

北海道 非正規労働者白書2009

―均等・均衡待遇を目指して―

連合北海道
定価・3000円（税込）



著者：中村圭介

連合北海道非正規雇用センターと北海学園大学川村雅則准教授が共同で、『北海道非正規労働者白書』を作成した。

第一部では、非正規雇用の社会的、経済的な問題を指摘。更に、アンケート集約結果が分析されている。アンケートは自治労、北教組、JP労組、私鉄総連、運輸労連、フード連合の各単組に配布。職場の非正規労働者の声の集約、産別ごとの雇用形態、労働条件、非正規労働者の悩みや不安、不満も集計されている。各産別の非正規労働者の処遇改善、組織化に向けた取り組みも報告されている。自治労では、12市町に1万枚を配布。「不満や不安」として「賃金・一時金が低い」「解雇・雇止め」がともに40%弱となっていた。

巻末の「資料編」は、アンケート記入者の生の声を掲載。次の言葉が書かれていた。

「福祉関係の仕事は身分保障がないパート職員で成り立っている。限られた予算では仕事量の人数の関係は最低限に絞られる。時間内でできない仕事も多く、日曜の仕事もあるが手当はないので全て時間調整となる。民間委託への不安で不満は言わず仕事をこなし職

場を失わないよう、皆一生懸命。せめて賃金は見直すべき。しかし民間に委託する業務ではないと思

っている。自粛(女性・60代)」

「職場の人間関係は良くない。陰口、威圧的な言動。自分も言われる。上司は忙しくなると自分に仕事を次々と与える。出来ないこと怒られ陰口を言われる。自分も最初の頃より仕事が増え、他の方でもできるのではと思いが、皆さん忙しそう。そうは思いませんが、同じ職場の人たちなのに『他人の痛みが分からない』人ばかりに見られる。『思い合える』働き先は今の世の中ないのでしょか。悲しくなります。(女性・30代)。

私自身も労働組合専従者として、非正規労働者の組織化を任務としているが、とくに公務職場では法律と現実のギャップにぶつかり、また正規職員と非正規職員の意識の「カベ」にも遭遇している。

非正規雇用から正規雇用への転換が大前提ではあるが、非正規労働者が現に苦しんでいる雇用・労働条件を放置することは同じ労働者として許されない。よりよい職場環境、よりよいサービスの提供のためにも雇用の安定は不可欠。率直な非正規労働者の思いを受け止め、行動に移すことが労働組合に求められていることだと認識している。(評〓Y・M)

たちよみBOOK・MAGAZINE

◆「情報労連リポート」12月号「代表性の揺らぎ」中村圭介

事業所で働く労働者の過半数を代表する者が「過半数代表者」で労働法規上重要な役割を担う。会社が就業規則の制定・変更を行う際には意見を聞かなくてはならないし、時間外労働を命じる際には、過半数代表者と協定を締結することが必要だ。いわゆる「36協定」である。

この過半数代表者については2つの点で注意が必要だ。1つは、会社全体でなく事業所単位である。労組の組織率が5割に満たない事業所では、過半数代表者を選出しなければならぬ。2つめは、正社員だけでなく、パートも契約社員も臨時労働者も含まれる。組合が正社員の過半数を組織していても、事業所で過半数未満たと、過半数代表にはなれない。

非正規労働者が過半数を占めている事業所で、彼らが自らの代表者を選出する。36協定を手段にして賃金引上げを要求することも可能である。正社員も残業することはできない。もしそうなら、会社や正社員労組はどうするのだろうか。

日本ハム労組では、非正規労働者を組織していなかっただから、過半数を組織していない事業所がいくつかあった。日本ハムは輸入牛肉問題で不祥事を起こして、組合も法令順守を要求していた。だが、組合もまた労基法を守れていなかった。代表性が揺らぎつつあると認識した労組は、非正規労働者の組織化に取り組んだのである。