

以下は、北海道社会保障推進協議会からの依頼で作成した原稿です。同協議会発行の『笑顔でくらしたい』2011年12月号（第61号）に掲載されています。

## 特集 非正規労働者をなくすために

「非正規労働者白書」を作成して

北海学園大学准教授

川村 雅則さんに聞く

9月17日に開催された「非正規労働者の権利実現全国会議・札幌集会」で、「北海道における非正規労働者の実態」と題して、川村雅則さん（北海学園大学経済学部准教授）が報告を行いました。その報告は当日発表された「非正規労働者白書」にもとづくものでした。川村さんに「白書」に込めた思いをお聞きしました。

### 非正規雇用をめぐる3つの問題

「非正規労働者白書」は研究者、労働組合の方々、それから弁護士の方達と作成したものです。

タイトルは「非正規労働者白書」としました。雇用されている労働者を中心に、非正規労働者の事例が盛りだくさんです（この意味は後で説明します）。ここ数年とくに意識して非正規雇用・労働をめぐる問題を追いかけていますが、問題はだいたい三つぐらいに整理できるのではないかと考えています。

一つは有期雇用をめぐる問題です。仕事がずっとあるにもかかわらず、半年とか一年という有期雇用を繰り返す。例えば臨時職員で10年とか20年とか働いている方がいる。「臨時」で10年。ちょっと考えれば、すぐおかしいと思いますよね。仕事が恒常的にあるにもかかわらず、雇用期間を区切って働かされる。

問題は、雇用期間を区切られると、例えば、働き方がきついで改善してもらいたい・有給休暇を取得したい・賃金を上げて欲しいなど、職場で言いたいことがあっても、次回の雇用更新がどうしてもちらつきますので、言えなくなるということです。有期雇用は「ものを言えない労働者をつくる」という問題でもあることを強く認識してもらいたい。

二番目は賃金や処遇をめぐる問題です。職場で同じように働いている正規労働者と比べて圧倒的に水準が低い。いやもちろん、「ウチは正規と非正規とでは仕事の内容や責任に違いがあるから」というケースもあるかもしれない。しかしながら、処遇の

格差を正当化できるほどの違いでしょうか。例えば、正規労働者であれば定期昇給制度がある、退職金制度があるけれど、非正規の場合は一切ない。「会社に貢献しているのだから」「勤続が評価されているのだから」あって当たり前だというけれど、その理屈が非正規の人に一切適用されないのは、なぜでしょうか。ちょっと考えてみると、「そうだよな」「おかしいよな」と思いませんか。

最後は、労使関係や職場の人間関係から排除されているということです。これは本来あり得ない。雇われていて、使用者と契約関係を結んでいるのだけれど、あたかも労使関係がないかのごとく、労働条件が不利益に勝手に変更されたりするケースが日常的に起こっています。そして、そのことについて「非正規だからね」と露骨にいつとりあわない労働組合もいまだに存在します。

たしかにそれは、「自分たちはこんなに責任ある仕事で、長時間労働を強いられているのだから」という正規労働者の置かれた状況の厳しさを反映した考えなのかもしれない。でもそれも、正規と非正規が対立するものでは本来ない。両者がいわば地続きとなっているこの問題の解決にむけて、職場での繰り返しの議論など粘り強く労働組合がリードしてもらいたいと思います。

問題は非正規「雇用」だけではない

図表 1 軽貨物業者 B さんの繁忙期一週間の就業・生活

	前日からの睡眠時間	出宅時刻	帰宅（最終）時刻	作業時間（休憩等を除く）	延べ配達件数（件）
1日目	6時間05分	6:05	21:32	13時間46分	130
2日目	5時間35分	6:00	21:36	13時間59分	138
3日目	5時間25分	6:05	21:48	14時間08分	149
4日目	5時間50分	6:02	23:33	17時間10分	195
5日目	4時間45分	6:02	22:35	15時間49分	169
6日目	5時間10分	6:10	21:43	11時間48分	119
7日目	5時間30分	6:05	20:32	10時間00分	107

注：延べ配達件数は、再（再々）配達分を含む配達件数。

ところで、非正規雇用だけが問題なのかというとそうではありません。図表 1 は軽貨物自営業者の 1 週間の就業・生活状況を調査したものです。お歳暮配達の忙しい時期に、軽貨物と一緒に乗って、運転者さんがどう働き、どう日々の生活を送っているのかを観察して、まとめました。

「〇〇便」「△△便」など宅配便は大手の運送会社の商品だと思われていますが、

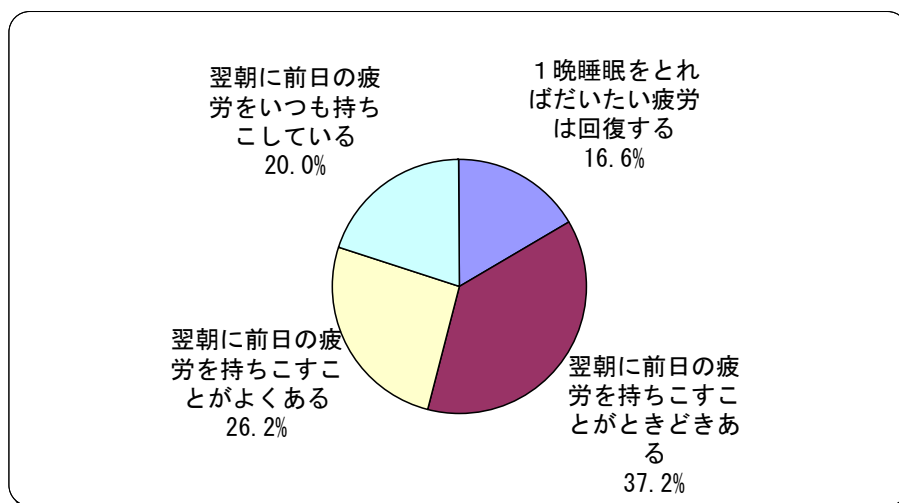
全てを自社でまかなっているわけではありません。例えば、幹線輸送の条件の悪いところは下請の運送会社が使われています。軽貨物の場合は、宅配便の末端の部分、つまり、個人宅への配達部分を担当しているケースが多いです（もちろん、末端部分も自社便で行っている会社もあります）。制服だけを見ると、大手運送会社の社員さんかと思ってしまうのですが、実はそうではありません。運送会社から、一個いくらかで荷物を引き受けて働いている方々です。

いまいちど図表1をみてください。連日睡眠時間が5時間台しかとれなくて、しかも一日の作業時間（かなり厳密に休憩時間などは抜いて、運転や配達に限定したものです）は、毎日14時間から長いときで17時間。連日これだけ働いて、一ヶ月に2日しか休みがない。

たしか当時、1個あたり120円くらいで荷物を請けおっていたでしょうか。荷物を完全に配達し終えなければ120円もらえないわけです。一度訪ねて留守だったときには、再配達、再再配達しても受け取られない限りはもらえないし、何度配達しても120円に変わりはありません。自営業といっても年収は200万円ちょっと。冬で天候や路面状況もよくない中で、事故を起こしそうになりながら、ぐるぐるぐるぐる配達を繰り返すわけです。

そして、こんな働き方でこんな収入水準だけれども、大手の運送会社が労働基準法違反に問われることはならない。なぜなら彼らはあくまでも自営業者だからです。

図表2 最近の疲労回復状況



わたしたちが「非正規労働者白書」というタイトルに込めた思いは、「あつてはならない」という意味での非正規な雇用、仕事、働き方、処遇を問題にしたいということです。だから「非正規雇用労働者白書」ではない。「白書」には正社員のケースも入っています。図表2をご覧ください。

これは、特別養護老人ホームで働く介護労働者の疲労蓄積の実態です。介護労働者というと、低賃金で離職率が高いということが思い浮かぶでしょう。たしかにそのとおりです。しかしながらもう一つ大きな問題は、人手不足による過重労働、そして疲労度の高さです。彼女たちは16時間夜勤を一ヶ月に4回も5回もこなしています。本来体を休めるべき夜間時間帯の勤務においては、仕事の負担は軽減されなければならないはずですが、ところが逆に、ただでさえ少ない職員がさらに少なくなり1人で20人近い利用者さんをみている。しかも夜勤時には看護職もいなくなるので、「何かあったらどうしよう」というプレッシャーがさらに増す。そうした日々の労働負担の反映がこの図表に示された数値なのです。わたしは、タクシー労働者や建設労働者などいろいろな職種の調査をしていますが、こんなに疲労の蓄積を翌日に持ち越して働いている職種は、みたことがありません。

以上のように、この「非正規労働者白書」で告発をしたかったのは、「ディーセントワーク（人間らしい働き方）」と真逆にある働き方です。問題解決に取り組むための第一歩の（しかしながら重要な）作業として、まず、問題を目に見えるようにして、みんなで共有したい。そんな思いで、この「白書」を作りました。

#### 働くルールと、たたかうユニオン

「白書」の表紙には、「必要です！働くルールと、たたかうユニオン」と書いています。

わたしは大学の教員ですから、授業の中で、わが国の職場にみられる問題について具体的に話をしたり、いろんな映像・資料を見せています。そうすると、学生は今の職場の状況にびっくりして、こう言います。「政治は早くこういう問題を解決してほしい」とか「早くいい法律ができるといいな」とか。たしかにそのとおり。法律というルールでもって規制をかけていく。「働くルール」が必要だということです。

しかしもう一つ、「たたかうユニオン」が必要と書いてあります。わたしは学生にこう言います。「そのルールを政治につくらせるのは、あなたたちなんだよ」そして「働くあなたたち自身がしっかりと知識を持って、使用者との間に緊張感をもった労使関係を築くことが大事なんだよ」と。労働組合というものを意識することは、わたし自身の年代もそうでしょうが、学生にはなかなか難しい時代です。でも、「そうか、自分たちもしっかりしなきゃだめなんだ」というのはおぼろげながら伝わっているようです。

そういうわけで、わたしたちが「白書」に込めたもう一つの思いは、「働くルールだけじゃダメなんだ。それをしっかり実現させる労働組合、強い労働者が必要だ」ということです。

## 「構造的問題だから」とあきらめるな

さきほど軽貨物の話をしましたが、トラック業界はかなり働き方がしんどくなってきました。その背景には、運送会社の経営の厳しさがあります。規制緩和で運送会社は増えた。でも不況で荷物は増えない。おまけに荷主からもらう運賃はたたかれています。そういうなかで、労働者が苦しくなる現状があります。

あるいは、介護はどうでしょうか。介護労働者の賃金や労働条件のきつさの背景には、社会保障にかけるお金の少なさという問題がある。事業者としては、上から入ってくる介護報酬が低いから、なかなか給料を上げられないというわけです。

そういうなかで、わたしたちはともすると、「構造的な問題があるので、解決できないんだ」と思考を停止しがちです。でも、そうではないんです。「構造的だからしょうがない」というのではなくて、「現場」から出発して、構造自体を変えていかなければならない。

労働者・労働組合は、企業側や経営者団体に対してモノを言うと同時に、「介護報酬を上げろ」と政府に向かって介護事業者が主張し、荷主団体に向かって「適正な運賃を支払え」と運送業者が主張する、そんな状況をつくっていかねばならない。経営者・団体と連携しながら、運動をリードしていく役目があると思います。

「構造的だからしょうがない」で終わってはいけません。それぞれがそれぞれのおかれた状況の中で、それぞれのやりかたで、たたかっていかなければいけないと思うのです。

## 「白書」は出発点

みんなの力でつくりあげたこの「白書」は、いろんな問題を解決するための出発点になると思っています。しかしながら、すべての業種・職種の問題を扱っているわけではありません。例えば、「非正規」問題の最たるものといえる、原発労働をめぐる問題もこれからの課題です。

実態編だけでなく運動編もそうです。今回は札幌の運動が中心になりましたが、各地の労働組合や弁護士のいろいろなたたかいも、どんどん継ぎ足されていくと思います。

つまり、この「白書」は今後どんどんとバージョンアップをしていくことを前提にしているのです。出発点でありこれで終わりではない。そして、みなさんと非正規労働問題を共有し、問題解決に繋げていくための重要な「道具」にさらに磨き上げたいと思っています。

変えなきゃいけない問題がたくさんあって、それを変えようとしている人たちがいます。たたかいはこれからです。