

雇用形態における差別に挑む

井筒 百子

丸子警報器の勝利の意義

パート・臨時労働者の雇用形態による差別とのたたかいについては何をにおいても丸子警報器争議を語らなければならない。今日、「均等待遇実現」が労働運動の重要な要求課題として掲げられるに至ったのは丸子警報器争議の勝利の功績大と言わなければならない。

丸子警報器の裁判は国内ではじめてパートの賃金差別を争った裁判である。

上田市丸子町の丸子警報器に勤務する28名の臨時労働者が正規労働者との賃金差別を憲法違反として訴え、1996年3月に長野地裁上田支部が原告勝訴の判決を出した。

判決日の1996年3月16日の新聞報道を見ると「パート、正社員と同じ勤務、賃金8割以下は違法」「均等理念に反する」(朝日新聞)「正社員の8割以下は差別」「公序良俗に反する」(信濃毎日新聞)「パート待遇向上へ光」(長野読売)…と各紙トップ見出しで報じた。各紙の社説や読者からの投書でも、これを期にパート法の改善など国はパート労働者の保護に本腰をいれるべき、女性を励ました判決だといった歓迎の論調が圧倒的であった。

判決はこう述べている。「労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものであるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在し、これは人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考える……賃金と同じ勤続年数の女性正社員の8割以下となるとき、その限度において被告の裁量が公序良俗に違反し違法となると判断する」。また「臨時社員には正社員となる途を用意するか、正社員に準じた

年功序列制の賃金体系を設ける必要があった」とも述べている。

日本の裁判所が初めて「平等の普遍的な原理」を高らかに宣言し、差別の撤廃の方向性を示したことは当時の1000万余のパート・臨時労働者にとって光明ともいえるものであった。

ただ、判決では「なぜ8割なのか」の根拠は示されず、臨時社員制度は女性差別であるという原告側主張を否定した。判決では臨時社員制度を雇用調整の必要性などから一定の存在意義のある制度とし、女性差別を行うために設けられた制度とはいえないとしている。また「中高年の家庭の主婦は、一般的に言って勤続年数が短期であり、雇用調整の必要が生じた場合に対応が容易である」という判決内容は高裁段階で新たな論争を巻き起こす火種となった。

しかし、判決の問題点を抜きにして、臨時社員への賃金差別を違法とした長野地裁判決は様々な反響を呼んだ。

長野県下では判決以後、いくつかの職場でパート労働者の労働条件の改善がはかられた。A金属では90人の臨時社員の半数を正社員化し、その下請けのB金属では20名の臨時社員を正社員にした。農協の職場でも臨時者の組合加入をはかり、勤続2年で正職員採用の道を開いた。小諸市にあるスーパーの職場でも臨時者の退職金制度がつくられ、C病院では寸志程度であったパートの一時金を正職員の8割支給を労働組合が団交で勝ち取った等……。

雇用形態差別とのたたかいの前に立ちはだかる財界

一方、日経連(現在の日本経団連)は直ちに丸子警報器判決を「納得できない」というコメントを発表した。丸子判決のあった前年の1995

特集・憲法と男女平等、女性労働者

年5月、日経連は「新時代の『日本的経営』」を発表し、これからの雇用形態を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」の3つにわけるという政策を発表したばかりであった。

東京高裁での1年にわたるたたかいは結果的に和解によって終結したが、その過程はパート労働者の社会的地位と労働条件向上のたたかいに大きく貢献する内容であった。

控訴審において、原告側は同一労働同一賃金の原則を一般的な法規範として認めさせ、8割でなく10割を下回るときは違法という判決を得るために奮闘した。浅倉むつ子東京都立大教授(当時)の鑑定意見書を提出し、理論面での補強もはかった。

そういうなかで会社が提出したのが『現代ヨーロッパ法の展望』(東京大学出版会)のなかの「パートタイムと均等待遇原則」(菅野和夫東大教授・諏訪康雄法政大学教授共著)と題する論文で、丸子警報器を事例として取り上げつつ、結論としてわが国では同一労働同一賃金の原則も、均等待遇の原則もとることができないというものであった。この論文では丸子警報器の臨時労働者を「大企業における正規雇用を意図的に回避しているパート、税制ないし社会保険料の被扶養配偶者の所得限度を意識して就業するパート」の典型例と決めつけていた。

丸子警報器の臨時社員は臨時で働きたくて働いているわけではなく、まして課税最低限度額など問題外の労働者であることは第一審でも明確になっていることで原告側は反証としてこの事実誤認を徹底的に指摘した。

しかし、この菅野・諏訪論文にある「大企業における正規雇用を意図的に回避しているパート、税制ないし社会保険料の被扶養配偶者の所得限度を意識して就業するパート」という決め付けは、この国におけるパートタイマーの低賃金の根拠として使われる常套句ともなって、今日まで、しぶとく生き続けている。

黙殺された丸子警報器の画期的勝利

丸子警報器の長野地裁判決は本来ならば、パートタイマー労働法の改正に生かされてしかるべきであった。1997年8月に発表された労働省の「パートタイム労働に関する調査研究会」(座長高梨昌信州大学名誉教授)では、「所定労働時間が正規従業員と同じであって、パートタイマー労働者として雇用管理がなされているものの処遇については、通常のパートタイム労働者に比べ、正規従業員との均衡を考える必要性がとりわけ高いといえよう」としながら、「正規従業員との賃金格差についての法的な扱いについては、学説上、救済説から救済否定説まで諸説あり、裁判判例においても、確立した考え方は示されていない」としている。パート労働者の処遇は「正社員との均衡」という言葉で問題意識されながらも、結論は先送りされている。

この研究会報告を読む限り、1996年の丸子警報器長野地裁判決がどのように議論され、生かされたかをうかがい知ることはできない。それどころか、同判決を無視したことが、今後のパート労働者の「均等待遇」への道をいつそう険しくしたと言えるのではないと思う。

しかし、丸子警報器判決を政府や著名な学者が軽視し、真価を覆い隠そうとしても、パート労働者に与えた勇気と確信は大きく、その運動に弾みを与えた。

丸子警報器の仲間の勝利に勇気付けられ裁判に踏み切ったのが大阪歯科大学臨時職員(全労連全国一般大阪府本部)たちであった。彼女たちは正規の事務職員とまったく同じ仕事をしながら、賃金でも待遇でも大きな差別を受けてきた。

このたたかいは、裁判中に彼女たちを正規雇用化するという、みごとな和解を勝ち取ることができた。

「日本型均衡処遇ルール」でパート差別を固定化

2002年7月19日、厚生労働省は「パート労働の課題と対応の方向性」として「パートタイム労働研究会の最終報告」(以下・02年最終報告)(座長:佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授)を発表した。

「02年最終報告」の要点は、「短時間就労など柔軟で多様な働き方が広がるのは時代の流れで女性、高齢者も含め、ライフステージに応じてゆとりをもって働く社会に変化しなければならない。しかしパートの基幹化がすすんでいるにもかかわらず、処遇や雇用保障が働きに見合ったものになっていない。今後、多様な働き方が望ましい形で広がっていくには、①パートの処遇改善のみならず、正社員の働き方、処遇も含めた雇用システム全体の見直しへの労使の合意形成が必要 ②さらに、「日本型均衡ルール」の確立、「多様な働き方の行き来ができる仕組みの醸成」、「社会保険制度の適用拡大」が重要。というものである。そして、「働きに応じた公正な処遇のための6つのルール」として「短時間労働者の均衡処遇のためのガイドライン案」を示している。

「02年最終報告」は一向に改善がすすまないパートの劣悪な労働実態についてはいっさいふれず、「幅広い社会構成員がライフステージに応じてゆとりを持って働き、社会や家計を支える時代に変化しつつある」と美しい言葉でパート労働の実態を覆い隠している。

「02年最終報告」について全労連は以下5点を指摘した。

- ①「最終報告」の前提となっている「多様で柔軟な働き方」の反面には「劣悪な労働条件と雇用の不安定」という重大なリスクがある。「多様な働き方」として派遣労働や有期契約の拡大をはかるべきでない。
- ②「パートの処遇向上を正社員の処遇を見直し

ても進めることの重要性」が強調されているが、わが国の労働者の労働条件はILOの水準やEU諸国と比べても格段に遅れており、パートと正規労働者の賃金格差のみならず、企業間・男女間の大きな格差が現存しており、今こそ、格差解消のためにも全体の労働条件の底上げが必要である。

- ③「日本型均衡処遇ルールの確立」を提起し、「残業・配転・転勤等、拘束性が正社員と異なる場合、合理的な差を設けることもあり得る」としているが、すでに国際社会の常識となりまた、本来、日本政府も目指すべきものである「均等待遇」を目標に掲げるべきである。ガイドラインでは「日本型均衡処遇ルール」の考え方として、「正社員と同じ仕事で責任の重さも同じで、なおかつ配転、転勤、残業なども同じパートは処遇決定方式を正社員と同じにするのが望ましい」としている。しかし、この場合も「均等待遇」ではなく、あくまでも処遇決定方式を同じにするというもので、パートも能力評価主義賃金に押し込むにすぎない。またこのような働き方をしているパートは厚生労働省が言うには全体の4~5%で、圧倒的多数のパートには適用されない。そして、正社員と同じ仕事をしていても、「合理的な理由で処遇形式をあわせられない」パートには「処遇水準の均衡に配慮すべき」として、パートが納得する水準として「正社員の8割」としている。この「正社員の8割」についてもあくまでも目安として提起されているのであって、8割にすることを求めているわけではない(この8割は丸子警報器裁判判決が引用された)。

このガイドラインの実践によってパートの労働条件改善が前進するとは考えられない。進行するのは常用フルタイム労働者の「短時間正社員化」であり、賃金切り下げであろう。

- ④社会保険の適用拡大や女性の年金権の確立は私たちの要求でもあるが、それは「均等待遇」

特集・憲法と男女平等、女性労働者

の実現のうえに成り立つものである。

⑤法改正なくして「均等待遇」の実現はない。

今回の研究会報告で明確な「法改正」が打ち出されなかった原因は使用者がパートタイマーを雇用するのは低コストでいつでも置き換えがきく労働力の確保としていることにある。それは「均等待遇」要求と大きく矛盾するものである。

「02年最終報告」は「柔軟で多様な働き方が広がっていくのは時代の流れ」としているが、この流れは政府・財界によって「総額人件費抑制」を目的としてさまざまな労働法制を改悪し、作りだされてきたものである。「研究会」の検討の前提が雇用の流動化政策への肯定である以上、「均等待遇」実現への使用者側の抵抗を乗り越えることはできない。のみならず、パート社員のやる気や意欲を引き出すとし、能力・評価主義にパートタイマーを追い込もうとしている。使用者に提示するというガイドラインにまで「パート社員のみならず、常用フルタイム社員の働き方や処遇も含め、総合的な雇用管理の見直しが必要」と「短時間正社員」化や正規労働者の賃金切り下げを示唆するものとなっていた。

02年最終報告は「日本型均衡処遇ルールについても、法整備は時期をはかる」とし、パートタイム労働法の改正によらず、労使協議による均衡処遇をはかるとした。パート労働者の組織率が当時わずか2.7%（当時）である現状から「労使の合意による均衡処遇」が実際には何の効果も及ぼさないことは明白であった。

2003年労働法制の改悪

結果的に2003年はパートタイム労働法は改正されず、ガイドライン（指針）に「日本型均衡処遇ルール」という考え方が盛り込まれ、これが2007年の法改正のベースとなった。

2003年にはパート法が改正されないばかりか、パート・非正規労働者の雇用を一層不安定にする労働法制の改悪があった。有期労働契約の契

約期間の上限が1年から3年に延長されたのだ。本来、有期労働契約というのは一定期間で仕事が終わってしまう、特定の労働者の代替などの場合にしか結んではならない労働契約であり、ヨーロッパ諸国、ILOの労働基準では厳格に制限されている。

ILO158号条約「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」（日本未批准）ではこの条約による保護を回避するために有期労働契約をしてはならないと定められ、166号勧告では「有期労働契約を制限」している。実際にヨーロッパ諸国では継続してある仕事については期間の定めのない雇用契約が原則であり、一時的、臨時的な例外の場合のみ有期労働契約の締結が認められている。ところが、日本のパート・臨時労働者の大半は雇用期間の定めがあり、契約満了日がくれば契約更新をする、この繰り返しで働いている。契約更新の時期がくれば、契約打ち切りにおびえ、そのため賃金もなかなか改善されない。低賃金、低労働条件の温床となっているのが無限定で活用されている有期労働契約である。

ところが、日本政府はこれを制限する方向でなく、使用者が活用しやすいように規制を緩める方向をとった。

期待裏切る14年ぶりのパートタイム労働法の「改正」

2006年12月26日、厚生労働省に設置された労働政策審議会雇用均等分科会は「今後のパートタイム労働対策について」報告とりまとめを行った。報告ではパートタイム労働法第3条に「均衡ある待遇の確保」を規定し、仕事（職務）や就業実態が正社員と同じパート労働者への「差別的取り扱い禁止」の明記を求めた。また、パート労働者への労働条件明示を義務付け、正社員への転換促進の措置を企業に講ずるよう求めている。なお、報告には、使用者側委員が最後まで法改正に反対したため、パート労働者の処遇や雇用形態の転換について「法律で一律に規定

することは適当でない」とし、法的整備については「十分な周知期間を設ける」ことを求める「使用者側意見」が付されていた。

報告が、パートタイム労働法に「均衡処遇」「差別的取り扱い禁止」などを明記することを求めたことは、パート労働者の「均等待遇」を求める強い声や運動の反映であり、一步前進と言えた。しかし、同時に報告内容でのパート法改正では、「均衡処遇」などの適用対象はごくごく狭い範囲に限られ、圧倒的多数のパート労働者の待遇改善策として非常に不十分なものであり、多くの条項が「努力規定」であるためその実効性に疑問があった。

この「報告」をベースに2007年通常国会でパートタイム労働法が制定以来14年ぶり、初めての法改正が行なわれたのである。

2007年5月26日に成立したパートタイム労働法では、それまでガイドライン（指針）に定められてあった「人材活用の仕組みの違いによる均衡処遇」を一部、法律に格上げした。「通常の労働者」との差別的扱いを禁止されるパート労働者は、①職務同一（職務の内容、責任の程度が同じ）労働者であり、②期間の定めのない労働契約であり（一定の反復更新を含む）、③退職までの期間で、通常の労働者と同様の職務変更（配転・転勤なども含む）があるという3つの条件を満たさなければならない。

問題は果たして、現実に対象となるパート労働者は存在するのかということである。政府は国会でパート労働者の1～5%程度いるのではないかと推定すると答弁したが、その根拠を具体的に示すことができなかった。

法律に「差別的取り扱い禁止」が明記されたことは、私たちも一步前進としたが、実はこれは逆に人材活用の仕組みを理由にパート差別を合法化するのではないかと危惧がある。

前述の3つの条件をクリアできないパート労働者はどう扱われるのか。

まず、通常の労働者と「職務同一労働者」で

あるが、雇用契約期間の定めがあり（有期労働契約）、比較的短い期間に通常の労働者と同様に職務の変更があるパートタイマーは「通常の労働者と賃金の決定方法を合わせる」としている。しかし、これはガイドライン（指針）に定められており、使用者の努力義務規定となっている。それ以外のパート労働者については「職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案して賃金を決定する」となっており、努力義務規定である。

パート法制定以来、「努力義務規定」がいかに効力のないものであるかはすでに実証されている。また、現在の正規労働者を短時間労働者化し、この「差別的取り扱い禁止」対象部分に落とし込んでいくことも懸念される。

ILO175号パートタイム条約はパートタイム労働を「生産的で自由に選択できる雇用」として社会的に確立させることをめざし、そのためには「均等待遇」が不可欠の要素としている。日本のパートタイム労働法はその正式名称（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が示すように、事業主にパート労働者の雇用管理の在り方を示したものに止まっており、パート労働者保護法にはなっていないところに限界性がある。

14年ぶりの法改正はパート労働者の期待と注目を集めたが、その結果は、1995年5月の日経連「新時代の『日本の経営』」の雇用政策の枠のなかでの改正に止まったといわざるを得ない。これは国際的にみても極めて、まれで、特異な状況である。

非正規雇用の増大と女性の非正規化

ここで非正規雇用が増大し、特に女性に雇用の多様化が著しく現れている実情を見てみたい。

雇用形態の多様化にかかわる政府調査は2004年時のデータでしか確認できないが、この「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省2004年7月発表）によると、全労働

特集・憲法と男女平等、女性労働者

者のうち、正社員は65.4%、非正社員は34.6%であり、非正社員のうち、23.0%がパートタイム労働者で、契約、派遣労働者が2%台となっている（厚生労働省は来年度に新報告発表の予定）。

雇用の多様化は特に女性労働者に著しく現れている。前述の同調査の1999年9月のデータでは、女性労働者のなかで非正社員の割合は47%だったのが、5年後には55.6%に増大している。逆に女性の53.0%が正社員だったのが、5年後には44.4%と、8.6ポイントも落ち込んでいる。

女性の非正規化の促進要因として1999年4月1日から施行された労働基準法の「女子保護」規定の撤廃が考えられる。男女雇用機会均等法の改正と引き換えに深夜業務規制などが撤廃されたことが女性労働者に与える影響が懸念されていた。

1つに女性も男性並みの長時間労働に組み込まれる可能性が強い。2つ目に会社から長時間残業や深夜業を命令されてもできない場合、正社員からパートへの労働条件の変更もありうる。3つ目に家庭的責任（家事・育児・介護など）の大半を女性が負っている現状では、正社員として働き続けることが困難になる恐れがある。女性の正社員が減り、非正規化が進行したのはこの危惧が現実になっているといえるのではないだろうか。

もう1つは労働者派遣法の制定と相次ぐ改悪、規制緩和が女性の雇用の受け皿となっている。

「雇用は原則直接雇用」という日本の雇用の在り方を大きく転換させたのが、1985年の労働者派遣法の成立である。同法の成立によって、それまで禁止されていた「労働者供給事業」が合法化されることになり、当初は派遣対象業務は16業務に限定されていたのが、1996年には26業務に拡大され、1999年にはとうとう原則自由となり、2003年には製造業にも解禁された。派遣労働者はうなぎのぼりに増大し、「労働者派遣事業の平成17年度事業報告」によれば、派遣労働

者数は255万人（対前年度比12.4%増）で常用換算（8時間労働に換算）すれば124万人で対前年度比39.2%の増である。

派遣労働者の多くが女性労働者である。厚生労働省発表の派遣労働者実態調査（平成17年9月）によれば、派遣労働者の62.8%が女性で、男性は37.2%となっている。製造業への派遣解禁が男性派遣労働者を増大させているが、金融・保険業、医療・福祉分野では8割から9割を女性派遣労働者が占めている。

結婚や出産を期に、正社員を辞め、子育てが一段落した後、再就職をしようとしてもパートや派遣しか仕事がないという現実は一時的に女性を非正規雇用に追いやっている。

非正規雇用労働者の雇用差別とのたたかい

1999年11月、全労連は「パート・臨時労組連絡会」を発足させ、中央に受け皿組織を作るだけでなく全県に受け皿を作ることをめざすことを方針にかかげた。現在、パート連絡会は全国23箇所に連絡会組織を立ち上げている。その運動は地方におけるパート・臨時労働者の労働条件改善、均等待遇実現運動のセンター的役割を果たしている。

結成の翌年に開催された2001年第9回パート・臨時ではたらくなかの全国交流集会での「問題提起」文書はパート連絡会結成について以下のように評価している。

「2000年11月17日、期待と希望に輝く熱い目が見つめる中、『パート・臨時労組連絡会』が発足しました。連絡会の発足は『あらたな挑戦』への出発でした。『あらたな挑戦』の一つは、全労連が結成以来、はぐくんできたパート・臨時労働者の団結と連帯をひとつの形ある組織に象徴させることによって、全労働者の要求実現のためにたたかうというナショナルセンターとしての役割と責任を名実ともに果たすことです。2001年春闘においては今まで、社会の片隅に押しやられていたパート・臨時労働者の痛切な声に光

が当てられ、労働運動の場面でもその要求がたたかいの前面にすえられました。従来の企業内組合労働運動の殻を打ち破り、最大多数の未組織労働者とともに春闘をたたかうという全労連の姿勢は連合をも動かしました。連合始まって以来の『パート賃金10円引き上げ』要求の設定は、その金額の是非はともかくとして、2001年春闘を『パート春闘』としてかつてない世論の高揚を生み出しました。もうひとつは要求の主体者であるパート・臨時労働者自身が産別や所属の違いを乗り越えて、自らの要求実現を1200万のパート・臨時労働者の要求と結合させて、たたかいの主体者として労働運動の前面に起つということです。……」

パート・臨時労働者の運動は当時、正社員中心の労働運動のもとで、要求闘争の後景に迫いやられていたのが、一躍脚光を浴びたのである。この功績ははじめにのべた丸子警報器の勝利にある。

「均等待遇実現」「最低賃金引きあげ」か かけたパート連絡会

パート連絡会の運動の柱は2つである。1つは「均等待遇」実現、もう1つは最低賃金の引き上げと全国一律最低賃金制度の確立である。この2課題に「仲間作り＝組織化」を結合させ、それぞれの地方で創造的な活動を展開している。

連絡会発足の1年後、2001年11月から2002年3月にかけて、パート・臨時労働者の実態アンケートを取り組み、15,000人分を回収した。この取り組みの目的はパート・臨時労働者の取り組みもうとしている課題を全労連全体の課題に位置づけることにあった。この実態アンケートで組合員は調査対象となっただけでなく、調査者となって職場や周辺の組合未加入者にひとり、ひとり手渡しで協力を要請した。その結果、調査回収数の過半数を超える未加入者8,000名からの回収を得ることができた。この運動を提起した私自身、やろうと決めたことへ取り組む仲間

たちの真摯な姿に深い感銘を受けたものである。結果は各単産、地方組織の取り組みに大きなアンバランスがあった。私たちは、それはそのまま各組織のパート運動に対する理解と構えの実態を示すものと受け止め、その克服を次の課題にすえた。しかし、実態アンケートの取り組みは組合員に運動への手ごたえと自信を与えたことは確かである。実態アンケートは第2回目の調査が2006年年末から2007年春にかけて行われた。その調査結果は5年間の運動の発展を示し、回収単産、地方組織が大きく広がった。

実態アンケートは組合員がみずからの周辺の組合未加入のパートや派遣、アルバイト、請負労働者など対話し、そして、自らの手でその実態を確認し、なまの声を聞き、今後の要求運動に生かすことに意味がある。実態調査の取り組みを通じて、組合員は「均等待遇実現」への前進をはばむものは何か、低賃金・低労働条件を押し付けるものの元凶に気づき、職場から地域へ、足を踏み出した。

連絡会結成で勢いがついた「パート法改正運動」

パートタイム労働法改正は「均等待遇」実現運動の重要な柱である。ILOでは1994年第81回総会において、パートタイム労働に関する条約(175号)が採択された。日本は、現行のパートタイム労働法が条約の内容を満たしていないので棄権をしている。しかし、日本でパートタイム労働法が制定されたのは第81回総会前年の1993年である。さらにその前年の1992年2月6日に社会、公明、民社、社民連(当時)の共同提案で衆議院に提出されていた。

全労連は当時、この法案に対し反対の態度を示している。その理由として「この法案は、目的を『短時間労働者の通常の労働者との均等待遇その他の労働条件確保のため』として、①短時間労働者の労働条件等について差別的取扱いを禁止し、②労働基準監督署の是正命令等の行

特集・憲法と男女平等、女性労働者

政処分に対する不服の審査措置を定め、手続きとして「短時間労働審査会」を設置するとしているが、部分的な改善がふくまれている一方で、労働基準法の強制的性格をくずす根本的欠陥を持っている(1992年6月10日見解)と評価した。

パートタイム労働法は財界の抵抗を考慮し、内容は骨抜きのまま、形だけの成立であったため、その誕生と同時に「改正運動」の対象となった。全労連パート連絡会の結成はその改正運動に拍車をかけた。「パートタイム労働法を実効ある法律に改正しよう」「すべてのパート労働者の均等待遇を明記させよう」と署名活動、国会請願活動などが精力的に取り組まれ、その運動が国会議員を動かし、2003年改訂時には超党派の「パート議員連盟」が誕生した。その頃には、連合も含めた労働界全体の一致する要求課題になっていた。

しかし、パートタイム労働法の改正経過は前述したとおりである。一定の改善は図られてきたが、それは財界の雇用政策の枠組みのなかに止まっている。職場における均等待遇実現の取り組みを強化するとともに、財界の雇用政策を打ち破ることが私たちのこれからの課題である。

最低賃金闘争で地域に出る

最低賃金闘争は、「均等待遇実現」と車の両輪といえる。

職場内で労働条件改善を勝ちとり、もし均等待遇が実現したとしても、それは一つの職場のことでしかすぎない。一職場の労働条件は労使の力関係や地域の状況によって大きく左右される。それを本当に確かなものにするには社会のシステムそのものを確かなものにしなければならない。職場も地域も、社会システムも変えなければならない。このことを組合員に教えたのは2003年ごろから増大した時間給切り下げ攻撃だ。組合で長年かかってたたかい、勝ち取ってきた賃金改善も長引く不況のもとで、地域相場より高すぎると攻撃を受けたのだ。それなら地

域の賃金を上げるしかない、地域最低賃金引き上げの運動に力が入るようになった。

今では全国20県で地方最低賃金審議委員にパート労働者自らが立候補し、地方における最低賃金闘争の大きな戦力となっている。

構造改革による非正規雇用労働者のたたかい

また、自治体の外郭・関連事業所における非正規雇用労働者の組織化が大きく前進している。市場化テストや指定管理者制度の導入攻撃という厳しい情勢のもとで、多くの非正規・関連労働者が「雇止め＝解雇」・労働条件切り下げ攻撃に直面するなかで、労働組合を結成または労働組合に加盟して闘う道を選択しているのだ。

個人加盟の「自治体一般労組(公務公共一般労組)」が「いつでも、どこでも、一人でも入れる」労組として機動性を発揮している。

また、国関係の組合も非正規雇用労働者の受け皿とし一般労組を立ち上げ、地方の出先機関でも非正規労働者の組織化が前進し始めている。

国や自治体における組織化の前進は構造改革による非正規雇用切捨てに怒り、組合に加入することで団結し、たたかいに立ち上がった事例である。

広がる派遣・請負労働者の組織化

近年、非正規雇用をめぐる情勢は大きく変わってきた。職場や地域にはパート労働者以外に、アルバイト、派遣、委託(請負)労働者が増えつつあるのだ。

全労連傘下の職場でも「偽装請負」に限りなく近い状態が存在し、常用労働者と派遣労働者の代替が進んでいる。しかし、労働組合は、派遣・請負についての問題意識はあるものの、事前協議や協定などの具体的な手立てはごく一部を除いて、ほとんどとれていなかった。3年前は派遣や請負労働者を組織しているのもごく一部の組合に限られ、多くの組合では組織化に着

手できていなかった。

状況が大きく変わってきたのはこの1～2年ほどである。「請負」労働者の組合を立ち上げた光洋シーリング（トヨタの部品製造・JMIU）が偽装請負を告発し、直接雇用化を求めて立ち上がった。同じく請負労働者でINAXメンテナンス（給排水設備保守等の業務・JMIU）、ナック（ダスキンのレンタル事業・建交労）組織化が相次いだ。

民間下請がすすむ自治体でも、自治労連が実態調査を行い、偽装請負を是正させたり、派遣・請負労働者の直接雇用化を勝ち取っている。生協労連でも下請労働者の本格的な組織化が始まった。今、非正規労働者の雇用の安定、雇用差別解消のたたかいは組織拡大としっかり結合されて、取り組みが広がりつつある。

ディーセント・ワークの実現めざす

前述の2006年パート実態調査集計では、正社員との待遇格差については、組合員の方が、感じる人が多い。女性組合員の場合、「思う」は41.3%、「少し思う」は24.8%で両者を合わせた＜思う＞は66.1%にのぼる。

いまや、多くの職場では非正規雇用労働者の存在が職場をなりたたせている。その労働者たちは職場での存在が重みを増しているにもかか

わらず、不当な処遇を受けている。しかし、それは労働者の権利を学び、社会の仕組みを学ぶことによって、初めて、自分が不当な扱いを受けていることに気づく場合が多い。労働組合の存在意義は大きい。

ILO（国際労働機関）は今日の最重要目標としてディーセント・ワークの実現を掲げているが、そのためには次のような点が重要だとしている。

1つは「公正なグローバル化」の実現として、特に若い男女により多くのディーセント・ワークを提供するものに作り変えなければならないとしている。2つ目には「貧困削減」のためにも仕事が必要だと述べている。3つ目には「保障」で仕事のあるコミュニティは平和に暮らせるところであるとし、4つ目には「社会的統合」で雇用におけるあらゆる種類の差別を克服することが重要としている。そして5番目には「尊厳」として、人間の尊厳と家族の幸福の源となる仕事に対する対価が重要であるとしている。

私たちは非正規労働者の運動はまさに、このディーセント・ワークをめざす運動であるとして、より大きな連帯の構築をめざしながら運動を進めていくことをめざしている。

（いづつ ももこ・常任理事・全労連調査局長）