

以下は、日本共産党北海道委員会等が主催した「ブラック企業・雇用問題を考えるシンポジウム」に参加して報告した内容です。ほっかい新報社発行の『ほっかい新報』（2014年4月6日発行、1936号）に掲載されています。

ブラック企業問題と労組・政治の役割

川村雅則（北海学園大学准教授）

<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index>

◆劣化する若者の雇用

みなさんもご存知の衣料品量販店A社に就職した学生にばったり会いました。働き方がきつかったのか、そこはもう辞めたという。でも彼は「A社はブラックじゃなかった。次に勤めた会社は朝から夜中まで働いて、しかも残業代はいっさい出ない、こここそ自分にとってはブラックだった」と話してくれました。

世間でひろくブラック企業と言われているA社が「残業代が出たからまだブラックではなかった」と評価される状況。ひどさ加減を競うわけではべつにないけれども、ブラック企業問題とは、決して大手有名企業だけにみられる問題ではない。卒業生のお話を聞いているとそんなことをあらためて感じます。

ブラック企業とは。大量に若者を採用して使い倒す使い捨て型、ごく一部の者だけが生き残れるような働き方をさせる選別型、職場にパワハラ、セクハラが蔓延している無秩序型などの分類がありますが、人間らしい働き方とはほど遠い働き方をする企業をイメージしていただければよいと思います。

◆教育機関もブラック企業問題に加担？

ところで、大学に身を置くものとして反省しなければならぬことがあります。キャリア教育をめぐる問題です。一例をあげると、面接の時に労働条件を聞くのはタブー。あるいは、圧迫面接は貴方への期待の表われです（笑い）、冷静に対応しましょう、などという教育がおこなわれています。

学生が企業に提出するエントリーシートには、「貴方の職業観は」「貴方の考えるリーダーとは」「貴方の働く目的とは」「入社後の貴方の目的やプランを聞かせてください」などの質問がずらっとならんでいる。そこから企業側の思惑を読んで、学生は自分の考え方を適応させていくのに必死です。

学校だけではなく、社会全体が、働き方などにいちいち文句なんかいっている場合じゃないだろうと若者に圧力をかけている状況です。

◆ブラック企業のネーミングは重要

逆を言うと、そういう中で、ブラック企業という名付け、ネーミングは非常に重要です。この点は強調しておきたい。自分がまともな企業に就職できなかったのは就活をちゃんとやらなかったから、仕事をや

めたのは毎日の長時間残業に耐えられなかった自分の責任、と学生は思わされている。

でも、それは違う、貴方の責任じゃない。企業側の問題、あるいは社会全体の問題だという視点を彼らに伝えることになるからです。

◆構造問題としてのブラック企業問題

個別の企業の問題、とりわけ体力のある大手企業の労務管理の問題は追及しなければならぬ。ただ社会全体がブラックな働かせ方を容認し、蔓延させていることを視野にいれた対応が必要です。

たとえば保育の現場。つい先日、不払い労働など、北海道労働局の監査で多くの保育所で法令違反が明らかになりました。保育所では、子どもの人数に対して職員数の配置基準が決まっています。4・5歳児には30人の子どもに対して1人の保育士が配置されていればよいとされている。そのたいへんさを想像してみてください。しかも給料は頭打ち。おまけにいま保育士の半数は非正規雇用です。子どもの健やかな発達を保障する場において、この状況です。

根本的には、社会保障にかけるお金が少ない中で起きている。介護現場の低賃金・過労・非正規雇用問題もしかり、です。

◆ひろがる官製ワーキングプア

政府や自治体も、ワーキングプアを大量に抱えている。官製ワーキングプアの問題です。

総務省の調べによれば、全国の自治体で約60万人の非正規公務員が働いている。この調査では、短時間の勤務者、短期間の勤務者は除かれている。それでも非正規割合

は3、4割に達します。程度差はあっても、どの自治体でも非正規公務員の活用がひろがっています。彼らは、有期雇用で、しかも一定の年数で機械的に切られる自治体もある。民間の非正規労働者と違って、雇い止めに抵抗することもできない。法の狭間に落ち込んでいる。

こうした、自治体の内部にひろがる官製ワーキングプア問題に加え、外部すなわち公共事業や委託事業、指定管理者施設にもワーキングプアがひろがっています。

◆労働組合と法制度による規制が必要

ブラック企業をなくすには、労働組合による規制と法制度による規制が必要です。逆を言えばわが国は、労働分野における規制が弱い。バスの働き方を例に述べます。

先日北陸道で高速バスの事故がありました。運転者は、事故直前に連続11勤務、そのまえば連続13勤務を経験していたと報じられています。でも会社側が言うとおおり、「法的には問題ない」のです。

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」告示というものがあります。職業運転者の労働条件の改善が目的なはずなのに、有効な規制になっていない。バスでいうと、1日の拘束時間が原則13時間、最大16時間まで可。休息期間はたったの8時間以上あればOK。24時に仕事を終えても翌朝の8時には出社させることができるという水準です。しかも休日労働も、2週に1回以内は認められている。今回事故を起こした会社の主張は誤りではないのです。

◆公契約条例の制定運動を

規制の重要性を話しました。ここで、地

域で具体的に取り組むことのできる課題として、公契約条例という規制の制定運動を紹介したいと思います。

条例の説明は省きますが、官製ワーキングプアの解消。さらにそれを民間分野にも波及させ、地域全体の賃金底上げの契機となるなど、多岐にわたる効果が期待されます。公契約条例はそれぞれの議会で作る条例ですから、制定を求めるみなさんの取り組み、住民の賛同があればできます。いま全国でその運動がひろがっています。

◆働く人の現実に迫る

この点に関わって、1点目。働いている人の現実を知れば、おのずと公契約条例にしろ労働時間規制の強化にしろ、課題は見えてきます。なので出発点として、働く人の現実に迫る、これを第一に求めたい。現政権はやたらと意志の力を強調しますが

(笑い)、もっと科学的な議論をしてほしい。気合いを入れていけば就職できる、真っ当な働き方ができる、そういう時代ではない。逆に私たちで、現場の労働実態や背景にある法制度の問題をつきつけていきましょう。

◆非正規、中小企業労働者のための春闘を

2点目。ベースアップの必要性や意義を否定するつもりは毛頭ないが、同じ職場で働く非正規労働者や取引先の中小企業労働者が視野に入っていない、大手企業の労働組合の春闘には疑問を感じています。

これに対して公契約条例は、地域の賃金の底上げにつながるものです。本日この場にお集まりの中には、労働組合関係者や議員関係者もおられると思う。全道でいっせいに公契約条例の制定運動に取り組む、これをもうひとつの春闘として提起したい。とりわけ情報収集などの面で自治体議員が果たすべき役割は大きいことも強調しておきます。

◆99%をつくる努力を

3点目。1%の富裕層対99%という発言が運動の中でよく聞かれます。指摘のとおりだと思います。でもそう言いながら、無意識に壁をつくっていないでしょうか。ナショナルセンターや政党の垣根をこえて一緒に行動することを意識的に追求しているでしょうか。99%を言うのであれば、積極的に99%をつくる努力が必要ではないでしょうか。公契約条例の制定運動はそのきっかけになると私は思います。がんばりましょう。