

特集／非正規労働運動の現在

対談・非正規雇用問題にどう取り組むか

—国際的視野から見る日本の運動—

斉藤 隆夫（群馬大学名誉教授・国際労働研究部会責任者）

井筒 百子（全労連幹事・非正規雇用労働者全国センター事務局長）

司会・藤吉 信博（労働総研事務局次長）

司会：今日、お願いした対談というのは、非正規労働者の組織化をめぐる国際的な運動と現状というテーマで、世界的な視点に立って頂きながら、どういう所が国際的に見ても特徴的な問題なのか、あるいはそこからどのような経験、教訓などが学べるかというような観点で、日本の労働組合が抱えている困難な問題に示唆を与えていただくような対談になればいいと思っています。

まずこの非正規労働者が国際的にみて、非常に増大してきている、構造改革論だとか、新自由主義的な政策との関わり、あるいはグローバリズムとの関わりが指摘できると思いますが、全労連が出している『世界の労働者のたたかい』の中でも未組織労働者が非常に増大してきて、各国の労働組合の運動がかなりの困難に陥って、それをどう打開していくのかということを模索している様子が窺われると思います。その背景辺りのところを、これは初めに斉藤先生のほうからお願いします。

非正規労働者増大の背景

斉藤：ではその背景ということで僕が考えていることをいくつか述べてみたいと思います。ひとつは80年代にOECDなどを中心にして労働市場のフレキシブル化ということが盛んに言われました。その際、例えば労働時間のあり方をもう少しフレキシブルにするとか、賃金の払い方をフレキシブルにするとか、そういうことと併せて、労働力の数量的フレキシブル化ということが言われたのです。

つまり終身雇用的に長期で一定の数の労働者を雇い続けるということではなく、状況次第で労働者の数自体もフレキシブルに出来るように、増やしたり減らしたり出来るようにすべきだということが言われた時期があるのです。

それは時代背景を考えると、1次2次のオイルショックを経て、世界経済全体が低成長局面に入ってきた。そうすると高度成長期のように、大体どこの国でもどの企業でも業績の良い悪いの差はあったとしても大体伸びていった、右肩上がりで規模を拡大していった。それとは違って低成長局面なので、ゼロサムゲームというのでしょうか、どこかの企業が儲けを上げれば他の企業は損をするというような、その意味では非常に不安定な国際競争の局面に入ってきたのだと思います。そのことが僕は1つ非正規雇用を増やす背景にあったと思います。

イタリアで言いますと、84年にパート労働が法律で認められ、87年だと思いますが、有期雇用、期間を定めて雇うということがやはり認められた。ドイツですと84年に派遣労働法が出来ています。そんな事例を見てみると、非正規雇用増大局面の最初の段階が80年代の半ば頃ではないかと僕は感じています。

今日の非正規雇用の増大というのは、それとは明らかに違う新たな段階になっていて、それは経済のグローバル化の影響が大きいと思うのです。グローバル化と言った場合、特に資本と労働者の国境を越えた移動が格段に増えてきているという点が大事だと思います。つまり国内

で労働条件規制が厳しい場合にはどんどん外国に出て行ってしまおう、そのことが雇用形態を含めて労働条件切り下げ圧力を強めている。日本の企業が多国籍化したのは90年代だと言われているが、今日の非正規化の背景にはそれがあると思います。

それから今年の『世界の労働者のたたかい』などを読んでみると、EU はもちろんですがアセアン諸国の中で経済の発展している国に対して、そうでない国から職を求めて移動するということも進んでいるようです。彼らの多くは非正規労働者になる。

資本の移動という場合、BRICsなどの発展途上国にどんどん出て行って、その金でそれらの国の急速な工業化を進めるという問題もあります。先進国はそれらの国との競争にもさらされているわけですね。こうして生じたメガコンペティションとか言われる90年代の一層厳しい国際競争が今の雇用環境悪化の背景にあると思います。

もう1つ私が強調したいのは、産業構造の第3次産業化という点です。どこの国でも大体その国の産業構造の中での第3次産業の比重が高まっています。けれどこの第3次産業というのは他の製造業などと比べて産業としての特性を持っている。早い話が、例えば食堂ですが、客がいない時には仕事は無いわけです。ある人の言い方を借りると「3次産業では労働やサービスの供給が直接需要と結びついている」のです。つまり人がいないと仕事が無いわけです。そういう意味での特殊性が、フルタイムの長期雇用というだけではすまない、どうしても忙しい時期に対応する人手が要するという形での非正規雇用形態を生み出す事情があると思うのです。

労働法制的規制緩和と全労連

司会：いま3つくらいの背景の説明をされたわけですが、井筒さんが具体的に運動をしているところから見るとどういうお考えをお持ちですか。

井筒：先生のお話を伺っていて、感慨深いものがあります。

80年代というのは、1982年に中曽根内閣が発足して、戦後政治の総決算と言って、行財政改革路線を突っ走っていく。そして1989年中国では天安門事件が起き、1991年のソ連崩壊に流れていくという、いわば反共主義がものすごく渦巻いた時代でした。全労連が結成されたのが1987年ですから、誕生とともに時代の荒波にさらされることになりました。

労働法制の問題でいえば1985年に労働者派遣法が出来た。それから先ほど言われた第3次産業に対応できるような労働力の需給調整が上手くいくようにということで、労働時間の弾力化がこの時に行われましたよね。その当時、連合と全労連が結成するという労働運動にとって非常に激動の時代であり、一方で政治面では、規制緩和や労働政策が急速に変化していった時代だと思うのです。今、先生のお話を聞いていてまさに、世界の流れと日本の流れがその通りに共通しているのだと改めて思いました。

ただ労働運動にとってその時代というのは厳しい時代でもありましたが、労働者派遣法が誕生する1985年の闘いというのは、残念ながら労働運動は一部を除いてほとんど関心を示さなかったし、なかなか今の大きな闘いには当時はなりません。だから許してしまったということもあったのですが、まだまだその時代は正規労働組合が中心であって、いわゆる雇用構造の大きな変化に対しての危機感というのは薄かったのではないのでしょうか。

また、ちょうどあの時代というのは不況に入っていく時代で、いわば労働組合も経営危機問題だとかリストラだとかそういうことで自分たち自身が持ちこたえていくというのが大変な時代に入っていくというのと重なっていないのでしょうか？

斉藤：そうですね、今、井筒さんが言われたような要因が、日本の労働組合にとって非正規問

特集・非正規労働運動の現在

題への取り組みを遅らせたというのはあると思います。80年代には日本は輸出競争力の強さもあって問題が深刻に現れなかったという事情もあると思うのですが。

欧州諸国としては、要するにゼロサムゲームの中で国際競争が厳しくなっている、その中で労働力利用をどうフレキシブル化するかが各国にとって課題になってきた。けれど組合は、例えばドイツならば週35時間への短縮などで80年代ずっと頑張っていたわけですね。影響が見えてきたのはここ数年ですよ。先ほど私が言ったことですが、「労働条件をもっと引き下げないと資本を外国に持っていきよ、工場を外国に移しますよ」というようなグローバル化の圧力で、80年代に獲得していった労働者の権利みたいなものを削られだしたのは本当に近年ですね。

井筒：財界が「新時代の『日本的経営』」、いわゆる「21世紀戦略」を発表したのが1995年ですが、その10年くらい前から、下準備が着々とされてきたということが、今お話を聞いていて改めて思います。全労連はすごく困難な時代に生まれたといいましたが、逆に言えばその時に生まれなければ、労働者のたたかひの希望すら奪われかねないことになっていたのだと、全労連誕生はまさに時代が求めたのだと思います。

日本の非正規雇用の法律制度

司会：それでは話をすすめて、非正規雇用及びその規制法、保護法の現状と問題点、これについて形態ごとに少し腑分けしながら問題点をはっきりさせて、それでイタリアの現状から少し話を煮詰めていったらどうかと考えています。

井筒さん、非正規雇用の法律制度の問題点は日本でどうなっているのか。あと労働組合はどう対応していたかということもあると思いますので、ちょっとお話し下さい。

井筒：現時点のお話になりますが、パートタイ

マーに限っては、日本の場合は昔から家計補助的パートと言われてきたわけですが、それが近年、家計補助というだけでなく家計の中心の働き方に変化してきています。

全労連のパート・臨時労組連絡会は2000年に結成し、2001年に大規模な実態調査をしました。14,000人くらいのパートタイマーからアンケートを回収しましたが、その約半数は労働組合に入っていない人たちです。これらの人たちの回答は一般的なパートタイマーの意識と実態を表していると思うことができます。それで見ますと、パートで働く理由というのが「生活を維持するため」というのが49.5%だったのです。「家計にゆとり」というのが48.7%で両方ともほぼ5割程度。それから「正社員の仕事が無かった」というのが27.5%でこれは3割程度あったわけです。

5年後の2006年に同じような規模の調査を行いました。「働く理由」については男女ともに「生活を維持するため」が理由のトップにあげられ、男性で80%、女性で60%前後を占めています。この就労の動機の変化というのは非常に大きいと思うのです。

それから仕事はパートしかない、正規の仕事が無かったからというのが非常に大きくなっています。ただ、今はパートタイムの重要な問題は二極化が起きてきているということです。短時間、非常に短時間のパートタイマー、それとほとんどフルタイムに近い働き方のパートタイマー。一方は本人が就労調整ということもありますが、企業が短時間しか働かせないということがある。これは社会保険だと有給休暇とかの、いわば使用者責任から逃れるために非常に短時間でしか働かせない、細切れの雇用しかないという働き方というのが、企業側の都合で押し付けられています。

パートタイム労働法が昨年2007年に改正され、今年4月から施行されていますが、そこで一部の、正規労働者と責任も働き方も、人材活用の

あり方も同じ、正規に転勤があるならば転勤もする、配転があれば同じように配転するというパートについては差別的取り扱いを禁止するということになりました。これは法律に初めて、「差別的取扱い禁止」という言葉が書き込まれた点は評価できますが、一方ではパートの働き方によって処遇の格差をつけるということになります。

この改正は、結局、二極化を激しくしていくのではないか、それからパート間差別を固定化していくのではないかという懸念があります。法律は施行されて間もないわけですから、これからどうなっていくのかというところは私たちが注視しなくてはいけないところだと思っています。

それから派遣労働に関して言えば、今はマスコミでもかなり取り上げられるようになって、社会問題にもなり、特に日雇い派遣問題に関心が集まっています。私は今、改めて「なぜ派遣なのか」、「なぜ間接雇用なのか」ということを問い直す必要があると思っています。

1985年当時、派遣は臨時的、一時的なものとして、専門業務に限って導入されましたが、その後の相次ぐ規制緩和で自由化されて、派遣で働くのが当たり前のような状況が作り出されました。

もともとは禁止されていた労働者供給事業、人を動かすことによって介在者が金儲けをするという人材事業は近年1985年以降の、特に1999年の改悪による自由化以後、急速に成長しています。その一方では、国の職業安定事業の民間化が進められています。

今日の雇用政策のあり方がこれでいいのかどうかということを、問い直す時期に来ていると思う。派遣労働による弊害というのは山ほど言われているわけですから、そもそもの所に立ち返って考えるべきではないかと思います。

今、労働界が一致して派遣を制限しよう、そして派遣労働者の雇用の安定、保護を図れるような法律に改正しようという運動が起きていま

す。政府の方もこの弊害を認めて修正しようという状況を作り出してきました。これは大きな変化だと思います。

あと有期労働契約の問題ですが、問題視はされてきましたが、正面から取り上げた闘いはまだまだ日本では不十分でした。そもそも有期労働契約自体が日本では入り口規制が全くありませんので、期間の制限だけであって、全く入り口規制がない。ですから雇用の調整弁として活用できるとして、非常に蔓延しているのです。派遣は全て期間契約ですから有期ですし、それからパートタイムの7割は有期雇用ですし、契約社員などはもうほとんど有期雇用ですね。

司会：それを全部ひっくるめて8割ですね。

井筒：そうですね。これが一番の諸悪の根源になっていて…

斉藤：ああ、僕も同じ認識です。

井筒：有期雇用は契約更新の時に労働条件が改悪されるのを押し付けられるとか、いつ解雇されるか、いつ契約を打ち切られるかわからないという問題がある。やはり有期労働契約の制限という問題は、非正規労働全てにとってこれから非常に重要な闘いになって行くのではないかと思います。

EU 諸国では、有期労働契約というのは厳しく入り口規制をしています。日本は非常にこの問題が遅れている。もちろん労働運動側はこれに問題があると指摘していますがまだ、これからの課題となっているのが現実です。

それから、偽装雇用のことも早急に取り組まなければならない課題です。雇用労働者であるにもかかわらず委託だとか請負にされて、個人事業主だから労働者ではないということで労働者保護法制から排除されている人たちが増えてきているのです。最近問題になったのはパイ

特集・非正規労働運動の現在

ク便の労働者ですね。厚生労働省が「これは労働者だ」という勧告を出したことでちょっと話題になりましたが、いわゆる派遣の偽装請負とはまた別の形の個人請負が蔓延してきています。

これは世界の多くの国でも問題になってきており、2006年のILO総会で「雇用関係に関する勧告」というのが採択されました。委託・請負という形式で労働者性をとらえるのではなく、実態できちっと認めて労働者保護を与えるという勧告ですが、これを日本の国の法律に盛り込ませることが、これからの課題です。

イタリアのパート法

司会：先ほど斉藤先生がおっしゃった84年にイタリアでパート法が出来たとか、ドイツで派遣法が出来たとか、それとかコントラクトワーカーについて相当議論がヨーロッパで行われているということがありますが、どうも向こうの法律制度のあり方だとか縛り方だとか、日本とはちょっと違うのではないかという気もする。その辺り、イタリア、ヨーロッパから見てですね、どういう風に見ていらっしゃるでしょうか？

斉藤：お話にあったパート辺りから、イタリアの法制を少し紹介しますと、パートの話を聞いていて一番感じていたのは、まあ資本というのはいつもそうなのですが、ちょっとした違いを利用して差別を持ち込むということですね。それをいかに規制するかということなのですが、先ほどのお話と関わって面白いのは、イタリアのパートでフルタイムへの転換の優先権というのがあるということです。イタリアでもパートで勤めていても、出来ることならフルタイムになりたいという人が多いのです。そういう人たちが、もし会社が正社員を採るという時に優先的に転換できる。優先度もいろいろあるのだけれど、一番優先して採られるのは、以前フルタイムでいたが、何らかの事情でパートに変わった人。つまり子育てとかいうようなことで一時

的にパートに変わっていた人がトップですね。それから家族の負担が多い人が二番目です。パートとして長く勤めている人がその次です。そんな形で優先順位がついてフルタイムに転換できるという制度があるのです。

この制度が3年位前に、イタリアのフィルムス、三次部門の組合と経営者との交渉のなかでひっくり返されそうになった。あの時かなり長いストライキをして維持したのです。それは僕は大事な点ではないかと思っています。あとパートについて言いますと、井筒さんもおっしゃっていましたが、日本のパートが期間を区切って切られるというのは非常におかしいと思います。イタリアの場合はフルタイムとパートタイムは要するに働く時間が違う、それだけが違っているわけで、雇用期間のあるなしは全く関係のない話なのです。

ご存知だと思いますが、期限を区切った採用が許されるのは、本当に一時的臨時的仕事であって、雇う人と雇われる人との雇用契約を書面で結びますよね、その時に「こういう事情で一時的な仕事になるのだよ」というのを明記する必要があります。そしてその明記がなければフルタイムの正社員として雇ったということになる。そういう意味で有期雇用の問題からパートを解放しないと、日本のパート問題の根本が片付かない。

井筒：そうですね。

斉藤：元大阪市大の西谷さんは、雇用「期間の設定が正社員と非正社員の身分的格差を正当化する役割を果たしている」と言っています。パートでは大きいと思います。

イタリアでここ数年パートの問題で経営者と組合で争点になっているのは、日本とはちょっと違って、均等待遇の問題とはちょっと違って、勤務時間割の配置の変更権なのです。経営側はパートと契約するとき、例えば一日とか週と

か1ヶ月という単位でこの時間に働いてもらうと約束しますが、都合によってそれを経営側が変えたがるのです。しかし働いている方にすれば、契約していない時間には自分のやりたいことがいろいろあるのに、勝手に仕事を入れられたら困るという事情があり、これが争われているところなのです。

従来は労働組合と経営側で話し合っただけで作った基準に沿って初めて変更が認められるという仕組みだったのに、3、4年前にベルルスコーニの時に「ピアジ法」という法律が出来、組合の介入を認めないという風に変えたのです。組合が入り込まずに経営者と個人の間だけで変更が出来るという修正をしたのです。

そのように法は変わったのですが、先ほど言った、3年前の協約改定の交渉では経営者の要求を跳ね返して、協約の中ではまだ維持されている。だから法律を変えられても以前の権利をたたくいで守るというのはイタリアの組合のすごさだと思うのです。

司会：今、斉藤先生の言われた有期雇用とパートを結びつけた考え方というのはイタリアでは考えられないということですが、それは非常に重要な点だと思う。これはやはりヨーロッパでは大体同じ考え方ですか。

斉藤：はい。イタリアだけではないと思います。有期雇用というのはそれを必要とする客観的な理由がないと出来ないのです。

井筒：日本の場合パートタイムの歴史も長いですが、最初是有期雇用ではないパートも結構いたと思うのです。ただ大企業が高度成長期にどんどんパートを増やした時期がありましたよね。そういう所で有期雇用が入って行ったのではないかと思います。

その当時やはり労働者の側も長年パートで働いている、繰り返し更新で働いているというこ

とで、サンヨーパートの解雇事件が有名ですが、あの裁判で結局繰り返し更新をしていれば期間の定めのない雇用とみなされるべきだという判決を勝ち取ったわけです。しかし一応みなされはするけれど、では法的にそれが保障されているかと言えば、それはなにもないわけです。ですから逆に言えば、期限が来たらきちっと辞めさせるというのが最近非常に増えています。上限が3年になりましたから。いわゆる裁判沙汰にならないようにということですね。使用者の側が有期雇用はだらだらと延ばさずにやめるといふ風なことが、特に公務関係は明確になっています。

司会：そういう攻撃のあり方ですよ、例えば一日だけ休ませて繋がない。

井筒：そう。脱法的なことがたくさん行われています。

司会：今、斉藤先生がおっしゃったヨーロッパ的な考え方はそれとは全然違って、この人が有期でなくてはならない理由がなければ成立しないということですから、そこところはやはりイデオロギー的には突破する必要があるのでしょうか。

井筒：続けてある仕事なのにどうして有期雇用なのだという、素朴な疑問を働く側が持つことが必要です。パートタイマーあるいは非正規雇用というのは期間の定めがあつて当たり前だというようなことが、思想的、イデオロギー的に定着してしまうと、それは違うじゃないかと。

斉藤：それは争点にすべき点ですね。それから、僕日本のことはよく知らないのですが、東芝の柳町工場、あの判例でもそうだけでも会社の事情があつて整理解雇をする時にパートを優先することは許されるというような内容ですよ。

特集・非正規労働運動の現在

井筒：そうです。それは判例ですから、裁判官によって揺れもあるし、揺り戻しもあるし、闘いの状況によって良い判例が出たり悪いのが出たりするわけで、やはりそういう意味では法的規制というか、働く上でのルール確立が必要になってきます。

斉藤：日本の3年期限というのは全く趣旨が別ですからね。だから考え方から別の考え方を提起していくというのは本当に大事なことです。あとは有期にしても派遣にしてもそうなのですが、正規社員の数の何%を超えたら雇ってはだめだ、何%以内に抑えなさいという量的制限もあるのです。これはイタリアだけではないと思います。

井筒：そうですね、イタリアの総量規制はすごいと思います。私も派遣労働者の総量規制をするべきというのは考えてきましたが、要求として掲げるにはまだ、至っていません。イタリアの話は参考になります。丸子警報器の判決について、私たちは本当に大事にしているのですが、判決自体にはいろいろ問題点がたくさんあります。ひとつの事例として、『中高年の家庭の主婦は一般的に勤続年数が短期であり、雇用調整の必要が生じた時に対応は～～である』というような一文が入っているのです。結局それが東京高裁の時に論争の火種になりました。パートは雇用調整が出来るのだと、家庭の主婦で家計補助的な働き方なのだと、こういう言われ方というのはパート労働の場合ずっとされてきたのです。

パートで働くが、自分のお小遣いがほしいためであっても、生活のためであっても、賃金が労働に対する対価ということで言えば、就労動機は関係ないわけですよ。

パート労働者の賃金問題

斉藤：井筒さんのおっしゃった賃金の面では均等を認めたけれど雇用調整の時には差別すると

いうのは日本の組合とかあるいは社会一般に広がっているパートに対するイメージの反映でしょうね。しかし今の状況はそうではなくなっていると、パートといえどもそれは多様な生活をするために、子育てとか介護とかあるからフルタイムで働いていない、短い時間で働いているけれども、生活を支えるためにやっているわけで、まして3年立ったら首を切られるのは当たり前前ということにはならないという主張は、絶対に必要な主張だと思います。

井筒：パート労働者の賃金はイデオロギー攻撃みたいなものに常にさらされて、低くてもいいのだということで、企業もそうですし、パート労働者本人も、そのイデオロギー攻撃の中で仕方ないからとあきらめていた。そういうことも言えます。

ただ「そうじゃなくてやはり私たちもまともな労働力なのだ」ということで闘いに立ち上がった人たちがいたわけです。サンヨーパートの例もそうですし、丸子警報器の場合もそうです。そのほかにも多分たくさんいたと思うのです。彼女たちのたたかひの原動力は「自分たちもまともな労働者なのだ、一人前に働いている労働者なのだ、時間が短いだけなのだ、何で差別されなくてはいけぬのか」という素朴な怒りです。この怒りが今日大きく、ますます広がっていつているというのは、素晴らしいことだと思います。

司会：イタリアでパートで働いている人の気質、労働者気質と言うのかな、つまり今、井筒さんが言われたような『私たちは時間だけなのだよ、何の差別もされる理由はないのだよ』というような、そういう要求をして運動をして勝ち取っているわけでしょう。日本では『まだ仕方がないのだよね』というような、かなり下がった所で要求しているというか…、そここのところはどいう風に感じていますか。

斉藤：同一労働同一賃金の思想がどのくらい定着しているかという問題があるのではないのでしょうか。それはイタリアでも闘いの産物なのですがね。1950年代の末に「奇跡の成長」と呼ばれて日本と同じような高度成長をした時期があるのです。人手不足で青年とか女性などを安い労働力として利用する現象が広がった。その時に三大ナショナルセンターが経営者と交渉して、男性と女性と同じ待遇にすべきだという協定を結んでいるのです。

あの頃だったら、日本では女性が働くのは家計補助だから少し安くてもいいのじゃないかというような発想があったと思うのですが、それは譲ってはならない所だったと思います。1960年にそういう協定を作っていますから、その時期から、同じ仕事をする限り同じ賃金だというのは組合としても守ってきたのだと、それで違うのだと。イタリアでもその頃は男性と女性では別の賃金表があった。広まっていたのです。これを許すべきではないということだと思います。

井筒：女性たちは頑張ってきましたが、男女差別賃金を是正させていく闘いというのはなかなか厳しい闘いですよね。裁判などで、相当苦しい闘いを女性たちは強いられてきました。一応、均等法が誕生し、男女差別は違法だという社会的な合意が一般化したわけですが、間接差別など新たな差別が生まれてきています。まだまだ現実の問題では差別がありますよね。

ヨーロッパの派遣労働事情

斉藤：あとお話にあった派遣の問題なのですが、なぜ間接雇用なのかというのは、まさしく日本の問題を突いていて、これはイタリアだけでなくヨーロッパはそうだと思うのですが、本当に一時的臨時的な仕事でだけ利用できるということになっているわけですね。

イタリアの場合面白いのは、派遣労働を利用

できる事由というのを労働組合と経営者の団体、産別協約で決めるという風になっている。これはおそらく法律だけでは、法律で「こういうケースは許す、こういうケースはだめだ」と言うだけでは、いろんな産業部門の事情の違いを反映できないからだと思うのです。

金属機械とか商業部門などいろいろ事情が違いう中で、部門の組合と経営者の団体でどういう場合はいいか、どういう場合は悪いかと決める。もちろん法律で禁止条項はあるのですよ。例えば過去1年以内に集団的な解雇をした所には派遣労働を利用させないとか、法律で定める禁止条項はあるのですが、利用できる条項については組合レベルの協定で決めているということですね。

あと派遣で大事だと思うことは、派遣先企業で働く仕事と期間は一応決まりますよね。途中で「おまえはもういらなから帰れ」などと言われる、中途解約が日本では結構多いらしいのですが、イタリアの法では契約で結んだ期間と同じ種類の仕事にちゃんと就かせるということを要求する権利があるという点です。

あとは派遣元が給料を払えなくなった時に、派遣先が連帯責任で給料を払わなくてはならないという規定もあるのです。その辺りが、日本の派遣労働のいろいろな問題を聞く時に、ちょっと参考にした方がいいのではないかという気がします。

井筒：そうですね。先生が今言われたところなども、今派遣法の改正の議論がありますが、全労連でも派遣法をどういう風に改正すべきかと議論した中で、やはり派遣先責任があまりにも日本の法律では軽すぎる。派遣労働者の雇用について、あるいは賃金の問題について派遣先は責任を持たないわけです。だから派遣先の責任をもっと強化しなくてはならないというのが焦点のひとつになっています。

今日、派遣そのものを全否定することは現実的でないならば、規制緩和しすぎたために破壊

特集・非正規労働運動の現在

してきたというこの派遣労働のあり方をどう立て直すかということと、あと派遣労働者自身が安心して働いていける仕組みを作っていないといけないと思います。

派遣というのは臨時的・一時的という前提がありつつ、派遣労働者の雇用安定などというのはちょっと矛盾しているようなのですが、現実には多くの人が派遣で働いているわけですからね。派遣先の横暴がまかり通っていて、派遣労働者にそのしわ寄せが来ているという形ですから、派遣先の責任というものをもっと法的にきちんとさせていくことが大事です。

そもそもは派遣というのは専門的な業務であるということ、臨時的で一時的であるということですから、派遣労働者というのは非常にリスクの高い働き方です。長期安定型でないわけですし、退職金などがあるわけでもないわけですから、いわば一般の労働者より賃金が高くていいと思うのです。

ところが今はそうではなくて、使用者の側は安いから使うわけですね。それと様々な労務費の必要がないということから活用するわけです。

司会：これはイタリアの場合などには具体的に言うと、派遣で働いている人たちというのはどういう人たちですか。専門的と今言われましたが。

斉藤：もちろん専門職の派遣もあります。それは派遣元企業と、それこそ期間の定めのない契約を結んでいますから、おそらくそれほど問題はないと思うのですが、やはり問題が多いのは単純作業での派遣ではないでしょうか。

例えば、公務員の中にも派遣は結構いるみたいですが、やはり多いのは企業の間接部門でしょうね、守衛さんとかね。あとホテルなどはそのホテルに雇われている人はほとんどいなくて全部派遣会社から来るというのが多いと言われています。

あとは井筒さんのおっしゃっていた言葉で偽装雇用という、これはイタリアの非正規の中で

急速に増えています。

井筒：やはりこれはILOで問題になるだけあって、かなり広がっているということですね。

斉藤：そうだと思います。例えば製品のマーケティング、宣伝をやるためのコールセンターみたいなもの、こういう商品を買いませんかというような、ああいう分野でいわゆる協力者と言っているのですが、それがここ数年で急速に増えて、今100万くらいいるのではないかという数字があります。

井筒：それは雇用労働者扱いされていないのですか？

斉藤：されていない、日本と同じです。だからそれが問題だということで、独立の、今までの組合の作り方とは別のNidilという組合を作ったのです。雇用形態だけに注目した組合組織です。そして法改正を要求しています。

コールセンターだとかプロジェクト労働ですね。例えば新製品を会社が開発した時にそのPRプランを作らせる、1年を区切って人を連れてきてプランを作らせ、1年立ったら終わりというそういうものです。あとは職安みたいな所で、来た人に「こういう職業に就いたらいいですよ」と紹介したりする人がいるでしょう、その人自身が協力者だったという、ちょっと笑うに笑えない、そんなタイプもあるのですよ。これが協力者です。

井筒：今日本でも、偽装雇用については、いくつかの労働組合が立ち上がっていますが、企業側は彼らは労働者ではないから、労働組合は認められないと団体交渉拒否をしているケースがあります。労働委員会や裁判で争いになっていますが、ただ残念ながら、私たちがフォローできる部分というのが非常に少ない。本当はもっと深

く、広がっているのではないかと思うのです。

もう1つは政府が総がかりで進めている、テレワークです。この中に相当数の請負労働者がいるのです。少し古い統計しかないのですが、2005年時点で事業所などに雇われているテレワーカーが506万人、自営型は168万人と、相当います。この人達のなかには実態を見ると雇用労働者にほとんど近いのではないかという人たちが相当いる。そこを総務省だとか国土交通省だとかがすごく力を入れているのです。2010年にはともかく20%、全国の雇用労働者の2割を在宅勤務にさせていくという方針まできちっと立ててやっているのです、そういうところに広がっていくのではないかという危惧があります。だからこそ、ILOの雇用に関する勧告を国内法に活かせるという運動への関心を高めないといけないと思っています。

司会：組織化の問題に移ってきましたが、大企業が派遣労働みたいなどんでもない労働者の使い方を、それが向こうの矛盾ともなって、今派遣労働法をめぐって改正するかという、これが潮目の変化だとか言われるところまで来ているわけでしょう。

そういう意味では運動も政府や財界の矛盾を突いて前進し始めたと思うのですが、これまで全労連がずっと取り組んできて、いま連合も非正規センターを作るとか、全労連も作るというところまできている。そこで組織化問題をめぐっての現状、それからどういう風な点が問題、課題になっているのかを井筒さんのほうからお話しいただいて、そのあとフィルカムスとかNidilの話なども斉藤先生の方からお話いただければと思います。

井筒：非正規の組織化がいよいよ本格化してきたのだと思います。全労連の方針にも位置づけていますし、単産、地方組織も、若干の温度差はあるものの、全体的に大きく踏み出してきた

と思います。単産の一般労組をつくり、ひとりでも組合に入りやすくしていくという試みが前進しています。そして、地方組織にはローカルユニオンをつくっていったことも、非正規労働者の受け皿として有効だったと思います。

あと問題なのは職場の中の非正規労働者の組織化と多数派形成ですね。ここをどうするかというのが全労連組織そのものの存亡に関わってくる問題だと思います。今、職場が大きく変わってきていますから。非正規労働者や外部労働者が増えたというだけでなく現場では正規労働者も成果主義の導入とか長時間過密労働であるということから、職場での組合活動というものが困難になってきているのは事実です。それはおそらく幹部の人達の大きな悩みの1つになっていると思います。

全労連の土台を支えているのはやはり職場組織です。ここをどうするかということを今全労連は本格的にやっていかなくてはならない、そう思っている幹部は相当いると思います。

労働組合に対する世間一般の見方が、日本の労働組合は企業内組合で自らの既得権を守るためにだけ活動していて、どうしようもない存在だということを相言われましたよね。しかし、普通の青年たちは労働組合に対する何の予断も偏見もなく、今、新入社員がどんどん組合に入ってきているのです。青年たちが労働組合に結集していく社会的な変化というのが起きてきています。ただそれは自然発生的にそうなるのを待っているだけではだめで、労働組合自らが変わっていかなくてはならないと思う。変わって行くための努力をしなくてはならない。

労働総研が2006年に全労連と行った共同調査では、非正規の組織化に対してきちんと方針を持って取り組んでいるところが3割位しかないという結果でした。それは2005年時点の話であって、そこから4、5年たって、労働組合自身が変わってきています。それは言えると思います。

労働組合というのは社会を変える社会変革の

特集・非正規労働運動の現在

力を持つ組織ですよ。そうであるためにはやはり職場組織を強く大きくしていくことが不可欠だと考えています。

斉藤：先ほどの非正規が自ら立ち上がったケースというのはかなりあるのですか。

井筒：あります。有名な話ですが、JMIUの光洋シーリングですね。あそこは「請負」労働者自身が職場の中にJMIUの正規の組合があったということを知らなかったのです。正規の組合があるのにそこには相談に行かず、インターネットを通じていろいろ探して地域の全労連の地方労連、徳島労連に相談に行き話をしてみれば、「あ、あるじゃないか」ということで改めて正規の労働組合に相談に行き、最終的には一緒に闘うことになるのです。

最初に立ち上がったのは「請負」労働者自身です。そういうことがあちこちで起きはじめているのがここ2、3年の状況です。考えてみたら、これは自然発生的に起きるというよりは、とことんひどい目にあって、労働の状況がとことんひどいことになってきたのだと、そこから労働者自らが立ち上がらざるを得なくなったのだと思います。今とことんひどい状況に追いやられている労働者たちが立ち上がったら「あなたたちと一緒に闘う人がいるのだよ」ということを、私たちはもっとアピールして知らせていくということがまだ足りないと思います。そういう風にすれば必ず繋がっていく人たちがいるのだということです。今『蟹工船』が流行っているというのはそういうことを示しているのでしょうね。連帯できるのだということを。

司会：『世界の労働者のたたかい2008年』の「日本の報告」の中でも紹介されていますが、相談活動を通じて労働組合に入っていくという青年が多くなってきて、組織化率も非常に高くなっている。大体地方組織でも2006年は6.9%だった

のが、2007年には12.7%になっているというのだから6ポイントくらい増えているわけです。

だから全労連の1つの事例を見ても労働者が寄ってきて一緒になって組織化する方向が増えてきている。そういう点ではいろいろ試行錯誤しながらされていると思うのです。そしてここでヘルパーネットだとか外国人労働者問題連絡会、派遣請負連絡会が相ついで立ち上がって、今度は非正規雇用労働者全国センターが出来るのだと聞いています。

日本は日本なりに運動と発展の模索をしているわけですが、イタリアのNidilなどは似ているようだがちょっと違っているところもある。そんな感じがあるので、その辺りもお話いただければと思うのですが。

斉藤：イタリアでも80年代半ばくらいから90年初めくらいまでずっと組合員が減っていたのです。それで幹部の間では組合危機ということが盛んに言われていました。その要因をいろいろ分析しているのですが、今日のお話との関連ではやはり産業構造の変化というのがすごく大きい。今までがずっと抑えてきた製造業で従業員自体が減っている。組合の姿勢も製造業の組合員の気質とかそういうものに沿って政策をまとめてきたから、新しく増えている部門の労働者の要求をつかめないとか、そういう分析をやっています。そういう中で90年代ははじめから、フィルカムの活動が目ざされた、三次部門ですね。

井筒：これ90年代の話ですよ。

イタリアの新組織戦略

斉藤：組織は前からありますが、組織化の新しい戦略を立て始めたのが90年代の初めですね。中身は商業部門だとか観光とかサービス、サービスは企業向けも個人向けも含んでいます。それらから成っているのですが、その組合が全国

に115くらい地域事務所を持っているというのですよ。だから大体県に1つくらいです。

そしてそれぞれの地域事務所で、その地域で主要な産業の特徴を分析して組合組織化のプロジェクトを作る。そして良いプロジェクトだとフィルカムの全国本部だけでなく、地域のほかの産別組織も金の支援をするというような体制を作ったのです。それでいろんな地域別・部門別の特性を考慮したプロジェクトが作られて、その成功が組合員増大に繋がっているというのが今の状況だと思うのです。

例えば、いくつか代表的なものを言いますと、まず観光部門ですね。これは藤田宏さんが「赤旗」で紹介していましたので簡単にしますが、冬の時期に客の来る地域と夏に客の来る地域というのは違うじゃないですか。そうすると冬の方で働いていた人達は夏の間は失業してしまうということが起こる。こういう季節労働者の就業の安定に貢献するということをしてかなり組合員を増やしたということです。

それからこれは北部の方なのですが、例えばベビーシッターとか家事の手伝い人とかを求める家族がありますね。そういう家族に対して、「人を雇うと税金や社会保険の問題でこういう手続きが必要です、わからない時には教えます、いろいろサービスしますよ」としながら、もう一方で労働者の方にそういう仕事を紹介した。一種の職安のような仕事を組合自身がやるということですね。そんな活動もしている。特に家事手伝い人は外国人労働者が多いみたいですが、彼らをそんなふうに組織していると聞きました。

もう1つ僕が面白いと思ったのはトリノみたいな所だと情報技術の専門労働者が結構いるのです。そういう人たちを組織するために組合の地域センターのあり方を変えた。これまではその地域に住んでいる人たちのいろんな業種に関するいろんな問題を全体受け持ってやっていた。要するに何でも屋として地域で世話役、相談役をしていた。

しかしそれではトリノの産業構造の問題には適応できないということで、情報関係に詳しい人のいる専門部門を地域事務所に配置した。そうしないと地域の産業の特殊性に対応するような活動していくことが出来ないと、そういうようなことを盛んに言っています。

それでこのフィルカムス、この10数年、5%くらいの割合で組合を増やしました。フィルカムスはナショナルセンターで言うところのCigilという社共系のナショナルセンターの部門組織なのですが、他に2つあるのです。その3大ナショナルセンター傘下の三次部門の組合員を全部足すと、三次部門で、非常に大まかな推定ですが2割くらい組織しているのではないかと思います。イタリアの労働組合の組織率自体37%か38%だから、それよりちょっと低いのですが、三次部門の組織率としては圧倒的に高い。

井筒：日本は低いですね。

斉藤：ええ。要するに地域や業種の特性を充分に研究して組織化のプロジェクトを作って成功しているということで、日本の皆さんにも参考の意味で紹介したいと思うのです。

井筒：面白いですね。

斉藤：もう1つはNidil、準労働者、偽装請負者、自営業者として扱われているようなタイプの労働者を主に組織している組織なのです。

今まではどの国もそうだと思うのですが、産業部門ごとに組織していた、その産業部門内の企業の競争をコントロールするという形で組織化が進んできたと思うのですが、イタリアの組合の中で産別という基準ではなく、雇用形態に注目して1つの組織を作ったのはこれが初めてだと、組合幹部も非常に自慢しているのですよ。労働総研の研究会でドイツの話をしてくださったマルブルグ大のデンテさん、あの方もこれ

特集・非正規労働運動の現在

に注目していましたね。新しいタイプの組合が出来たということで他の国もみんな注目している。

これらの労働者は、準労働者などと呼ばれていますが、労働者に適用されるような法的保護の対象にならないわけです。それで保護法を作れというのが基本にあるのですが、それだけではなく今からすでに、そういう人たちがいる企業相手に、作った組織が交渉して、正社員に変えるというような闘いをしているのです。こっちの方はやはり同じ期間で毎年14~15%のペースで組合を増やしています。今までの活動の結果として2万人近い準労働者を正規労働者に変えたと言ってますね。

井筒：これはとっても面白い。

斉藤：これを作るのにも他の組合から大分資金援助しているのです。全国本部はもちろんのこと地域レベルのほかの組合が。つまり労働組合構造が大きく時代と共に変わってきていると、フィルムスみたいな、三次部門みたいな従業員が増えているような所で組合が増えてくれないと困るという事情もあるのだと思います。

司会：僕が斉藤先生と一緒にフィルムスに行った時になるほどと思ったのは、どんどん増えていくでしょう、そうすると女性の比率が三次産業は大きいので、議論の末、女性の幹部をどんどん登用したと言っていました。日本でも、この間生協労連の方に聞いたら、うちはもう委員長も副委員長も女性、非正規の人になってもらうのだと言っていました。

やはり労働組合が現実を見て、それに対応する大胆な意識変革みたいなものが必要だという感じがしましたけどね。

井筒：このNidilの話も結構面白いですね。これはやはり組織したあとその企業先と交渉して、それぞれやっていくというのと、あとは法律を

作っていくという活動をしているのですか。

斉藤：そうみたいです。もちろん日本でやっているようなローカルセンターで労働相談などをして、それをきっかけに入るという人もけっこういる。職場を通じて組合に入ってくるのは8割くらいで、地域を通して入ってくるのは2割くらいだと言われています。この地域組織、昔から有名ですが、カーメラデルラボロ、それは日本と同じ様なことをしていますが、規模とか緻密さがやはり違います。

司会：それはどういう感じですか。

斉藤：市町村レベルには大体あるのです。そしてそこへどんどん「生活で困った、病気した、どうしたらいいか、生活保護を受けたい」といろいろな相談が持ち込まれるのです。その建物の中にその地域の全部の組合組織もあるし、それから保険会社もあるし、INCA と言うのですが、援護協会、困った人を助けるような組織もあって、問題別に「あそこに行きなさい、ここに行きなさい」と振り分けて、すごく丁寧に相談に乗るようです。そういうのも通じて組織されている。

井筒：それは全然規模が違いますね。全労連のローカルユニオンと。なるほど。

斉藤：日本もそういう風になって欲しいですね。

井筒：そうですね、今全労連のローカルユニオンも生活相談に対応しきれないとだめだということが出てきています。青年ユニオンが生活保護の申請などを手伝って一緒にやっているのと同じで、ものすごい労働者状況が悪くなっているから、そういうことも含めて対応できないとだめだという状況になっているということで、労働組合もやはり雇用の問題だけとか解雇の間

題だけやっていればいいという状況ではなく
なっていきているのは確かです。

斉藤：地域における労働と生活相談のワンセッ
トのセンターみたいになっているのでしょうか。
それはもうすごく長い歴史を持っていますよね。

井筒：イタリアの場合はね。

斉藤：いや、フランスもそうだし、ドイツもそ
うじゃないでしょうか。大体地域のそういう事
務所のようなものがあるいろんな団体の集まってく
る本部みたいなものになっている。

井筒：確かに今、日本の場合はそれぞれの専門
分野が独自の運動をしているという感じになっ
ています。若い人たちの間にはメンタルヘルス
問題がすごく多いのです。労働相談は、メンタ
ルを抱えていて解雇されたという話が非常に多
くなっています。だから解雇問題だけでは終わ
らなくて、その後のメンタル問題を解決するに
はどうしたらいいとか、そして生活再建をど
うしたらいいのかということまで広がっていく。
そういうことで非正規センターを全労連が作る
のに当たっては、そういう連携が取れるように
していかなければいけないのではないかと考え
ています。

斉藤：悩みは総合的ですね。気軽に誰でも
入れるような、いろんな所にそういう場所が出
来たらいいと思うのですよね。

井筒：ああ、いいですね。やはり労働組合、日
本の労働組合は企業別組合で、これを変えるの
は難しいという議論があるとおっしゃっていま
したが、もう変わらざるを得ないということと
同時に、私はもう変わりつつあると、希望を持っ
ているのです。

いろいろな意見はあると思います。なかなか変

わらないという失望感を持っている方もいると
思いますが、私は、戦後労働組合が出来て、日
本の労働運動はけっこう叩かれてきましたから、
そんなに柔じゃないと思っている。全労連は、
厳しい時代に生まれて、国からは、公的には排
除された状態でありつつ、なおかつこれだけ頑
張ってきているということは、まだ諦めてはい
けないし、変わることの出来る組織だと思っ
ています。

司会：時間もないですから、最後に今後の課題
について一言ずつ。

井筒：働くルールの確立とディーセントワーク
という課題が、今労働組合が取り組むべき重要
な課題だと思っています。大阪には10数年前、
アフターファイブの会というのがあって、労働
時間問題の運動をしていたことがあったのです
が、改めて今こそ、雇用がこれだけ破壊されて
いるわけですから、こういう働き方で本当にい
いのかという問い直しをやっていくというのは
必要ではないかと思っています。

それはいろんな問題に繋がっていくと思う。
単なる労働時間という問題だけでなく、本当の
意味でのワークライフバランスの問題であり、
労働組合の根源的なものに繋がっていくのかと
考えています。また、ILOが言っているディー
セントワークに繋がっていくものになる運動を
作っていかなければいけないと思っています。

司会：ディーセントワークについては、ILOの
東京事務所に「日本語に訳さないのですか」と
聞いたら、「訳さないでそのままいきます」とい
う風に言ったでしょう。人間らしい運動という
風にしたわけですよね。ということは、全労連
が出来て以来、「人間らしい労働」と言ってきた
でしょう。だからILOが追随したのかわかりま
せんが、そういう意味では「国際的なききがけ
の運動をしていた」と運動体として言っちゃっ

特集・非正規労働運動の現在

た方が得策ではないですか。

井筒：そうですね。だって人間宣言署名とか当時やりましたよね。

斉藤：「人間らしく働いて人間らしく生きる」というあたりまえの基準を全労連は以前から求めてきたわけですね。それがいま国際的にも焦点になってきたと。

井筒：そうです、当たり前のことを主張しているのです。でも今一方で、働くこと、生きること自体も困難な人たちがたくさんいます。青年とか高齢者。特に青年の雇用の破壊によって青年たちが生きること自体も拒否されていくという中で、その中で希望を失っていく。そういう例を私たちはたくさん見てきているので、ディーセントワークとか均等待遇とかいうのがあまりにもそことかけ離れているのではないのかという、そういう意見も出てきます。だから一番の悩み所はそこにあるのです。

でもそれはやはりディーセントワークに繋がるといえることを私たちがきちんと示していないといけないのかと思います。

司会：そうですね、『世界の労働者のたたかい』を書いていても毎年感じるのですが、例えばコロンビアだったでしょうか、労働者が何百人と殺されて闘っているでしょう。そういう国から見れば日本の労働組合運動というのは一

定の権利が保障されて、今言われたような形で、国際的な連帯の1つのグローバルなスタンダードとしてディーセントワークを要求していけば繋がっていけるということになっていて、非常に優位な条件のなかで運動が進み始めていると言ってもいいのではないかと思います。そういう点では井筒さんのおっしゃった「変わらざるを得ないし、変わってきているのだ」という所が、現実になってきているように思いました。

斉藤：僕も労働総研の仕事に携わる前には、日本の組合は何をしているのかと思っていましたけどね。いろいろ話を聞くと結構がんばっているのがわかりました。例えば自治労連が毎年2000万円出して組織しているのだと、首都圏青年ユニオンなどもその仕事の一環として生まれてきたのだという話を聞くと、これは偉いと思いますよね。

そういう風に日本の全労連傘下の組合にみんななあってほしい。もっと金と人をそういう方に割くように組合の末端の人達も納得してほしいですね。今言われたようなことで納得すれば出すのでしょね、おそらく。

井筒：そうだと思いますよ、だって自分の子どもたちや孫たちが将来どうなるのかと、今不安定就労で非正規雇用で働かなくてはならない状況なのだから、この国の、日本の未来を労働運動がどうして行くかということですよ。