

# まともな雇用を

雇用は非正規、仕事は正規。

名ばかり正規、実態は非正規。

必要です！働くルールと、

たたかうユニオン。

非  
正規労働者

白  
書  
書

非正規労働者の権利実現全国会議・札幌集会

9月17日(土) 13時~17時 / 北海道大学クラーク会館講堂

## 白書目次

はしがきにかえて .....	3
第1部 .....	6
1. 政府統計にみる北海道の雇用 .....	6
2. 炭鉱坑内の「非正規労働」ー古くからあった雇用の調整弁としての働かされ方...11	11
3. 建設産業で働く季節雇用労働者 .....	13
4. 雇用側もワーキングプアー建設産業で働く自営業者 .....	19
5. 不況と規制緩和で交通運輸産業の働き方は一層過酷に .....	24
①長時間労働の代表格としてのトラック運転者 .....	25
②長時間・不規則な勤務でへとへとーバス運転者の勤務の過酷 .....	32
③規制緩和の実験場・タクシー業界の惨状 .....	36
6. 大学職場でも深刻化する非正規問題 .....	41
7. 福祉現場の貧困 .....	48
①保育所・保育労働にみる貧困 .....	48
②置き去りにされる介護労働者の人権 .....	53
8. 母子家庭の貧困 .....	59
第2部 .....	64
1. 団結権の行使で身を守った事例 .....	64
①組合結成で待遇改善を勝ち取るー市立病院請負スタッフの闘い .....	64
②個人加盟の闘いー菓子店パート「定年で退職」を撤回させる .....	65
2. 労働相談からみえてくる、今日の労働現場・労働者のおかれた状況 .....	66
①増える偽装請負ー最賃以下の賃金 .....	66
②50歳定年制とパワハラーまだまだ女性差別が横行する労働現場 .....	67
③増える退職勧奨 .....	69
④震災便乗の自宅待機から雇用と労働条件改善勝ちとる .....	69
3. NTT東日本派遣化強要事件 .....	71
4. TAD乗務員雇い止め事件 .....	73
5. 大学職場における、教員の任期制の導入・雇止め事件 .....	75
6. フルコミッション制のもとで給与がゼロ?! .....	76
7. 過酷な労働条件・権利侵害も、労働組合で改善できる .....	77
①市の現業部へ派遣された労働者の過酷な労働条件 .....	77
②大手家電量販店で働く業務請負労働者 .....	79
③労働条件不利益変更と闘うパートタイム労働者 .....	80
④学校法人の学生寮管理人の過酷な労働条件 .....	81

⑤炭火焼き居酒屋の従業員の労働実態.....	82
8. 葬儀関係商品の配送業者における裁判闘争と非正規化の実態.....	84
9. 高齢者の再雇用拒否をめぐる事件.....	85
10. 『現代の蟹工船』—水産加工会社における中国人技能実習生の未払賃金等請求事件.....	86
11. 元公務職場における非正規労働の実態.....	88
12. 非正規労働者の債務整理事案についての報告.....	89
13. タクシー運転手の雇い止め事件.....	91
14. 郵便事業株式会社における雇い止め事件.....	93
15. 郵政現場の実態.....	96
16. 北大非正規職員雇い止め無効訴訟について.....	98
17. たたかえばここまで実現できる—労働組合の取り組みと課題.....	99
①最低賃金違反を是正させたケース.....	100
②正規雇用化を求めて—正規と非正規の団結.....	101
③非正規雇用にいまだ門戸をひらかない労働組合の問題.....	103
18. 大手住宅メーカーによる「派遣への切り替え & 雇い止め」労働審判申立事件.....	104
19. 臨時職員の「3年で雇い止め」をなくしたい—働き続けたい思いは同じだから.....	106
20. 労働審判制度の活用事例.....	108
①1年の有期雇用契約の更新拒絶（雇止め）.....	108
②派遣労働者の契約期間内の解雇.....	109

## はしがきにかえて

いわゆる非正規労働をこのまま一般化させてしまうことは私たちが実現すべき公的利益ではないということ

非正規労働者（パートタイム労働者、アルバイト、契約社員、派遣労働者、臨時的雇用者など）という呼称は、今日の日本の労働者が直面する労働環境や生活の困難を「正規労働」との対比で考える上で1つの有効な表現ではある。今日政府の統計によっても、非正規あるいは「正社員以外の労働者」（政府統計の表現である）は、全労働者の38.7%を占めており、雇う理由として「賃金の節約」を挙げる企業が全体の43.8%であるというのであるから（厚生労働省 平成22年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」2010年10月1日現在）なおさらそれが重視される面もあるといえるであろう。しかし、その法的地位は極めて不安定であり、その生活は「ワーキングプア」をすぐイメージさせてしまう。私たちは「非正規労働者の権利実現全国会議」の呼びかけ（2009年10月）に賛同し、札幌集会を成功させて、その権利確立のための力になろうと集った。

「非正規労働」をこのまま一般化、恒常化させてしまわないためにちょっと立ち止まって考えてみよう。

「就業形態の多様化」は、勤労する側の生活スタイルの多様性を反映したものであり、より柔軟な労働の提供をしたいという需要にもとづくもの、とかつてもっともらしく喧伝され、政府の報告文書からもその種の説明は消えていないが、今これをまともに受け止める者はおそらくほとんどいないであろう。

先の調査結果も示すとおり、非正規雇用は、雇用する側の賃金抑制方針を貫くために用意された法制度が産み出したものでしかなく、法制的にみてほとんどブレーキのかからない雇用政策の展開結果としか言いようがないのではないかと思われるからである。非正規労働は深刻化する今日の「働く貧困」の象徴ともいえるべき実情にある。

もちろん、労働組合、研究者や弁護士が事態を座視してきたわけではない。労働者派遣法の実効的な改正を求め、労働組合法上の労働者概念を目的的に拡大する取り組みを強めている。偽装派遣を鋭く告発してきたし、社会良識的とはいえない雇止めに対する異議を法実務的に支えてきた。最低賃金法にもとづく賃金水準の改善も労働組合運動の根気強い取り組みなくして実現できることではなかった。労働審判制度を活用しながら個別事案の解決のための尽力がなされているし、個人加盟の労働組合が生き生きと活動している。それらの一端は本白書にも収められているとおりでである。そして今また、公契約条例を全国的に広げる運動に取り組む。

しかし、経済生活がそれとして自律的に成り立たない、親や保護者が昼夜分かつず

働き続けざるを得ない結果、家庭生活に生じる歪みが子どもたちに否定的な影響を及ぼして、養育期や学校教育期にそれぞれの成長段階に相応しい援助や指導が困難になっている現実を見せつけられ、また過重労働による死や精神障害の報告に接する度に、「正社員でない労働」ないし「非正規労働」とは、私たちが変えられずにいる“制度”の下の問題であるということを改めて強く自覚して立ち向かうことが求められているように思う。

“ワーキングプア”は働く貧困の実際を表現して問題提起に有効であったし、それは働かされ方の問題についての発信力を今も失っていない。“ディーセントワーク”も私たちが向かう労働のあり方を示して、決して手離してはならない概念である。

「非正規労働」概念についてはどうであろうか。私はこの概念がこれからの取り組みの上でなお有効であるものであるかどうか問い返しながら進めなければならないと思っている。比喩的に言うと「飲みと力を同時に与える野菜のような」(脚本家山内久)スローガンは今こそ合わせて持たなければ「働く貧困」から脱却できないのではないか。非正規であれ正規であれである。その上に、非正規労働のもたらす不正義に、あるいはそれを超えて生みだされる不条理に力を合わせて立ち向かうことが必要なのではないだろうかということである。

たとえ単身であったとしても、労働者としての矜持を貫こうとする限り、年収200万円ではとても生活していけない、ということは今常識的になっているといえるであろう。生活保護基準が憲法25条の「健康で文化的な生活を営む権利」のとりあえずの指標になるとすれば、働くどの生活者に対してもこの水準の賃金を最低限保障するということが私たちが堅持すべき「公共的価値」である。

例えば、どこでも、誰でも、繰り返し唱和すべきものとしての「(北海道の労働者には)1時間◎◎◎◎円の賃金を」「年収〇〇〇万円以上の賃金保障を」、そして「1日8時間の労働を」というスローガンを改めて掲げ直すべきである。

非正規や正規の別なくこれを唱えながら「非正規」の法制の変革を推し進めることがいま、必要のように思う。

出口さん(道労連)の優れたデザイン・編集センスから生み出された表紙の下、この白書には、今日の非正規労働について共に深く考えていただくための情報が沢山収まっていると確信する。

2011年9月

実行委員長 伊藤 誠一 (弁護士)

## 白書を読む際の留意点

第一に、この非正規労働者白書に掲載されているのは、いわゆる非正規雇用だけではありません。

非正規雇用の特徴として、一般的には、有期雇用であること、短時間雇用であること、低賃金・処遇であること、そして派遣や請負にみられる間接雇用（雇われ先と働く先がわかれている雇用）であること、などがあげられます。全ての条件に該当する場合もあれば、1つだけの場合もあるでしょう。

しかしながら、最近フルタイムの非正規雇用も増えておりますし、非正規雇用（有期雇用）でなくても、低賃金の雇用は少なくありません。例えば、正規雇用のタクシー運転者や介護労働者等を想起してください。あるいは雇用関係にはなくとも、自営業主もその働き方や所得は厳しいものがあります。その意味では、いわゆる非正規雇用を中心としながらも、あってはならないという意味での「非正規」な雇用・仕事、働き方についても、取り上げました。

第二に、白書は2部構成になっており、第1部には、主に非正規雇用の実態を掲載し（実態編）、第2部には、労働組合運動・団体交渉や労働法・法律を駆使した問題解決編がまとめられています。

第1部に掲載されている原稿については、一部の書き下ろし等を除き、多くは川村雅則（北海学園大学）がすでに発表した原稿を要約・修正したものです。初出等は、第1部の最後のページに明示しておりますので、そちらもあわせてご覧ください。

なお、図表中に記載されている「n=〇〇〇」の表記は有効回答数をあらわしています。無回答は除いて計算しているため、各項目における有効回答は必ずしも一致しません。

## 第 1 部

### 1. 政府統計にみる北海道の雇用

まずは政府統計を使って、非正規雇用を中心に、北海道の雇用をめぐる状況などをみていきましょう。参考値として全国の数値も示しています。

#### ・就労機会が全国平均よりも少ない

総務省「労働力調査」によれば(図表 1-1)、北海道の 15 歳以上人口は 483 万人で、そのうち 274 万人(56.7%)が労働力人口です。労働力人口はさらに就業者 260 万人と完全失業者(以下、失業者) 14 万人にわかれます。全国値に比べると、北海道の労働力人口比率(以下、労働力率)は低いのが特徴です。

完全失業率(以下、失業率)の高さが、働く機会の少なさを意味しているのはもちろんですが、そもそも、労働市場に入ってくる意欲をもてなければ、失業者としてもカウントされません。少子化・人口減少下の社会においては、より多くの人々に労働市場に入ってもらい、支え手を増やしていくことが重要になります。その意味では、労働力率の高さも重要なポイントです。

図表 1 - 1 就業状態及び有業者の従業上の地位

単位：万人

		北海道	全国(参考)	
就業状態	15歳以上人口	483	11049	
	労働力人口	就業者	260	6257
		完全失業者	14	334
		非労働力人口	209	4452
	労働力人口比率(%)	56.7	59.6	
	完全失業率(%)	5.1	5.1	
	世帯主完全失業率(%)	3.5	3.1	
	従業上の地位	実数	自営業主	21
家族従業者			10	189
雇用者			228	5463
比率		自営業主(%)	8.1	9.3
		家族従業者(%)	3.9	3.0
		雇用者(%)	88.0	87.7

注：従業上の地位比率は、「従業上の地位不詳」を除いて算出。

出所：総務省「労働力調査(2010)」より作成。

図表の下段に戻って、就業者の内訳をみてみると、雇用者が228万人(全体の88.0%)で圧倒的に多く、自営業主21万人、家族従業者10万人と続いています。

次に、**図表 1-2**は、労働力率と失業率の推移をまとめたものです。

全国に比べて北海道は、かつては、労働力率が低く、なおかつ、失業率が高いことが特徴でしたが、世界的な金融不況の影響等を受けて、2009年以降は、全国の失業率も、北海道とならんで高止まりの傾向にあります。ただし、労働力率には差がありません。

図表 1 - 2 労働力人口比率及び完全失業率の推移

単位：％

		2000	2001	2002	2003	2004	2005
労働力人口 比率	北海道	59.0	58.7	57.8	57.8	57.1	57.2
	全国	62.4	62.0	61.2	60.8	60.4	60.4
完全失業率	北海道	5.5	5.9	6.0	6.7	5.7	5.3
	全国	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4
		2006	2007	2008	2009	2010	
労働力人口 比率	北海道	56.9	57.0	57.0	56.8	56.7	
	全国	60.4	60.4	60.2	59.9	59.6	
完全失業率	北海道	5.4	5.0	5.1	5.5	5.1	
	全国	4.1	3.9	4.0	5.1	5.1	

出所：総務省「労働力調査（各年平均値）」より作成。

#### ・非正規雇用割合が全国平均より高いのも特徴

被雇用者の内訳をみてみましょう（**図表 1-3**）。

役員を除く雇用者数は211万人で、その内訳は、正規が132万人で非正規が79万人です。非正規の割合は37.4%です。この非正規雇用割合の値も、全国に比べて高いのが北海道の特徴です。

なお、非正規雇用割合に男女で差がみられることは周知のとおりで、北海道の男性の非正規割合は21.6%であるのに対して、女性では56.8%を占めています（**図表 1-4**）。

図表 1 - 3 非正規雇用者の規模

単位：万人

		役員を除く雇用者	正規	非正規	非正規割合 (%)
北海道	2006年	209	131	77	37.0
	2007年	216	137	79	36.6
	2008年	209	133	77	36.7
	2009年	216	137	79	36.6
	2010年	211	132	79	37.4
全国	2006年	5088	3411	1677	33.0
	2007年	5174	3441	1732	33.5
	2008年	5159	3399	1760	34.1
	2009年	5102	3380	1721	33.7
	2010年	5111	3355	1755	34.3

注1：「正規」は正規の職員・従業員、「非正規」は非正規の職員・従業員。

注2：「非正規割合」は、正規と非正規の合計に占める割合。

出所：総務省「労働力調査・詳細（各年平均値）」より作成。

図表 1 - 4 男女別にみた北海道の非正規割合の推移

単位：%

		2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
北海道	男性	20.3	21.3	20.9	19.2	21.6
	女性	58.9	56.8	55.9	57.9	56.8
全国（参考）	男性	17.9	18.3	19.2	18.4	18.9
	女性	52.8	53.5	53.6	53.3	53.8

注：図表 1 - 3 に同じ。

出所：図表 1 - 3 に同じ。

#### ・非正規、女性を中心にみられる低賃金問題

ここからは、5年に1度行なわれる、総務省の「就業構造基本調査（2007年）」の結果を使って、作業を進めていきます。

非正規雇用をめぐる大きな問題の一つが低賃金・処遇の問題です。ここでは、年間収入が「100万円未満」「～200万円未満」「～300万円未満」の割合をまとめてみました（図表 1-5）。括弧内の値は累積値です。

男女計でみると、100万円未満が18.3%で、200万円未満まで範囲をひろげると（累積値。以下同様）約4割（38.6%）がそこにおさまります。ただし、結果は男女で大きく異なります。すなわち男性では、それぞれ、7.6%、20.3%にとどまりますが、女性に限定すれば、32.4%、62.6%がそこに該当します。

ところで、非正規雇用にこれら低所得者層が多いことは予測されることですが（例えば、パートやアルバイトがその典型です）、自営業主でもその割合は大きいです。男

性に限っても、200万円未満が約4割に及んでいます。さらに、正規雇用に限っても、とりわけ女性では、この割合が小さくないことがわかります。

なお、賃金の低さだけでなく、昇給がなかったり、雇用保険やいわゆる社会保険（医療保険、年金保険）に職場で加入させてもらえないなどの問題が非正規雇用ではみられることについてもひとことふれておきます。

図表1-5 就業構造基本調査にみる、男女別、就業形態・雇用形態別にみた低所得者層の規模

		単位：%							
		総数	自営業主		雇用者 総数		雇用形態別		
							正規の職員・従業員		
男女	100万円未満	18.3	29.0		17.8		2.5		
	～200万円未満	20.3 (38.6)	19.5 (48.5)		20.8 (38.5)		11.4 (14.0)		
	～300万円未満	18.1 (56.8)	19.4 (67.9)		18.4 (56.9)		22.6 (36.6)		
男性	100万円未満	7.6	19.8		6.3		0.7		
	～200万円未満	12.7 (20.3)	18.2 (38.0)		12.1 (18.5)		6.0 (6.7)		
	～300万円未満	19.8 (40.1)	22.4 (60.3)		19.6 (38.1)		19.8 (26.5)		
女性	100万円未満	32.4	49.1		32.5		6.6		
	～200万円未満	30.2 (62.6)	22.4 (71.5)		31.9 (64.5)		23.8 (30.4)		
	～300万円未満	16.0 (78.6)	12.9 (84.4)		16.8 (81.3)		29.0 (59.5)		
		(つづき)雇用形態別							
		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		
男女	100万円未満	56.0	60.5		21.8		7.7		
	～200万円未満	39.0 (94.9)	30.1 (90.6)		45.3 (67.1)		42.9 (50.6)		
	～300万円未満	3.7 (98.6)	7.7 (98.3)		26.0 (93.1)		37.4 (88.0)		
男性	100万円未満	31.4	52.4		19.5		4.2		
	～200万円未満	55.3 (86.7)	34.1 (86.5)		28.3 (47.8)		33.1 (37.4)		
	～300万円未満	10.6 (97.3)	11.1 (97.7)		34.5 (82.3)		43.4 (80.8)		
女性	100万円未満	58.6	69.0		23.0		11.0		
	～200万円未満	37.2 (95.8)	25.9 (94.8)		54.4 (77.4)		52.8 (63.8)		
	～300万円未満	2.9 (98.7)	4.1 (98.9)		21.7 (99.1)		31.7 (95.6)		

注：括弧内の値は、累積値である。

出所：総務省「就業構造基本調査（2007年）」結果より作成。

図表1-6に、有業者数とそのうちの雇用者割合を示してみました（有業者には、雇用者以外では自営業主や家族従業者が含まれます）。

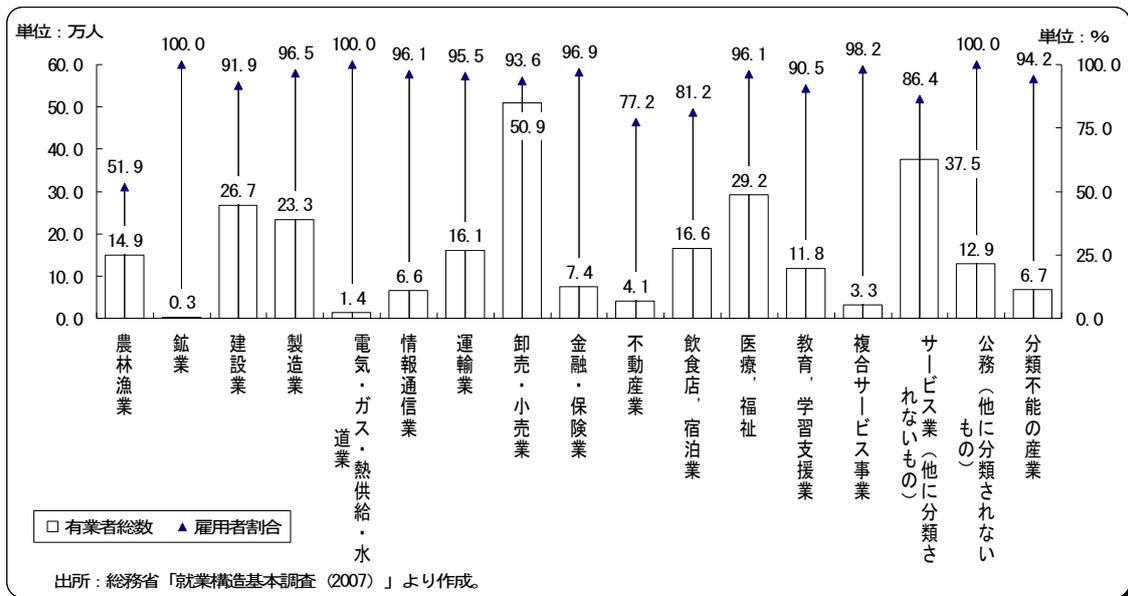
第一に、有業者の人数規模が大きい産業は、「卸売業、小売業」50.9万人、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」37.5万人、「医療、福祉」29.2万人、そして、「建設業」26.7万人、「製造業」23.3万人と続いています。本白書では、こうした、就業者規模の大きい産業や北海道的な産業ともいえる農林漁業で働く人達の実態を明らかにできていません。今後の課題です。

第二に、それぞれの産業における非正規労働者の規模を算出してみました。雇用者総数から、「会社などの役員」と「正規の職員・従業員（正規労働者）」を除いた残りを非正規労働者とみなして、その割合を算出してみました。結果は図表1-7のとおり

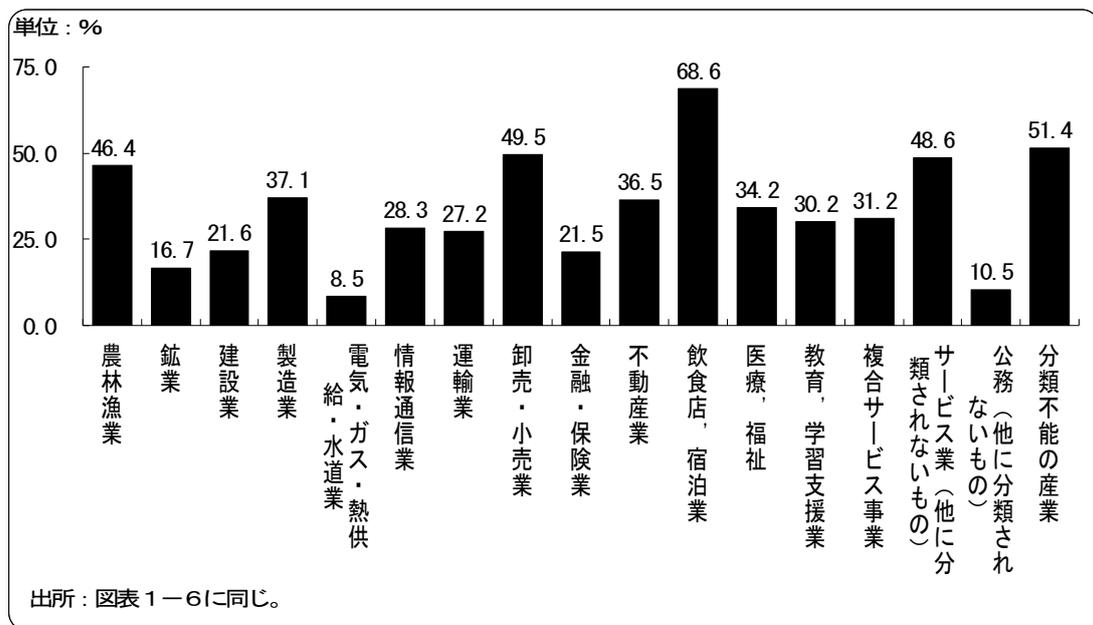
です。

非正規割合の大きな産業としては、「飲食店、宿泊業」「卸売・小売業」「サービス業」「農林漁業」などがあげられるでしょう。

図表 1-6 産業別にみた北海道における有業者数及び雇用者割合



図表 1-7 産業別にみた非正規雇用労働者割合



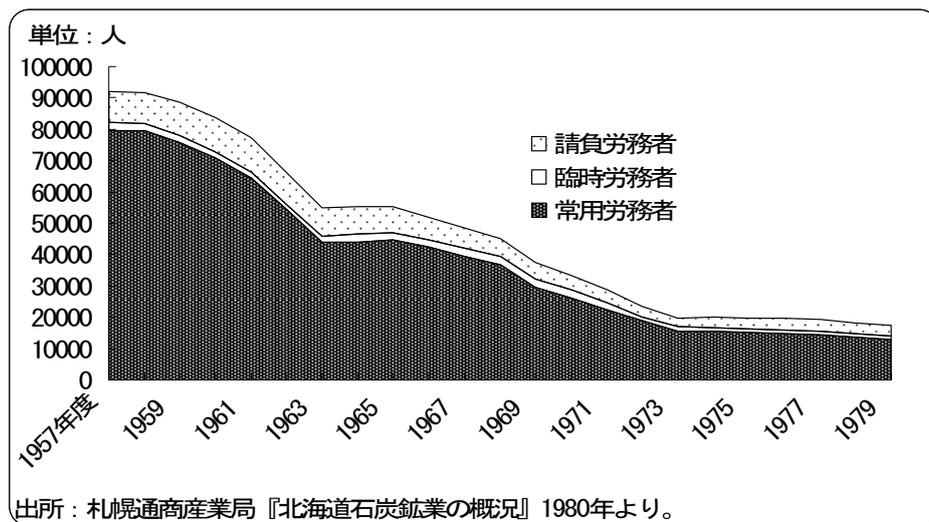
それでは、北海道の雇用のこうした特徴を念頭において、以下では、それぞれの産業ごとに非正規労働問題についてみていきましょう。

## 2. 炭鉱坑内の「非正規労働」－古くからあった雇用の調整弁としての働かされ方

### ・はじめに

全国あるいは北海道にはかつて数多くの炭鉱労働者が働いていました。もとにある資料によれば、1950年代後半までさかのぼると、ざっと9万人を超える労働者がカウントされています（図表2-1）。囚人労働やアジアからの強制労働などはおそらく含まれていないと思われますので、さらにこれを上回る数の労働者が働いていたのではないのでしょうか。そしてこの炭鉱職場では、これもカウントされているのかどうか定かではありませんが、多くの非正規労働者が働いていました。その、非正規労働者の健康をめぐる問題についてみていきます。

図表2-1 北海道における炭鉱労働者の推移



### ・炭鉱のじん肺についての国の責任－20年に及ぶ裁判闘争の成果

北海道の炭鉱坑内で働いてじん肺になった労働者の損害について、一定の要件のもとに国が賠償責任を負うことになっています。

該当者は訴えを起こすことができ、訴えれば国は和解します。近いうちに経産省のホームページに呼びかけ掲載される予定です。当時の通産大臣が、鉱山保安法によって付与されていたじん肺防止のための規制権限を適切に行使しなかったことが国家賠償法上違法であると最高裁が判断したことによります。筑豊じん肺訴訟の、そして細やかながらこれと共同した北海道じん肺訴訟の、いずれにしても世論を巻き込んだの20年の裁判の成果といえます。

### ・賠償額の減額が主張されている「季節従業員」とは一その働き方を中心に

この最高裁判決の判断枠組みのなかで、元炭鉱夫であったじん肺患者が次々と国を被告に裁判を起こしています（新・北海道石炭じん肺訴訟、西日本じん肺訴訟など）が、国は厚生年金被保険者記録上、坑内粉じん労働期間が2年に満たない場合には賠償額を減額する、対象者は北海道にも数人いると主張しています。粉じん労働に従事した期間の証明の問題ですが、いまその当否についての詳細は措いておきます。

「対象者」とされたのは、昭和50年代～60年代、赤平の炭鉱の坑道掘進を請負っていた建設業者（いまは押しも押されぬゼネコンである）の募集に応じて、農閑期だけ雇われた近隣の農家の二男、三男の人たちでした。

彼らは家業の農業を手伝いながら端境時期の11月～3月、7月～9月に坑内に入って、農業が忙しくなる時期に田・畑に戻って働いていたのです。建設業者はこの人たちを“季節従業員”と呼称していましたが、赤平・芦別の農業地域を中心に、多い時で50人以上働いていたといえます。

「対象者」は、そのような働き方で10年、13年と働いていたのに、厚生年金保険が掛けられていたのは僅かに16ヶ月とか24ヶ月という人たちでした。

弁護団はみなさんの体験を聴き取った上、未だ地元に住んでおられるというその建設業者の元責任者にお会いしました。

彼は、“季節従業員”については1回の雇用期間が3ヶ月、長くとも5ヶ月（その繰り返し、更新といえば更新である）だったから、人件費の削減のために厚生年金保険や労働保険の関係は成立させなかった、合理化が必要なときはまず“季節従業員”を解雇の対象にした、事前に坑内労働の一応の教育はした、というのです。

では、記録が部分的にあるのはどうしてか。ある時、労働基準監督署から労働保険を掛けなければ違法だと指摘されて、数年間是正したことがあり、その際厚生年金の掛金もかけるようにしたといえます。もっとも、「対象者」が彼此10年以上働いていたことについては、そのとおりである、と証明してくれました。

### ・現在の非正規労働に通じる問題

ここに、今日とは装いを変えた昭和の年代の、非正規労働、調整弁としての働かされ方を見ることができます。

教育を十分受けないまま粉じん労働に従事させられ（だからじん肺になった）、一番先に合理化の対象にされる存在であった（今年は雇わない、と突然言われたことがあるといえます）ということであり、雇用労働の安全保障というべき労働保険も厚生年金もかけられていなかったという働かされ方です。それは何年も、場合によっては何十年も経ってからこの度の国の主張に示されるように様々な形で不利益をもたらすの

です。

露天掘りを別にすると、わが国の炭鉱は釧路コールマインを除いて存在しないから同種の炭鉱夫はおりませんが、じん肺法の適用のある粉じん職場は今も数えきれないほどあります。

---

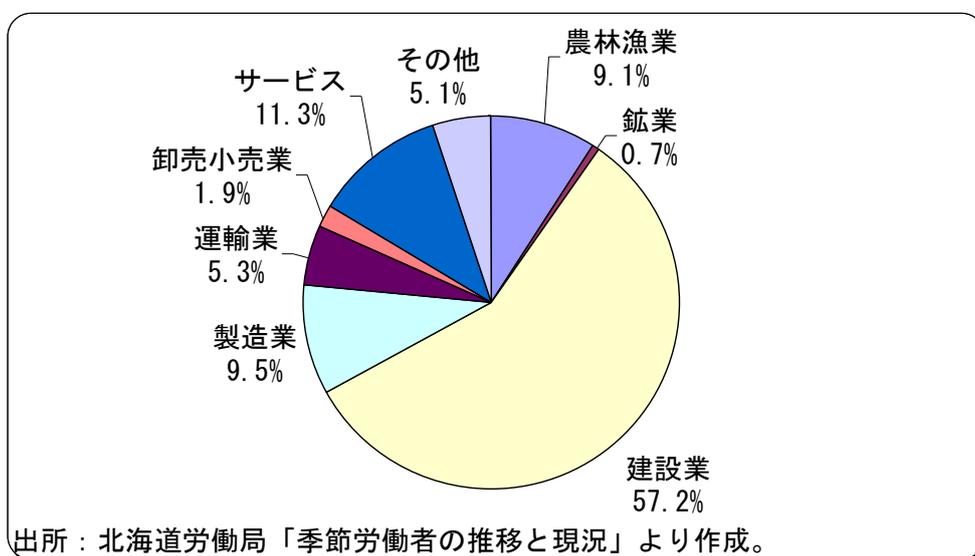
### 3. 建設産業で働く季節雇用労働者

---

#### ・はじめに

積雪寒冷地という特徴ゆえに、冬になると雪で仕事ができずに失業（離職）を余儀なくされる人々が北海道にはいます。いわゆる季節労働者と呼ばれる人達です。ピーク時には 30 万人に達していた季節労働者もいまやその 3 分の 1 にまで減少したとはいえ、2009 年度の値でなお約 9 万 5 千人に達します。また、季節労働者が働く産業は、農林漁業や製造業あるいはサービス業でも 1 割前後みられますが、多く（6 割弱）は、建設業で働いています（図表 3-1）。

図表 3-1 産業別にみた季節労働者の人数



ところで、注意が必要なのは、この人数は、短期雇用特例被保険者数のうち、特例一時金の受給資格者数であるということです。つまり、季節労働者を対象としたこの短期の雇用保険に加入することができて、なおかつ、受給資格を得られたものの人数であって、仕事に就くことができなかつたり、雇用保険に加入させてもらえなかつた

人達は除かれているということです。

いま、建設不況のあおりを受けて、急速に被保険者数が減少しています(図表 3-2)。また、現役時代に年金など社会保険に未加入の季節労働者が、老後の所得保障がないまま仕事を失うという事態が生じています。その意味では、季節労働問題とは、雇用保険の受給資格が得られた人達だけではなく、その周辺にいる人達(仕事に就けなかった人達、雇用保険にかけてもらえなかった・受給資格が得られなかった人達)も視野にいたした対策が必要だといえるでしょう。

図表 3-2 建設業及び全産業における一般/短期別雇用保険被保険者数の推移(10月値)

単位：人，%

年度	建設業		全産業	
	一般	短期	一般	短期
2004	110,532	93,690	1,155,060	144,663
2010	100,259	55,451	1,377,012	94,326
2010/2004	90.7	59.2	119.2	65.2

出所：北海道労働局「職業安定業務統計」資料より作成。

以上のことを念頭において、季節労働者の労働や生活実態をみていきましょう。北海道が2010年度に行った季節労働者の調査から、「男性」の季節労働者の調査結果を中心にみていきます。なお、以下の記述等は実行委員会の責任によるものです(以下の各章においても同様)。

使うデータは、北海道経済部『平成22年度 季節労働者実態調査報告書』2011年3月発行によります。調査は、NPO 法人 建設政策研究所が北海道からの委託で実施されたものです。報告書は北海道経済部雇用労政課のホームページからダウンロード可 <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/tyousa/kisetu.htm>。なお、調査は、労働者と事業者を対象に、アンケートとヒアリングのそれぞれが実施されています。ここでは、「労働者アンケート①」(有効回答 1912 人。そのうち、今年わずかでも働いていた 1595 人が対象)の結果と、「事業者アンケート」(同 540 事業者)を中心にみていきます。

・冬を中心に就労機会は減少、生活は困窮

まず季節労働者の雇用・労働をめぐる問題・特徴の一つは、冬になると失業を余儀なくされるため、年間の就労日数の確保が困難なことです。一昨年は194日だった就労日数(平均値)は、187日に減少しています(図表 3-3a)。冬期間と春先の就労日数

を同図表 b にまとめましたが、夏期に比べると就労日数が非常に少ないのが特徴です。

仕事に関する不安や困りごとの中でも（図表 3-4）、「仕事の量が減っている」をあげたものが半数（55.7%）に及んでいます。

図表 3-3 年間の就労日数及び 1～5 月の就労日数（平均値）

単位：日

	男性 全体 n=987	年齢別					
		40歳未満 n=99	40歳代 n=109	50歳代 n=307	60～64歳 n=270	65歳以上 n=200	
a. 昨年の就労日数 (平均値)	187	218	199	195	186	155	
	n=1173	n=122	n=150	n=352	n=310	n=236	
b. 今年1月～ 5月までの、 月別就労日数 (平均値)	1月	9.1	13.7	10.8	8.8	8.5	6.8
	2月	9.9	14.4	12.4	10.0	9.2	6.7
	3月	9.6	14.0	12.5	10.3	8.2	6.4
	4月	11.6	14.8	13.3	12.7	10.6	8.9
	5月	15.5	17.7	16.5	16.6	15.1	12.9

図表 3-4 仕事をめぐる問題状況（複数回答可）

単位：人，%

	男性 全体 n=1278	年齢別				
		40歳未満 n=138	40歳代 n=163	50歳代 n=387	60～64歳 n=334	65歳以上 n=253
ア. 仕事の量（就労日数）が 減っている	55.7	50.7	52.8	60.2	56.9	51.8
イ. 仕事の見通しが立たない	26.5	29.7	37.4	30.5	23.1	16.6
ウ. 雇用期間が短くなっている	22.7	13.8	25.2	24.3	23.4	22.9
エ. 賃金が安い	49.8	61.6	55.2	56.8	45.8	34.0
オ. 体力的にきつい	28.6	27.5	32.5	30.7	27.8	24.5
カ. 拘束・労働時間が長い	13.5	26.1	18.4	14.2	10.2	6.7
キ. 休憩がとりにくい・とれない	13.1	24.6	14.7	12.4	12.9	7.1
ク. 仕事上の怪我への補償がない	11.7	20.3	17.8	9.0	9.9	9.9
ケ. 職場の人間関係が悪い	12.9	21.7	15.3	15.5	11.7	4.3

ただし、逆に、夏期の繁忙期になると忙しくなります。現場までの移動時間を含めると、仕事に関する時間は長いことが特徴です。家を出て（出宅）から、仕事を終えて家に帰る（帰宅）までの時間は、「11時間台」が全体の3分の1（34.6%）を占めています。冬期間は仕事の少なさが特徴ですが、逆に繁忙期は、移動時間を含めると、朝から晩まで仕事をしている状態といえるでしょう。

しかしながら、賃金、収入は低く、まず、基本日額（平均値）は 9,560 円にとどま

ります（[図表 3-5a](#)）。

もちろん、年齢や職種による違いはみられ、例えば 40、50 歳代ではその額は 1 万円前後に及んでいます。あるいは、大工の金額は 11,751 円と高めです。しかしながら、それでも、先にみたように、年間の就労日数が十分に確保できないという事情もあり、年間の賃金総収入は、どの年齢層においても、低いといえるでしょう（[同図表 b](#)）。

貯蓄現在高も「なし」が 43.0%を占め、現在の暮らしは（[図表 3-6a](#)）、「大変苦しい」38.8%と「やや苦しい」39.0%で約 8 割を占めています。こうしたなかで、生活保護の受給を希望するものも、男性全体で 14.9%を占めています（[同図表 b](#)）。

図表 3-5 今年の基本日額、昨年の年間賃金収入

単位：人，%

	男性 全体 n=1150	年齢別				
		40歳未 満 n=124	40歳代 n=147	50歳代 n=357	60～64 歳 n=303	65歳以 上 n=217
a. 今年の基本日額・平均値 (単位：円)	9,560	9,360	10,070	9,941	9,505	8,780
	n=1191	n=136	n=151	n=367	n=311	n=223
b. 昨年の年間賃金収入						
200万円未満	52.0	41.9	39.7	41.1	55.9	78.0
250万円未満	74.3	64.7	64.2	66.5	78.8	93.3

注：bの「250万円未満」には「200万円未満」が含まれている。

図表 3-6 現在の暮らしの状況、生活保護の受給希望

単位：人，%

	男性 全体 n=1244	年齢別				
		40歳未 満 n=136	40歳代 n=161	50歳代 n=380	60～64 歳 n=321	65歳以 上 n=243
a. 現在の暮らしの状況						
大変苦しい	38.8	39.0	42.2	47.6	34.6	28.0
やや苦しい	39.0	42.6	43.5	36.8	39.3	37.0
	n=1097	n=123	n=155	n=336	n=278	n=203
b. 生活保護の受給希望						
希望あり	14.9	11.4	7.7	16.7	14.4	20.7
希望なし	85.1	88.6	92.3	83.3	85.6	79.3

注1：aは五段階で尋ねたうちの（残りは「普通」「ややゆとりがある」「大変ゆとりがある」）、苦しいという回答。

注2：bの対象からは、生活保護を現在受給していると回答したもの、あるいは、現在受給しているかどうか不明（無回答）だったものは除いている。

### ・社会保障制度からの排除も

またいわゆる社会保険についても問題が多くみられ、負担の重さ等から、社会保障制度からの排除ともいえる状況さえみられます。

まず年金についてみると（[図表 3-7](#)）、「一切入っていない」も 17.2%と少なからずみられることに加え、加入していても保険料の滞納や免除がみられるのも特徴です。

また図表には示していませんが、年金受給額が少ないのも特徴です。すでに受給しているものに限定して月額を尋ねたところ、「5万円未満」34.8%、「～10万円未満」36.7%で全体の7割を占めていました。年金だけで生活するには厳しい金額です。

次に、医療保険は、種類は「年間を通じて市町村国保」が半数（48.6%）を占め、社会保険加入は合計しても多数派ではありません。

しかも、年間を通じて市町村国保加入者を対象に保険料の滞納状況を尋ねたところ（図表3-8）、「滞納している」が男性全体で29.6%に達し、40歳代、50歳代では4割前後（42.2%、37.1%）にまで増加しています。

支払い能力に応じた医療保険・社会保障制度の設計が求められています。

図表3-7 年金保険の加入状況等

単位：%

		男性 全体 n=1225	年齢別				
			40歳未 満 n=133	40歳代 n=162	50歳代 n=378	60～64 歳 n=300	65歳以 上 n=249
a. 公的年金の受給状況	受給している	31.4		0.6	0.8	55.3	85.5
	年金をまだかけている	51.3	83.5	73.5	79.9	29.7	3.2
	公的年金は一切入っていない（かけるのをやめた場合を含む）	17.2	16.5	25.9	19.3	15.0	11.2
		n=613	n=111	n=118	n=299	n=80	
b. 保険料の支払い状況	毎月支払っている	64.8	67.6	57.6	62.2	78.8	
	一部免除されている	15.0	9.9	17.8	17.4	10.0	
	全部免除されている	7.7	9.0	9.3	8.4	1.3	
	滞納している	12.6	13.5	15.3	12.0	10.0	

図表3-8 国民健康保険の保険料支払い状況等

単位：%

	男性 全体 n=564	年齢別				
		40歳未 満 n=48	40歳代 n=64	50歳代 n=159	60～64 歳 n=143	65歳以 上 n=148
a. 国保保険料の滞納割合	29.6	33.3	42.2	37.1	30.8	14.2
b. 世帯全体の年間保険料「30万円以上」	37.0	42.9	33.3	41.6	41.5	28.4
c. 保険料の負担感「非常に厳しい」	71.6	75.7	80.0	77.3	74.0	60.0

注：「年間を通じて市町村の国民健康保険」に加入しているものが対象。

・通年雇用を希望するものの、

こうした厳しい就労状況の中で、通年雇用の希望は、若い年齢層を中心に多くみられます（図表 3-9）。今と同じ仕事で、あるいは別の仕事であっても、通年を希望するものは、40 歳代では全体の 4 分の 3 を占めています。好んで季節労働をしているのではなく、若い年齢層においては、通年で働きたいのが多数派であるといえるでしょう。

しかしながら、仕事が減り、受注価格の競争が激しくなる中で、事業者側にとっても、通年雇用は高いハードルです。ここ数年の間でも、通年雇用の実績がある事業者は毎年 2 割程度にとどまります。なぜでしょうか。

まず、事業者がそもそも（通年雇用ではなく）季節労働者を雇用している理由で多くあげているのは、「積雪寒冷により事業の継続が困難だから」なのです（図表 3-10）。仕事がないのに冬期も雇用を継続するのは難しいと言わざるを得ないのです。

しかも、経営状況等は厳しくなっています。例えば、ここ 3 年での売上動向は「減少傾向」が 60.2%に及んでいます（残りは「横ばい」が 33.9%で、「増加傾向」はわずか 5.9%です）。

さらに、事業経営上抱えている悩み等では、「仕事量の減少・受注の困難」73.3%、「仕事の先行きの不安」60.0%、「低価格競争の激化」54.8%となっています（図表 3-11）。

図表 3-9 今後の仕事の希望状況

単位：%

	男性 全体 n=1228	年齢別				
		40歳未満 n=133	40歳代 n=161	50歳代 n=376	60～64歳 n=319	65歳以上 n=236
今と同じ仕事を通年でしたい	38.8	41.4	44.7	46.8	37.6	22.5
別の仕事を通年でしたい	19.2	29.3	29.8	19.1	17.9	8.5

注：残りは季節雇用を希望しているものや、引退を希望するものなど。

図表 3-10 季節労働者を雇用している理由（複数回答可）

単位：%

	事業者	
	全体 n=517	建設業 n=288
ア. 特定時期に業務量が増加するから	59.4	52.1
イ. 積雪寒冷により事業の継続が困難だから	63.1	71.2
ウ. 雇用調整が容易だから	11.2	12.8
エ. 人件費が割安だから	5.8	5.6
オ. 簡単な仕事内容だから	2.9	1.4
カ. 人員の確保が容易だから	4.4	3.5
キ. その他	5.4	5.2

図表 3-11 事業経営上抱えている主な悩みや問題点（複数回答可）

単位：%

	事業者	
	全体 n=540	建設業 n=298
ア. 仕事量の減少・受注の困難	73.3	86.2
イ. 仕事の先行きの不安	60.0	69.1
ウ. 仕事量の季節的波動や不安定性	48.0	47.7
エ. 低価格競争の激化	54.8	64.8
オ. 得意先の減少	16.5	18.5
カ. 大手事業者の市場進出	5.2	5.4
キ. 資金繰りの困難	21.1	25.2
ク. 金融機関の貸し渋り	7.2	9.1
ケ. コストダウンの困難	21.7	20.1
コ. 仕入れ価格の上昇	20.9	17.8
サ. 適正な価格の設定が困難	24.6	24.5
シ. 消費需要の減少による売上減	15.6	12.4
ス. その他	3.5	2.0

労働者側の回答もそうでしたが、事業者側においても、行政機関等に希望する支援策については、冬期間の雇用の場の確保があげられています。すなわち、「冬期間の雇用の場の確保」73.5%、「資格取得支援、技能向上訓練」34.4%、「通年雇用に関する求人、支援施策等の情報提供」17.1%となっているのです。

公共事業や建築需要の減少など建設不況に加えて、積雪寒冷地という不利を視野にいたした産業政策を同時並行的に実施していかなければ、北海道の季節雇用問題の解決は難しいといえるでしょう。

---

#### 4. 雇用側もワーキングプア—建設産業で働く自営業者

---

##### ・はじめに

自営業主にも低所得の問題がみられることは冒頭の政府統計でも確認したとおりです。

上のタイトル（「雇用側もワーキングプア」）は、『北海道新聞』夕刊一面に掲載されたもので、北海道商工団体連合会（北海道連）が実施した建設関連業者の実態調査（アンケート調査）の結果を報じたものです。道内の零細建設業者の営業と生活の実態の結果は、会の内外に大きな反響を呼びました。

## 1. アンケート調査の結果

昨年来、民主商工会（略称、民商）には建設業者の会員から「仕事が無い」「今年はじめて仕事が切れた」「単価が低い」など深刻な実情が相次いで寄せられていました。北海道連と民商はこうした仲間の実態をつぶさに調査し困難の原因を明らかにするために、緊急に全道 2206 人の建設関連業者の会員を対象にアンケート調査をおこないました。この調査の回答から、建設関連業者の実態と建設産業の現状と問題点について明らかにしたいと思います。

### ・寄せられた業者の声

アンケート調査の自由解答欄には、急激な建設工事の減少によって苦しむ業者の切実な声が寄せられました。「最悪です。1 ヶ月の半分以下しか仕事が無い」「建築の物件が少なく、材料も高い。売上が一昨年の 3 分の 1 になりました」「何十年も仕事をやっておりますが、昨年からの冷え込みは初めての事です。これからどうなるのか不安です」「仕事が無い。安くてできない！」「仕事が急減し従業員への支払いが大変で、借入金が多くなり、廃業するより仕方のないありさまです」「今まで 28 年間いた従業員も他の事業所に引き取ってもらった」「公共事業の減少、工事単価の低下、若い職人が育たない」「元請、下請けとも請負単価は年々減少している」「内装業の単価は限界にきています。1 平方延 270 円、1 日目いっぱい仕事をして 1 万 5000 円が限界です」「毎年毎年仕事が減ってきているので、先行き不安」「業界は、今までも厳しい時代はありましたが、1 年ごとにひどくなっているようです。今は先の見通しが立たなくなっているようです」「仕事が無く大変な時代になりました。これからどのように生きていけばと不安を感じる」「業界全体が暗い。長期の計画はまったく立てられない」。回答者 501 人のうち 140 人が記入してきた自由解答欄の内容は、苦しみと不安、怒りに満ちたものです。

### ・半数が所得 300 万円未満

図表 4-1 昨年の所得（利益）

200万円未満	24.7%
200～300万円未満	23.0%
300～500万円未満	30.6%
500～1000万円未満	18.8%
1000万円以上	2.8%

図表 4-2 世帯の収支の状況

毎月赤字	13.4%
赤字の月のほうが多い	36.4%
毎月収支がほぼ同じ	39.0%
黒字の月のほうが多い	4.2%
毎月黒字	3.3%

昨年の「年間の所得は」との問いに対して、「200 万円以下」と答えた人は 24.7%、「200 以上～300 万円未満」は 23.0%で、回答者の 47.7%が年 300 万円未満の所得と答えています（図表 4-1）。建設関連業者の中に一生懸命働いても生活が成り立たない

「ワーキングプア」の状況が広がっていることが明らかになりました。自由解答欄に「とても厳しく生活保護水準よりも低い生活のうえ、平成19年11月以来今年2月まで仕事が無く、今現在借金まみれの暮らし…、税金にも押しつぶされそうです」（50代大工工事）と訴えた業者もいます。毎月の生活費の収支も、「赤字」と答えた回答者は13.4%、「赤字の月のほうが多い」答えた人も36.1%と、半数近い人が生活費が不足すると訴えています（図表4-2）。なかでも、国民健康保険料や年金、消費税の負担の重さを指摘している意見が多数寄せられています。

### ・売上の減少の状況と景況感

図表4-3 売上の動向（前年比）

	全体	30代	40代	50代	60代	70代
増加	4.5%	42.9%	6.6%	3.8%	2.7%	
横ばい	23.1%	28.6%	34.4%	23.7%	19.7%	17.3%
1割以内の減少	17.2%		19.7%	15.1%	19.0%	21.2%
3割以内の減少	30.0%	14.3%	26.2%	33.9%	30.6%	25.0%
3割超の減少	25.2%	14.3%	13.1%	23.7%	27.9%	36.5%

所得の減少の原因は、受注高、売上高の大幅な減少です。売上高が前年比「増加」と答えた人は4.5%で「横ばい」は23.1%です。7割の人の売上は「減少」していますが、なかでも「3割以上の減少」と答えた人が25.2%もいます（図表4-3）。とび・土工工事業、屋根板金工事業、電気工事業、左官タイル工事業、木製建具工事業等の職種が、回答者のもっとも多くの人々が「3割以上の減少」と答えています。年齢別にもっとも多く分布しているランクをとると、30代は「増加」、40代は「横ばい」、50代「3割以内の減」、60代「3割以内の減」、70代「3割以上の減」となり、高齢層ほど仕事の減少が激しくなっていることも明らかになりました。

図表4-4 現在の経営状況

良い	0.2%
やや良い	2.9%
そこそこ	20.6%
やや悪い	27.6%
悪い	48.6%

現在の経営に対する評価は、圧倒的に希望の無いものになっています。景況感を「良い」と答えた業者は、回答者501人のうちたった1人。「やや良い」と答えたのは14人です。「そこそこ」は2割、「やや悪い」は27.6%で、「悪い」と答えた人が実に半数に近くなっています（図表4-4）。これまで北海道連がおこなってきた種々の調査のなかでも、極めて深刻な回答結果です。

・ 困難の原因は、受注減と下請け単価の低下、資材の高騰

図表 4-5 所得（利益）の減少の理由（二つ以内）

	全体	建築一式	屋根板金	管工事	木製建具	鋼構造物
受注高（売上）の減少	57.8%	60.9%	63.6%	50.0%	28.6%	33.3%
請負単価の低下	60.4%	60.9%	22.7%	65.6%	42.9%	60.0%
資材価格の上昇	29.6%	31.0%	68.2%	43.8%	71.4%	53.3%
諸経費の増加	15.1%	10.3%	13.6%	15.6%	14.3%	
人件費の上昇	3.1%	1.1%	4.5%	3.1%		
外注費の上昇	4.2%	6.9%		3.1%		
金利負担の増加	4.2%	3.4%		3.1%		
その他	0.9%					

公共、民間を問わず工事が減少しているなかで、受注競争が単価の下落をとめない、元請・下請けを問わずすべての業者が受注高の減少と請負単価の下落に苦しんでいます（図表 4-5）。また、職種によっては石油関連の資材や鋼材価格の高騰による材料の値上がりによって著しく利益の圧迫を受けています。（屋根板金業、管工事業、建具業、鋼構造物など）

・ 従業員の削減と賃金の引き下げも

受注と利益の減少のなかで、心ならずも従業員を減らしている業者が過半数を占めています。特に売上高の減少が激しい 70 代の高齢の業者は、3 分の 2 が従業員を減らしたと答えています。従業員の賃金を減らしたと答えた業者も 44% に上っています。建設業に働く従業員の賃金は、職種や経験年数によって大きく差がありますが、もっとも多いのは日額 1 万円～1 万 1000 円未満です。会員の聞き取り調査では、12 月～3 月の冬期間の仕事はほとんどなくなるために、この日額では年収 220 万円程度にしかありません。こうした賃金実態の下で若者が建設業界を敬遠し、技能者の高齢化が深刻な問題になっています。

2. この間の道内の建設産業の状況

こうした建設業者の困難な状況を生み出した背景には、国・自治体の公共事業削減、政府による増税と社会保障削減による道民需要の低下、加えて昨年実施された改正建築基準法による影響があります。また、さらに事業者と労働者に追い討ちをかけたのは、政府の季節労働者に対する支援施策の削減と打ち切りです。

・ 半減した道内の公共工事

国や自治体の財政危機の広がりなかで、公共事業の縮減は急速にすすんでいます。

90年代末には、年間2兆円を越えていた道内の国や自治体の公共事業発注額は、05年は1兆円に半減し、なかでも比較的地元の中小建設業者への受注機会が多い市町村の公共事業は60%も減りました。国や公団がおこなうダムや高規格道路などの大型公共事業は、引き続き継続されていますから、地方自治体の公共事業予算の大半は、こうした事業に関連する地元負担に費やされ、直接地域へのインフラ工事に投じられる事業は、皆無に等しい状況になってきています。

#### ・07年に激減した住宅建築着工

北海道の住宅建設は、消費税率の5%への引き上げを契機に98年に4万7000件に下がり、その後は5万件前後を推移してきました。また、00年以降は、「持ち家」建設の減少を「貸家」の建設の増加が補ってきました。ところが07年の建築基準法の厳格化の影響で「貸家」建設が一気に7700件で25%も減り、耐震偽装事件により06年以降低迷を続けてきた分譲マンション建設の減少の影響と合わせ、07年の建築着工件数は、一気に18%も減る事態になりました。

こうして毎年公共事業の削減が続いてきたうえに、07年の建築基準法改正の厳格適用による建築着工数の激減が、道内の建設産業の仕事を、大幅に縮小させる事態をつくり出しました。

#### ・政府の制度改悪が二重の打撃に

冬期間には、ほとんど工事ができない北海道の建設業では、多くの労働者は冬期間離職をして雇用保険を受給する短期雇用が一般化しています。しかし政府は、雇用保険法を改悪して50日分の給付を30日に削減しました（今年は緩和措置で40日）。また、事業者への冬期雇用安定奨励金や労働者への冬期技能講習助成給付制度も廃止しました。この結果、これまで事業主と労働者が受けていた助成金が大幅に削減されました。

北海道の建設業に通年雇用を推し進める政府の現実離れの政策に対して、業者は「国は通年雇用をすすめています、12月から翌年5月まで6ヶ月間も仕事がなくなるのに、通年雇用をしたら会社はつぶれてしまいます」と批判をしています。昨年、政府の失政が直接建設業者の仕事を減らしただけでなく、雇用保険法の改悪で二重に道内の建設業者と労働者に打撃を与えました。

### 3. 雇用と地域経済を支えてきた北海道の建設産業

北海道の建設産業は、道内経済の中心的産業として地域の経済と雇用をささえてきました。しかし建設業の事業所は、96年からの10年間に4369件15.7%減少しました。全産業の減少率12.3%を上回っています。同時に従業者も96年の34万人から06年の22.4万人に11.5万人、34%も減りました。なかでも季節労働者などの臨時・

非正規の雇用者が 52.9%、常用雇用の正社員の 2 倍の割合で減ってきました。建設業の雇用者数の減少は、この間の道内産業の雇用喪失数 33.3 万人の 3 分の 1 を占めています。建設業の衰退が、北海道経済の足を大きく引っ張ってきたことは明白です。

### **最後に―北海道の建設産業の役割はますます重要**

私たちの先祖は寒い酷寒の地・北海道に日本各地から移住し、血の出るような苦勞をして開拓をしてきました。衣食住のなかでも北海道で生活するうえで最も改善が求められたのは住宅でした。明治以来、北海道の住宅は改良と改善が加えられ、地場の建設業者の努力で、現在では独自の技術を蓄積した寒冷地向け高断熱・高气密の優れた住宅を生み出し、全国にも発信をしています。

道民の住環境を守る地場の建設業者の存在はますます大切です。ダムや高速道路の無駄な公共工事が続いているなかで、むしろ生活道路や修繕が必要な橋や水道など生活に直結しているインフラ整備が一刻を争って必要な事態になっています。また、北海道の建物の耐震対策は、公共、民間を問わずほとんどすすんでいません。

道民の暮らしを守るため、地場の建設業者の果たす役割がいつそう重要になっています。帯広民商では、1 月に開いた商工交流会の分科会「建設業者の交流会」の参加者が中心になって、建設業者のつどいが始まりました。また、昨年、札幌の市内四つの民商の建設業者が、改正建築基準法の学習と交流会を開いています。建設業者のネットワークをつくり、業者自らが立ち上がり困難を打開しようと、努力が始まっています。

---

## **5. 不況と規制緩和で交通運輸産業の働き方は一層過酷に**

---

### **・運転職は過労死の多い職種**

運転職は、いわゆる過労死発症事例の多い職業と指摘されています。

先日、厚生労働省が発表した資料<sup>1</sup>においても、労働災害認定の請求件数、支給決定件数のどちらとも、最大の職種は、「輸送・機械運転従事者（大分類）」中の「自動車運転従事者（中分類）」でした（請求は 139 件、支給は 65 件）。

どうしてそうなるのかといえば、運転職は労働負担が大きい職種だからです。考えてみてもらいたいのですが、デスクワークと異なり、他の車両も走行する公道でクルマを運転することは、それ自体が精神的ストレスです。しかも最近では、時刻どおり

---

<sup>1</sup> 厚生労働省「平成 22 年度 脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況まとめ」2011 年 6 月 14 日発表 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001f1k7.html>)。

にモノやヒトを届けなければならない、ジャスト・イン・タイム（以下、JIT）の要請が強くなっています。

その上に、運転職の働き方・勤務時間制には長時間労働・不規則労働・深夜労働など、健康を維持する上で不利な条件が重なっています。

### ・規制緩和と交通運輸産業

運転職の厳しい働き方を考える際、規制緩和をめぐる議論を避けるわけにはいきません。運輸業では、新規参入や増車を調整したり（需給調整規制）、価格に関する規制がもうけられていました。それは、野放図な新規参入や増車が行われたり、採算を度外視した激しい価格競争が行われることで、事業者の経営状況や運転職の労働条件が悪化するのを防止することを目的としていました。

しかしながらそういった規制が緩和あるいは撤廃されました。政府は当初、そのことで、つまり規制緩和で、新規参入や増車が実現し、高止まりだった価格も下がり多様な運賃制度も実現した、国民は規制緩和の恩恵にあずかった、と喧伝していましたが、実際には、それらは、働く人達の犠牲のもとで実現されたものでした。

さらには、タクシー業界のように、激しい増車競争でタクシー運転者の労働条件が著しく悪化したために、それを是正するため、こんどは初乗り料金の値上げが行われるという事態にいたっては、いったい何のための・誰のための規制緩和だったといわざるを得ません。

以下では、トラック、バス、タクシー運転者を対象に、働き方を中心とする問題をみていきます。なお、対象は非正規雇用に限定されていません。

## ①長時間労働の代表格としてのトラック運転者

---

### はじめに

トラック輸送は国民生活や経済活動のライフラインといえるでしょう。

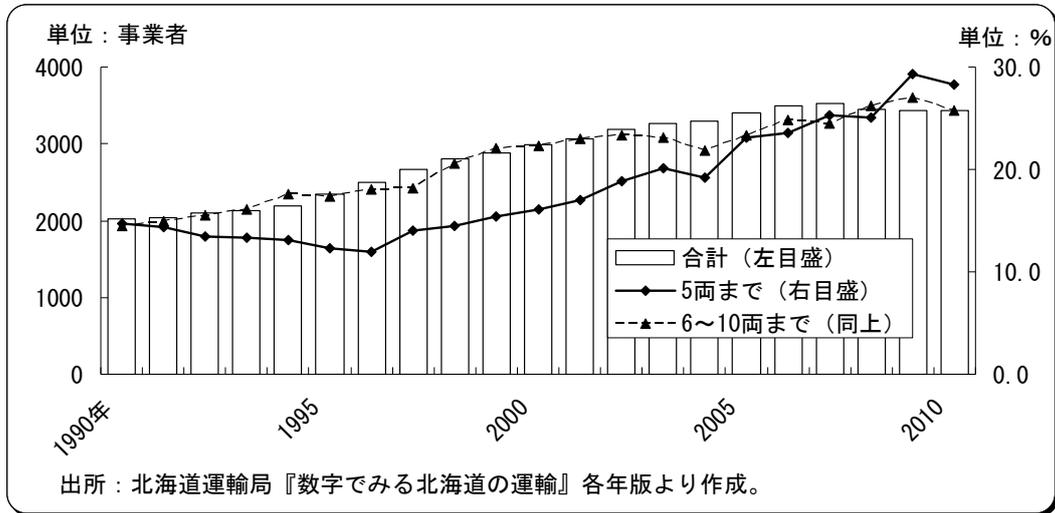
国内貨物輸送におけるトラック（自家用も含む）の輸送分担率は、トンベースで9割超、トンキロベースで6割弱を占めています。その役割を担う6万超の運送事業者のほとんどが中小零細業者です。

図表 5①-1 は、一般トラック運送事業者数と、そのうち車両台数が「5両まで」「6～10両まで」という、規模の小さい事業者割合の推移をまとめたものです。

規制緩和によって事業者数が増えています。自家用から営業用トラックへの転換の流れも背景にあります。とりわけ小零細規模の事業者が増えています。規模の小さい事業者は、一般的に、経営基盤が脆弱であって、労働条件の水準もより低いといえるでしょう。荷主や元請運送事業者との運賃交渉力も低いことが推測されます。

こうしたなかで、運送業界の秩序の乱れが指摘されており、私たちの関心事でもある、運転職の労働条件もより厳しいものになっていることが懸念されます。

図表 5①-1 一般トラック運送事業者数及び小零細規模事業者割合の推移



### ・文字通り、長時間拘束の長距離トラック勤務

ではここで、ある長距離運転者の勤務について具体的にみてもらうことにします<sup>2</sup>。もう 10 数年前になるのでしょうか、トラック運転者の労働実態・負担を明らかにするため、運送会社や医療関係者、労働組合の協力で行った調査の一例です。

調査は、助手席に同乗して記録をとるという方法で行いました。ここにあげたのは、水産加工品を運んでいる運送会社で働く 50 歳代の運転者 A さんの乗務記録で、このときは、合計 5 日間の行程で石狩と東京を往復しました。次のような行程です。

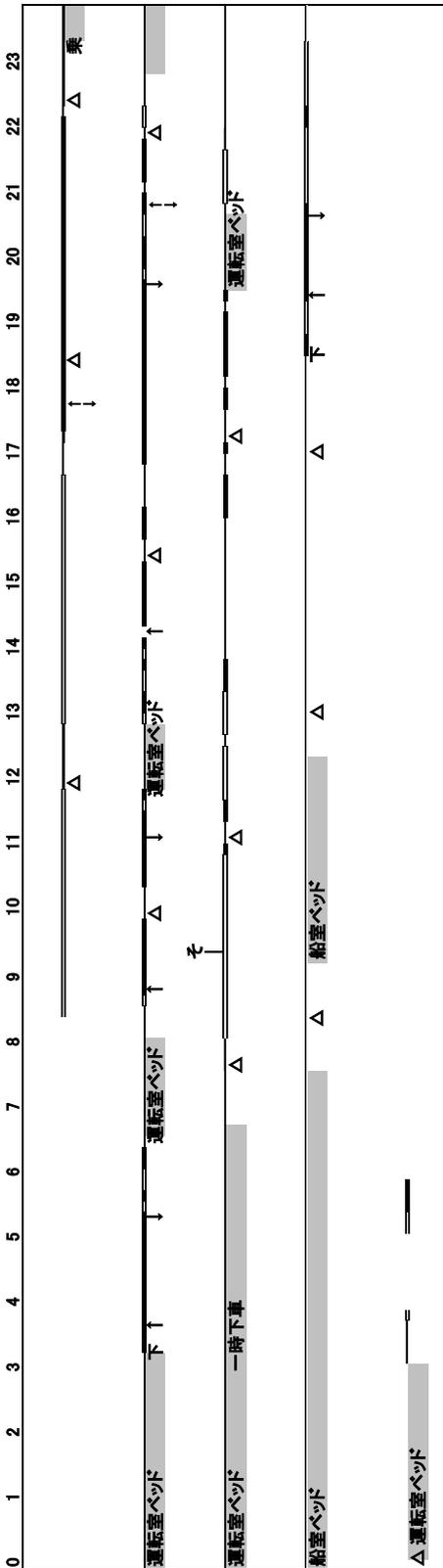
石狩で荷物を積み、函館へ→(フェリー)→青森に到着→東北で荷物を下ろしながら東京へ→翌日は荷物を積みながら大洗へ→(フェリー)→室蘭に到着→荷物を下ろしながら札幌へ向かい、最後の荷下ろしを終えて石狩へ。

横で見づらいですが、図表 5①-2 は、黒い太線が「運転作業」、二重線が「荷扱い作業」、実線が「付帯作業」、点線が「休憩を含むその他の時間」を示しています。△は食事休憩あるいは食事開始時刻で、薄い網掛け帯は睡眠時間を示しています。

初日に石狩で荷物を積み込んだ後、函館まで走り、22 時過ぎにフェリーに乗船し、そのまま車内のベッドで横になります。翌 3 時ごろにはもう青森に到着し、真っ暗な中を東京に向けて運転を開始しました。途中、東北の数箇所荷物を下ろしながら、

<sup>2</sup> この事例は川村・福地 (2000)。

図表5①-2 Aさんの、1勤務・運行（5日間）における勤務・生活状況



東京へと向かいます。

荷扱いで待ち時間が発生したときには仮眠をとって、睡眠不足を補っています。

しかしながらそれでも、3日目の大洗へ向かう途中だったと記憶していますが、高速道路を運転中に一瞬居眠りをしてハンドルをきり、ヒヤッとしたこともありました。

3日目の帰りのフェリーでこそ、クルマをおりて船室内のベッドで睡眠をとりましたが、そういう乗船時間が長いときをのぞけば、フェリーに乗船しても、車内で睡眠をとるとというのが一般的です（しかも短時間です）。疲労の回復は困難といえるでしょう。

ちなみに、食事の時間帯もバラバラであることがわかるでしょう。また、食事の内容も、いわゆるコンビニ弁当など、栄養が十分なものとはいえませんでした。

次の図表5①-3は各日の就労状況について、作業ごとの時間をまとめたものです。3日目の夜にフェリーに乗るまでの勤務がとりわけ厳しいです。作業時間だけで、1, 2日目は13, 14時間、3日目も9時間超も働いています。

また図表5①-4は各日の睡眠（夜眠と昼眠）状況をまとめたものですが、睡眠をとる場所は、帰りのフェリー内のベッドを除き、運転室内のベッドです。仕事のながれ等を反映し、睡眠（夜眠）時間が短いことも特徴です。

図表5①-3 各日の就労状況

単位：分

調査日 (暦日上)	就労開始時から就労 終了時	就労時 間	実作業 総計	実作業			就労間 隔時間
				運転作 業	荷扱い 作業	付帯作 業	
1日目	出社 08:30～乗船手 続き終了 22:30	840	762	282	435	45	290※
2日目	下船 03:20～作業終 了 22:33	1153	843	668	164	11	547
3日目	作業開始 07:40～乗 船手続き終了 22:11	871	567	208	311	48	1230
4日目	下船 18:41～作業終 了 23:30	289	289	138	151	0	217
5日目	作業開始 03:07～帰 庫 06:01	174	104	29	26	49	—

注1：就労時間とは、就労開始時刻から終了時刻までの間で、休憩時間等を含む。通常の拘束時間に近い概念である。

注2：実作業時間は、休憩・休養・睡眠時間を除いたものである。

注3：就労間隔時間とは、就労終了時から睡眠（夜眠）をはさんで、翌日の就労開始時までの間。

注4：就労間隔時間の※は、乗船が終了した時刻（23:25）を就労時間の終わりとした場合には、235分までさらに短くなる。

図表5①-4 拘束時間内の睡眠（夜眠/昼眠）状況

調査日 (暦日上)	睡眠開始～終了 時刻	時間 (単位：分)	睡眠場所	備考：当日の作業 終了時刻
1日目～2日目	23:25～03:20	235	車	22:30（フェリー乗 船は23:25）
2日目	06:43～08:05	82	車	
	12:01～13:05	64	車	
2日目～3日目	22:55～06:50※	475	車	22:33
3日目	19:35～20:48	73	車	
3日目～4日目	24:03～07:40	457	船	22:11（フェリー乗 船は22:50）
4日目	09:23～12:35	192	船	
4日目～5日目	24:10～03:07※	177	車	23:30

注1：※は、下車で睡眠の中断が確認されたもの。

注2：場所は、車＝運転室内のベッド、船＝船室（フェリー）内のベッド。

#### ・労働時間と比べて低い収入水準

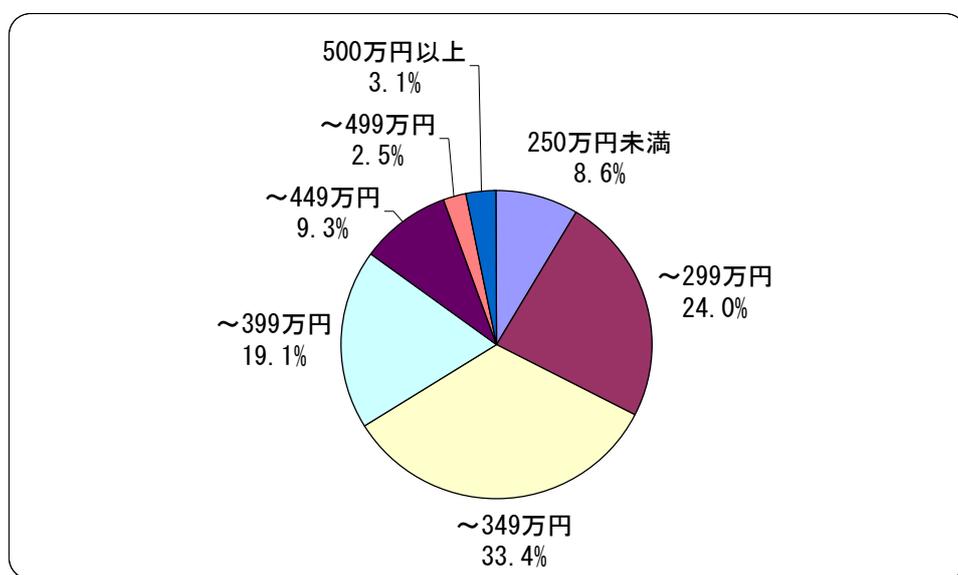
では、こうした働き方に対して、トラック運転者の年収水準はどのくらいなのでしょう。か。

上でみたのは、大型車両に乗務して本州までの長距離運行に従事しているケースでした。トラックと一口にいても、2t車や4t車からトレーラーまで幅広くあることを

ふまえた上で、次のデータをご覧ください（図表 5①-5）。このデータは北海道内のトラック運送事業者を対象に行った調査の結果の一部で、自社の運転者の平均的な年間収入（税込み）を尋ねたものです<sup>3</sup>。

たしかに、ワーキングプアという年収水準が多数派ではないとはいえ、それでも、299万円未満が全体の約3分の1を占め、349万円未満までひろげると、全体の3分の2が該当します。車種（大型、小型）によっても異なりますが、長時間労働など厳しい働き方に見合った賃金水準と果たして言えるでしょうか。

図表 5①-5 運転者の年収（税込み）



こうした厳しい働き方あるいは低い収入水準の背景には、荷主・元請から支払われる運賃水準が適正ではない、という問題があります。

トラック運送事業者は、荷主や元請から支払われる運賃で事業経営や労務管理を維持していかなければなりません。しかしながら、燃料価格が高騰した際も、その分を運賃に転嫁できたのはごく一部の事業者にしか過ぎませんでした（「全く上乗せできなかった」が73.8%）。

労働条件の改善のためには、運送業界の抱えている困難、すなわち運賃水準の適正化、荷主・元請との間の契約の公正化などを視野にいれた取り組みが不可欠といえるでしょう。

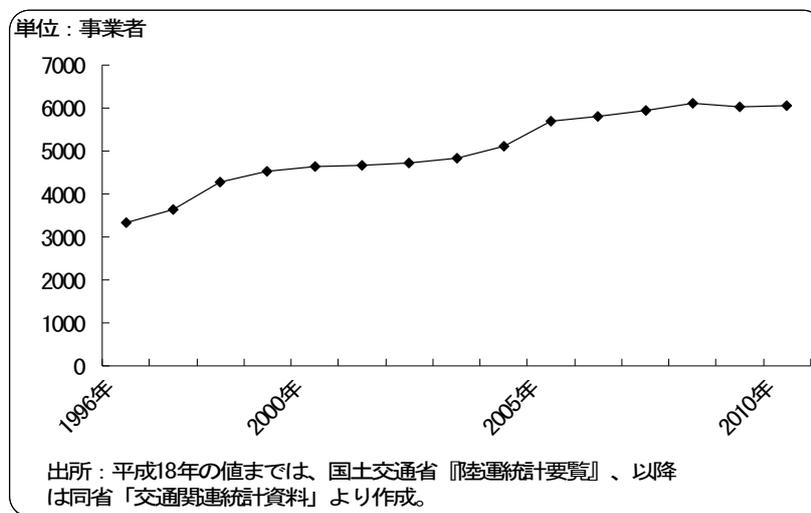
<sup>3</sup> 初出は川村（2007）。全体の有効回答数は1350事業者です。

### ・軽貨物はニッチ産業？

次に、大型車両に比べると輸送量は非常に小さく、トラックとはイメージされないかもしれませんが、JIT、小口輸送など今日の輸送ニーズにきめ細かく対応可能だと評価されている、軽貨物をここでとりあげてみます。

1台から事業を開始できる軽貨物は、迅速な配達、ニッチ産業（あまり注目を集めていないけれどもニーズのある、すきま産業）というふれこみで、新規参入・車両の著しい増加がみられます（図表5①-6）。

図表5①-6 軽貨物事業者数の推移



私たちがよく利用する宅配便の末端部分を担当しているのも、軽貨物が多いです。大手の運送業者から、業務を請け負っているのです。制服なども大手の運送業者のを使用しているため、利用している私たちもそのことに気づかないのですが、その働き方や収入水準は「過酷」といえるでしょう。ある運転者（軽貨物自営業者）のケースを紹介します<sup>4</sup>。

### ・長時間過密労働、休日はわずか、でも所得水準は低い

図表5①-7は、大手運送業者の宅配便を配達する運転者Bさんの就業・生活の状況を、1週間にわたって観察・記録した結果の一部です。

調査の時期は、繁忙期であるお歳暮の時期だったこともあり、休憩等を除いた時間（作業時間）に限定しても、調査期間中の一日の作業時間は、荷物の少ない日でも10時間に、最も長い日には17時間にも及びました。

<sup>4</sup> 初出は川村（2003）。

逆に毎日の睡眠時間はおしなべてわずか 5 時間台で、疲労の蓄積は、運転中の低い覚醒水準や目の下にできたくまに明らかでした。また、作業は、ただ、目的地まで車を運転し、荷物を渡すというだけではありません。その都度、荷物のバーコード情報を機械で読み取り発信するという作業もあります。また、みなさんも再配達を利用したことがあると思いますが、不在者伝票を見た利用者からの電話には、一定の時間内に対応（再配達）しなければなりません。長時間の拘束、過密な労働、短時間の休養・睡眠で、私（川村）の調査経験の中でも 1, 2 を争う実にハードな調査だったことが思い出されます。

ちなみにこの月の休日は 2 回、つまり半月に 1 回のみでした。

図表 5①-7 軽貨物業者 B さんの繁忙期一週間の就業・生活

	前日からの睡眠時間	出宅時刻	帰宅（最終）時刻	作業時間（休憩等を除く）	延べ配達件数（件）
1日目	6時間05分	6:05	21:32	13時間46分	130
2日目	5時間35分	6:00	21:36	13時間59分	138
3日目	5時間25分	6:05	21:48	14時間08分	149
4日目	5時間50分	6:02	23:33	17時間10分	195
5日目	4時間45分	6:02	22:35	15時間49分	169
6日目	5時間10分	6:10	21:43	11時間48分	119
7日目	5時間30分	6:05	20:32	10時間00分	107

注：延べ配達件数は、再（再々）配達分を含む配達件数。

B さんのこうした過酷な就業経験は、軽貨物業者の中で特殊では決してありません。約 300 の軽貨物事業者を対象とした別の調査<sup>5</sup>結果で補足しておきます。

まず、JIT など高度な輸送ニーズに応じるため、あるいは、収入の低さを仕事量の増加で対応するため、休日は少ないです（図表 5①-8a）。すなわち、一ヶ月の休日が「全くなし」は全体の 17.4%、2 日以下まで範囲をひろげても、全体の 3 割があてはまります。

しかしながら、それだけ働いても売上は 363 万円（平均値）で、売上から諸経費を除く手取り収入（所得）は、200 万円未満が半数弱を占めるのです（同図表 b）。

<sup>5</sup> 川村（2006a）。軽貨物協同組合を通じて組合員に調査票を配布したのと、札幌運輸支局の情報を使った郵送による調査を行いました。前者では 130、後者では 172 と、合計 302 の軽貨物事業者から有効回答を得ました。

図表 5①-8 軽貨物自営業者の1ヶ月の休日と年間の所得

単位：%

		n=293
a. 一ヶ月の 休日日数	全くなし	17.4
	1日	4.8
	2日	8.2
	3日	7.8
	4日	32.8
	5日以上	29.0
		n=104
b. 売上から 諸経費を除いた 年間の所得	100万円未満	15.4
	100万円台	30.8
	200万円台	27.9
	300万円台	20.2
	400万円以上	5.8

注：bは組合員（協同組合）調査でのみ設けた質問なので、回答数は少ない。

### ・高度な消費社会の支え手のことをあらためて考える

なるほど、著しく成長する宅配便産業は、コンピューターで制御された大型の高速自動仕分け機や貨物追跡など高度な機械・技術システムを必要とします。

が、あわせて、宅配便ブランド間の競争が激しくなってきた今日ではとくに、Aさんのような、労働者保護法の適用除外となる、コストの安い軽貨物自営業者の存在も不可欠になっているといえないでしょうか。

事業者間競争が激しくなる中で、1個当りの運賃単価は減少し続け、110～130円台のケースが多くみられました。しかも、利用者が不在で後に再配達をしたからといって、その分の諸経費が上乘せされるわけではありません。あくまでも1個の荷物の配達を完了し終わったらこの金額を受け取れるだけなのです。

宅配便はよく利用されている便利な商品です。でも、宅配の仕事で、夜遅くまで働いている軽貨物の運転者の姿をみると、私たちの生活・高度な消費社会を支えているトラック運転者の働き方について、あらためて考えてみる必要があるのではないかと、という思いをもつのです。

## ②長時間・不規則な勤務でへとへと—バス運転者の勤務の過酷

### ・バス事業の厳しい経営

続いてバス（乗合バス）運転者の働き方についてみてみましょう。

JR福知山線の事故は衝撃的でした。事故当時は「日勤教育」など会社側の特異な労務管理がセンセーショナル的にとりあげられていましたが、同時に明らかになった

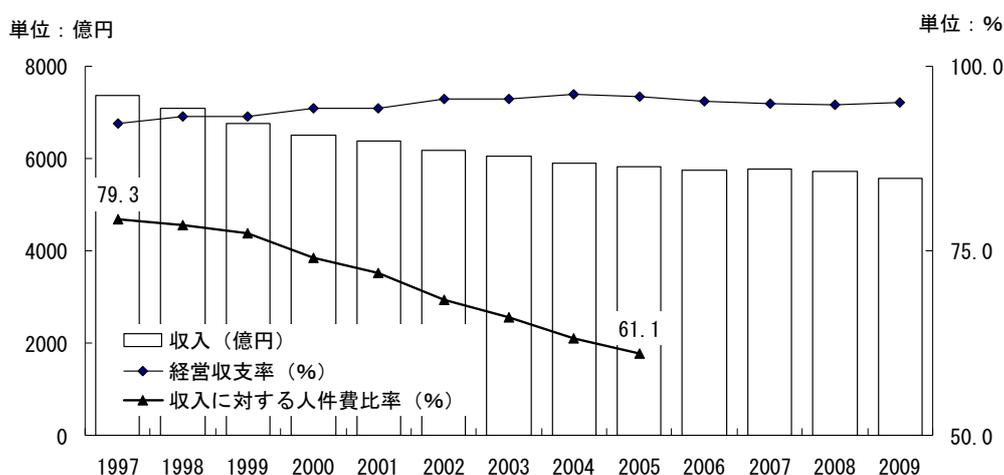
のは、ゆとりのないダイヤ編成でした。ただそれは、JR・軌道系だけの問題なの  
 でしょうか。私達の日常的な「足」であるバスではどうでしょうか。

バス業界でも、長期にわたり利用人口が減少しているところに規制緩和が導入され、  
 あわせて、補助金制度が縮小されました。

その結果、収益のあがる部門では競争が激しくなり、事業者内での、赤字部門への  
 補填（内部補助）が困難になりました。私鉄会社からのバス部門の分離・子会社化が  
 進められ、地方では、内部補助で維持されてきた不採算路線・赤字路線からの撤退が  
 進みました。

こうしたなかで、バス事業の収入自体は年々低迷しているにもかかわらず、収支率  
 は逆に年々改善されるという不可思議な現象が起きています（図表5②-1）。人件費を  
 中心とする経費削減策が「成功」したことによります。北海道でバス運転者を組織す  
 る労働組合の調査（2008年）によれば、乗務員の3分の1強は非正規になっているそ  
 うです。では、バス運転者の働き方をみていきましょう。

図表5②-1 乗合バス事業の収入、経営収支率及び  
 収入に対する人件費比率の推移（民営）



注：収入に対する人件費比率が2005年値で終わっているのは、06年から統計のとり  
 かたが変わったことによる。  
 出所：国土交通省「一般乗合バス事業の収支状況について」各年度版より作成。

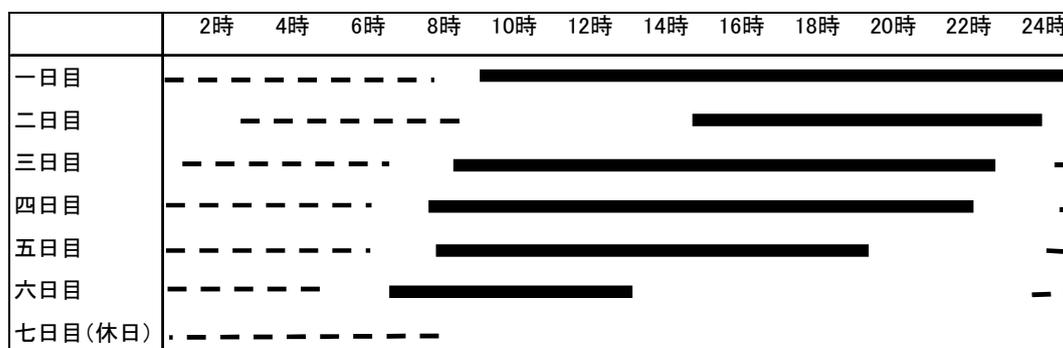
### ・不規則と長時間を特徴とする働き方

そもそもバスの勤務編成は、毎日の出社時刻や退社時刻が異なることを主たる特徴  
 としています（図表5②-2）。

もちろん、勤務が不規則であっても拘束時間が短ければ問題はまだ少ないといえる  
 でしょうが、実際はそうではありません。人件費削減の圧力のもとで延長傾向にさえ

あります。乗務と乗務の間の休憩時間が長いために、朝早くに仕事をこなした後に、いったん帰宅して、再び出勤するというパターンもあります。

図表 5 ②- 2 バス運転手 A さんの一週間の勤務・睡眠

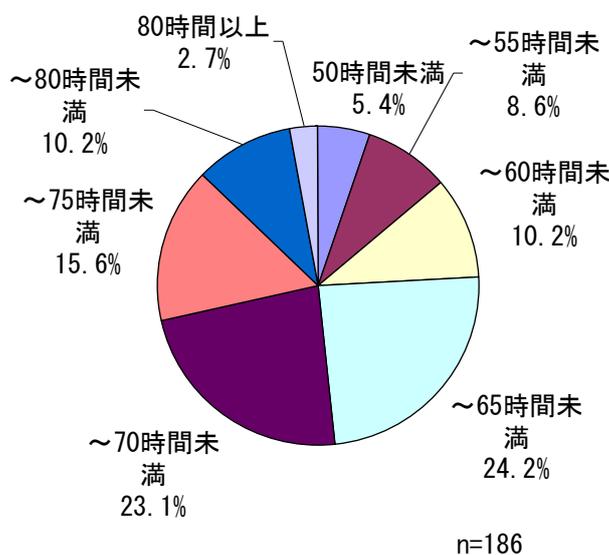


注: 点線は睡眠、実線は勤務(出社から退社)。但し、拘束時間内の睡眠(仮眠)については省略。

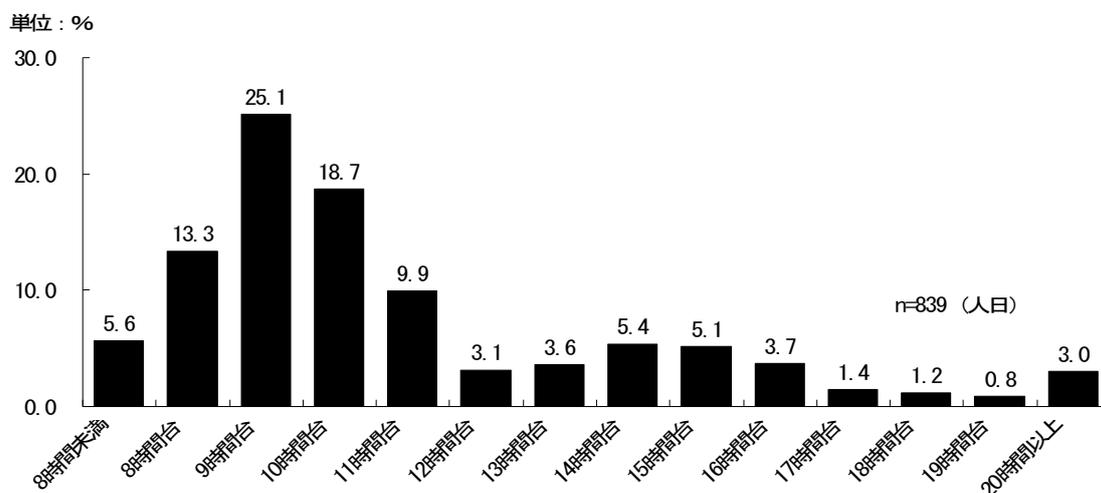
ではここで、札幌で働くバス運転者約 200 人を対象に行った、1 週間に及ぶ勤務・睡眠時間の記録調査の結果を紹介しましょう。まず図表 5 ②-3 は個々の運転者について、1 週間の拘束時間を足し合わせたものです。平均値は、 $65.3 \pm 9.2$  時間に及びます。

逆に、長い拘束時間に規定されて、勤務と勤務の間の時間、すなわち休息期間は短いケースが多いです。有効回答の人数と勤務日数をかけた延べ人数でまとめた図表 5 ②-4 をみてください。もっとも多いのは 9 時間台です。この短い時間から通勤時間や食事、家族との団らんの時間などを除くと、休養や睡眠に費やせる時間はいったいどのくらいになるになるのでしょうか。

図表 5 ②- 3 一週間の総拘束時間

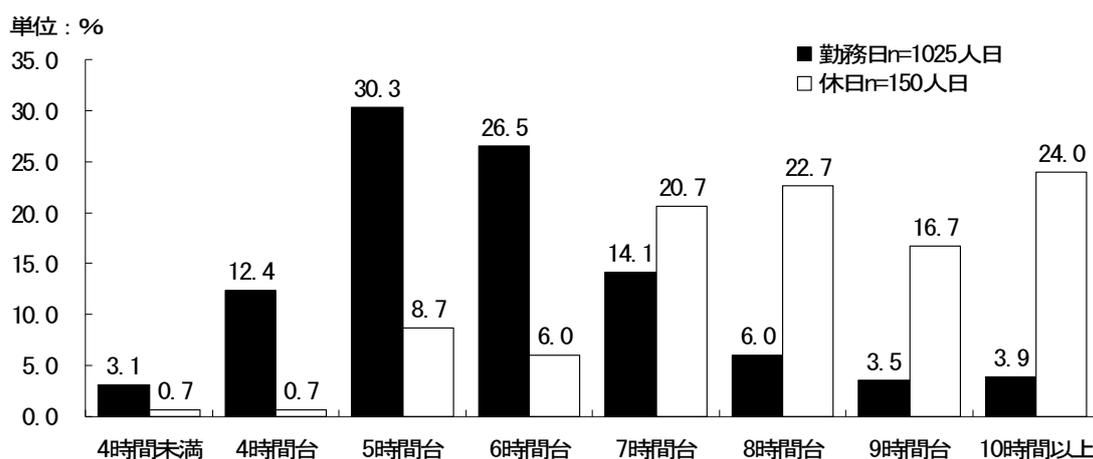


図表 5 ②-4 勤務と勤務の間の休息期間



ここで興味深いのは、勤務日と休日の睡眠の取得量の違いです（図表 5 ②-5）。つまり、勤務日にはどうしても睡眠時間が短くなってしまいうため（「5 時間台」が 30.3%）、そうした「睡眠負債」を解消しようと、休日により長い睡眠時間が取得されているのです。しかしながらこうした努力でも、日々の睡眠不足は解消し得ていません。個々の運転者について、1 週間にわたり、仮眠も含む全ての睡眠時間を足し合わせてみましたが、平均値で 48.2±5.3 時間でした。バス運転者の声を聞いてください。

図表 5 ②-5 勤務日／休日別にみた睡眠時間の分布



○ とにかく“睡眠時間”が少ないです。翌朝疲れが取れません。慢性的な寝不足で、乗務中に眠気と闘うこともしばしばです。それでいて、業務の性格上“休みたい時

間に休む”事が出来ず、ヒヤッとすることは日常茶飯事です。また、冬場は、渋滞で慢性的な遅れが発生しますが、“公共交通”を担っているという自覚から皆、遅れを回復しようと努力します。会社は“回復運転はするな”と言いますが、実際お客様と接している私たちは、遅れたバスに乗ってきたお客様のため息や舌打ちを聞いてしまうといふアクセルを踏みがちになります。とにかく‘ゆっくり寝る時間’が欲しいです。

- 拘束時間が長すぎる。在宅時間が8時間以上とあるが、実際は勤務明けから翌勤までであり、帰宅し、風呂に入り、食事を取って睡眠をとる時間は、5時間程度の時もある。冬ダイヤであるが、何が冬ダイヤなのか分からない。特に、折り返し時間が、6分や10分では遅れが生じて、運転手に「あわてるな」というのは無理である。

なお、図表は省略しますが、寝不足・疲れ・不調を感じるものは全体の7割(72.5%)にも達し、寝不足や強い眠気で乗務中にヒヤリハットを経験するものは5割(50.8%)にも及んでいました。普段の仕事で「とても疲れる」と回答したのも4割(39.3%)に及び、厚生労働省の調査(「平成14年 労働者健康状況調査」)結果と比較したところ、20、30歳代では、2倍を超える値でした。

私たちの日常的な「足」であるバス運転者の労働実態を中心にみてきました。なぜこんな厳しい働き方になるのでしょうか。個別のバス事業者の労務管理等についても検証する必要はもちろんありますが、根本には、マイカーを中心に組み立てられてきたわが国の交通政策の問題があります。公共交通の利用が低迷し、補助金も十分とはいえないなかで、バス事業者は合理化を余儀なくされています。

バス運転者の労働条件の改善のためには、そうした中長期的な課題も視野に入れた取り組みが求められています。

### ③規制緩和の実験場・タクシー業界の惨状

---

#### ・タクシー業界の規制緩和

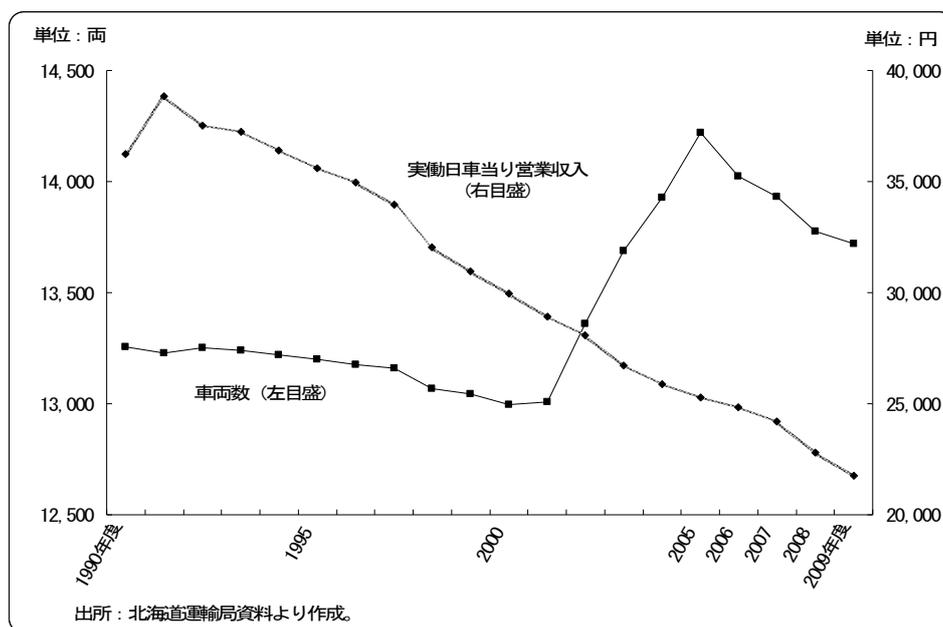
タクシーは、公共交通の一翼を担う重要な交通機関と位置づけられています。今後、高齢者人口が増す中で、ドアツードアの移動を実現するタクシーの重要性はますます高まると考えられます。

しかしながら、タクシー業界がいま危機的状況にあることはマスコミ報道等によく知られるところとなっています。背景には規制緩和の導入があります。規制緩和によ

って需給調整規制が廃止され、新規参入や増車は自由に行えるようになりました。また価格規制も緩和され、弾力的な運賃の設定が可能になりました。

政府は当初、こうした規制緩和によって、新しいサービスが生まれたことやより安くタクシーを使えるようになったことを高く評価し続けてきました。でも、実際には、激しい増車競争・価格競争の陰で、1台当たりの営業収入そしてタクシー労働者の賃金は下がり続けていました（図表5③-1）。

図表5③-1 北海道におけるタクシーの実働日車当り営業収入及び車両台数の推移



ところで、マチにあふれんばかりの空車のタクシー車両をみると、なぜこんなにも増車が可能だったのかという疑問がわいてきます。増車にともなう運転者の増加でタクシー会社の経営は危機に陥ることはなかったのでしょうか。

この点は、たしかに各社とも激しい増車競争で体力を消耗したことと思われませんが、経営のリスクを労働者側に転嫁することが可能な、歩合制賃金という条件が、増車を可能にしていたのです。つまり、増車でタクシー1台当たりの運賃収入が減っても、その分だけタクシー労働者の賃金収入が連動して減るようになっているため、各社とも、増車競争に歯止めがかからなかったのです。では、そういう状況下でのタクシー労働者の実態をみていきましょう<sup>6</sup>。

<sup>6</sup> 川村（2008a）。調査は、男性のタクシー労働者を対象としました。労働組合ルートで調査票を4390部配布し、2166部が回収されました。いずれも有効回答です。

### ・最低賃金割れも珍しくない、タクシー運転者の賃金

まずタクシー運転者の賃金水準をみてみます（図表 5③-2）。

年間総収入（税込み）が 200 万円未満、250 万円未満、そして 300 万円未満の割合をまとめたものです。250 万円未満に 4 割を超える運転者が該当し、さらに 300 万円に 70.1%がおさまります。

札幌交通圏で働く運転者の場合はやや改善されますが、その他の地域で働く運転手では、84.8%が 300 万円未満で、200 万円未満も、全体では 17.8%だったのが、その倍（35.6%）に達しています。

こうしたなかで、図表は省略しますが、生活面での困りごとを尋ねてみたところ、最大は、「本人や家族の健康が不安」（45.9%）でしたが、「通院や治療の必要があるが控えている」という回答が 2 割（21.4%）に及びました。また、「金銭的な負担から、親戚づきあいや近所づきあいを控えている」のも 2 割に及びました（20.3%）。

図表 5③-2 年間総収入（税込み）

単位：%

	労働者 全体 n=1741	就労地域別		年齢別（札幌交通圏）			
		札幌交通 圏 n=1215	その他 n=526	39歳以下 n=73	40歳代 n=175	50歳代 n=649	60歳以上 n=315
		200万円未満	17.8	10.1	35.6	8.2	6.9
（再掲）250万円未満	44.2	35.7	63.7	31.5	29.1	30.0	52.1
（再掲）300万円未満	70.1	63.7	84.8	46.6	61.0	61.0	77.1

ところで、働く人々の生活を保障するはずの最低賃金制度がわが国では十分に機能していないということについては多くの論者が指摘しているとおりです。水準が低すぎるために防貧の役割を果たしていないのです。

ところが、その水準さえも守られていないという問題がひろくみられました。図表 5③-3 は、最賃水準を下回るかどうかを運転者に尋ねた結果ですが、そういうことが「ある」というものは、合計で 46.0%に及んでいます。

そして、利用者が減少する中でも一定の売上げを稼ごうとすれば（図表 5③-4）、休憩時間を短縮したり労働時間を長くするなどの「自発的」な労働強化をせざるを得ないのです。でもそれは、焦りや体調不良など、事故を起こしかねない事態を惹起するものであって、タクシー・公共交通の安全という観点からも見逃せない問題です。

図5③-3 最低賃金割れの有無・頻度

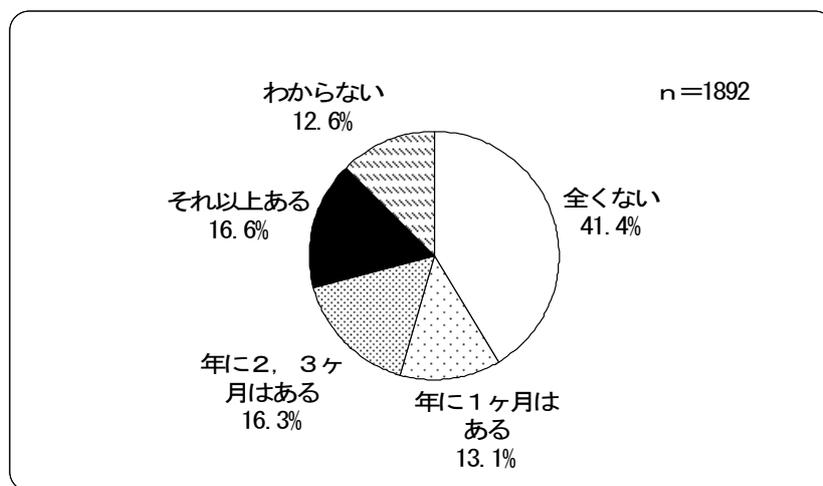


図5③-4 最近の働き方でよくある問題状況（複数回答可）

単位：%

	労働者 全体 n=2092	就労地域別		年齢別（札幌交通圏）			
		札幌交 通圏 n=1485	その他 n=607	39歳以 下 n=97	40歳代 n=219	50歳代 n=773	60歳以 上 n=392
ア. 所定の拘束時間を大きく超えて働く	20.8	20.9	20.8	22.7	23.3	20.7	19.1
イ. 所定の休憩時間よりも短い休憩しかとらずに働く	47.6	50.2	41.4	42.3	47.5	52.5	49.2
ウ. 体調が悪いまま勤務に就くことがある	21.3	21.0	21.9	29.9	26.5	19.9	18.1
エ. 工作中、睡眠不足や体調の悪いのを感じる	28.6	27.3	31.8	33.0	36.5	27.3	20.7
オ. 運転中、売上をあげようと焦る	39.1	39.1	39.2	48.5	46.6	39.2	32.7
カ. 違反場所での客待ちを行ってしまうことがある	24.1	25.7	20.4	29.9	29.2	25.1	23.7
キ. 速度超過や危険箇所でのUターンなど危険運転を行ってしまうことがある	16.6	17.6	14.2	24.7	22.8	18.0	12.2

・大所高所からの「英断」の検証と早急な是正を

改革は善である、といわんばかりに、規制緩和政策は実施されました。とりわけ関係者である業界労使の懸念は、逆に、既得権益の主張であるとしりぞけられ、「大所高所」からの英断こそが重要なのだと改革は実施されたわけです。でも、そのことによ

ってもたらされた弊害について、誰もその責任を果たしていません。タクシー労働者から数多く寄せられた怒り・怨嗟・苦境を訴える声にこたえるためにも、規制緩和の検証作業と早急な是正が必要です。

- 規制緩和後、タクシーの需要と供給のバランスが極端に崩れました。車庫に稼動していない車両が数多くある状態は極めて異常です。何らかの方法で需給バランスをとる必要があると思います。現状のままでは若い人が職場からいなくなり年金をもらいながらしか働けない職場になってしまいます。
- 給料が月 11 万円ぐらいでは生活がきつく、何か良い仕事があればやめたいけれども、他に仕事がなく、嫌々やっている。長い時間働いても売上があがらず困っている。
- 医療費の増大により生活が困窮する。生活保護を受けたい！
- 仕事は年々売上が減少。規制緩和後、車両の増加のため、需要と供給のバランスが崩れている。そのため年収が下がり、若い人がこの業界に入っていない。業界は、同業者が淘汰されるのをみている。それによって乗務員不足を解消しようとしている。低賃金で雇用している。
- 現在のタクシーの台数が多すぎる。客を乗せるためには無理な割り込みや二重三重に並び、交通状況に混乱を引き起こしている。客の乗車は減少しているのに営業車は増える一方です。これをなんとか解消して欲しいと思います。
- 公休出勤を無理矢理に頼むことをするのは止めて欲しい。有給休暇を文句を言わずに与えて欲しい。明番公休と続くときに明番の日に夜勤のバイトをさせるのを止めて欲しい（睡眠不足で身体的にきつい）。

タクシー業界の惨状ともいえる中で、労働組合や事業者団体の運動があとおしとなって、いま、規制緩和政策の見直しが進んでいます。適正な車両台数までの減車はもちろんのことですが、タクシー産業の確かな再生に向けた取り組みが強く求められています。

---

## 6. 大学職場でも深刻化する非正規問題

---

### ・大学職場の非正規雇用問題

大学にも数多くの非正規労働者が働いています。

もちろん、この非正規雇用問題は、あらゆる産業で見られることであって、いまさら驚くまでもないことかもしれません。でも、本来であれば、社会全体にとって模範的な立場にあるはずの大学において、逆の事態が生じている、といえましょうか。例えばこんなことが行なわれています。すなわち、3年で自動的に雇い止めをしたり（仕事はなくなるわけではないので、あらたに非正規労働者が雇われることとなります）、妊娠したら雇用が更新されなかったり、恒常的な業務に「派遣」を導入して差別的に使ったり、あるいは、業務請負会社をつくって、そこから労働者を派遣させている（しかも、当該労働者に対して指揮命令をしているのは、大学職員であるから、偽装請負の可能性もあります）等々。

どうでしょうか。学問の最高学府である大学でそんなことが？と驚かれるのではないのでしょうか。

以下で示すのは、この非正規雇用問題に早い時期から取り組んでいる北海道大学教職員組合が実施した非正規労働者調査の結果です。

調査は、主に事務系一般職の非正規約 800 人に調査票を配布し、267 人から回答を得ました。そのうち、週 40 時間勤務のフルタイムで働く契約職員 60 人と、週 30 時間以内の短時間勤務職員 167 人について分析が行われています。なお、調査結果がとりまとめられた報告書は、北海道大学教職員組合のホームページ (<http://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai/>) でみることができます。

### ・北大における非正規雇用問題の歴史

北大における非正規雇用の歴史は古くから存在しますが、格段に深刻化したのは、1980 年にいわゆる雇用の 2 年期限を開始したときにあります。当時、北大は、非正規職員の長期化防止を旨とする文部省通知に基づき、北大職組の反対を無視して、この 2 年期限の導入を強行しました。

その後、2 年期限に反対する声が学内に広まる中で、1999 年に期限を緩和しましたが、それでも、2 年期限をわずかに 1 年延長して 3 年期限にただけです。つまり、2 年で自動的に雇い止めになるのが、1 年延長されただけです。

なので、いまも北大では、自動的に雇い止めになる不安を抱えて多くの職員が働いています。

北大の資料によると、2011 年度の場合、契約職員（フルタイム労働者）が約 800 人、短時間勤務職員（パートタイム労働者）が約 4500 人も働いています。医員、研究員や学生アシスタントあるいは非常勤講師らをここから除いても、合計で約 1500 人も一般職非正規職員が働いています。さらに北大と直接雇用の関係にない、派遣労働者や請負労働者も数多く働いています。

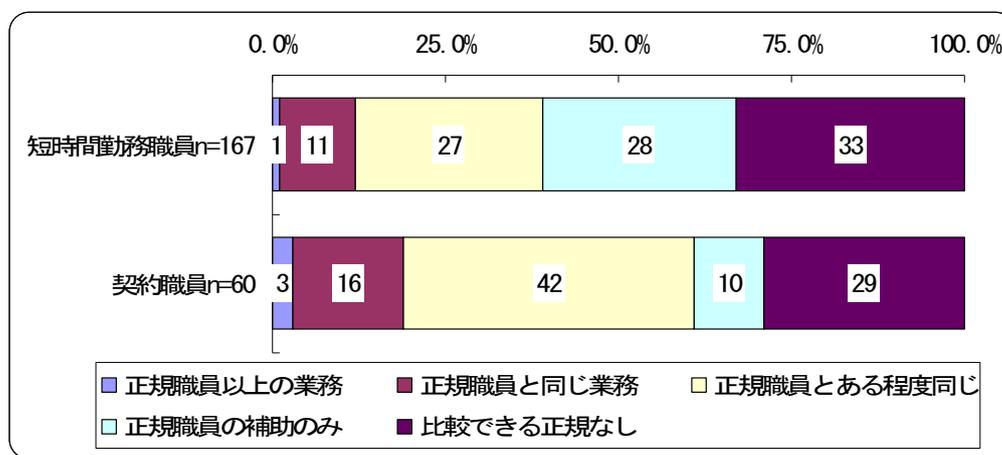
### ・私たちの仕事は補助的ではない！

非正規だからといって仕事が補助的な仕事であるかということ、そうではない、というのは大学職場も同様です。

図表 6-1 のとおり、職務の範囲が「正規職員の補助のみ」という回答は短時間勤務職員 28%、契約職員 10%に過ぎず、「正規職員以上」と「正規職員と同じ」の合計は短時間勤務職員 12%、契約職員 19%、「正規職員とある程度同じ」は短時間勤務職員 27%、契約職員 42%に達します。つまり、少なからぬ非正規職員とりわけ契約職員では、単に正規職員の補助ではなく、自立的に働いていることを示唆するものです。

なお、「比較できる正規職員なし」が約 3 割を占めていますが、これは正規職員の集中化で非正規職員だけの職場が増加していることをうかがわせるものです。

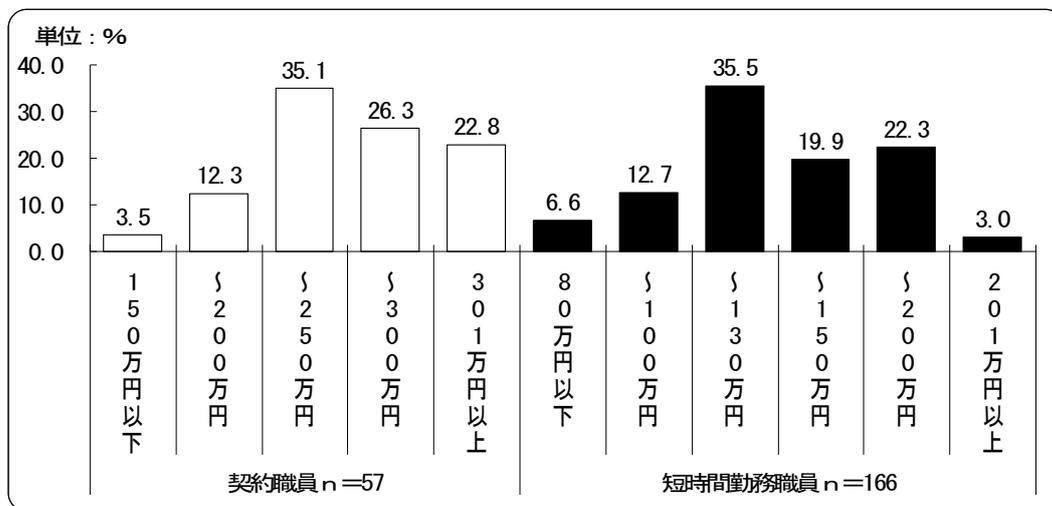
図表 6 - 1 職務の範囲



### ・フルタイムでも 200 万円前半が最多

しかしながら年間総収入のピークは、短時間勤務職員は 130 万円前後であって、フルタイムで働く契約職員でも、「200～250 万円」が最も多いという状況です(図表 6-2)。こうしたなかで、自分の給与が正当に評価されていないという回答も多く寄せられています。

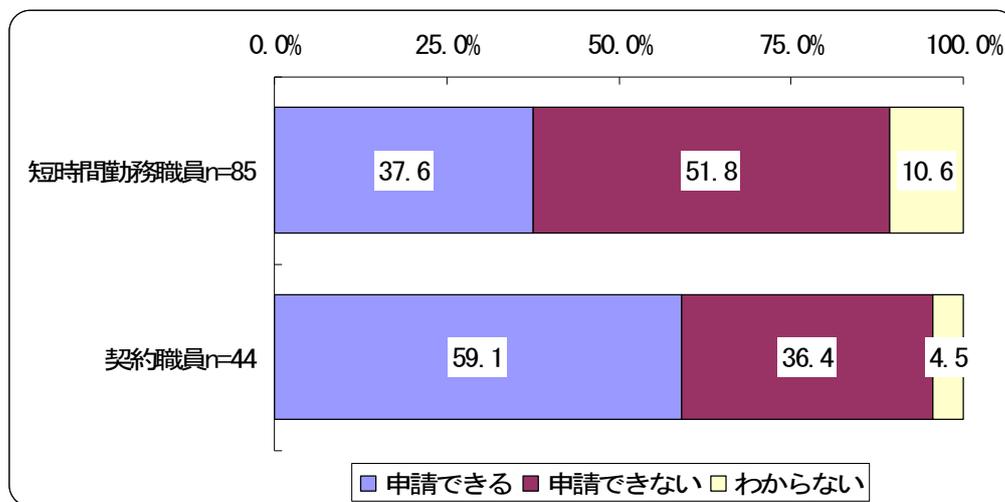
図表 6-2 北大から支給されている年間賃金収入（税込み）



- 8 時間勤務の非正規職員とたった 1 時間の差しかないのにあまりに待遇が違いすぎる、何年働いても時給が上がらない。ボーナスも何もない。全然むくわれないのが悲しい。
- 正規職員と比べて、仕事量や内容に大きな差はないのに、給与や賞与などが著しく違う。
- パソコンの資格があり、英語が若干使えて経験もありということが全く給与に影響しない。
- 同じ待遇で採用された他の人よりも業務のカバー範囲が広く、責任が重いと感じる。なおかつ語学能力（資格）も待遇に反映されていない。
- 一年前まで正職員として働いていた方の仕事を引きついで全く同じ仕事をしているが、正職員は勤務年数で給与が上がったりするのに対し、非正規職員は仕事量が増えても同じ給与のままです。さらに自分は事務と実験の両方をこなしています。1 人で 2 役働いているのでもう少し評価してほしい。

その上、超過勤務（時間外労働）をしている労働者が多数（短時間職員では 53.9%、契約職員では 73.3%）であるにも関わらず、超過勤務の申請をできないという労働者が少なくありません（図表 6-3）。短時間職員では、超過勤務をしている労働者の半数がそれに該当します。低い処遇に加えて、いわゆる不払い労働までさせられていることが示唆される結果です。

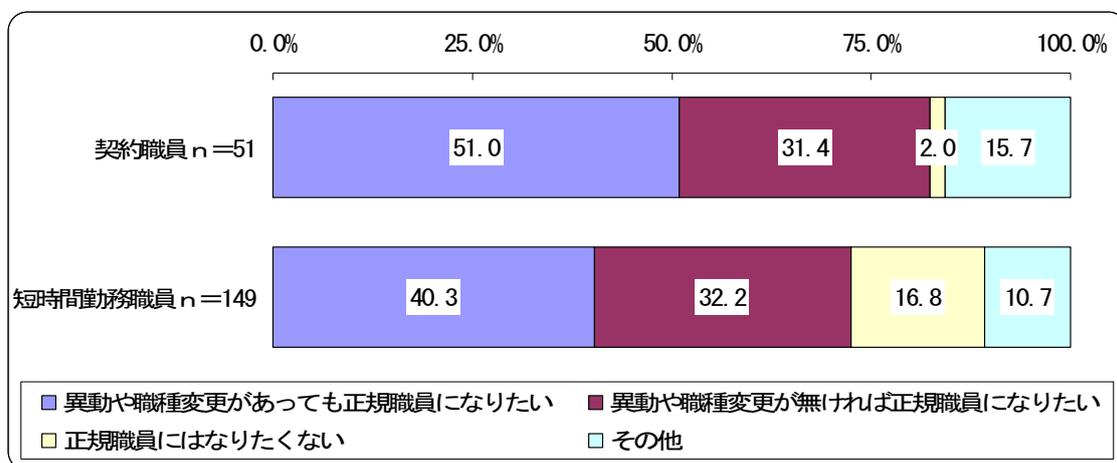
図 6 - 3 超過勤務申請の可否



・希望は正規雇用！

非正規労働者の多くが正規職員を望んでいます（図表 6-4）。とくに契約職員ではその割合は合計で 8 割を超えており、たとえ「異動や職種変更があっても」希望するものだけに限定しても、全体の 5 割を占めています。

図表 6 - 4 正規職員化の希望状況



そして、図表は省略しますが、契約職員も短時間勤務職員も、全体の 8 割超が 3 年という現在の雇用期限について、「撤廃して欲しい」と望んでいるのです（残りは「短い」が 1 割超で、この雇用期間が「ちょうど良い」という評価はごくわずかです）。

労働組合への期待とあわせて、こうした雇用期限を撤廃することに賛成！という多くの意見が寄せられています。

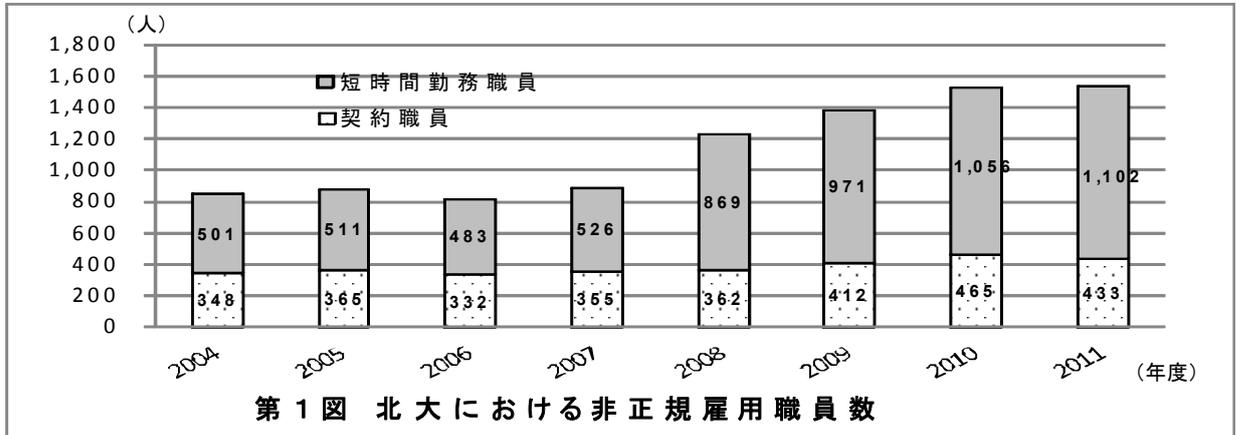
- パートナーや資産に十分な余裕があり、昇進を望まない方々にとって非正規雇用は便利なものかもしれませんが、非正規で働いている方の大半がそうではなく、大学からの収入に頼っている状況だと思います。収入が少なく、また昇給も見込めない人々が増えることは、結果として少子化を招き大学にとっても受験者の確保など生存競争につながる原因となります。また、大学で経験を積んだ職員がコロコロと替わることは、大学の教職員学生にとってもメリットはないのではないかと思います。
- 以前から、大学のような守秘義務を伴う仕事が、非正規職員によって行われていることに疑問を感じておりました。また、これまでも能力の高い職員のお方が、度々契約切れのために辞められていったのを、大変残念に思っていました。
- 「初めからわかっていて勤めたんだからしょうがないヨ」と言って、3回の更新が満了になり1度もボーナスも、もらえずもちろん退職金もあるわけもなく泣く泣く辞めていった短時間職員を何人も見えています。
- 雇用更新期限についてですが、撤廃することには賛成です。3年間というのは仕事内容によっても違うとは思いますが、やっと慣れてきて、他の人から問い合わせなどにスムーズに対応できるようになり、色々と要領よく動けるようになっている時期だと思います。

大学は、社会にとって模範的な立場にあるべきだと考えます。にもかかわらず、北大を含む多くの大学で、そこで働いている人々に対して、逆に、社会的に許されないようなことがおこなわれているのが現状です。すみやかな問題解決が求められます。

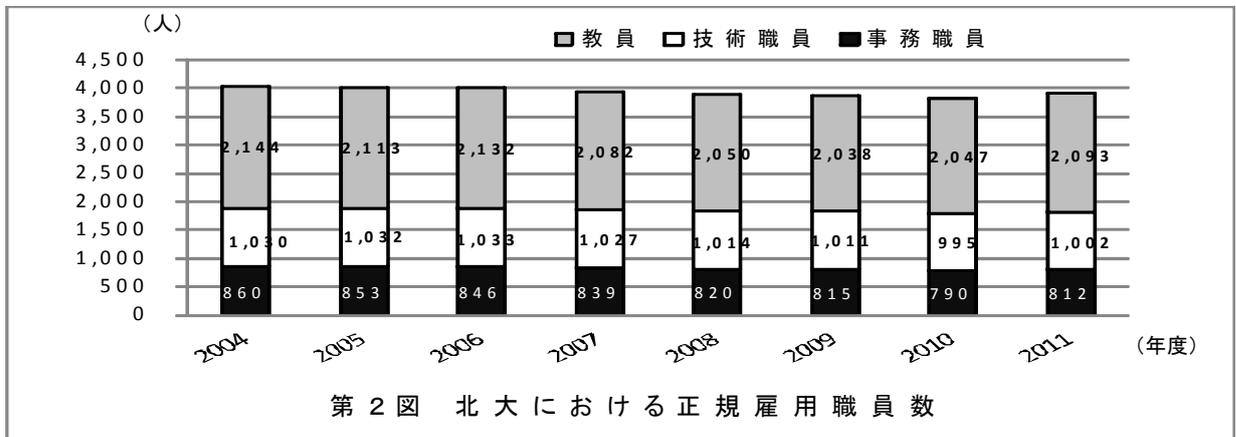
同時に、全ての大学の労働組合には、この非正規問題の解決を重点課題として位置づけ、取り組みを進めることが求められている、そのことを強調したいと思います。

資料 北大職組から提供されたデータ

①非正規雇用を中心とする、北大の雇用に関するデータ



- 注 1) 法人化（2004年度）以降、毎年度、北大から北大教職員組合に提供されている資料より。  
 2) 毎年度6月1日時点の人数。  
 3) 「契約職員」はフルタイム勤務者。事務補佐員、技術補佐員、技能補佐員、教務補佐員、臨時用務員、林業技能補佐員。  
 4) 「短時間勤務職員」はフルタイムを下回る時間の勤務者。6時間勤務者が多い。事務補助員、技術補助員、技能補助員、教務補助員、用務補助員、研究支援推進員。



- 注 1) 『北大時報』（月刊誌）より。  
 2) 毎年度5月1日時点の人数。  
 3) 事務職員のなかに2009年度は1人、2010年度は2人、2011年度は6人の専門職員を含む。  
 4) これらの人数のほかに各年度とも10人の役員。

第1表 北大における非正規雇用職員の比率

年 度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
正規雇用職員(人)	4,034	3,998	4,011	3,948	3,884	3,864	3,832	3,907
非正規雇用職員(人)	849	876	815	881	1,231	1,383	1,521	1,535
非正規比率(%)	17	18	17	18	24	26	28	28
合 計 人 数 (人)	4,883	4,874	4,826	4,829	5,115	5,247	5,353	5,442

注 1) 第1図、第2図より作成。

第2表 北大で働く派遣労働者の人数

年 度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
派遣労働者数(人)	26	54	162	181	87	94	100	68

注 1) 法人化(2004年度)以降、北大から北大教職員組合に提供されている資料より。

2) 毎年度当初、北大と派遣会社との契約に基づく人数。

2011年9月17日

北大教職員組合 委員長 神沼公三郎

②非正規雇用問題をアピールする北大職組によるポスター



---

## 7. 福祉現場の貧困

---

格差・貧困の拡大のなかで、国民のいのち・健康を守る医療労働者の役割が重要になってきています。

「介護地獄」「介護難民」、あるいは、児童虐待・「子どもの貧困」・「孤育て」など、いわば「福祉の貧困」を象徴するような状況のひろがりに対しても、福祉労働者の活躍が期待されるところです。

ところが、その医療・福祉労働者自身もまた、貧困という事態のなかにあるのです。ここでは、児童福祉（保育所）、高齢者福祉（特別養護老人ホーム）の労働現場をみていきます。

### ①保育所・保育労働にみる貧困

---

北海道内には 800 を超える認可保育所（以下、保育園）があります。そこで働く園長と保育士を対象にした調査<sup>7</sup>の結果を使って、保育労働にみられる厳しさを中心にみていきます

#### ・保育の困難

訪れたどの保育園でも聞かれるのは、子どもの育ちや子育てでの困難が増しているということです。

図表 7①-1 は、園長先生と保育士の双方に尋ねた、保育現場の困難状況ですが、養育困難な保護者が増えていたり、育児不安や育児ストレスに悩む保護者が増えていること、あるいは、特別なケアを必要とする子ども達が増えていることがわかります。

背景はいろいろでしょう。子どもの親世代である若年層を中心に雇用不安がみられること、少子化・核家族化、地域社会のつながりの希薄化などで子育ての機会を得たり助言・支援を受けることが難しくなっていること、あるいは、競争社会における子育ての重圧もあげられるでしょう。

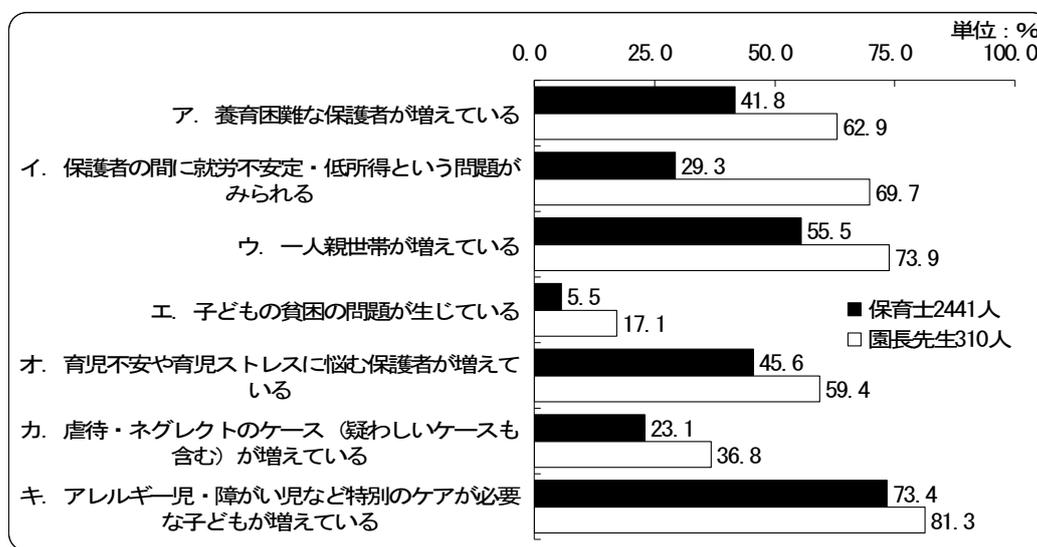
そうした中で、保育士・保育園の果たす役割に期待が集まっています。子育てだけでなく、保護者に対する支援等も、保育士の仕事として位置づけられました。子育て・子育てが困難なこの時代に、保護者と手を携え、問題に立ち向かう保育士・保育

---

<sup>7</sup> 川村（2010b）、川村（2011）を参照。道内 834 の認可保育園に対して調査票を郵送し、（1）321 園の園長先生、（2）2455 人の保育士、それぞれから有効回答を得ました。前者は保育園調査、後者は保育士調査とよびます。前者の結果については、公営（市町村運営）129 園と、私営（社会福祉法人運営）180 園でわけて分析し、後者については、さらに、雇用形態ごとにもわけてみています。なお、本文では公立、私立という記述を使っています。

園が求められています。

図表 7①-1 子どもや保護者にみられる困難状況（複数回答可）



・保育士への期待の高まりの一方で非正規・低賃金

しかしながら問題は、保育園や保育士にそうしたゆとりがあるのか、保育士は社会の期待に応じた条件で働いているのかどうか、ということです。

例えば、図表 7①-2 をみてください。保育園には公立と私立がありますが、どちらにおいても、非正規保育士が保育士全体の半数を占めています。子どもを園に預ける親にしてみれば、誰が正規で誰が非正規化はわからないでしょう。とくにフルタイム型の非正規というのは、扱いこそ非正規ですが、正規と変わらない仕事をしているものがほとんどですからなおのことです。

図表 7①-2 雇用形態別にみた保育士の人数

		単位：%			
		正規保育士	フルタイム非正規型	パート非正規型	派遣保育士
全体	316園・5022人	49.3	31.7	18.9	0.1
公営	127園・1637人	48.1	31.3	20.3	0.3
私営	177園・3200人	49.5	32.6	17.9	0.0

しかも、保育士の収入水準は、勤続・経験等がきちんと評価されていないため、正規雇用であっても低いのです。そこに輪をかけて、非正規は低い水準に据え置かれているというべきでしょう。

例えば(図表 7①-3)、私立では、非正規保育士の全体の約 3 分の 1 が 200 万円未満、9 割強が 300 万円未満であることに驚かされますが、正規に限っても、300 万円未満が全体の約 3 割を占めています。さらに、公立保育園で働く非正規保育士にいたっては、3 分の 2 は、年収が 200 万円未満という水準なのです。子どもの貧困に立ち向かう以前に、保育士自身がこうした貧困の状態に置かれているのです。

図表 7①-3 保育士の年収 (税込み)

単位：%

			円 2 未 0 満 0 万	万 5 円 3 未 0 満 0	万 5 円 4 未 0 満 0	円 4 以 0 上 0 万
正規	公立	89園・475人	2.7	7.4	17.7	72.2
	私立	161園・1541人	3.0	27.3	47.6	22.1
フルタイム非 正規	公立	75園・406人	63.3	32.3	3.7	0.7
	私立	152園・987人	32.9	63.9	2.5	0.6

#### ・働きたいのに・・・非正規保育士の苦悩

さらに、フルタイム型の非正規保育士のおかれた状況を取りあげると、まず勤務年数に上限が設けられている保育園が少なくありません(図表 7①-4)。上限を設けている園のうち、公立では半数(54.3%)が1年、私立では全体の3分の2(67.3%)が3年という期限を設けていました。

働きたいと思っても、限られた期間しか働けないのは、保育士本人はもちろんのこと、子どもや保護者にとっても不幸な出来事ではないでしょうか。

図表 7①-4 フルタイム型非正規保育士の勤務上限の有無

単位：%

	保育園 全体 n=307	運営主体別	
		公営 n=124	私営 n=173
もうけている	31.6	37.1	29.5
とくにもうけて いない	68.4	62.9	70.5

勤務上限があるかないかに関わらず、雇い止めに対しても、不安をもって働く非正規保育士が少なくありません。図表 7①-5 は、フルタイム型非正規保育士を対象に尋ねた結果です。とりわけ公立保育所では、雇い止め不安の割合が高くみられます。

またフルタイム型非正規に限っていえば、正規保育士になることを希望するものが半数前後に達しています。そして、正規職員との間の処遇格差について不満をもつものも半数を超えています。

図表 7 ①-5 フルタイム型非正規保育士の雇用や処遇をめぐる問題状況

単位：%

		公営 n=261	私営 n=425
a. 1回の雇用契約期間	1年ごとの更新	49.4	87.8
	1年より短い期間ごとの更新	46.4	5.4
	その他	4.2	6.8
		n=261	n=422
b. 雇い止めに対する不安	非常に不安がある	29.9	18.5
	不安がある	41.8	40.8
	あまり不安はない	22.2	33.4
	まったく不安はない	6.1	7.3
		n=245	n=412
c. 正規への雇用転換希望	希望している	44.9	54.4
	とくに希望していない	55.1	45.6
		n=289	n=462
d. 労働条件・仕事の負担に関する悩み・不安・不満等 (複数回答可)	ア. 雇用契約が更新されないことへの不安がある	40.1	31.4
	イ. 正職員になれない・なるのが困難	47.8	42.4
	ウ. 就労期間・年数に上限が設けられている	16.3	7.1
	セ. 正規職員と同じ仕事をしているのに処遇の格差が大きい	59.9	51.9
	イ		

注：対象は、フルタイム型非正規保育士。

ここで、フルタイム型の非正規保育士（女性）の声を紹介します。非正規雇用のおかれた理不尽な状況が網羅されていると同時に、正規／非正規と分けられることで、保育士集団の労働に支障が出ていることが示唆されます。

- 非正規という立場上、いろいろなことで、ここまでは介入するが、ここからは入れないというものが何となくあるが、1年契約だし、仕方ないと割り切るしかないと思っている。研修なども行かせて欲しいと思うが、すべて実費になり、少ない給料からはとても参加費は出せない。正規職員は、日当や参加費をもらって行けるのに。所得が低すぎる上、毎年、来年は更新できるか不安はつきない。かぜをひいた・熱がある〔から〕と、容易に休みたいと言えない。日給月給だと引かれると生活がなりたたない。健康には気をつかう。今は元気だが、この先、年金をもらえるかもわからないが、何歳まで雇ってもらえるのか不安だ。退職金があるわけでもないし、次の仕事がすぐに決まるという事も保障はないし、この仕事は好きで、ずっと続けてきたが、早い時期に転職を考えるべきだったかなと思うことがある。このような、不安・不満は職場には言えない。どこにぶつけていいのかもわからない。今の世の中非正規の方が多いのだから、もう少し考えてもらえないものかと思っている。

- 正職員になれるのは27才までと決められているので、いくら頑張っても非正職に変わらない。同じ条件で仕事をし、同じ責任を持たされたりしているのに賃金はかなり違う。又、研修も正職が中心で、なかなか勉強するチャンスにも恵まれない。正職になれた人たちはラッキーだったとしか思えない状況。他のことについては不満はないが、賃金については大っぴらに不満も言えない状況ではある（言ったら辞めさせられるかもしれません）。

**・持ち帰り、不払い労働も日常的**

処遇を中心にみてきましたが、働き方も大変です。

私たちがイメージするのは、子どもたちと接している保育士の姿ですが、それ以外にも、各種の書類作成業務や保護者への支援、あるいは行事の準備など、仕事はさまざまです。しかも仕事時間内では書類作成の時間を確保できないため、仕事の持ち帰り・不払い労働が、正規保育士を中心に日常的になっています（図表7①-6a,b）。

そして、ここ数年での保育士の勤務負担についても、増しているという回答がやはり正規保育士を中心にみられます（同図表c）。

図表7①-6 仕事の持ち帰り、不払い労働の有無及び保育士の勤務負担の増減

単位：%

		公営		私営	
		正規 n=489	フル非正規 n=285	正規 n=974	フル非正規 n=455
a. 書類作成など仕事の持ち帰り状況	よくある	44.8	23.5	49.6	36.3
	ある	23.7	24.6	27.5	22.0
	たまにある	26.0	31.6	18.9	29.0
	ない	5.5	20.4	4.0	12.7
		n=464	n=270	n=941	n=440
b. 不払い労働の有無	ない	17.7	40.4	15.3	32.3
	ある	82.3	59.6	84.7	67.7
		n=476	n=276	n=941	n=421
c. ここ数年での保育士の勤務負担の増減	増している	84.7	62.0	67.1	56.8
	とくに変化はない	15.1	37.0	31.5	42.3
	軽減されている	0.2	1.1	1.5	1.0

負担の背景には、冒頭にも述べたとおり、子育て・子育てがいま困難な状況にあることや、保育所保育指針の改定に示されるとおり、保育士に期待される役割が増していることなどがあります。そして、それに見合った処遇の改善が図られず今日に至っています。

### ・新たな保育制度は現場を改善するのか？

以上でみてきたような、保育現場の貧困ともいえるような事態の背景には、もちろん、個々の施設における労務管理や労使関係のあり方等が問われるケースもあることは言うまでもありません。ただ同時に、保育園に支払われる運営費の低さ、言い換えれば、保育にかけられる予算がわが国ではいかに少ないかという根本問題があることを指摘しなければなりません。

いま、保育をもっとよくして欲しい！という国民の切実な願いにこたえるかのようにして、新たな保育制度（子ども・子育て新システム）案が政府内で議論されています。しかしながら同制度は、保育の市場化を進めて、保育労働者の労働条件・処遇をより悪化させるのではないかと多くの人達が懸念を表明しています。

よりよい保育の実現のため、私たちがまた声をあげていかなければなりません。

## ②置き去りにされる介護労働者の人権

---

### ・急がれる介護供給体制の整備

厚生労働省<sup>8</sup>によれば、2008年時点で、介護職員数は128.0万人であり、介護保険制度が導入された2000年と比較すると2倍以上となったものの、一方で、いわゆる「団塊の世代」が全員75歳以上になる2025年には、介護に対する需要量はさらに増し、212～255万人程度の介護職員が必要になるといわれています。

介護に対する国民の関心も強くみられます。実際、家族の介護のために仕事をやめざるを得ないという深刻な状況もひろがっています。国の介護供給体制の整備・介護人材の確保はまったなしの課題といえるでしょう。

しかしながら、介護現場で労働者が定着せず高い離職率を示していることは、周知のとおりです。介護報酬の増額改定や処遇改善交付金の設置などを通じて、若干の改善が示されたものの、介護労働者の離職率は相変わらず高いままです。

その背景にある仕事のきつさや収入水準の低さについては、マスコミ報道を通じてよく知られているとおりです。とりわけ施設介護においては、人手不足の中で、月に4、5回も夜勤をこなさざるを得ない状況にあり、介護労働者の身体や精神上的の問題も生じており、事態は深刻です。高齢者人口の増加にともない介護労働力の確保が必要とされながら、その実現が危ぶまれている状況にあります。

---

<sup>8</sup> 厚生労働省「今後の人材養成の在り方について」2011年1月20日発表。  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000010pzq.html>

約 300 施設の北海道の特別養護老人ホーム及びそこで働く介護労働者を対象に行った調査の結果からその実態をみていきましょう<sup>9</sup>。

### ・非正規雇用が半数、非正規を中心とする低賃金

まず、施設で働く介護労働者の雇用形態については、人数ベースでみると、公営（自治体運営）の施設でも民営（社会福祉法人運営）の施設でも、正規雇用は半数にみえないことがわかります（図表 7②-1）。

もちろん、施設を訪問すればわかるように、正規も、フルタイムで働く非正規常勤も、同じように働いています。夜勤等にも同じように従事しています。

図表 7②-1 雇用形態別にみた介護労働者数

単位：人，%

	正 規	常 勤 非 正 規	非 常 勤	派 遣
公営 17施設	201	189	47	0
民営106施設	1654	1188	479	67
公営 17施設	46.0	43.2	10.8	0.0
民営106施設	48.8	35.1	14.1	2.0

注：公営は自治体運営、民営は社会福祉法人運営（株式会社運営の1施設は除いた）。

出所：川村（2008）より。

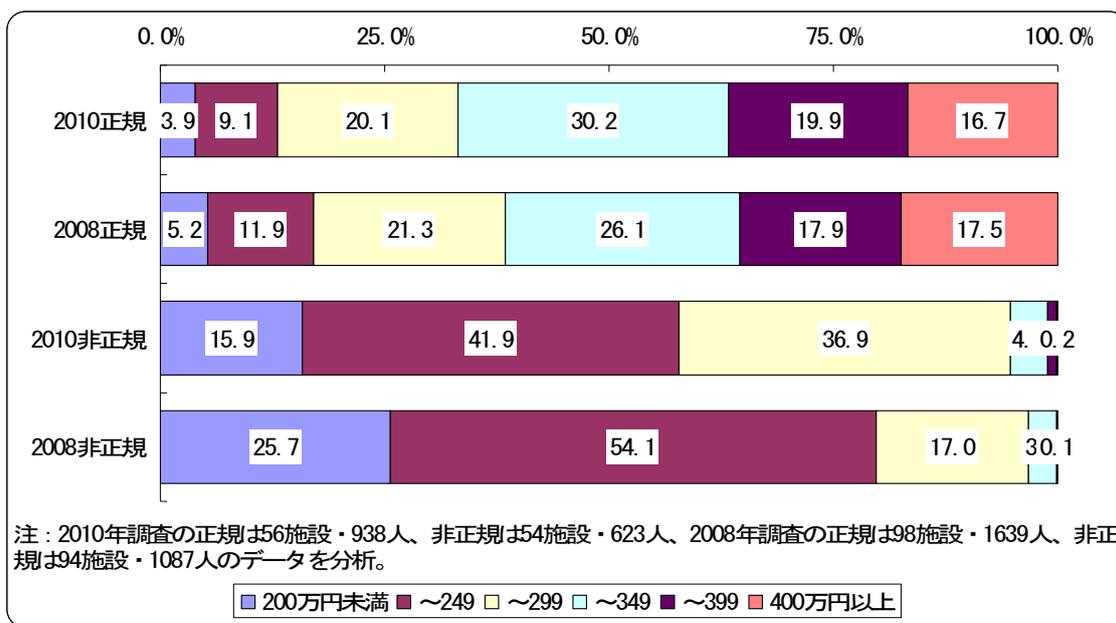
次に、離職の背景としてよく知られている賃金・処遇の低さをみてみましょう。図表 7②-2 は、民営施設を対象を限定して、そこで働く介護職員の年間総収入（税込み）について、正規職員と非正規常勤職員（フルタイムの非正規職員）にわけて、50 万円刻みでその分布をまとめたものです。2010 年調査と 2008 年の調査の結果をならべてみました。介護報酬の改定や処遇改善交付金はどう影響しているのでしょうか。

まず、2010 年調査から正規職員の結果をみると、300 万円台前半が 30.2%で、その前後もあわせると全体の 7 割がそこに位置します。24 時間・365 日、利用者のいのち・生活を守るため、月に 4 回も 5 回もの夜勤が常態化しているにもかかわらず、この賃金水準なのです。しかも非正規常勤職員にいたっては、ピークは、200 万円台前半で、300 万円に満たないものが 9 割を占めています。働き方は正規職員と変わらない、にもかかわらずです。

<sup>9</sup> 川村（2008b）。川村（2010a）を参照。2008 年の調査は、296 施設に対して、施設長 124 人からの回答と、介護労働者 1148 人の回答を分析。2010 年の調査では、施設長 81 人からの回答と、介護労働者 853 人の回答を分析しています。

たしかに、2008年調査と比べると分布は右側に以降しています。つまり、報酬改定等の影響もあって、処遇は一定程度改善されていることが示唆されます。とはいえ、それが仕事に見合うものであるかといえ、否と言わざるを得ないでしょう。

図表 7②-2 正規及び非正規介護労働者の年収（税込み）分布



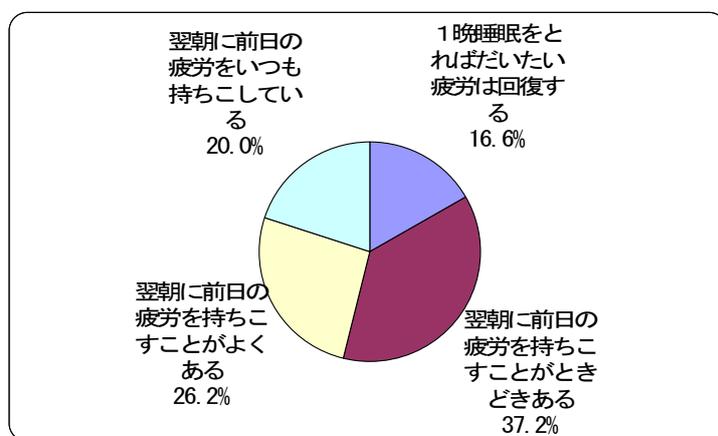
### ・もう限界！一介護労働者の疲弊

賃金の低さだけでなく、介護の現場が危機的な状況にあることを示すのが次の調査結果です（図表 7②-3）。

これは、毎日の仕事による疲労の蓄積状況を尋ねた結果です。疲労が日々の休養・睡眠で回復されずに持ち越されているのです。46.2%もの介護労働者が、疲労を翌日まで持ち越すことがよくある、あるいはいつもそうであると回答しています。それでも、ふだんの仕事では、そうしたつらさを顔には出さず、笑顔で利用者に接しているのです。

なお、ここでは示していませんが、普段の仕事で「身体」があるいは「神経」が「とても疲れる」割合というのは、どちらも5割に達しています。他職種の調査結果と比べても、非常に高い割合で疲れが訴えられていることが特徴です。

図表 7 ②－3 最近の疲労の回復状況



介護職にみられる、こうした疲労の蔓延の背景としては、何よりも人手不足という問題を指摘する必要があるでしょう。

現在、特養施設では、利用者3人に対して職員1人という、いわゆる3対1基準の人員配置になっています。

しかしながら、そもそも3対1といっても、常時、3人の利用者を1人の職員がみていることを意味しているわけではありません。施設は24時間・365日稼動しており、しかも、職員は休みをとるため、時間帯にもよりますが、実際にはもっと多くの利用者をみなければならず、とりわけ夜勤時には20、30人の利用者を1人でみるというのが実態なのです。

しかも、医療行為が必要になるなど利用者の重度化にともない、上記の基準よりもより多くの配置にどの施設においてもしているけれども、まだまだ人手不足なのです。

図表 7 ②－4 仕事や労働条件等に関する満足度

n=843 単位：%

	a. 仕事の 内容・や りがい	b. 賃金	c. 労働時 間・休日 等の労働 条件	d. 勤務・ 人員体制	e. 人事評 価・処遇 のあり方	f. 職場の 人間関 係、コ ミュニ ケーシ ョン	g. 教育訓 練・能力 開発、研 修機会な ど
満足	11.9	4.7	7.0	2.0	2.3	6.6	5.2
やや満足	20.8	11.3	9.0	6.0	5.2	18.1	13.6
普通	43.1	30.7	40.7	25.3	46.3	43.9	50.5
やや不満足	16.3	29.8	25.7	37.0	26.7	20.2	18.0
不満足	8.1	23.5	17.6	29.7	19.6	11.2	12.6
満足度D I	8.3	▲ 37.2	▲ 27.3	▲ 58.6	▲ 38.8	▲ 6.5	▲ 11.7

注：満足度D Iは満足計から不満足計を差し引いたもの。

図表 7②-4 は、仕事内容や労働条件それぞれについて、満足度を尋ねたものです。「満足」から「不満足」のいずれかで回答してもらいました。「b.賃金」の満足度が低いことは容易に予測されることですが、それよりも満足度の度合いが低いあるいは「不満足」の割合が高い項目が、「d.勤務・人員体制」です。介護現場は疲弊した状況にあり、解決が急がれます。介護労働者からの訴えを聞いてください。

- 介護の仕事を続けていて、健康面で腰痛や肩こりにとても悩まされました。肩こりはどんどん悪化し、かなりヒドイです。また、ナースシューズや入浴介助時のサンダルによる足の裏にできた大きなたこにも困っています。もちろん体力も必要なので重たい人の移乗介助などで手にもできます。体力的にも精神的にも大変な仕事なので、若い人じゃないとできないなあ…。といつも思いますが、肩こりの事などを話すと「まだ若いのに…」と言われて介護職の人が病院に通っているのは多い気が…。健康診断はしっかりやってくれていても、健康上の不安はとても大きいです。長くは続けていけないと思います。女性／20 歳代
- 実勤 8 時間休憩 1 時間の 9 時間拘束だが、毎日サービス残業をし、12 時間ほど働いている。休日も行事などイベントがあればボランティアで外出に連れて行ったりと神経も身体も休まらない。疲れが抜けず寝ていると足がつったりが続いている。定年まで働けるのか、身体がもつのかとても不安です。女性／40 歳代
- 体調が悪くても、スタッフが足りず休むことができないため、皆、熱があっても点滴を打ちながら仕事をしている。特に、夜勤後の疲れは 1 日か 2 日の休みではなかなかとれず、年々疲労がたまっています。皆、私達が利用者様を守らなければという使命感を持って仕事をしているが、このままでは体がついていけなくなると思う。使命感だけでは働きつづけられないと思う。女性／40 歳代
- 転職は常に考えてしまうが、やめてしまうとその後の施設がさらに人手が足りなくなってしまうので結局言えない。精神的に疲れがあるとき、暴力を受けるとさらに気分が落ちる。怒りもでるが押し殺さなければいけない。女性／20 歳代
- 腰痛があり介護度の高い方が多いので、あと何年働けるかわからない。出産したら辞めるしかない今の職場。育休を取って今の勤務体制に戻るのは不可能です。妊娠した人はみな退職していきました。募集をかけても人が来ないので誰でも雇っている。介護員の質の低下がある。女性／20 歳代

#### ・疲れ・ストレスは不適切処遇に・・・

こうした状況が放置されることは、介護労働者自身にとって問題であることは言うまでもありませんが、結局は利用者に対する介護の質にもはねかえってくるという点でも、看過できません。次の図表 7②-5 は、介護労働者が利用者に対して、つい憎し

みを感じたり、強い口調で対応してしまったり、あるいは、つい手がでてしまうような不適切な処遇の有無・頻度をみたものです。憎しみを感じたり強い口調で対応することが少なくありません。

表 7②-5 利用者に対する不適切な処遇の有無・頻度

単位：%

	a. 利用者について憎しみを感じてしまう n=1129	b. 利用者について強い口調で対応してしまう n=1128	c. 利用者をついこづいたりしてしまう n=1126
いつも	1.0	0.6	0.1
よくある	8.6	9.5	0.8
ときどき	22.1	27.9	3.2
たまに	33.8	43.2	11.4
ない	34.5	18.8	84.5

高齢者に対する虐待・不適切な処遇は許されるものではありません。

しかしながら、そうであるからこそ、そういう危機的な状況に介護労働者が追い込まれている現状を社会全体でなんとか解決しなければならないのではないのでしょうか。介護調査を行うとじつに数多くの声(自由記述)が寄せられます。「元データ」でぜひ、そのひとつひとつを読んでいただきたい。最後に、もう一人だけ紹介します。

- 介護の仕事は人対人の仕事で喜び、楽しみ、希望、信頼、そのような面がたくさんあり、だからなかなか離れることができません。でも、反面、正直つらいです。介護者の精神状態、身体的状態は介護の仕事に大きくかかわります。自分が精神的に安定していなければストレスで利用者に冷たい態度になってしまったりとかあります。仕事内容の割に安い賃金、口約束だけでいつまでたっても改善されない待遇。いくら頑張っても、誰がどこで認めてくれているのか。月に6,7回夜勤をして、尿、便にまみれて、後始末をして歩き、石のように重い人を抱えて移乗させ足腰がつかなくなり、それで交通費込みで月に130,000円。安いです。このご時勢、それでも有難いと思わなければいけないのですが、日々の頑張りをベースアップというかたちで認めてもらいたい。勤め始めて5年以上、1円もベースアップしていません。でも利用者さんの笑顔を見たくてまた頑張ってしまう。まだまだ訴えたいことはたくさんありますが…

#### ・介護の社会化をもういちど考えよう

介護保険制度導入の際に、「介護の社会化」ということがさかんにいわれました。10

年が経過してみて、果たしてそれが実現したかどうか。介護利用者の面だけに限っても、「介護難民」や、低所得者を中心とした介護の利用抑制などの問題が発生しています。介護疲れから家族をあやめてしまうという悲劇もなお後を絶ちません。そして、私たちの関心事である介護労働の危機です。

もちろん、介護の供給体制が整備されて、家族を介護から解放したという一面があるのは事実です。しかしながら、こんどは、介護労働者に低い処遇・厳しい労働条件で介護の仕事を押しつけてよしとてはいないでしょうか。介護の調査研究をしているとそんな思いが常に頭からはなれないのです。介護報酬の増額改定はもちろんのこと、介護保険制度そのものを抜本的に見直す必要があると感じています。

---

## 8. 母子家庭の貧困

---

### ・一人親世帯の貧困

わが国の貧困率は先進諸外国に比べても高いです。

その中でも、一人親世帯の貧困率は極めて高いことが指摘されています。厚生労働省<sup>10</sup>によれば、子どもがいる現役世帯の最新の相対的貧困率（2007年調査）は、12.2%で、そのうち、一人親世帯の相対的貧困率は54.3%もの高さです（ちなみに大人が2人以上いる世帯の相対的貧困率は10.2%）。また、一人親世帯の就労率の高さも、諸外国と比べた際のわが国の特徴です。

つまり、多くの一人親世帯では、親は働いているにも関わらず、貧困に陥っているのです。

以下では、札幌市が行ったアンケート調査結果をまとめてみました。

札幌市子ども未来局『ひとり親家庭等の生活の安定と子どもの健やかな成長を目指して—札幌市母子家庭等自立促進計画（平成20年度～平成24年度）』、札幌市子ども未来局、2008年5月に掲載されている調査結果を使用しました。

調査は、アンケート調査で、平成19年8月に行なわれています。母子家庭2188人に、寡婦488人に、それぞれ調査票を郵送し、それぞれ994人、252人から回答が得られています。調査結果の概要が子ども未来局の以下のホームページで閲覧可能です。

[http://www.city.sapporo.jp/kodomo/kosodate/r5\\_08.html](http://www.city.sapporo.jp/kodomo/kosodate/r5_08.html)

---

<sup>10</sup> 厚生労働省「子どもがいる現役世帯の世帯員の相対的貧困率の公表について」2009年11月13日付。<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002icn.html>

### ・母子家庭の多くが働いているものの非正規が中心

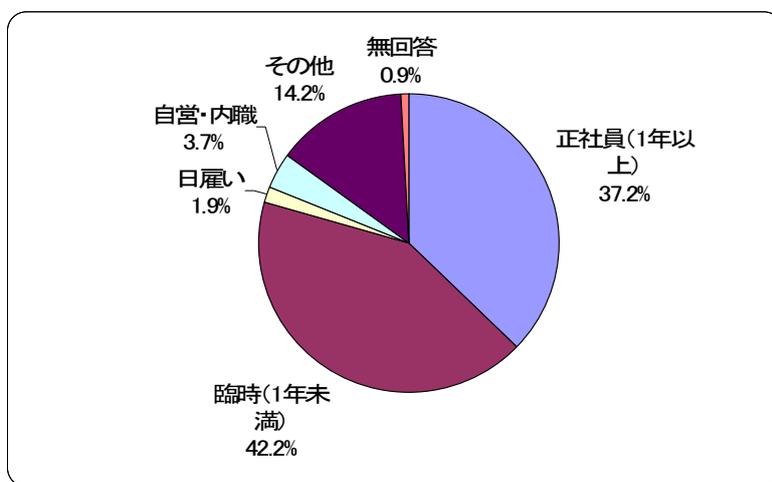
札幌市における母子家庭の世帯数は 16,121 世帯（2005 年値）で、父子家庭の世帯数は 1,508 世帯（同）です。全世帯（833,796 世帯）に占める割合は、1.93%、0.18% です。以下、母子家庭の結果を中心にみていきます。

母子家庭となった理由は、90.7%が「離婚」です。母子家庭の母の年齢は、多い順に、「35～39 歳」25.5%、「40～44 歳」24.0%、「30～34 歳」18.4%、「45～49 歳」15.1%と、30、40 歳代で合計 8 割超を占めます。

母子家庭の母のうち 79.9%が働いています。しかしながら、そのうち、「正社員（1 年以上）」として雇われているのは 37.2%に過ぎず、最も多いのは、「臨時（1 年未満）」42.2%です（図表 8-1）。

ただし、ここで「正社員（1 年以上）」とは、調査票では「正社員・正職員（1 年以上又は特に定めがない）」となっており、いわゆる無期雇用の正社員とは異なるケースも含まれている可能性があるようです。なお、「臨時（1 年未満）」は、調査票では「臨時（パートタイマー等雇用期間が 1 年未満）」となっています。

図表 8 - 1 母親の雇用形態

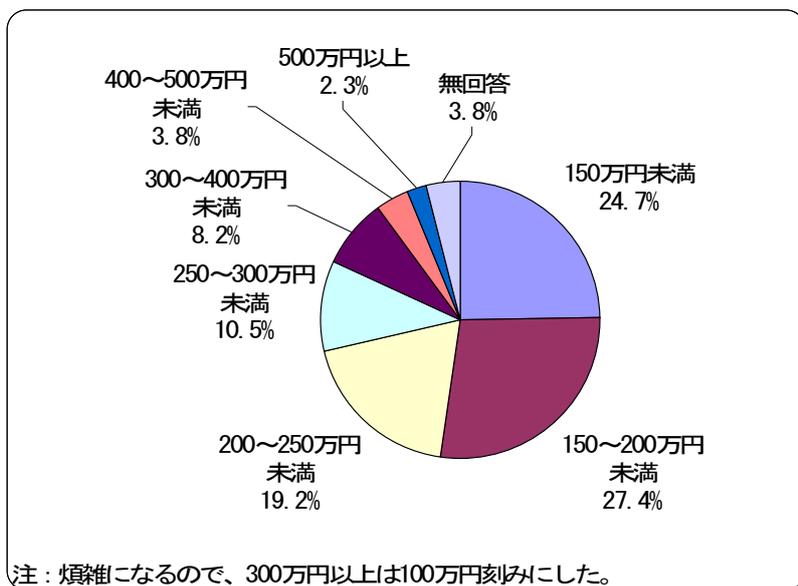


いずれにせよ、非正規雇用が中心であるため、年収は総じて低いです。

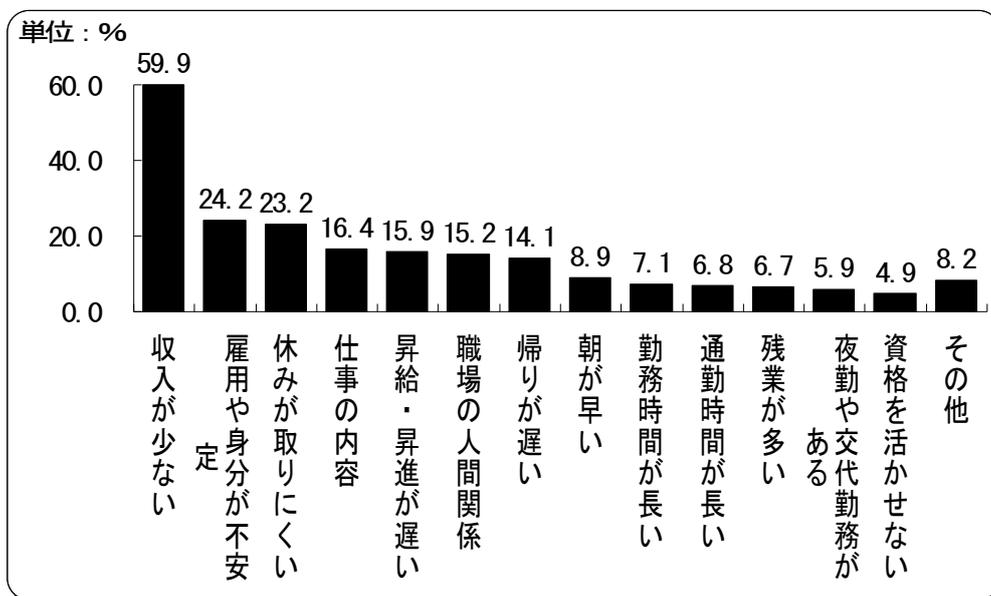
ここでみる収入とは、就労収入だけでなく、児童扶養手当等の社会保障給付金や養育費等のすべての収入額です。図表 8-2 のとおり、200 万円に満たないものが全体の半数を占めています。300 万円まで範囲をひろげると、8 割がそこにおさまります。この金額で子どもを養いながら暮らしていかなければならないのです。

仕事に関する悩みや不満のなかでも（図表 8-3）、最も多いのは「収入が少ない」ことです。

図表 8 - 2 母子家庭の収入状況



図表 8 - 3 母親の、仕事についての悩みや不満（複数回答可）



・養育費を受け取ることができるケースは少ない

収入のうち、そもそも、養育費を受けたことがないという母子家庭が 62.6%を占めています（残りは、「現在も受けている（定期的）」17.6%、「現在も受けている（不定期）」5.7%、「以前受けていたが、現在は受けていない」13.7%）。言い換えれば、生活費として、就労収入が大きな比重を占めていることが推測されます。

母子家庭になって生活・経済的に困ったこと（1つのみ）として、「収入（生活費）」

が最多（74.8%）であげられています。残りは、子育て 13.0%、住宅 6.9%、その他 2.4%、無回答 2.8%です。

**・就職支援と同時に、働く環境の整備等を**

子どもを育てながら働く、となると、無限定的にあるいは弾力的に長時間働くことが日常化している正規雇用に就くことは困難極まるでしょう。逆に、夫に扶養されることを前提としてきたわが国の非正規雇用を選択すれば、収入水準は極端に低く生活は困難ならざるをえないという状況があります。

母子家庭のこうした就労や生活を通じてみると、わが国の雇用・労働をめぐる問題点が非常にクリアにみえてくるとはいえないでしょうか。

その意味では、母子家庭に対する雇用・労働政策としては、手厚い就職支援はもちろんのことですが、働く環境の整備・均等待遇等の実現も、同時に求められていると考えます。

第1部の論文の初出、原題等

第1部に掲載されている川村雅則（北海学園大学）の元の論文は、以下からダウンロードできます。

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

(2000) 「トラック運転手の労働条件と、睡眠および食事の状況」『交通科学』vol.30.no.2 (福地保馬との共著)

(2003) 「貨物軽自動車運送自営業者の就業・生活・安全衛生に関する調査報告」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第89号

(2006a) 「軽貨物自営業者の就業、生活及び健康」『北海学園大学開発論集』第77号、2006年3月

(2006b) 「職業ドライバーの労働実態と慢性疲労」『労働の科学』61巻9号

(2006c) 「バス運転手の勤務と睡眠」『北海学園大学開発論集』第78号

(2007) 「規制緩和とトラック運送業」『北海学園大学開発論集』第80号

(2008a) 「規制緩和下のタクシー労働」『北海学園大学開発論集』第82号

(2008b) 「介護・介護労働をめぐる問題 (I)」『北海学園大学経済論集』第56巻・第3号

(2010a) 「介護・介護労働をめぐる問題 (II)」『北海学園大学経済論集』第58巻・第3号

(2010b) 「保育・保育労働をめぐる問題 (I)」『北海学園大学経済論集』第58巻・第3号

(2011) 「保育・保育労働をめぐる問題 (II)」『北海学園大学経済論集』第58巻・第4号

「炭鉱坑内の「非正規労働」」は、伊藤誠一（弁護士）による書き下ろしです。

「雇用側もワーキングプア」は、三浦泰裕（北海道商工団体連合会）「建設業者の仕事は激減—建設関連業者の実態調査から」『月刊民商』2008年6月号を転載させていただきました。

## 第2部

---

### 1. 団結権の行使で身を守った事例

---

鈴木 一（札幌地域労組）

私たちの労働組合では数多くの労働相談を通じて、組合の結成・労働条件の改善を実現していますが、以下では、団結権の行使で身を守った2つの事例を紹介したいと思います。①は市の委託事業における非正規雇用の闘いで、②は個人加盟の闘いです。なお①は、当事者（札幌地域労組執行委員 阿部広之）の執筆によるものです。

#### ①組合結成で待遇改善を勝ち取る—市立病院請負スタッフの闘い

---

##### ・業務内容

私たちは、市立病院から業務委託を受けているA社に雇用されている労働者です。業務内容は、病院内の各診療科・病棟で発生する患者さんに関する様々な紙書類（問診票や紹介状、様々な検査結果の書類など）をスキャナで画像データ（電子ファイル）にすることです。そうしてできたデータを納品することで、医師や看護師達が、電子カルテからその画像を見ることができるようになります。あまり聞き慣れない業務内容ですが、やっていることは

- ・各診療科・病棟から回収してきたり、届けられた書類を整理
- ・整理された書類をスキャナでパソコンに取り込む
- ・画像データに異常が無いか全てに目を通してチェックし、データを病院に納品を日々繰り返す、単調作業です。

##### ・待遇・組合結成以前

市立病院と会社との業務委託契約は何年か続いていましたが、私たちの待遇は「雇用形態は3ヶ月更新のアルバイト、時給700～750円、交通費は1日当たり620円の上限」というものでした。つまり「社会保険・厚生年金・雇用保険は一切無し。有給休暇も無し」で、この事に対する不満から札幌地域労組に駆け込み、たった4人の職場ながら組合結成をするきっかけとなりました。

##### ・いわゆる「努力」はしなかったわけではない

会社が仕事を受託した当初は、ノウハウがまだ蓄積されてなかった事と相まって月

10～20 時間くらいの残業が発生する非効率な作業工程だったので、現場サイドで働く我々も個人のスキルに応じて業務効率化に様々な工夫を凝らしました。作業工程を見直すことはもとより、プログラミングで作業を効率化するためのソフトを開発したり、技術文書を調べて使えそうな技術を業務に取り込んだりしました。こうした工夫により、月当たりの残業が減っていくという形で業務効率化には成功しましたが、上記した待遇が改善することは一切ありませんでした。給与の面をみると非効率的な作業工程の方が、残業代が付く分まだ良かったです。正に「業務効率化と人件費の削減はセットである」を地でいく結果となりました。

### ・待遇・組合結成後

組合結成後に 2 度の団交を経て、アルバイトながら「1 年更新(それまでは 3 ヶ月)、社会保険完備、有給休暇有り」そして春闘ではさらに 2 度の団交を経て 10 円の賃上げという成果を得ることができました。また、解雇や雇い止めをしようとするときは、「協議の上労使合意で行う」ことを明記した労働協約も調印しました。

仕事の成果が云々ではなく、労使交渉で初めて待遇改善が実現したのです。これを踏まえた反省点は「非正規雇用は仕事をサボるとクビ、頑張っても残業代減という形で給与減。それならば最初からそのエネルギーを労使交渉に費やせばよかった」という事です。

## ②個人加盟の闘い― 菓子店パート「定年で退職」を撤回させる

---

地下街の菓子店で働く A 子さんは、今年 2 月、経営者から突然、「来月で 60 歳だよ。定年で退職してもらおう」と通告されました。これは、この店で 14 年働いてきた A 子さんにとっての実質的な解雇通告でした。

A 子さんは「家族と相談してきます」と返答しましたが、社長は「何を相談するの。もう選択肢はないんだよ。ケンカ売るのかい、弁護士立てても良いんだよ」と、あくまでも A さんが 60 歳になった時点で退職するよう迫りました。

一瞬、これからどうやって生きていけば良いのだと、目の前が真っ暗になった A 子さんでしたが、弁護士会の相談コーナーに相談したのを始め、ネット検索で全国各地の相談機関に片っ端から相談し札幌地域労組にたどりつきました。

早速 A さんの相談に乗った札幌地域労組は、A さんと使用者の間には、書面による雇用契約が一切存在しないこと（即ち、期間の定めのない雇用契約が成立している）、就業規則が存在しない以上「定年」そのものがあり得ないことから、会社が 60 歳を理由に A さんを辞めさせることは不可能であると判断しました（60 歳定年制が存在する場合でも、高年齢者雇用安定法は使用者に 65 歳まで雇用する再雇用制度

などの導入を義務付けている)。

札幌地域労組は直ちに内容証明郵便で A 子さんの雇用継続要求の件で会社に団体交渉を求めました。驚いた会社は直ぐに団体交渉に応じ、社長が A 子さんに定年退職を迫った事実関係は否定したものの、「A 子さんには今後も働いてもらいたい」と述べ、定年退職の件は全面撤回となりました。これに対し組合側も「(組合員の皆でお菓子を食べて) 会社を盛り上げて行きたい」と応じ、円満解決となりました。

A さんは、今日も笑顔で美味しいお菓子を売っています。

---

## 2. 労働相談からみえてくる、今日の労働現場・労働者のおかれた状況

---

木村 俊二 (札幌地区労連ローカルユニオン結)

「1つの仕事先では3、4時間しか働けず、とても食べていけないから」と、仕事を3つ掛け持ちする「トリプルワーク」でなんとかしのぐパート労働者など、貧困という言葉を実感するケースが増えています。以下では、労働相談からみえてくる、今日の労働現場・労働者がおかれた状況等について、特徴的な事例を紹介したいと思います。

### ①増える偽装請負—最賃以下の賃金

---

#### ・最低賃金以下の就労

A市の無店舗小売業で働く労働者から、「賃金が安く生活できない」「何とかならないか」という相談がありました。

話を聞くと、「1ヶ月の賃金は低い人で3～5万円。平均で7～8万円」というので、それは最低賃金法違反であることを告げると「うちは一方的に請負契約にされた」と言うことでした。

しかし、労働実態を聞くと「労働時間は管理され、指揮命令もあり、営業なのでクルマも会社のもの」と言います。まさに偽装請負です。組合に加入し「労働者性」を認めさせ、過去2年間分の最低賃金との差額分を現在請求中です。

会社は労働者性を認めざるを得ませんでした。その後も賃金の「オール歩合制」を続けており、最低賃金以下の労働者はなくなりましたが、賃金は最低賃金の1.2万円程度から、今まで営業車を通勤使用は無料だったのを有料化、労働基準監督署から指導を受けてやっと加入した雇用保険、社会保険などが差し引かれると実体的には最

賃以下の生活が強いられています。

### ・ワンマン社長の横暴

この業界は制度改正などにより商品がコンビニなどでも販売できるようになり売上が激減しています。しかし、賃金がオール歩合制をとっているところは少なく、「基本給+歩合制」が主流です。G社も立派な就業規則があり、当初は基本給と歩合制をとっていました。しかし、ワンマン社長は一方的に個別に「請負契約」を強要して最賃以下の賃金で働かせていました。

社長の一存で一方的にノルマをつくり、誰もが達成できづらい目標を設定します。誰かが達成すると次の月からそのノルマをあげ賃金抑制を図ります。就業規則は守らず、労働組合を敵視し、低賃金で生活できないと「兼業」をしていた組合書記長を排除するなど、前近代的な「個人事業主」は過去3度も労働組合をつぶしてきました。

### ・増える偽装請負、「1人親方」化

こうした、最低賃金を払わないための手段として最近増えているが「偽装請負」や「1人親方」問題です。

G社の社長は特異な経営者と言わざるを得ませんが、こうした経営者が増えているのも事実です。

G社は本来「労働者でなければ」商品を扱えないにもかかわらず、請負契約をしてきました。行政の担当部局に問い合わせたところ、「労働者名簿」があがってくれば実際にはチェック機能がないことを認めています。また、G社で扱っている商品については利用者に説明をきちんとする義務があり、一定の研修も必要だそうですが、これらを会社は怠ってきました。

安全安心な商品の提供という意味では、この業界はこれからも重要な役割をもっています。斜陽化する業界をどう守り発展させるかも重要です。国の規制緩和からの転換と業界や経営者の社会的責任が問われています。

## ② 50歳定年制とパワハラ—まだまだ女性差別が横行する労働現場

---

### ・女性は50歳定年制？

市内にある建設関連会社につとめる女性労働者は「就業規則で50歳定年なので再雇用に関しては賃金の下がる」と言われ、「女性だけ50歳定年制はおかしい」と道労働局へ相談しました。50歳定年制は撤回しましたが、今度は、会社は別な理由を持ち出して解雇通告をしてきました。

時間外労働の未払いがあり、解雇撤回も含め労働審判で争うと、会社は解雇を撤回

し時間外手当も支払ってきましたが、今度は職場復帰後元の職種を一方的に変更し、仕事を与えないなどパワハラも続くなか、さらに、「仕事をしない」と月例賃金を一方的に3万円引き下げてきました。いま組合は、不利益変更とパワハラで労働審判で新たに争っています。

会社は彼女の年間賃金収入280万が高すぎると賃金引き下げを強要しています。彼女は労働組合に加入しパワハラに負けず奮闘していますが、会社が従業員と一体になり攻撃を強めています。まだまだ、女性差別が職場の中では横行しているのが実態です。

彼女は職場では10年を超え、従業員では一番長く働いています。仕事は設計を担当する技術者の補助をやっており、仕事量も多く男性職員からも頼りにされる存在でした。

それが、50歳定年制を持ち出し、再雇用で大幅な賃下げを狙った会社が本人に拒否されたので解雇し、労働審判になると撤回、職場復帰後は元の職種を一方的に変更し、それに従わないと今度は仕事を与えない、などパワハラが続いているのです。

#### ・解雇するためにパワハラ～会社ぐるみ

彼女がつとめる会社は従業員10名足らずです。社長と常務は夫婦で、息子も従業員として働く「家族経営」会社です。彼女と会社の関係は当初は悪かったわけではなく、むしろ彼女は、技術者を補助し残業もして会社に貢献してきました。

しかし、会社は取引先のパソコンソフトの変更があり、若い女性の従業員を入社させ新たな技術対応をし、彼女を正職員から非正規に変え、女性2人を今まで通りの人件費1人分でまかなおうと考え「50歳」定年制をもちだしました。

ところが、従来は従順だった彼女がそれを拒否し、北海道労働局へ相談したり、その後の時間外請求をしたため会社は彼女を解雇しようとしたのです。

#### ・1人ではたたかえないパワハラ攻撃～労働組合の役割が重要

彼女は弁護士から「職場復帰後は組合加入してたたかった方がよい」とアドバイスを受け、札幌ローカルユニオン結に加入してたたかっています。

会社は「和解条項」をめぐって、元の職場がないからと新しい仕事を言いつけ、パワハラを続けています。10名足らずの職場で、常務（社長婦人）と事務局長と彼女の3人だけをパーティーションで区切り、彼女には電話もとらせない、パソコンも他の社員とは差別し限られたものしか使用できないようになっています。会社は従業員に彼女を攻撃させるよう、従業員に「抗議文」を書かせたり、あいさつをさせないように仕向けています。就業規則も2度改定し、懲戒項目を増やし、「処分」を乱発しています。

彼女は「労働組合に加入していなければ、とっくにやめていた」と述懐しています。

パワハラ問題の解決には労働組合の役割がますます重要となっています。

### ③増える退職勧奨

---

最近の労働相談で増えているのが、「退職勧奨」です。

「解雇扱いになると自分の将来に傷がつく」「次の就職に不利になる」など巧妙に労働者に対し強要してきます。最近の特徴は、それが非常にしつこく、なおかつ、パワハラと深く結びついていることです。

市内教材関係で働く若い女性は十分な教育も受けず、複雑な業務を負わされ「仕事が出来ない」といわれボーナスも減額されるなどが続きました。そしてついに「職場にあわないのでないか」「退職してはどうか」など退職強要がしつこくくり返されました。本人はしつこい強要に「考えさせてください」というと、本人が退職の意思を示したと無理矢理「本日をもってNさんは退職します。Nさんみなさんにあいさつするように」と一方的に退職扱いにしようとしてきました。

しかし、Nさんは組合に加入し、団体交渉を申し入れました。会社側は当初本人からの退職の申し入れがあったから自主退職扱いにしたと主張していましたが、団体交渉では「本人に退職か解雇を選択するように」示しただけとし、退職の意思がないのであれば解雇しますと解雇を通告しました。

解雇理由は能力がないということですが、この間就業規則に則った処分は今までになく退職勧奨で嫌がらせをし、自主退職に強要しようとしてきたことは明らかです。

労働相談でも離職表を見たら「自主退職になっていてびっくりした」など解雇を自主退職に偽装するケースが増えています。

### ④震災便乗の自宅待機から雇用と労働条件改善勝ちとる

---

組合員A君（20歳代）は、東日本大震災に便乗した自宅待機による雇用不安をはねのけ労働条件改善を勝ちとりました。

#### ・震災後、突如自宅待機を命じられる

A君は札幌のコールセンターで働いていました。3月11日も通常通りコールセンターで仕事をしていましたが、その日の午後呼び出され「明日から自宅待機」と通告を受けました。それ以上のことは詳しい説明もないまま自宅待機が続く不安な日が続きました。「自宅待機の賃金保障はあるのか」「いつになったら働けるのか」不安が

募るばかりでした。

その後も会社からは正式な説明もなく、同僚や直属の上司からは、噂が飛び交い「派遣会社へいくか、会社に残ったら時間短縮されるようだ」など不確かな情報に振り回されていると、以前から加入していたローカルユニオンの役員から「団体交渉を申し入れ会社にきちんと説明をさせ、こちらの要求も出していこう」とアドバイスされ、これからの雇用や生活不安で頭が真っ白になっていたA君に希望と勇気がわいてきました。

### ・団交で多くの成果を勝ち取る

第1回目の団体交渉では、親会社の副社長が参加し、会社に組合側の要求を基本的に受け入れさせました。「これからの雇用に関しては雇用契約で交わしている、1週20時間以上、時間給は1100円を補償したい」という回答でした。しかし、会社は震災でNTT東日本の仕事がないため「ワークシェアリング」で50人の非正規労働者の雇用確保や関連会社への仕事の斡旋などの努力をしているところで、今、会社に残ったら月の労働時間が半減するとの回答でした。A君は今年実家を出て自活をはじめたばかりです。組合側は従来通りの労働時間で働けるよう強く要求しました。

また、A君は震災前からノルマを達成できないこともあって解雇をほのめかされており、今後の雇用不安を感じていました。そして今度の震災です。

もしかして震災に便乗して解雇されるかと悩んでいました。団体交渉で組合側は、震災に便乗した解雇は社会的に許されないと強く雇用継続を迫り、会社側から「解雇は考えていない」との前進回答を引き出しました。

2回目の団体交渉でA君は、以前の不安定な雇用関係や労働条件を改善させる画期的な成果を勝ち取りました。①これからも従来通り月150時間から180時間の就労の確保。②今後の雇用は3ヶ月更新ではなく本人の希望があれば長く働ける雇用形態にしていきたい。③ノルマによる減給や退職勧奨はしない、など非正規労働者にとって働きやすい職場環境への第一歩となりました。

### ・若者が使い捨てにされているコールセンター職場

A君は、ノルマが達成できないと「給料泥棒」などと罵られる現場のなかで、パワハラがなくなる職場環境の改善に奮闘してきました。

3回目の団体交渉では、組合側は「ノルマのない職場への異動」を勝ち取りました。時間給は900円に下がりましたが、労働時間（就労日数）も自分で調整できノルマはありません。パワハラもなくなり安心して働けるようになったと喜んでます。

非正規労働者の就業規則の不備が団体交渉で発覚し、会社はこれから整備したいとしています。コールセンターの労働者は、若い人が多く、ほとんどが非正規労働者で使い捨てで入れ替えが激しい業種です。ノルマを達成しないと時間給が減らされたり、

労働時間が少なくなります。ノルマ達成ができない月が続くと「退職勧奨」が行われます。

多くの職場では、「何ヶ月ノルマが達成できないとやめてもらいます」と口頭で言われたり、酷いところでは文書で誓約されることもあります。大震災に便乗した解雇が増えています。

コールセンターでも雇い止めなどがあるなか、A君は大震災以前の雇用や労働条件を改善させる貴重な成果をあげています。A君はこうした成果に確信を持ち、職場で労働組合を大きくしたいと決意を固めています。

---

### 3. NTT東日本派遣化強要事件

---

齋藤 耕（弁護士）

NTT東日本の子会社で働いていた契約社員が派遣会社への転籍を強要された事件を紹介します。

#### 1. 事件の概要

NTT東日本の100%子会社で北海道地域における地域事業会社として、設立された企業（平成17年に現在の社名に変更された）で、正社員の外、約700名の契約社員が1年の契約を更新しつつ、基幹業務を担っていました。

社員によっては、7回程度契約更新している者もあり、契約更新は、形骸化しており、契約社員の多くが、契約が更新されていると期待していました（これら契約社員は、NTT東日本の基幹業務を担いながら、給与は、月当たり15万円以下でした。）。

2009年10月、NTT東日本ー北海道は、突如、上記契約社員に対し、NTTグループ内で労働者派遣等をその業とするNTTテレマート社へ、契約社員らを転籍させた上、同社の派遣労働者として、NTT東日本ー北海道へ派遣し、従前と同様の業務を担当させることを提案し、これに応じない契約社員は、1年の期限の終了する2010年3月31日をもって、雇い止めとすることを発表しました。

#### 2. 強行された転籍

NTTグループが発表した具体的内容は以下の通りでした。

- ① 契約社員は、平成22年1月からNTTテレマートに雇用され、登録型派遣労働者として登録する。
- ② 雇用契約期間は、派遣期間（1年）とし、業務の必要に応じて更新する。
- ③ 派遣先業務が縮小となった場合には派遣契約の終了と同時に雇用契約も終了し、あらたな派遣先業務が見つかるまでは雇用は中断する。
- ④ 転籍後も、雇用形態が変更になるだけであり、業務内容に変化はない。
- ⑤ 転籍後は、被告テレマートから被告NTT-北海道への派遣となる。
- ⑥ 給与等は下がらない。
- ⑦ 転籍に応じる者については、平成21年12月31日をもって、被告NTT-北海道が解雇扱いをし、平成22年1月1日から被告テレマートで3カ月の労働契約を締結し、その後、1年間の労働契約を締結する。
- ⑧ 平成21年10月末までに被告テレマートへ履歴書を提出することで転籍の同意と見なす。
- ⑨ 転籍に応じない契約社員に関しては、平成22年3月31日をもって雇い止めする。

というものであり、当初、契約社員らからは、疑問・不満が述べられていましたが、NTTグループ内の最大労働組合であるNTT労働組合は、会社と一体となって契約社員らの転籍に応じるよう説得していました。

会社側は、契約社員らに対し、「転籍に同意したことにならない。」、「それぞれの意思を尊重する。」などの言葉を巧みに用いながら、転籍のための手続きを進めていき、最終的には、約680名に転籍を応じさせました。

以上の会社の対応には、法的に見て重大な問題点があります。

すなわち、契約社員の多くは、契約更新を継続しているため、雇い止めをするには合理的な理由が必要であり（判例法理）、転籍に応じないことをもって、雇い止めとすることは認められないことは明らかです。

にもかかわらず、会社側は、契約社員らに、転籍に応じなければ、雇い止めにするとの説明（脅迫）により、転籍に応じさせました。

そのため、契約社員らの転籍に応じるとの意思は、法律上、錯誤（民法95条）、詐欺ないし脅迫（民法96条）に該当し、効力を生じません。

したがって、転籍に応じた者も、納得ができないと声を上げれば、元の契約社員たる地位に戻ることができると考えられました。

### 3. たたかう組合への加入、勝ち取った雇用更新

転籍に応じた者の中には、「何故、自分が派遣労働者に転籍しなければならないのか。」疑問を抱いていた者も多くいました。

その中の一人が、ある日、通勤途中で、NTTの計画に当初から反対してきた北海道労働組合総連合（道労連）のチラシを見て、組合に相談したのち、道労連に加盟している通信産業労働組合（通信労組）北海道支部に加入し、2010年2月、札幌地方裁判所に対し、NTT東日本ー北海道との間で雇用関係があることの確認を求める仮処分を申し立てました。

弁護団は、年度内の解決を求めていましたが、会社側は、翌月、仮処分を申し立てた方とその他、転籍に応じなかった20名弱のうち、2010年4月以降も、NTT東日本ー北海道での勤務を希望した者との間で、NTT東日本ー北海道との1年間の雇用契約を更新しました。

結果、上記仮処分は、取り下げましたが、会社の説明（転籍に応じなければ、雇い止めをする）が、虚偽であったことが確認されました。

その後、転籍に応じた社員らのうち、3名が、会社の虚偽の説明により、テレマートへ転籍されたとして、NTT東日本ー北海道を相手として、労働者としての地位のあることの確認等を求める訴訟を提起し、現在、札幌地方裁判所で審理が行われています。

---

### 4. TAD乗務員雇い止め事件

---

齋藤 耕（弁護士）

運転職として働いてきたAさんが突如雇い止めを通告されたものの、労働組合に加入して職場復帰を果たしたケースを紹介します。

#### ・仕事の概要

K交通圏のタクシー会社組合員で構成されるKハイヤー事業協同組合は、組合員会社は、顧客等の要望に応じるため、代行運転業を行うとした場合、各組合員会社の負担が大きくなり、さりとて、一切、代行運転業を行わなかった場合、顧客がとられるおそれがあるため、協同組合として、一定の規模で、運転代行業サービス（TADサ

ービス)を行っています。

運転代行を担当するドライバーは、タクシー運転手の経験のある者など16名程度が、半年の雇用期間を更新して、雇用されていました。

このTADサービスは、顧客からの代金は、走行距離にかかわらず、一律金500円とされており、かつ、運転手は、事前に決められた順番に基づいて派遣されていたため、個々の乗務員の能力により売上げが変わるということはありませんでした。

また、それまでの慣行から、一度雇用された者は、原則として、本人が希望する限り、70歳までは、契約が更新されていました。

### ・突如雇い止めの通告が

Aさんは、2006年10月から雇用されてきたが、2010年3月、新たに所長として赴任してきたB氏の言動に不満を抱いていました。しかしながら、雇用に不安を抱いていたため、特に目立った発言等を行うことはありませんでした。

ところが、Aさんは、2010年9月の契約満了をもって、更新しないこと(雇い止め)を、同年8月、一方的に通告されました。

雇い止めの理由として、協同組合が挙げた理由は、B氏から、運転代行の指示を受けた際のA氏の態度が良くないなど、およそ理由にならないものでした。

Aさんは、雇い止めに納得がいかなかったため、直ちに、個人加盟の可能な労働組合(自交総連北海道ハイタクユニオン)に加入し、協同組合と2度にわたり、団体交渉を行いました。

団交でも、協同組合は、契約の満了を述べるだけで、誠実に回答をしようとしませんでした。

### ・早期の職場復帰を実現

そこで、組合の紹介でAさんは、当職を代理人として、2010年12月札幌地裁に対し、雇い止めの無効確認を求める労働審判を申し立て、翌1月に第1回の期日が決まりました。

ところが、Aさんが労働審判を申し立てた直後に、協同組合から、組合(ハイタクユニオン)に対し、連絡があり、Aさんの職場復帰を前提とした和解を行いたいとの提案を行ってきました。

Aさん側としては、早期の職場復帰が当初からの希望であったため、2011年1月、第1回の審判期日を前に和解を成立させ、職場復帰を勝ち取ることができました。

---

## 5. 大学職場における、教員の任期制の導入・雇止め事件

---

上田 絵理（弁護士）

私が担当している事件のなかから、私立大学の准教授Aさんが、雇止めが無効であるとして、准教授としての地位の確認を求めている事件を紹介します。

### ・突如導入された任期制で雇止めに

Aさんは、平成15年4月、私立大学に期間の定めのない教員として採用されました。大学は、平成9年に制定された「大学の教員等の任期に関する法律」（以下「任期法」といいます）に基づき平成19年4月から教員等に任期を定めるという任期制を導入し、Aさんの労働契約も期間の定めのない契約から任期付きとなりました。初回の任期1年を経て、平成20年3月に再任用され2年間の期間雇用となりました。

その後、平成22年3月31日に、2年間の任期が満了したとして雇止めがなされました。

そこで、Aさんは大学に対し、現在においても准教授としての地位にあること、また雇止めがなされた以降の賃金の支払いを求めています。

### ・安易な雇止めは認められない—司法における判断

まずは労働審判という手続をとったところ、雇用継続への合理的期待が生じているとして期間満了したことのみをもって雇止めは無効にはならないと判断されました。この判断に対し、大学側は本訴での審理を求めたため、地位確認及び賃金仮払いの仮処分の申立と本訴を提起しました。

仮処分手続においても、任期法に基づく任期制の導入がなされたことのみをもって当然には雇用継続への合理的期待は失われずとして任期制導入の経過、職務内容等様々な点から雇用継続への合理的理由があり、雇止めにあたって客観的かつ合理的な理由はないとして雇止めは無効であると判断がなされ、平成24年3月31日までの地位確認及び賃金の仮払いが命じられています。

### ・なんのための任期制？—混乱する大学職場

任期法の趣旨は、大学において多様な知識又は経験を有する教員等相互の学問的交流を図り、もって大学における教育研究の進展に寄与することとされています。しかし、任期法によって期間の定めのない教員に対し任期を定めることにもなりますので、制定時から国会でも解雇権が濫用される危険性が問題視されていました。

問題となった大学においては任期法の趣旨にそった運用がなされておらず、今回の

事件はまさに任期法に基づく任期制導入に伴う解雇権の濫用事例であると考えています。Aさんは大学に終身雇用されることを前提として就職をしたにも関わらず、突如として任期制が導入され、雇止めがなされました。

現在、裁判は係属中ですが、任期法に基づく任期制の導入により安易な解雇（雇止め）が認められないことを裁判上でも明らかにできるよう戦っていきます。

---

## 6. フルコミッション制のもとで給与がゼロ？！

---

福田 亘洋（弁護士）

### ・はじめに

成果主義賃金がいっときはやったことをみなさんも覚えているでしょうか。仕事の成果に応じた公正な賃金配分など、ふれこみはよかったものの、実際には、人件費の削減などが導入の主たる理由でした。そのうえ、個々人の成果をどう評価するのかという評価基準・内容が不透明であったため、頑張ってもむくわれないという不満や、逆に、どこまでも際限なく頑張ってしまうなど、職場にメンタル不全がひろがりました。しかも、同僚・部下に成績をあげられると自分のクビが危うくなるからと、誰にも仕事を教えないなど、日本の「強み」とされていた職場の集団性が機能しなくなるなどの問題も生じています。ここで紹介するのも、こうした成果主義賃金をめぐる問題事例といえるでしょう。

### ・事案の概要

Aさんは、新規に立ち上げた会社に雇われました。

会社には、取引先は勿論、十分な資金もなかったため、後に会社が軌道に乗った際に基本給等を決定することとし、当面は完全出来高払制（以下、フルコミッション制）を採用した営業職として雇われました（雇用契約書がないため、雇用形態は、本人もよく分かっていません）。

しかし、Aさんは、もともと経理畑を歩んできており、実際、その会社でも営業の他、経理や雑用（会社前の雪かきに及ぶ）をさせられていました。

フルコミッション制下においては、会社から1銭の給与も出ておらず、Aさんは借金しながらの生活を送っていました。

幸い、ある時点で、フルコミッションではない正社員としての雇用形態になりましたが、会社の資金繰りが思うようにいかず、こんどは、正社員としても給与も十分に

は支払ってもらっていない状況です（とある月の給与は、1万円にも満たない額でした）。

### ・給与ゼロは許されるのか？

この事案の問題点は、フルコミッションでの採用において、営業成績があがらなければ、給与を支払わなくてよいとすることができるか、という点にあります。

Aさんから相談を受けた私は、この事案は、労基法27条に反すると思われましたので、請求しうる年月日に遡って請求することにしました。

相談を受けたばかりであり、現在、証拠資料の収集中です。証拠が出そろい次第、任意の交渉から裁判手続に移行する予定です。

---

## 7. 過酷な労働条件・権利侵害も、労働組合で改善できる

---

吉根 清三（道労連労働相談室長）

日々労働相談をうけていると、職場の過酷な労働条件・権利侵害の実態に驚かされます。そういうなかで、いま労働組合の役割が見直されています。まわりの往年の活動家たちの間でも、「いま立ち上がらなかつたら、いつ立ち上がるのだ」と燃える声が聞こえてきます。以下では、過酷な職場の実態等とあわせて、労働組合の取り組みで事態は改善できるのだということをお話したいと思います。

### ①市の現業部へ派遣された労働者の過酷な労働条件

---

#### ・仕事は同じなのに雇用主だけ次々と変更

Yさんは、昭和60年代半ばにS市の業務委託会社Aにアルバイトとして雇用されて以来、S市の現業部門職場Bのデータ入力作業員（キーパンチャー）として現在に至るまで25年以上にわたって同じ業務を行っています。

しかしYさんは、この間、職場も業務内容も変わらないのに雇用主だけを次から次にかえられてきました。

それは、S市が平成14年から業務委託会社を競争入札で決めるようになり、落札した会社が業務を請け負うことになったことから始まっています。

S市にとってYさんは、業務に欠かせない人材であるため、S市が落札した会社と調整して次々と転籍させられて来たのが実態です。

落札した会社が人材派遣会社なのでYさんは、3ヶ月～1年の有期雇用派遣労働者として平成15年C社、平成18年D社、平成21年E社、平成23年F社と、3年毎に違う派遣会社をたらい回しされてきました。

その度に、転籍した派遣会社に合わせて給与支給日が変更になり、消化しきれず溜まった年休が捨て去られました。

#### ・長年のデータ入力作業で職業病も発症

Yさんは、長年にわたるB職場のデータ入力作業（派遣法の26業種）で頸肩腕症候群の症状に苦しめられており、現在も通院中です。

Yさんは、派遣契約にない仕事をさせられ頸肩の状態が悪化したとき一度、派遣先であるB職場の上司に辛い症状を訴えたことがありますが、特段の手立てを取ってもらえなかったそうです。

転籍した会社では6ヶ月を経ないと年次有給休暇が付与されないため、いくら辛くても病院に行くことさえ儘ならず、痛さをこらえて仕事をしてきました。

また、落札会社が変わり、時給の引き下げを提案されても断ることすら出来なかったのです。

最近、頸肩の状態が悪化してきたYさんは、労働災害の申請もしたいと考えていますが、「雇い止め」が怖くて、労災申請を躊躇しているのが実態です。

#### ・自治体職場でひろがる使い捨て雇用

労働者をまるで機械部品のように使うことを合法化した労働者派遣法によって、地方自治体職場でもYさんのような境遇におかれた労働者が増えています。

労働者派遣は、本来、臨時、例外的な事業に限って行われるべきものであったはずですが。派遣先は、一定の条件のもとで派遣労働者に直接雇用を申し入れる義務を課せられています。

派遣法は、派遣受入期間の制限のある一般業務について、派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合（労働者派遣法第40条の4）派遣先に派遣労働者に対する雇用契約の申込みを義務付け、Yさんのように派遣受入期間に制限のない業務（26業務）については、「同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合（労働者派遣法第40条の5）に直接雇用を申し入れることを義務付けています。

しかし、S市は、3年毎に派遣元を変更することによって直接雇用の申し入れ義務が発生しないようにしていると考えられます。

Yさんは、いま、労働組合と連携して労災の認定を受けるための手立てを講じつつあります。

## ②大手家電量販店で働く業務請負労働者

---

### ・月 400 時間超の労働

○さん（30 歳代）は、平成 21 年から大手家電量販店 A 社の販売商品の輸送・据え付け請負業者 F 社で請負労働者として働いています。

○さんは、F 社と別紙の「請負基本契約書」を取り交わしています。

そのため、社会保険なし、時間外手当なし、休日なしで超長時間労働を押しつけられてきました。当然、タイムカードなどによる労働時間の管理は一切ありません。

F 社では 30 人の労働者が業務請負として働かされています。

平成 22 年は、春先から暮れまでエコポイントセールで家電が飛ぶように売れました。

○さんの妻は、休日なしで早朝から深夜まで配送・据え付け業務に追われ、労働時間が月 400 時間を超えるようになった夫を心配して道労連に電話しました。

○さんは妻と幼い子ども 2 人を養っており、苦情を言えば職を失うことになると考え過酷な労働条件に耐えてきました。

### ・請負業者？雇用労働者？

道労連にみえた○さんから労働実態を詳しく聞き取ったところ、○さんは、請負業者ではなく、F 社の雇用労働者として、時間外手当の請求や社会保険に加入する権利を持つ可能性が高いことがわかりました。

トラック、ガソリンは会社持ち、ドライバーなど小さな工具だけは自分持ちで、業務内容は、前日の業務終了時までに翌日の配送先が指示されます。

F 社が大手 A 社から請ける配送商品の数によって、車と配送・据え付け要員の割り当て（2 人一組）を決定します。

それにしたいがい A 社の配送センターに午前 8 時 15 分に直行し、20 時～21 時ころまで販売商品の配送と据え付け作業を行い、退社するのが 23 時を過ぎることもあります。

配送の際、商品や配送先の家屋に傷を付けたりすると弁償させられます。

道労連は、組合に加入して会社に労働者性を認めさせ、社会保険の加入や時間外手当などを請求するよう○さんに勧めましたが、「子どもも小さいので職を失いたくない。もう少し頑張って我慢できなくなったら願います。」と、個人加盟労組に加入し、今後、労働時間を記録することにしました。

その後、エコサービスが終わり、不況が深刻化して販売量が激減し、現在は、休日も取れ、時間外労働もほとんどなくなったそうです。

〇さんとは、いつ、この問題で会社と話し合うかについて調整しているところです。

いま、こうした、名ばかりの個人請負業者を使って、労働基準法などを適用除外にしようというケースが増えていますが、請負業者か雇用労働者かは、就労の実態から判断されます。会社にそう言われたから、とあきらめることなく、労働組合にまずは相談して欲しいと思います。

### ③労働条件不利益変更と闘うパートタイム労働者

---

Hさんは、平成20年に北海道F運輸株式会社にはパート労働者として雇用されました。

F社は、Hさんと労働条件について雇用契約書を取り交わすことなく、口頭で下記の労働条件に合意しました。

労働時間：始業時間は20時、終業時間は翌日の午前5時

休憩時間：1時間

時給：800円

休日：4週8休

#### ・労働条件の不利益変更

F社は、雇用契約時にHさんに対して就業規則および労働条件がはっきり分かるものを提示せず、雇用期間について明示しませんでした。

ところがF社は、平成23年4月以降、始業時刻を22時に変更するよう一方的に通告し、同時に、残業勤務や休日勤務をさせないようになりました。

Hさんは、それまで、正社員と全く同じ労働時間で働いて来ました（Hさん以外のパート労働者は、終業時刻を正社員より30分早く上がるようにされていました）。

1日の労働時間が2時間も削減され、残業も休日出勤も外されたら、月に5万円もの賃下げになります。

Hさんは、労働条件の不利益変更を強いられたとして、労働審判に申し立て、会社の通告から数ヶ月後には、「従前の労働条件により申立人を就労させるものとする。」との審判を受けました。

これを受けF社は、Hさんの労働時間などを従前のように戻しました。

#### ・さらなる不利益変更の申し入れを組合加入で撤回させる

ところがF社は、Hさんに対して今度、「パート労働者は、就業規則で1年の有期雇用となっているから、1年の雇用契約書を締結するように。」と申し入れました。

Hさんは、これまで、期間の定めのない常用雇用とっていました。そして、会社の狙いは、1年の雇用契約を結ばせ、期間満了を理由に雇い止めする気だと感じ、個人加盟労組に加入しました。

組合は、7月にF社と団体交渉を行い、入社時にHさんとの間で雇用契約書を取り交わさず雇用期間を明示しなかった事実、平成20年にHさんを雇い入れて以来、雇用継続の手続きなど一切行われていない事実を確認し、「会社は、常用雇用労働者としてHさんを雇い入れたのであり、本人の合意なく期間雇用に変更することは許されない。」と不利益変更を認めないことを通告、Hさんに期間雇用契約の締結を求めるのを止め、常用雇用であることを認めるよう要求しました。

F社では、パート・アルバイトを雇い入れる際、就業規則などで労働条件を明示もせず、人によって労働契約を締結せず、一方的に労働条件を変更するのが常だったようです。

Hさんの事案は、現在、会社提案を凍結させて、交渉を続行しているところです。

#### ④学校法人の学生寮管理人の過酷な労働条件

---

Dさん(50歳代)は、北海道Tビルマネジメント株式会社(ビル総合管理会社)に1年間の期間雇用労働者として雇用され、平成21年4月から学校法人J短大学生寮の住みこみ管理人の仕事に就きました。

しかし、過酷な労働条件の是正を求めたことで、平成23年4月末日を以て雇い止めされました。

##### ・長時間拘束の警備仕事

Dさんの労働条件は

賃 金	月給	190,000円
労働時間	8時～17時、休憩時間	2.5時間
休 日	毎週	定例休日は、水曜日とし、非定例と合わせて4週4休

などと示されていましたが、現場で、会社及び学校法人の担当者から説明を受けると、一日の中で1時間ずつ4回の待機時間が設定されているものの、午前6時から22時30分までの拘束時間で、巡回警備、施設の設備点検、清掃、その他、雑用を終日にわたり継続して行う業務であることが分かりました。

Dさんは、待機時間や、休日が確保されるのであればと住み込み勤務に就きました。しかしJ短大からは、交替要員がないので管理人室を空けてはならない、何処に出かけるにも許可を取るように言われ、休日も取れず、T社に苦情を言っても無視され

てきました。

Dさんは、年齢的にも次の雇用が確保される見込みも立たないため、不当な労働条件に我慢せざるを得ませんでした。

Dさんは、平成23年4月に、会社に対して労働条件の是正を申し入れますが、4月末日を以て雇い止めと言われます。Dさんは、T社に対し平成21年4月～平成23年3月までの時間外、深夜労働、休日労働など、未払賃金900万円を請求しますが、法定休日労働と深夜労働分について支払うが待機時間は労働時間に該当しないから74万円だけを支払うとの回答でした。

#### ・団交で問題を明らかにし、労働審判に申し立て

Dさんは、こうした会社側の対応に納得出来ず、平成23年6月に個人加盟労組に加入しました。

組合は、T社と団体交渉を行い、T社が雇用契約と違う労働条件で働かされていたことを知っていた事実、適正な労働時間管理を行わず、虚偽の出勤簿に押印させていた事実、労基署から労働基準法41条の適用除外を受けていない事実などについて確認を行いました。

そして、Dさんは、団体交渉で明らかになった事実を基にいま、未払賃金の支払いを求めて労働審判を申し立てました。

マンションなどの住み込み管理人は、Dさんのように時間外手当、休日労働手当も支払われない労働条件を押しつけられている場合が多いようです。実際は、夫婦2人で24時間、施設管理をさせられていますが、適正な労務管理が行われていません。

### ⑤炭火焼き居酒屋の従業員の労働実態

---

Yさん(20歳代)は、平成22年11月に道内で、20を超えるチェーン店を持ち、炭焼き居酒屋、ザンギや焼き肉を販売する店舗を経営するB社に雇用されました。配属先は、ススキノの揚げ物・焼き物販売店でした。

#### ・人件費には制限あり！一不払い労働で帳尻を合わせる

雇い入れの際、会社から、時給720円、午前9時から概ね16時30分までの勤務、月に22日程度の出勤ということが口頭で説明され、労働契約書を締結することなく、書面で労働条件を明示されることもありませんでした。

明るく、てきぱきと仕事の出来るYさんは、直ぐにアルバイト社員のリーダーに抜擢されました。しかしリーダーになったYさんは、売上の18%しか人件費を使って

は駄目だと会社から命令を受けます。

他のアルバイトの人件費は削れないので Yさんは、自分の労働時間だけ短く記録して帳尻を合わせなければなりません。タイムカードに、1日につき時刻を30分から1時間短く修正したので、月に20時間以上もただ働きです。月の手取額は12万～13万円でした。

でも Yさんの頑張りが認められ、平成23年4月から社員候補として各店舗を回って指導にあたるアシスタントスーパーバイザーに抜擢されます。

給与は、時給から日給（7,400円）になり、月に2回しか休めないので20万円程度の手取りになったものの、会議と各店舗を回っての指導などで午前8時30分から午後11時過ぎまでかけずり回りました。

社員候補として販売実績が認められ Yさんは、6月から社員に登用され、基本給15万円、役職手当3万5千円で支給総額18万5千円になり、健康保健、厚生年金、雇用保険も加入となります。

#### ・カイゼンを求めたらクビ？その上、自己都合退職偽装

仕事熱心な Yさんは、専務など、会社幹部に対しても販売実績の向上をめざして率直に改善点などを要求しました。

しかし会社は、Yさんに対して、「社内で検討した結果、就業規則第43条第1項の規定に基づき貴殿を平成23年7月26日付けにて解雇することになりましたので、通知いたします。」と突然に解雇通知書を渡して、同日に解雇しました。

会社は、解雇予告手当こそ支払いましたが、Yさんは、雇用保険は6月からの加入だったため雇用保険給付を受けられません。

Yさんは、会社に対し解雇理由証明書の交付を請求し交付を受けましたが、「会社の指示・意向を無視して業務を遂行する。協調性がない。上司の指示に従わない」など抽象的なものでした。

さらに会社は、Yさんに対して「自己都合による退職」とする雇用保険被保険者離職票を送りつけて来ました。Yさんは、理不尽な解雇に納得できず、個人加盟の労働組合に加入して闘う決意をしました。

#### ・組合加入で未払い賃金等を勝ち取る

Yさんの要求は、雇用保険加入を平成22年の11月の時点まで遡及し、雇用保険の受給が出来るようにすること、時間外手当、深夜手当などの未払賃金を支払うことの2点で、会社への復職は希望しませんでした。

組合は、団体交渉の開催を要求し、8月下旬に団体交渉が行われました。交渉は、会社側が代理人弁護士を交渉参加させたこともあって噛み合った議論となりました。

組合は、会社がYさんを雇い入れる際、就業規則を見せるなどして労働条件を明示

しなかったこと、Yさんの雇用契約が期間の定めのないものであったこと、アルバイト期間中からYさんの労働時間が週20時間以上あったこと、タイムカードの写しも提示して未払時間外手当があることを指摘し、雇用保険手続きを入社時まで遡及して行うこと、時間外手当を適正に支払うよう要求し、すべての要求について会社と合意し、雇用契約解除問題については解決金を支払わせることができました。

居酒屋など飲食店では、店舗間の激しい競争のもとで、多くの若者がこうして使い捨てで働かされています。労働法や労働組合についてもっと知ってほしい、そして、労働組合が若者にとってもっともっと身近な存在になるよう頑張りたいと思います。

---

## 8. 葬儀関係商品の配送業者における裁判闘争と非正規化の実態

---

平澤 卓人（弁護士）

本件は、葬儀関係商品の管理・配送を行う会社における事案です。

### ・使い捨て職場で労働者が定着せず

同社は、本店は本州にありましたが、札幌の支店はほとんどがパート従業員と派遣従業員で占められていました。

札幌の支店では、定着している従業員はほとんどいませんでした。2年程度勤めた人間が札幌の責任者をやっているような有様でした。

そして、本店から見回りの従業員が札幌の支店を訪れては、「従業員を全員取り替える」などと言い、目標となった従業員は、仕事があるにもかかわらずお昼には退社させるということを何週間も続けていました。

このようなことによって、多くの従業員が辞めて行ったのです。そして、新たな人を雇って働かせるのです。その意味で、「労働者の使い捨て」が恒常化しているといっ  
てよい職場でした。

### ・突然の解雇通告で精神的ダメージ

原告は、パートという形式で入社しましたが、実際には、毎日のように残業せざるを得ず、これについて残業代は一切支払われていませんでした。

原告が、残業請求をするようになった後、お昼頃帰らされることが続きました。そこで、就労できないのであれば年次有給休暇を利用して休もうとして、その意思を表

示したところ、休んでいる最中に、有休は許可しない旨の手紙を送られ、その後出勤しようとしたところで解雇の通知を受けたものです。原告は、突然の出来事に、精神的な変調をきたしてしまい、その後、うつ病と診断されました。

そこで、札幌地方裁判所に従業員の地位確認の訴えを起こしました。裁判では、最終的には約6か月の賃金相当額で和解し、その後はいい就職先が見つかり生活も安定するようになりました。

この事案は、派遣契約の終了といった典型的な非正規の事案ではありませんでしたが、非正規雇用で、低コストで労働者を使い、使い捨てにするという労働の実態が垣間見られたものでした。

---

## 9. 高齢者の再雇用拒否をめぐる事件

---

中島 哲（弁護士）

### ・事件の概要

本件は、N社に勤務するLさんという課長補佐が、定年後の再雇用を拒否された事案です。

N社は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下、「高年法」といいます）に基づき、定年後の再雇用について、過半数労働組合との間で協定を締結し、その内容を再雇用制度規程として就業規則化していました。

しかし、この会社に勤務するLさんが、平成20年9月30日付けで満60歳定年となるため、同社の再雇用制度規程による再雇用を求めたところ、会社はLさんの再雇用を拒否しました。

### ・組合活動が再雇用拒否の理由？

再雇用拒否の主な理由は、Lさんは同規程の定める基準に達していない、というのは、同社の再雇用制度規程が定める基準である「専門能力を有し、直近3年間のインセンティブ評価が標準中以上であること」という基準に達しないとするものでした。

しかし、高年法の趣旨からすれば、再雇用を希望する者は原則として全員再雇用されるべきですし、また、同社のインセンティブ評価基準自体、極めて主観的なものであり恣意的な評価に繋がるものでした。さらに、同社においてこれまで再雇用を希望した者は32名いましたが、その中で再雇用されなかった者は一人もいませんでした。

このような状況下で、会社側は、平成20年7月1日に、Lさんに対し再雇用を拒

否する文書を交付し、その際、会社の相談役は、これまで組合の執行委員長として活動してきたLさんに対し、「覚悟してやったんだろう。」「うまい話を通るわけがない。」と言いつつ放ったのです。

#### ・裁判の提起、そして地裁で画期的判決が

そこで、Lさんは、第1次的に定年後の雇用契約上の地位確認及び賃金の支払を請求し、雇用契約上の地位が認められなかった場合に備え、第2次的に再雇用されていたら得られたであろう賃金相当額及び慰謝料の損害賠償を請求し、提訴しました。

この事件について、平成22年3月30日、札幌地方裁判所が判決を言い渡しました。

判決は、第1次請求、すなわち定年後の雇用契約上の地位の確認と賃金の支払いは認めませんでした。第2次請求のうち、550万円の損害賠償請求を認めました（その後、控訴棄却、上告不受理により確定）。

#### ・本判決の意義と課題

本判決はつぎのような意義と課題があります。

高年法が改正されてからまだ5年程度であり、裁判例自体まだ限られていますが、これまで、高年齢者の再雇用拒否について勝利した裁判例は、余り多くありません。

その中で、高年法9条2項に基づく再雇用制度を規定した会社における再雇用拒否について、不法行為の成立を認め、なおかつ慰謝料のみならず財産的損害についても賠償を認めた点に本判決の意義はあると言えます。

本判決は、残念ながら雇用契約の成立までは認めませんでした。ですが、本判決以降、全国的には雇用契約の成立を認める判決が出されるようになってきております。

労働者に寄り添い、個別の事件において、当該労働者の雇用継続を認めないことがいかに不当なことであるのかを裁判所に伝えることが出来れば、必ず道は開かれるものと確信しています。

---

## 10. 『現代の蟹工船』—水産加工会社における中国人技能実習生の未払賃金等請求事件

---

加藤 丈晴（弁護士）

## ・外国人研修生・技能実習生問題とは

外国人研修・技能実習制度（現在は技能実習制度に一本化）は、研修を通して技術移転を行うことによって、「開発途上国」における人材育成に貢献することを目的とした制度です。

研修生たちは、母国の送り出し機関に、多額の保証金を納めて、日本にやってきます。日本では、研修生受入れのために設立された協同組合が第1次受入機関となり、実際には第2次受入機関と呼ばれる各企業で研修を行うこととなります。1年間の研修の後、一定の要件を満たせば、技能実習生として、さらに2年間の在留が認められます。新制度では、1年目から技能実習生として実習を行うことになりましたが、基本的なシステムは変わっていません。

この制度が、本来の目的を離れて、安価な労働力を供給する手段となり、研修生・技能実習生たちは、「きつい、汚い、危険」という3K労働現場における単純労働者として、中小零細企業で低賃金で働かされているのです。最低賃金法違反の低賃金、時間外手当の不支給、過労死ラインをはるかに超える残業時間、劣悪な宿舎と高額な寮費、私生活の厳しい管理、パスポートの取り上げ、強制貯金、不平を述べればルール違反として強制帰国…。その実態は、「現代の蟹工船」と呼ばれています。

## ・本件事件の概要

本件は、T市の水産加工会社で働いていた中国人技能実習生7名が、同社などに対し、未払賃金等の支払いを求めた事件です。

彼女たちは、2008年5月に研修生として来日し、同社の水産加工場で主にイカの加工などを行っていました。しかし、月給は5万～6万円と、時給に換算すると最低賃金を下回り、残業代も時給400円～700円しか支給されていませんでした。

さらに同社は2010年12月、彼女たちが雇用条件を十分に理解しないまま、給与体系を月給制から時給制に変更しました。そこで彼女たちは、この時給制への移行により給料が減ったと抗議してストライキをしたところ、実習期間を2ヶ月残したまま懲戒解雇とされて、帰国を余儀なくされました。

## ・賃金未払いだけでなく、数々の職場の人権侵害

彼女たちは、同社に対して、解雇無効を前提に本来の実習期間満了までの賃金、そして研修生時代からの未払時間外手当、最低賃金を下回る部分の賃金について請求することにしました。

また、彼女たちは、会社からパスポートを取り上げられ、給与の入金口座の通帳も管理されて、自由にお金を引き出すこともできませんでした。会社の部長による宿舎への無断立ち入りなどのハラスメントも受けていました。そこで、これらに対する慰謝料請求もあわせて行うことにしました。

請求の相手方としては、勤務先の会社はもちろん、第1次受入機関である協同組合及びこの制度の運営を監督すべき立場にある財団法人国際研修協力機構（JITCO）についても被告に加えました。

2011年6月に地方裁判所に提訴し、まだ訴訟は始まったばかりです。皆様のご支援とご協力をお願いいたします。

---

---

## 11. 元公務職場における非正規労働の実態

---

---

神保 大地（弁護士）

かつての公務職場で、多くの非正規労働者が使い捨てにされている実態を報告します。

### ・元公務職場とは

平成21年12月31日、40年以上ぶりに、国家公務員の整理解雇（分限免職処分）が行われました。そう、社会保険庁の解体に伴う525名の整理解雇です。

この社会保険庁の解体に伴って発足したのが、日本年金機構（以下「年金機構」といいます）です。年金機構は、職場も業務内容も建物も備品でさえも、社会保険庁（社会保険事務所）と同じものを使っており、解体とは名ばかりで、まさに看板の掛け替えにすぎないものでした。

年金機構が扱う業務は、国民の生涯を支える年金業務であり、これは、本来国が責任をもって行うべきもので、いわゆる公的業務です。したがって、その担い手は、本来、国民全体の奉仕者であり、国民の税金を使って育成される公務員であるべきです。しかし、国民の生涯を支える年金業務を担うべき年金機構では、いま、非正規労働者が溢れています。

### ・過酷な労働環境で相次ぐ退職

年金機構では、発足直後の平成22年3月19日時点で、定員18925人の内、正規職員は10556人にすぎず、最長7年しか働くことの出来ない准職員が1458名、准職員よりも待遇の劣る他の有期雇用職員が5945名という状況でした。

そして、非正規職員は、高度に専門的かつ重責を担う年金業務を扱うに際し、強度のストレスを感じています。業務が複雑であるにもかかわらず、自身の職務に忙殺

されている正職員からは、満足な指導は受けられません。指導がなされたとしても、有期雇用であるため期間が足りず、高度なノウハウや他の業務との連携などの伝達まではまかないきれないのです。

過酷な労働環境を理由とした退職も相次いでおり、現場では、退職と新規採用が繰り返し行われているのが実態です。例えば、平成22年6月24日の時点では、正規職員は定員に176名不足し、准職員は1020名不足するという状況でした。辞める者が大勢いるなか、採用も頻繁に行われています。発足から半年も経たない平成22年5月から毎月、全国各地で職員の新規募集が行われています。それでもまかない切れず、2012年度新規学卒者だけを対象として200名もの新規募集を行うほどなのです。

毎月のように新規採用を行い、その影で何人もの非正規職員が退職していく、これが、年金機構における非正規労働者の実態なのです。

#### ・低下するサービス—なんのための社保庁解体・機構「改革」？

年金機構は、いわゆる宙に浮いた記録問題の解決に糸口を見いだせず、結局、平成23年5月、記録全件の解明を諦めました。また、保険料の納付率は低下の一途をたどり、平成22年度にはついに60%を切るまでになってしまいました。また、社会保険庁時代には少なかった事務処理誤りが散見されるようになり、サービスの低下を招いています。さらに、それに伴い、顧客からのクレームも増加しています。

結局、年金機構は、非正規労働者を大量に雇い入れることで、サービスの低下をもたらし、国民の信頼の大幅な低下を招いているのです。

このように、元公務職場における非正規労働者の雇い入れは、当該職場における労働者の労働条件を引き下げるのみならず、国民全体の利益の観点からも、早急に改善されるべき事だと思えます。

---

## 12. 非正規労働者の債務整理事案についての報告

---

福田 亘洋（弁護士）

いま、失業者や非正規労働者を中心に、生活苦で借金にはしり、債務超過に陥ってしまうケースが相次いでいます。しかも最近の雇用情勢等から、簡単に対応できない難しいケースも増えています。しかしながら適切な支援等があれば救済できるケース

も少なくありません。私が扱った事案を紹介します。

### ・事案の概要

かつて自営業を営んでいた非正規労働者（期間雇用者）が、債務超過に陥ったために、債務整理の依頼に訪れました。その依頼者には、妻子があり、かつ自宅（残ローン有り。）を所有していたので、できることなら自宅を手放したくないとの希望がありました。

債務総額をみると、返済困難な額ではあるものの、月々の収入を見ると、小規模個人再生手続の履践をすることにより、残ローンの返済を実施しつつ、他の一般債権を圧縮する形で、返済を行っていくことが可能と思えました。

そこで、小規模個人再生手続の申立を考えましたが、依頼者は、毎年4月から10月までと、11月から3月までの間、それぞれ別の会社で期間雇用労働者として稼働しており、しかも、それぞれの期間、必ずそれらの会社に雇用されるとは限らない状況にありました。

実際、そのうちの会社の一つは、今後継続的に依頼者を雇用する可能性が高いと依頼者に言っていたにもかかわらず、期間満了直前に、やはり雇用を打ち切らざるを得ないと申し出ていました。

そして近時、東日本大震災の影響もあり、東北地方で勤務する正社員を北海道に受け入れるべく、依頼者を含む期間雇用労働者は、従前雇用されていた会社と期間雇用契約の締結をしてもらえませんでした。

### ・なにが問題だったか—安定的な雇用が得られるかどうか

本件の問題点は、依頼者が、再生申立後も定期的・継続的に一定の収入が得られるかどうかという点にありました。

再生手続は、再生計画に従って、計画的に弁済していく手続である以上、その弁済を継続していくために、申立後においても定期的・継続的に、再生計画に従った弁済をなし得るための一定の収入を得られる見込みを必要とします。

しかし、当該依頼者の場合、雇用されれば約半年間の雇用は約束されるものの、期間満了後においても雇用される保証は全くなく、従って、それ以降については定期的・継続的な収入が見込めない状況にあります。この状態のまま再生を申し立てたとしても、その後再生計画どおりに弁済できるとは限らないのです。

そこで、我々としては、少なくとも1年間継続して稼働しうる会社にて稼働できる状況ができることを待って再生を申し立てることにしました。

幸い、半年間で雇用先が変化するため、給料債権の差押えのおそれは少なく、また、現実的に執行可能な財産である不動産も、抵当権が設定されており、オーバーローンであるため、そのローンの支払いを継続しさえすれば、他の債権者にとっては換価価

値がないことから差押えの危険性は低く、しばらくは、申立を引き延ばすことができました。

上記のとおり、依頼者は、東日本大震災の影響もあって、従前雇用されていた会社と期間雇用契約の締結をしてもらえませんでした。

このままでは明日の生活も立ち行かなくなるため、依頼者は、家族を札幌に残し、一人遠方で、単身赴任をして、とある企業に正社員として勤務することに決めました。

運良くそこで正社員として採用されたため、現在、再生の申立に向けて本格的な準備に入っているところです。

---

### 13. タクシー運転手の雇い止め事件

---

亀田 成春（弁護士）

#### ・はじめに

2002年、道路運送法が改正され、タクシーの規制緩和が進められました。規制緩和は、タクシー業界において、需給バランスを無視した大幅な増車、運賃のダンピング競争、労働コストの徹底的な引き下げとこれによるタクシー労働者の労働条件の劣悪化をもたらしました。タクシー会社は、客待ち時間を不就労時間としたり、長時間の休憩時間を定めたりしてタクシー労働者に長時間労働を強いながら実際の労働時間に見合う賃金を支払わなかったり、長時間働けば働くほど歩合給が下がる計算方法を採用するなどして時間外や深夜割増賃金を支払わないなどタクシー労働者の権利を侵害することによって利益を確保しています。更に、規制緩和以降、タクシー労働者（運転手）の非正規化が進行し嘱託社員（有期雇用）が大半を占めるようになっていきます。本件は、このような背景のもとでの会社の権利侵害に対するタクシー労働者の闘いの中で起きました。

#### 1. 事件の概要 歩合率の一方向的な引き下げ

S交通株式会社（以下、「会社」という。）には、約120人のタクシー労働者がいます。その内、約7割にあたる80名程が、契約期間1年の嘱託労働者であり、毎年5月頃、契約更新をしていました。

平成21年5月、会社は、嘱託労働者と例年通り、契約期間を1年、歩合給を決める歩合率を55%とする内容の労働契約を締結しました。会社の給与体系上、基本給

及び歩合給の支給の外、それぞれに対する割増手当支給の規定があるものの、長時間労働をし、割増手当が支給されれば、その分だけ、歩合給が減額される計算式を取っており、実質的にはオール歩合となっています。

ところが、会社は、6月頃、契約期間中であるにも関わらず、嘱託労働者のみを対象として、経営悪化を理由に一方的に歩合率の54%に引き下げ、定年制の導入を内容とする契約の変更を求めてきました。会社の一方的な労働条件の変更になんて納得できない8名の嘱託労働者は、6月19日、自交総連S交通労働組合を結成し、本件仮処分の債権者であるAさんが労組委員長となりました（現在は副委員長）。

## 2. 露骨な組合つぶし

Aさんらの組合結成に対し、会社は組合員には休日出勤をさせないという露骨な組合つぶしを行ってきました。

嘱託労働者は、基本給等が低額であるため、休日出勤による休日手当を得ることが、収入確保の点から重要でしたが、会社は組合員に対してのみ休日出勤をさせなくなったのです。結果、組合員数は4名まで減少しAさん以外の組合員も54%の契約変更同意せざるを得ませんでした。こうした会社の攻撃に対し組合も反撃に出ました。平成22年4月2日、組合は、北海道労働委員会に不当労働行為救済を求めました。労働委員会での調査期日の際、会社側は債権者を含む組合員に対し雇止め（解雇）は行わないと約束していました。

しかし、会社は、同年5月、最後まで歩合率54%の引き下げに応じなかったAさんのみ契約更新を拒絶してきたのです。会社の更新拒絶の理由は、就業規則改定手続を経て就業規則を変更したにもかかわらずAさんが契約変更同意しなかったというものでした。

しかし、その時点では、会社の就業規則の改定手続については、過半数従業員の代表者からの意見聴取及び労働基準監督署への届出を欠いていました。

## 3. 地位保全の仮処分申し立てが認められる

Aさんは、平成22年7月16日、地位保全の仮処分を申し立てました。

平成22年12月15日、札幌地方裁判所は、Aさんの申立てを認め、平成23年5月までの労働契約に基づく権利を有する地位と、月当たり14万2651円の支払いを仮に命じる決定を下しました。

決定は、Aさんと会社との有期労働契約について既に5回の契約更新がなされ、本件更新拒絶の時点で雇用期間が通算4年10ヶ月に達していたこと、会社も雇用継続を前提に平成22年4月20日に契約書を交付していた事実を照らせば、Aさんには雇用が継続されることを期待するだけの合理的な理由があったといわなければならないとしました。そして、このような場合、「解雇権濫用法理を明文化した労働契約法1

6条が類推適用されるのが相当であって、更新拒絶に合理的理由があり社会通念上相当であると認めることができない場合、その更新拒絶は権利の濫用になると解するのが相当である。」と判断しました。

そして、本件の就業規則の変更は、歩合率のみならず、定年制の導入という点でも労働条件の不利益変更にあたる判断し、その上で、従業員代表者からの意見聴取手続を履践することは就業規則の変更の効力を発生させるための要件と解すべきであり、意見聴取手続を履践していない本件においては本件就業規則変更の効力が生じていないと判断したのです。

本件は、現在、本訴で争われておりますが、Aさん、組合、弁護団一丸となってAさんの職場復帰のために全力を尽くしてたたかっていきたいと考えています。

---

#### 14. 郵便事業株式会社における雇い止め事件

---

亀田 成春（弁護士）

##### ・はじめに

Nさんは、平成22年4月1日、1ヶ月間の期間で郵便事業株式会社A支店（A郵便局）に期間雇用社員として雇用され、2回の契約の更新がされてきましたが、平成23年3月31日をもって、無断欠勤したことを理由として雇い止めをされました。

##### ・Nさんら非正規労働者はどう働かされていたか

2007年の郵政民営化以前から郵便事業では労働者の非正規化が推し進められて来ました。郵便事業株式会社は、郵便の集配等を主な業務としていますが、現在、A郵便局の郵便事業株式会社の社員の50%近くが期間雇用社員（非正規社員）となっています。

Nさんは、A郵便局の集配課に配属され主に小包の配達業務に従事していました。Nさんの労働時間は、4週8休（週休日、非番日）、1日7時間、休憩45分で、早番（7時30分から15時15分まで）と遅番（13時30分から20時15分まで）の2通りの勤務体系となっていました。

しかし、非正規社員であるNさんの労働実態は劣悪なものでした。残業も殆ど毎日していました。退社時刻は、22時から23時くらいでした。タイムカードはなく、

残業のファイルがあり担当の上司が記入していました。1日5時間の残業時間を超えることができないとの内部規定があり、5時間を超えて残業した場合には、超えた部分を別の日に付けるなどして改ざんしていました。休憩時間は45分間とされていますが、バレンタインデー、クリスマス、母の日、子どもの日等の配達日の指定がある小包が増える期間の前3日間くらいは、休憩はほとんど取れませんでした。また、毎月12日から15日の4日間くらいは配達する小包の量が増えるためほとんど休憩が取れない状態が続きました。

### ・急な呼び出し勤務—Nさんを苦しめた早出勤務

Nさんを特に苦しめ、精神的・肉体的にも追い詰められたのは、「早出」でした。早出とは、遅番の日であるにも関わらず、当日の朝、午前7時30分から8時の間に上司から「今から急いで来てくれ。」と命令されて出勤しなければならないことを意味します。Nさんは上司からの命令を断ると雇い止めされるのではないかと不安から断ることができませんでした。早出の理由は、朝の荷物が多くて早番の人が荷物を置いていったので配達する人が不足しているというのが主な理由でした。

遅番で残業をして午後10時過ぎに帰宅して午前1時ころに就寝。疲労困憊して寝ているにも関わらず、業務の都合で起こされて出勤しなければならないととてもつらいものでした。更に、「廃非」と言って、休日として指定されている「非番日」が前日に突然変更され出勤しなければならないことがありました。代替の休日はありませんでした。早出は、平成22年2月から11月までの間に52日もあり、廃非も6月から12月の間に9日ありました。早出が10日間続いたこともありました。このような状態が続いたことにより、疲労感が残り、帰宅しても何もできずに寝る状態が続きました。Nさんは精神的にも余裕がなくなって、ちょっとしたことでいらついたり、感情が不安定になっていきました。

他の期間社員に聞いても、Nさんのように頻繁に、「廃非」「早出」を命ぜられる社員はいませんでした。

また、社員全員に営業ノルマが課せられました。平成22年9月くらいから、年賀状の営業を命ぜられます。期間雇用社員で3500枚のノルマがあり、目標と成績を掲示板に貼り出されます。夏は「かもメール」（ハガキの販売）やカタログの販売、3か月で8個（商品）のノルマが課せられました。更に、平成22年10月ころ、30kgのお米や食料品、ベビーバス等の重い荷物を集中的に運搬したことによって肩を痛めてしまいました。病院で診察を受け、毎日痛み止めを飲みながら仕事を続けました。

### ・既往症の悪化、そして、突然の退職届の提出強要

Nさんには、うつ病の既往症がありましたが、A郵便局に就職した時は、月に1回の通院程度で、薬も1日2回の服用で症状は安定していました。

しかし、残業、早出、廃非、不規則な休憩時間等の労働環境の悪化や、営業ノルマの強要、肩を痛めたことなどにより健康状態が悪化し、精神的・肉体的な負担が増大しました。Nさんは、平成22年11月ごろに、うつ病であること、肩の痛みのために薬を服用していること、うつ病の悪化のために薬の服用が増えていることを上司に報告して早出を断りました。Nさんの訴えにより12月は「早出」はなくなりましたが、「廃非」はそれでも3日ありました。

平成22年12月27日、Nさんは、職場の上司に病気で休むので「診断書」を出す必要があるかと聞いたところ、上司からは「診断書は出す必要はない」と言われ、12月28日と30日の欠勤届出を提出しました。

Nさんは、12月31日に上司に電話で連絡し、1月1日の勤務シフトを聞き1月1日は休みであることを確認しました。そして、1月1日には、1月2日以降の勤務シフトの確認のために上司に連絡したところ、上司から「仕事に就くのはしばらく無理だと思うから休んで良くなったら連絡をするように」と言われました。Nさんは、上司から休みを取るようと言われたため、体調も良くなかったことからそうすることにしました。休んでいる期間、特に上司と連絡を取るようなことはしていませんでした。

特に連絡を取らなかったのは、平成21年3月ごろ、いきなり熱が出たので電話をして休んでいたところ、「出れるようになったら連絡して下さい。毎日連絡しなくてもよいから」と言われて1週間くらい休んで出勤したことがあったので、今回も同様に考えていました。

ところが、1月21日に上司から連絡があり、「今後の勤務シフトについて話があるので、職場に来てほしい。」と言われ、24日に出勤したところ、1月1日から24日までの期間は、「無断欠勤」になっていると言われました。Nさんは、上司に欠勤について承認を得ていることを説明しました。

しかし、その後、上司から「病気を治すことに専念し、病気を治してからまた応募すればよいので退職届を出すように」と言われ、退職届の用紙を渡されました。

Nさんは、「休んだので体調も戻ってきており、今後も仕事に就くことはできるので働きたい」と話しましたが、2月23日、上司から「病気を治すことに専念するように。無断欠勤をしており「雇い止め」にする。」と告げられ、「雇い止め予告通知書」を渡されました。

#### ・労働組合で交渉、労働審判の申し立てへ

Nさんは、雇い止めされたことを所属する組合に話し、「再雇用の人が入るので人が余って仕事が無くなるので雇い止めする」と言われたBさんと一緒に、組合を通じて雇い止めの撤回の交渉を行いました。

交渉の結果、会社は、Bさんの雇い止めは撤回しましたが、Nさんについては、あくまでも「無断欠勤」を理由に雇い止めを撤回しませんでした。

いま、Nさんは、自分が休みを取らざるを得なかった原因が、劣悪な労働実態による健康状態の悪化によること、欠勤についても上司の承諾を得ていることを理由に、労働審判の申し立てをすることを決意しています。

---

---

## 15. 郵政現場の実態

---

---

種市 晴夫（郵産労道本部書記長）

### ・郵政現場で急増する非正規

郵便局では今、コスト削減のために非正規社員の雇用が増えています。

北海道でも非正規社員が半分という職場が多く、都市部に行くほどその率は高くなっています。札幌の局では、夜働く人のほとんどが非正規社員という局が多いのです。まさに、非正規社員がいなければ、一日たりとも郵便局が機能しないという状況です。にもかかわらず、その働いている環境は正社員と比べるとひどいものです。給料は3分の1、6ヶ月の契約更新で10年以上という人も多くいます。パート労働法では3年以上は正社員とすることを求めています。

その非正規社員が、交通事故や誤配、取り扱い上のちょっとしたミスなどを起こしたり、また、年賀状や「かもメール」、カタログ小包の販売などの営業活動の成績が悪いということで、時給単価が200円下がります。いわゆる人事制度に成果主義が導入されているからです。

下げられるのも大変なのですが、そのことで雇い止めということも起きています。郵便局の中は治外法権かと言いたくなるような状況もあります。

ただ、闘えば法律を適用させることが出来ます。

A支店で4年以上働いている非正規Kさんの場合を紹介します。

### ・突然の雇い止め通告

2011年2月の夜勤時に集配課長に呼ばれ会議室に行きました。会議室には業務企画室長がいました。そこで室長から突然、「違反を起こしている人間はいらない。3月いっぱい契約を打ち切る。雇い止めの文書はあとで渡す」と雇い止め予告を通告されました。

Kさんは「どうにかなりませんか」と聞いても「それは無理だ」と言われました。原因は、「昨年7月に起こした歩行者の進路妨害違反と8月に起こしたスピード違反である」と言われ、「安全な会社をめざしているので違反を起こす人間はいらない」とも言われました。やりとりは5分ぐらいで終わりました。

### ・交通違反の概要

交通違反の概要はこうです。

7月に起こした進路妨害違反は、交差点で歩行者がわたろうとしていたが、まだ距離があるので大丈夫だろうと通過したら、警察がいて捕まってしまいました。支店には報告し、罰金は自分で払いました。

8月のスピード違反は、50キロ制限のところを70キロで捕まりました。それも支店に報告しました。その時点で集配課長は「軽微なので支社に上げる必要はない」と言っていたのですが、ところが支店は北海道支社に報告しました。

10月には始末書の書き直しを求められました。そして、11月に2日間の停職処分を受けました。

### ・時間に追われる仕事

たしかに交通事故・違反は許されるものではありません。しかしながら時間に追われる仕事のなかで、どうしても気持ちが焦ってしまう状況があるのです。

A支店では、「集荷などは差し立て時間が決められているため、ほとんどの社員が大なり小なり違反を犯している」と現場の社員は語っています。集荷担当は特に時間に追われて仕事をしています。郵便のトラックが日に何度か来て、郵便や小包を積んで行きます。そのトラックに遅れると郵便や小包が半日から一日遅れてしまいます。郵便局では成果主義の賃金体型が導入されています。仕事が遅いと評価が下がります。赤字との理由から人員も減らしています。走っても間に合わない時もあります。

こうした、違反をおかさざるをえない働かされ方を改善しないで、社員だけを問責しても違反は無くなるはずはありません。効率化優先や利益優先のため、非正規労働者の時間削減雇い止めでなく、安全に仕事をできる職場が必要です。今の職場は労働者の安全だけでなく会社の将来にも不安材料となっているのです。

### ・労組を通じて雇い止めを撤回

2月、郵産労支部は直ぐに組合の窓口を通じて雇い止めの撤回を申し入れました。会社側は「まだ決まったわけではない」と言っていながら、Kさんは、その数日後の夜9時に自宅の玄関に電話で呼び出され、雇い止め通知書を渡されました。

支部と道本部は、弁護士とも相談しながら、3月に対策会議を行いました。

Kさんは会社側に雇い止め理由証明書の発行を求めました。道本部を通じて北海道

支社にも催促しました。しかし、会社側は証明書を発行しませんでした。

南東支部組合員全員を集めて対策会議を行いました。組合員からの激励も受け、Kさんは労働審判も含めて最後まで闘うことを決意しました。

そして、会社は雇い止めの理由を示せず、ついに雇い止めに撤回して契約を更新することを約束しました。

こういう状況は全国の郵便局で起きています。今こそ労働者の団結が求められています。

---

## 16. 北大非正規職員雇い止め無効訴訟について

---

中島 哲（弁護士）

本件は、2002年10月ころから北大において勤務していたが、2011年3月末に雇い止めとなったKさんという契約職員の女性が、雇い止めの無効を主張して訴えた訴訟です。

### ・提訴にあたって一問題の背景

本裁判の問題の背景には、北大における「3年ルール」、つまり1年間の雇用契約を2回だけ更新するということがあります。

非正規雇用職員のおこなっている仕事が、「周辺業務なのか基幹的業務なのか」、「一時的なものか定常的なものなのか」などを問わず、全て3年で終わりということになっています。そして、辞めさせた後にまた新しい人を雇うということをやっているわけです。

北大には、さらに、かつては「謝金雇用」というものがありました。

謝金雇用とは、北大独特の制度で、教授の秘書や、事務員として働いてもらうに際し、建前として、働く者はいわばボランティアとして任意で仕事をし、それに対して事後的にお礼を支払うという制度です。あくまで、働く者への金銭の支払いは「お礼」であって、労働契約に基づく賃金の支払いではないという設定になっていて、名目上、労働契約ではないということにしているため、有給休暇の付与や、各種手当の支払いもなされないことになっていたのです。

これについて2006年3月に、謝金雇用職員の告発により社会保険庁の調査が入り、指導がなされましたが、北大は当該職員の待遇のみ改善し、多数存在した他の謝金雇用職員については改善しませんでした。これが2007年の10月にマスコミで

報道され、社会的な問題となり、これをきっかけによりやく謝金雇用が廃止されました。

#### ・謝金雇用は廃止されたものの、3年で雇い止め

謝金雇用の廃止に伴い、2008年4月から、それまで謝金雇用職員だった人が公式な非正規雇用職員として勤務するようになりましたが、この人たちにも、北大は3年ルールを適用して、形式的に3年経過したとして2011年3月に雇い止めをしています。

雇い止めになった職員は数10人とも数100人とも言われており、その中には謝金雇用時代も含めると10年以上働いていた職員もいるようです。このような背景がありますので、この裁判は原告であるKさんだけでなく、北大で働く非正規雇用職員全体の雇用を問う裁判だということになります。

#### ・大学職場から、3年で雇い止めルールの一掃を

この裁判は本年6月に提訴し、9月13日に第2回の期日が開催されたところで、まだまだこれからが本番です。

3年ルールは北大に限らず、全国の国立大学法人で採用されていましたが、京大や名古屋では5年期限となり、そして5年後も継続が可能になっています。また、佐賀大では期限自体を無くしました。

北大も、3年ルールの壁を破る戦いをしたいと思っておりますので、ご支援をよろしくお願いいたします。

---

## 17. たたかえばここまで実現できる—労働組合の取り組みと課題

---

山本 功（連合北海道札幌地区連合会）

不況を背景に労働相談の件数が増加しています。内容も深刻化する一方です。例えば賃金未払いでも、残業代を一切支払わないばかりか、開店前の準備作業についても、これは労働時間にはカウントしないから、と言われて相談にくるケースもあります。今年、私たちの労働組合が扱った3つの事例について、組合の取り組みとあわせて、報告します。

## ①最低賃金違反を是正させたケース

---

まずは、警備会社で働く契約社員の最低賃金違反を是正させたというケースです。事案の概要等は次のとおりです。

- (1) 対象労働者：3名（A70歳代、B60歳代、C50歳代）  
雇用形態は何れも3ヶ月雇用の契約社員
- (2) 会社：D警備会社・札幌本社
- (3) 業務内容：大学校内の施設（講堂）の保安警備。  
勤務時間 24時間拘束（16時間勤務 2時間休憩 6時間仮眠待機）  
3名による交代業務
- (4) 賃金：日給6,000円

### ・最低賃金違反を是正させたら、雇い止め通告が、、、

本人等は、何れも2011年4月1日から3ヶ月雇用としてD警備会社に採用となりました。賃金、労働時間及び業務内容は上記のとおりです。

初回賃金支給日のさい、会社から日給6,000円の計算は16時間の業務に対する賃金との説明がありました。この説明は、賃金を再計算した労働者A、B及びCがそれぞれ説明を求めて初めて明らかにされたものです。

しかし、16時間で6,000円は明らかに最賃違反です。本人等は会社に、実際の労働実態に見合う賃金を支払うよう、つまり、6,000円という金額は8時間の業務に対しての賃金なので、16時間で計算しなおすよう申し出ましたが、会社は、既に契約において了解済みであるとして聞き入れませんでした。

本人等は、労働基準監督署に最低賃金に違反する行為として申告したところ労働基準監督署はD警備会社に改善を求め本人等へ不足賃金分を支払う旨指導しました。D警備会社はこの指導に従いましたが、こんどは、本人等に対して3ヶ月経過した際に再契約しないと通知してきました。

### ・労働組合の結成で雇い止めを撤回させる

本人等は、雇用継続を求めためE労働組合を結成しました。

E労働組合は、D警備会社と本人等の雇用継続を求めめる団体交渉を開催しました。D警備会社は、本人等は3ヶ月雇用について了解しているとし、雇用を継続する理由はないとしました。

E労働組合は、会社の主張は本人等の発言に無いことを根拠とするものであるから、北海道労働委員会へ議論の場を移すことも検討しなくてはならないとしました。

第2回目のD警備会社との団体交渉の中で、D警備会社は2名については再雇用先を検討するが、1名については退職の意向を表示しているとし、2名の雇用確保を大学内に約束することで交渉を終了したいとしました。E労働組合はこれに合意し、本事案は一旦終結となりました。

### ・組合の課題

課題も残りました。というのは、今回、会社が2名の雇用確保を大学内に約束するとした直後、組合は解散となったことです。

解散の理由は、北海道労働委員会への申し立ての是非でした。この意見の食い違いを契機に、組合員間・従業員間の不信感も生じ誰もが組合継続を望まない事態になりました。

組合との交渉で得た成果が目の前にあることに着目し、粘り強く組合存続を主張すべきであったと反省しています。

## ②正規雇用化を求めて—正規と非正規の団結

---

清掃労働（ごみ収集）は市民が快適に生活を送る上でなくてはならない仕事の一つですが、なかなか市民に意識されることも少ない仕事ではないでしょうか。その清掃分野でも多くの非正規労働者が働いています。このケースは、そんな非正規労働者の待遇改善に取り組んでいる労働組合の事例です。事案の概要等は以下のとおりです。

- (1) 対象労働者：30名 雇用形態は準社員。1年雇用。
- (2) 会社：A清掃会社
- (3) 業務内容：家庭ごみの収集業務。（車輛運転 補助業務）  
勤務時間は、正社員同様（1日7時間30分。年間休日104日程度）。
- (4) 賃金：時間給制 800円から1200円

### ・清掃会社の労働条件

A清掃会社は家庭ごみの収集業務をB市より受託しています。家庭ごみの収集業務に従事する労働者は凡そ50名程度ですが、その中30名は正社員ではない準社員として雇用されています。正社員と準社員の格差は賃金面に著しく、正社員は基本給と各種手当、交通費、賞与が支給されますが、準社員は時間給のみとなっています。交通費も支給されません。ただ、正社員においても、賃金水準が高くはなく、年間収入で300万に達する正社員はごく僅かといった状況です。

行政からの委託業務は家庭ごみ収集だけではなく他にも委託業務があり、行政の委託料が年々低下しているとはいえ、委託料金の中で積算される人件費は行政職員の賃金をベースにしています。

従業員は正社員約20名と準社員10名が中心となりC労働組合を2010年4月に結成しました。現在組合員は40名程度まで増員しています。

C労働組合は、A清掃会社に正社員を含めた組合員の賃上げや就業規則改定などを求めています。結成以来今日まで交渉し続けているのが、準社員の正社員登用についてです。準社員の採用面接では、正社員への登用はありますと必ずいわれます。しかし、勤務に就くと登用の基準の噂はあるものの、明確なルールは全くありません。

C労働組合は、準社員から正社員への登用ルールを明確にすることを求め、そして一定年数を経過した場合は、特段の理由がない限り正社員として登用することを求めています。

#### ・正規雇用化ルールに関して徐々に成果も

団体交渉は執行部で対応していますが、執行部には準社員組合員が半数以上を占めています。正社員の組合員の理解があつてのことです。

交渉では、会社の態度は頑なであり、登用ルールはないが、了解事項のようなものはある、しかし組合に公開はできない等としています。

今もその態度は同じですが、2011年に入り若干変化しています。

正社員の欠員が生じ補充の必要がある場合は、必ず準社員から登用するということを明言したことです。また、正社員登用に際して年齢制限はなく、大型免許取得が望ましいこと及び3年間無事故であることも望ましいとし、それら等も加味した上で職場上司からの推薦があれば検討するとしました。しかし、それでもまだルールを明確化するところまではいっていません。

#### ・組合員を増やし社内融和を図る

この準社員の正社員登用化の取り組みに際して、一番の課題は組合員の増と社内融和です。

組織率では半数には及びません。それでも交渉を維持していくためには、組織内の強化が必要です。一刻も早く組織率が過半数を超えることが重要と考えています。

可能性はあります。組合要求の中に従業員代表の民主的選出を盛り込み、今年7月に選出選挙を実施しました。組合推薦1名と会社推薦1名の選挙となり、概ね80対20で組合推薦の従業員代表が選出されました。それと、非組合員の比率が高い準社員全員で「準社員の会」を結成し、新たに選出された従業員代表と共に会社社長に対して直接正社員登用を求めました。

このような、やや遠回りの取り組みではありますが、職場内の融和を図り団結に

結びつく努力が必要であると痛感しています。

### ③非正規雇用にまだ門戸をひらかない労働組合の問題

---

この事例は、雇い止めという事態に遭遇した非正規雇用（契約社員）が職場にあった労働組合に相談したものの、なんら対応してもらえず、私たちの組合に相談にきた事例です。事案の概要等は次のとおりです。

- (1) 対象労働者：1名 雇用形態は契約社員。1年雇用。
- (2) 会社：A会社（病院等へのレセプト請求業務人材の派遣）
- (3) 業務内容：レセプト処理業務。  
勤務時間は、1日8時間。年間休日104日程度。月末・月初、  
年末は残業過多。  
管理的立場の契約社員。
- (4) 賃金：月給制

A社は大手公立系病院のレセプト請求業務を一括で請け負い、総員10名程度で業務にあたっています。

本人はその管理的立場にあり、本社への連絡や通達指示、労務管理などを担っていました。本人は2010年3月20日に採用・試用期間を経て2011年3月31日までの雇用期間の契約を締結しました。

#### ・言葉がキツイからと雇い止め通告

2011年1月17日にトラブルが発生しました。そのトラブル処理に際して、本人の他3名があたることになりました。その3名は同勤務先病院を、2010年3月31日に定年退職した職員です。トラブル処理に就いている間、同3名の私語や中座が多いため本人は注意しましたが、後に、その注意の内容がキツイと、本社人事より本人に注意がはいりました。とりあえず、トラブル処理は終了しました。

2011年2月中旬、本社人事部が病院にきて、本人に対して次年度の契約はしないことを告げました。理由は、①同社職員とのトラブルが多い。②注意指導の内容が適切ではない（後に言葉がキツイと判明）とされました。本人は、これに納得せず、本社人事部管理職に直接談判したほか、本社内の労組役員にもこの詳細を伝えました。但し、本人は非組合員です。

2011年3月中旬、本人は北海道の責任者に呼ばれ面談しました。その際同責任者は、来期の契約はしないと、トラブルの多い者に残ってもらっては会社も困ると、

本人に告げました。

本人は、組合本部に電話し、このような場合でも組合に加盟していない契約社員の話は聞いてもらえないのかと質問しました。組合本部では非組合員の件について一切口出しできないと返答しました。

本人は、2011年3月下旬から、残有給を消化するとして同病院を休み、地域の労働組合に相談しました。

#### ・継続雇用を希望していたが、、、

結果としては、個人加盟労組に加盟し、会社と交渉したところ6月に合意し、残有給を消化した日付を以って会社都合退職とするとし、3ヶ月分賃金相当額を別途一括支給することとなりました。本人は、当初継続雇用を強く希望していたものの、会社や病院の対応、再雇用者や同僚との関係を考えて退職するほうが良いと考えたことから退職を選択しました。また、なにより組合本部の対応を考えれば、今後は組合と会社が一体となって本人排斥に取り組むのではないかとの恐怖心もあるとのことでした。

非組合員とはいえ、相談を希望する労働者や同僚に門戸を閉ざすことは労働組合にとって自殺行為です。その状況を見た組合員は将来をこの組合と共にすることを思い描けないのではないかと考えます。労働組合だからできることを最大限活用し、団結の輪を広げなければならないと痛感しました。

---

## 18. 大手住宅メーカーによる「派遣への切り替え & 雇い止め」労働審判申立事件

---

三浦 桂子（弁護士）

#### ・どのような事件だったのか

Kさん（女性）は、大手住宅メーカーの札幌支店に、有期契約のパート社員として雇用され、その後、更新されて3年6か月勤務していました。ところが、十分な説明も受けないまま、100%子会社の派遣会社の社員に身分を切り替えられました。Kさんは、その後は、同じ職場で同じ仕事を続けていましたが、身分だけは派遣社員に変わって、5年3か月過ぎました。その後、雇い止めになりました。

Kさんから相談を受けた弁護団は、派遣先会社（大手住宅メーカー）と派遣会社（100%子会社）の両方を相手方として、①派遣先会社との雇用契約の確認、②両会社

への慰謝料請求を求め、労働審判を申立てました。

### ・事件の特徴

事件の特徴は次のとおりです。

#### 1) 雇用されていた期間が長いこと

Kさんは、大手住宅メーカーでの直接雇用期間が3年を越えており、その後、派遣社員としての期間も5年3か月に及ぶものでした。

#### 2) 派遣会社は形式的、名目的なものでした。なぜなら、

- ① 派遣会社が社員を派遣している先は、大手住宅メーカーのみです。
- ② 派遣会社の事務所も職員も札幌には存在しません。
- ③ 派遣社員としての採用面接は、派遣先会社の大手住宅メーカー札幌支店の管理職が行なうなどしており、派遣先会社が実質的な人事権を有していました。
- ④ 大手住宅メーカーの同じ就業場所・職種に、派遣先の社員と派遣会社の社員がおり、労働条件（時間単価）にほとんど差はありませんでした。

### ・Kさんが労働審判にかけた思い

Kさんが労働審判を申し立てるに至った心情は、突然十分な説明もないまま身分だけが派遣に切り替えられ、その後も通算して8年9か月間、同じ大手住宅メーカーの職場で誠実に勤務していたのに雇止めにしたことに対する怒りでした。生活の糧を奪われたという怒りとともに、大企業の社会的責任を追求したいという思いも強かったのです。

まず、派遣契約に切り替えられた時の説明会は、一方的なものでした。

その説明会で、Kさんを含めて多数のパート職員は、大手住宅メーカーの事務所に一同に集められ、100%子会社の派遣社員に切り替えることを通告されました。説明と承諾、退職手続き、新規の派遣契約書の作成など、一気に行なうというものでした。説明の内容も、100%子会社なので今の会社と一体であること、労働条件は全く変わらないこと、むしろ定年がないので60歳を過ぎても働けることが強調されました。本来であれば、雇用の継続か、派遣契約への切り替えか、社員に考える時間と選択の自由が与えられるべきですが、そのような時間的保証も全くありませんでした。この説明会の席で、派遣契約書と思われる書類を渡され、署名を求められました。

Kさんは、署名を拒否すれば雇止めされることが予想されたので、やむなく署名しました。これによって、Kさんは形としては大手住宅メーカーのパート職員を退職し、派遣社員として今までどおり大手住宅メーカーで働くことになったのです。しかし、このような状況のもとでは、Kさんに自由な契約の意思は確保されておらず、パート

契約の合意解除と、派遣契約の締結は無効です。

また、派遣元である子会社が社員を派遣している先は大手住宅メーカーだけなので、本来、大手住宅メーカーが雇用主として負うべき義務を回避するために、子会社を脱法的に利用しており、両社は一体のものと評価すべきです。Kさんは、通算8年9か月、大手住宅メーカーの社員として雇用されていたにも関わらず雇止めにされたのです。

仮に、派遣契約が有効だったとしても、5年3か月の長期に及んでいたのですから、3年を超えるにあたり、派遣先である大手住宅メーカーはKさんに雇用契約の申込みをしなければならないのですが、なされていませんでした。

### ・労働審判で勝利的和解を勝ち取る

労働審判は3回という限られた手続きの中で行なわれ、多くの場合、1回目若しくは2回目で和解が成立します。Kさんは、仕事にかけてきた思い、会社の言い分がいかに理不尽であるか、裁判所の席で会社の幹部を相手に存分に主張し、強く職場復帰を望みました。しかし会社側は拒否。そのため、最終3回目の期日には、弁護団も訴訟やむなし、十分勝てるという決意で臨みました。その結果、会社側がKさんの気持ちを十分に組み入れた解決金に同意し、勝利的和解が成立しました。

Kさんは働く者としての誇りを回復することができたのです。

---

## 19. 臨時職員の「3年で雇い止め」をなくしたい—働き続けたい思いは同じだから

---

福祉保育労北海道地本

### ・はじめに

保育士として働き続けたい。でも、多くの保育園で臨時職員（非正規保育士）の勤務上限年数が設定されています。

臨時職員の「雇い止め」は、働きたいのに首を切られる臨時職員だけでなく、子どもも保護者も大好きな先生がいなくなって不安になり、誰も得をしません。私たちのある分会（以下、A分会）では、一方的に決められた「継続雇用は3年まで」（「3年問題」）の期限を撤回しようと、雇用を守る・保育の質を守るという2つの立場から取り組みを進めています。

### ・同じ仕事なのにどうして「格差」が？

A分会は、現在、正職員が10人・臨時職員が4人、計14人の組合員がいます。約40年前、地域のあおぞら保育から始まった歴史ある保育園で、組合の歴史も長く、先輩たちが子どもを産み育てながらも働き続けられる職場を作ってきました。誰もが「働き続けたい」と思える保育園なのに、働き続けられないという大きな問題を今抱えています。

福祉制度の大きな矛盾である「臨時職員」。賃金の差があっても仕事内容は正職と同じ。正職は毎年定期昇給をしているのに臨職は昇給なし。臨時職員が長く働くことで正職との賃金の格差が広がる実態に対し、私たちは同じ働く仲間として臨職の賃上げ要求を続けてきました。それに対しての理事会の回答は「長く働くと賃金の格差が広がるので、臨時職員は3年までの雇用にする」というものでした。

### ・臨職も組合加入、父母会の署名集め交渉

保育現場として、労働者として継続雇用を訴え続けてきましたが、期限のあるなか臨職の組織化が難しく、当事者のいない中での訴えがしばらく続きました。これではいけないと丁寧に組合のことを話していく中で、07年に1人、08年には新たに3人の臨職と2人の正職が加わり、「3年問題」に取り組む決意を分会として固めました。

08年の3月に3年目を迎える臨職の雇用継続を求め、団交を重ねる一方、父母会に署名を集め一緒に理事会に働きかけ、組合員以外の職員も参加して意見を提出もしました。しかし、「小学校は先生の移動がつきもの」「保育園児にも出会いと別れが必要。同じ人的環境にいることが子どもにとって最善なのか」「保育士が変わることで、保育の継続が出来ないと言うのであれば、保育士集団の力量が問われる」など、信じられない回答が返ってきました。職員は怒りを覚え、父母も疑問を持ちましたが、年度末の迎え残念ながら退職せざるを得ませんでした。

年度が変わって、当事者が受け持っていた子どもは、親子とも不安になり、その姿を見て、保育士もこんな思いは二度とさせたくないと思いを胸に刻みました。

### ・今年こそ「3年問題」の解決を

昨年も「3年問題」の学習会も開き団体交渉も繰り返し行ってきましたが、理事会の見解は変わりませんでした。私たちの声を保護者に届けようと臨時・正職の声を載せたチラシを作ったり、未加入の職員にも協力してもらい、職員会としての嘆願書を理事会に提出してきました。しかし、結局今年の3月に3年目を終えた臨職が2人が退職しました。今年度末も対象の職員がいる今年こそこの問題を解決しようと、大きな運動を作る準備をしています。

必要な人材なのに辞めなければならない。同じような思いを繰り返したくない。雇

用を守る・保育の質を守るという両方の側面からたたかう決意です。

---

## 20. 労働審判制度の活用事例

---

伊藤 誠一（弁護士）

労働審判制度が平成18年4月に始まりました。

個々の労働者と事業主との間に生じた労使紛争を速やかに解決することを目的としたこの制度も、少しずつ知られるようになってきましたが、まだまだ浸透が十分とはいえない状況にあります。しかしながら、非常に短期間で問題が解決されるケースもあるなど有効な制度であって、もっとこの制度が活用されることを願い、以下に、2つの事例を紹介したいと思います。

### ① 1年の有期雇用契約の更新拒絶（雇止め）

---

#### ・どんな事案か

単年度予算で実施される特定公共事業を専属的に受注するために（その目的だけのために）設立された会社から労働者が雇止めされた事案です。

この会社は受注規模に応じて当該年度の従業員数を決め、一度雇い入れた全員についてはほとんど例外なく1年間の有期雇用を続けていました。ただ、談合もあったのでしょうか、その公共事業の受注が安定していたので結果的に有期契約の更新を続けていました。

ところがこの会社は09年度の受注競争に敗れ、同年3月末に100人規模の雇止めを決行したというのです。

内5名が（短い人で3年、長い人で13年、期間1年の雇用契約を更新していました）労働組合を結成して次のとおり要求を掲げました。（1）4月末日までの賃金の支払い、（2）再就職支度金として一律30万円の支払い、（3）有給休暇未消化日数に一律5日分を加えたものに平均賃金を乗じた退職金の支払い、です。

その後、会社と団体交渉を行いました。埒があきません。責任は全くない、一切の支払いをしない、というのが会社の一貫した回答で、北海道労働委員会への斡旋申請も不調に終わりました。5人が最終交渉で申し出た細やかな要求である再就職支度金10万円の支払いも拒絶されました。

## ・労働審判の利用

そこで、この年の6月に労働審判を申立て、労働契約上の地位の確認を求めながら、これが認められない場合には期待権の侵害に対する損害賠償（基本給の6か月分相当額。1人平均約140万円）をするよう求めました。

8月の第2回労働審判手続期日には、証拠調（申立人本人のうち2人、会社役員など相手方2人）を行い、9月の第3回労働審判手続期日において、5人に対し1人当たり一律50万円の支払いをする、という調停を成立させました。

## ・結果に対するコメント

会社の形式的で頑なな対応に挫けそうになりながらも、5人が半年間にわたり最後までバラバラにならずに主張を貫けたことが細やかな勝利の決定的要因でした。5人で労働組合を結成して取り組んだことが結果の全てであった、といってよいでしょう。

### ②派遣労働者の契約期間内の解雇

---

## ・どんな事案か

Xは一般労働者派遣事業等を目的とする株式会社Yとの間で、平成〇〇年1月に次のとおり労働契約を締結しました。

### 1) 契約の主要要素

- ・ 派遣先 株式会社××
- ・ 業務内容 トッピング作業
- ・ 派遣期間 平成〇〇年2月1日～同年6月30日
- ・ 賃金 時間内 時給 750円（15分単位）
- ・ 賃金支払い 毎週木曜日を締切日とし、翌週木曜日支払う
- ・ 通勤交通 会社において、就業前に住居から就業先まで、業務終了後は就業先から住居まで車で送迎する

### 2) 労働契約締結過程の事情

Yは労働契約に応じたXに対し「契約期間は6月30日までだが、その時点で更新してもらいます」としたので、Xは同年7月以降の派遣継続を期待していました。

ところが、Yは、平成〇〇年4月30日Xに対し、口頭で、××社から5月20日をもって派遣打ち切りを告げられたので、同日以降労働契約を継続できない、5月20日をもってXとの労働契約を解除する意思表示をしました。

Yは契約期間中は別の仕事を紹介するとXに対して申し出ましたが、当初契約の内容に相応するものではなかったという事情があります。

### ・労働審判の利用

Xの職場には労働組合はありませんでした。同じ境遇におかれた者が数名いましたが、Xのみが弁護士に相談・依頼し、平成〇〇年7月に次のとおり主張して労働審判の申立をしました。

- 1) 当事者間の労働契約は契約期間の定めのあるものであるから、止むを得ない事由があるといえない場合に解雇することは許されないのであって（労働契約法17条1項）、この解雇の場合は止むを得ない事由があるとはいえず、解雇は理由がなく無効である。
- 2) Xの平均賃金は、勤務日1日当たり4,587円である（Xの稼働期間65日間の勤務に対し、賃金合計298,212円が支払われた）。  
労働契約にもとづけば、Xの平成〇〇年5月21日から6月30日までの勤務予定日数は36日であるから、Yが支払うべき未払い賃金は165,132円（4,587円×36日）となる。

9月の第1回労働審判期日に、YがXに対し10万円の支払いをする内容で調停を成立させました。

### ・結果に対するコメント

労働審判を申立て、解決できるのかどうか、できるとしてそれまでの交渉や手続の煩わしさ、手数料のことを考えてしまうと泣き寝入りしてしまいそうな例でしたが、Xにとって総額16万5千円は、次の労働の機会を確保するまでの生活費として譲ることができないものであることが良く分ります。

今回の事案を含め、白書に掲載された数多くのたたかいは、不正義に対しては声を上げることが大切だ、ということを教えているのではないのでしょうか。

非正規労働者白書  
非正規労働者の権利実現全国会議・札幌集会 実行委員会  
2011年9月発行

問い合わせ先  
札幌市中央区大通西12丁目北海道合同法律事務所  
TEL 011-231-1888  
弁護士 渡辺達生