動き出した労働分野の規制強化

非正規雇用問題の改善にむけて国会も動いているようですが、その一つ、労働契約法改正案による有期雇用の規制を、どう評価すべきでしょうか。

ここでは非正規雇用の多くが有期雇用だとして話を進めていきます。非正規雇用がワーキングプアの温床（おんしょう）とされ、その解決が求められてかなりの時間が経過しました。不十分な水準ではありますが、ここ数年では最低賃金の引き上げやパート法改正など、処遇面での一定の改善がすすめられてきました。

その一つ、今回の労働契約法改正は、とりわけ有期雇用の濫用（らんよう）（野放図な有期雇用の利用）が放置されてきた日本では非常に重要です（労働者の「発言力」の回復という観点からも）。そもそも非正規雇用の問題は、恒常的に仕事があるにもかかわらず雇用は有期雇用――「臨時」という呼称で、長期間にわたって雇われるケースがその象徴ですが、ほんらい有期雇用は、期間限定的な、一時的な雇用に限って許される、という考えを軸にすえる必要があります。

（→）超えて乗務していたこと、交代要員が他のバスに移動し大阪・長野間をワンマン乗務していたことなどがあきらかになった。ツアーを主催したサン太陽トラベルが、法外に安い運賃での運行や、「乗務員不足でバスの運行ができない」という回答を無視しての運行強要など下請けいじめ同然の行為を行っていたことがあきらかとなった。

さて、今回の改正法案の中身をみると、通算で5年の雇用が継続されていた場合に、労働者側の申し出があれば、無期雇用への転換が図られる、とされています。しかしながら、①そもそも有期雇用で契約を締結することを認めるかどうかの「入り口」部分での規制が設けられなかったこと、②5年という無期雇用への転換までの期間が長すぎること、③クーリング期間（6カ月）を経ることで、それまでの雇用継続期間がリセットされ、またはじめからやり直しとされること、④無期雇用への転換の前の雇い止めという「副作用」を防止する有効な歯止めがみられないことなど、問題は多岐にわたります。労働契約を締結する際の「入り口」規制と「出口」規制、そして「間（あいだ）」の均等待遇による規制など、実効性ある法制度の整備・強化が必要です。同時に、ほんらいはそれと両輪のはずの職場での取り組みに本気で着手できるかどうかが、いまや「非正規を〝活用〟して既得権（雇用と権利）を守る存在」とまで酷評されるにいたった労働組合につきつけられた課題ではないでしょうか。

今年のGWに関越道で高速ツアーバスによる事故が発生し、7人が亡くなられました。

今回の事故では、運転者が日雇い的に雇われていたこと、名義貸し、「白バス（無許可営業）」など30項目を超える法令違反が、事故後の特別監査によってあきらかになりました。これらずさんな運行・労務管理はきびしく処分されなければなりませんが、この事故を特殊なケースとして片付けるわけにはいきません。

というのは、5年前に大阪で起きたツアーバスの死傷事故の後に国交省や総務省によって行われた調査でも、貸切バス業界における法令違反の常態化という状況はすでにあきらかになっていたからです。そして当時から、貸切バス業界の規制緩和が問題の背景にあることが指摘されていました。さらに、規制緩和と並行して行われるはずだった事後チェック体制の強化も、非現実的でした。たとえば、トラック・ハイタクを含めて10万を超える事業者に対し、その監査にあたる国交省の職員数は300人余りです。供給過剰となった貸切バス業界で、バス事業者にきびしい条件で仕事を発注している旅行業者（発注者）側の責任は問われず、直接の加害者であるからと運転者やバス事業者の、いわばトカゲのしっぽ切りにとどまる限り、こうした事

吹田スキーバス事故　2007年２月18日、あずみ野観光バスが運行していたスキーバスが大阪府吹田市の大阪中央環状線を走行中に大阪モノレールの高架支柱に激突、添乗員として乗務していた当時の社長の三男が死亡、運転手として乗務していた社長の長男および乗客25人が重軽傷を負った事故。居眠り運転が原因とされたが、その後、法定時間を大幅に（→）

故はくり返されると思います。

同時に、ここでも、運転者の労働規制の脆弱（ぜいじゃく）さが問題です。もし、運転者の拘束（こうそく）（労働）時間あるいは運転時間・距離等にかんする適正な規制が存在していたならば、きびしい発注条件に歯止めをかけることができたかもしれません。いや、そもそも安全がサービスの根幹である交通産業、とりわけ運転者の健康状態が事故に直結しかねない自動車運送業の場合は、そうあるべきでした。ところが、じっさいには運転者の労働規制（厚労省『自動車運転者の労働時間等の改善のための基準』）の水準はきわめて脆弱です。一例をあげると、１日の拘束時間は最大で16時間まで延長が可能で、また、休息期間すなわち仕事と仕事の間にわずか８時間が確保されていれば問題なしとされているのです。睡眠だけではなく、通勤・移動時間や食事、家族との団らん等を含めて８時間です。労働者の現実の生活がいかに軽視されているのか……しかも、この水準さえも守られていないのが実態なのです。

今回の事故をうけて国交省では、「高速ツアーバス等の過労運転防止のための検討会」を設け、過労運転防止対策についての検討作業を開始しました。そのこと自体は評価できますが、１日の運転距離の上限値（６７０キロ）に対する問題性と上限見直しの必要性は総務省の勧告で指摘されていたのに、これまで結果として無視されてきました。大阪での事故からすでに５年が経過しており、はたして今後実効性ある規制が設けられるのか、注視する必要があります。同時に、こうした働き方・働かされ方にかんする規制は、労働界全体の課題です。全国で展開されている『過労死防止基本法』の制定運動（代表 森岡孝二 関西大学教授 http://www.stopkaroshi.net/index.html）などとの連携も求められているのではないでしょうか。

千葉県野田市を皮切りに広がる公契約条例の制定運動。札幌市議会では制定には至りませんでした。

国や自治体など公的な機関が一方の契約当事者となって結ばれるのが「公契約」です。公契約条例は、公共事業や業務委託・指定管理者など公契約の領域で働いている人たちの賃金に下限額を設けることで、彼らの生活保障の実現を直接の目的としています（ただし、条例には適用の範囲が設けられます）。

公契約条例が拡がる背景には、そもそも公契約が持

っている性格、すなわち「最小の経費で最大の効果」が追求されるあまり、より安い価格が設定されてしまうという問題があります。自治体財政の逼迫や、それに伴う競争入札制度の導入も問題に拍車をかけています。結果として働く人たちがワーキングプア状態に陥ってしまう（官製ワーキングプア）――これをいかに防止するかが、いま急がれる課題となっているのです。

そのために最低賃金制度があるのではないか、という主張も聞かれますが、日本の最賃は生活保護との逆転現象を起こすほどに低い水準であり、有効な歯止めになりえていません。また公共事業で設定される、職種別の賃金水準（公共工事設計労務単価）はあくまで目安であって、強制力はありません。しかも実勢価格をもとに算定されるため、年々下がりつづけている状態です。ちなみに公契約条例は、一部の労働者のための政策という誤解がなお聞かれますが、じっさいには多岐にわたる効果が期待されるものです。労働者の賃金規制はもちろんのことですが、低水準の賃金・労働条件で困難となっている技能労働者の確保や技能の継承、一定の利益の確保等を事業者側に保障します。つまり、事業者側にとってもメリットがあるのです。さらに、賃金改善で労働者の消費購買力や担税力（税を負担できる力）が強化され、地域経済や自治体財政の改善にも貢献します。

札幌市議会で継続審議扱いになったのは、激しい競争で落札率を著しく低下させていた入札制度の改善こそが優先されるべきだという批判や、元請と下請の間の不公正な契約が是正されなければ賃金規制のツケは下請が負担することになるのではないのか、という懸念などが業界内で根強かったからではないかと思います。条例制定を求める側には、ある意味これらの「正論」にも向き合うことが求められます。同時に、そもそもの出発点である労働者の状態をあきらかにし、労働規制の強化がなんとしても必要なのだという世論を形成できるかどうか、この点が運動の側に問われているのだと思います。（北海学園大学准教授　川村雅則）

「太平洋地域の安定的発展」をめざし、〝前にすすむ〟もの

5月25日から26日にかけて、沖縄県名護市で開か