

発言席



職場・地域から、なくそう！
官製ワーキングプア



かわくら まさゆき
川村 雅

「なくそう」官製ワーキングプアの旗を掲げ、労働組合や弁護士と共同で調査・研究、公契約条例の制定運動に取り組んでいる（*注）。ナショナルセンターの垣根を越える多くの労働組合などで今年の2月には、同名の北海道集会を開催した。

「官製」だけにこだわって

るわけではないが、それでも「住民の福祉の増進」を本務とし、民間に手本を示すべき自治体で次のようなことが行われているのは見過ごせない。例えば、自治体の「ナカ」

に拡大する臨時・非常勤職員。民間にも共通する有期雇用の濫用は、自治体ではさらに、継続的な雇用ではないこと「偽装」として設定される雇用と雇用の間の「空白期間」や、住民に対するワークシェアを理由に設定される勤続年数の上限というかたちで「上乘せ」されている。あるいは、自治体が「ソフト」に出す仕事（公共工事・委託事業・指定管理者など）の領域では、「官から民へ」「民間発注」はコスト削減の別称となっている。競争促進的な入札制度で賃金は抑制ないし引き下げられ、定期間ごとに雇用は翻弄される。しかもそれらのコスト削減が行財政改革による成果として市民に喧伝される、という理不尽がそこにはある。

そうしたなか、現政権も掲げるに至った同一労働同一賃金に注目が集まっている。もちろん、労働界から聞かれるとおり「アベの言うのはまやかし」だとは思う。

しかしながら、では労働組合が主張する同一労働同一賃金とはどこが違うのか、組合は何を職場の賃金問題と考え、その改善にどう具体的に取り組んでいるのか、示される必要がある。「非正規だから」と仕事内容も勤続・経験も正当に評価されることなく、また、「民間だから」と直営時に比べ労働条件が大幅に引き下げられる現状に、正職員で構成される自治体労組は問題意識を持っているだろうか。蛇足ながら後者の問題意識は公契約運動に不可欠の要素である。

もちろん、職場の分断は労働組合が望んだものではない。しかし現状では、（盤石ではない）なりにつつあるとはいえず一方には法制度や労働組合による

規制で守られた世界があり、他方には、当事者から「絶望」と表現されるほど、先の見えない雇用の世界がひろがる。後者は、言うまでもなく労働組合の存在しない世界である。昨年安全分野での論争を発端に、この国の民主主義のあり方が問われている。しかし、当事者抜きで物事を決めるな、というのは、何も政治の世界だけではなく、本来、職場においても同様に追求されるべき原則である。臨時・非常勤職員や公共民間労働者など、公共サービスに従事する労働者がかくも多様化しているなか、労働組合は彼らになお門戸を閉ざし続けるのか、それとも、ともに闘うのか、問われている。

（*注）公益社団法人北海道地方自治研究所の非正規公務労働問題研究会の仕事を参照。
<http://www.hokkaido-jichiken.jp/>

（北海学園大学教授）