

月刊 労運研レポート No. 6

2014年12月2日号

・巻頭言 「安倍政権の暴走を阻止し、退陣に追い込もう」	伊藤 彰信	2P
・「官製ワーキングプアと公契約条例 総括と展望」	長南 博邦	3P
・労働契約法20条を利用して格差を解消しよう		10P
メトロコマース支部		10P
郵政ユニオン		12P

■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 ■年間 2000円

■<http://rodoundokenkyu.jimdo.com/>

■郵便振替 00130-7-360171

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

総選挙にあたって

安倍政権の暴走を阻止し、退陣に追い込もう

伊藤彰信(労運研共同代表)

安倍首相は衆議院を解散した。12月2日公示、12月14日投票の日程で選挙戦がたたかわれる。

10月31日に黒田日銀総裁が追加の金融緩和を発表した。日銀は長期国債を今まで50兆円買い入れたが、買い入れ枠を一気に年間80兆円に拡大した。株価が高騰し、円安が進行した。誰もが、このような景気回復のカンフル剤を投入した安倍政権は消費税率引き上げを行うのだらうと思った。「今後の経済財政動向等についての点検会議」でも多くの識者が来年10月から消費税率を10%に引き上げることに賛成した。連合の古賀会長もそのひとりである。このように消費税率引き上げの環境を整えたにも拘らず、安倍首相は11月18日、来年10月に予定されている消費税率10%への引き上げを一年半先延ばしして2017年4月から実施する決断をした。11月17日に発表された7月～9月期の国内総生産(GDP)がマイナス1.6%と予想をはるかに下回るものだったからである。これは、アベノミクスの破綻を示す何者でもない。

安倍首相は、今回の総選挙をアベノミクスの成果を問う選挙と位置づけている。「国民生活に密接に関わる消費税について、重大な政策変更をした以上、国民の信を問う」というのである。「消費税を引き上げることによって景気が腰折れてしまえば、税率を上げてても税収が増えないのでは元も子もない。だから、消費税率引き上げは延期する。しかし、アベノミクスは確実に成果を上げている。雇用は100万人以上増え、有効求人倍率は22年ぶりの高水準であり、賃金が平均2%以上アップした。成長戦略をさらに力強く実施し、消費税率引き上げに向けた環境を整えることができる」と安倍首相はいう。

2年前に比して雇用は123万人増えたが、増えたのは非正規労働者であり、正社員は22万人減少している。今年9月の有効求人倍率は1.09倍であるが、正社員の有効求人倍率は0.67倍でしかない。この春賃金が2%以上アップしたと知っているが、それは一部大企業労働者の名目賃金のことである。安倍首相は働く人の6割に賃上げがあったという。確かに経済産業省の調査によれば、大企業の93%、中小企業の65%で賃上げが実施された。しかし、それは正社員のことであり、労働者の4割を占める非正規労働者は調査対象になっていない。今年9月の実質賃金指数は、対前年比マイナス3.0%であり、15カ月間マイナスが続いている。賃上げが、消費税率引き上げや円安による物価上昇に追い付いていないのである。さらに社会保障費の負担増により、国民の生活は冷え切っている。総務省の家計調査報告によると、9月の勤労者世帯の消費支出は303、614円、前年同月比マイナス7.3%で、マイナスは6カ月間連続している。

GDPが年率マイナス1.6%である原因は、個人消費が堅調でないことである。アベノミクスは、株価を引き上げ、大企業、富裕層に利益をもたらすための経済政策である。いずれ中小企業、非正規労働者にも波及していくと思うのは間違えである。そもそもアベノミクスは、中小企業、非正規労働者

との格差を拡大し、貧困を増大させるものである。消費税の税収は、富裕層の課税率引き下げや法人税の引き下げ分を穴埋めするために使われてきた。消費税率を引き上げなくても、税収を確保する手段はいくらでもある。

総選挙で消費税率引き上げ延期の是非を問うのではなく、勤労国民の生活と福祉の向上を図り、実体経済を着実に回復させていくために、消費税率の引き上げをやめさせ、アベノミクスをやめさせることこそ総選挙での労働者の使命である。

「選挙の争点は政権が決める」と述べたのは菅官房長官である。消費税率の引き上げについては景気条項があるので国会の判断で先延ばしできる。一方で、安倍政権は閣議決定で憲法の解釈を勝手に変え、集団的自衛権の行使容認を行った。日本が他国の戦争に介入できるようにすることは、国民の信を問う重大事項ではないのか。一旦事故が起きれば取り返すことができない被害をもたらす原発の再稼働、原発推進のエネルギー政策についても信を問うべき課題である。この12月10日から施行される特定秘密保護法も、国民の知る権利、言論の自由を弾圧する法律と多くの国民が反対した。沖縄の辺野古新基地建設についても沖縄県民はノーを突きつけた。2年前の総選挙で自民党はTPPへの参加に反対していたが、公約を破り交渉を続けている。労働分野においては、一時的・臨時的な働き方である派遣労働者を恒常的に使用できるようにし、長時間働いても賃金は変わらない制度を導入しようとしているのである。このような安倍政権の政策と横柄なそして独善的な政治をやめさせることも今回の総選挙の重要な課題である。

自民党が発表した公約には、憲法改正原案を国会に提出すると書いてある。安倍首相の狙いは、選挙で信任を受けたとして、戦争のできる国づくり、戦後レジュームからの脱却をはかるために、天皇を元首とし、国防軍を創設し、人権を制限する自民党憲法草案を成立させることであり、そのために政権をなんとしても維持することである。この安倍の野望を打ち砕くことこそ、労働者の任務である。

解散直後の世論調査では、安倍政権支持率が39%に下がり、不支持率が40%と上回った。自民党は2年前、比例区27.6%の得票率であるにも拘らず、61%の294議席を獲得した。政権の基盤は磐石ではない。今こそ、アベノミクスを中止させ、安倍政権の暴走を止める絶好のチャンスである。安倍政権を退陣に追い込むために、労働者の力を結集して総選挙闘争をたたかおう。

□労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)第2回研究会

「公契約条例の広がりといくつかの課題」

—労働運動にどのように位置づけるか—

小畑精武氏 (自治労公共サービス民間労組評議会特別幹事)

日 時 2015年1月24日(土) 午後2時から5時

場 所 日港福会館会議室 (JR蒲田駅3分)

参加費 500円 (賛同人は無料)

連絡先 労運研事務局 03-3894-6620(TEL/FAX) mail /roukenj2014@yahoo.co.jp

労運研の当面する研究課題は、「正規労働者と非正規労働者の連帯」を築くために「何をツールとして取り組むのか」ということだと考えています。そこで「労働契約法20条」をテーマに「第1回研究会」を開催してきました。「労運研第2回研究会」は「公契約条例の広がりといくつかの課題」をテーマに開催します。

公契約条例は、業務委託の労働者にとっての「生活賃金」条例としての意義が注目されています。たとえば、公契約条例があれば、労働条件の水準を審議する報酬審議会などにおける公労使で地域・産別・職種の労働条件水準を実質にきめ、労働協約へと前進させるための契機と可能性が生まれるとの論もあり、私たちも注目しなければならない課題であると思います。

しかし、条例化による効果をまだ明確に意識されているわけではありません。千葉県野田市に始まり、神奈川県の川崎市・厚木市・相模原市、東京都の足立区。渋谷区・千代田区・国分寺市・多摩市、兵庫県の三木市、福岡県の直方市の11の自治体に制定されましたが、労働側や住民側からの積極的な運動は部分的であり、それ故に制定された後も有効に活用されているとは言えないと思います。

そこで先陣をきって条例を制定した野田市議会の長南議員から「制定の経緯・5年間の総括と今後の課題」をお話いただく機会を得ました。

次回研究会の講師でもある小畑精武さんの「労旬2014.7.25号／公契約条例のひろがりといくつかの課題」と併せて事前学習資料として活用願っていただければと思います。

*インタビューのまとめ・編集は事務局の千葉の責任で行いました。

*小畑氏の「労旬2014.7.25号／公契約条例のひろがりといくつかの課題」が必要な方は労運研にメールください。添付して返信します。

千葉県野田市議会議員 長南 博邦氏に聞く

【聞き手・事務局千葉】

野田市で公契約条例が全国で初めて制定されて5年を経過しました。はじめに公契約条例制定の背景や経緯をお願いします。

2009年9月、千葉県野田市議会において市長提案で全国初の公契約条例が全会一致で可決されました。政府がILO94号条約（1949年採択）を批准せず、当然国内法もない中での出来事でした。野田市長は条例制定直後、全国のすべての市に公契約条例を制定するよう文書で働きかけました。それは国を地方から突き上げて法制化を狙う側面も持っていました。それ以降、野田市には公契約条例を目的とした視察のラッシュとなりました。

これらの背景には行政の行う工事や業務委託などの契約額が競争入札で低下したこと、そのしわ寄せが請負業者の下で働く労働者（下請けも含む）の賃金低下となり、官製ワーキングプアの発生

や技術の劣化等が生じていたこと、さらにこれらを認識していた全建総連が行っていた法整備を求める国に対する地方議会での意見書運動が広範に広がっていたことがあります。

野田市の公契約条例は、これらの現実や運動の前に大きく立ちふさがっていた法制化や条例化の壁について風穴を開けたもので、その意義は大きなものだったと思います。ここであらためて野田市公契約条例の前文を紹介しておきますが、まさに地方自治法第1条第2項にある「地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担うものとする」ことの体现です。そして具体的には県の最賃に張り付いていた委託清掃労働者の賃金を時給で約100円引き上げたのです。

請負業の下で働く労働者の賃金低下や官制ワーキングプアの発生が公契約条例の必要性との指摘ですが、具体的な野田市での実際をお願いします。

野田市長が官製ワーキングプアを認識したのは市役所施設を清潔に保つための清掃委託企業で働く清掃労働者（女性がほとんど）の賃金でした。議会で本庁他の2施設の清掃委託金額が問われ、契約額が急激に下がっている事実が明らかになり、そこで働く労働者は県の最賃プラス1円程度の時給となっているのがわかったからです。彼女らは毎年10月に引き上げられる県最賃額を唯一の希望としていました。

しかし、委託事業で働く労働者だけではなく、庁内で働く臨時職員も同様な実態があり、今日に至ってもその多くは時給835円（公契約条例最賃829円）で働いているのです。仮に時給千円、1日8時間だとして週5日、月20日では16万円、ボーナスはないので年間収入は192万円に過ぎません。野田市のように時給830円では134万円です。

全国の自治体で働く臨時・非常勤職員数は総務省調査では2012年4月1日時点で60万358人（内、都道府県分は12万6587人）。05年は45万5840人でしたから32%も増加しており、その3/4は女性です。家計補助とか無償の家事労働の延長という「常識」がはびこり、生活実態と労働の価値を振り返ることもなく女性が低賃金労働者として働かされ続けているのです。

また、国の非常勤職員は給与法22条の2により諸手当が支給されるにもかかわらず、地方自治体で地方自治法204条第2項の適用を受けられないので費用弁償として通勤手当しかできません。したがって少額でも一時金や退職手当を払っていた自治体は住民訴訟を起こされて制度を廃止せざるを得ないことも起こっています。このような国と地方の不当な扱いの違いは法的に解消させなければならない課題です。さらに民間労働者のパート労働法の均等待遇（名ばかりともいえますが）

【野田市公契約条例前文】

「地方公共団体の入札は、一般競争入札の拡大や総合評価方式の採用などの改革が進められてきたが、一方で低入札価格の問題によって下請の事業者や業務に従事する労働者にしわ寄せがされ、労働者の賃金の低下を招く状況になってきている。

このような状況を改善し、公平かつ適正な入札を通じて豊かな地域社会の実現と労働者の適正な労働条件が確保されることは、ひとつの自治体で解決できるものではなく、国が公契約に関する法律の整備の重要性を認識し、速やかに必要な措置を講ずることが不可欠である。

本市は、このような状況をただ見過ごすことなく先導的にこの問題に取り組んでいくことで、地方公共団体の締結する契約が豊かで安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することができるよう貢献したいと思う。

この決意のもとに、公契約に係る業務の質の確保及び公契約の社会的な価値の向上を図るため、この条例を制定する。」

を受けられず、まさに法の谷間で苦しんでいるのです。

そして最大の不安はいつ雇用が終わるのかわからないという有期雇用と更新回数制限問題です。とりわけ最近自分たちが不法な雇用をしてきたにもかかわらず、法を順守するとして再雇用をきびしく見直すという政府や自治体の動きがあります。

公契約条例制定運動は官製ワーキングプア撲滅の切り札として一時注目されました。しかし現在条例は制定されても、それが官制ワーキングプアをなくすことには直結していない。また、最低賃金に限りなく近く賃金が設定されている現実もあり、条例制定のためのエネルギーを考えれば、「公契約」という分野に限定しないで最低賃金底上げを全体の運動と取り組んだ方が良いのでは、という声もあります。最近では労働組合組織の劣化も影響し自治体労働運動の現場段階でもあまり真剣に受け止められていないということもあり、結果、広がりが少ないという現状があります。私たちの公契約条例に対する認識が不十分なのかもしれません。

法や制度を順守すべき国や自治体で、なぜ生活保護水準並みの官製ワーキングプアを大量に発生させたのか振り返るとともに、あらためて公契約条例の意義やその現段階を論じ、さらにどのように官製ワーキングプア状態を払しょくさせるのか提起したいと思います。

地方行政も含めた政府コストを社会的コストととらえてその削減をめざす新自由主義、構造改革路線があることは本論を読まれる方には自明だと思います。「行政改革」や「職員削減」、「議員定数削減」を唱える各種候補者は優位に立つ社会状況があります。記憶に新しいところでは究極の行政改革といわれた「平成の大合併」がありました。

私の所属する野田市も関宿町を編入合併しました（2003年6月）。両市町の市長部局と行政委員会の職員定数は1358人でした（2001年4月）。現在は1032人となっており、合併前の1027人をめざして減員中です。この定数削減の中心は現業職員の退職不補充と保育所など福祉施設の指定管理者移行によるものです。

韓国では97年の金融危機以来非正規労働者が急増しました。まさに日本でも同じことが起こっていたのです。橋本第二次政権の六大改革以来の構造改革路線です。以来、97年をピークにして賃金は下がるばかりになり、労働者にとって真冬の時代が続いているのです。

ただしこの臨時・非常勤職員等の数は自治労調査のため、自治労組織がある自治体の合計数であり、当時、自治労はこれをもとに全地方自治体では約60万人と推計しています。もちろんこれ以外にコストダウンのためにアウトソーシングしている指定管理者や業務委託下で働く膨大な労働者がいることを考慮しなくてはなりません。

現在の状況を生み出した80年代からだけでも政府が進め自治体が成果を競った行政改革という人件費抑制策は、地方行革大綱（85年）、合併特例法（95年）、地方分権一括法（99年）による職員必置規制の緩和、市町村合併支援プラン（01年）と三位一体の改革（骨太の方針2002、02年）による市町合併の促進、指定管理者導入（03年、地方自治法二四四条2改正）、新地方行革指針（05年）による05年度から09年度の定数削減目標も含めた集中改革プランなどがあります。

もちろんこの背景には国際競争に勝ち抜くための社会的コスト削減、小さな政府論が経済界によって仕組まれたことを忘れるわけにはいきません。そのため国鉄分割民営化同様、公務員バッシングがキャンペーンされ、各種自治体選挙では行政改革、人件費削減や民間活力の導入が競われてい

るのです。

公契約条例に話を戻します。野田市は法律もない中で全国初の条例でしたので、「小さく生んで大きく育てる」形で毎年条例改正を行い、条例対象事業（対象契約金額を下げるとともに、指定管理者や水道事業なども対象に）を拡大してきました。業務委託の場合ひとつの賃金下限額だけではなく、職種別に賃金額を規定し、建設関連でも請負とみられていた「一人親方」を条件付きながら対象とすることを明確化し、賃金下限額も公共工事設計労務単価の80%から85%に引き上げています。現在、千葉県最賃（798円）が条例下限額（829円）に迫る中、いよいよこの上げがなされる予定となっています。

一方、全国的にはなかなか条例制定自治体が増えないというのが現実です。それでも最低賃金を超える賃金条項を持つ自治体数が全国で12となっています。他方、札幌市のように否決されたところもあります。公契約条例案の元祖ともいえる兵庫県尼崎市議会では、全国初で08年に議員提案として議会に上程しながら09年に条例案が否決された後、その制定を図って労働団体や弁護士団体などと制定運動を行っています。また、現在兵庫県加西市では市長の公約通り2014年度中に議会提案される見込みとなっています。

しかし、私は野田市議会でも臨時・非常勤職員問題や偽装請負問題等を追求し続けて公契約条例を制定する原動力のひとつとなったと自負しつつも、官製ワーキングプア問題は公契約条例だけでは解決しない、公契約条例の賃金下限額（その後野田市は職種別賃金下限も規定）を上回っていれば問題はないのか、指定管理者制度などの公共サービスの外注化や自治体雇用の臨時・非常勤職員や派遣公務員問題を、その後も議会での追及を欠かさず、あわせて地域ユニオン運動に力を注いでいます。

官製ワーキング問題は公契約条例だけでは解決しないと言われましたが、それでは今後の課題についての問題意識をお聞かせください。

まず、非正規労働者比率が高いといわれている韓国で、現在どのようなことが起こっているのかを知ることが官製ワーキングプア問題を解決する展望を開く一助になると思いますので紹介することにします。

急速に経済発展しながら1997年アジア通貨危機から金融危機に陥った韓国はIMF（国際通貨基金）の管理下に入り、緊縮財政を取ったことから非正規労働が急速に拡大しています。韓国の非正規労働者の割合は50%を超えているとよくいわれてきました。統計の違いがあるので数字には注意が必要ですが、2014年10月に韓国統計庁が発表したところによると、2002年の調査開始以来、非正規労働者数が初めて600万人を超え、労働者全体の32.4%（前年同月比0.2%減）となったといいます。

このような非正規大国の韓国ですが、首都ソウル市では2011年10月の市長補欠選挙で「非正規職の正規化」を公約の一つに掲げて当選し、今年6月に再選された2期目の朴元淳（パク・ウォンスン）市長による非正規職員の正規職員化が始まっています。

ここで少し朴元淳市長について紹介しておかなければなりません。彼は1956年生まれの弁護士で、韓国の代表的な市民運動団体である「参与連帯」の創設に関わり、NPOシンクタンク「希望製作所」の常務理事を務めていた社会活動家です。参与連帯の共同代表を務めていたこともある政

治家、韓明淑（ハン・ミョンスク）氏は盧武鉉（ノ・ムヒョン）政権で初の女性国務総理（首相）となっています。朴元淳氏も盧武鉉政権において「税制革新推進委員会」共同委員長を務めるなど政界で頭角を現してきています。

私の所属していた東京清掃労組も韓国の自治体の清掃作業・庁舎管理等の民間・直営の労働者で組織する「民主一般労組」と交流を始めましたがソウル市での正規化の報告がありました。また、11月2日、明治大学で「新たな協働の発見—より良き世界を夢見て教会を超え協力と連帯を迫及するグローバル社会的経済の集い—「ソウル宣言プレ・フォーラム」のがありました。労働運動関係者の中ではまだ浸透されていませんが、「協同組合」（生協・農協・信金・中小企業共同組合等）関係者では今後の社会システムの在り方を模索する時の重要な問題提起として注目されているようですが。

朴元淳ソウル市長が進めている非正規職員の正規化は、その第一弾として13年5月に公園緑地や施設などを管理する、常時かつ持続的な業務を行いながらも契約職員として働いていた非正規雇用職員1113人を正規雇用職員に転換し、同年7月には清掃事業に従事する労働者など非正規雇用職員5118人を正規化し、あわせて6231名を正規雇用職員に転換しました。

ただ、日本と韓国の公務員雇用には違いがあり、日本ではすべて公務員として任用されていますが、韓国では行政職だけが「官吏」として任用され、その他の現場労働に携わる者は労働契約下の労働者とされているので、ソウル市で行っている正規職化は、正確には正規公務員化ではなく、正規公務職化といったほうが間違いないかと思います。

また、ソウル市の関連企業のソウルメトロや市営鉄道公社で働いていた清掃作業従事者3116人を正規職員化するために子会社をつくっています。また、本庁や出先機関で働いている民間の清掃作業従事者1056人を、契約期限後にソウル市が雇用すると発表しているのです。

当然コストがかさむことになるとの危惧が出ますが、朴市長は「清掃作業従事者を直接雇用する場合、人件費は16%増加しますが、民間サービス業者に対して支払う利潤や管理費など（付加価値税10%分も）の経費は39%ほど減少します。その結果、年間53億ウォンの予算節減効果があるのです。正職員に転換することで節約ができるわけです。これまでは、この効果がよくわからず実行できなかったわけで、人件費増加が問題であったのではなかったのです。正職員転換によって得られるのは、経済的効果だけでしょうか。いいえ、これだけではありません。いつ解雇されるかわからないという不安な気持ちのまま、どうして仕事に情熱を傾けることができるでしょうか。最も厳しい仕事を、最も大変な条件の下で行っている労働者たちに、正当な労働の対価を支払うことができなければ、正義を尊ぶ公正な社会とは言えません。今回私が行ったことは、極めて当然な労働の常識の見直しであり、社会の基本を回復したに過ぎない」と主張し、今後もこのような基本姿勢でソウル市を運営していくと表明しています（「朴元淳の市政日記51—もう一つの葛藤を解決。ソウル市の非正規雇用職員雇用改善対策を講じる」ソウル市公式ブログ）。

また、ソウル市非正規雇用改善対策資料では「非正規雇用の問題は、単なる『労働の問題』ではありません。韓国社会の葛藤の解消と持続可能な発展のためにも、かならず解決しなければならない課題です」とあります。まさに私たちが現在追及しなければならない課題を実現しているのです。

いずれにしても労働運動と市民運動の協同が現在のソウル市政をつくりあげ、新自由主義に対してくさびを打ち込んだといえるのではないのでしょうか。そして現在ソウル市の取組みが他の地方自

治体や政府にも影響を及ぼしています。

独立行政法人労働政策研究・研修機構のウェブニュース 2013年9月13日に、「公共部門（地方自治体も含む―筆者注）の非正規6万5千人を2015年までに無期契約に」とのタイトルで、朴槿恵（パク・クネ）政権も不十分ながら（数的にも賃上げなしという面でも）正規職化を図る計画を遂行していることを伝えています。

それでは官製ワーキングプアからの脱出のための私たちの課題です。公契約条例運動の今後の展望をどのように考えていらっしゃるか、問題提起ください。

それではこのような事態からどのように抜け出し、希望ある未来をつくっていただけるのでしょうか。さきにソウル市の事例を上げました。朴市長の選挙公約には非正規職の正規化だけではありません。「堂々と享受できる福祉」という普遍的福祉の概念があります。その具体例として学校給食の無料化やソウル大学の学費半減が実施されています。いってみればベーシックインカム思想にもつながるのではないかと思います。つまり、日本の支配的な選択的福祉、「真に必要な人への福祉」というお恵み論ではないのです。

しかし、これは政治への市民参加や自分たちの政策を出してくれるなら寄付もするという社会的風潮（これも運動や実績で作らしたものだ）があります。労働運動も弾圧を受けながらもくじけることなく活発です。これらの運動の積み重ねの結果が朴市長を当選させ、その公約を実現させるにいたっているということを押さえておかななくてはなりません。

それでは私たちはどうするのかということです。

第一に（といっても別に順番づけるものではありません）公契約条例をつくるために議会や首長に圧力をかけることです。署名運動も含めて要望運動や請願・陳情運動を行うことによって世論を広げるのです。公契約条例で賃金の下限額を定めれば市役所等で働く臨時・非常勤労働者の賃金も底上げされます。

第二に民間労働者に適用されているパート労働法を公務職場にも適用させる運動です。また、民間非正規労働者が自ら労働組合をつくり、また、地域ユニオン等の力を借りて労働契約法第20条を使って均等待遇を求める裁判を仕掛けています。ひるがえって公務員採用の任用は行政処分であり、労働契約とは違うという壁を突破する運動も追及しなくてはなりません。公務員の労働条件は民間との均衡を図るという建前からすると現実には乖離しており、いわゆる法の谷間に置かれているのです。

第三に、東村山事件では「嘱託職員」を勤務時間や職務内容、勤務実態から常勤職員と変わらないと認定し、退職金支給を認めた最高裁判例も出ています。これらを踏まえて地方自治法203条や204条を改正させる運動や、総務省に手当支給を認めさせる運動が必要です。もっといえば定数管理で人員が少なく、増大する仕事量のために精神疾患を引き起こすような公務員の職場環境です。非正規職員を正職員にする運動はぜひとも必要ではないでしょうか。

第四にやはり政治を変える運動とセットでなければなりません。自治体議会を変えること、首長を取るか影響力を及ぼす運動がソウル市をみれば必要だとわかります。民主党が期待を持たせ、政権交代したにもかかわらず泡沫の夢となったことから生じた政治不信が払しょくできないばかりか、小選挙区制度などで国会が「自民党一強多弱」となったこともあり、政治に対するあきらめを

抱く風潮がありますが、職場から地域から声を挙げ、仲間をつくり広げる運動が今こそ必要ではないでしょうか。

労働契約法20条を活用して格差を解消しよう

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

今回の改正労契法の立法趣旨は、「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消していくこと」及び「期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正」して「労働者が安心して働き続けることができる社会を実現する」ということである(改正法案政府提案理由説明)。この立法趣旨は、国会審議において、立法者意思として確認されている。

有期契約労働者は、有期契約であるがゆえに常に雇止めの不安に怯えて、労基法違反などの法律違反があっても使用者に不満を述べることもできず、対等な立場で自らの労働条件を交渉することはできない。使用者が一方的に労働条件を決定し、それに異議があっても契約を更新してもらうために、それに従わざるを得ない交渉力が極めて弱い立場にある。これまでは、有期労働者から、「正社員と同じ仕事をしているのに、賃金は半分、賞与もないのは不平等ではないのか」と相談されても、法律的に有効な対応策がなく、どうしようもなかったのが、ようやく正社員との労働条件の格差是正を求める法的根拠ができたのである。労働側が待ちに待った立法であり、有期労働者の処遇向上に大きな期待が寄せられている。

ご承知のように 20 条を根拠に「東京東部労組メトロコマース支部」と「郵政ユニオン」の仲間たちが裁判闘争に立ち上がった。「全日建連帯」もこれに続き、他にも検討されていると聞くと、職場や単組段階での均等待遇を勝ち取ると闘いの全国化が必要であることはいうまでもない。官民・ナショナルセンターを超えた連帯・共同の闘いの条件は広まっている、と思う。

今回「非正規労働者団結せよ!」と、20 条裁判の「チャンピオン闘争」として先陣をきる 2 労組の裁判支援の集会が開催された。労運研も 8 月の第一回研究会はこの 20 条に焦点を当てたが、引き続き、「非正規労働者と正規労働者の連帯」にむけたツールとしてある、20 条の活用に注目していきたいと考えている。

労働契約法 20 条違反で東京メトロと戦う東京東部労組メトロコマース支部の闘いを描いた DVA「メトロレディーブルース」「続メトロレディー」(ビデオプレス制作)の上映・報告会が 11 月 22 日、東京都内で「がんばれメトロレディー！非正規大集会」と題して開かれた。参加者は約 200 人、メトロレディーの魅力に圧倒された。

東京・地下鉄駅売店で働く非正規労働者の組合・メトロコマース支部(09 年 3 月と結成)は非正規労働者に対する忌引き休暇、食事補助券、社内報配布など差別の是正をこれまで闘い続けてきたが、賃金体系については、正社員は年齢や勤続年数とともに昇給していく仕組みや住宅手当や家族手当があるが、彼女ら契約社員 B にはそれらは一切なく、ボーナスにも大きな格差があり、退職金もない中で定年退職だけが適用され 65 歳で路頭に放りだされる。この定年制に反対してのストライキを含んだ闘いを記録した DVD が上映された。

集会では、メトロコマース支部の闘いの報告を東京東部労組書記長の須田光照さん、同裁判闘争の代理人を務める青龍美和子弁護士、労契法 20 条違反と戦う郵政ユニオン原告の報告と連帯の挨拶、炭坑節の替え歌のメトロ温度を鳴り物入りで会場狭しと唄い、踊り、会場と一体となった。

さっそくレイバーネットには「涙あり、笑あり、感動ありの素晴らしい集会だった。当該と闘いの持つ魅力もさることながら、映像の力も大きい。上映中に会場から拍手が起こるのは健さんの映画の時のようだ。第二部の本音トークの言葉の一つ一つが胸を打つ。彼女たちの言葉に組合とは何かという問題を改めて感じた。差別は賃金だけではなく。社内報ですら配布されるのは正社員だけ。非正規社員には配布されない。何から何までやはり『がまんも限界だ』(U さん)。フィナーレは「メトロ音頭」。怒りのメラメラハットのコマース支部を先頭に、会場を練り歩いた。そして参加者全員で手をつなぎ「非正規だからって あきらめないぞー！あきらめないぞー！」と一斉にコールした。「11.22 がんばれメトロレディー！非正規大集会」は、新しいスタイルのユニオン集会となった。」と感想が報告されている。

<集会でのアンケート・全体感想より>

「まともな組合が少ない中、東部労組とメトロコマース支部に希望を見ることができた。」「団結力が強くてうらやましい。先輩方を見習って私たちも頑張ります。」「全体の時間をもう少し短くしたほうがよいと思う。お話もくりかえしが多かった。」「映像も含めて大変おもしろい集会だと思います。組合がらみの固いイメージと違うところでしょうか。」「20 条裁判、非正規ストライキ、共にがんばりましょう。」「労働者が闘いに立ち上がっていく姿に感動した。」「できる限り応援に駆け回りたいです。」「非正規差別、ぜひハッキリさせてほしい。」「同一労働、同一賃金。あたりまえのことを日本の非正規労働者 2000 万人が声をあげたらすごいパワーです。」「すばらしかった。勇気をもらった。だまっけてはダメ。」「もっともっと若い人や、差別で苦しんでいる人たちに見てもらいたい集会でした。」「代行主義はダメというところは正しい。」「支援の仕方も、裁判や集会にかけつけるだけでなく、自分でも考えたい。」「わたしもがんばる！！」「会社側と毅然と闘うレディたちの魅力に圧倒されました。」「これを初めにカゲにオモテに応援していきます。」「わが支部としても、とても参考になり、勇気づけられました。」「新しいタイプの集会でたのしかったです。継続してほしい。」「労働者が法律をも変える力をもっていると思う。」「メトロと郵政の類似点の多さに驚きました。」「まったく同じ仕事でありながら、何故待遇が違うのか・・・」「同一労働、同一賃金はどの職業にもホントに必要。がんばってください。」「踊りでみんな

と一緒に良かったです。」「本当に元気が出る。」「正規だけど4年間、昇給なし、賞与なしでいじめられている。ひとごととは思えない。」「正規、非正規をなくし、差別化をなくす日本にしていきたい。」「裁判がんばってください。行けるときには傍聴に行きます。」「労働者の団結とは何かをあらためて考えさせる集会でした。」「非正規労働、声を上げて抵抗する人がいることが救い。」「仲間を信じてがんばってください。」

郵政ユニオン

11月30日「労働契約法20条裁判をたたかう郵政原告団を支える会」の結成総会が約200名の支援者の参加で開かれました。支える会の共同代表には西谷敏大阪私立大学の名誉教授、竹信三恵子和光大学教授、宮里邦雄弁護士が選任されました。共同代表の西谷氏は「これまでの労働裁判では学者として中立的立場をとっていたが今回ははっきりとこの裁判に肩入れする。」と決意が述べられました。また労働契約法第20条の存在は、日本国憲法の13条の「すべて国民は個人として尊重される」第14条「法の下に平等であって、・・・差別されない」という平等原則に導かれるものであり、この闘いは「人間の尊厳を取り戻す闘いである」と力強く訴えられました。

12名の郵便局で働く非正規労働者が、労働契約法20条を活用して取り組んでいるこの裁判では、正社員と比べて余りにもひどい格差がある10にも及ぶ手当の2年間の合計200万円以上の支払いと夏期、冬期、病気休暇の付与とを求めています。集会には原告12名中9名が参加し、各々決意を述べましたが、思いは一つ「同じ仕事をしているのに」「休暇の非正規の仕事をカバーさせられているのに」「誇りを持って仕事をしているのに」「何故正規には認められ非正規は認められないのか」という理不尽な差別に対する怒り、人間としての尊厳を傷つける行為への怒りです。JAL不当解雇を撤回闘争団や20条裁判を闘うメトロコマース労組と全日建連帯労組の仲間たちも支援に駆けつけ「いつ解雇されるかわからない不安定な中で裁判闘争を闘えるのは組合があるから」「声を上げた人たちをみんなで支えていこう」と力強い挨拶がされました。

正社員と非正規労働者との間の「不合理な労働条件の格差」の是正を図る今回の裁判闘争を大衆的な裾野の広い闘いにすることで、労働契約法20条が禁じる「不合理な格差」の基準を高い水準で確立しなければなりません。この裁判闘争はそうした今後の労働社会の安定を図るための重要な闘いです。そのために支える会を職場、地域に拡大し闘争を勝利させねばならないと参加者は決意を固め合うことができました。

支える会のホームページが立ちあがっています。ぜひ目を通してみてください。

編集後記

▼第187臨時国会は十一月二十一日、衆議院解散で閉会した。このため来年の統一自治体選挙の投票日を四月一二日と二六日に定める地方議会選挙期日特例法など与野党一致の法案は成立したが、対決法案の労働者派遣法改定案、国民の反対の声が強いカジノ解禁法も廃案になった。▼また、安倍内閣が一二月十日施行を決めている特定秘密保護法の施行を延期するための法案を民主党、維新の党が一月一八日に提出したが、廃案になった。▼今次解散総選挙は、アベノミクスの破たんが引き起こすあらゆる矛盾を民衆に転嫁するとともに「戦後レジームからの脱却」を改憲で完成させる長期政権を狙うものである。▼私たちはこの野望を打ち砕かねばならない。▼一二月号は、伊藤共同代表の緊急アピールを巻頭言とし、告示日に合わせ発行した。C