

## レポート 〈道労連〉

# 無期転換で非正規に労働組合を

——非正規組織化「無期転換プロジェクト」のとりくみ

黒澤 幸一

### はじめに

近年の労働関係において最も注目されるべき現象のひとつが、「非正規労働者の増大」であることは、議論の余地のないことである。1990年代後半以降、財界・大企業の戦略と政府の労働者保護任務の放棄によって増やされ続け、働くものの4割、2000万人を超える。そのほとんどが有期労働契約による不安定雇用で低賃金が許容されることが特徴と整理できる。日本の雇用慣行とされる「終身雇用」「年功賃金」「企業別組合」の外におかれ、個別労働契約のもとで、労働者としての権利行使を強く抑制されている。労働組合にも入りにくく、声を上げられない状態に置かれている。

非正規労働者の増大は、労働組合の組織率の低下を招き、賃金・労働条件の労使対等決定の原則を形骸化し、政府権力の介入による管理統制を容認することになっている。労働組合の意図的な骨抜きであり、国家的な不当労働行為とさえ言える。非正規労働者を組織化し、労働組合の交渉力を取りもどす以外に財界と政府による労働者支配を、打開する手立てではなく、「底上げ」も図れない。真の働き方改革は労働組合の力でのみ実現できることを冒頭、強調したい。

2018年4月、いよいよ無期転換5年ルールが本格スタートする。非正規労働者を労働組合に組織化する上での最大の障害となっていた、雇止め脅迫から非正規労働者を脱出させること

ができる。

この論稿では、道労連が展開してきた非正規組織化「無期転換プロジェクト」の経験から、非正規労働者の組織化の今日的な重要性を考えたい。

### 1 無期転換ルールとは

労働契約法第18条「無期転換ルール」は、同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する制度である。大切なことは、このルールの目的が、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としていることにある。2008年のリーマンショック後、大量の雇止めが社会問題化するなかで、民主党政権下でつくられた。施行は2013年4月、多くの場合5年後となる2018年4月に申込みが可能になる。

無期転換ルールは、あくまで出口規制である。有期労働契約は臨時・一時的な雇用に制限する入口規制をはじめ、更新回数の制限、差別禁止規制の導入などの必要性からみれば、極めて不十分なルールであり、弱点も多い。しかし、労働者保護の観点から画期的で歴史的な意義があると考ええる。

### 2 無期転換ルールの3つの意義

仕事は恒常的にあるのに、雇用は細切れという不条理がまかり通る社会を是正し、無期雇用

が当たり前にしていかなければいけない。

無期雇用には3つの意義がある。一つは、雇止めなど更新不安の解消。二つ目には、有給休暇などの権利行使の促進。そして、三つ目には、労働組合に入ることをためらう必要がなくなる。労働組合という権利を手に入さえできれば、団結権を行使し、賃金・労働条件などの向上をめざすことが可能になる。逆に言えば、無期雇用になるだけでは、賃金や労働条件の改善は得られないばかりか、低賃金労働者を固定化させることになりかねないことに注目する必要がある。強調したいのは、無期転換を契機に労働組合が非正規労働者を組織化し、声を上げてたたかう当事者をつくるのが、至上命題であり、道労連が提起する無期転換プロジェクトの狙いは、ここにこそある。

### 3 4つの注意点と労働組合の交渉力

無期転換ルールには多くの弱点があるが、道労連が労働組合の力で克服した経験を紹介する。

一つ目は、無期転換を免れる目的で事前に雇止めすることは、無期転換ルールの趣旨に反するとともに、多くの場合は反復更新を繰り返しており、労働契約法19条「雇止め法理」に違反する不合理な雇止めであり無効である。有期契約であっても「やむを得ない事由」がある場合でなければ、雇止め（解雇）はできないことを多くの労働者に知らせなければいけない。

札幌市児童会館に有期契約で働くパート指導員らから、昨年1月、複数の相談が寄せられた。「法律が変わり、勤続5年を超えるパート指導員は、契約更新できない。対象は160人位いる」と使用者から説明されたというのだ。道労連は、無期転換前の大規模な雇止めと踏まえ相談会を開催、同時にSNSを使って、組合員などのつながりから知り合いの指導員の紹介を受け6人

が札幌地区労連ローカルユニオン結に加入、団体交渉に臨んだ。その結果、140人を超えるパート指導員などの継続雇用を約束させることに成功した。

二つ目は、「次回は更新しない」などの不更新条項付き契約への合意を強制してくるケースが増えている。こうした場合は、契約書にサインせずに労働組合に直ぐに相談することが大切だ。泣き寝入りする必要はない。

旭川地区労連は、昨年8月「無期転換あさひかわ市民講座」を開催し、50人余りが参加した。医療機関に勤める臨時事務職員の40代女性は、1年更新で8年間勤めてきたが、昨年春の契約更新で「次回は、更新しない」との不更新条項付きの契約書に、泣く泣くサイン。しかし、諦めきれずに市民講座に参加した。「一旦、合意した契約を撤回させるには、労働組合で交渉するしかない」とアドバイスし、道医労連医療一般労組に加入。道医労連は、労働契約法18条「無期転換ルール」の趣旨に反すること。同時に8年間の反復更新の経緯から同19条「雇止め法理」から雇止めは無効と指摘し、交渉を申し入れた。4週間後、交渉するまでもなく、法人は、雇止めの撤回を本人に伝え、雇用継続を約束した。本人は、「労働組合の皆さんと出会わなかったら何も始まらなかった。行動して良かった」と話した。

三つ目は、クーリングだ。契約がない期間が6カ月以上あるときは、その前の有期労働契約は通算契約期間に含めない「クーリング」という定めがある。しかし、「6カ月間休んでくれたら、また採用する」などといって、無期転換権の回避を目的にクーリングを強制する動きが広がっている。これは、クーリングではなく、一時的とはいえ一方的な雇止めだ。反復更新の経過がある場合などは前述したように違法だ。同

意せずに、労働組合に相談することが大切だ。

北海道大学が有期の非常勤講師に対し、これまでの通年雇用を「前期か後期にまとめた講義」を求める方法で、半年間のクーリングを強制。「無期転換権が喪失」することもまったく説明されなかった。納得のいかない勤続9年になる非常勤講師は、札幌地区労連ローカルユニオン結と札幌圏大学非常勤講師労働組合に加入。北大職組や道労連などとともに団体交渉を重ね、撤回を勝ち取り、4月からの無期転換権を守った。

四つ目は、無期労働契約後の労働条件は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となるが、不合理な労働条件を禁じた労働契約法20条とも相まって、無期転換に際して、労使交渉による「別段の定め」で、賃金や労働条件の改善を正規労働者に近づけることが重要だ。まして、一方的な労働条件の不利益変更は、無効だ。また、EU加盟国は3年、韓国は2年で無期転換権を得ることができる。こうした、無期転換権の早期化要求も重要となる。

生協労連北海道地連コープさっぽろニュー労組は、4年越しの要求と交渉で「1年以上勤務で自動的に無期雇用に変換する」という法を上回る制度をつくらせた。対象は全道で1万人に上る。

また、北海道勤医労は、17春闘で無期転換制度の「前倒し実施」を要求し、署名集めなどを行い、歯科法人から「半年の前倒し実施」回答を引き出した。この一連の取り組みで44人の非正規労働者が組織拡大された。

#### 4 法律と労働組合がセットで規制できる

ここまで、道労連での貴重な経験を紹介した。共通点は、一般市民を対象とした市民講座など産別と地域が一体となって、非正規労働者を労

働組合に組織化し、労働組合の団体交渉の力で是正を求め、雇用を守っていることにある。労働経済の研究をすすめる北海学園大学の川村雅則教授は、「道労連新聞『無期転換ルール特集』」の中で、「労働者保護のための規制は、法律だけでは達成されず、労働組合が必要」と強調されたが、実感である。

もう一つ共通点がある。多くのケースで自分の職場には労働組合はあるが「非正規のことは何もしてくれない」と駆け込んで来ている。無期転換ルールを契機に企業内の正規労働者に偏重する「労働組合の再生」が強く求められている。この制度は、使用者に申し入れさえすれば、必ず無期雇用になることができる。「絶対に無期雇用にできる」ことを知りながら、労働組合が具体的な行動を取らず、これまでどおり使い捨てやクビのすげ替えを黙認するようならば、労働組合の看板を掲げるに値しない。

労働組合の社会的な信頼と影響力を高め、形骸化する労使対等決定の原則を取り戻し、労使自治を守るには、非正規労働者の組織化は絶対条件である。同時に無期転換権の確実な履行を求めるキャンペーンは、非正規労働者の「社会的組織化」の大チャンスであると確信している。

#### おわりに

道労連は、約1年半の無期転換プロジェクトの実践のなかで、マスコミ報道の喚起、組織内の学習、市民講座を全道で12回開催するなどのなかで、組織外20人を含む69人の非正規労働者を組織化した。そして、多くの労働者の雇用継続を勝ち取った。非正規労働者など最も困難な労働者に寄り添う労働組合の見える化を図り、組織拡大強化に繋げる決意だ。

(くろさわ こういち・北海道労働組合総連合議長)