

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2014

春

季号

特集

ブラック化する職場と労働者のたたかい

働き方・働かせ方のブラック化——現状と背景——

伍賀一道

●単産レポート

- 〈建交労〉トラック運転労働者の過酷な労働実態
- 〈自交総連〉高齢者版ブラック企業と化すタクシー業界
- 〈通信労組〉NTTの職場でいま
- 〈全印総連〉ダンピング競争の激化 若者が立ち上がる
- 〈映演労連〉文化産業にはびこるブラック企業
- 〈日本医労連〉「いのちまもる」職場の過酷な深夜労働
- 〈福祉保育労〉福祉職場に存在する2つの「ブラック」
- 〈国公労連〉断罪された国による乱暴な解雇（分限免職）
- 〈自治労連〉増える官製ワーキングプアと自治体の変質
- 〈全教〉教職員の長時間労働の実態と課題
- 〈郵政産業ユニオン〉正社員化と均等待遇実現のとりくみ

赤羽数幸

菊池和彦

宇佐美俊一

是村高市

梯 俊明

中野千香子

澤村 直

川村好伸

松尾泰宏

蟹澤昭三

上平光男

好評
シリーズ

労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet

RODO SOKEN Booklet No.9

アベノ改憲の真実

—平和と人権、暮らしを襲う濁流



坂本 修

発行所

最新刊
No.9

定価 800円+税

アベノ改憲の真実 —平和と人権、暮らしを襲う濁流

坂本 修(弁護士・元自由法曹団団長) 著

ISBN978-4-7807-0917-9 C0336 104頁

既刊一覧

編集:労働運動総合研究所 全てA5判、定価: **本体 571 円** +税

① フランス・イギリス働くルールと生活保障の最新事情

—日本が学ぶことを探す旅

労働総研仏英調査団 編 ISBN978-4-7807-0790-8 72頁

② 大震災と日本の社会保障

—被災地から労働・生活・地域の再建を考える

日野秀逸 著 ISBN978-4-7807-0791-5 64頁

③ 公契約適正化運動のすすめ

—発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著 ISBN978-4-7807-0792-2 64頁

④ TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著 ISBN978-4-7807-0694-9 64頁

⑤ 地域循環型経済への挑戦

松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 ISBN978-4-7807-0666-6 64頁

⑥ 最低生計費調査とナショナルミニマム

—健康で文化的な生活保障—

金澤誠一 著 ISBN978-4-7807-0904-9 64頁

⑦ ブラック企業と就活・働く権利

—青年に希望を 悪質企業を見分ける確かな眼—

生熊茂実・鹿田勝一 著 ISBN978-4-7807-0915-5 72頁

⑧ 労働時間の短縮で日本社会を変えよう

斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編 ISBN978-4-7807-0916-2 64頁

お求めは
お近くの書店
または
本の泉社へ

目次

特集 ブラック化する職場と労働者のたたかい

働き方・働かせ方のブラック化——現状と背景——	伍賀一道	2
●単産レポート		
〈建交労〉トラック運転労働者の過酷な労働実態	赤羽数幸	11
〈自交総連〉高齢者版ブラック企業と化すタクシー業界	菊池和彦	14
〈通信労組〉NTTの職場でいま	宇佐美俊一	17
〈全印総連〉ダンピング競争の激化 若者が立ち上がる	是村高市	20
〈映演労連〉文化産業にはびこるブラック企業	梯 俊明	23
〈日本医労連〉「いのちまもる」職場の過酷な深夜労働	中野千香子	26
〈福祉保育労〉福祉職場に存在する2つの「ブラック」	澤村 直	29
〈国公労連〉断罪された国による乱暴な解雇(分限免職)	川村好伸	32
〈自治労連〉増える官製ワーキングプアと自治体の変質	松尾泰宏	35
〈全教〉教職員の長時間労働の実態と課題	蟹澤昭三	38
〈郵政産業ユニオン〉正社員化と均等待遇実現のとりくみ	上平光男	41

【労働戦線NOW】

財界春闘対策の「変化」と矛盾とアキレス腱		
——ベア容認と裏腹な賃下げ労働政策	青山 悠	44

【海外労働事情】

インドネシアの最低賃金	加藤益雄	50
-------------	------	----

【新刊紹介】

坂本 修著『アベノ改憲の真実—平和と人権、暮らしを襲う濁流』	平井 正	54
日野秀逸著『憲法を生かす社会保障へ——「いのち」への警鐘』	篠塚裕一	55

編集後記		56
------	--	----

特集

ブラック化する職場と労働者のたたかい

働き方・働かせ方のブラック化

——現状と背景——

伍賀一道

はじめに

言葉はその時代が直面する解決すべき問題を的確に切り取って示すことができた時、人々を動かす大きな力を発揮する。2000年代半ばの「ワーキングプア」や「ネットカフェ難民」、「日雇い派遣」がそうであった。「過労死」は30年以上の歴史をもっているが、いまや「過労死防止基本法案」が国会に上程され、成立が期待できるまでになっている。本号で取り上げる「ブラック企業」もそうした言葉である。

ブラック企業は「正社員」を謳い文句に若者を大量に採用し、短期間で使い捨てる（使いつぶす）雇用手法を象徴する言葉として流布されるようになった。こうした背景には、さしあたり次のような事情がある。非正規雇用が労働者全体の4割近くを占めるようになり、「正社員」という雇用形態が稀少価値をもつようになったこと、非正規雇用として職業人生を出発したならば、なかなか正社員に転換することが困難であること、正社員と非正規雇用とではその後の雇用保障と賃金水準などに大きな格差があること、このため新規学卒の若者のなかで正社員のポストをめぐる競争が激しくなっていることなどである。ただし、正社員になれたからといって、過労死・過労自死のリスクにさらされるように、安泰な職業人生が約束されているわけではない。森岡孝二氏の指摘のとおり、今日の日

本は過労死とワーキングプアが併存する時代である¹⁾。

1 「ブラック企業」、「働き方・働かせ方のブラック化」とは

「ブラック企業」は直接的には「労働者とりわけ若者の使い捨て」を常套手段にしながら利益を追求する企業経営という意味で使用されている。そうした企業では過剰に採用した労働者のなかから「精鋭的人材」を選別するため、あえて無理難題を押しつけ、若者を追い込む手法が常態化している。

ところで、「労働者の使い捨て」自体は『資本論』が描いているように資本の本性に由来するもので、いわば資本主義社会に共通する普遍的現象でもあるが、これに抗する労働者の長年にわたる闘いの結果、さまざまな労働基準（働き方のルール）や社会保障制度（失業や傷病時、高齢期の生活保障など）を整備することで「労働者の使い捨て」を規制してきた。その多くはILO条約として国際的に認知されている。労働基準や社会保障制度の整備により、資本主義社会であっても使い捨て状況はかなりの程度まで抑制可能となった。

筆者は2005年に執筆した「雇用と働き方の戦後史」という小論のなかで、労働力を使い捨てにする企業の雇用管理を「労働力浪費的雇用」と名づけ、その内容について以下のように特徴

づけた²⁾。

〈コストダウンを最優先するため、雇用期限のない正規雇用（正社員）の範囲を限定し、かわりに非正規雇用（パートタイマー、アルバイト、派遣労働者、契約社員など）の導入を積極的に推進する。人材仲介業者（派遣労働や業務請負）による「間接雇用」を活用することで取り替え容易な雇用体制とする。非正規労働者の賃金水準を低位に抑え、正規雇用と非正規雇用との格差を固定化する（均等待遇の否定）。長時間労働にたいする規制を緩和し、もっぱら残業を前提する要員管理を行い、サービス残業へ労働者を自発的に誘導する。労働者の安全確保よりも利潤を優先させる結果、過労死、過労自殺を含め種々の労働災害が発生するおそれが強い。〉

こうした「労働力浪費的雇用」は、1960年代後半以降、日本経済が輸出主導型経済大国をめざすようになった頃に始まり、70年代の二度にわたる石油危機を克服する過程で本格化し、80年代の「貿易摩擦→円高→合理化→国際競争力の強化→貿易摩擦……」の悪循環のもとでさらに強化された。「過労死」という言葉が初めて登場したのはこの頃であった。

バブル期には消費やサービス部門での企業間競争が激化し、少なくとも人々がサービスや消費面での利便性を追い求めるようになった。例えば、宅配便の翌日配達、時間指定配達に代表されるように、利便性を次々に提供するサービスが物流企業の売り物となったが、それを支えるのは長時間労働や夜間労働、交替制勤務などである。電力やエネルギーの浪費に直結する深夜営業、24時間営業が大震災後の今日も続いているが、このような資源浪費的経済はとりもなおさず労働力浪費的雇用と一体である。

1990年代から今日にかけて、グローバル経

済下の企業間競争が激化するもとで労働基準の引き下げ圧力が増し、これを支援するように政府が規制緩和政策、構造改革政策を推進したことも労働力浪費的雇用をより深刻化している。後述のごとく、その典型例をトラックやタクシー業界に見ることができよう。

今日のブラック企業は以上のような労働力の使い捨てを意味する労働力浪費的雇用と地続きで、そのような土壌の上に生み出されたものである。それは「働き方・働かせ方のブラック化」という大きな氷山のうち、海面に突出して人々の目にとまるようになった部分である（図1）。しかし、過去との連続性を強調するだけではいま社会的に着目され、厚生労働省までも「若者の『使い捨て』」という表現を用いてブラック企業の実態調査に乗り出したことの意味が不明確になるだろう。

ブラック企業が社会問題化したのは、日本型長期雇用の解体・再編を背景に、新規学卒の若者までもが使い捨ての対象となっていること、心身の極限まで働かされた結果、少なくない若者がメンタルな病に罹患し、就労不能あるいは就労困難な状態に陥る事態が生まれていること、これに対して若者たち自身が労働相談を手がけ、あるいはネットのツールを活用して可視化するなど使用者の責任を追及ないしは自己防衛しようとしていること、若者の使い捨ては少子化が

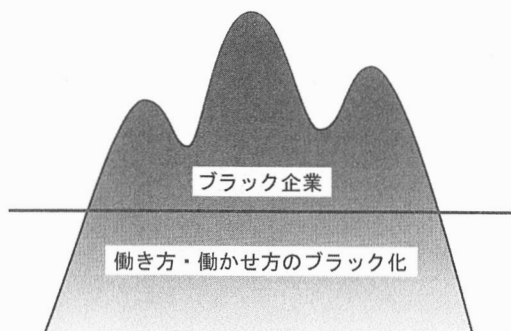


図1 ブラック企業は氷山の一角（著者作成）

進む日本社会にダメージをもたらしており、経済界も放置できなくなっていることなどを指摘できよう。

そのうえで、ブラック企業問題は若者のみならず中高年も含む「日本の働き方・働かせ方」が歴史的に抱え込んできた問題の今日的形態として捉えなければならないことも強調しておきたい。本号掲載の主要単産からのレポートはこのような視点から執筆されている。

2 ブラック化する職場と労働

——その指標

①要員不足による長時間労働、その結果としての過労死・うつ病の蔓延

労働のブラック化の象徴は著しい長時間労働の蔓延である。男性正社員の中には週60時間以上、さらには週75時間以上も働く労働者が少なからず見られるように、長時間労働は軽減に向かうどころか、異常さは増している（表1）。それは過労死や精神障がいが多発となって現れている。「社会生活基本調査」（2011年）によ

れば、労働者全体のなかで健康状態が「良くない」と回答した人の比率は8.3%に対し、週60時間以上働く労働者では13.4%に上昇している。働きすぎは明らかに健康状態にマイナスに作用している。

建交労のレポートは低賃金と長時間労働の悪循環の現状をよく表している。2012年の年間総実労働時間が全産業平均では2220時間（高卒男子）に対し、トラック運転者では2556時間に及ぶ。45～49歳の時間当たり賃金（1684円）は、全産業平均（2102円）に比較し418円も低く、年間賃金総額にすれば100万円以上も低い。長時間就労してもなお低賃金をカバーできない。厚生労働省のデータではトラック運転者の過労死認定件数は全体の2割を超えている³⁾。

公立学校の教員の場合、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（給特法）によって労基法の時間外労働の割増賃金制度の適用が免除されたまま、長時間労働が事実上野放しとなっている。給与の4%

表1 男子正規労働者の長時間労働（年間250日以上就労）

	週60時間以上	週75時間以上
産業計	13.0	2.7
建設業	15.9	3.2
運輸業、郵便業	23.9	5.4
卸売業、小売業	17.7	3.5
金融業、保険業	10.2	1.2
不動産業、物品賃貸業	17.9	2.6
学術研究、専門・技術サービス業	11.6	2.4
宿泊業、飲食サービス業	35.9	10.4
生活関連サービス業、娯楽業	23.0	4.3
教育、学習支援業	18.7	4.5
医療、福祉	10.2	2.8
サービス業（他に分類されないもの）	10.3	2.2
分類不能の産業	11.4	3.2

注1) 数値は各部門の正規労働者全体に占める週60時間以上、75時間以上就労者の比率を示す。

注2) 週60時間以上就労者の比率が10%以上の業種を表示している。

出所：「就業構造基本調査」（2012年）より作成。

に相当する教職調整額では到底補填できないレベルの過重労働である。全教のレポートでは1か月の平均時間外労働は72時間56分、持ち帰り労働22時間36分、合計95時間32分に達しており、厚生労働省の過労死認定の基準を超えている。心身ともに疲弊する教員が増加し、2012年の休職者（病気休職者＋精神疾患者）は1万3301人（在職者の1.44%）に上る（「学校基本調査」）。民間企業なみの競争主義・成果主義が教育現場にも及び、煩雑な報告書作成に迫られ、教職員が子どもと向き合う時間を奪われている現状は子どもの健全な発達を阻害している。必要な教職員数を確保することが何よりも求められている。

②深夜労働に従事する労働者の増加

労働者が1日に何時間働いているかということに加えて、どの時間帯に就労しているかということも重要である。近年、深夜の時間帯に働く労働者の比率および実人員ともに増加している（表2）。表には示していないが、女性労働者では1～2%が、また男性非正規雇用の5～6%が深夜の時間帯に働いている。

深夜労働が健康に及ぼすマイナスの影響についてはすでにいくつかの実証データが明らかにしている。深夜労働が循環器疾患を誘発することは以前から知られているが、近年の研究では

表2 増加する深夜働く労働者（男性）（単位 %、万人）

	2001年		2011年	
	比率	実人員	比率	実人員
0時～1時	4.11	120.2	5.24	151.2
1時～2時	3.28	95.7	4.69	135.2
2時～3時	2.84	82.9	4.21	121.4
3時～4時	2.77	80.8	4.08	117.6
4時～5時	3.08	89.9	4.34	125.1

注1)「比率」は各時間帯に就労する労働者の比率を示す。

注2)「実人員」は「労働力調査」の「役員を除く雇用者」に「比率」を乗じて算出した。

出所：総務省「社会生活基本調査」「労働力調査」より作成。

深夜労働を含む交代制勤務従事者には発がんリスクが高いことが指摘されている⁴⁾。

医労連の2013年調査では、約75%の職場で夜勤3人以上体制に改善された一方で、夜勤回数と長時間夜勤が増えている。「月9日以上」の夜勤を25.2%が行っている。諸外国にはない16時間以上の長時間夜勤などが看護労働者を疲弊させている。この背景には、患者の高齢化や認知症の増加に加え、入院日数の短縮化、ベッド稼働率の上昇に伴う業務量の増加がある（医労連レポート参照）。介護保険制度下の介護事業には民間の営利企業が参入し、社会福祉法人やNPOを含め事実上の利益追求型の経営に転化した結果、介護労働者の負担を増加させ、賃金水準の低さとあいまって高い離職率が恒常化している。離職率の高さから見れば介護分野はブラックな部門となっている。当事者・家族の福祉サービス要求に応えようとする「内部努力」が職員のサービス残業や割増賃金不払いを加速する矛盾をかかえており、その解決のためには実態にあわない人員配置基準の抜本的改革に向けた労働者と当事者・家族の共同の取り組みの強化が求められている（福祉保育労レポート参照）。

郵便事業の内勤部門の深夜労働も深刻である⁵⁾。「深夜勤」（通称、フカヤキン）と呼ばれる勤務形態は、22時から翌朝9時までの実労働10時間（拘束11時間）で、仮眠時間もない。「深夜勤」を連続する場合、勤務と勤務のインターバルは13時間しかない。通勤・睡眠・食事の時間を引くと自由時間はほとんどゼロになる。昼間の睡眠は「生活騒音」に妨げられてその質はきわめて悪い。このような「深夜勤」を専業（4日連続勤務）とする非正規労働者（時給制契約社員など）が少なくない。

深夜労働は格安・迅速納入を売り物にする印刷業界でも目立つようになった。12時間拘束の交替制（昼勤シフト、夜勤シフト）をとることでこのサービスを可能としている。夜勤専門の労働者でさえも基本給は十数万円にも満たないという（全印総連レポート参照）。

③使用者による権利侵害、競争を激化させる業績主義・成果主義の拡大

ブラック化な働き方第3の指標は、職場が競争と評価のつぼになり、パワハラ、セクハラなど使用者による人権無視が日常化していることである。上司の特権（成績評価）をふりかざした圧力に対して一緒に抵抗できる仲間があればまだしも、それもない状況ではひたすら我慢を強いられる結果、心身の病に陥ることになる。

橋下市長によって職員基本条例が制定され「絶対服従・厳罰主義、成果主義」が跋扈し、他人を蹴落とすことが推奨され、職場のチームワークが破壊されている大阪市役所の職場はその典型である（自治労連レポート参照）。社会保険庁を解体し、新たに日本年金機構を創設した際、国は525人の職員の分限免職（整理解雇）を強行した。過去に懲戒処分歴のない職員までも解雇するなど、その根拠は不明確で、しかも解雇回避努力をつくしていないなど国による乱暴な処分であった。「消えた年金記録」を契機に国民のなかに巻き起こった社保庁バッシングを利用した民営化と整理解雇の強行は国による人権侵害にほかならない。不当な分限免職に対して、71人が人事院に処分撤回を求めて闘った結果、25人の処分が取り消された。人事院が国による処分の不当性を認定し、処分を撤回させた初めてのケースとなった（国公労連レポート参照）。

④非正規雇用による正社員代替、広がる間接雇用、個人業主化

職場のブラック化の第4の指標は、恒常的な業務について正規労働者を採用することなく、低賃金かつ雇用調整の容易な非正規職で代替することである。ユーザー企業が使用者責任を逃れようとする意図もあって利用する派遣労働などの間接雇用の拡大もブラック化を象徴するものである。

「労働力調査」（2013年平均）によれば、完全失業率は対前年比0.3ポイント低下し、4.0%に、「役員を除く雇用者」（労働者）は56万人増加し、5210万人になった。安倍政権下で雇用情勢は好転したかのようだが、雇用形態を見ると正規雇用が2012年から13年にかけて38万人減少し、3302万人になった。この減少数は2008年のマイナス39万人につぐ大幅な減少である。逆に非正規雇用は93万人増加、1906万人に達した（図2）⁶⁾。雇用維持よりも雇用流動化を優先するアベノミクスは雇用にマイナスに作用していることを示している。

非正規職員を「法の谷間」におきながら正規雇用代替として使用する事例が公務分野（児童相談所や生活保護のケースワーカー、保育士、学童保育指導員、図書館司書など）にも広がっている。自治体の委託業務や指定管理者の運営

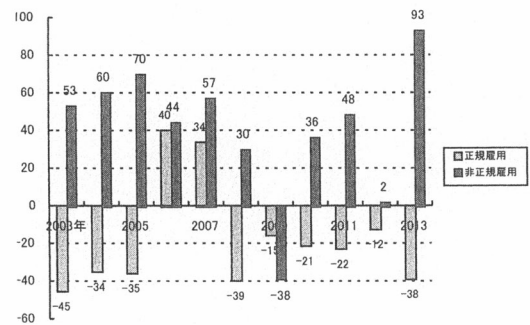


図2 雇用形態別労働者の増減（対前年比、万人）

出所：「労働力調査（基本集計）」（2013年平均）より作成。

する職場でも非正規職の導入が一般化している（自治労連レポート参照）。また、社会保険庁を解体し、大量の分限免職を強行しつつ、新たに創設した日本年金機構では職員の6割が非正規職という（国公労連レポート参照）。

違法な間接雇用（偽装請負・違法派遣）や派遣切りが大きな社会問題になったにもかかわらず、いまなお根絶することなく拡大している。私立高校では生徒数の増減に応じて教員数を調整するため、派遣教員が利用されている。埼玉県の私立高校のケースでは、高校と派遣会社が請負契約を結び、派遣会社と教員との間も請負契約（個人業主形態）をとって高校に派遣されていたが、年度末直前に雇止めされるケースが発生した。当該教員は高校側から直接指揮命令を受けて授業以外の業務にも従事させられており、明らかに偽装請負である。この雇止め事件は埼玉地裁で係争中である（2014年1月25日開催の埼玉県私教連シンポジウム「えっ、学校の先生が派遣・請負!？」）。

雇用関係を消去する個人業主化も広がっている。宅配便や「ゆうパック」（郵便）の小口配達、生協の宅配サービスにも個人業主の労働者が使用されている。個人業主化することで労働法の適用を逃れる手法は、事務・技術系労働者にたいする労働時間法制的適用除外（ホワイトカラー・エグゼンプション）の企図とともに労働法の根本を覆す試みである。

⑤高い離職率、頻繁な労働者の入れ替え

以上のような働き方・働かせ方は、労働者の離職率の高さとなって現れる。近年の離職率は2009年上半期に9.6%に達した後、やや低下していたが、11年から13年にかけて上昇している（13年上半期8.9%）。長時間労働が集中する産業では離職率も高い（表3）。

表3 入職率・離職率の高い業種（2013年上半期）（%）

	入職率	離職率
宿泊業、飲食サービス業	17.6	16.7
生活関連サービス業、娯楽業	15.5	12.2
教育、学習支援業	11.3	11.8
サービス業（他に分類されないもの）	12.6	12.2

注）入職率・離職率は、2013年1月1日時点の常用労働者数に対する同年1月から6月末日までの入職者・離職者の比率を示す。

出所：厚生労働省「雇用動向調査」（2013年上半期）より作成。

多数の予備軍を抱える労働市場の現況が企業による労働者の入れ替えを容易にしている。アニメ業界がその例である。この業界にあこがれる若者が後をたたないことをよいことに、経営者が使用者としての責任を果たさず、裁量労働制を口実に無制限な時間外労働・休日労働を強制したり、最低賃金を下回る賃金で働かせている。労働組合に対して誠実な団体交渉に応じず、健全な産業としての発展を阻害している（映画労連レポート参照）。

3 背景と要因

では、上記のような職場のブラック化（働き方・働かせ方の劣化）をもたらした背景と要因は何か。さしあたり次の4点をあげておこう。

①規制緩和と政策

第1に指摘しなければならないのは1990年代より本格化した産業の規制緩和と政策で、トラック・タクシー業界にその典型を見ることができる。トラック運送の規制緩和（営業区域規制の廃止、144時間連続運行・長距離運行が可能）によって零細業者が多数参入し、過当競争が激化、これを巧みに利用して荷主や元請け業者は輸送代金を大幅に切り下げた。運行先に労働者の休憩・休息施設を用意しない零細な業者が全国どこでもトラックを走らせるようになり、ドライバーは「車両内ベッド」での休憩・休息を

強いられている（建交労レポート参照）。

タクシー業界でも参入規制の緩和が台数過剰を引きおこし、客待ちするタクシーが著しく増加した。実車率が下がり、客待ち時間帯は収入がゼロのためタクシードライバーは事実上の半失業状態にある。年金受給による補填がなければ生計を維持できないほどにまで収入は低下した。まさに「高齢者版ブラック産業」と化している（自交総連レポート参照）。

②激化する低価格・サービス競争

第2に、1990年代より進展したグローバル化のなかで、企業間の低価格競争の激化、価格破壊戦略がもたらした労働基準（雇用と働き方・働かせ方のルール）の切り下げがある。とりわけ飲食サービス業や生活関連サービス業、運輸業などでは、デフレ経済のもと消費が縮小するなかで、いつそうの低価格化を追求する競争激化によって働かせ方のブラック化がすすんだ。全印総連のレポートに登場する「低価格・短納期」を売り物にする印刷通販プリントパックもその代表的事例であろう。

価格破壊と労働基準引き下げの連鎖が社会全体に広がった結果、非正規雇用の増大や正規雇用の著しい長時間・過密労働が異常とは見なされず、いまや「社会標準」となった。ブラックな働き方・働かせ方の拡大に歯止めをかけるためには、たとえば宅配業者や郵便事業が競争手段としている翌日配達・時間指定配達などの「低価格の過剰サービス」の提供に対する批判の視点をもつ必要がある。低価格の過剰サービスは働かせ方のブラック化と一体だからである。

③失業時のセーフティネットの欠如、生活保護バッシング

第3の要因は、ブラックな働き方・働かせ方を拒否できる社会的セーフティネットが整備さ

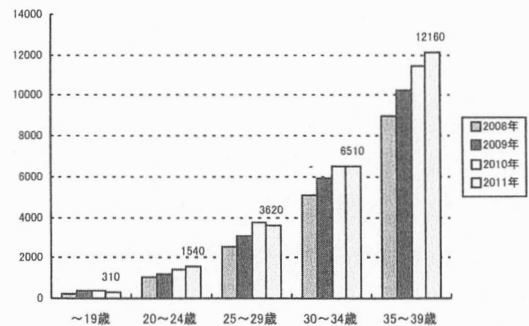


図3 若年単身世帯の生活保護受給者（傷病世帯のみ、人数）
出所：厚生労働省「被保護者全国一斉調査（個別調査）」より作成。

れていないことである。日本では、失業時のセーフティネットが欠如していることに加え、公的扶助（生活保護）制度が貧しく、しかも自立・自助を執拗に迫る行政の対応によって、生活保護制度を活用することに対する強いスティグマが国民のなかに形成されている。失業時の生活保障のセーフティネットと職業訓練など自立のための条件を整えることへの要求が形成されないまま、生活保護受給よりもブラック企業で働く方がマシという意識がとりわけ若者のなかに広がっている。

だが、ブラックな働き方・働かせ方は若者を心身ともに極度に疲弊させ、離職に追い込んでいる。精神障がいによって就労不能となり、結果として生活保護を受給する若者が増えている。若年単身で生活保護を受給する傷病世帯の増加はこうした現状を反映している（図3）。ところが、最近の「生活保護からの自立」を迫る圧力は、ようやく生活保護にたどりついた若者をふたたびブラックな労働現場に追い返そうとしている。

④労働運動の抵抗の不十分さ

こうした現状を打ち破るような労働運動の前進が一部で見られるものの、大きな流れにはなっていない。日本を代表する民間大企業では、リストラや非正規雇用による正規雇用の代替、

賃金抑制、さらに過労死・精神障がいを生み出すような深夜労働などの働かせ方に対して労働組合が抵抗する姿勢を明確にしていない。そればかりか労働時間については、厚生労働省の基準をはるかに上回るレベルに所定外労働時間の上限を設定する特別条項（たとえば年間1000時間の時間外労働）を含む三六協定に労働組合がサインする始末である⁷⁾。

4 ブラック化を促進する安倍「労働改革」

図1のとおり、ブラック企業は日本社会の底流に広がっている「働き方・働かせ方のブラック化」という氷山の一角である。海面にあらわれている氷山の頂点部分だけにメスを入れるのでは問題の根本解決にはならない。さしあたりはいま目につく氷山の一角を取り除くことから着手しつつ、水面下に隠れている全体像を明らかにし、冰山全体を溶かす作業に着手しなければならない。厚生労働省が2013年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の使い捨てが疑われる企業等に対して集中的監督指導を実施したが、こうした取組を強化し、若者の使い捨てだけでなく、「働き方・働かせ方のブラック化」総体の改革を目指すことが求められている。

ところが、いま安倍政権が進めている「雇用流動化型の労働改革」はこうした試みに逆行するものである。安倍改革の問題点はすでに多くの論者が指摘しており⁸⁾、ここではごく要点の指摘のみにとどめておこう。

第1は、従来の労働者派遣制度の根本的な改変である。2014年1月30日の労働政策審議会建議は、派遣労働というシステムをユーザー企業が実質的に期間制限なしに使えるように大転換する方向を容認した。「世界で一番、企業

が活動しやすい国」にするという安倍政権の基本路線に忠実に従った内容である。もしこの建議のとおり派遣法が改正されるなら、正社員への転換を求める派遣労働者の願いはかなわず、生涯にわたって年収250万円程度の派遣社員のままに同一ユーザー企業に留め置かれる事態が予測される。NTT東日本は2010年1月、直接雇用の契約社員700名を北海道テレマート社の登録型派遣労働者に転換したが（通信労組レポート参照）、同様の事例が他産業でも広がるのが危惧される。

第2は正社員を二分割し、使用者による拘束性の強い働き方を受け入れる「無限定正社員」と、職務・勤務地・労働時間を限定することと引き換えに雇用保障の水準が一段階低い「限定正社員」をつくりだす構想である⁹⁾。従来の正社員から限定正社員に配置換えされた場合、雇用保障の度合いは不安定になるとともに、労働者は解雇対象となることをおそれて使用者の要請に対してこれまで以上に従順な態度を迫られることになろう。同時に無限定正社員を求める労働者間競争が激しくなることも予測される。

ところで、2014年4月より郵政部門で導入される「新一般職」は「郵政版限定正社員」にあたるという指摘がある。郵政グループの使用者が示した今後の「あるべき労働力構成」によれば、「新一般職」導入後も、全労働者に占める非正規労働者の比率に大きな変化はなく、したがって「新一般職」は正規雇用化の受け皿というよりも新たな低処遇正社員の創設となる可能性が大きい。郵政産業ユニオンは、現在の期間雇用社員の一定部分にとって無期契約の正社員への道となりうるという現実を踏まえて、「新一般職」制度自体には反対せず、従来の正社員との労働条件格差の是正をめざすとしている¹⁰⁾。

第3は、裁量労働制など労働時間法制的規制緩和、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入である。「『働きすぎ』の改善」を提唱する一方、「時間で測れない創造的な働き方の実現」（産業競争力会議・雇用人材分科会「中間整理」）という謳い文句で、事実上、無限定な働き方の制度化を狙っている。これが実施されたなら精鋭的労働者の過剰な労働を加速することは明白である。

過労死防止基本法案の成立に向けた超党派議員の動きが示すように（2013年12月、議員立法による法案提出）、労働時間の規制を厳しくしブラックな働かせ方をなくすことは使用者にも利益をもたらす。少子化が進行し、若者の減少が明白な日本にとって安倍政権の「世界で一番、企業が活動しやすい国」づくりは大きな矛盾をはらんでいる。

今後、安倍政権の「雇用流動化型労働改革」の具体化、法制化をめぐる状況は緊迫するであろう。さしあたり現在の通常国会で派遣法の改正が焦点となることは必至である。ブラックな働き方・働かせ方に歯止めをかけられるかどうか、日本の労働運動の力量が試されている。

（ごか かずみち・常任理事、金沢大学名誉教授）

年、参照）。

- 5) 詳しくは、廣岡元穂「郵便内務労働者の深夜労働実態と今後の課題」『働くもののいのちと健康』（No.55、2013年4月号）を参照されたい。
- 6) ただし、「労働力調査」の雇用形態の集計は2013年1月以降、それまでの「労働力調査」（詳細集計）に加えて「労働力調査」（基本集計）でも行われるようになった。集計対象が異なるため、12年と13年の比較は正確性の点でやや難点がある。
- 7) 森岡孝二『過労死は何を告発しているか——現代日本の企業と労働』岩波書店、2013年、293ページ。
- 8) たとえば、『労働総研クォーター』2013年秋号の特集「アベノミクスと新たな財界戦略」、および『労働法律旬報』2014年1月合併号の特集「安倍政権下における雇用政策批判」を参照されたい。
- 9) 「産業競争力会議」の「雇用・人材分科会」は「中間整理」のなかで「地域限定社員等」を「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の中間形態」と認めている（2013年12月26日、同分科会）。
- 10) 2014年1月25日に実施した郵政産業ユニオンでの聞き取り調査による。なお、郵政産業ユニオンは「正社員が当たり前」の社会、非正規労働者の正社員化、均等待遇の実現に向けて、ILOへ情報提供を行った結果、2013年3月にILOの条約勧告適用専門家委員会報告（勧告）を引き出すことに成功した。これに対する日本政府の対応が注目される（本号の郵政産業ユニオンレポート参照）。

- 1) 森岡孝二「“過労死”か“ワーキングプア”か、究極の選択を迫る社会」『働くもののいのちと健康』0.55（2013年4月号）
- 2) 拙稿「雇用と働き方の戦後史——『労働力浪費的雇用』に着目して」『経済』2005年12月号、107ページ。
- 3) 厚生労働省の「平成24年度脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」によれば、自動車運転従事者の過労死支給決定件数（83件）は全体（338件）の24.6%を占め、全職種のトップである。
- 4) 夜間光の刺激によりメラトニン分泌が抑制され、性ホルモン分泌が亢進する結果、男性は前立腺がん、女性は乳がんの発症リスクが高まるという（久保達彦「交替制勤務者の発がんリスク評価に関する時間生物学の進展」『時間生物学』Vol.19, No.1, 2013

●単産レポート 〈建交労〉

トラック運転労働者の過酷な労働実態

赤羽 数幸

トラック運転労働者と運送事業の現状

〈トラック運送事業の社会的役割〉

トラック輸送は、経済活動、国民生活にとっていっときも欠くことができない国内物流の基幹産業だ。そのことは、東日本大震災などの大規模災害時には大きくクローズアップされるが、実際に国内物流のトラックによる輸送量はトンベース（輸送トン数）で90%を超え（2010年度トラック92%、内航海運7%、鉄道1%、航空0.02%）、トンキロベース（積載重量と輸送距離の合計＝1トンの荷物を10km輸送すると10トンキロ）で50%以上を担っている（2010年度トラック56%、海運32.0%、鉄道3.9%、航空0.2%）。

つまり、スーパーやコンビニ、百貨店などに品物が並ぶ光景をはじめ、国民の日常生活に必要なあらゆる「もの」はトラック輸送の介在なしにはあり得ない。トラック輸送は、道路交通網が整備されていれば、人間の生命維持活動を支える血液を毛細血管の隅々まで送り届けるポンプ（心臓）のような役割をはたしている。

〈長時間労働と低賃金〉

しかし、トラック運転労働者が果たしている社会的役割の大きさに比べて、賃金・労働条件は極端に悪化している。厚生労働省「賃金センサス・平成24年版」によると、年間総労働時間では全産業平均の2256時間に対しトラック運転者は2556時間で、年間300時間（週40時間労働で計算すれば7.5週間）も長く働いて

いる。全日本トラック協会の「トラック輸送産業の現状と課題」平成21年度版では409時間（10週間以上）も長い。

また、トラック運転者（45～49歳）の賃金は、全産業平均の年間の時間当たり賃金2102円に対しトラックは1684円で418円低い。これを全産業の月間平均総労働時間で計算するとトラック運転者の収入は全産業より月額6万2282円、年間74万7384円低いことになる。さらにトラック運転者の総労働時間で計算すると全産業平均よりも月額8万9452円、年間では108万3456円低い。

トラック労働者は月額賃金だけでなく一時金も全産業より著しく低く、大型トラック運転者の「年間賞与その他特別給与額」は25万6000円で、全産業平均の67万7600円を大きく下回っている（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2011年より）。トラック産業では退職金も低く、30年勤続の定年退職では全産業水準の1249万円（高卒・現業、企業規模30～99人）に対し、483万円で766万円も低い。しかも、実際は退職金制度がないところが多数だ。こうした格差は年金支給額にも大きく反映し、老後の生活不安にもつながっている。

いのちと健康・生活が破壊される

トラック労働者の長時間労働・過労運転やスピード超過、過積載などの違法行為を含む劣悪な労働実態は、荷主や元請運送会社などによる無理な発注条件に起因するが、一方ではトラッ

ク労働者の低賃金を補い、トラック労働者を雇用する実運送会社の経営維持に避けがたい悪循環として広がってしまっている。しかし、この悪弊は一般国民のいのちを奪う重大事故に結びつく。国土交通省「自動車運送事業用自動車事故統計年報」によれば、トラック事故にかかわる死亡者は772人、重傷者は833人にもなっている（平成21年）。トラックによる重大事故の悲劇は繰り返され、遺族の悔しさ、怒り、無念さは計り知れない。加害者とその家族の人生も大きく狂わせる。

長時間労働はトラック労働者のいのちと健康を蝕み生活を破壊している。トラック運送事業は営業区域規制が廃止され、運行先に労働者の休憩・休息施設も持たない零細なトラック運送事業者が全国どこへでもトラックを走らせ、144時間（6日間）もの連続運行・長距離運行が可能となった。したがって、トラック労働者は何日間も運転席の後ろにある「車両内ベッド」での休憩・休息を強いられる。実際には荷物を積んで出発後に各地での荷下ろしと積み込みを繰り返し、1か月以上も家に帰れない「ジブシードライバー」も少なくない。車両内ベッドでの休息は、業務から完全に解放され、駐車場が確保されているなどの条件を満たせば認められているが、条件をクリアしても「車両内ベッド」での休息では心身は休まらない。

また、近距離輸送でも、宅配便やコンビニ配送などをみればわかるように深夜・早朝から夜半・深夜までの長時間労働が蔓延している。

厚生労働省が過労死認定をする時間外労働時間の目安は「発症前1か月間に概ね100時間以上」「発症前2か月ないし6か月間に概ね80時間以上」である。また、発症前1か月ないし6か月の時間外労働時間が概ね45時間を

越える場合は、それが長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるとしている。

一方、「トラック運転者の労働時間等の改善基準告示」では、拘束時間を1日13時間、月間293時間、年間3、460時間とし、過労死認定基準を超える月間100時間前後の（事実上の）時間外労働を可能としている。

全労働者数の2%程度に過ぎないトラック労働者の過労死認定件数は全体の2割を超え、毎年全産業のワーストワンだ。トラック運転者は国の基準で働いて、国の基準で過労死するという矛盾を抱えているのだ。

トラック運送事業丸ごとブラック化

トラック運送事業の現状も劣悪だ。トラック運送事業者の99%以上を占める中小零細企業を中心に、まともな経営を維持することができない運賃の激しい下落が業界を覆っている。荷主や荷主が設立する物流子会社や元請運送会社による不公正な取引に加えて、中間でピンハネ行為を繰り返す「水屋」と呼ばれる「利用運送事業者」などの介在もあって重層的下請け関係がはびこり、実際に荷物を運ぶ実運送事業者は、違法・脱法行為を前提とするような運賃での運行を余儀なくされる事態が広がっている。

「建交労中央運輸労使協議会」（建交労のトラック事業に関わる労使で構成）は、11年間続けてきた「トラック経営取引動向アンケート」で、延べ8778社からの回答を集計してきた。そのなかで、運賃が「やや下がった」と「大幅に下がった」を合わせた回答は平均で55%を超え、運賃が「上がった」との回答は平均4%台だ。長期にわたって運賃が下がり続けている実態を浮き彫りにしてきた。また、アンケートはトラック事業者と荷主（元請運送会社、「利

用運送事業者」などを含む）との不公正取引の実態についても明らかにしている。例えば、「説明もなしに一方向的に運賃をカットする」（15.8%）、「関係のない商品・サービスの押しつけ」（15%）、「協力金、賛助金などの強要」（12%）、「突然の取引停止・変更」（8%）、「入札をくり返して運賃カットを強要」（7%）、「無理な着時間指定、過積載の強要」（7%）、「消費税の一方向的値引き」（5.4%）などだ。これらは優越的地位を乱用した明確な独禁法違反にあたる。トラック事業者が甘んじた荷主などによる不法行為のツケは、トラック労働者への犠牲に転嫁される。厚生労働省が調査した2012年度のトラック運送事業者による労基関係法令違反率は、81.3%、改善基準告示違反率は63.6%で年々増加している。産業全体がブラック化しているといえる。

トラック産業の劣化は規制緩和から

トラック運送事業は、1990年12月に施行された規制緩和（「物流2法」）で、事業の免許制が許可制に、運賃は認可制から事前届出制となった。さらに、2003年4月の規制緩和では、営業区域の規制が廃止され、一運行144時間（6日間）の連続運行が可能となり、運賃は事前届出制から事後届出制へと完全に自由化された。

この規制緩和によって、貨物運送事業者数は1989年の3万9555社から2011年には6万3083社へと2万3528社（約60%）増加した。また、新規参入事業者の圧倒的多数は中小零細事業者で、2012年3月末時点の規模別事業者数を見ると、車両保有台数では10台以下58.1%、50台以下94.5%、100台以下98.6%、従業員数では10人以下50.5%、50人以下91.9%、100人以下が97.3%だ。

一方、貨物の輸送量は事業者数の増加に反比例して規制緩和以降は一貫して減少。運搬物が「重厚長大から軽薄短小、サービス産業などにシフト」した影響もあるが、国内物流の輸送トン数は1989年の65億1000万トンから2010年には49億9400万トンに減少している（国土交通省「運輸経済統計要覧」「運輸白書」）。

規制緩和は、減少する荷物を激増した事業者が奪い合う弱肉強食の状況を生み出した。不公正競争の拡大と運賃の下落は起こるべくして起こっている。これで笑いが止まらないのはいうまでもなく大手荷主・大企業だ。

内閣府は、2007年3月に「規制改革の経済効果—利用者メリットの分析（改訂試算）2007年版—」を発表した。そのなかで「トラック輸送産業における規制緩和によって、2005年度には3兆4308億円の利用者メリットが生じた。トラックは規制緩和の優等生」といっている。これは、規制緩和でトラック輸送産業から約3.4兆円を奪いとったことを誇っていることに他ならない。

トラック産業は、1993年に37.8%を占めていた20歳代未満の普通運転者が2011年には9.4%に、大型トラックでは15.1%から3.6%に激減する一方、40歳代以上の大型ドライバーの割合は72.7%と「4人に3人が40歳代以上」となっている。トラック産業は若者にとって魅力のない産業となっているのだ。国土交通省は、賃金や労働時間が改善されなければ、2015年に14万人のトラック運転者が不足すると試算している。トラック運輸産業の社会的使命は安全・安心輸送の確保だ。トラック運輸産業の将来展望を開くには労働者の労働条件改善は待ったなしとなっている。

（あかばね かずゆき・建交労書記長）

●単産レポート 〈自交総連〉

高齢者版ブラック企業と化するタクシー業界

菊池 和彦

ブラック企業の特徴とされる「若者を酷使して使い捨てる」という指標からすると、タクシーではブラック企業に当てはまる会社はないかもしれない。なぜならば、タクシーの職場には、ごくわずかしかなければならないからである。労働者の平均年齢は57.9歳（2012年、賃金センサス）。比較的若い人が多い東京でも、30歳未満は1%にも足りず、60歳以上が51%を占めている（2013年、東京タクシーセンター）。使い捨てる以前に若者が入ってこないのだ。

しかし、ブラック企業のもう一つの特徴である「法違反が多く、低劣・過酷な賃金・労働条件」は、ほとんどの会社にあてはまる。タクシーは、中高年を使い捨てる高齢者版ブラック企業になってしまっているのである。

賃金は他産業の半分以下、非正規が増加

タクシー労働者の賃金は全国平均で年間248万円にしかならず、1時間当たりの賃金では、男子常用労働者の43%にしかならない（表1）。

地方ごとの年収では、沖縄168、高知170、和歌山189万円のように200万円を下回る地方もあり、扶養家族がいたらとても生活できない。このため、若者はもちろん40～50歳代

の労働者も流出し、年金を受給しながら働く60歳以上の労働者が主流になってしまったのである。

雇用形態でも、1年とか6カ月の契約期間の有期雇用が増えている。もともとは定年後の再雇用者を有期雇用としていたのだが、近年では、60歳未満でも採用時から有期雇用という形態が増えている。有期雇用を採用する動機は、会社の意に沿わない労働者を雇止めしやすいということと有給休暇を与えたくないというものだ。有期雇用でも本来、通算勤続年数に応じて有休の権利があるのだが、更新のたびにゼロからスタートで6か月過ぎないと有休はないと労働者に思い込ませている会社が多い。

労働者の入れ替わりが激しいタクシー業界では、いつでも運転者を募集している。中高年失業者の受け皿として大量採用・大量退職を繰り返し、求職者の弱みに付け込んだ「ブラック」な働き方も蔓延しているのである。

低賃金・長時間労働、法違反率87%

タクシー労働者の賃金は、ほぼすべてが歩合給であり、営業収入（営収、売上げ）×○%（賃率）という形で計算される。例えば1か月の売上げが40万円で賃率が50%ならば、賃金は20万円となる。それ以外に賞与・一時金などはないところが多い。賃金を増やすためには、売上げを多くしなければならない。しかし、規制緩和以来、タクシー台数は供給過剰で、お客さんを探すのは容易ではない。結局、売上

表1 タクシー労働者と男子常用労働者の労働条件格差（2011年）

	年間収入（万円）	年間労働時間	時間賃金（円）
タクシー	248.06 (51)	2339 (118)	1060 (43)
男子常用	485.53 (100)	1974 (100)	2459 (100)
格差	237.47	365	1399

タクシー＝賃金センサス、規模10人以上。

男子常用＝毎月賃金統計要覧、30人以上。

表2 自動車運転者を使用する事業所の監督結果
(2012年、厚労省)

	監督実施 事業者数	労働基準 関係法違反	違反率
タクシー	552	482	87.3%
バス	570	518	90.9%
トラック	4325	3517	81.3%
その他	560	407	72.7%
合計	6007	4924	82.0%

げを上げるためには労働時間を延長する以外に
なく、労働者自ら労働時間を延長し、公休日にも
も志願して出勤することになるのである。

タクシー企業では、労働基準法違反が当たり
前である。厚労省が公表している2012年の法
違反率は87%（表2）である。この違反率は、
1992年以降、一貫して8割前後で推移してお
り、違法状態が完全に常態化している（バス・
トラック等も同様）。違反の項目では労働時間
に関するものが最も多い。

最低賃金法違反と支払い逃れの手法

長時間労働とも関連して、最低賃金法違反の
問題が起こる。最低賃金は時間額で決められて
いるので、労働時間が長ければ、賃金が最低賃
金額を割り込むケースが増える。労働者の無知
に乗じて、支払わない使用者が後を絶たない。

最低賃金の支払いを回避するために、労働時
間が偽装されることもある。タクシーに装着さ
れているタコメーターの記録によって、車両が
停止している時間を休憩時間とみなして、労働
時間を短くしてしまうのである。タクシーの労
働で半分以上は乗客を探し、待っている時間だ。
駅や街頭で停車して客待ちをしている時間は手
待ち時間といって明白な労働時間なのだが、こ
れを休憩扱いにして、賃金が最低賃金を下回る
のを免れようとするのである。

さらに強引なやり方では、営業収入から最低
賃金法違反とならない労働時間を逆算するとい

うものもある。その会社では、営業収入に対応
した労働時間の換算表があつて、実労働時間と
は一切関係なく、〇万円の売上げなら〇時間し
か働かなかったとみなされてしまう。

割増賃金支払い逃れの手法

時間外・深夜の割増賃金の支払いについても、
違法・脱法行為が多い。

歩合給では、労働時間を延ばせば売上げが増
え、たとえ割増賃金が支払われなくても賃金が
増えるので、「歩合給には割増賃金などない」
と強弁して、まったく支払わない会社もある。

また、表面上は割増賃金を支払った形にして、
実際には支払いを潜脱するケースも多い。

多くみられるやり方は、割増賃金を定額（定
率）払いにする方法で、例えば、本給は売上げ
の45%、割増賃金は5%、合計50%が賃金支
給額というようにする。法定通り計算した割増
賃金が5%以内に収まっているならば、この支
払い方法自体は違法ではない。しかし多くの場
合は、割増賃金を含めた合計賃率がその地域の
標準的な賃金相場と同程度なのだ。残業時間に
応じて賃金が増えることもなく、本来の割増賃
金支払いの趣旨に合致しているとはいえない。

また、法定通り計算して支払った割増賃金を
別途差し引いて相殺してしまうという手法もあ
る。ある会社では、〈賃金＝基本給＋歩合給－
調整給＋割増賃金〉と規定されていた。この調
整給というのは何かというと、割増賃金と同額
が計上されるのである。このような単純な計算
式ならば、おかしいとすぐにわかるが、もう少
し複雑なやり方もある。

表3は、2013年9月に札幌地方裁判所で割
増賃金不払いを認定する判決が出された北海
道・X社の事例である。この賃金規定を一見し

表3 割増賃金支払いを免れる賃金規定の例（北海道・X社、一部要約）

計算方法

- ①時間外手当 基本給×1.25×時間外時間÷1か月の平均所定労働時間
- ②深夜手当 基本給×0.25×深夜時間÷1か月の平均所定労働時間
- ③歩合給 (営収－足切額)×歩合率
 - i 足切額 (基本給+時間外手当+深夜手当)÷0.48
 - ii 歩合率 (0.48×総労働時間)÷(総労働時間+0.25×深夜時間+0.25×時間外時間)
- ④時間外割増給 (歩合給に対する時間外割増賃金)
 - 歩合給×0.25×時間外時間÷総労働時間
- ⑤深夜割増給 (歩合給に対する深夜割増賃金)
 - 歩合給×0.25×深夜時間÷総労働時間

(注) 賃金は、基本給+①+②+③+④+⑤。計算すると、最終的に「営収×48%」になる

ただけでは、割増賃金が支払われているかのようである。しかし、この規定の計算式をすべて計算していくと、複雑な項目はすべて分子と分母で打ち消し合って、最終的に賃金は〈営収×48%〉になってしまう。

このような事例は、決して例外ではなく、多くのタクシー企業で行われ、異議をとなえる労働者・労働組合がない限り、労働者が泣き寝入りしているのである。

非常識な運転者負担の給料天引き

タクシー業界では、使用者が当然負担すべき事業上の設備や経費が運転者の負担とされ、賃金から天引きされる例も多い。

例えば、乗客がクレジットカードで運賃を支払った場合の、クレジット会社に支払う手数料(最大8%)が運転者の負担とされる。さらには車内の通信端末など機器の代金も分割して賃金から引かれる場合がある。高級感のある黒塗りのタクシーや新車に乗務すると1乗務数百円の使用料が取られる。会社が契約した病院などの乗場に乗入れると入構料が取られる。身体障害者の運賃は1割引きだが、その割引分が運転者の負担となっていることもある。

あきれた例では、未組織労働者から7月から給料が2万円減ったという相談があり、組合

に個人加盟して会社と交渉すると、「冷房料」だという。カーエアコンで燃費が余分にかかるというのだが、経営者がその場の気分で適当に差し引いているとしか思えないケースである。

また、交通事故の修理費用や賠償金を運転者に負担させたり、罰金を取る例も多い。

労働者の闘いと今後の課題

以上のような様々な理不尽な違法行為に対して、自交総連では、裁判や労働委員会事件が毎年数十件闘われている。

しかし、最終的にまともな労働条件を確立するためには、裁判等の成果も生かしつつ、各職場で労働組合が使用者と交渉して労働条件を決められる体制が確立されなければならない。有期雇用労働者の増加や高齢化が制約となって、労働組合への結集が妨げられている現状があるが、そこを乗り越えて、多くの労働者を組織化して、労働関係法が守られ、まともな賃金・労働条件で、将来に希望が持てるタクシー業界にしていく闘いが求められている。

(きくち かずひこ・自交総連書記次長)

●単産レポート 〈通信労組〉

NTTの職場でいま

宇佐美 俊一

ブラック企業の先駆け

「50歳退職・賃下げ再雇用」制度

2002年5月に強行された11万人リストラ計画を実行するために用いられた手法が、「50歳で退職をさせ、賃下げで地域子会社に再雇用する」という制度であった。この制度で10万人近い労働者が、30%の賃下げで子会社に再雇用、退職に応じなかった2200人もの労働者は、会社の退職に応じなかった「見せしめ」として、遠隔地配転で業務上の必要性のない異職種業務を押し付けられ、退職するまで地元には戻さないというリストラ政策であった。純粹持株会社NTTは、NTTグループ各社から利益吸い上げ体制を確立させるためのコスト削減政策をすすめ、ブラック企業の先駆けになった。

通信労組は、このNTTの違法・脱法のリストラ政策に対し、働く仲間の声を背景に、全労連リストラ闘争本部を先頭に裁判闘争を取り組み、毎年全国的に進められたNTT総行動でNTTを社会的包囲し、11年に及ぶたたかいでこの制度を廃止させる成果を勝ち取った。

たたかいの特徴は、通信労組が一貫して反対の運動を広げ、職場の不満や要求を政策化し、職場労働者の悩みを共有してたたかってきたことである。その教訓は、たとえ組合員が少数でも、単産や地域組織・民主団体などと共闘行動し、支援組織を結成して運動を進めれば、たたかいを大きく発展させることができること、さらに、巨像NTTの攻撃と立ち向かうために組

合員の拡大を最重要課題と位置づけ全力で取り組んだことである。その結果、2001年5月から143カ月連続で524人の組合員を拡大するという大きな成果を上げ、たたかう労働組合がここにありと実践で示すこととなった。

しかし、「50歳定年制」を廃止させることはできたが、遠隔地配転者は未だ多く地方に残されたままであり、退職再雇用に応じて3割賃下げをされた労働者の賃金は回復していない。その人達と制度廃止以降の労働者を分断するように、新たな賃下げリストラ制度として、30代から60歳まで賃金を引き下げ、その原資で60歳超え雇用スキーム(65歳までの継続雇用)の補填を行うとして、2013年10月1日から基本賃金の引き下げ制度を強行した。

それにより今のNTT職場では、雇用形態、賃金制度が異なる労働者が同じ職場で同じ業務に多く従事している。年齢、性別、雇用形態(正規、非正規)などによる格差と差別が広がり、「成果・業績主義」を悪用した露骨な評価差別とそれにもとづく賃金差別で労働者を分断し、職制を利用したパワハラ・セクハラの道具として職場支配に使われている。評価制度の格差拡大により、うつ病が広がり、分断された労働者は、膨大な業務量に追われ、振り返る余裕もなくギスギスした職場が増えている。

通信労組が行った国民春闘要求アンケートの「職場状況について」の問いに、正規、非正規とも、4～5人に1人が「人間関係に悩んでいる」「パワハラ・セクハラを感じた」と回答している。

アンケートに寄せられた「声」には、「同じ仕事をしているのに不公平」などの訴えも多く寄せられており、均等待遇やパワハラ・セクハラの根絶、職場環境（人間関係）改善の要求の強さを示している。格差と差別の根源となっている非正規雇用の正社員化・均等待遇や、パワハラ・セクハラの根絶やメンタルヘルス対策の徹底は職場環境（人間関係）改善に不可欠の課題となっている。

労働者同士を対立させる「成果・業績主義」賃金制度をやめさせることや、残業の規制、自由な有給休暇の取得の保障なども重要な課題である。

労働組合と仲間づくり

労働組合と仲間づくりでは、若者への接近と非正規雇用労働者との連帯が大切になっている。職場には「若者がいない」、「非正規雇用労働者とのつながりが少ない」など、困難な条件もあるが、通信労組の機関紙やビラなどから「つながり」のきっかけができることも少なくない。ビラを手にして通信労組に相談してくる労働者も増えている。劣悪な労働条件を改善したいとメールで相談を寄せ、ともに学びながら通信労組分会結成に至ったたたかいも生まれている。

周りに若者がいなくても、工夫し「つながり」のきっかけをつくる努力を繰り返す行いが大切である。「つながり」が生まれれば、相手の悩みをよく聞き、学びあうことで組織化や要求実現のたたかいにつながることになる。

ユニバーサルサービス基金制度の矛盾

NTT は、株主優先経営のもとで徹底したコスト削減・リストラを労働者に強いている。その背景にユニバーサルサービス基金制度の矛盾

と問題点がある。ユニバーサルサービス基金制度は、電気通信役務の赤字を理由に 2002 年 6 月にスタートし、2006 年度からの実行によって、NTT 東・西日本には毎年 7% の効率化（コスト削減）が義務付けられてきた。しかも、NTT 東・西日本を含む通信事業者は、その負担を全て利用者に転嫁し、ユニバーサルサービス維持のしわ寄せが、労働者と利用者押し付けられるという矛盾を生んでいる。

通信労組は、こうしたユニバーサルサービス基金制度の矛盾と問題点を、NTT 総行動等の機会をとらえて告発・宣伝し、総務省への改善要請を行ってきた。株主優先経営の転換とともに、労働者の生活と公共通信の安定的な提供を脅かすユニバーサルサービス基金制度の見直しが早急に求められている。

グループ会社に蔓延する パワハラ管理者

「50 歳賃下げ・退職再雇用制度」に従わなかった労働者に行った、家族生活を破壊する見せしめ配転や評価制度による実質賃下げでの組織ぐるみパワハラを実行してきた管理者が、今もグループ会社に点在し、労働者の基本的人権を踏みしめるパワハラによる人権侵害で問題を表面化させている。

〈パワハラによるうつ病で労災申請争議〉

マーケティングアクト中九州大分支店に出向させられた竹中さんは、50 歳退職再雇用制度のもとで、家庭の事情からいずれの雇用形態も選択できない進退窮まった状態に置かれていた。実母は養介護 5 の寝たきりで、毎日実母のもとを訪れることが不可欠であり、奥さんは、虚弱体質で車の長距離運転ができず、身近で生活する必要があった。このような家庭の事情のため、

遠隔地配転は応じられず、給料3割カットでは住宅ローンなどで厳しい家計が破たんして生活が成り立たなくなるためであった。

そうした家庭事情から、いずれの雇用選択もできない状態だったが、60歳満了型で地元に残る可能性にかけ、60歳満了型を選ぶことにした。ところが、大分事業部ソリューション営業部の部長とネットワーク営業課長は、連日のように退職強要を行い精神的に追い詰め、当時詳しいことがわからない竹中さんに、「60歳満了型を選ぶと60歳定年まで働けると思ったら大間違いだ、来年から60歳満了型を選んだ者が首を切られるんだ」と嘘までついて脅し、「お前その態度はなんか！課長が話をするとやっているのに、逃げるな！」と大声で怒鳴りつけたのである。上司による言葉の暴力によるパワハラを受け続けた結果、竹中さんは、うつ病を発症し、以後投薬を受け治療することになった。

現状を改善するため通信労組に加入して、「上司の退職強要によるパワハラでのうつ病発生である」と訴え、「同時に業務に起因している」として、退職再雇用制度の違法性を訴えてたたかひに立ち上がった。

竹中さんは軽減勤務で働いているが、それ以来ずっとD評価（マイナス査定）を受け、基本賃金部分も2/6削減され家計的にも大変な状況になっているが、団体交渉で追及を行いながら引続き裁判でたたかっている。

〈NTT ソルコでの退職強要〉

NTT 東日本のグループ会社である NTT ソルコ社で起きたパワハラによる退職強要である。ソルコ社は主にコールセンター業務を実施しているが、千葉県の実浜幕張センター職場で、契約社員として1年契約で、10年以上も働いているベテラン契約社員Aさんに対し、フロア責

任者である管理者が「指導」という名目で、大勢の社員の前で仕事内容にクレームをつけ、罵声を浴びせて帰らせるということが起こった。

どうしてよいか判らないAさんはインターネットで千葉労連を知り、通信労組を紹介され加入をして会社を追及することになった。

Aさんは、親の介護のために有給休暇取得を申請すると、それにも日頃からクレームをつけられ続けてきた。上司の管理者は就業規則では介護休暇の取得が可能なのに、制度を知らせることも説明することもせず、クレームと罵倒で精神的に追い込み、病気を発症させて退職届を書かせるというパワハラの一環として退職強要を行っていたことが判った。ところが、この事実を本社交渉で追及をすると、虎の門本社総務課長が幕張センター職場に行き事実を隠蔽し、「退職強要はなかった」「パワハラの実態もない」と、うそを事実とする回答をしてきた。

女性だけの職場で一人男性の管理者がおり、フロア責任者であることから、普段からワンマンで横暴な言動と自分が一番偉いという高圧的な態度が日頃から職場でささやかれ、何人かが今までも解雇に追いやられており、日頃から暴言が目立っている管理者だった。それにも関わらずパワハラ職場を改善するどころか、パワハラ管理者を擁護し事実を隠蔽しようとするNTTグループ各社の陰湿な企業体質が背景にある。

事実を職場労働者や同僚に知らせ、職場改善のたたかひに参加して欲しいと千葉労連の全面協力のもと幕張駅前で宣伝行動を実施、職場労働者からは「急にいなくなったからどうしたのかと心配していた」「会社の実態が初めて宣伝された」と多くの声が寄せられた。

（うさみ としかず・通信産業労働組合中央執行委員長）

●単産レポート 〈全印総連〉

ダンピング競争の激化 若者が立ち上がる

是村 高市

「印刷通販」の最大手プリントパック

印刷関連産業にインターネットをツールとした「印刷通販」という業態が出来たのは、15年ほど前。もともと印刷関連産業は、受注産業ということもあって、製造業の中でもダンピング競争が激化していた。この低価格競争は、近年の出版産業の低迷と電子メディアの台頭によって、いよいよ深刻な状況になっていた。

この状況に追い打ちをかけたのが、「印刷通販」という業態である。その最大手企業がプリントパックである。京都にあった小さな製版会社が、インターネットをツールとしたプリントパックに社名変更し、現在は、従業員 500 名、全国に工場と店舗を持ち、年商 140 億円を超える中堅企業に発展した。

小さな製版会社当時の家族労働的にやっていた働き方、働かせ方が今日も残っているところが、プリントパックの労働実態が、印刷関連産業の中でも突出して劣悪なものになっている要因の一つである。

この企業は、インターネットをツールとし、また、店舗展開もしているので、ユーザーが来店し受注するので、いわゆる営業はいらない。さらに、完全データ入稿が基本なので、印刷企業では多くを抱えるデータ作成部門であるプリプレス職場もいらない。つまり、一般の印刷企業で必要とされ、大きな部門である営業とプリプレス職場がない。この特徴を生かして、低価格・短納期を売り物に、そのシェアを伸ばして

きた。しかし、低単価・短納期は、もともと利益率が低い印刷産業にあって、相当な薄利多売で利益率はかなり低い。これも劣悪な労働条件の要因でもある。

全印総連は、この単価問題に対して、「産業政策提言」を公表し、公契約条例制定や文字活字文化の振興、入札制度改善とともに、その賛同と具体化のために、運動を開始している。しかし、適正単価の確立は難しく、まず、官公需印刷物の適正単価を確立するために、入札制度の改善と公契約条例の制定の運動を進めている。また、民間単価の適正化のために、関連産別との懇談会も予定している。

さて、プリントパックの労働実態だが、印刷と加工職場では、12 時間拘束の交替制シフトをとっているが、昼勤シフトと夜勤シフトがあり、夜勤専業の労働者が多くいる。これは、他の印刷企業では考えられない。1 年を通じて昼寝て夜働く労働が、いかに過酷か、想像できると思う。それも、基本給が 10 数万円という低賃金である。あとは基準外賃金の諸手当である。時給単価で見ると最賃違反も考えられる。

ここには、労基法違反の疑いがある。また、プリントパックを始め、いくつかの「印刷通販」で働く外国人研修生がいる。この働かせ方にも、問題がある。研修生制度と働かせ方については、継続して別途考察が必要だと考える。

急激に成長した企業は、その速度故に、企業としての組織体制が追いつかず、オーナー経営にありがちなワンマン体質によって、労基法違

反やパワハラ・セクハラといった人権侵害が、往々にして起こりやすい。ワタミやすき家、ユニクロなどは、「ブラック企業」の代名詞にさえなっている。

プリントパックも同様の実態がある、と告発が続いていた。

プリントパック分会の闘い

プリントパック京都本社に全印総連加盟の労働組合ができた。「このままでは体が持たない、会社を辞めるしかない」との労働相談から、組合作りは始まった。

プリントパック京都分会の中山悠平分会長は、組合を結成するに至った思いを次のように話し、職場の労働者に組合加入を訴えている。

「今回、労働組合を結成するに至ったのは、過酷労働、有休がとれないこと、残業代の支払いなどが不明瞭であること、退職金制度がないことなどに疑問を持ったことからでした。何より、ここで働いて本当によかったと思える職場にしたいという思いから動き始めました。

私達には、一生に使える限られた時間です。その時間に、自分が誇りを持って働ける、そんな人生を送りたいと私は考えています。今、組合を結成した私は、会社にとっては邪魔な存在と言えるかもしれません。しかし、私は、決して会社に刃向きたいわけではありません。社長がいう『家族にもここで働いて本当によかったと思ってもらえる職場にしたい』という言葉を本当に実現してもらいたいのです。

それには、十分な休息、自分自身の為にも使える時間、家族と過ごす大切な時間が必要ではありませんか。ちゃんと、疑問を持ったら同等に会社と話し合える、そんな場所が必要ではありませんか。社員、アシスタント、バイト、こ

こで働く人たちは決して使い捨てにされる存在であってはならないと思います。何かあれば切り捨てられる、そんな職場で自分の一生を捧げられるでしょうか。みなさん、一度ゆっくり考えてみてください。」

労働組合を知らなかった若者が、目の前にあるブラック企業を変えよう、と立ち上がった。労働相談から組合結成になるケースは、全印総連では近年少ない。全印総連京都地連は、労働相談に寄せられた問題を解決するには、労働組合の結成が急務と考え、個人加盟から職場に根を張る分会結成へと駒を進めた。

だが、団交での会社対応とは裏腹に、公然化した分会役員に日常的な監視者がつき、分会員の言動を監視する人権侵害が行われている。しかし、彼らはめげてはいない。公然化していない分会員とともに、組織拡大と要求実現に向けて頑張っている。

今、京都地連は全国に工場と店舗を持つ「印刷通販」最大手のプリントパックでの組織化を最重要課題として、本部とともに奮闘している。ブラック企業根絶の闘いの第一歩である。

個人加盟ユニオンによって、団体交渉権を持つことはできるが、周辺の労働者の組織化が進まないと、経営とユニオンの最前線でのたたかいになってしまって、未組織労働者は蚊帳の外に置かれてしまう。組織化する側は、このジレンマを常に意識して取り組むことが、大きな課題になっている。

大日本印刷関連の二重偽装請負の実態

印刷関連企業のブラック企業化は、新興の企業に留まらない。業界のリーディングカンパニーと言われる大日本印刷では、その関連子会社で二重偽装請負が行われており、埼玉労働局は

大日本印刷関連の3社を指導し、春日部労基署は、労基法違反で送検した。世界有数の大企業、大日本印刷関連企業で、このような労働者を搾取しピンハネするヤクザまがいの不法行為が、まかり通っていた。大日本印刷関連企業の偽装請負と不当解雇については、現在さいたま地裁で係争中だが、今年には判決が出る予定だ。

商取引に、名前だけ企業が介在することは珍しくない。印刷では、官公需印刷物等の公契約でも、落札企業が必ずしも生産をしていない。設備すら所有していない企業もある。官公需印刷物は、今も多くが物品扱いで、最低制限価格制度も導入されず、予定価格の公表もされていない。各地で制定されている公契約条例にも適用されていない。

官公需印刷物の入札には、印刷関連企業だけではなく、設備を一切持たない広告代理店等の企業も参加している。これらの企業は、落札した場合、印刷企業に仕事を丸投げし進行管理すらしない。ここでは、合法的「ピンハネ」が日常的に行われ、官公需印刷物は、原則現金であるが、しかし、丸投げした企業には、長期の手形決済をし、ここでも利益を得ようとしている。

この不備な入札制度そのものが、合法的「ピンハネ」の温床になっており、入札制度そのものの規制と公平公正化が急務であり、公契約条例によって、公共調達に適正化が当面の課題になっている。

少し古いデータだが、2010年2月22日付の日経新聞に掲載された就職人気企業225社のうち、60.8%にあたる137社が、国の過労死基準を超える三六協定を締結していることが、労働局に対する文書開示請求によって明らかとなった。1年間で見た場合の時間外労働時間の1位が、大日本印刷（1920時間）だった。大

日本印刷が飛び抜けて長時間なのが明らかになった。ここでは、労使一体となって労働者を過労死させる労働実態になっていることが、改めてはつきりした。これは、もうブラック企業以外の何者でもない。労働組合のない企業だけが、ブラック企業化するのではない。ここが悲劇なのは、労働組合も認める形で、非人間的な働かせ方が、まかり通っていることである。名ばかり労働組合の罪は大きい。

ブラック企業合法化の安倍「雇用改革」阻止

昨年末に特定秘密保護法を強行採決し、靖国神社参拝や憲法改悪を目論む安倍自民党は、労働諸法制の改悪も画策している。ブラック企業根絶の掛け声の裏に、ブラック企業を合法化する労働諸法制の改悪も、国会で強行突破しようと考えているようである。しかし、特定秘密保護法を強行採決させてしまった轍を踏まない運動が必要だ。

既にある労基法や労組法も、それを守らせる運動や組織がないと、絵に描いた餅である。組合のない職場に限らず、大企業職場や非正規労働者に対しては、労基法も労組法も役に立たないことがある。私たちは、この事実をしっかり受け止め、今ある労働諸法を守らせる運動と労働法制を改悪させない闘いが必要だ。そして何よりも、職場に労働組合を確立し、職場での要求実現の闘いと労働法制改悪反対の闘いを同時に行っていくことが、急務である。

14春闘は、職場と地域、産業と政治にユニオンフラッグを見せる闘いが重要であり、フル回転の運動が求められている。

（これむら たかいち・全国印刷出版産業労働組合総連合会中央執行委員長）

●単産レポート〈映演総連〉

文化産業にはびこるブラック企業

梯 俊明

映画演劇産業は、社長自ら「労基法を守っていたら映画は作れない」とうそぶいたり、経営の「合理化」に際しては「映画演劇は水モノ、事業計画などあり得ない」といって、責任は棚上げに首切りや資産売却を繰り返してきた歴史がある。近年、コンプライアンスの概念こそ表向きにする経営者もいるが、現場の実態は到底文化的とはいえず、いわゆるブラックな側面が色濃い産業である。従業員をまるでモノか奴隷のように扱う一方であらゆる法令を無視し、専制君主的な事業主がわがもの顔で理不尽な経営を行うケースが少なくない。こうした会社には労組がなかったり、作ろうとした途端に組合つぶし攻撃が激化する。一人で立ち上がろうものなら徹底的なパワハラで退職に追い込まれる。ブラック企業という言葉こそ新しくも、改めて古くから存在するこの問題を検証したい。

名画座で起きた事件

2006年4月、女性従業員に対する社長の暴力という労働相談が寄せられた。会社は阿佐ヶ谷にあるラピュタという映画館で、従業員数は約20名。問題の社長は川邊龍雄(自称:才谷遼)という人物。登記上の他の役員は社長の親族で経営には関与しておらず、実質的な権限はすべて社長に集中している。

従業員に話を聞いたところ、社長の暴力(胸倉をつかみ壁に数度打ち付ける)に関しては、地元の交番では相手にされず、会社顧問の社労士らに相談しても親身に応じず、社長に直談判

を求めても「今後は原則として暴力はふるわない」と開き直り、謝罪の一言もないという。しかも、「お前はクズだ。能ナシだ」といった暴言を繰り返す社長のもと、従業員が一斉に退職することがたびたびある会社で、その点では自分達は3世代目の従業員ということだった。

就業規則はなく、残業代も支払われず、社会保険の加入もないなど、労基法違反にまみれる会社であった。また、別の女性従業員には業務指導と称して三原色の服装による出勤を命じたり、ビルの敷石が乾いていることに腹を立て、1時間もの水撒きを命じるなど常軌を逸した言動も報告された。

ただちに職場に労組を結成して初めての団体交渉を開催。しかし、社長は終始暴言を吐き散らし、会話すら成立せずに交渉は決裂。団交後も組合脱退の強要や支部委員長への暴言など社長の行動はエスカレートする一方だった。それでも、会社顧問社労士が就業規則の叩き台を作成するなど成果も生まれつつあったが、最終的な社長決裁が得られず宙に浮いた格好となる。

その後は社長が一切の団交を拒否し続ける。異常とも言える社長の歪んだ組合嫌悪もあって、組合の常とう手段である街宣行動や社前行動がかえって社長の反発を招き、職場での暴言に繋がることから、これも手控える必要があった。

私たちは労基署の活用を検討。社長に怯える女性従業員に配慮し、匿名による情報提供から開始した。ところが、労基署が臨検に赴くと、社長は暴言を吐き女性監督官を追い出してしま

った。慌てた労基署が組合に要請する形で、情報提供から申告事件へと切り替える。しかし、労基署は直接的に社長の暴力や暴言を指導できる立場にない、労基法違反で告訴に持ち込むには多大な労力が必要だし、仮に有罪となってもわずかな罰金で済んでしまいかねない、とその態度を次第に後退させ、結果として告訴はしなかった。また、残業代未払い、賃金の一方的な切り下げについてそれぞれ申告事件として労基署の介入を模索したが、いずれも私たちが納得できる成果を得ることはできなかった。

労働委員会と裁判所の活用も数度行い、それぞれ組合の完全勝利という成果を勝ち得た。しかし、命令や判決に従わない経営者には、それらの成果も効果を発揮しない。救済命令の履行違反については過料制裁で罰金を支払わせ、未払い賃金については判決に基づく強制執行を繰り返した。いくらブラックとは言っても、判決すら守らない経営者は例外的と思えるが、その例外がやたらいるのも映演産業の特徴だ。このラピュタでは最大時7名の組合員が現在わずかに1名を残すのみとなった。組合としては職場に残って一緒にたたかうことを進めるべきかも知れないが、今回の事例ではむしろ新たな道への踏み出しを積極的に進めた。

もともと、この常軌を逸した社長であるが、さすがに現金に対する強制執行には参ったようで、賃金未払いに関する判決確定から1年を過ぎた本年1月に分割払いを含む内容で調停が成立し、8年振りに争議がない状態を迎えた。

アニメーション業界の問題

映演産業の中でも問題が多いのがアニメ業界である。2年で離職率8割という定説も言われて久しい。テレビ番組の中でもアニメは制作予

算が少ないうえ、放映後の二次利用権のない中小プロダクションも多く、しわ寄せは人件費に向かう。また、アニメーションは分業制が発達し、デジタル化が進んだことで、自宅作業を容易にし、雇用契約ではなく作品契約などの請負型労働が専らである。このため、低賃金かつ長時間過密労働が常態化している。当然、身体もきついが、社会保険に加入している労働者は極一部に留まる。こうした劣悪な環境にも関わらず、アニメ業界に飛び込む若者が多いのは、自分が好きな世界に携わっているという充足感に他ならない。その裏返しは、「嫌なら辞める。次はいくらでもいる」という経営者の態度である。これがアニメのみならず映演産業のブラック化が常態化する大きな要因だろう。

日本中にアニメ制作会社は無数にあるが、東京、それも練馬・杉並・新宿区に集中している。杉並区のスタジオ・イースター（社長：東潤一）はアニメーションの背景を専門とする中堅企業で、従業員は80名ほどであった。東社長はアニメ背景マンとしては有名で、会社は『名探偵コナン』をはじめ多数の作品に背景を提供していた。5年ほど前、この会社でシステム管理を行っていた社員A氏が、有給休暇が残っていないながら退社する別の社員に有給休暇の申請書を手渡した。これが東社長の逆鱗に触れ、A氏は始末書の提出・降格・賃金減額という事態に直面した。A氏はくじけることなくその後2年間業務を続けたが、社内システム障害の責任を取られる格好で、業務のすべてを奪われ、机に座っているだけの隔離部屋状態に置かれた。

このA氏が労働組合へ相談したのをきっかけに、スタジオ・イースターのブラックな実態が次々と表出することになった。

イースターはアニメ会社にしては珍しく、多

くの従業員を正社員として雇用していたが、社会保険にはほとんど加入していなかった。裁量制を口実に無制限な残業や休日労働も強いていたが、労基署への裁量制に関する届出を数年にわたって怠っていた。採用後間もない社員には研修期間を口実に最低賃金をはるかに割り込む賃金で労働を強いていた。数多くの従業員が業務を原因として体調を崩していたが、会社は労災申請を怠ったうえ、退職勧奨を行った。

A氏は、そうした社内実態が明確な違法状態にあることを知らなかったという。当時の会社の上司は「アニメ業界に残業代という考えはない」「みんな身体を壊しても深夜まで働いている。それが無理なら辞めなさい」と平然といていた。A氏も「そういうものか」と納得せざるを得ない環境だったということだろう。

間もなく、会社の違法状態を改めさせ、職場の健全化を目指すべく3名の社員が組合に結集したが、団体交渉は暗礁に乗り上げる。団交には社長も取締役も出席せず、交渉は会社側弁護士主導で進められる。弁護士は決まり文句のように「社長と相談し、後日回答する」と、いわゆる「カラ団交」を繰り返し、法違反の追及ですら言を左右にして逃げ回った。このため、事件は現在東京地裁で争われている。会社は裁判にまで持ち込まれたことで、違法状態はマズい、と思ったのか昨年夏に従業員代表選出、社員の社会保険加入、就業規則整備に踏み切った。

しかし、賃金減額をはじめとした不利益変更も併せて強要したため、次々と社員が会社を去ることになり従業員は半減。一気に会社存亡の危機を迎えている。それでも社長は自ら招いた事態を反省せず、従業員が辞めたのは組合が騒ぐからと責任を転嫁し、いつでも経営を放り出せるよう準備に入っている節も見られる。経営

を放り出す社長はこれまでも幾度か経験している。経営者にセカンドチャンスの門戸が広いのも映演産業の特徴の一つで、ギャラや製作費の未払いで逃げ回るプロデューサーが数年後に堂々と映画を撮るということも珍しくない。

他産業と共通して言えること

映演産業のブラック化が古くからあるのは、映画、演劇やアニメを目指す若者が多いこと、その世界に浸ることへの充足感から多少の苦労は当たり前、という風潮が根深いからではなからうか。ましてや、一度失敗した経営者に優しいという点でも、いくらお灸をすえても喉元を過ぎたお偉い方々が絶えないことになる。

そして、この間の様々な労働法制の改悪により、若者は一度新卒正社員の道から外れると、途端に不安定な働き方でなければ生活していけない社会になった。そのわずかの機会に多くの若者が飛びつき、多少の法違反やパワハラに目をつぶることが生きる術ともなっている。仮に法違反の指摘を会社が受けたところで、労基署の是正指導さえやり過ごせばどうってことない、ということも経営者は知っている。映演産業に根深かったこうした問題が急速に日本社会全体に広がっているように思えて仕方がない。

しかし、事例として挙げた2社の件は経営者と真っ向から対立し、裁判にまで至ったガチンコ型のケースだ。経営側に多少の冷静さと組合ときちんと話をする誠実さがあれば解決できた事例も多い。泥沼化する前に解決できれば、これほど労使双方に得なことはない。その点では、法違反の罰則や取締の強化も必要だが、労働争議の苛酷さや労力を経営者にこそ知ってもらいたい、と思わずにいられない。

(かけはし としあき・映演労連書記長)

●単産レポート 〈日本医労連〉

「いのちまもる」 職場の過酷な深夜労働

中野 千香子

日本医労連のたたかいの歴史は、安全・安心の医療・看護提供と看護職員が健康に働き続けられるための夜勤制限闘争だといっても過言ではない。

1989年から取り組んだ「看護師ふやせ」の運動、ナースウェーブは全国で旺盛に展開され、1992年には看護婦確保法が制定、基本指針には「夜勤は月8日以内」が明記された。しかし、努力義務で法的規制がないために、抜本的な改善には至っていない。

2005年からは、全ての医療・介護労働者の大幅増員を求めたたたかいを開始し、医学部の定員増や介護職員処遇改善交付金をかちとってきた。看護においても2007年の通常国会で全会一致の増員決議が上がっている。

運動の成果もあって2011年看護職員就業者数は149万5572人になり、職場における看護師数が増えているのも事実である。しかし、医療の高度化・技術進歩、入院期間の短縮化、患者の高齢化・看護必要度の高さ、認知症の増加など、様変わりした医療に対応する人員体制になっておらず、労働環境は以前にも増して厳しくなっている。

過酷な長時間夜勤が増えている

〈夜勤回数が増え、前年より悪化〉

日本医労連は2013年11月、「2013年度夜勤実態調査」結果を発表した。結果をみると、50床あたりの看護職員配置（約31名）が増え、約75%の職場で夜勤3人以上体制に改善

している一方で、夜勤回数と長時間夜勤が増えている。3交替夜勤の平均夜勤回数は7.63日で、1965年の「夜勤は月8日以内」の人事院判定、1992年の基本指針、2007年の国会決議に反する「月9日以上」が25.2%になっている。24時間を主に2つの勤務形態で交替する2交替夜勤では、平均夜勤回数が4.1回、「月4.5回以上（3交替の月9日以上）」は34.7%である。3交替でも2交替でも昨年調査より回数が増えている。

〈諸外国にはない16時間夜勤が増加〉

8時間以上の長時間労働になる2交替夜勤は29.4%の病棟で行われ、過去最高となった。そのうち16時間以上に及ぶ長時間夜勤は前年より1割増の約6割を占めた。諸外国には基本的に16時間以上の夜勤はない。この間、韓国や香港などアジアの保健医療労組との交流の中でも、「ありえない」という驚きをもって受け止められていた。

長時間労働・夜勤は、その負担の長さから労働能力の低下をもたらし、サービスを受ける患者の安全に影響することが指摘されている。また、労働者にとっては健康への悪影響と、生活の質の低下も指摘されている。日本の看護職員は、家族的役割の重い女性が95%を占め、家族の生活も巻き込む夜勤が大きな負担となって離職に拍車をかけている。

〈勤務前後の時間外労働が常態化〉

日本医労連は2009年秋に「一斉退勤時間調査」（80病院・1万1483名分集約）を行った。

この調査では、終業後は8割以上が残業（「180分以上」6.8%）し、理由は「記録や残務整理」がトップである。残業未請求は3割にものぼる。東京の私立大学病院の労働組合の「看護師始業前業務アンケート」によれば、始業時間より30分から1時間早く出勤し（平均27.6分）、情報収集や注射準備等を行っている。勤務前には患者の情報収集、勤務後には時間内にできなかった看護記録などで時間外が常態化し、労働時間が長時間化している。そして多くが「不払い労働」である。

2008年、看護師の過労死裁判で「看護記録、サマリー、業務上の研修・委員会・会議、看護研究などは残業」と認められたが、申請しにくい、上司が認めないなどを理由に改善されていないのが実態である。

〈勤務間隔が短く、疲れが取れない〉

ILO看護職員条約・勧告は、専門職である看護職が働き続けることによって国民の保健衛生の向上が図られるとし、その国の労働者と同等以上の賃金・処遇を求めている。中でも、最低12時間以上の勤務間隔を求め、EU労働時間指令では11時間以上を規定している。

日本の看護職の実態は、勤務間隔が異常に短い。24時間を8時間・3交替で勤務する場合は、日勤の7.5時間後に深夜勤務がある。少なくともってきたが、深夜1時頃に準夜勤務が終了し、その日の8時過ぎからの日勤もある。どちらの勤務もインターバルが短く、勤務前後の残業でさらに短くなる。この勤務パターンにおける睡眠は質が悪く、疲労回復の役割が薄いことが科学的にも証明されている。日本医労連調査では、勤務間隔8時間未満が55.8%、12時間未満でも67.5%で、国際基準に遠く及ばない。

交替勤務にも関わらず、シフトの種類が多い

のも特徴である。75%が夜勤3人以上の体制に改善しつつあるものの、日勤の比率とは比べものにならない。一般の人が就寝中の時間帯も患者の治療は継続され、患者の睡眠も中断されがちで、みんな眠っているわけではない。そして、就寝前後のケアや食事の時間帯はまさに猫の手も借りたい状況で、夜勤者だけでは追いつかない。

そのためにプラスして配置するのが、早出や遅出のシフトである。18シフトという信じられない施設もあるが、どこでも3交替+早出・遅出など少なくとも5シフトはある。2交替でも日勤と夜勤の時間の設定（8時間日勤か、12時間日勤か、夜勤は12～17時間までバラバラである）でシフト数は違うが、スーパー早出や遅出、日勤開始が1時間ずつのズレ勤務など、施設の都合の良いように組み立てられている。勤務パターンも一定ではなく、それに合わせての生活が求められ、自分の予定が立たず、生活の質まで落としてしまうことになる。

〈健康破壊が深刻〉

日本医労連の「2013年度看護職員の労働実態調査」によれば、6割の看護職員が自分の健康に不安をかかえている。また、妊娠時の異常も他産業の女性と比べて高率である。職場が大変なのが分かるので夜勤免除の申請も遠慮し、3割がとっていない。結果、3人に1人が切迫流産、10人に1人が流産を経験という結果が改善されていない。また、腰痛の有訴率も高く、「看護職になってから腰痛になった」は85.6%にもなっている（急性期一般病院における看護職員の腰痛・頸肩腕痛の実態調査／日本医療総合研究所）。安全・安心の医療・看護が提供されるためにも、看護職員の健康状態の改善が必要である。

夜勤を過酷にする今日的な問題

〈医療を取り巻く状況の変化〉

診断・治療法や技術、医療機器や薬剤など、医療の進歩・技術革新は目覚ましいものがある。それらの習得は個人の努力に任せられていることも多く、夜勤負担が強く休みも少ない中で看護職を疲弊させている。また、患者の高齢化や認知症の増加の中での昼夜問わずの治療継続や、入院日数の短縮化が看護業務を増大させている。入院日数の短縮は（平成 11 年 27.2 日から平成 24 年度 17.5 日へ／厚労省 H24 年病院調査）急速に進み、ベッド稼働率が上がった分の業務量増大に看護職配置が追いついていない。

夜勤で看護計画作成・評価・サマリーなどをやらざるを得ず、休憩が取れないという悪循環を生んでいる。

〈許せないセクハラ・パワハラの横行〉

「2013 年度看護職員の労働実態調査」の自由記載では、患者によるセクハラ・暴力、上司・医師によるパワハラの訴えが数多くあった。私たち看護職は、患者の病態・病状からくる言動には一定の理解を示し、支える立場で援助を行う。しかし、それを超えるものは人権侵害・犯罪という毅然とした態度が施設側に求められる。オーストラリアでは、「ノーリフトポリシー（人力のみで抱えるなどのケアをしない）」だけでなく、「ノーバイオレンスポリシー」で労働者の心身の安全を保護している。

日本でも暴力行為の対応について揭示している施設もあるが、まだ少数である。パワハラも深刻である。上司や医師と長時間一緒にいる日勤を嫌い、夜勤を選択する看護職さえいる。メンタル不全の多さや自殺者もでている状況を深刻に受け止め、改善を急ぐべきである。

改善のためのたたかい

日本医労連は、「夜勤は有害業務、保護と規制が必要」を掲げて労働時間規制の運動を行っている。職場には「夜勤有害ポスター」を掲示して職員に改善運動を呼びかけ、政府には「1 日の労働時間は 8 時間、勤務間隔 12 時間以上、夜勤労働者の週労働 32 時間」を求めて夜勤制限・大幅増員署名に取り組んでいる。この署名を 3 年間取り組み、世論に訴え、政府に規制をつくらせたいと思っている。

そのためにも、他産業の仲間と連帯し、長時間労働や劣悪な夜勤から解放された人間らしく働ける社会をめざす。そのためにも、「2013 年度看護職員の労働実態調査」結果を活用し実態の告発と大幅増員の必要性を訴え、改善のたたかいをくんでいく。

安倍政権は、社会保障解体法といえるプログラム法を強行可決し、2014 年通常国会から具体化を進める。これは国民のいのちに直結する大問題である。日本医労連は、安全・安心の医療・看護・介護を提供することと、夜勤規制・大幅増員のたたかいを一体のものとして取り組んでいく。

（なかの ちかこ・日本医労連書記長）

●単産レポート〈福祉保育労〉

福祉職場に存在する2つの「ブラック」

澤村 直

顕在的ブラック

この数年間で、福祉保育労の地方組織で受けた労働相談からは、福祉労働者の雇用・賃金・労働条件が破壊されている姿が浮かび上がる。

首都圏でフランチャイズ制の介護施設を展開する株式会社で雇用された相談者は、複数のデイサービス事業所に職員として登録されていた。ひとつの事業所で夜勤をした場合、夜勤明けの日は法定休日とはならないため、翌日に公休日設けて法定休日としている。ところが、相談者はこの公休日にもうひとつの事業所で働かされていたのである。各々の事業所単位でみれば法定休日があるが、相談者にとっては法定休日が全く保障されないで働かされている労働基準法35条違反の状態になっている。

また、別の相談者は、NPO法人が経営する障害児デイサービス事業所で、長期にわたって「日勤・夜勤・明け」という公休のないシフト勤務で働かされていた。こちらも、法定休日が全く保障されない違法な働かされ方である。相談者が、あまりの過酷な労働に耐えきれずに退職を申し出ても、人手不足を理由になかなか辞めさせてもらえないという深刻な状態であった。

若者を低賃金・長時間労働・パワハラで確信的に使い捨てるブラック企業と似た実態が福祉職場にも広がっている背景には、社会福祉関係費用の国庫負担分削減を目的に1990年代後半から始まった「社会福祉基礎構造改革」がある。2000年の介護保険制度の導入を経て、そ

の後、障害福祉分野や保育分野での制度改悪がすすめられたなかで、近年急激に広がり社会的にも注目されてきたのが、前述した例のような福祉職場の「顕在的ブラック」である。こうした福祉職場の「ブラック化」は、社会福祉施設における労働基準法などの法令違反が2000年以降13年間で急増したことからも裏付けられる。

厚生労働省労働基準局が毎年発行する『労働基準監督年報』によると、社会福祉施設での労働基準法違反率は、2000年までは50%以下と全業種平均を下回っていたが、2001年以降は毎年70%以上と跳ねあがり、全業種平均を10ポイント前後上回っている。労働者から違反の申告がされた事業所数は、2000年の261カ所が2010年には1115カ所と4.3倍に増えている。以前は「就業規則」と「労働時間」に関する違反の割合が多かったが、違反件数の急増に伴って「割増賃金」に関する違反が全体の3割前後を占めるようになっていて、サービス残業が福祉現場に蔓延してきていることを示している。

また、大阪労働局が2013年11月に出した『介護労働者の労働条件等の改善に関する取組について』によると、社会福祉施設の労働災害（休業4日以上）の災害も、全産業の労働災害が減少している中で増加傾向にあって、平成14年の202件に比べ平成24年には471件と約2.3倍に増加している。

こうした状況を反映して、岡山労働局からは、2013年10月に労働基準部長名で『「職場のコ

ンプライアンス・チェックシート」活用のお願い』という事業者宛ての文書が出されている。その中では、「介護事業を含む社会福祉関係の事業におきましては、他業種からの参入や新設事業場が多いこと等から、全産業と比較して労働基準法、労働安全衛生法違反の割合が高くなって」との指摘がされている。

社会福祉事業は、安定性・継続性・非営利性が求められるため、経営主体は行政か社会福祉法人に限られていたが、介護保険制度導入を機に経営主体の制限は一部の事業を除いてなくなり、他業種の営利企業等からの参入が進んできた。利潤追求ができないしくみであるはずの社会福祉事業で利潤を生み出すために、事業経費の大部分を占めている人件費の安易な削減がされている。削減方法として、非正規化に加えて時間外労働に対する賃金未払いや、休憩・休日などを保障しないなどの法令違反が、意図的におこなわれていることが疑われる。

企業だけではなく社会福祉法人の中にも、制度改悪による先行き不安を理由に、いわゆる内部留保を増やすことを経営努力としておこなう傾向が強まっている。ここでも人件費の抑制という安易な方法がとられているが、組合のある職場でも、単純な賃金引き下げではなく、さまざまな労働条件の不利益変更が法人側から提案されている。例えば、①労働基準法の水準を上回っている年次有給休暇の付与日数を労働基準法水準まで減らす、②定期昇給に係る出勤率の計算対象から育児休業・介護休業期間を除外する、③病気休業が長期に及んでも復帰できずに人件費コストがかかることを理由に病休期間を6か月から3か月に短縮する、などである。

①は労働基準法第1条2項違反、②は育児・介護休業法第10条違反、③は労使合意がなく

一方的に就業規則変更が実施されれば労働契約法9条違反のはずである。組合として法令違反を指摘し、撤回を求めて団体交渉を重ねた職場では一方的な実施を許さずにがんばっているが、財政難や先行き不安などの法人側の理由を「しかたがない」と納得してしまい、不利益変更の実施を許してしまう職場もあるのが実態だ。

潜在的ブラック

福祉職場では、住民の切実な福祉要求に応えていこうと仕事をすればするほど、労働基準法をはじめとする労働法令が遵守できないという実態が、「社会福祉基礎構造改革」が始まる以前からあった。背景には、福祉制度における基準があまりにも低いという、構造的な問題が存在している。現場の労働実態に合わない極めて不十分な人員配置基準であるため、利用者の処遇を優先しようとすれば、少ない職員が長時間・過密労働で無理せざるを得ない。

例えば、保育所では1日11時間を超える保育時間を、保育労働者が1日8時間労働でシフト勤務を組んで保育している。しかし、労働時間内には入所児童を直接処遇するのが精一杯で、保護者との対応や必要な会議、保育記録などの事務処理は時間外労働になりがちである。保育所の人件費財源はほとんどが公費だが、その額は極めて低い人員配置基準によって積算されている。そのため、1か月の超勤時間に上限を設定している職場が多く存在するが、現場実態は上限以内で時間外労働が収まるはずもなく、結果として申告しない時間外労働や持ち帰り仕事などのサービス残業が常態化することになる。

構造改革以前には、こうした法令違反の実態が社会的にはあまり注目されていなかったのが、「潜在的ブラック」と表現してみた。潜在化の

理由として、自らの賃金・労働条件や労働環境改善に対する福祉労働者の問題意識や優先順位が、福祉制度への問題意識に比べて相対的に低く、社会的アピールが弱かった点があげられる。

福祉労働者は、福祉が必要な人の個々の状態に合わせて福祉を提供することで、その人の「生存権」を保障するという福祉労働の使命感を持っている。だから、福祉を必要としている人の処遇に関わる最低基準に対して強い関心を持ち、その内容を理解したうえで行政に対して基準引き上げを求める意識を高く持っている。それでは、賃金・労働条件の最低基準を定めている労働基準法に対する関心・理解・意識はどうか。

労働基準法第1条2項では、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と、常に最低基準を上回る努力を労使双方に求めている。ところが、福祉職場では、前述のようなサービス残業を「内部努力」という名に置き換えて、現場で無理を重ねることで制度の不十分さを補ってしまう実態がある。これでは、よりよい福祉を追求するがゆえに、福祉制度の貧困を理由にして結果的に法令違反を「しかたがない」と黙認することになってしまう。労使双方が「内部努力」を追求することは、法令違反を奨励することになりかねない。労使双方が利用者処遇に関する最低基準の引き上げを行政に迫りながら、福祉労働者の処遇に関する最低基準の向上についての努力を怠っている矛盾が、潜在的ブラックを顕在化できない要因だ。

福祉保育労のたたかい

福祉保育労では、まずは職場に法令違反があ

るという事実を組合員が認識して、「潜在的ブラック」を顕在化させようと、2013年秋から職場の「法令遵守度チェック」にとりくんでいる。その中間集計結果では、法令違反のチェックが多くついた項目のワースト3は、「超勤手当に上限がある」「1日の労働時間が8時間以上」「休憩がとれない」と、どれも労働時間に関わるものだった。そこで、今春闘での産別統一要求項目に、「1日8時間以内労働制を遵守するとともに、年間総労働時間を残業を含み2000時間以内に短縮すること」「不払い残業を一掃すること」を盛り込んでいる。

また、職場から法令違反を一掃するため、制度改悪による人手不足が原因で法令遵守が困難な場合でも、労使双方が「しかたがない」と黙認・放置せず、「内部努力」ではない法令遵守の努力を経営に求めること、「必要十分な人件費を積算し、住民の福祉要求に応えても法令遵守ができるだけの人員配置をおこなう」よう行政に求めることを、今春闘の重点に位置づけている。

法令違反に関する労働相談に対しては、相談者の生活と権利を守るために組合加入を勧めたうえで、労働基準監督署への申告や、場合によっては弁護士とも連携しての訴訟もしている。しかし、訴訟で和解に持ち込んで未払い賃金の7割ほどを支払わせた例もあるが、事業者の姿勢を根本から改めるのは容易なことではない。今春闘では、現場の実態を伝え、行政機関の監督・指導を強化させることを求めて、厚生労働省労働基準局との交渉もおこなう予定だ。

福祉職場のブラック化を許さないたたかいは、福祉労働者の生活と権利を守り、福祉を必要としている人の生存権を守ることに直結しているという位置づけで、今後も奮闘していきたい。

(さむむら ただし・全国福祉保育労働組合書記長)

●単産レポート 〈国公労連〉

断罪された国による乱暴な解雇（分限免職）

川村 好伸

社会保険庁の廃止を口実にして525人の社保庁職員が分限免職（整理解雇）されて丸4年が経過した。分限免職の取り消しを求めて、全厚生組合員39人を含む71人が人事院の公平審理の場で争ってきた。人事院は昨年4月以降に5回にわたって判定書を交付し、うち全厚生組合員10人を含む25人の処分を取り消した。

人事院による分限免職の取り消しは史上初であり、しかも35%もの処分取消を勝ちとったことは画期的なことである。同時に、この大量の処分取消は、整理解雇の四要件をはじめ分限免職にあたっての「公正公平の取扱原則」を定めた国家公務員法や人事院規則に反して乱暴に行われた不当解雇であったことを明らかにしたものである。

社保庁バッシングで分限解雇を強行

2004年の通常国会での年金「大改革」法案の審議の最中に国会議員の国民年金保険料の未納問題が発覚し、大きな社会問題となった。法案は自民公明の多数によって成立したが、その年の7月の参議院選挙で自民党は一議席減と国民の反発を受けた。当時の自民党は、参院選での敗因は社保庁職員が年金記録を漏洩したからだとして、犯人捜しを徹底的に行った。そして社保庁バッシングを繰り広げ、大量の懲戒処分を強要するとともに、「国民の信頼回復」を御旗にして社会保険庁「改革」を断行したのである。

「改革」の目玉として損保ジャパンから抜擢

された村瀬清司長官は、国民年金保険料の納付率アップを至上命題としたが、2006年には職権による納付免除処理が不適正だと社会問題となり、翌年には「5000万件の消えた年金記録」問題が発覚し、社保庁バッシングが連日吹き荒れ、解体民営化へと突き進んだのである。これらの問題は歴史的・構造的・組織的な問題であり、現場の職員の責任でないことはいうまでもない。

2007年7月に日本年金機構法が成立したが、職員の雇用継承規定はなく、政府は2008年7月に「懲戒処分を受けた者は機構の正規職員及び有期雇用職員には採用されない」との閣議決定を行った。この閣議決定以降、厚生労働省への転任面接や年金機構への採用手続きなどの審査が行われたが、社保庁にも厚労省にも分限免職を可能な限り減らすための方策は皆無であり、525人もの分限免職につながったのである。「国民の信頼回復」と言いつつ、懲戒処分歴のない274人の職員を含む大量解雇は、国民の不満と不信を現場の職員に転嫁したものである。

人事院での公平審理のたたかい

国公労連・全厚生は2010年1月に人事院に対して全厚生組合員39人が分限免職処分取消請求の申し立てを行ったが、全体では78人（途中取り下げもあり最終的には71人）となった。

10都道府県で結成した弁護団は、各地の審理を有機的に連携させて証人尋問を展開した。そして、厚労省転任面接の際に使用した面接票

を開示させたが、特記事項欄には「丸顔、メガネ」や「質問を繰り返させた」、「声が大きい、小さい」などが記されており、10分から15分の面接の評価が印象や主観で行われ、ズサンなものだったことを明らかにした。2012年2月末には、旧社保庁総務課長と厚労省簡保人事課長など4人の幹部職員の追加審理が行われたが、次のような重大な事実が明らかになった。

一つは、2009年度予算で社保庁廃止後1月から3月までの残務整理として113人分の人件費が確保されていたのに、この予算を全く活用せずに525人の分限解雇を強行したことである。仮に3月末まで雇用を継続していれば厚労省や他省庁の欠員補充として社保庁職員の分限免職が回避できた可能性もあったのである。

二つは、職員の継承規定がなかった日本年金機構法が成立した2007年6月末が分限免職回避のための方策を行うスタート時点であったことを各証人が認めたことである。機構法成立後の2年間はまともな分限免職回避の努力は行われず、具体的な対応は2009年6月以降であり、わずか半年ではあまりに遅すぎたのである。

三つは、厚労省への転任と日本年金機構への採用のための面接等が同時並行で行われたことから分限免職の対象者が増えたことを証人が認めたことである。厚労省への転任希望者は6000人にものぼったが、懲戒処分歴のない職員の年金機構採用手続きを先行していれば、相当数が減ったのである。

四つは、分限免職回避策であった厚労省への転任手続きがあまりにズサンで、公正・公平でなかったことが明らかになったことである。審理では、書類審査と面接結果による総合評価ポイントがB評価であっても転任されず、一方でC評価の者が転任された事実が明らかになった。

五つは、年金機構内定者の辞退で多数の欠員があったのに、厚労省は年金機構の正規職員の追加募集を要請しなかったことである。

人事院による画期的な取消判定と課題

人事院は判定で、分限免職は国側の都合によって重大な不利益を課す処分であるから、回避に向けてできる限りの努力が求められるとし、その努力が不十分なままの処分は裁量権を濫用したものとなると明記した。そして、厚労省が相当数の新規採用を行っていること、他府省の受入れが9人とどまっていること、残務処理の113人の暫定定員を活用しなかったこと、回避努力のとりくみ開始が遅かったことなどを指摘し、分限免職処分を回避するための社保庁と厚労省の「取組には不十分な点も認められ、その増加は限定的なものであるものの、少なくとも公務部門における受入れを一部増加させる余地はあった」と回避努力の不十分さを認定した。これは、今回分限免職されたすべての職員にあてはまるものであり、本来なら71人の請求者全員の処分を取り消すことは当然であった。

判定では、定員事情などを口実に救済枠を著しく狭め、わずか10分程度の配転面接の評価結果が転任者と同等以上の者を救済したのである。しかしこの評価結果は、面接官の主観や恣意的な判断によるものであったのである。

また人事院は、省庁間配転など政府の責任は不問にしている。とくに、「分限免職回避のとりくみの方法には裁量」があり、雇用調整本部による他省庁配転以外の方法を採用したことについて「平等取扱原則違反とはならない」と断じているが、雇用調整本部のもとで厚生労働省は2010年4月1日に20人もの農水省職員を受け入れており、これほど明白な不平等、差別的取

り扱いはない。これらの問題点については、引き続き裁判闘争で明らかにしなければならない。

年金業務の体制破壊

2004 年から強行されてきた社保庁「改革」は、「国民の信頼回復」をうたいつつ市場化テストによる民間委託の拡大と職員の削減、労働組合攻撃が柱であった。同時に、社会保障「構造改革」推進の格好の材料とされた点も見逃すわけにはいかない。

2008 年 10 月には全国健康保険協会（協会けんぽ）が発足したが、国民医療費の抑制をはかるために国（社会保険庁）が担ってきた医療保険制度を大変革したのである。そして、公的年金もその実施部門を日本年金機構に移行したのであるが、国民の声を反映しにくくするとともに、公的年金や医療制度の信頼性を損なう「改悪」であることは明らかである。

年金記録問題への対応は、2005 年度末の 2 万 3781 人から 2008 年度には 2 万 869 人まで削減された体制のもとで混乱を極めた。メンタル不全で休職中に厚労省転任面接を受け、後に公務災害認定を得て分限免職取消の判定を勝ちとった香川の綾さんは、病気発症前の一カ月間は連日 23 時までの残業を余儀なくされた。開庁時には来客や電話応対に追われ、閉庁後や土日に残務処理や通常業務をこなしたのである。これは当時の社保庁職員に共通するものであり、誰もが社保庁廃止後の自らの雇用問題をじっくり考える余裕などなかったのである。

しかも、各社会保険事務局ではこの大混乱のもとで年金機構への移行作業を行ったのであり、同時期の分限免職回避努力にどれだけの時間と能力を費やせたというのだろうか。現場での回避努力はまともには行われなかったのである。

経験者を年金機構に戻し 業務体制の強化を

年金記録問題では未統合記録 3700 万件超が年金機構へと引き継がれた。しかし、年金機構の発足時の体制は総勢 1 万 7276 人で、正規職員は 324 人、欠員の 1 万 556 人、準職員 1458 人、契約職員 5262 人であった。正規・準職員の約 2000 人は新規採用者であり、各職場に配置された経験者はごく少数というきわめて異常な状態だった。年金記録問題の解決にも支障を来し、今日でも 2112 万件が未統合となっている。現在では非正規雇用が 6 割となっているが、今日でも通常業務でのミスが絶えないなど、経験者の不足が年金機構の混乱の要因となっていることは重大である。

国公労連は、旧社保庁職員の不当解雇撤回闘争を、労働者の権利問題として身分と雇用、労働者の尊厳を回復させるとともに、同時に、国民の年金権を保障する公的年金制度を守るたたかいとしてとりくんできた。

2008 年 5 月には全商連や婦団連、中央社保協、自由法曹団、公務労組連絡会、JMIU、年金者組合、国鉄労働組合などの民主団体と労働組合の賛同を得て「国の責任で、安心して暮らせる年金制度をつくる連絡会」（略称、安心年金つくろう会）を立ち上げ、厚労省に年金記録問題の早期解決と年金業務に習熟した職員の継続雇用を要請してきた。

人事院において処分取消とならなかった北海道と秋田、東京、愛知、京都、愛媛の仲間が裁判闘争で不当解雇撤回を争うが、国民の年金権を守り制度を改善させるとりくみと一体で奮闘する決意である。

（かわむら よしのぶ・国公労連副委員長）

●単産レポート〈自治労連〉

増える官製ワーキングプアと自治体の変質

松尾 泰宏

「自治体構造改革」「集中改革プラン」などにより、すべての自治体で職員定数の削減がすすめられた。反面、介護保険、児童虐待、消費者行政など行政ニーズは多様化・複雑化しているが、正規職員で担うべき業務を様々な非正規雇用職員が担う分野が急速に拡大している。

「自治体構造改革」について、自治労連弁護士団の城塚健之弁護士は「自治体の役割は住民サービスの提供ではなく、民間の活動を総合調整するところにあることが強調される（大規模なインフラ整備などは別）。そして自治体の組織を、政策の企画立案を行う『企画』と住民サービスを実施する『実施』に分離し、『企画』は自治体に残し、『実施』は切り離され外部化（アウトソーシング）される。『企画』部分では、正規職員の人員を減らし、成果主義を導入し、非正規職員の活用がはかられる（内部的民間化）。他方、外部化される『実施』部分には、民間営利企業がビジネスチャンスを求めて参入を図り、市場化が進行する。この外部化・市場化を促進するために、2000年代に、地方独立行政法人、指定管理者、PFIなどの仕組みが整備された（外部的民間化）」と分析されている。

こうした自治体の変質からみると、自治体のブラック化という場合、①非正規雇用職員を「法の谷間」におきながら正規代替としている、②自治体が「内部」と「外部」に官製ワーキングプアをつくり出している、③人権保障という公務労働を変質させている——という3つの側面から見る必要があるのではないか。

専門業務でも機械的に雇い止め

総務省によると、地方公共団体での臨時・非常勤職員数は2012年4月で60万3,582人である。調査対象は、6カ月以上勤務（または勤務見込み）で、一週間あたりの勤務時間が19時間25分以上の職員のみである。

これら非正規雇用職員は、地方公務員法の趣旨を逸脱した方法によって任用され、その実態も、「1年更新を何度も繰り返している」「臨時なのに20年も働いている」「継続雇用の実態を隠蔽するために、雇用中断期間を設けられる（1日から2か月など期間は自治体によりさまざま）」など、不安定な待遇を受けている。

たとえば、消費生活相談員は高いスキルと経験が必要である。被害内容は日々刻々と変化し、今の相談内容はネットゲームの課金問題が多い。そして、相談対応だけでなく、関係業者との折衝、全国的な情報共有のために窓口が閉じてから相談内容を「全国消費生活情報ネットワーク・システム」に登録しなければならない。

婦人相談員は切羽詰まった女性たちの切実な悩みを聞き、相談を受ける一方で、来所するDV法に基づく保護命令申立の支援や相談、一時保護や婦人保護施設利用者のケースワーク、関係機関との調整などを行っている。児童相談所の相談支援事務の非常勤職員は法的対応や国の制度や審議会対応、施設入所調整事務など児童福祉司の業務サポートを全面的に行っている。

また近年、生活保護申請の窓口対応トラブル

がいくつも報道されているが、実はケースワーカーにも非正規雇用が広がっている。こうした専門性の高い業務を非正規雇用、それも正規職員よりはるかに低い対価で受け持たせている実態を、もっと広く知らせていく必要がある。

保育士や学童保育指導員、図書館司書をはじめ、非正規だからといって正規職員との違いはなく、仕事内容も「補助」では決してない。行政の一翼をしっかりと担い、市民と接し、自治体のイメージに直接関わる重要な仕事をしている。そんな人たちが、賃金が安く、ボーナスもなく、さらに民間の労使対等原則と異なり自治体当局の裁量が過度に認められているため、「働き続けたいなら試験を受けてください。継続雇用は約束できません」（応募できない自治体もある）といった状況で働かざるを得ないのである。そもそも、勤続に上限を設けて機械的に切っている自治体も少なくない。

「法の谷間」の非正規雇用職員

総務省調査でも、非正規雇用職員の平均勤務時間は週 29 時間以上(正規の 4 分の 3 以上)で、臨時職員はほぼフルタイムで働いている。この場合、正規職員と同様に共済組合に加入できるはずだが、非正規雇用職員は、独自規定があり共済に加入できない。このため、年金は厚生年金、健康保険は協会けんぽに加入している。

また、任期が 2 カ月以内なら非正規雇用職員みずから国民年金、国民健康保険に加入しなければならない。事業主負担を免れるため、あえて 2 カ月以内の雇用期間にしている例も多いと指摘されている。

さらに、非正規雇用でも公務員であるため、雇用されても労働契約とされていない。公務員は労働契約法やパート労働法適用除外となって

いる。このため、労働法上の権利が完全に適用されず、「法の谷間」にあるといわれている。

労働基準法は、原則として一般職の地方公務員(臨時職員・一般職非常勤職員含む)に適用されている。正規職員の場合は、賃金・権利、勤務条件が条例等で規定されているが、非正規雇用職員はほとんどが別扱いになっている。そのために、総務省調査でも、労働基準法上の休暇(産休、育児休暇、生理休暇)等が保障されていない自治体が驚くほどある。

ブラック企業参入に組合結成

非正規雇用は自治体内部だけでなく、自治体の委託業務や指定管理施設の労働者、自治体発注事業に働いている人にもひろがっている。

たとえば、指定管理者制度で事業者選定に漏れれば、事業者が労働者の雇用を保障することが難しいため、非正規雇用を活用せざるを得なくなっている。そして、未組織労働者が圧倒的に多く、多くが雇用不安を抱え、労働条件は低いまま放置され、労働基準も守られていない状況が多くある。そして、ダンピング競争による賃金・労働条件の切り下げがすすめられている。雇用環境は施設の安全管理や市民サービスの質の低下に大きく影響している。

京都府福知山市が業務委託した学校給食センターで、労基法違反の「ブラック」な内容を改善させ、「子どもたちに喜んでもらえる給食をつくりたい」、そのためにも「安心して働ける職場を」と、昨年 11 月、労働組合が結成された。

4 月にオープンした学校給食センターでは 250 クラス・6700 人分の給食をつくっている。給食センター未経験者が 3 分の 1 ほどを占め、会社は十分な研修や実際に機械を動かす試運転もなく、職員が大きな不安を抱えたままスター

トした。設備故障や不慣れのもとでも、子どもたちに迷惑はかけられないと、メニューによっては朝4時からの早出もしてギリギリの状況で働いてきた。

そして、就業規則が整備されていなかったり、「年俸制なので残業代は支給しなくてもいい」などの誤った認識があったりと、労基法違反の状態があった。

組合の交渉と労働基準監督署からの指導によって、超勤手当の遡及支給や、当日の体調不良などの始業前の連絡は有給休暇取得可能にするなど、要求の実現を勝ち取っている。

人権保障がないがしろに

もともと公務というものは地域経済、環境、住民の健康、文化を含めた人間の生活全般を扱う仕事である。ところが、大阪府市の職員基本条例のように、絶対服従・厳罰主義、成果主義を取り入れれば、他人を蹴落とすことが推奨され、職場のチームワークが破壊され、住民の人権保障のための仕事に専念できなくなる。そのことが、住民に寄り添わない自治体職場のブラック化につながっている。

地域住民に行き届く

安定的で継続的な行政を

自治労連では、住民サービスの維持・向上のために人員増をはかること、本来、自治体が担うべき業務は自治体に戻すことを要求している。また、正規職員と同じ労働をしている非正規雇用職員については正規化を促し、短時間労働を希望する人には「均等待遇」で、任期の定めのない制度確立を求めている。地方労連ではこの間、自治体非正規雇用職員の賃金水準が地場賃金に及ばず影響を重視し、民間労働者を含めた

底上げの運動として位置付け、公契約キャラバンで実態を把握し懇談を実施している。

冒頭紹介した城塚弁護士は、「公務の市場化が住民の意識を消費者化させている面も大きく、激しい公務員バッシングの要因ともなり、「住民の意識の変化が公務職場のブラック化を促進している」と指摘されている。

「労働は商品ではない」（1944年「ILOのフィラデルフィア宣言」）は、「労働」があたかも「商品」であるかのように、商取引の対象となり、使い捨てられ、買い叩かれ、摩滅させられていることに対するアンチテーゼである。いままさに「ブラック企業」が問題視されているもとで、公務労働とは、自治体の役割とは、主権者とは、ということを経済の中に入れて「共感」を広げることが求められている。

私たちは、非正規雇用労働者の組織化をすすめる、公務労働者と住民が手を組んで、公契約運動など賃金・労働条件の底上げを図るとともに、地域住民に行き届く安定的で継続的な公務公共服务、公的責任を実現することを追求している。

（まつお やすひろ・自治労連中央執行委員）

〈参考文献〉

- ・城塚健之『自治体構造改革による自治体労働者と住民の意識の変化にどう向き合うか』（おおさかの住民と自治2013年11月号）
- ・総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果」
http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01gyosei11_02000031.html
- ・石田 眞『ILO「労働は商品ではない」原則の意味するもの』
http://www.waseda.jp/w-com/quotient/publications/pdf/wcom428_06.pdf

●単産レポート 〈全教〉

教職員の長時間労働の実態と課題

蟹澤 昭三

全教は、2012年10月に「勤務実態調査2012」（以下、本調査）を実施した。その目的は、教職員の労働実態を社会的に可視化させ、その是正に向けて世論を喚起するとともに、具体的な施策について文科省および地方教育委員会との協議・交渉を開始するためである。

日本の教職員の長時間労働の深刻さの根源には、法制度の問題もある。日本において、なによりも「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（以下、給特法）の改正が必要である。給特法の原則は、「学校長が勤務の割振りを適正に行って教職員に時間外勤務をさせない」ことである。にもかかわらず、教職員の中に恒常的な長時間労働が蔓延している。給特法自体が機能不全におちいつていることは紛れもない事実である。しかも、時間外勤務手当を支給する必要があることを法律で定めているため、教職員定数増を要求する財政的な根拠を持ち得ないという結果も招いてきた。

調査結果は何を示したか

本調査は、2012年10月1日～7日の1週間をゾーンとし、全教のすべての構成組織と教組共闘連絡会に参加する教職員の協力を得て、全国39都道府県で実施された。

本調査における一般教員の集計は、5880名分（男3221名、女2659名）であった。

学校内で行った1か月の平均時間外勤務時間は、72時間56分。家で行った持ち帰り仕事時間は22時間36分となった。平均時間外

勤務時間と持ち帰り仕事時間の合計は95時間32分である。1か月100時間以上および80時間以上の時間外勤務を行っている教職員が35.8%と、全体の3分の1を超えた。学校種別にみた平均時間外勤務時間は、小学校：68時間36分、中学校：91時間43分、高校（全日制）：79時間19分、障害児学校：55時間54分となっている。

教職員について、24時間の生活時間を調査したことから、以下のような全体状況が概観できる。

①教職員全体の出勤時間帯のピークは7時30分からの30分間、早い人は6時30分過ぎには「朝の業務」がはじまる。②法定の勤務開始時間は全国平均で8時26分。昼間は授業が中心だが、昼休みに「生徒指導」が集中する、また、「生徒指導」は放課後にも山がある。③「授業準備」は、授業が終わってからが基本だが、この時間は「会議・打合せ」や「その他の校務」のピークでもある。放課後は「部活動」もはじまる。法定の勤務終了時間は全国平均で16時56分、退勤時間帯のピークは19時00分からの30分間である。④平日の放課後の時間帯は、こうした業務が重なっているので、結局、土日に「授業準備」と「事務・報告書作成」が多くならざるをえない。⑤「授業準備」「成績処理」と「事務・報告書作成」の時間帯は、0時過ぎまで続いている。また、「授業準備」を早朝からはじめている教職員も多い。

本調査における教職員全体の平日平均睡眠時

間は6時間19分であった。男性の平均は6時間27分(6時間未満22.5%)、女性の平均は6時間10分(6時間未満35.7%)となっている。男女別にみると、女性の睡眠時間は3分の1強が6時間未満であり、7時間以上の睡眠が確保できているのは、19.7%にすぎない。男性の7時間以上は32.4%であった。

教職員の意識調査においては、「今の仕事はやりがいある」に「とても」「わりと」と答えた割合が81.5%になった。また、「仕事に追われて生活のゆとりがない」74.8%、「授業の準備をする時間が足りない」75.8%、「保護者や地域住民への対応が増えた」63.0%、「行うべき仕事が多すぎる」84.6%となった。

長時間労働を解決するための 制度上の課題

教職員の法定勤務時間は1日7時間45分、週38時間45分である。生徒指導や部活動指導、緊急業務などは、勤務時間外に及ぶ可能性がある業務である。本調査では、それらの業務を除いて集計した業務時間は、法定勤務時間である7時間45分を超えている(表1)。

表1 教職員の勤務時間の実態

業務等の種類	小学校	中学校	高校	障害児学校
朝の業務	34分	36分	28分	37分
日常の業務	7分	6分	10分	9分
授業	5時間07分	3時間47分	3時間03分	4時間06分
授業準備	1時間18分	1時間19分	1時間48分	1時間15分
学習指導	10分	7分	15分	5分
成績処理	31分	37分	34分	6分
児童会・生徒会指導	3分	6分	3分	1分
学校行事	26分	34分	27分	24分
学年・学級経営	17分	23分	11分	10分
会議・打ち合わせ	37分	29分	26分	49分
事務・報告書作成	18分	23分	33分	44分
校内研修	7分	3分	2分	5分
校外研修	7分	6分	9分	3分
時間計	9時間42分	8時間36分	8時間09分	8時間34分

この実態を放置しては、教職員の時間外勤務は絶対に解消されない。教職員の本来業務が法定勤務時間内で終わられるようにするためには、現行の教職員定数法を抜本的に改正し、教職員を大幅に増やすことによって、担当授業時間数を減らすことが不可欠である。

全教は文部科学省に対して、①勤務時間把握を使用者が的確に行うこと、②給特法を改正し、やむを得ない時間外勤務について労働基準法にもとづく時間外勤務手当を支給すること、を求めている。

長時間労働と日本の教育、教職員

本調査で「授業準備をする時間が足りない」とする教職員は、「とても感じる」「わりと感じる」を合わせて75.8%にものぼっている。

30分時間軸を業務ごとに集計すると、授業をしている時間と授業準備の時間は、表2の通りとなる。

文科省は、2002年5月23日の参議院文教科学委員会において、「1時間の授業には1時間の準備が必要」と答弁している。これに照らすと、授業準備時間は、小学校で3時間49分、

表2 授業時間と授業準備時間

学校種	授業時間	授業準備時間
小学校	5 時間 07 分	1 時間 18 分
中学校	3 時間 47 分	1 時間 19 分
高校 (全日制)	3 時間 03 分	1 時間 48 分
障害児学校	4 時間 06 分	1 時間 15 分

高校でも 1 時間 15 分足りないことになる。

授業時間と授業準備時間のアンバランスは、2008 年に告示された学習指導要領によって、教職員の定数増のないまま、授業時間が増やされたことが一つの要因となっている。

同時に、2007 年から始まった全国学力・学習状況調査の結果が都道府県ごとに公表されることにより、「全国平均」を超えるための「学力向上」策の策定が、各学校に強く求められることとなった。「学力向上」のために「授業時数の確保」がすすめられたが、そのことによって生じた授業時数増に対応する教職員定数増は行われていない。ILO・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」（以下、1966 年勧告）に照らせば、専門職活動の中心部分である授業を最高水準に達するものとするため、授業準備時間が確保されるように教職員配置、教職員一人あたりの持ち授業時数の設定などをするのは、当局の最も重要な教育政策である。

子どもたちの成長・発達を保障するために

2010 年国連子どもの権利委員会最終報告書は、「高度に競争主義的な学校環境が、就学年齢にある子どもの間のいじめ、精神的障害、不登校・登校拒否、中退および自殺の原因となることを懸念」し、「大学を含む学校システム全体を見直すこと」を日本政府に勧告している。

いじめ問題の解決に向けては、文科省も、10 月 11 日に決定された国の「いじめ防止基

本方針」において、「生徒指導に専任的に取り組む教職員の配置や養護教諭を含めた教職員の配置など、教職員の目が行き届き、児童生徒一人一人に対してきめ細かく対応できる環境を整備する」こと、「教職員が子供たちにきちんと向き合い、いじめの防止等に学校として一丸となって組織的に取り組んでいくことができるような体制の整備が重要であり、教職員定数の改善措置」を行うことを挙げている。つまり、国際基準に照らしても、文部科学省の基本方針に照らしても、教職員が子どもたちと向き合う時間を確保することは、子どもたちの成長・発達を保障するために重要な課題となっているのである。

すべての労働者と連帯し労働条件の改善を

本調査は、教職員が恒常的に異常な長時間過密労働にあえいでいることを明らかにした。

財界が労働法制の規制緩和の徹底を求めつけ、自公政権が、あらためて残業代ゼロ法案の成立をはじめ、労働法制の改悪に意欲を燃やしている現在、教職員の勤務実態を社会的に可視化し、保護者をはじめ他の労働者と連帯して改善を求めていくことは重要なたたかいである。1966 年勧告では、「教員の地位は、教育の目的、目標に照らして評価される教育の必要性にみあったものでなければならない」と、教員の地位が子どもたちの教育のためにあることを明確にしている。教職員の労働条件を、こうした国際基準に近づけていくためにも、すべての労働者と連帯して、労働法制の改悪を阻止するたたかいをすすめていきたい。

（かにさわ しょうぞう・全日本教職員組合中央執行副委員長）

●単産レポート 〈郵政産業ユニオン〉

正社員化と均等待遇実現のとりくみ

上平 光男

郵政産業労働者ユニオン(郵政産業ユニオン)は、国際基準や憲法、労働基準法などを活用し、非正規社員と正社員が連帯して、「正社員が当たり前」の社会、時給最低「1200円」以上、年収200万円以下のワーキングプアの解消、雇用形態などによる賃金格差の是正、均等待遇実現などの要求実現をめざして運動を展開してきた。また、非正規労働者の「正社員化と均等待遇」実現を郵政民営化見直しの中心課題と位置づけ、「正社員化と均等待遇を求める署名」、日本郵政本社、総務省への要請行動、「正社員化を求める全国キャラバン」とILO 122号条約「雇用政策に関する条約」に基づく情報提供と要請等に全力をあげてきた。

亀井前郵政改革担当大臣(当時)は非正規社員の社員化を郵政改革の柱と据え、「労働環境の整備」を改革の方向として示し、国会でも「希望する人全員を正社員にすべき」と答弁するなど、郵政に働く非正規社員が期待と人生設計を描く道しるべとして、「正社員があたりまえの日本社会」をつくる突破口として、社会的関心を引き起こしてきた。

そして、2010年12月1日付けで8438人の正社員登用を勝ち取り、「正社員があたりまえの社会」実現に向けて第一歩を踏み出した。

これは、政府の「10万人の正社員化」からすれば、まだ第一歩に過ぎない。しかし、郵政における非正規社員の「正社員化」の実現は、「構造改革」で生み出した「貧困」「ワーキングプア」を解消し、「正社員が当たり前の社会」へ希望

の扉を開くものとなった。齊藤社長(当時)は、「非正規社員も含めて現場で働いている人たちが、仕事に誇りを持ち、将来に希望を持って働いて行けるような環境をつくるのが、経営者としての私の基本的な責務」と国会答弁を行ってきた。

ところが、JP労組の「(月給制社員以外にも枠を広げた)特例措置は今回限りにすべき」「経営感覚を疑う」との発言や、会社の人件費削減計画などもあり、正社員への登用は大幅に減らされている。2010年以降に実施された登用選考は、正社員として働きたいと願って受験した非正規社員の期待と希望を大きく裏切る結果となっている。時給制社員からの正社員登用の「当面、見合わせ」は、国会での約束を反故するもので大きな変質だ。登用試験を受ける非正規社員は勤続3年以上が必要で、すでに正社員と同等の仕事をしている。その意味では新規採用とは異なる実践的に試され済みの実績を持っている。

正社員登用は、従来の労働条件変更で、団体交渉事項となる。郵政産業ユニオンは会社に対する要求書で「登用基準、試験基準とその内容、試験の合格基準点」などについて交渉に応じるよう求めてきた。ところが会社は、組合の正当な要求に全く答えようとしなかった。

国際労働基準を活用したとりくみ

郵政産業ユニオンは、より大規模な正社員化を実現するために「郵政10万人正規採用の正

当性」という意見書を発表するとともに、ILO への情報提供を行った。

ひとつは ILO 111 号の雇用差別禁止条約適用の要請である。郵政職場での労働実態は、正社員、非正規社員、ともに同じ業務を行っているにもかかわらず、労働条件は劣悪、不安定となっている。平均給与は正社員の 1/3、諸休暇や手当等の待遇面で大きな格差が存在し、憲法 25 条で保障された「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を実現するには程遠い実態にある。

このような格差は、まさに差別的扱いであり、ILO 111 号条約に違反するものである。ところが日本政府は、111 号条約を批准していない。そこで、郵政産業ユニオンは、この 111 号条約が、1998 年の「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言」で、ILO の中核条約として位置づけられ、日本政府が未批准でも、ILO に加盟していることをもって、その効力を承認された、という立場から情報提供を行った。

もうひとつは、122 号雇用政策条約の活用である。この条約を批准している国の雇用政策は、「雇用を充実させる方向で展開されなければならない」となっている。その雇用は、単に雇用があればよいというものではなく、完全雇用がもとめられている。その雇用は「自己に適した仕事」「自己の熟練及び才能を活用するための仕事」とされ、安定的な雇用、生活を支えることのできる雇用である必要がある。郵政の非正規雇用 20 万人は、この安定的な雇用に反するとともに、いつ雇止めされるか分からないという不安定さは、雇用充実には反する。しかし、政府が 10 万人採用を国会答弁し、郵政各社が採用手続を実施していることから、正式な申立てではなく、ILO としての注目の喚起を求めて適

格な条約実施の支援を要請する情報提供の手続として、次のような要請を行った。

正社員への登用は、いわば従来の労働条件変更であり、団体交渉事項である。ところが会社は組合が 2010 年 4 月に提出した「非正規社員の正社員登用を求める要求書」、2011 年 7 月の「非正規社員から正社員への登用に関する要求書」で「具体的な登用要件」について回答を求めたが、会社は要求に対して人事権を理由に、登用基準、試験基準と内容などに関する協議を行わなかった。

会社組織が長く維持されるための最大の要素は、働く人の意欲ある労働による企業の成長発展である。その意味で会社の正社員選抜制度の結果をみると、何よりも非正規社員が納得できる登用基準でなければならない。組合は 2012 年 5 月 14 日付け要求書で「登用基準、試験基準とその内容、試験の合格基準点」などについて交渉に応じるよう求めたが、交渉の場は確保されなかった。

また、ILO・122 号条約第 1 条は、政府に「完全雇用のための積極的な政策の実現」を求め、第 3 条では、政策決定にあたって、政労使の協議を求めている。しかし、日本では政労使の協議は一切おこなわれてこなかった。したがって、組合は ILO に対し、完全雇用のための積極的な政策の実現に向け、政府・日本郵政・旧郵産労との政労使協議を行うよう指導と援助を要請する。

ILO 本部との意見交換

郵政産業ユニオンは、2011 年 5 月に ILO 本部を訪問し、非正規労働者の正社員化を求める運動の到達点を報告し、意見交換を行った。

122 号条約の活用問題で、ILO は「世界人権宣言が、『すべての者は、労働し、職業を自由に選択し、公正かつ良好な労働条件を享受し及び失業に対する保護を受ける権利を有する』と規定し、これを実現するための条約である」と説明し、①仕事に就くことができ、仕事を求めているすべての者に対して仕事があること、②仕事は、できる限り生産的なこと、③すべての労働者に職業選択の自由があり、また各労働者が自分にふさわしい仕事への資格を取得し、自分の技能と才能を利用することにつき、最大限に可能な機会がなければならない。と指摘した。

ILO は、「完全雇用の立場からみると、身分

不安定の非正規雇用は問題がある。大量の身分不安定、大量の解雇は、雇用政策条約の求める政策に反する。」という見解を示している。このように、122 号条約が日本航空による解雇問題でも、非正規労働者の正社員化問題でも活用できることが明らかとなった。

ILO122 号条約に基づく情報提供に対し、2013 年 3 月に条約勧告適用専門家委員会報告（勧告）が出された。「報告」は 7 つの分野にわたって政府に要請を行っている。

①条約第 3 条、雇用政策策定における社会パートナーの参加……労働政策審議会などで労働や使用者の代表が述べた意見が、雇用政策の具体的な立案、見直しと適用に利用されたかの具体例を提供するとともに、雇用政策によって影響される人々の意見や経験を取り入れることを可能にする協議手続きに焦点をあてるよう要請している。

②条約第 1、2 条に関係する積極的雇用政策の適用……日本政府に対し、震災で影響を受けた人々の雇用に関するデータを含む、経済社会政策の枠組みにおいて完全雇用促進のためにとられた政策の影響について記述するよう要請している。

③郵政民営化による影響を受けた労働者……日本政府に対し、郵政民営化が労働市場に与えた影響についての情報の提供と、既存の仕事より不安定な状況にするのではなく生産的な雇用のために、郵政事業における契約の使われ方がどのように貢献したかに関する情報を求めている。

④非正規労働者……政府に対し、労働市場の二重性（正規・非正規）を低減するために社会パートナーとの協議によって採用された政策、その政策がどのように非正規労働者の生産的で持続的な雇用機会のために具体的に適用されたかに関する詳細な情報の提供を求めている。

⑤女性の雇用……女性の雇用を促進し、男女の雇用機会均等のためにとられた政策・制度の影響に関する情報提供を求め。条約第一条（2）（c）に沿って、職業選択の自由を保障し個々の労働者が自己のスキルを満たし、発揮する完全な機会を確保するために、統計を含む性差別的なキャリアトラッキングシステム廃止に関するイニシアチブが及ぼす影響に関する情報も求めている。

⑥若年雇用……15 歳から 24 歳までの失業が 2011 年 1 月の 7.7%から同年 4 月には 9.5%に上昇したとした上で、政府に対し、若年労働者に対して生産的で継続的な雇用機会創出のためにとられた措置の影響に関する情報提供を求めている。

⑦高齢者雇用……政府に対し、高齢労働者への生産的雇用機会促進のためにとられた施策の効果を検討することのできるデータの提供を求めている。

これらの報告（勧告）は、我が国の雇用政策全体についての ILO の見解表明で、今後、政府からの報告・回答が行われ、労働者側からの更なる情報提供によって、日本の雇用状況が、ILO から監視されることとなる。

日本における貧困と格差を解消し、正社員が当たり前の社会を実現するためにも、今こそ ILO などの国際基準で日本を変える運動が求められている。

（うえひら みつお・郵政産業ユニオン書記次長）

労働戦線 NOW



財界春闘対策の「変化」と矛盾とアキレス腱

ベア容認と裏腹な賃下げ労働政策

青山 悠

ベア攻防が最大の争点となっている 14 春闘。経団連の春闘関係者は今春闘の特徴として「これまでと異なりベア容認に転換したこと」「内部留保の必要性を力説したのも初めて」と指摘している。これまでも経団連は 02 年春闘から「ベアは論外」と主張してきたが、14 年の経労委報告では「ここ数年とは異なる対応」と変化をみせた。ただし、各社の支払能力と総額人件費管理などの原則は変えていなく、自社型賃金決定は貫く方針だ。

また雇用では、解雇しやすい限定正社員の拡大や労働時間規制の適用除外など労働法制の規制緩和を提起している。労働総研の試算によれば、安倍「規制改革」で 42 兆円の賃金減となり、賃上げとは裏腹な賃下げ政策への矛盾もみられる。さらに消費税増税後も社会保障の抑制と負担増など福祉破壊もうちだしている。春闘では安倍政権と財界一体の悪政阻止へ向け、国民的な共同闘争の拡大が求められている。

■「ベア容認」へ変化の背景

財界は 14 春闘でこれまでの「ベア論外・定昇凍結」とは異なり、業績好調な企業は収益を賃金の引き上げに振り向け、「ここ数年と異なる対応も選択肢」としている。経労委報告 40 年目での一つの変化である。

財界のベア否定論の経緯をみると、83 年の不況下春闘で「ベア見送り」を初めて提起し、経団連と日経連が統合した 02 年から「ベア論

外」を主張、04 年には「一律ベアは論外」となり、05 年に初めて「賃下げもある」と踏み込み、昨年の 13 年には「ベアは実施の余地なし」と主張していた。

今春、異例ともいえる「ベア容認」に転じた背景には、昨年 9～12 月にかけて開催された政労使会議の「合意」があるという。同会議では、デフレ脱却と経済の好循環へ向け、「政府は復興特別法人税の廃止などを行い、労使は企業の収益増大を賃上げなどに取り組むこと」などを共通認識として確認した。

経団連は、安倍首相から「企業の収益増は時間をかけずに、賃上げへ」との強い要請をうけ、米倉会長が「会員企業に賃上げを呼びかける」「賃金の引き上げを通じて一刻も早い経済の好循環に貢献する」と呼応した。連合も「月例賃金の引き上げと格差是正、底上げにこだわった要求・交渉を行う」と基本スタンスを表明した。

「時間をかけずに、賃上げへ」とは、昨春闘で財界 3 団体を首相官邸に招いて、「報酬引き上げ」を要請したものの、経営側は「業績回復は一時金」として、賃上げを拒否し、組合側も一時金で対応し、賃上げにつながらなかった失策も背景にあるらしい。

安倍政権としても現下の物価高と消費増税で賃金が上がらないと、デフレ打開とインフレ推進策のアベノミクスが破綻するとの懸念もあり、そのリスク回避も狙いとされている。

こうした背景のもとで、財界は経労委報告

で「安倍政権の経済政策に呼応し、積極的な取り組みを行っていく」「アベノミクスによる企業の収益改善を設備投資、雇用の拡大、賃金の引き上げに貢献する」と表明し、変化をみせた。連合や産別などが「経労委報告は賃金決定について従前と同じ」とする見解に対しては、「理解に苦しむ」ともらしているらしい。

関係省庁も経産省、金融庁の幹部などが全国で経営者に賃上げを要請し、公取委も消費税転嫁対策特措法にもとづき消費増税後に全中小企業約 385 万社のアンケート調査を行う方針であり、春闘 59 年でも異例の展開となっている。

同時に政財界が賃上げ容認に転じた背景には、安倍政権下で賃金低下は連続 18 か月にわたり、物価よりも賃金が低下する賃金デフレも 2 年連続となって、全体の賃金低下で生活が限界にきていることもある。

運動では全労連、連合、全労協などが「賃上げこそ景気回復、デフレ打開の道」と、ねばり強い行動を展開している。日本共産党も「賃上げと安定した雇用の拡大で、暮らしと経済をたてなおすアピール」を発表。こうした共同の運動が世論と政治を動かし、政労使合意や経労委報告でも賃上げを容認せざるを得なくなってきたといえる。

■ベア容認だが、賃上げに変質の危険

ベア容認に変化したとはいえ、警戒が必要であり、今後の賃上げを変質させる危険もある。

まず、賃上げといっても、すべての企業ではなく、「業績好調企業」のトリクルダウン（収益増加後の賃上げ）として、限定的だ。しかも政府からの強い賃上げ要請と、個別企業の関係では、各社の支払能力と総額人件費管理の原則は変えていなく、分散回答の方向である。

その結果、ベア容認に転じたものの、「ベア

は賃上げの選択肢の一つ」「年収ベースでみた報酬の引き上げ」として、特定層の賃金水準の引き上げのほか、一時金や諸手当改定なども賃上げとして多様な対応を提起した。大手を上回る中小の賃上げ要求も批判し、特定（産別）最賃の廃止なども主張している。

定昇についても、これまでの「延期・凍結」を転換したものの、毎年 6000 円前後の引き上げは「個人ベースでみれば賃金引き上げである」としたうえで、査定昇給を強めるとしている。定昇はもともと「経営権のもとに賃金表の範囲内で労働者の賃金の査定替えを行う査定昇給」のことである。一方、ベアは「労働側の主張が強く盛り込まれる」（旧日経連）とされ、全体の賃金カーブを引き上げ、賃金表を書き替えることである。

こうした賃金構造のもとで定昇を「賃金引き上げ」とすることは、「ベアゼロも賃上げ」となり、賃上げの変質となる。しかもこの数年、賃金カーブ維持原資（定昇相当分）は 08 年でマイナス 557 円、12 年では 159 円（連合賃金レポート）にすぎなく、企業負担はゼロに近い。もしベアがないと、企業の成果配分で分配のゆがみは拡大し、企業の利益は増大の一途となる。

さらに一時金を「賃上げ」とすることは、企業業績の関係で不安定となり、さらに大手と中小との格差を広げ、社会的にも問題となる。

「報酬」とは「通常、企業の取締役以上の役員の給与をいう。株主総会の議件」（経団連人事・労務辞典）であり、賃金とみること自体が労使混同であり、賃上げ内容の変質となる。

総じて財界の春闘対応は限定的なベア容認にとどまり、長期のベアゼロ春闘を脱却させるものではない。逆に物価高で実質賃金を低迷させ、消費の伸び悩みによる景気停滞となって、自ら

のクビを締める矛盾にみちた提起となっている。

■「春闘不要論」への言及も異例

「春闘不要論に対する考え方」とする項目を立てたのも、今年の春闘報告書の特徴とされている。ベア容認への変化ともかわり、「組合がベア要求せず、定昇回答が大勢で、賃金水準の波及効果が失われてきていること」などを指摘しつつ、「春闘は混迷し、もはや春闘はなくなった」とするメディア報道など「春闘不要論」に対する反論らしい。

これまでも経団連は03年に「賃上げで実力行使を背景に横断的に闘う春闘は終焉」したとして、「春討」を提起していた。春闘の原点である賃上げを軸にした産別統一闘争で、ストを背景に横断的な賃上げ相場の形成・波及をめざす闘争方式の解体を狙ったものだ。

今回も実力行使（スト）の「春闘」終焉を踏まえつつ、各社の経営環境と課題を共有しながら「新たに労使で競争力強化を話し合う春季労使交渉の重要性は高まっている」としている。

経営側は春闘という形を利用しながら「良好な労使関係」「労使パートナーシップ」のもとに、労働条件と中長期的な経営課題など会社の経営環境の課題を共有し、「競争力の強化を話し合う討議の場」として、春の協議を評価したものだ。春闘の形骸化といわれるゆえんである。

しかし、この対応では組合と春闘が経営側の学習組織となり、春闘が変質する。「ストなし春闘」に導いた金属労協でさえ、「必要な場合には『実力行使』も視野に闘争態勢を確立する」と反論を表明しているほどだ。

連合としても「実力行使のスト終焉」に対する猛省も必要だろう。労働争議件数は連合結成翌年の1990年から大きく減少し、件数で1698件と5割に激減。春闘の半日以上ストも

22%減の284件に減少し、2013年にはわずか38件にすぎない。国際比較でも日本のスト減少は異例だ。

しかも、今春闘のように政府と財界が主導する政労使会議で賃上げがリードされるようになると、政財界一体の賃金誘導・統制の強化が懸念され、ノン・ユニオン化の危険性も指摘されている。連合は2月20日、経団連の「スト春闘終焉」に抗する形で、スト権確立を呼びかけた。労働界の統一的なストによる「春闘」の再構築は急務の課題である。

■内部留保に弁明、財界のアキレス腱

「内部留保問題をこれほど大きく取り上げた経労委報告は初めて」といわれている。日本共産党など政党や国会、政府、メディアが内部留保の賃上げ還元を展開していることを意識したもようであり、財界のアキレス腱といえる。

同報告では、この10年間で内部留保の利益剰余金は116兆円増加し、現金・預金も168兆円へと増加している事実を認めた。しかし企業の持続的成長のためには内部留保は不可欠として、「誤解を解き、理解を求める」としている。

大企業の内部留保は2012年で前年より5兆円増の272兆円と膨大だ。ILOの13年世界労働レポートでも「内部留保を所得保障に活用」と提起し、日本の各メディアも賃上げによる還元や内部留保への課税などを主張している。労働界でも全労連のほか、連合の14年連合白書でも「現預金など手元資金は厚くなり、月例賃上げが是正の一步」と還元を求めている。

春闘回答に影響をあたえるトヨタでは、内部留保を前年より1兆341億円増の15兆2025億円に増やし、わずか0.65%で賃上げ1万6000円は可能だ。大手95社では内部留保の3%未満を取り崩すだけで、当該企業に働くす

すべての労働者に月1万6000円の賃上げができる。

内部留保は97年から急増しており、その要因は賃金低下と非正規の増大である。法人減税をしても内部留保は溜まる一方であり、大企業ではカネは有り余っている。内部留保の還元は大企業の社会的責任といえる。

■潮目を変える春闘へ

今春闘で各組合は、これまでの延長ではない春闘としてベア獲得を最重視している。連合は5年ぶりに賃上げ（ベア）を要求し、全労連も12年ぶりに賃上げ要求を引き上げた。

潮目を変える大きな課題の第1は、2000年から13年間も続いているベアゼロ春闘の打破であり、異常事態からの脱却である。第2は、今春闘は来年以降に連動する起点の春闘となっていることである。政府のインフレ政策と消費増税で物価上昇率は今年度の0.7%から、14年度3.3%、15年度2.6%と予測され、今春闘で経営側に物価分と経済成長分を認めさせることが、今後の春闘推移の戦略課題とされている。

連合は、要求水準で低めを主張する自動車などと、社会的メッセージとして高めを求めるUAゼンセン、JAMなどときしみつつ、5年ぶりに賃上げ要求として定昇分2%に、物価分と生産性向上分など賃上げ1%以上、格差は正1%を目安に設定した。

金属大手は高収益下の交渉となる。電機産業の営業収入（13年4～12月）が44%増のもとで、電機連合は5年ぶりに賃上げ要求4000円（1.13%）を設定。1月の中央委員会では「今春闘をデフレ脱却の起爆剤へ」（日立）、「年収ベースの報酬引き上げは今後に禍根を残す。ベア確保を」（三菱）、「結果をだす」（富士通）な

ど、ベア獲得の決意が表明された。妥結基準にベア2000円も設定された。

自動車総連は産別として具体的な要求を設定せず、各企連、単組自決で賃金改善分に取り組み異例の方式にした。トヨタは定昇7300円に賃金改善4000円（1.1%）、日産、ホンダなども1%以上・3500円を要求。一時金もトヨタで前年の205万円に30万円を増額させた。相原会長は「賃金改善へ結果として社会的役割を果たしたい」と語る。トヨタの純利益は97%増など8社が過去最高益であり、「要求が低過ぎないか」との質問も記者会見で出されている。日産ではベア3000円の満額獲得となった。

基幹労連は2年サイクルの運動として、14年度3500円、15年度3500円の賃金改善を設定し、2年分の回答を受け取る方針だ。鉄鋼も営業利益は7.3倍と高収益である。中小のJAMは賃金構造維持分4500円とは別に、物価上昇（1%）と生活改善分（0.5%）の4500円（1.5%）として、9000円の賃上げ要求（ベア）を設定した。賃金が低下している組合はこれに1500円以上を加え、1万500円以上となる。

UAゼンセンは定期昇給4500円を確保した上で、平均賃上げ（ベア）1%または2500円以上を設定した。産別ミニマム水準（24万円など）未達の組合は2500円を求め9500円（約4%）の要求となり、賃金デフレの脱却を重視している。ローソンではベア3000円の満額獲得を実現した。

■久しぶりのベア交渉に労使苦慮

久しぶりのベア春闘で深刻なことは、連合の各産別・単組、企業の労使ともベア交渉のしかたを知らない、ベア配分のしかたが分からないなどの問題や、組合がストのやりかたを知らないなど、職場交渉力の低下が表面化しているこ

とである。長期にわたるベアゼロ・定昇春闘の負のつけともいえる。

電機では、4年間ベア要求を放棄し、同じ賃金表の確認で推移した結果、有野委員長は「長いデフレのせいで、『賃金はあがる』という認識が薄れている。まずベアを実現し、『賃金は上がる』というマインドを広げる必要がある」と語っている。JAMでは加盟組合の役員らを集めた「ベア獲得と配分研修会」を17地協で開催。今春闘は単組独自の妥結でなく、産別の関与も求める方向だ。

また、単組の妥結権を産別会長が掌握するUAゼンセンでは「実質賃金の維持・確保のスタートの年。ベア獲得へ交渉が長引く可能性もあり、地方の支部役員が単組オルグで足しげく通う必要がある」と体制強化を語る。

一方、経営側も02年からの「ベア論外」などの方向から、今春、「ベア容認」に転じたものの、「いまの会社役員は査定定昇は知っていても、ベア交渉と配分方法を知らない」と化学産別の役員は嘆く。逆に経営側から、「久しくベア要求しなかった組合のせいもある」といわれるほどだと反省している。

久しぶりのベア交渉で企業アンケートにも変化がみられる。特徴は同業他社の対応など様子見が増えていること。労働政策・研修機構(JILPT)の調査では、春闘回答に大きな影響を与える大手企業は、賃金改定の検討で「世間相場」が55%、「同業他社」55%、「物価動向」38%、「消費税」31%、「政府や経済界からの賃上げ要請」が29%となっている。昨年の厚労省調査では「企業の業績」が60%を占め、「世間相場」2%、「物価動向」は1%だった。かつて春闘最盛期の74年では「世間相場」が38%、「企業の業績」27%、「物価動向」24%であり、14春闘でも「世間相場」などを参

考にする企業が増えている。改めて春闘の原点である産別統一闘争による横断的な賃上げ相場の形成波及を強め、ベア獲得にこだわり、単組自決でなく、産別の承認と連携も重要となっている。

■賃上げと裏腹な賃下げ労働規制緩和

政策課題では、賃上げと逆行する賃下げ連動の労働規制緩和が争点だ。財界は安倍政権と一体で派遣自由化、解雇しやすい限定正社員の拡大、労働時間規制の適用除外など労働破壊政策を推進している。さらに消費税増税後でも、今後の社会保障の抑制を強くうち出したのも特徴とされている。

労働法制の破壊では、「企業が世界で一番活動しやすい国」を掲げる安倍政権と大企業の経営者らでつくる産業競争力会議などが、労働側排除のもとで改悪試案を策定。その骨子を政府審議会へ原案として突きつけ、国会で多数を占める安倍暴政内閣で立法化する動きとなっている。すでに政府の諸会議や厚労省内でも労働法制改悪の動きは加速している。

例えば、批判が相次いだ解雇の金銭解決制も労働界と野党のたたかいで導入を阻止したものの、「産業競争力会議・分科会」の中間まとめでは「透明で客観的な労働紛争解決システムの構築」と言葉を変えて検討が行われている。

「規制改革会議」の分科会では、「労働時間の新たな適用除外制度の創設」として、07年に葬り去られたホワイトカラー・エグゼンプションの導入も画策されている。解雇しやすい限定正社員制度についても「ジョブ型正社員」として拡大が狙われている。さらに「国家戦略特区会議」では、特例制度や特区で先行的・試行的導入で「雇用ルールの明確化」として解雇規制の緩和も画策され、まさに労働無法国家とな

る。

労働者派遣法の見直しも今国会に「改正」法案として提出される見通しだ。改悪案は派遣を「業務」から「働く人」に変更し、3年の期間制限も撤廃。「派遣先は過半数代表組合などの意見を聞けば、労働者を変えて何年でも派遣が可能」「派遣元に無期雇用される場合は期間制限をなくし、何年でも派遣労働者」となる。その結果、派遣は臨時・一時的な業務であり、常用代替防止の原則が撤廃され、85年の派遣法創設以来、派遣自由化への大変質となる。

労働側は「生涯派遣のまま、低賃金で解雇しやすい労働者が増える」と反対を表明。連合は「労働者保護ルールの改悪阻止」を掲げて大雪の2月14日、東京で集会を開催。神津事務局長は「働く者を犠牲にした『成長戦略』は問題だ。安倍首相は経営側には賃上げ要請のアクセルを踏みながら、働く者には労働者保護ルールの改悪でブレーキを踏んでいる」と厳しく批判した。

宮里日本労働弁護団前会長も集会で「労働規制の緩和は労働法の危機であり、団結否定から労働運動の危機となる。連合はすべての労働者の雇用、権利と労働運動を守るため、連合以外のさまざまな運動の牽引車となり、大きな世論とうねりをつくって欲しい」と呼びかけた。連合も「国会情勢は厳しいが、町に出て、世の中の大きなうねりをつくりたい」と答えた。

全労連系のシンクタンクである労働総研も2月13日、安倍政権の「雇用改革」で労働者の賃金が42兆円減とする試算を発表した。減額の内訳は「限定正社員」導入拡大で14兆円（正社員一人平均年間55万円減）、新裁量労働制導入で10.5兆円、リストラによる派遣労働者化で12.3兆円などである。減額はGDPの約9%に相当する。国税庁の12年民間給与調査では正規、非正規労働者を含めた5422万人の

給与総額は192兆円であり、約20%の大幅な減額となる。

まさに賃上げとは裏腹な賃下げ労働政策となり、アベノミクスの大きな矛盾となっている。

■全労連など50万総行動へ共同アピール

全労連は「春闘では追い風と逆風が同時に吹いているが、賃上げは自動的についてくるものではない。たたかいとるものだ」と訴え、労働法制改悪反対の運動強化も重視している。賃上げ要求は消費増税3%を踏まえ6000円引き上げ、12年ぶりに1万6000円を掲げた。

財界も今春を「デフレ脱却の最大のチャンス」「賃金引き上げに貢献する」と表明し、来春以降も物価上昇で「賃上げの関心は高まり、春闘の社会的意義は高まっている」と指摘している。

財界がこれまで危機感をもった労働運動は戦後の2.1ゼネストと60年安保闘争の高揚、74年の国民春闘の交通ゼネストとされている。恐れているのは、経済闘争と政治闘争が結合した労働運動と国民運動の高揚である。

14春闘もベア闘争と労働法制破壊阻止、改憲反対、反原発、TPP参加反対など経済闘争と政治闘争の結合のチャンスであり、一点共闘も拡大している。春闘最大のヤマ場となる3月13日には、全労連と全商連、農民連、保団連、新婦人、民医連の6団体が「くらし、営業、雇用をまもる大行動」の共同アピールを発表。「地域、事業所、工場で宣伝行動、集会、デモ、ストライキなどの行動をおこそう」と決起を呼びかけている。今後の起点となるベア獲得と政策課題を結合し、力強く壮大な国民的闘争で「潮目を変える春闘」の前進が期待されている。

（おおやま ゆう・ジャーナリスト）

[海外労働事情] インドネシアの最低賃金

加藤 益雄

この2～3年、インドネシア労働者の最低賃金が大幅かつ急激に引き上げられ、世界の労働組合と労働者からは大きな注目を集めるとともに、日系企業をはじめとしてこの国に進出している外国企業からは懸念と警戒心を呼び起こしている。

ジャカルタ首都特別区の最低賃金

事実、インドネシアの最低賃金は、この10年間に3倍以上に引き上げられている。ジャカルタ首都特別区の最低賃金は下表のとおりであるが、2004年に月額67万1550ルピアだったものが、2009年には100万ルピアを超え、そして昨年2013年には前年比44%の引き上げで一気に200万ルピアを超えて220万ルピアに達した（当時の為替レートで約1万9000円）。

この年の最賃決定では、とくに労使の攻防が激しく、ジャカルタからも近い、日系企業の工

場が集中する西ジャワ州のブカシ県やカラワン県では大規模なデモやストライキがたたかわれ、それぞれ48%増、58%増と急上昇した。

2013年最低賃金の全国平均約50%の大幅引き上げが決まった2012年11月末、スシロ・バンバン・ユドヨノ大統領は、地方自治体の首長らを集めた会議で、「地域を発展させるときには、住民が発展を享受できる収入を保証すべきだ」と述べ、「これはわれわれの道徳的義務だ。低賃金と不正義の時代は終わった」と強調する一方、多発する労使紛争について、「時限爆弾にならないよう、適切で公正な対応をすべきだ」と主張し、「国の経済を発展させるためには、労働者と企業の双方が利益を得る方式が必要だ」と強調した。

「開発独裁」崩壊後の インドネシア民主化と労使関係

1970年代から1998年4月のスハルト「開発独裁」体制の崩壊までは、パンチャシラ*労使関係の名のもとに、政府の強力な管理下にあつて、実質上唯一の全国労働組合連合「全インドネシア労働組合」（SPSI）しか存在しなかった。20世紀後半、東アジアで一般的に見られた開発独裁体制のもとでは、政府による労使関係への介入が特徴とされ、インドネシアはいわばその典型で、ストライキは事実上禁止され、労使紛争処理への軍の関与の道が開かれていた。（*1945年8月17日のインドネシア独立後、45年憲法は、唯一神信仰、人道主義、民族主義、

表1 インドネシアの最低賃金の推移

年	最低賃金 (月額・ルピア)	前年比
2004	671,550	
2005	711,845	6.0%
2006	819,100	15.0%
2007	900,560	10.0%
2008	972,605	8.0%
2009	1,069,865	10.0%
2010	1,168,974	9.3%
2011	1,290,000	10.4%
2012	1,529,150	18.5%
2013	2,200,000	44.0%

民主主義、社会正義の建国5原則「パンチャシラ」を掲げた。）

これに対して、1998年5月に始まるハビビ政権によって、結社の自由および団結権の保護に関するILO 87号条約が国内法化される。2000年労働組合に関する法律21号、2003年雇用に関する法律13号、さらに2004年労使紛争処理に関する法律2号が制定された。

これらにより、組合結成手続きの大幅な簡素化、それまでの民間企業における解雇許可制度の廃止、旧来の労働省職員を長とする行政組織であった労使紛争調停機関の廃止、ならびに労使推薦判事と裁判所の判事からなる労使関係裁判所の創設などが規定された。

今日、インドネシアの労使関係はまったく様変わりし、2010年には、90の全国労働組合組織、3つのナショナルセンターが存在し、単組の数も1万1000を上回った。

中国、インド、米国に次ぐ世界第4位、ASEAN（東南アジア諸国連合）全体の4割を占める2億4233万人（2011年）の人口を持つインドネシアは、近年、中国、ロシア、インド、ブラジルに続く、次の新興国として浮上してきている。2004年、有権者1億9000万人の初の直接投票による大統領選挙で、メガワティ前大統領に圧勝したユドヨノ大統領は、貧困撲滅と汚職一掃を掲げて改革を推進した。

5年後の2009年4月の総選挙では、ユドヨノ大統領の支持基盤である民主党が148議席を獲得して第4党から第1党に躍進し、自身は同年7月の大統領選でゴルカル党党首のカラ、闘争民主党のメガワティとの争いで60.8%の得票を得て圧勝。2期目も経済成長の継続と貧富の格差是正を課題としてきたが、今年、2014年7月の大統領選では、3選禁止の憲法

上、彼に3期目はない。

インドネシアの最低賃金は どのように決められるか

インドネシアの労働法の定義によれば、賃金とは、労働契約、合意、法規などに従って決められ、事業主あるいは雇い主から雇用者に支払われる金銭形態の報酬であり、雇用者とその家族のための手当を含むものとされている。

最低賃金は、毎年、州知事が定める。州単位あるいは県・市単位という地域単位もしくはその地域内の産業セクター単位で定められる。有効期限は通常1月1日から1年間である。

最低賃金は月額で定められるが、日給雇用者に対しては、中部ジャワ州知事令で、週6日労働の会社は25分の1、週5日労働では21分の1を最低賃金とすると定められている。

インドネシアの最低賃金に関する基本法である2003年「雇用法」13号8条4項は、最低賃金は生産性や経済成長を考慮しながら、適正な生活水準を維持するために必要な賃金であると規定し、その細則として、2005年「労働省令」17号を改正した2012年「労働省令」13号は、「適正生活水準費」とは、単身の労働者が1か月間、人間らしい生活をするのに必要な費用であると定義している。

インドネシアでは、州や地区、県・市レベルで賃金委員会が設けられている。最初に州や地区、県・市の委員会（行政機関）の長が政労使三者構成プラス学識経験者によって構成される物価調査団を結成し、調査団は2012年の「雇用法」13号に規定された基準をもとに、適正生活水準費の算出を行い、いわゆる人間らしい生活を送るための費用がどのくらい必要かを計算し、州知事に報告する。

この調査結果から平均を出し、適正生活水準費が算出され、州知事は物価調査結果のほか、生産性や経済成長、グローバル市場、労働市場、そして州、県・市の賃金委員会の勧告などを考慮して、最低賃金を決定する。最低賃金は毎年1月1日に改定・発効するため、その60日前までに最終的に決定しなければならない、とされている。

2013年最低賃金の大幅引き上げ

2013年の最低賃金大幅引き上げに至る背景について、組合側は次のような指摘をした。

・1998年の経済危機

インドネシアは1997年のアジア通貨危機で最大の影響を受け、98年のGDP成長率はマイナス13.1%の経済危機を経験し、その後遺症は2002年頃まで残っていた。この経済危機は、インドネシア国民、特に労働者に大きな被害を与えた。当時、インフレ率は77.6%に急騰したものの、賃金は引き上げられなかった。さらに、インドネシア通貨はドルに対して極端に弱まり、1997年に1ドル=2500ルピアだったが、1998年には1ドル1万4000ルピアにまで切り下げられた。この通貨の弱体化とインフレによって、労働者の生活は極めて苦しいものとなった。(2013年初は、1ドル=9650ルピア)

・政府の低賃金政策

また、現在のインドネシア政府がすすめてきた低賃金政策、賃金抑制政策の問題がある。2003年「雇用法」13号が実施されてから2010年まで、最低賃金は実際に必要な生活費を下回る水準で設定される状況が続いた。その結果、労働者の購買力は大きく低下した。2011年、2012年にはジャカルタやブカシ地区で、生活できる水準であるリビングウェッジ

の最低賃金が導入された。しかし、ほとんどの地域で、最低賃金はいまだに最低限必要な生活費を下回る状況にある。

・外国投資優遇政策

さらに問題なのは、政府が外国投資優遇政策をとっていることである。政府は、最低賃金を抑えることによって、外国からの投資を積極的に誘致しようとしている。

こうしたなか、インドネシアの労働組合は2013年の最低賃金決定に向けての取組みを強化していった。組合は最低賃金改善のため、①物価調査の品目を、NGOが行った調査にもとづき、現行の60品目を86～122品目に変更すること、②最低賃金を人間らしい生活を営むのに必要な費用に見合うものに引き上げること、③産業別の最低賃金は一般最低賃金より10%高く設定すること、などを政府に要求した。

これらの要求を実現するために、組合は国レベルで労働大臣との交渉、州や地区、そして県・市レベルでは賃金決定委員会との協議の場を持った。

これらの話し合いによっても望むような結果が生まれなかったため、組合は政府に対するデモや抗議活動、さらには全国的ストライキにはいつていった。2012年中、組合は最低賃金大幅引き上げのため、7月12日の対政府デモ、10月3日全国スト、そして11月22日の対政府デモと3回の大衆的規模の闘争を組織した。

2014年最低賃金の引き上げ

2014年の最低賃金引き上げについて、インドネシアの労組は50%引き上げの要求を打ち出したためだ。インフレの進行で首都の生活費が上昇した。2013年6月、政府が財政赤字の

削減を理由に燃料補助金の引き下げを実施。これによって燃料価格が44%値上がりし、インフレが加速。7月にはインフレ率が8.61%となり、4年半ぶりの高水準を記録した。

また、ジャカルタ首都特別州の適正生活水準値は約400万ルピアと前年の約198万ルピアから倍増した。組合はこうした数字を基に、燃料補助金を引き下げた6月以降で労働者の購買力は3割低下したと主張。物価上昇分も含めれば50%の賃上げが「最低ライン」だとの見解を示した。

これに対してジャカルタ当局は、2013年の最低賃金が前年比で44%引き上げられた結果、1万人の労働者が一時解雇されている、労働生産性の改善が進まないまま、大幅な賃上げが先行すれば、企業による一層の人員削減を招くだけだと警告した。

9月27日、ユドヨノ大統領は2014年の最低賃金の引き上げ幅を10%以内とする大統領通達を発し、労組のストライキ突入を前にして、「大幅賃上げは世界に対して、インドネシアを安い労働力の供給源と見なす時代が終わったことを知らせるだろう。私もその希望は素晴らしいと思う。しかし、現実にはインドネシアはまだそこに到達していない」と公共の電波で最賃引き上げの抑制を合理化し、揺さぶりをかけた。

11月1日にインドネシアにおける2014年の最低賃金率が発表された。ジャカルタ首都特別区は244万1301ルピアと前年比約11%増にとどまり、急激な上昇圧力が緩められた。工業団地が集中する西ジャワ州のブカシ県244万7445ルピア(22.3%増)、カラワン県244万7450ルピア(22.4%増)と、額としては大きく上がったものの、上昇率は前年と比べ比較的低めに抑えられた。

新最賃額の完全実施、派遣・請負の規制強化、安定雇用めざして

靴や衣料品メーカーなど労働集約型産業に属する複数の韓国企業が早くも2014年最低賃金の適用延期申請の準備を開始した。

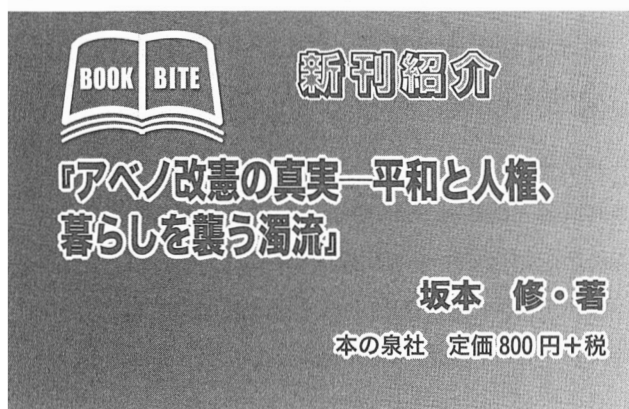
2013年にも最賃は約50%引き上げるようになっていたが、政府は適用延期申請をした986社中489社に引き上げ実施の免除を決定した。首都ジャカルタでは、1月16日、これに抗議する労働者5000人がデモ行進した。

全労連とも交流のあったインドネシア福祉労働組合(KSBSI)のビスモ・サニョト副委員長は、ジャワに進出している木材・建材・合板製造産業の日系企業が最低賃金を支払わないため組合員がストに入ったと話していた。

経済成長の陰で広がるアウトソーシング(派遣や請負労働)に対し、正規化や待遇改善を求める労組の取り組みが、インドネシアでも熱を帯びてきた。低賃金、不安定雇用を特徴とする働かせ方への怒りは強い。労働者の8割が「アウトソーシング」とよばれる派遣や請負で働いており、同じ年数働いている正社員より賃金は25%低い。

低賃金とアウトソーシングを続ける政策に批判が高まるなか、組合は、①社会保障の整備、②低賃金の改善、③アウトソーシングの廃止を掲げ、この3年間、最大10万人に上る大規模なデモを全国で繰り広げた。最低賃金の大幅引き上げとともに、それまで曖昧だった「アウトソーシング」への規制を一定明確化させ、派遣は清掃や警備、ケータリング(食事の配膳業務)など5業種とされ、請負はそれ以外の補助業務と明確に定義された。

(かとう ますお・労働総研国際労働研究部会)



世論と響きあう憲法を守り生かす著者の叫び
九条の会に呼応した学習会での“話し手、の活動を精力的に続ける著者は、本書でまず、守り、生かすべき憲法がかつてない危機にさらされている現状と“せめぎ合い、の現状を浮き彫りにします。そして、「改憲濁流の姿、そのねらいと改憲がもたらすもの、9条破壊と改憲によってこの国をどう変えようとしているか」の材料を提供し、“重み”にとどまらない迫力を持って「改憲に反対を」と呼びかけます。

憲法攻撃の陣立てと戦略—“壊憲濁流、

安倍政権は“戦争する国づくり、暗黒日本への道、をアクセルだけで暴走しています。この車には①憲法9条をないがしろにする集団的自衛権行使容認で自衛隊が米軍とともに戦争行動ができるようにする、②自衛隊を「専守防衛」でなく「統合機動防衛力」発揮の軍隊に大改造する、③秘密保護法を皮切りに「戦争する国」に国民を動員する仕組みをつくる、④そして、戦争するシステムをもたない日本国憲法を、「国防軍」をもつ「戦争憲法」に変える、などのデータが組み込まれています。まさに“壊憲濁流、です。

自民党改憲草案がめざす醜惡な3つの側面と弱点

本書は、自民党改憲草案が、恒久平和主義の国から「戦争する国」へ、人間らしく働き生きることが保障されて

いる国から「弱肉強食の国」へ、基本的人権が保障された国から「自由と人権のない強権支配の国」へ、という醜惡な“ブラック国家、に変えることをねらっていることを解明します。

立憲主義否定の邪道—96条先行改憲論“詐術、が国民的に暴露され、破綻しました。

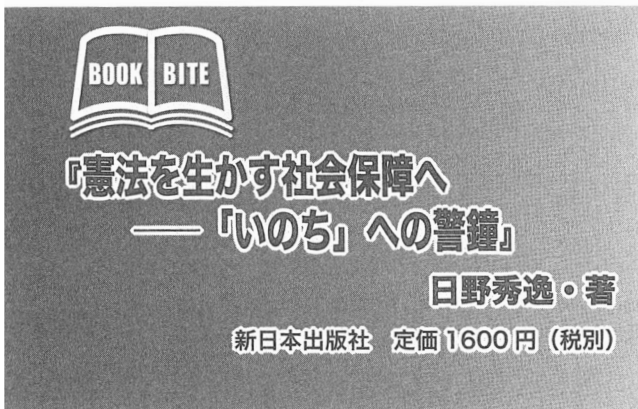
安倍政権の民意とのねじれ、国民各層の要求と運動の広がり、そのたたかいの根底に憲法があることの自覚と確信を語ります。そこに改憲勢力の弱点をえぐり、憲法を守り、生かす運動の原動力であると指摘しました。

憲法のすべてが旬

“現行憲法、と表記しない著者は、憲法の値打ち、憲法の大義こそ憲法を守り生かす勝利の力ぎであると改めて強調します。歴史も民主主義もなぐりすて、国民に挑戦する集団的自衛権行使容認に向けた安倍首相の猛進を阻むことが当面の課題となっているだけに、いっそうその重要さがうかびあがります。著者は親しい人や一人ひとりの仲間に寄り添い、励まし、決意を語り合います。その優しさ^{つよ}と勁さは日本国憲法に拠っていることを痛感します。著者の人生をかけた呼びかけに、私のできることを最大限に、とこだまを広げたくります。

(平井 正・憲法会議事務局長)





東日本大震災から3年が経過した。しかし、本格的な復興は遅々として進んでいない。東日本大震災の被災者でもある筆者はこの間、自らの体験もふまえ、被災地の医療・介護、住宅など医療と福祉の現状を具体的事実にもとづき告発し、憲法が保障する生存権保障を復興の基本とすることこそが重要であると精力的な執筆活動で世論に問いかけてきた。

本書の最大の特徴の一つは、そうした実践にもとづく「被災地・被災者の目を通してみた社会保障論であり、憲法論」（はじめに）になっていることである。この見地から筆者は、日本国憲法にもとづく再建・復旧・復興が求められており、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障する憲法25条こそが復興の原点として位置づけられる必要があると強調している。

本書のもう一つの大きな特徴は、憲法の社会的生存権そのものを解体しようとする乱暴な攻撃が加えられていることに警鐘乱打していることである。

安倍政権はいま、本腰を入れて憲法を改悪しようとし、自民党は「自由民主党改憲草案」をまとめている。その矛先がむけられているのは、憲法9条はもとより、日本国憲法の核心をなす平和的生存権である。「改憲草案」は直接的

には憲法25条には手をつけていない。しかし、憲法の前文を全文削除して、「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と缺乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有すること

を確認する」という平和的生存権を切り捨てている。そして、24条1項に「家族の自助・共助」をもうけることによって社会保障の解体に道を開く仕組みがつくられようとしている。

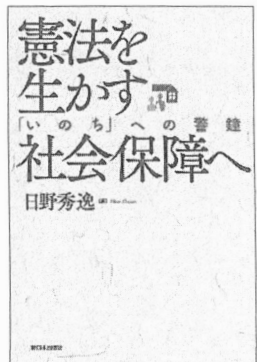
本書は、このことに警鐘を打ち鳴らすと同時に、戦後日本の社会保障の大原則が、政府（国）による国民の生存権に対する責任であることを明確にしている。つまり、社会保障の国家責任は、憲法に立脚したものであるということが強調されている。

そのうえにたつて、この原則をゆがめ、ないがしろにしようとする攻撃が戦後間もなくから始まり、今日まで延々と続いていることを具体的史実にもとづき明らかにしている。そして、その根底には、日本の支配勢力である財界の戦略があることを浮き彫りにしている。

本書を、労働組合の活動家にすすめたいのは、こうした視点が貫かれている本書は、社会保障と雇用・労働の関係についてもふれられ、「労働と生活の総合保障としての社会保障」が提起されていることである。

「改憲を自らの使命だと公言する安倍政権のもとで、平和的生存権の具体化である雇用・社会保障改善による人間らしい生活を確立する道」を切り開くために、労働組合活動家にぜひ読んでもらいたい1冊である。

（篠塚裕一・会員、ジャーナリスト）





Editor's note

編集後記

企業」であるが、もはや個別企業の問題ではなく、日本社会全体に蔓延してしまっている。今号の特集では、そのような状況を「職場のブラック化」(働き方・働かせ方の劣化)としてとらえて分析し、各単産からのレポートも交えて実態やブラック化に対するたたかいも紹介している。

■「職場のブラック化」をまねいた要因として労働運動の弱体化が挙げられるだろう。それだけにブラック職場を変えるために、労働組合に寄せられる期待が大きい。「新語・流行語トップ10」の授賞式に出席した今野晴貴氏(NPO法人POSSE代表)も、「ここまで違法と人材の使い捨てがまかり通るのは労使が非対称だからで、対等を確保するための仕組みは、どこの国でも労働組合しかない」と強調している。

■特集以外では、この2、3年で急激かつ大幅に上昇しているインドネシアの最低賃金事情や、久々にベア春闘となった一方で、分散回答が打ち出されたり、労使が交渉に苦慮していたりする14年春闘の状況解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。

(S.N.)

季刊 労働総研クォーターリー No.94 (2014年春季号)

2014年4月1日発行 定価 本体 1200円 + 税 年間: 4800円 + 税

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町 501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiyuidori.net/soken/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷株式会社

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0760-1 C9336

次号予告 (No. 95 2014年夏季号)

【特集】徹底批判・日本再興戦略

総論・安倍政権の「二大野望」とその矛盾

日本資本主義の現段階とアベノミクス

21世紀型世界経済危機とアベノミクス金融緩和

「国際展開戦略」とTPP

アベノミクスと税・社会保障

安倍「雇用改革」と労働組合の課題

成長戦略の矛盾と日本経済の展望

(内容は一部変更することがあります)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

〈定価は税込〉

2014年

データブック

国民春闘自書

憲法をいかし つくろう「安全・安心社会」
すすめよう総対話と共同、組織拡大

最新刊

国民生活はどうなる？ アベノミクス・労働法制
問題、TPP、大企業の内部留保や投機ファンド問
題などの最新の情勢を分析、ブラック企業と
たたかい、職場、地域から賃上げとディーセ
ント・ワークを目指す春闘を構築するための
情報・データを網羅。
定価一〇〇〇円

労働法制中央連絡会・自由法曹団・全労連 編

安倍「雇用改革」を

切る！

憲法をいかし、働くルールの確立を

〈学習の友ブックレット25〉

「世界で一番企業が活動しやすい国」をねらう安倍
政権。「限定正社員」制度をはじめとした「改革」
の正体を明らかにする。
定価六〇〇円

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

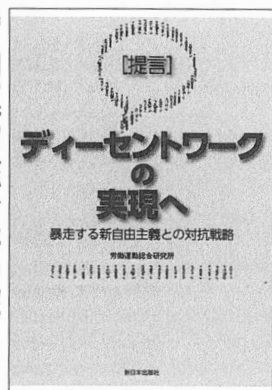
〔提言〕

ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築する
ために、いま何が必要か——労働総研が総力をあがた
プロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の
改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



●定価一〇〇〇円(税込)●一四〇頁
ISBN978-4-406-05683-0

目次から

はしがき——いまなぜ「提言」なのか

- 序章 労働と生活の現状とその原因・背景
- 第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言
 - 第1章 悪化する雇用と「提言」の持つ意義
 - 第2章 「雇用破壊」から「安定した雇用」へ
 - 第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策
 - 第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

- 第5章 心身の健康を守る
- 第2部 社会保障再生への提言
 - 第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
 - 第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
 - 第8章 「安定した雇用」実現こそ財源確保の確かな道
 - 終章 「提言」実現の条件と展望、労働組合の課題



9784780707625



1929336012008

Contents

Featured Theme

Workers Fight Back against "Black" Practices Becoming Common in the Workplace

*"Black" Way How One Works / How Companies Force Employees to Work—Current Situation and Its Background Kazumichi GOKA

Reports from Industrial Unions

〈All Japan Construction, Transport and General Construction Union〉

Oppressive Working Situation of Truck Drivers Kazuyuki AKABANE

〈All Japan Automobile Transport Workers' Unions〉

Taxi Business Becoming "Black Businesses" for the Elderly

..... Kazuhiko KIKUCHI

〈Tele-Communication Workers' Union〉

In the Workplace of NTT Today Shunichi USAMI

〈National Federation of Printing and Publishing Industry Workers' Unions〉

Intensifying Dumping Competition—Young Workers Standing up

..... Takaichi KOREMURA

〈Federation of Cinema and Theatrical Workers' Union of Japan〉

Rampant Black Companies in the Cultural Industry

..... Toshiaki KAKEHASHI

〈Japan Federation of Medical Workers' Unions〉

Harsh Late-Night Work in the Workplace for "Defending Lives"

..... Chikako NAKANO

〈National Union of Welfare and Childcare Workers〉

Two "Black" Practices in the Workplace of Welfare

..... Tadashi SAWAMURA

〈Japan Federation of National Public Service Employees' Unions〉

Outrageous Dismissal of Workers by the State (Discharge without Honor)

Condemned Yoshinobu KAWAMURA

〈Japan Federation of Prefectural and Municipal Workers' Unions〉

Working Poor Increasing among Municipal Employees and Alteration of Municipalities Yasuhiro MATSUO

〈All-Japan Federation of Teachers' and Staff Unions〉

Actual Situation and Challenges of Long Work Hours of Teachers and Staff

..... Shozo KANISAWA

〈Postal Industry Workers' Union〉

Efforts for Securing Regular Positions and Equal Treatment

..... Mitsuo UEHIRA

Labor Front Now

*"Change" in the Financial Circle's Strategy for Spring Struggle, Contradictions and Their Achilles Heel—Wage Cut Policy while Accepting Annual Raise Yu AOYAMA

Labor Situation Abroad

*Minimum Wage in Indonesia Masuo KATO

New Publication

*"Truth about Abe's Constitutional Amendment—Muddy Stream Devastating Peace, Human Rights and Living," by Osamu SAKAMOTO

..... Tadashi HIRAI

*"Establish Social Security Built on the Constitution—Warning against 'Life'," by Shuitsu HINO Yuichi SHINOZUKA

ISBN978-4-7807-0762-5

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 + 税

発売： 本の泉社