

2018春闘討論集会（2017年11月30日）から

# 非正規雇用問題、格差・貧困問題に 労働組合はどう取り組むべきか —無期雇用転換、最賃・公契約、労働教育運動を中心に—



かわむら まさのり  
**川村 雅則**  
北海学園大学教授

私は北海道で、労働組合や弁護士の方々と共同で、労働問題の調査・研究や問題解決に向けた実践に取り組んでいます。非正規雇用者4割の時代。彼らを仲間として迎え入れ一緒に運動していく方向に労組は舵を切る必要がある。それなくして、自らの労働条件の解決もできないと知るべきです。本日の講演で紹介する資料などは私の研究室のウェブサイトに掲載していますので参考してください。

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

## アベノミクスの「成功」とまやかしの 「働き方改革」

起点をどこに置くかは議論の分かれるところですが、少なくとも小泉構造改革あたりから、富の分配構造が大きく変わりました。企業に富が蓄積され、一方で、労働の側には非正規や貧困の問題が蓄積していく。本来であれば貧困の防止に機能すべき税や社会保障の制度も弱体化させられている。社会保障は切り詰められるだけでなく、権利としての性格を弱められている。税に関して、高所得者から多く取って低所得者に回す所得再分配機能が、もともと低かった上にさらに低下させられている。保護を必要とする産業に規制緩和が導入され、地方へのお金

の配分も減らされた。

こうして、富の分配構造がさまざまなルートで大きく変えられている。それが、構造改革・規制改革、新自由主義改革などと呼ばれる動きです。ときの政治状況によって改革のスピードには変化がみられましたが、いずれにせよ、こうした改革路線の延長上で「アベノミクス」が始動しているということを押さえておく必要があります。「アベノミクスは失敗だ」という批判は正しいですが、分配構造を変えることを企図しているのであれば、むしろ成功しているのです。企業や富裕層に富が蓄積され、社会保障が変質させられているのですから。

まやかしの「働き方改革」についても一言。今日、労働分野における争点は、労働規制を緩和するのか強化するのかです。例えば時間外労働について、日本では36協定さえ結んでしまえば労働時間の規制はないに等しい。これに対して安倍政権は時間外の上限規制を設けると言っていますが、まず、その上限規制とやらがひどい。過労死ラインを超える時間外を法で認めることになります。しかも、この時間外の上限規制とやらに、裁量労働の拡大や高度プロフェッショナル制度の導入といった、いわば労働時間規制の緩和策がセットで導入されようとしている。突如の選挙で特別国会も法案も飛びましたが、同じ内容の法案がまた出されるでしょう。安倍政権の掲げる「働き方改革」に対して、真の働き方改革を労働組合が提起し、実現しなければなりません。非正規雇用問題への対応についても同様です。

## 1) 雇用安定社会の実現か大量の雇い止め発生 かの岐路に私たちはいる——無期雇用転換運動

### 1) 非正規雇用の何が問題か

本日のタイトルである「どう取り組むべきか」の



前に、まず、有期雇用の点に限って、非正雇用者の声を聞いてください。「雇用が1年単位なのでいつ切られるか不安だ」「このままでずっと働き続けられるのか」「更新時期が近づくと夜も眠れない」「更新時期に限らず、いつも不安」「うかつなことを言うと更新されないかも知れないから、職場で何かあっても黙っている」等々。

期間の定めがあることによる不安定な雇用、さらにはそのことが、ただでさえ働く側に不利な労使関係をより一層不利にする。この点を非正規雇用をめぐる問題の第1として指摘をしておきます。

第2は賃金をめぐる問題です。賃金額の低さ、つまり水準の問題もありますが、決定基準の問題もあります。非正規雇用であるからといって、例えば、なぜ経験年数が反映されないのか、なぜその仕事内容や責任は評価されないのか。この点は、最賃・公契約運動のところで取り上げます。

第3は、労使関係における圧倒的な不利と、集団的な労使関係からの排除です。世の大企業や公務職場には高い割合で労働組合が存在する。しかし非正規雇用者は排除されている。このことは使用者ではなく、労働組合という主体の側の問題です。この点は強調したいと思います。

裏を返せば、私たちの課題はここにあります。非正規を安定雇用にして、賃金を適正化して、非正規雇用者を労働組合に包摂していくということです。

繰り返しになりますが、非正規が4割を占め、格差・貧困あるいはワーキングプア問題が指摘されて久しいです。私たち自身がどれだけ非正規雇用者の実態を知り、労働組合に迎え入れているでしょうか。それぞれの組合・職場で、正面から問われる必要があるのではないか。

## 2) 労働契約法の制定・改正は、労働者の保護が目的である

さて、第1の有期雇用問題に関わって政策の変更がありました。2008年に施行された労働契約法が2012年に改正され、無期雇用転換のルールが整備されました。

具体的には、同じ事業者で有期で雇われ、更新を繰り返し、通算で5年の労働契約を超えた労働者に、無期雇用に転換する権利が付与されるというものです。改正法のこの部分は2013年4月1日からの施行ですから、1年契約を繰り返す労働者の場合、

2018年4月1日に権利が付与されます。そして無期雇用への転換希望を労働者は申し出て、2019年4月1日から無期雇用になる、という流れです。使用者側は労働者からのこの申し出を拒否できません。雇用安定の実現がねらいです。

ここで、労働契約法について簡単に振り返っておきましょう。政策の策定に関わった荒木尚志・菅野和夫・山川隆一氏らによる『詳説労働契約法第2版』弘文堂、2014年に詳しいです。

1990年代の後半から、大規模なリストラが相次ぎました。経営危機への対応という面もあれば、大競争時代への企業側の「積極的」な対応という面もあったでしょう。労働契約の解消です。そのやり方があまりにも強引であったり、あるいは合併や分割など企業組織の再編の中で、労働契約に関するトラブルが増加しました。労働組合の組織率は低下していますので、個別労使紛争というかたちであらわれます。そういう中で、労働契約に関する基本的なルールを定め、労働者の保護、労使関係の安定を図っていくことが期待されて、労働契約法が制定されたわけです。

ところが、リーマンショック以降、派遣切り・非正規切りが吹き荒れ、現行法が十分に機能していない、ということで、2012年の法改正に至ったわけです。先ほど申し上げた、無期雇用転換に加えて、雇い止めに関するルールの法定化、不合理な労働条件の禁止がその中身です。後で述べるとおり、制度的な課題を多く残しており不十分な内容ですが、改正であることは確かです。

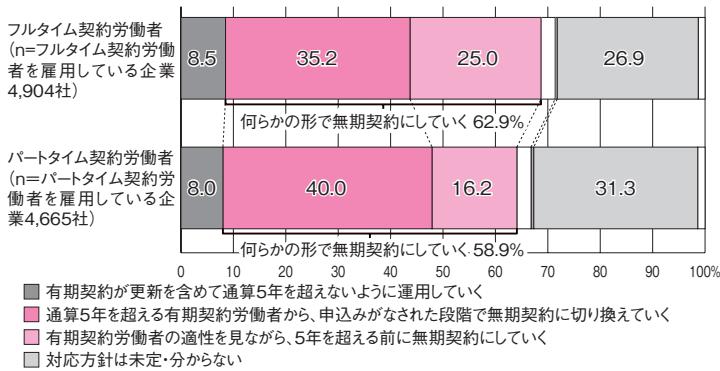
## 3) 無期雇用転換の対象となる者はどの位存在するのか

参考までに、無期雇用転換となる人たちをイメージしてみましょう。

総務省「労働力調査」の2016年データによれば、非正規雇用者2,016万人のうち、有期契約労働者の合計（「一般常雇」の「有期の契約」者と「臨時雇・日雇」の合計）は1,408万人で、およそ7割（69.8%）を占めます。契約更新を繰り返す中で自分を「無期の契約」と勘違いした回答があるのではないかと思いますが、非正規雇用者の少なくとも7割は有期雇用です。ただしこの「労調」では勤続年数が分かりません。

そこで5年に1度の頻度で行われる「就業構造基

## 図 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか



出典：Business Labor Trend 2017.6 (JILPT)

本調査」で見てみると、雇用契約期間に定めがある非正規雇用者は約1,077万人。そのうち継続勤続期間が5年以上の者は450万人となります。もちろん、3年などの上限を設けられて、自らの意思に反して辞めざるを得ない人もいることを念頭に置く必要があります。それでも450万人が無期雇用の条件を満たしている。無期雇用転換のインパクトの大きさを感じませんか？

さて、医療・福祉分野を見てみます。高齢者人口が増大する社会のニーズを反映して、この分野は労働者数の伸びが大きい。2013年度から16年度までの4年ほどで70万人も雇用労働者が増えています。役員を除くと、正規雇用の約470万人に対して、非正規雇用は約290万人。非正規の割合は38.2%です。

医療・福祉分野における無期雇用者の規模を「労調」でみると、「一般常雇」のうち「有期の契約」者が155万人、それから「臨時雇」が57万人、「日雇」が7万人で、計219万人、割合で30.8%です。このうちの勤続5年以上は分かりません。

ただ、「就調」で見ると、非正規雇用者で5年以上働いている人は医療・福祉分野で107万人います。その7割を有期雇用者と仮定しても75万人です。かなりの規模の労働者が無期転換の条件を満たしています。

しかし問題は、当事者の多くは無期転換のことを知らない点です。例えば、民間企業による調査でも、「連合」による調査でも、両調査で回答選択肢は異なりますが、合計で8割強が、制度内容を知らないか制度そのものを知らないと回答しています。皆さんの職場ではどうでしょうか。知らせる取り組みは進んでいますでしょうか。

## 4) 岐路に立つ労働組合。脱法行為を許さない取り組みを

無期雇用化は正規雇用化ではありません。しかし、雇用の安定を実現するだけでなく、労使関係の正常化に間違いなく貢献します。

そもそも合理的な理由もなく有期で人が雇われること、あるいは、10年も20年も反復更新されて有期で雇われ続けることに、労働組合でさえ問題意識を残念ながら十分に持ち得てこなかった。その状況を大きく変えられるのが、2018年4月なのです。無期雇用転換の権利を獲得する労働者が大量に発生する。日本において、雇用安定社会が実現するかどうかという岐路に私たちは立っているのです。岐路と申しましたのは、ご承知のとおり、雇い止めなどの脱法行為が急速に広がっているからです。

労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査で、「無期転換ルールにどういう対応を検討していますか」との質問に、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」つまり無期雇用転換権が発生しないよう、脱法的な労務管理をすると回答している企業は、フルタイム労働者についても、パートタイム労働者についても、8%台です（図）。「対応方針は未定・分からぬ」の規模も小さくありませんが、それでも、脱法行為の採用は非常に少ないと感じました。

しかし、残念ながら脱法行為が急速に広がっている。先日は自動車メーカーが、期間工や期間従業員と呼ばれる人たちの契約ルールを無期転換回避のために変更したことが報じられました。これまで例えれば、半年程度の契約を繰り返し、2年11ヵ月働かせた後に、一定の空白期間を経た後、再び雇うことをメーカーはしてきました。しかしその空白期間が短いと、先ほど申し上げた5年の労働契約期間に達してしまうので、6ヵ月の空白期間をおいて、契約期間をゼロにリセットする方法を採用した。クリーリングと呼ばれる手法です。会社側のやり方はもちろん問題ですが、当該企業における労働組合がこのことにどう取り組もうとしているのか聞こえてこないのが残念なことです。

## 5) 大学職場で広がる脱法行為

実は大学でも脱法行為が広がっています。

文部科学省が全国の国立大学法人など90法人に対



して無期転換ルールにどう対応するか尋ねています。「契約更新に上限を設けない」つまり無期転換していくと回答したのはたったの6法人でした。最多は「職種によって異なる対応を行う」。これが58法人です。高度な能力を必要とするような専門職種は無期転換をするが、事務職は求職申し込みが多数あるから、わざわざ無期に転換する必要はない、などと判断しているのでしょうか。

実際、東北大では、3,000人規模の雇い止めが、東大では5,000人規模の雇い止めが予定されています（編集部注：後に東大は撤回）。

しかし繰り返しになりますが、有期で人を雇うのに合理的な理由は「仕事に期限がある」点です。高度な能力を必要とする仕事かどうかは関係ありません。大学業界のこの状況をなんとしてもくつがえすべく私も全力で取り組んでいるところです。

## 6) 「5年ルール」にこだわる必要はない。労働組合による規制力の発揮を

ところで、法は5年で無期転換の権利を付与することをうたっていますが、私たちはそもそも「5年」にこだわる必要はないのです。なぜ、その人が有期で雇われ続けられなければならないのか、ここを出発点にしなければなりません。「仕事に期限はないのに、なぜ有期で雇うのか」という点に私たちがどれだけの問題意識を持っているかが問われています。この点を強調したい。

5年を前に無期転換を実現した事例では郵政が有名ですが、北海道では最近、コープさっぽろが、1年の有期雇用の後には無期転換することを打ち出しました。しかも申し込みなどは不要で、自動的に無期転換するという設計のようです。昨今の厳しい労働力不足の中での人材確保戦略という面はもちろんあるでしょうが、組合の要求・交渉の成果であると関係者からは聞いています。

労働分野の規制には2つあります。法律・制度による規制と、労使関係・労働組合による規制です。法律、政治の力は重要です。しかしそのことで私たちは、法律が制定されなければ実現ができないと勘違いし、労働組合の規制力をえてして忘がちです。職場を変える力が私たちにはあるのです。ですから繰り返しになりますが、「5年」にこだわる必要はないのです。

## 7) 改正労契法・無期雇用転換制度の課題

制度や運動の課題についてもふれておきます。

日本では現在、合理的な理由がなくても有期で人を雇うことが容認されています。雇い始めの部分、いわば「入口」での規制がない。5年経たなければ無期転換権が獲得できないという「出口」部分での規制も弱い。EU加盟国であれば、3年あるいは3回程度の更新で無期転換が実現するそうです。韓国では2年です。

こうした入口、出口に加えて、待遇面での規制、つまり、同一（価値）労働同一賃金という均等待遇が実現していない。

結局、非正規・有期雇用が日本で乱用されるのは、雇用調整が容易である面と、賃金が不当に低く設定できるからです。無期転換を確実に履行させるのはもちろんですが、これらの規制も整備、強化していくことが課題です。

「単に無期にするだけではなくて、仕事のあり方や待遇など、そうしたこともセットで人事管理制度のあり方を見直すきっかけとして捉える必要がある」とわざわざ厚生労働省もうたっていますが、厚労省に言われるまでもなく、実現を図りましょう。

私の勤務校でも、労使で構成された委員会を労働組合の取り組みで立ち上げさせて、無期雇用転換を法人側に確約させました。もちろんそれは法律で定めたのを遵守させたまでです。現在は待遇の改善をめぐり労使で議論を継続しています。

なお、そもそも公務員は労働契約法の対象にならず、相変わらず、有期で雇われ続け、しかも民間労働者と違って、雇い止めを法制度的に撤回させられない、という理不尽な状況が続くことを述べておきます。

## 8) 無期雇用転換運動に取り組むことは労働組合の再生運動もある

北海道労連が発行している新聞で、無期雇用転換が特集されています（2017年11月特別号）。ウェブ上でも読むことができます（<https://www.dororen.gr.jp/>）。組合に加入した臨時職員の保育士さんによる次の言葉が印象的です。「労働組合に入って分かったのは、組合員の方でも、私が臨時職員であることや、病児・病児後デイサービスの実態をほとんど知らないということでした」。

これは重要な指摘です。組合員だけでなく組合の

役員であっても、誰が正規雇用者で誰が非正規雇用者か分からぬ。非正規雇用者の賃金に昇給がないことや諸手当が支給されないことも知らない。そんなことは実は珍しくないというのが、私の実感です。皆さんはどうでしょうか。非正規雇用者を仲間に迎え入れよう、という意気込みを、職場の中に飛び込んで、一人ひとりと対話するという具体的な実践につなげておられますか。

無期雇用転換運動は、「労働組合の再生運動」でもあると私は考えています。労組はこれまで非正規の問題に必ずしも取り組めていなかった。それを、今回の法改正を契機に雇用の安定を実現する。非正規の人たちにアプローチする。そうした取り組みのきっかけにしてほしいと思います。

## 9) ナショナルセンターの垣根を越えた共闘を

この点で私たちの経験をお話しします。大学には多数の非常勤講師が働いています。非常勤講師なくして、大学教育は成り立ちません。

しかし、その待遇はと言えば、北海道では1コマ2万円台の後半が多い。仮に3万円だと仮定しても、1週間に6コマの授業を（複数の大学で）掛け持ちで、年収200万円に届くという水準です。専任での勤務校である本務校を別に持つと想定されているのです。でも実際には、この非常勤講師の仕事だけで食べている人——いわゆる専業非常勤講師が少なくないのです。

彼らも当然、無期雇用転換の対象となります。しかしながら、5年で雇い止めあるいはクーリングが広がっています。クーリングは巧妙です。通年で教えていた授業を、前期か後期かのどちらかに寄せるなどを非常勤講師にもちかけるのです。一週間の負担が大きくなるし、空いた方の学期に仕事がうまく獲得できるわけではありませんので、非常勤講師自身が望む変更ではありません。しかし大学にとってはこれで無期雇用転換を回避できます。説明をきちんと受けることなく、「合意しないと仕事を失うから」と不本意ながらも契約変更に合意してしまったケースもあります。

こうした事態に対して、大学における既存の正職員組合の多くは対応できていません。私たちはそこで、非常勤講師組合の立ち上げを支援し、取り組みを進めてきました。

クーリングを迫られたある組合員の団体交渉で

は、5つの組合が参加しました。道労連や道労連加盟のローカル・ユニオン「結」、そして、当該の大学の単組、非常勤講師組合、私立大学の教職員組合連合です。寄ってたかって団交に集い、クーリングを撤回させました。

無期雇用転換を進めるにあたり、何よりもまず、当事者を迎える体制を労働組合が作らなければなりません。その合意を労組内で得るのに時間がかかるのであれば、暫定的にでも「受け皿」を作つて、そこを強力に外から支援するという方法もある。

皆さんは現在、医療現場で取り組みを進めておられると思いますが、業種を超えた地域の運動・大きなうねりを作っていくことも大事ではないでしょうか。無期転換はあと4カ月で本格始動するのに、当事者の多くがそのことを知りません。この重大さに比べると、労働界の盛り上がりも不十分だと思います。正念場です。

## 2 最賃の大幅引き上げと、公契約の適正化運動の取り組みを

### 1) 2つの官製ワーキングプア

次に、最低賃金や公契約条例など、賃金の規制に関する話をします。自治体の臨時・非常勤職員や自治体が発注している仕事で働く民間労働者の実態を題材に使います。なるべく、みなさんの関心に引きつけて話します。「非正規労働者の現状と今求められる運動の課題」と題して『月刊全労連』2017年7月号に原稿を書いていますのでそちらも参考にしてください。全労連のウェブサイトでも公開されています(<http://www.zenren.gr.jp/jp/index.html>)。

国からの行財政改革の圧力が強まる中、全国の自治体で、正規の公務員数が減らされ、代わりに非正規公務員が増えています。その数は64万人です。短時間・短期間勤務者は除かれていますので、少なく見積もって、です。この調査データでみても、道内の市町村における非正規公務員割合は平均で3割を超えます。ちなみに彼らの4分の3は女性です。

これを仮に自治体「内部」に広がる官製ワーキングプアと称するなら、もう一つの官製ワーキングプアは、直営で自治体が行っていた事業を「外部」にアウトソーシングした先の民間企業に広がる官製ワーキングプアです。委託事業や指定管理者制度あるいは公共工事を想定してください。



前者、つまり臨時・非常勤職員にとって自治体は「使用者」で、後者、つまり公共民間労働者にとって自治体は「発注者」です。その責任を果たさせなければなりません。ちなみに、自治体で働く非正規公務員64万人のうち、看護師が1万6,167人です。

## 2) 時給1,500円、全国一律最賃の実現に道理はある

今、皆さんを取り組んでいる最低賃金の大幅な引き上げについて。日本の最賃の大きな問題点は、事業者の支払い能力に重点が置かれて引き上げが抑制されているということです。労働者の生計費が決定基準になっていない。

本来は、あってはならない貧困ラインの水準を明確にして、それを克服するための制度設計が行われるべきです。また、この貧困ラインが明確になってこそ、運動の側も「なぜ、この賃金水準を求めているのか」ということについて確信を持てるのだと思います。この点で、全労連と中澤秀一さん（静岡県立大学短期大学部准教授）が共同で行っている最低生計費調査は非常に意義のある仕事です。中澤さんの調査によれば、労働組合が掲げる「時給1,500円」「全国一律最賃」などのスローガンは、調査結果におおむね支持されています。

以上について詳しくは、『月刊全労連』2016年6月号に掲載された中澤さんの論文「最低生計費調査から見えてきたもの」などを参照してください。

## 3) 現実には、看護師でも時給1,500円には満たない自治体が多数

では、実際の賃金額はどうでしょうか。道内の非正規公務員として働く看護師の賃金額を例に述べます。

非正規公務員と一口に言っても任用根拠が異なるのですが、道内179市町村と北海道とを合わせた180自治体のうち、看護師を雇っているのは、特別職非常勤職員としてが21、一般職非常勤職員としてが22、臨時職員としてが67の自治体となります。多岐にわたる職種の中で看護師の賃金水準は、相対的に高いです。

それでも、例えば臨時職員として雇われているケースを見てみると、1,500円を超える自治体は、2割弱にとどまります。3分の1の自治体では、1,200円に満たない。最賃1,500円というのは、健康

で文化的な生活を送る上で全ての労働者に保障されるべきものです。その上で、仕事内容などが考慮された、看護師や介護士などそれぞれの職種別の最低賃金が設定されるべきです。しかし、現状は看護師でさえ、1,500円に満たない賃金しか払われていない自治体が多いのです。

民間は自治体の賃金水準に準拠するため、その意味においても自治体の賃金水準を改善していくことは重要です。

## 4) 自治体の低価格発注が生み出す「悪循環」状況

「外部」の官製ワーキングプア問題に目を向けましょう。

行財政改革に加えて、いわゆる「骨太方針」にも盛り込まれた、公的サービスの産業化という「積極的」な改革圧力も高まる中で、自治体の責任で直営で提供されていたものが外部化され、働く人はもちろん、サービスの利用者にも被害が生じています。

少々古い事件ですが、埼玉県ふじみ野市のプール事故が象徴的です。直接的には、吸水口に吸い込まれた女児が死亡するという痛ましい事故ですが、検査結果によれば、発注された管理委託業務が下請会社に丸投げされていて、研修などを受けていないプール監視員が配置されていたそうです。事故は複合的な要因で起きるものですが、この事故の場合、ずさんな発注・受注体制や、安いコスト削減の存在が指摘されています。

こうした悪循環、すなわち、自治体が安い価格で仕事を発注すると、受託者である民間事業者は安い価格で人を雇わざるを得ない。技能伝承も困難となる。当然働く人のモチベーションは下がり、職場への定着も困難となるでしょう。それは、提供される仕事・サービスの水準を下げて、結局のところ、誰もよい思いをしない。自治体側もそうです。低賃金労働者が増えることは、税を納める力の低下を意味しますから、税収が低下することになる。まさに悪循環です。

これを、価格面を含めた発注条件の適正化を通じて、受託者が適正な賃金・労働条件の整備を実現し、労働者により仕事をしてもらうといった好循環サイクルに変える必要がある。そこで期待されているのが公契約条例です。

「公契約」は、一方の契約当事者が国や自治体である契約を指します。その適正化を求めるのが公契

約運動です。条例の制定が中心的な取り組みになります。公契約を適正化するという理念型の条例と、賃金条項を設けて労働者への適正な賃金支払いを保障させる賃金条項型の条例とがあります。北海道では2016年12月に旭川市で理念型の条例が制定されています。

公共工事に関する建設労働組合など一部の組合の課題ではなく、皆さんにとっても重要なテーマであることを示してみたいと思います。

## 5) 医療・介護・保育の職種でも時給800～1,200円台——ある自治体の指定管理者職場

題材として指定管理者制度を取り上げます。「多様化する住民ニーズへの対応」「民間能力の活用」などに加えて「経費の節減」という喧伝の下で、2015年4月1日現在、約7万7,000の施設に指定管理制度が導入されています。建物は自治体が保有しているけれども、運営は、営利の株式会社から非営利のNPOや社会福祉法人まで幅広い民間事業者が担うというかたちです。医療や福祉の施設に該当する「社会福祉施設」はそのうちの1万3,685件です。ここに皆さんの仲間がいるのではないでしょうか。

では仲間たちはどんな条件で働いているか。賃金に焦点をあてて見てみましょう。使うのは、公契約条例を制定したある自治体のデータです。詳細は、2018年1月発行予定の拙稿「公契約条例に関する調査・研究（I）」『北海学園大学経済論集』をご覧ください。

自治体発注の工事では、国が調査して設定する公共工事設計労務単価が使われています。大工、トビ職人、左官工、警備など、それぞれの職種ごとに単価が設定され、これが工事の予定価格を決める際に人件費部分として使われるのです。

それに対して委託業務や指定管理者制度では、おそらくは、非正規職員を含む、自治体で雇っている職員の賃金が使われていると思いますが、自治体ごとで異なるようです。

そのデータを提供してもらいました。賃金は職種ごとに設定されています。例えば皆さんと「縁」のある、複合老人ホーム施設、デイサービスセンター、障がい者福祉作業所、保育所を示しました。ここでは、介護職員、看護師、栄養士、調理員、保育士などが働いています。しかしそうした専門職を含めて、設定されている時間当たりの賃金単価は、800

円台から、最高額で1,235円（介護支援専門員）の範囲内に收まります。この水準は妥当でしょうか。

なぜこんな低い額になるのか。算出の根拠は、市で働く同一職種の職員の初任給です。つまり市の職員の初任給を使って、指定管理者で働く労働者の賃金単価が設定されているのです。

## 6) 賃金算出根拠を把握し、職種別賃金規制への発展を

以上を整理すると、医労連の皆さんの課題としては、自治体「内部」と「外部」で働く仲間を発見する必要がまずある。

その上で賃金水準を明らかにし、その妥当性を検証し、改善を求める。それはまずは、全ての労働者に保障されるべき、健康で文化的な最低限度の生活を営むことを可能にする水準です。次いで、仕事内容や専門性を根拠に設定されるべき、その仕事にふさわしい賃金水準です。

重要なのは、実際にいくらの賃金が支払われているかもさることながら、とくに公契約の領域では、そもそも賃金は、何を算出根拠とし、いくらで設定されているかを明らかにすることが重要です。この取り組みは、自治体の労働組合と共同で行えば広がりを見せるのではないかでしょうか。

行財政改革の効果をまとめた札幌市の資料（2010年度）によれば、指定管理者制度の導入で4年間で66億円の財政削減効果があったと示されています。ただ問題は、そこで削減されたものは何であるのか、ということです。私たちの調査で明らかになったのは、「市の仕事で貧困、悲痛」（調査結果を報じた記事の見出し）という労働者の実態でした。

公契約条例の作り方に関する私たちの経験をパンフレットにまとめていますので、そちらもご活用ください。

## 7) 労契法20条裁判の動向にも注目を

公契約の賃金は職種ごとに決められています。日本には職種別の賃金規制が基本的にありませんが、公契約運動は、それを作ることに資するものだと思っています。

この点に関わって、労働契約法20条を活用した裁判が全国で提起されていることに一言触れておきます。

現在、契約期間の有無で労働条件に不合理な差の



設定を禁止する、労働契約法20条を活用した裁判が相次いでいます。非正規労働者が裁判闘争にも立ち上がっているのです。郵政の分野では最近、諸手当の一部の支給が認められるという大きな成果もありました。

公契約運動は賃金規制を直接の目的とした運動では必ずしもありませんが、結果的には、職種ごとに、仕事をベースとした賃金下限額の設定が実現する。仕事を軸にした賃金規制です。そういう意味で、労契法20条裁判の動向にも注意を払う必要があると思います。

### 3 労働法と労働組合をセットで教える——労働教育運動の重要性

#### 1) 養成校の先生たちとの連携を

最後に、労働教育運動についてお話しします。労働組合の組織率が低下し、かつ、いわゆるブラック企業などが横行する中、個別の労使紛争が急増しています。

多くの若者たちが過労で体を壊し、果てには命を落としています。彼らがもし高校や大学に在学中に労働法や労働組合を教えられていたら、命を落とすところは回避できたのではないかと、教員の端くれとしては、自戒するところです。長時間労働などを背景とした精神疾患での労災申請の半数は39歳以下の若者です。

そうした状況に対して、ワーカルール教育などの名称で、労働法を伝える実践が広がっています。私自身の実践では、『学校で労働法・労働組合を学ぶ』というタイトルで本を共著で書いたとおり、労働法と労働組合をセットで教える点に特徴があります。言い過ぎかもしれません、労働法は労働組合がなければ機能しないと考えています。「あなたは労働法で守られているのだから、これを使って使用者に対峙しなさい」では問題は解決しません。法律を使って世の中を渡り歩いてゆけという、強い個人を想定したメッセージになりかねない。日本国憲法第28条を想起しましょう。憲法や労働法はなぜ、いわば徒党を組むことを労働者に期待し、要請しているのか。そのことを考えさせることが大事です。

就職する以前から多くの若者は、「働く」世界に

すでに飛び込んでいます。私の勤務校では8、9割がアルバイトを経験しています。また私がよその大学で行った調査では、3分の2の学生が高校時代にアルバイトを経験していました。そこでさまざまなトラブルを経験します。ひどい働き方や待遇でも、それが当たり前だと錯覚してしまい、そのまま就職してしまうのは危険ではないでしょうか。

その点で、医労連の皆さんには、医療労働者の養成校の教員と、もっと連携ができるものでしょうか。つまり、養成校では、労働者の権利教育などにきちんと取り組んでもらう。また皆さんからは、医療現場の現実を養成校の教員や学生に伝える。そんなことはできないものだろうかと夢想します。

#### 2) つらいときは「つらい」と言えて、抗議ができる社会の実現を

関西大学名誉教授の森岡孝二先生は、『雇用身分社会』(岩波書店、2015年)という本の中で、今日を「二重の意味でのストレス社会」と特徴づけています。通常使われるストレス社会という言葉の意味は分かりますね。もう一つの意味は、労働争議、つまりストが減少した社会という意味です。「レス(less)」は「減少する」という意味合いがあります。つまり、労働組合の組織率が低下し、労働者側の抗議もなくなった社会(ストがレスな社会)は、労働負荷の非常に強い社会(ストレス社会)でもあるということになりますでしょうか。本当にその通りだと思います。

そう言うと、労働争議がある社会を健全だと考えるあなたはおかしいのではないかと思われるかもしれません。しかし私は、健全だと思います。つらいときにつらいと言えずに自死しか選べない社会は不健全ではないでしょうか。つらいときにつらいと言ってはダメですか？ そうではないでしょう。そのことを多くの未組織労働者に、実践を通じて伝えていかなければならないと思います。

\*

本日お話ししてきたような取り組みを通じて、社会に規制を張りめぐらす。法制度による規制はもちろんのこと、労働組合による規制が重要です。具体的な実践に全力で取り組みましょう。

ご清聴ありがとうございました。（拍手）

(p 9 右段)

表 従業上の地位×雇用形態別にみた役員を除く雇用者総数

	総数	正規雇用者	非正規雇用者	単位：万人
役員を除く雇用者総数	5381	3364	2016	
一般常雇総数	4962	3354	1608	
無期の契約	3831	3224	607	
有期の契約	1131	131	1001	
臨時雇・日雇	418	10	407	
有期契約労働者計	1549	141	1408	
同、割合 (%)	28.8	4.2	69.8	

注1：有期契約労働者計とは、「一般常雇」のうちの「有期の契約」と「臨時雇・日雇」を足し合わせた数。

注2：非正規雇用者中の「無期の契約」の規模が少なくない点については、本文も参照。

出所：総務省「2016年 労働力調査」より作成。

(以下、p10 左段)

表 雇用契約期間に定めのある非正規雇用者は 1077 万人、そのうち継続勤続期間が 5 年以上は 450 万人

	総数	雇用契約期間の定めがある	雇用契約期間の定めがない（定年までの雇用を含む）	わからない	単位：万人
総数	5353.8	1211.9	3669.9	444.7	
正規の職員・従業員	3311.0	135.4	3054.0	121.3	
非正規の職員・従業員	2042.7	1076.5	615.9	323.5	
パート	956.1	438.4	371.5	134.8	
アルバイト	439.2	148.6	156.7	127.6	
労働者派遣事業所の派遣社員	118.7	83.9	18.4	15.6	
契約社員	290.9	269.5	-	19.4	
嘱託	119.3	94.7	17.6	6.3	
その他	118.5	41.4	51.7	19.7	
うち、継続勤続期間が5年以上	3213.6	520.3	2510.4	170.2	
正規の職員・従業員	2362.7	70.0	2224.3	68.1	
非正規の職員・従業員	850.9	450.3	286.1	102.2	
パート	459.7	209.8	189.2	55.3	
アルバイト	101.5	37.2	41.7	21.0	
労働者派遣事業所の派遣社員	30.1	19.7	6.6	3.6	
契約社員	125.0	117.1	-	7.2	
嘱託	65.4	50.1	11.5	3.4	
その他	69.3	16.4	37.1	11.6	

出所：総務省「2012年 就業構造基本調査」より作成。

表 雇用者数が大きく増えている「医療、福祉」分野、非正規雇用割合は38.2%。

		役員を除く雇用者							従業上の地位 不詳	非正規雇用割合 (%)	
年	業種	総数	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他		
2016年	全産業	5381	3364	2016	1398	133	286	119	81	31	37.5
	医療、福祉	757	468	289	220	9	30	18	12	0	38.2
	医療業	355	252	102	80	5	9	6	3	0	28.7
	保健衛生	11	6	5	3	0	1	1	0	-	45.5
2015年	社会保険・社会福祉・介護事業	392	210	182	137	4	21	12	8	0	46.4
	全産業	5293	3313	1980	1365	126	287	117	83	31	37.4
	医療、福祉	733	454	279	209	10	31	18	12	0	38.1
	医療業	344	245	99	75	5	9	6	3	0	28.8
2014年	保健衛生	11	6	5	3	0	1	1	0	-	45.5
	社会保険・社会福祉・介護事業	378	202	175	131	4	21	11	8	0	46.3
	全産業	5249	3287	1962	1347	119	292	119	86	31	37.4
	医療、福祉	708	436	273	200	10	32	18	12	0	38.6
2013年	医療業	335	237	98	75	5	9	6	4	0	29.3
	保健衛生	11	6	5	3	0	0	1	0	-	45.5
	社会保険・社会福祉・介護事業	363	193	170	123	4	23	12	8	0	46.8
	全産業	5210	3302	1906	1320	116	273	115	82	30	36.6
2012年	医療、福祉	689	427	262	193	9	29	19	12	0	38.0
	医療業	330	234	96	74	5	8	6	4	0	29.1
	保健衛生	11	7	4	2	0	0	1	0	-	36.4
	社会保険・社会福祉・介護事業	348	186	162	117	4	20	12	9	0	46.6

出所：総務省「労働力調査」より作成。

表 「医療、福祉」分野の有期雇用者は219万人、雇用者に占める割合は30.8%

	業種	雇用者					従業上の地位 不詳	有期雇用 計	有期雇用 割合 (%)			
		総数	常雇			役員						
			一般常雇	無期の契約	有期の契約							
全産業		5311	4962	3831	1131	348	346	72	31	1549	29.2	
医療、福祉	医療、福祉	712	694	539	155	18	57	7	0	219	30.8	
	医療業	346	336	286	50	10	16	2	0	68	19.7	
	保健衛生	9	9	6	3	0	1	0	-	4	44.4	
	社会保険・社会福祉・介護事業	357	349	247	102	8	39	4	0	145	40.6	

出所：総務省「2016年 労働力調査」より作成。

表 「医療、福祉」分野の非正規雇用者で勤続5年以上は107万人

	業種	総数	うち勤続5年以上					単位：万人	
			計	勤続5年以上					
				5~9年	10~19年	20~29年	30年以上		
非正規雇用者	医療、福祉	262.0	107.1	55.5	39.1	8.1	4.5		
		男性	30.2	8.8	5.1	2.3	0.6	0.8	
		女性	231.8	98.4	50.4	36.8	7.5	3.7	
正規雇用者	医療、福祉	2042.7	850.9	389.5	296.7	85.9	78.8		
		男性	648.3	239.6	104.6	68.2	20.9	45.9	
		女性	1394.4	611.3	284.8	228.6	65.0	32.9	
	全産業	408.2	240.4	86.8	89.4	39.7	24.5		
		男性	111.4	65.9	24.2	23.1	11.7	7.0	
		女性	296.8	174.5	62.7	66.3	28.0	17.5	
	正規雇用者	3311.0	2362.7	620.5	779.5	585.2	377.5		
		男性	2280.9	1688.8	413.8	546.4	443.4	285.3	
		女性	1030.1	673.9	206.7	233.2	141.8	92.2	

出所：総務省「2012年 就業構造基本調査」より作成。