

「官製ワーキングプア」と 労働組合の役割

第5回官製ワーキングプア告発集会

3月2日全労連公務部会主催の「第5回官製ワーキングプア告発集会」が開催され、今年も「官製ワープアと労働組合の役割」が論議されました。2つの発言から報告します。

公務労働のあり方が問われている 官製ワープアと公契約条例

北海学園大学准教授
川村雅則



仕事です。今日はそうした調査の中で私が感じたことをお話ししたいと思います。

最初にお話したのは「調査なくして運動なし、調査なくして政策なし」ということです。このことは今日の「官製ワーキングプア告発」にかかわることで特に強調したい点です。

**調査なくして運動なし
調査なくして政策なし**

私は大学で労働問題の研究をしています。実際には調査屋みたいなのに、労働に関わるいろんなことを調べて、課題を示し政策化していくのが

この「官製ワーキングプア」問題と言っても、なかなか社会的、市民的には理解されない。新聞を読んでいる人はこうした問題があることを知っている人もいますが、一般的には「公務の世界は恵まれているんで

しょう」と思われている。

例えばいま全国の自治体でごみの収集は直営と民間委託となっていて、完全に委託されている自治体もある。札幌市の場合も直営よりも委託が多くなり、委託の方たちの話を聞くと、「自分たちがごみ収集をやっている、市民が通りかかると『あんたら公務員は良いよね』と言われるのがつらい」と言います。民間委託の会社に「市民に失礼がないように」と徹底され、市民の苦情は清掃局に行く。でもその実態は、市の直営の職員は平均年収650万円に対して、民間委託は正規雇用でも

300万円台、非正規では200万円という格差です。しかも出されるごみの量は固定しませんが、非正規の方の雇用はずっと続くかどうか分からない。そうした理不尽な実態があるにもかかわらず、市民の側からは「あんたら公務員は良いよね」と言われてしまう。ここをどうやって調べ、告発していくのか。

自治体労組からの積極的な告発を

この点に関わり特に公務労組の方にお願したいのは、みなさんはいろんな情報へのアクセスが容易、やりやすいと思います。官が民に対して委託しているその委託条件、委託の人員費の積算根拠はどうなのか、など把握しやすい。

いま札幌市の児童会館は指定管理

もちろん大事なのですが、この「有期雇用」を何としても撤回させたい。「仕事が向上的にあるのであれば、有期雇用はおかしいではないか」ということを、私たち社会の共通認識にしたい。

この点は労働契約法が不十分ながら改正されて、どう実効性を持つて行くかあやうい点がありますが、公務の場合この労働契約法が適用されないという問題です。民間ならば長く有期雇用を繰り返していればこれを変更できるのに対して、公務の場合は任用規程を楯にされて、非正規公務員はそれができない。この任用規程による労使対等原則の否定をどう突破していくか大きな課題です。ここも、そうなっている公務の実態が社会にまだ認識されていない、そこをまず押し上げることが必要です。

また、事実上の労働条件決定者との間での労使関係の欠如という問題。これは自治体を例にすると、自治体が仕事を発注する、間に仕事を受注する事業者があり、そして仕事をする労働者がいる。この場合労働条件は事業者と労働者間で決めるものですが、しかし事実上の労働条件を決めているのは発注者の自治体

なわけです。調査で委託清掃の現場や指定管理の現場に入っていきますが、基本的に労働条件を改善したくても、入ってくる委託料や指定管理料が減らされているわけですから、ここを解決しない限り問題を改善できないのです。同じ構図は派遣会社と派遣労働者に見ることができません。労働条件を改善したくても「派遣先からもらうお金が少なければしょうがないだろう」となってしまふ。労働条件を決めているのは派遣先なのですが、その当事者と労使関係ではないとされている。こういう構図がある。

「皆さん方が民間の事業者を苦しめている」という構図

これは公務労働組合として受け止めて欲しいのは、みなさん方はある意味で発注者側なわけです。みなさん方が民間の事業者を苦しめているという構図がある。実際にみなさんが苦しめていると言っているのではなく、そういう構図があるということです。こうした事業者やそこで働く労働者に話を聞くと、かなり公務員敵視というものを感じます。

ここは本当に難しいと思います。こういう構図が作られている中で、

どうするのが問われている。勿論「官民一体となって運動を」はスローガンとしては良いのですが、具体的にどうするのか、発注者側と受注者側とどう連携を作り労働条件を改善していけるのか、この具体的な取り組みが求められている。

北海道などでは自治労が委託した労働者と一緒に、当局に団交の場で労働条件改善を求めていく運動をしています。ぜひみなさんもやって欲しい取り組みです。官製ワーキングプア問題は非正規問題ですが、官製ワーキングプアの場合は輪をかけてやっかいな問題となっているため、広く実情を知らせていくことが大事だと思います。

官製ワーキングプア問題の集会などで、「そんなに官製を強調しなくてもよいのでは、民間だってワーキングプアを作り出しているのだし」という意見が出る場合があります。私はむしろ「官製」と強調する必要があります。思い戦略的に使うようにしています。官製ワーキングプアの難しい構造の問題、法の狭間に置かれている非正規公務員などを強調するために使っています。むしろ「民間の模範となるべき官がこんなことをしているのか」と道徳的に問う意味合い

もあり積極的に使っています。
くさびを打たれていることを前提に考えたい

労働組合の役割ということを考える時、いま青年に労働組合をどう伝えていくのかをまじめに考えないといけないと思います。例えばみなさん、最近青年と労組について語ったという方はいらつしやいますか。私は「若者の労働組合離れ」とよく言われますが、まず離れる前にくつついたのか。くつついた後に離れたのなら組合が悪いし、その前に若者とくつつく努力をしていないのではないかと、と言われてしまう状況があると思います。

私は労働研究ですから学生を労働組合に行かせレポートを書かせたりしています。学生が労働組合の事務所を前にすると「ここにこれから入るんだ」と、ものすごく敷居が高いのです。「ここに入って大丈夫ですか」という感じです。そういう位置に労組はある。労働組合がもっと敷居を低くして、どう青年にアプローチしていくのかを考えないといけないと思います。

卒業生に指定管理者で働いている子がいます。彼女が「今まで非正規

官製ワーキングプア問題

「だっただけ正規職員になった」と連絡をくれた。非正規の時に聞いていたのは「上限3年で切られちゃう」だったので、私はずきり無期雇用となつたと思つたのです。ところが指定管理制度は基本的に4年で事業者の公募入れ替えが行われ、基本的に無期雇用なんてありえない。よくよく聞いてみると、上限の3年はなくなつたけれど、有期雇用でくり返し更新されるようになっただけで、無期雇用ではない、それを職場では「正職」と言われている。本当に雇用がおかしなことになっていきます。

こういう中を生きている若者に、みなさん達がどうアプローチしていくのか。大きな課題です。

このように正規と非正規の間にくさびを打たれ、官と民の間にくさびを打たれたいま、それを前提に労働組合の役割を考えないといけないと思います。

非正規の人たちが 労組に何を求めているのか

保育園の保育士でみるといま4つに分かれています。公立の保育所、私立の保育所、それぞれに正規と非正規がいる。公立保育所で働く正規の保育士は公務員で給与水準は高

い。私立保育所ではワンランク下がりの正規でなんとか300万円台、私立の非正規では200万円台となります。一番最悪なのが公立の非正規保育士で、多くが200万円未満となつてしまふ。

公立保育所でヒヤリングすると、こういう意見が出てくる。「残念だけれど民営化された方がいいんです。公立のままだと、非正規は全然給与は上がっていかない。もしこれが私立になったら、正規になる機会もあり、給与ももう少し良くなる」と言われた。そんな馬鹿なと思ひながら、それが実態なのです。

こうした「正規と非正規」、「官と民」のくさびが打ち込まれた中で、「同一労働同一賃金」と呼びかけるのは勿論大事なのですが、もう一段降りて、具体的に何をすれば労働組合、労働運動は大きくなるのだからかを考えないといけないし、非正規の人たちはそこを見ている。労組は「同一労働同一賃金を掲げるけれど、具体的に何をどう変えるの」と。「そもそも労働組合に入れてもらえないのですけど」という思いがある。私は労働組合バッシング、公務員バッシングの現状を直視することが大事なのだと思います。「俺たちは

仲間だ」と言えない状況があると思うのです。労組が非正規労働者対象の調査をやつても、低賃金や有期雇用の不安は出るのだけれど、公務員や労組への批判の声は表に出てこない現象がなぜあります。

本当は労組や公務員に対する厳しい見方がある。私はそれを煽るつもりはありませんが、そうした分断がありバッシングがある現状をしっかりと押さえた上でどう運動を進めるのか考えていかないと、あたかも何も問題がなく「俺たちは仲間だ」という認識を進めていくわけにはいかないと思っています。

公務の仕事を開きかける 公契約条例の運動

公契約条例についてですが、札幌ではこの公契約条例制定運動を弁護士や労組の方がやっていますが、この3月には議会で決着がつくようです。ここでも自治体の労働組合の果たす役割が大変大きいと思います。全国の自治体労組が公契約条例が必要だと本当にそうなっているだろうか、組合役員だけでなく、組合員一人一人がそうなっているだろうか。それはどういう意味かというところ、自分たちが発注している仕事で働く

労働者の賃金の下限額が設定されるということだけでなく、発注者側の姿勢が問われていることであり、公務労働のあり方が問われているのです。

実際はこの公契約運動の前に、多くの自治体が「最小の経費で効果を上げればいいんでしよう」、「安く発注すればいいんでしよう」と、まだなっている。

公務、自治体で働くみなさんは、住民の幸せのために仕事をしているはずだ、ところがとんでもない条件で発注して事業者や労働者を苦しめているのではないかと、この公契約運動は自らを開きかける運動になるのです。自分たちのやっている仕事に間違いはないだろうか、一人ひとりの組合員が開きかけながら仕事を、公契約運動はそういう契機となります。

公契約条例は自治体による「反貧困宣言」となるのです。ぜひこの運動をナショナルセンターの垣根を越えた地域運動、社会運動的労働運動の契機にしていきましょう。