労省、文科省に要請……………	山原 克二	9P
② おきたまユニオンの苦闘……………	斉藤 智志	10P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail [/roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

<巻頭言>

～ 18春闘をどう闘うのか ～

8時間働けば人らしく暮らせる社会の実現に向けて 全国キャンペーンを！

中岡 基明（全労協事務局長）

2017年もあと20日ばかりとなった。景気の良い(?)株価につられて都会とテレビは浮かれるが、労働者の生活は困窮し、年の暮れをうらやむ人々の声はかき消される。安倍首相は朝鮮半島の危機を煽ってアメリカ・トランプに媚びて軍備拡大に走り、軍需産業になけなしの税金をつぎ込もうとしている。平和憲法の破壊と戦争体制作りを奔走している。トランプは朝鮮半島の緊張を拡大させながら、中東にも火の粉をまき散らそうとしている。

18春闘を控えて、私たちが直面する状況には大きく三点の特徴がある。

まず、10月総選挙の結果、自民・公明与党が313議席を獲得して大勝し、憲法改正に必要な衆議院の2/3議席を越える状況を許し、安倍9条改憲が具体的日程に上っていることである。そして野党は分裂したが、新たに立憲民主党が設立し、立憲主義を掲げて野党の中心に登場したことである。

安倍首相は森友・加計学園疑惑への追求から逃れるために、臨時国会冒頭に衆議院を解散し総選挙を実施した。野党は準備が遅れ、民進党の分裂もあり野党共闘は不発となった。しかし、その内実は自民党の比例代表得票率は33.3%に過ぎず、選挙後も安倍首相への不信感は継続し、モリカケ疑惑に対する政府の説明に納得したとする声は少数にとどまったままである。内閣支持率はいくらか回復したとはいえ、「安倍一強」と言われてきた政権はモリカケ隠し、共謀罪など重要法案の強行など「権力の私物化」に対する批判は根強く、政権基盤は確実に弱体化している。

第二の特徴はアベノミクスの破綻によって日本社会は貧困と格差が拡大し、労働者間や都市と地方の間で格差は拡大し、労働者市民の疲弊は一層深刻な事態となっている。ところが政府はそのつけを労働者市民に転嫁するため、労働法制の抜本的改悪や社会保障の切り捨て、増税に着手しようとしていることである。

安倍首相は衆院選で経済政策の成果を強調した。しかし、5年間の安倍政権下、日銀を使った異次元の金融緩和によって、円安株高の恩恵を受けた大企業と富裕層を除いて恩恵は労働者市民にはもたらされず、貧困と格差が一層顕著な社会となってきたのである。企業の内部留保は406兆円に達し、株式配当は70%増となっている。加えて、企業は法人税の引き下げを政府から取り付けている。そして自民党への政治献金は大きく拡大を続けている。

こうした政府・財界の癒着は経営者の企業モラルも確実に破壊してきた。日産、神戸製鋼ばかりか経団連会長榊原氏の出身企業である東レなど多くの大企業に品質チェックを偽装する不正な取引や東芝の違法な会計操作は次々と明るみになっている。かつての品質を誇った日本製品に対する信頼は根こそぎ失われようとしている。

一方、労働分配率は一向に上昇せず、人件費の伸びは1%増にすぎないのである。有効求人倍率は1.5倍を上回るというものの、低賃金・不安定雇用の非正規労働者は拡大し続け、全労働者の37%を越える状況となっている。17春闘では賃上げ率は2%にも満たず、労働者の実質賃金は下がるか横ばいが続き、国内消費の低迷も続いているのである。新卒労働者の賃金は大卒で前年比1.3%増、高卒では0.5%増に過ぎない。男女間格差も放置されたままである。

最低賃金は25円上昇したというものの、全国平均848円と年収200万円にとうてい届かず生活できる賃金にほど遠いままである。また、地域間格差は年々開きを大きくしている。Aランクの都市部とDランクの沖縄や高知県などの賃金格差は拡大し、若い労働者は都市部に移住して地方経済の疲弊を更に強める一因となっている。

しかし、政府はこの貧困と格差問題を解決しようとせず、大企業優先の新たな政策として労働法制の抜本的改悪に乗り出そうとしている。「働き方改革」と聞こえの良いネーミングを使い、同一労働同一賃金などと非正規労働者の処遇改善が実現するかのように欺瞞しながら、労働者をより使いやすい法制にしようというのである。来春通常国会に提出が予定されている「働き方改革推進法案」である。この「働き方改革推進法案」は労働基準法、労働契約法、パート労働法、雇用対策法など八つの法律を一つにまとめて関連法として審議し、一括採決しようというものである。労働基準法改悪では高度プロフェッショナル制度という使用者には時間管理を免除し、あるいは36協定の特別条項で月100時間「未満」まで時間外労働を合法化されようとしている。そして裁量労働制の対象職種も拡大しようというものである。また、同一労働同一賃金と詐称しながらその内実は非正規労働者への差別処遇を固定化し、有期契約を理由とする不合理な差別を禁止する労働契約法20条の規定をパート法に移して禁止規定を曖昧なものに変えようとしている。また、「雇用関係によらない働き方」などと使用者責任から逃れ、労働者保護を放棄する働かせ方の検討も進めようとしている。

また、法の谷間とされ、労働者保護の対象から排除されてきた公共サービス関連非正規労働者に対する雇用安定、処遇改善への闘いは地方公務員法の改定によって新たな闘いが求められている。非正規公務員の処遇改善が一定実現されると装いながら、特別職を一般職に任用替えして「会計年度任用職員」とするなど、任期を厳格に定めるとともに、労組法適用職員を基本的になくす方向に進めようとしている。

第三の特徴は労働運動の停滞とナショナルセンターは深刻な機能麻痺となっていることである。

労働運動の停滞が言われて久しい。時間外労働の規制を巡る政労使合意に関わる連合内の混乱は労働者から批判が起こった。解散総選挙に直面して民進党の三分裂は連合の政治対応方針を直撃した。その推薦・支持の関係を政党から個別候補者との関係において決定することを各産別、単組に容認することとなった。ナショナルセンターとして統一的に対応するこ

とができないものとなったのである。産別自決、単組自決が進もうとしている。各労組の真摯な主体的決定と闘いが問われることになったのである。これはどの労組・労働団体にも問われていることである。労働運動の再活性化を促す第一歩でもあろう。

このような状況の中で 2018 年を迎えることになる。どこでも誰でも「8 時間働けば暮らしていける社会」の実現に向け大幅賃上げの実現と、過労死や生活を破壊する長時間労働をなくすための闘いは一体のものとして進めることが求められている。労働法制改悪反対と生活できる最低賃金保障を求める大きなうねりが労働者・労働組合によって大衆的な運動として全国で起こされなければならない。

私たちは労働者市民との連携と国会や地方議会を含む議会内闘争と強固な共同闘争を行い、労働弁護団や様々な課題を闘っている諸団体の協力を得て組織の枠を越えた多くの労組によって大きな社会運動を作り出すことが求められている。労組は名実共にその中核を担うことが求められている。大きな社会運動として全国キャンペーンを準備することも必要であらう。

2018 年は 17 年にまして日本社会は大きな曲がり角に直面することになる。安倍 9 条改憲との闘いと「8 時間働けば暮らしていける社会」の実現に邁進するときであらう。

第 6 回労働運動研究討論集会を成功させ

貧困・格差・差別をなくし、戦争反対、9 条改憲阻止をたたかおう！

伊藤 彰信（労運研事務局長）

第 6 回労働運動研究討論集会を来年 4 月 21 日（土）、22 日（日）、箱根湯本で開催します。討論集会に向けた第 1 回実行委員会を 11 月 23 日に開催しました。

取り組みの報告

はじめに、事務局より 9 月 3 日の総括会議以降の活動の報告がありました。最低賃金大幅引き上げキャンペーンは 10 月 28 日、東京で「格差をなくせ！最賃をドカンと引き上げよう」という集会を開催したこと、韓国の最低賃金の引き上げが長年の労働者と市民の連帯した運動で実現していること、衆議院選挙の影響で全国連鎖集会は実現できなかったこと、12 月 14 日の自治体非常勤問題交流会の準備が進んでいること、「働き方改革」に対する批判を展開してきたこと、などです。

各単組から、衆議院選挙の取り組み、秋年末から 18 春闘に向けた取り組みの状況について報告がありました。全国一般やコミュニティ・ユニオンが予定している「8 時間働けば生活できる賃金」全国キャンペーンは、貧困格差解消と長時間労働撲滅をリンクさせた一大キ

キャンペーンとして計画されています。賛同する労働組合、地区労との共闘、さらには労働弁護団や立憲野党の協力を得て展開される広範な取り組みに広がろうとしています。

スローガンについて

第6回討論集会が開かれる来年4月は、「働き方改革」一括法案の審議が始まる時期であり、安倍のスケジュールによれば憲法改正発議に向けた議論が行われている時期です。朝鮮半島における戦争の危機も高まっています。この課題に討論集会としてどう取り組むのか議論しました。

最終的に討論集会のスローガンを「貧困・格差・差別をなくし、戦争反対、9条改憲阻止をたたかおう」、サブスローガンを「労働者の共闘で、8時間働けば暮らせる社会の実現を」とすることを確認しました。

総選挙直前、希望の党が結成されましたが、明らかに野党共闘つぶしを意図したのです。選別・排除によって民進党が分裂しました。立憲民主党の結成、そして野党第一党に押し上げた力は、総がかり運動があったからです。労運研は、総がかり運動を労働運動の立場から貧困・格差・差別をなくすために闘ってきました。野党共闘の内実は、安保法制廃止、安倍改憲阻止での結集であり、貧困・格差・差別など社会労働分野での政策の方向性が打ち出されているわけではありません。それは、労働運動が分裂し、選別・排除が行われ、要求が同じでも共闘がつけられず、力を発揮できていない状況があるからです。

「働き方改革」や憲法改悪という「戦後レジュームからの脱却」を目論む安倍政権に対して、労働分野から総反撃が求められています。市民運動の「野党は共闘を！」に続いて、労働運動も「労働者は共闘を！」しなくてはなりません。第5回討論集会のスローガンは「貧困・格差・差別と闘う総がかり労働運動を実現しよう」でした。これを現状に対応させる意味で、スローガンを「貧困・格差・差別をなくし、戦争反対、9条改憲阻止をたたかおう」にしました。さらに、労働分野での闘いの方向性を示す意味で、「8時間働けば生活できる賃金」全国キャンペーンに連帯し、官民一体となった地域運動づくりをすすめる思いを込め、サブスローガンを「労働者の共闘で、8時間働けば暮らせる社会の実現を」にしました。

分科会の設定について

憲法問題に関する分科会を設定するかどうか議論になりましたが、憲法問題については平和フォーラムの福山真劫共同代表に特別報告をお願いすることにしました。分科会としては、労働運動課題を重視することにし、①「働き方改革」との闘い、②自治体非常勤労働者の闘いの2つの分科会設定を確認しました。

「働き方改革」との闘いについては、単なる法案批判ではなく、最低賃金の大幅引き上げ、労契法20条裁判闘争、職場での差別をなくす闘い、労契法18条による雇止め、雇用不安をなくす闘いなどの報告・討論を行います。自治体非常勤労働者の闘いについては、改正地方公務員法対策や会計年度任用職員問題、公契約条例の制定や活用、委託労働者の待遇改善などの報告・討論を行います。一見、民間労働者と公務労働者が分かれて分科会討議を行うように見えますが、相互に関連していますので、分科会でも官民が交流した討論ができたと思います。官民の連帯や全国キャンペーンの展開、新たな朝鮮戦争阻止や9条改憲阻止の

闘いについては全体討論で行うことにしました。

もうひとつ議論になったのは、昨年設定した青年運動についての分科会でした。青年労働者を集めて議論しようと言っても議論にならないので、労働運動の担い手をどのように育成するのかという経験交流も必要だが、「労働運動の未来を語ろう」と言うような夢を持った議論も必要ではないかという意見です。第三分科会の必要性は確認されましたが、設定が可能なのか、運営が上手くできるのか事務局で検討することになりました。

以上の第6回労働運動研究討論集会の構想を確認し、100人規模の集会にすることを目標に参加者オルグをすすめることにしました。参加費は一人15,000円。遠方や若い人の参加者に旅費参加費援助ができるように、賛同金カンパをお願いすることにしました。事務局では第6回労働運動研究討論集会の案内を年明けには発送できるように準備をすすめています。

第2回実行委員会は、3月3日（土）14時から開催する予定です。

ジェーン・スロータさんが語る 「レイバー・ノート」の歴史と活動

レイバー・ノートは、アメリカで労働運動の改革のために、月刊誌や本の発行、労働者の交流、教育を行っている組織です。トラブルメーカーズ・スクールのためにアメリカからジェーン・スロータさん（月刊「レイバー・ノート」の共同創設者・初代編集長）とレア・フリードさん（元UE電機労組オルグ）が来日しました。東京、大阪でのスクールのほか、全労連、明治大学労働教育メディア研究センター、労働情報が主催した講演会で、レイバー・ノートの歴史、アメリカ労働運動の現状、労働者協同組合のたたかいなどについて報告しました。来日したジェーン・スロータさんが語ったレイバー・ノートの歴史と活動について報告します。



（文責＝伊藤彰信）

「労働運動に運動を取り戻そう」と創刊

月刊「レイバー・ノート」は「労働運動に運動を取り戻そう」というスローガンのもと、1979年に創刊されました。労働運動と言うとき私たちは広く定義づけています。労働組合はもちろんですが労働者センターの運動も入っています。労働者センターは、日本のコミュニティ・ユニオンに近いものと言えます。アメリカでは150箇所労働者センターがあります。ひとつの職場に固定されたものではなく、より広い活動をし、低賃金の労働者が

参加しています。労働組合の組織率は10.7%ですが、労働者センター、労働者協同組合の運動があります。

1979年当時、一般組合員は様々な現場で活動していました。炭鉱労働者、自動車工場労働者、トラック運転手、鉄鋼労働者などです。時には雇用主に対抗してストライキを打ち、時には労働組合の民主的運営のために闘っていました。しかし、お互いに知る機会はありませんでした。主要なメディアも、労働組合の機関紙も、闘いの情報を発信しませんでした。

月刊「レイバー・ノーツ」は、これら組合のバラバラな運動を束ねるために創刊されました。同じように闘っている人がいる、共通の目的を持った運動の流れの中にいることがわかるようにしたいという思いからです。それは今でもレイバー・ノーツの目的です。各潮流を融合させて労働運動のあるべき姿に持っていくことです。このようなリーダーになれるのは地域の労働組合の活動家です。労働組合の全国レベルの指導者にはこのような理念はありませんでした。

レイバー・ノーツの活動内容

レイバー・ノーツの創刊当時は、3人の職員と月刊誌を発行するだけの活動でした。現在のレイバー・ノーツの活動としては、雑誌の発行、ウェブの運営、全国大会、ワークショップや会議の開催などを行っています。レイバー・ノーツが代表しようとする人たちは、労働運動の中にあって雇用主と闘い、労働条件や賃金を守ろうとする人たち、政府の緊縮政策に抵抗しようとする人たちです。「レイバー・ノーツ」は闘う人たちの声です。労働者自身が組織に関わる民主的運営を支持します。労使協調には反対します。レイバー・ノーツは、労働現場で労働者が力をつけること、職場において労働者を組織することに力を注いでいます。レイバー・ノーツはストライキを含む直接行動を支持しています。時には、一般組合員がコーカスをつくり、執行部に立候補することを支援することもあります。

私たちは月刊「レイバー・ノーツ」を発行し続けてきました。現在の発行部数は4000部です。その記事の内容は、労働運動のニュース、どのように活動するかと言うハウツー、どのように成功したかという体験談、読者の意見です。良い運動の内容を共有したいのですが、重視されているのは実際にどのように行われているのかということです。ストライキが成功したという事実を伝えるだけでなく、どのように組織され、闘われたのかという過程を伝えていきます。

ウェブサイトの運営をしてきました。大きく広がり、今年は70万件のアクセスがあると見込んでいます。

本を発行しています。1980年に「セクハラ防止」という本を発行しました。1983年に「労働条件の切り下げをどう打破するか」という本を発行しました。そのころあらゆる使用者が労働条件の切り下げ、譲歩を求めています。労働組合の執行部は譲歩を認めましたが、一般組合員はそれに対して怒りを抱きました。本では、譲歩が何をもちたらずか、譲歩とどうたたかうかのヒントを書きました。80年代、90年代、3冊の本を発行しています。日本的生産管理とどう闘うか、分析を加えて明らかにしました。1991年と2005年に「トラブルメーカー・ハンドブック」という本を2冊発行しました。職場にどうやって組織をつくるかから、どうやってストライキを打つかまでを扱ったものです。一番新しい本は

「オルグ成功の秘訣」です。1年で13,000部売り上げました。日本語訳が来年1月に発行される予定です。ドイツ語、スペイン語、中国語の翻訳もすすめられています。

1981年に初めての400人が参加して全国大会を開催しました。それ以来、18回の全国大会を重ね、直近の2016年大会には2500人が参加しました。日本から21人が参加しました。2年に1回の全国大会では、125以上の会議やワークショップが行われ、刺激と教育を組み合わせています。

2003年に初めて労働者センターの会議を開催しました。いくつもの地域でトラブルメーカーズ・スクールを開催しました。労使協調路線とどう対決するか教えてきました。私たちが主催するスクールは、大きな視野の国際連帯、対政府闘争などについても学習しますが、重視しているのは実践的な組織化のスキルを身に着けることです。現在7名の職員がいますが、常に地方から講演の依頼を受けています。

アメリカでは労働争議が攻撃にさらされています。また、毎年、労働組合員の数が減っています。来年、最高裁判所の判決が出る予定ですが、公務員の運動にとって打撃になるだろうと心配しています。「レイバー・ノーツ」がいましていることは、来るべき打撃にいかに備えるかを組合員に教えることです。大きな組合が疲弊しているときに、小さな動きが活発になっています。地域の組合で今までにないほどトラブルメーカーが活躍しています。レイバー・ノーツの役割は、このような改革者たちをつなぐ接着剤になることです。

「レイバー・ノーツ」の果たしてきた役割

「レイバー・ノーツ」は現場労働者の組織化に焦点をあててきました。新しい法律や組合専従者に焦点をあてたものではありません。

私たちは執拗までに労働組合の民主的運営にこだわってきました。労働組合の執行部が組合の弱体化の説明する場合に、資本の攻撃のせいだ、政府の悪政のせいだ、グローバル化のせいだ、テクノロジーのせいだなどと言います。レイバー・ノーツは組合のリーダーが闘わないからだと言います。それは一般組合員の共感を得られるものです。労働組合は労働者自身が運営すべきものです。労働組合の民主的運営にこだわってきた理由は、労働組合を組織しようとする衝動と同じです。自分たちの暮らし、人生を自分たちがコントロールしたいという欲求です。

私たちは職場に目を向けています。私たちが組織化する場合に労働者が職場でいかに8時間、10時間を過ごすのかということが重要です。労働者の力がどこから生まれるのかというと、それは職場です。どう働くのか、あるいは働かないのか、ストライキを打つのか、そのような労働者の力を行使できるのは職場です。毎日、仕事の場でできることが増えることによって闘うことへの自信が培われてきます。それは、労働者協同組合に参加する労働者が働くことを身に着け、社会に関わっていくことと同じ現象だと思います。

私たちは、労働運動に軸足を置いて、あらゆる問題を取り上げることにはしないようにしました。誰でも入りやすい運動をつくることです。左翼でないと運動に参加できないと思わせないようにしました。労働運動につながっていれば、一見してつながっていないと思われるテーマでも取り上げてきました。すべての労働組合は黒人の人権闘争を支持すべきだという社説は書きません。しかし、黒人の人権闘争を支持して闘っている労働組合の活動は紹介し

ます。レイバー・ノーツの会議には、決議、動議ありません。労働組合のリーダーは、政党に献金したり、特定の候補者を応援したりします。レイバー・ノーツはそのような立場をとっていません。しかし、政治は重要であり、政治について何も言わないのは弱点でもあります。来年の大会にはサンダース氏を呼ぼうと思っています。

レイバー・ノーツは、組合がつながっていくことを推奨しています。アメリカ、日本、多くの国々で同じ目標を持って活動する人たちと共に歩んでいきたいと思っています。

<編集部から>

来年、アメリカのシカゴ市で開かれるレイバー・ノーツ大会に参加するための日本からの参加団を募る呼びかけがはじまっています。日程は4月3日（火）出発、4月10日（火）帰国、費用は約25万円です。関心のある方は労運研事務局にお問い合わせください。

<闘いの現場から>

■ ゼネラルユニオン発

全国一般全国協が、非正規労働者の安定雇用で、厚労・文科省へ要請 一労契法の無期逃れ脱法行為・社会保険加入・偽装派遣【委託】禁止一

労働条件格差が拡大し、より不安定になる中で、今こそ、非正規労働者の雇用と生活安定が求められている。有期・派遣・外国人など多様な組合員を多く組織し、全国各地で労働相談を展開している全国協は、ゼネラルユニオンや東京なんぶ、と共に、10月23日に、対政府交渉をもった。

そこで全国協から、東大・東北大・梶山大学・樟蔭学園などで、労契法18条の無期義務逃れの目的で、雇用上限年数・半年クーリング強行、19条違反の更新拒否や20条違反が蔓延している指摘し、実態把握と指導強化を迫った。

両省は、「無期転換を避ける目的での雇用上限設定や雇い止めは違法。各県労働局へ通報を」と回答したが、全国協から、具体的法人名も挙げ、実態調査も指導も不十分である、と追及した。結局、厚労省は「それらが違法である可能性は高く、本省としても各県労働局と連携していく。各労組からも申し立てしてほしい」との回答を引き出した

2016年10月から社会保険の加入が、週20時間以上、と拡大したが、商議所やゼンセン労組の抵抗もあり、「501人以上の企業のみ義務。500人以下は労使合意で」とされた。これでは拡大にならない、との全国協の指摘に対して、厚労省と日本年金機構は「分社化して500人を割る、というのは脱法である。500人未満でも、従業員や労組の要求で加入できるので、各経営者に加入を啓発したい」と答えた。

教育委員会や私学などが、派遣業者から講師を「委託」で導入し、正規授業を担当させている問題が協議された。これらは、成績・単位・卒業資格にリンクするため、学校側の管理責任がないと、学校教育法・大学設置基準・派遣法の違反となる。我々のこの指摘について、両省は、「その通りである。委託は違法、とした通達に変わりはない」と答弁した。しかし全国協からは、「教委自体が違法な委託入札をしている。しかも。社保を入札コストにしていない」などの実態を明らかにした。文科省は、「教委の全国会議で、そのようなことのないよう、徹底する」とした。大学講師の外注についても、実態を把握しておらず、「違法なことやりますか？、などの調査もできない、し」としたうえで、「労組の方で、具体的に掴んでおられる学校名を教えてほしい」と、当方に要請する始末であった。

ゼネラルユニオンが争議中の、梶山学園・樟蔭学園へは、愛知と大阪の労働局も指導を開始している。だが、全国的には、無期転換の「2018年問題」は、無期を逃れようとする2017年度末一斉雇い止めで、激しい攻防を迎えている。全国協は12月、「労契法無期転換・脱法行為禁止」の全国各社への緊急申入れを開始、年度末と新年度への監視を強めている。

(ゼネラルユニオン 山原 克二)

■ おきたまユニオン発

第二の労働者派遣法「無期労働契約への転換」は悪法か？

労働契約法 18 条の改正とは

労働契約法の一部を改正するが2012（H24）年8月10日公布され、有期労働契約について以下3つのルールが規定された。この改正では、①無期労働契約への転換、②「雇い止め法理」の法定化、③不合理な労働条件の禁止が規定された。①と③については、2013（H25）年4月1日に施行された。①の「無期労働契約への転換」については、2018（H30）年4月から「無期転換への申し込み」が始まり、2019年4月からは、雇用の更新をめぐる「悪夢」から開放される「無期転換」となる正規労働者が生まれる。

働く人たちが安心して働き続けることができる社会の実現は本当か

国・厚生労働省は、労働契約法の改正の理由に「有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多くみられる労働契約の形式である。有期労働契約で働く3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇い止めの不安の解消が課題となっている。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要がある。今回の改正は、こうした問題に対処し、働く人たちが安心して働き続けることができる社会を実現するためのものである」と述べている。

しかし、今回の労働契約の改正により、労働現場で何が起きているのかを検証し、この改正が労働者に労働現場に何をもたらすのか、労働契約法の改正の真の狙いは何か、などを

明らかにしなければならない。

「無期労働契約への転換」おきたまユニオンの苦闘

おきたまユニオンは、山形県の南部に位置する置賜地域の中心都市である米沢市内に事務所を構え活動している地域型のユニオンである。また、組合員は、250名前後を擁し約50%が有期雇用で、この度の「無期転換」に該当する組合員は約80名程度となっている。

おきたまユニオン組合員の35%が所属し働いている山形県社会福祉事業団（社会福祉法人）には、正規職員グループとして、①総合職員、②一般職員の2つの雇用形態があり、非正規職員グループには、③臨時職員、④嘱託職員、⑤契約職員の5つの雇用形態がある。当然、賃金・労働条件は、それぞれ違い格差がある。

労働組合の所属は、①と②の正規職員は、山形県社会福祉事業団職員労働組合が組織し、③④⑤の非正規職員は、おきたまユニオンが、置賜地域のみ地域限定（県内には4つの地域に分かれている）で組織してきた。

この度の、労働契約の改正による「無期労働契約への転換」は、この5つの雇用形態に、更に、新たな雇用形態となる「業務職職員⑥」とする提案が、山形県社会福祉事業団理事長より提示され、賃金・労働条件には多くの不満はあるものの合意に至った。そのことにより、これまでの5つの雇用形態が6つの雇用形態となる。

確かに、有期雇用の期間が5年を超えた労働者は、「無期転換」を希望することができる制度であり、「終身雇用」の道が開けたことには前進と言える。しかし、その反面、合法的に、同一職場内の正規職員グループに、①総合職員、②一般職員、⑥業務職職員の雇用形態の違い、新たに3つの賃金格差が生まれことになる。

これにより、山形県社会福祉事業団職場には、正規・非正規を含めると、6つの雇用形態が存在することとなる。それは、同時に6つの格差が生まれ、更なる格差の拡大となる。勿論、福祉職場は24時間支援を必要とする業務であり、仕事内容も同じである。格差は、障がい者を支援する職場では、チームワークが大切あり、「支援業務」に支障をきたす場面がますます拡大することにつながる可能性が高い。

現場からの声・・・

- いままでの「契約職職員⑤（有期雇用）」と無期転換後の「業務職職員⑥・正規職員」の賃金は、さほど変わらず、異動の範囲だけが拡大され、さらに労働加重・責任加重なども想定できる。ユニオンで65歳までの雇用の更新を勝ち取ってくれているので、いままでどおりでいい。
- せめて、正規職員の②一般職員並みの賃金水準までの提示があれば、無期転換を希望する。
- 5年で「業務職職員⑥・正規職員」になれるので、ユニオンに加入しなくてもいいのでは・・・。（ユニオン脱退がでており、また加入も進んでいない）
- 正規職員の①総合職員と②一般職員グループからは、事業団全体の経営は、昨年度から山形県の指定管理をはずれ、自主経営になったこともあり、財源が厳しい。無期転換となる⑥業務職職員の賃金をアップすれば、正規職員①総合職員と②一般職員の賃金を下げ

なければならなくなる。賃金は⑤契約職職員（有期雇用）と同額で、雇用だけ無期とできないのか、ユニオンからは、あまり要求しないしてほしい。

- 異動の範囲は、無期転換の条件で広い範囲で可能となるが、本人の希望を最大限受け入れられるよう、ユニオンで更につめてほしい。
- 無期転換となる⑥業務職職員になった場合は、組合の所属はどうなるのか、正規職員の山形県社会福祉事業団職員労働組合に加入となるのか、そのまま、おきたまユニオンに加入し続けられるのか。⑥業務職職員（正規職員）の賃金改善を要求してもらえなのであれば、山形県社会福祉事業団職員労働組合の加入する意味はないのでは。

同一職場内 2 つの組合での「団体間協議」

おきたまユニオンと山形県社会福祉事業団職員労働組合は、無期転換となる⑥業務職職員の賃金・労働条件について協議を行ってきている。⑥業務職職員の交渉権は、おきたまユニオンが持っているため、その状況を、これまでも山形県社会福祉事業団職員労働組合には報告してきている。

今後の最大の課題は、「⑥業務職職員」の所属組合のことである。おきたまユニオンからは、「⑥業務職職員」は、正規の職員グループとなることや、おきたまユニオンは、山形県全体の山形県社会福祉事業団の非正規職員を組織していないので、山形県社会福祉事業団職員労働組合が全県を網羅しているの、山形県社会福祉事業団職員労働組合さんが組織していただくよう要請した。しかし、山形県の指定管理から外れる時点での交渉で、自主経営に入ってから5年間は、正規職員の①総合職員と②一般職員の人件費については、手を付けないとの合意があるので、無期転換となる⑥業務職職員の組織化は厳しい、少し検討するための時間がほしいとの段階で継続協議となっている。

無期転換は、労働者の団結を破壊する、課題解決の方向性を誤るな

労働者派遣法は、日本の労働現場全域に広がり、労働者を混乱と分断の渦に巻き込み、企業の利潤追求の道具と化している。しかし、政府・財界は、以上見てきたように、非正規の増大を背景に、さも、安心して働き続けることができる社会を実現をとの美辞麗句を並べ立て、労働現場に更なる混乱を撒き散らそうとしている。

労働者として、働き続け、生き続ける権利は何処へ行くのか。働くものの権利は、労働者の団結なくしてありえない。いま、その一番大切な権利を破壊する道具に、またぞろ「無期労働契約への転換」という労働契約法の改正により乱用されようとしている。

改めて、ますます拡大する、労働契約法適用除外の公務職場の臨時非常勤問題含め、正規労働者内の格差問題、労働現場全体の非正規、パート、派遣、請負問題など、雇用形態・雇用の構造、賃金・労働条件の格差問題を現場の自体を深くえぐりながら、徹底的に分析し解決の方策を探る必要があると考え、問題提起としたい。

（おきたまユニオン書記長 斉藤智志）