

月刊 労運研レポート

No. 8

2015年2月10日号

・ 巻 頭 言 「黒を黒だといえる運動を！」	伊藤 彰信	2P
・ 闘いの報告 「東水労の分割民営化反対闘争と課題」	上村 時彦	3P
・ 2015年度第1回実行委員会報告(1/24)	事務局	4P
・ 第2回研究会「公契約条例の広がりといくつかの課題」	小畑 精武	6P
・ 研究会感想	渡辺啓二/野崎佳伸	12P
・ 女性コーナー	中原 純子	13P
・ 第3回(2015年)労運研討論集会のご案内	事務局	14P
・ 編集後記	編集部	16P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信 ■年間誌代:2000円

■<http://rodoundokenkyu.jimdo.com/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail /roukenj2014@yahoo.co.jp

「黒」を「黒だ」といえる運動を

伊藤彰信（労運研共同代表）

私は、年1回、ある大学で労働組合を考える特別講義を受け持っている。もう6年になる。はじめは、全港湾の産別運動の話をしたのだが、労働運動を経験している人にとっても産別運動は理解しにくい話なのに、そもそも労働組合についてよくわかっていない人には、まったく理解できない話であったに違いない。そこで、労働組合とは何か、なぜ必要なのかという話を、職業として労働運動を行ってきたものとして話すようにしている。それでも、学生がどこまで理解してくれているか心配だ。

教室は500人ほどの学生でいっぱいだった。今年は、土屋トカチさんの監督作品「ブラックバイトに負けない！」を上映してみた。この作品は、アジア太平洋資料センターが制作したもので、昨年末のレイバーフェスタで上映とバイト学生とのトークショーが行われた。作品は14問のクイズ形式である。上映時間は38分なので、講義では10分だけ上映して、あとはクイズをしてみた。思いのほか正解率は高かった。

以前は「自己責任」が風靡し「こんな辛い仕事をしなくてはならないのは、落ちこぼれの自分だから仕方がない」と思っている若者が多かった。最近は、「ブラック企業」という言葉が抵抗なく使われるように、「この会社、ブラックじゃないの」と就活でもブラック企業かどうか見極めようとする学生の意識は高くなってきている。

さて、講義では労働法の知識に関する正解率が高かったので、「ブラックを見た場合にどうしている」と聞いてみると、「労働組合に相談する」と答える人はほとんどいない。「お前の代わりはいくらでもいる」という脅しに打つすべを持っていないからである。泣き寝入りするか、辞めてしまうことが多い。労働条件や職場環境を改善できるのは労働組合だという話をするのだが、「黒」を「黒だ」といえる一歩を踏み出す勇気を持てる条件は何なのだろうか。

私が考えている「非正規労働者のためのユニオンキャンペーン」（仮称）とは、一歩を踏み出す勇気を応援できないかという思いである。偽装請負や派遣労働が社会問題になった2007年に「ユニオンYesキャンペーン」をやったことがある。レイバーネットを軸に、ナショナルセンターの違いを超えてユニオンが集まったことは意義あることだったが、非正規労働者の決起を促し、組織化することは、各ユニオンの仕事であり、裁判闘争が闘われた。そして、リーマンショック、年越し派遣村と続き、裁判闘争も終焉した。労働組合は、組合員の利益のために活動する組織だから、労働組合に加入してもらわないと、あなたを助けることはできない、といってオルグをする。労働組合に加入してはじめて労働組合の活動があるのである。

労働組合の組織拡大方針をみると、必ず組合員の減少が書かれており、組織拡大が必要だと結論づけられている。組合員に危機意識を植付けるには良いが、オルグられる未組織労働者（このことばも私は嫌いなのだが）にとっては迷惑な話だ。

そもそも労働組合は常に組織拡大を追求する自己増殖組織である。なぜなら、組合員はいずれ労働現場を離れ組合員でなくなっていくのであり、要求を実現するためには多くの労働者の結集と団結が必要だからである。市場独占を果たすことによって、賃金、労働条件を高く売りつけることができるからである。ユニオンショップ協定を結ぶと、新規採用があり、会社が存続する限り労働組合は存続できるという企業内意識に安住してしまう欠点がある。

問題は、労働組合の都合で労働者を見るのではなく、労働者の目線で、労働者が頼れる、労働者の役に立つ労働組合になっているか、そのような運動をしているかである。労働組合は、組合員の利益のために活動するのは当然だとしても、それにとどまてはいけない。労働者の利益のために活動すべき組織である。そして労働者が働くすべての現場に労働組合がなければ、労働者の利益は守れないのである。「非正規労働者のためのユニオンキャンペーン」（仮称）は、そんな労働運動を推進するためのキャンペーンにしたいものである。

闘いの報告

東水労の分割民営化反対闘争と課題

全水道東京水道労働組合

中央執行委員長 上村時彦

東水労は、東京都の水道局下水道局に働く職員で組織した労基法適用の地方公営企業労働組合である。以下、東水労の単組課題に焦点を当てて報告する。

毎年10月～11月賃金確定都労連闘争、12月後半に山場を設定した局内反合理化闘争（次年度執行体制と定数の確定）、3月中旬を山場に設定した局内春闘（12月局内課題の詳細協議・継続課題、人員配置等）を中心に闘いを進めている。

最大課題は、都水道下水道事業の分割民営化とも言える業務の監理団体（局が51%以上株式を有する株式会社）委託攻撃に対する委託拡大阻止、計画の見直しを求めた闘いである。この攻撃は、「本来行政がやるべき業務も切り出して民間委託すべき」という石原都政下での行革方針に沿った形で開始されたもので、「事業運営の見直し」としてかけられている。既に水道では、浄水場運転管理業務、給水装置業務、営業所業務、設計業務等の一部の委託化が進められ、下水では、出張所業務、水再生センター保全業務、設計業務等の一部の委託化が進められている。この委託化の特色は、技術力がある会社に委託すること。監理団体社員に「業務を教えに行く」という位置づけで、組合員の株式会社への退職派遣が伴うことである。

都水道事業は、水源林管理業務、ダム管理、浄水場、排水管・配水管・給水管管理、宅地内管理と文字道通り「水源から蛇口まで」の事業と、水道メーターの点検から料金徴収業務（営業所業務）

を一体的に行うことで、飲み水の安定供給と安全管理を実現し、直接水道使用者（都民や企業）との面談をすることで、水道事業へのニーズと生活実態・感覚を把握することを可能にしている。

もちろん、水源のほとんどは利根川水系に依存しているが、多摩川源流水源地の山林管理から水が流れるがごとく蛇口までを公営事業として行う水道事業は、世界でも珍しい。その業務毎に、プロが存在し職人芸とも言うべき熟練労働者が担っている。自然環境と浄水場取水口の河川事情、地域の高低差や水道管圧力、止水栓（バルブ）の位置、地域の生活者の実態等々、図面などを見なくても現場に直行するプロ集団である。

この日常業務で蓄積された特殊技術は、諸先輩から受け継ぎ後輩に引き継いでいく技術継承であり、水道事業に携わる誇りでもある。すなわち私たちの重要な労働条件である。従って、「一部委託と称して一連の流れの途中を切り離すことは間違いであり、監理団体委託に反対である」と労働組合の立場を鮮明にした上で、水道事業の安定・安全を将来に渡って確立するために計画を見直し直営職場と業務を確立し、自前の技術継承体制を確立すべきと主張している。

下水道事業も、「蛇口から河川まで」と立てながら、蛇口から出た水（使用した水）を綺麗にして河川戻す（自然環境に戻す）事業として位置付け、同様に技術継承・直営職場と業務の確立を求め、水道下水道の統一ストライキ闘争として闘いを進めている。

こうした闘いは、水道局下水道局の事業運営・政策に対する闘いであるが、直接的労働条件課題として要求化し、反合理化闘争として闘いを進めている。

東水労の「監理団体委託計画見直し」の闘いは、監理団体3社（東京下水道サービスKK、東京水道サービスKK、株式会社PUC）プロパー社員（既に約3000人）の組織化と一つのものとして位置付け、関連労働者の組織化、監理団体に「東水労の建設」を目指した闘いをもう一つの重点課題として取り組みを開始した。監理団体3社の労働条件は、極めて劣悪で、重層的な差別雇用体制の下で、労働強化、未払い賃金、退職強要、パワハラ等蔓延していることが明らかになっている。監理団体社員の業務は、全て私たちが日常業務として行ってきたものであり、水道事業に欠くことができない業務である。委託化は、労働者を分断支配する最大級の攻撃である。喫緊の課題として労働組合の結成と共闘態勢を作り上げていくことが東水労に問われている。

2015年第三回労運研討論集会第1回実行委員会報告

第3回労働運動研究討論集会の開催に向けて第1回実行委員会（呼びかけ人会議）が、1月24日、東京で開かれました。

過去2回の討論集会を振り返ってみると、第1回討論集会では労働運動をめぐる危機感についての共有が、第2回討論集会では各労働組合の民間委託や非正規労働者の厳しい実態についての共有ができたと総括しました。さらに、個々の地域や産別で頑張っている活動家が共同して連帯を見いだせるように、「労運研レポート」を発行してたたかひの展望をもった情報交換を行ってきました。また、労働契約法20条や公契約条例などの研究会を開催してきました。

アベノミクスによって労働者の生活が良くなることはありません。儲かるのは大企業であり、労働者の生活が良くなるといっても一部大企業労働者のみであり、大多数の労働者の生活は苦しくなり、貧困が増大し、格差が拡大しています。大企業の利益が、いずれは中小企業や非正規労働者に及んでくるという「トリクルダウン」はありえません。アベノミクスにすぎるのではなく、自らがたたかわなければ、労働者の権利、生活できる労働条件を勝ち取ることはできないのです。

第3回討論集会では、すでに2000万人を超え、労働者の4割を占める非正規労働者のたたかいをつくるために、そして非正規労働者と正規労働者、民間労働者と公務労働者が一体となったたたかえる課題と運動について検討することにしました。スローガンは、「なくそう職場の差別、つかもう闘いのツール、つくろう地域の共闘」としました。闘いのツールとしては、労働契約法20条、公契約条例の活用を素材として、非正規労働者のためのユニオンキャンペーン（仮称）をつくることのできないか議論することにしました。

非正規労働者のたたかい、また、非正規労働者と正規労働者の共同行動、さらには非正規労働者の組織化や既存労働組合との連携などの経験をもちより、討論集会で報告し合いたいと思います。また、非正規労働者のたたかいは、正規労働者中心の既存労働組合を見つめ直す絶好の機会でもあります。組合員の範囲や労働協約の適用範囲を見直し、今までの労働条件の根拠や算出方法を再検討してみることであります。安倍政権がすすめている労働法制の改悪は、正規労働者が非正規化していく状況です。新一般職と言われる限定正社員が増えています。非正規労働者にたいして「正規労働者になりなさい」と呼びかけても問題は解決しません。正規労働者と非正規労働者の壁が崩されようとしている時に、非正規労働者と正規労働者が共有できるたたかいを職場からいかに構築していくのが問われています。特に職場の格差・差別の解消、最低賃金の引き上げ、長時間労働の解消などの課題について考えてみたいと思います。

15春闘は、連合が2%以上のベースアップ要求を掲げていますが、実質賃金指数マイナス2.7%といわれるなかで労働者の生活向上を図れる賃金の引き上げをたたかい取ることが出来るのか、ストライキをかけてたたかう気があるのか、大企業労働者の賃上げだけで終わることはないのか、危惧する意見が出されました。一昨年、昨年と続く「経済の好循環に向けた政労使会議」が、賃金の引き上げとともに賃金体系の見直しを提言していますが、一部労働者の賃上げと引き換えに労働者の権利を譲渡し、多くの労働者の労働条件を悪化させることになるのではないかと心配です。

次に議論になったのが政治情勢です。昨年末に行われた衆議院議員選挙で自民党と公明党の与党が3分の2を上回る議席を獲得し、安倍政権は2018年までの長期政権の基盤を確保しました。安倍政権は、アベノミクスが支持された、国民から全権委任を受けたと、引き続きアベノミクスを進化させ、原発再稼働、辺野古新基地建設、集団的自衛権行使のための法整備、労働法制改悪、社会保障の引き下げ、憲法改悪などの攻撃を仕掛けてくるでしょう。しかし、安倍政権は決して磐石ではありません。滋賀県、沖縄県、佐賀県と知事選で敗北しています。これらの選挙で共通していることは、中央からの押し付け政治に対する反発です。辺野古新基地建設の強行、沖縄予算の削減、農協の解体、農業の資本主義化、TPP参加などの安倍政権の強硬姿勢が批判されているのです。アベノミクスによって地方は疲弊してきました。中央に頼らず、地方を消滅させない道が問われて

います。北陸新幹線が開通する一方で、既存路線の第三セクター化、無人駅化のように地方の負担を強めています。また、国民総背番号制が実施され、8月頃にはマイナンバーが国民に配布されることとなりますが、国が税金、社会保障を手始めに国民を直接管理するようになります。

集团的自衛権関連法案、そして派遣労働者を生涯派遣にする派遣法改正案やホワイトカラーエグゼンプションなどの労働基準法改正案は、5月から本格的国会審議になる予定ですが、4月の統一地方選挙が重要であることが指摘されました。

第3回労働運動研究集会は6月6日（土）、7日（日）に開催しますが、国会審議の山場にあたるため、たたかいを決意する集会にすべきだという意見が出されました。

さらに若手活動家の育成について意見がありました。若者は運動のなかで鍛え、育てなければなりません。辺野古でカヌーを漕いで身をもってたたかいを体験する、脱原発キャラバンをおこなって自分の声で訴えていくことが、若者の成長材料になっています。

多くの意見が出されましたが、第3回労働運動研究討論集会の呼びかけ文を確認し、各会員が仲間に積極的に参加を呼びかけることを確認して実行委員会を終了しました。次回、第2回実行委員会は5月9日（土）に開催します。

労運研第2回研究会

「公契約条例の広がりといくつかの課題」

小畑精武（自治労公共サービス民間労組評議会特別幹事）

「俺たちはゴミではない」

私は、1969年12月から江戸川地区労のオルグになりました。当時、下請け清掃の委員長をしていた稲田さんとデトロイトのレイバーノーツの大会に行ったとき「アイアムアマン」という展示に出会いました。アメリカ公民権運動の指導者であるキング牧師は、清掃労働者の争議の支援にいて暗殺されたわけです。その時、黒人清掃労働者が掲げたスローガンが「アイアムアマン」です。「人間扱いしろ」という要求です。72年に稲田さんたちは「俺たちはゴミでない」といってストを打ちました。その時私がストの支援をしたわけですが、それが私にとって公契約条例の出発点です。自治体の仕事をしている下請けの労働条件のあり方の問題です。

72年に区長準公選制運動がありました。直接請求の署名運動を行いました。区議会が審査期間を勝手に延ばしたので抗議して議場を占拠しました。地区労活動で労働相談などをおこない、84年に江戸川ユニオンを結成しました。連合が結成され、92年に自治労本部オルグになり、委託労働者、臨時・非常勤労働者の組織化を担当しました。

委託労働者の賃金が低い、労働環境も悪いという問題がありました。入札制度のもとでは会社が落札できなければクビになる場合もある。賃上げをしようと思っても委託費の制限がある。これは入札制度の問題ではないか考えました。2000年に自治労で自治体入札・委託契約制度研究会を

つくりました。大学の研究者と研究をして翌年、公契約基本条例を提案しました。これは具体的な賃金などの項目を盛り込んでいませんが、後の基本条例型の原型です。法律を変えるのは難しいが、条例をつくることは可能性がある。準公選制は、江戸川区は失敗しましたが、品川区や中野区では実現しました。そして、現在では区長を直接選挙で選ぶようになったわけです。

公共サービスと公契約

本来、自治体が公共サービスを直接住民に提供し、市民は税・使用料を払う関係ですが、民間委託になると公共サービスの担い手が公務員を離れて委託企業の労働者がサービスを提供する。行政と委託企業との契約が公契約です。この仕事をやりたいという企業があると競争入札になる。この契約に何を盛り込むのか問題になる。例えば労働基準法を守るということも今までは書いてこなかった。関係法令を守ると書いてあるがそれは事業遂行上の関係法令であって労働法については書いていなかった。そこに労働条件を盛り込む、環境、福祉、人権などを盛り込んでいく。安ければ良いという制度を変えていくことになったわけです。

どこに公契約があるかという点、ビルメン、鉄骨・橋梁、林業、建設業、医療事務、保育園などがあります。指定管理者制度にして病院を赤十字や私立大学に任せてしまう。指定管理者の場合は、総務省が公募制を推奨しています。競争の下で賃金、労働条件が切り下げられ、非正規労働者が拡大しています。保育園も民間委託、民営化がすすんでいます。介護は自治体が委託するというより、まると民間でやっています。

あるリサイクルセンターの委託料の変遷を見ますと、2005年までは予定価格に対して入札価格がほぼ100%であったのが、2006年に競争入札をしたら67%まで下がりました。労働者の労働条件が下げられ、雇用が守れなくなってしまった。2007年は59%まで下がった。この時に労働組合ができて、労働条件も改善され、委託料も上がりました。

公契約条例の構造ですが、自治労が1998年に提起したのは総合評価方式です。価格だけでなく、質の向上、社会貢献、法令遵守などを評価して少し価格が高くても総合点で評価が高ければ落札できる仕組みです。現行法にも取り入れられました。そこに生活賃金、雇用保障、労使協議を加えて、評価ポイントにすることもできますし、最低賃金を絶対的なものにして最低賃金を守らなければ入札から落とすやり方もできます。

報酬下限額の根拠

公契約の履行確保が重要です。これは川崎市のチラシですが、「あなたの仕事は公契約条例が適用されます」「対象となる契約、対象となる労働者」と説明して「自分の賃金が作業報酬下限額より低いと感じた場合は市役所に連絡してください」というチラシを工事現場で配っています。川崎の場合は政令指定都市ですので、工事は6億円以上になっていますが、一般的には1億円、最近では5千万円に下がってきています。委託の場合は1千万円以上が多いです。建設の場合には51職種の作業報酬下限額が書かれています。公共工事を行う場合に、農水省と国土交通省が決めた設計労務単価です。普通作業員で日給15,936円、一番安いのが交通誘導員Bの9,000円です。

特殊業務委託契約は時給907円になっています。建設の場合は国が設計労務単価を決めており、0.9かけたものがこの表の数字です。しかし、業務委託の場合、庁舎清掃は、川崎市が907円、野田市が829円、多摩市が903円、相模原市が890円、国分寺市が903円、足立区が910円、直方市が826円です。最近、千代田区は928円にしました。このように業務委託の場合は、地域最賃を少し上回る数字になっていますが、野田市の施設設備運転保守が1,550円、施設警備・駐車場管理が1,120円です。この数字の根拠は国のメンテナンスの労務単価を使っているわけです。野田市の電話交換、受付案内、窓口、給食調理等の時給が1,000円になっていますが、その根拠はこれまでの契約単価を下げない方針だからです。下げたらダンピングの始まりになるわけです。野田市は、この単価を下げたことがあるのですが、業者も変わり、労働者も変わって大混乱したわけです。市役所のことを全く知らないひとが仕事をして、案内もできない、電話も繋がらない事態になったわけです。市は慌てて、少なくともこれまでの発注実績は確保しようということになったわけです。根拠がいろいろあることが問題点でもあるわけですが、本来、根拠は労働組合が持ってなくてはいけないわけです。何パーセント賃上げしろと言っていますが、この仕事はいくらにしろとやるべきではないでしょうか。建設や港湾は職種別賃金があるわけです。介護は、仕事に対して報酬が出るわけです。経験はあまり関係がありません。指定管理者の場合は市に準じるという賃金体系できているので、それが今、崩されようとしています。

サンフランシスコの最低賃金ですが2015年7月1日から11.05ドル、約1,300円です。東京の最低賃金が888円、全国平均が780円です。オーストラリアの最低賃金は16ドル、約1,500円です。アメリカでは15ドルを要求する運動があって、シカゴ、ポートランドなどで実現しています。

公契約条例制定は違法ではない

公契約条例を守らせるために、まず周知徹底を図る。労働者の申告ができる。申告した労働者を不利益扱しない。公契約条例を制定しても履行確保が欠けている条例も見られます。受注者の連帯責任を規定して元請に責任を取らせる。報告義務や立ち入り検査、是正命令、公表入札参加禁止、公契約解除などの内容を持っています。反対論には「このような厳しいやり方は、法律ではできているが、条例ではできないのではないか。憲法では労働条件は法律で定めると書いてあるが、条例で定めるとは書いていない」という意見があります。これに対して、国は「公契約上で最低条件を定めてそれに達しないものと契約しないことは、最賃法に違反しない」と2009年の麻生内閣の時に答弁しています。総合評価方式を導入しても違法ではない。しかし、すべての労働者に適用する労働条件を条例で定めることはできない。アメリカのニューオーリンズのリビング・ウェイジは違法だと裁判で負けましたが、法律との関係でこれから問題になる事態が出てくる可能性はあります。

市民のために働く人が貧困であってはならない

「人間を入札するな」は、公契約条例運動のひとつのスローガンになっています。役所では、契約が人件費とは位置づけられていない。物件費になっている。モノ扱いされていることに対して抗

議したわけです。落札価格が下がれば、労働者の賃金が下げられる。尼崎の非正規労働者は、耐えられなくてストライキで立ち上がりました。ワーキング・プアーをつくるな。市民のために働く人が貧困であってはならない。このままでは、後継者が育たない。契約更新のたびに解雇されるのではサービスの質にも影響する。安定した雇用をつくる。公正な競争社会をつくる。公共サービスの質の維持・向上、地域社会に貢献する企業をつくるのが、この間言われてきた公契約条例の目的です。

公契約条例の広がり

公契約条例の広がりについては、年代順に条例のパターンと適用対象を一覧にした資料を入れておきました。賃金を定めてないから公契約条例ではないという意見もありますが、広い意味での公契約条例として入れておきました。野田市の前の2008年に山形県で公共調達基本条例があります。管理費等の積算をきちっとさせる、公正性、公平性が謳われているので入れました。公共サービス基本法が2009年5月に成立しました。当時はねじれ国会でした。360万筆の署名を集めました。基本理念の中に公共のサービスは国民の権利であることを明記しました。11条で「国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするために、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講じるよう務めるものとする」と規定しています。やる気のない自治体は「国にそのような制度があればやります」と逃げていたのですが、公共サービス基本法ができてからは逃げられないはずです。民間委託がすすんでいるのですから、適正な労働条件の確保のためにどのような施策を講じているのか追及しなければなりません。

条例はありませんが、労働条件をチェックしようというのが、新宿区の「労働環境チェックシート」です。建設用と委託契約用のふたつあるのですが、資料には委託契約用を入れておきました。「新宿区では、履行の品質を確保するとともに、公共サービスの実施に従事する者の労働環境に配慮し、適正な履行と良好な品質の確保を図るため、契約締結時に受託者に対し、労働環境チェックシートを義務づけています」と書いてあります。労働条件（就業規則、労働協約、36協定）、労働安全衛生、労働時間管理、賃金、各種保険加入、法定帳簿などの項目があります。契約に従事する従業員で最も低い労働賃金単価を聞いています。保険加入などは公契約条例であまり定めていない項目でもあります。

公契約条例制定の成果

公契約条例制定の成果ですが、公契約最賃の引き上げ、建設などでの標準賃金への接近、公契約における労働条項、継続雇用、社会保険加入などがすすみました。地域への影響としては、同じ仕事をしているのに民間の賃金が低いのはおかしいということで賃金を上げたところもあります。川崎の場合は計算上年収が130万円ぐらい上がるはずですが、札幌では、入札の場合、これ以下は認めないとする最低制限価格を設定すると21億円の経済効果があるという試算があります。公契約条例案は否決されましたけど、最低制限価格の設定などの入札制度改革が行われました。足立区は、

条例ができることによって落札価格率が9割ほどに上がって建設業界も喜んでいるという話があります。

適用拡大と最低賃金の引き上げ

公契約条例の問題点と課題としては、まず適用対象を拡大する。例えば、1、000万円以下の委託の場合はどうするのか。補助金を受けている事業にも適用することが課題です。アメリカでは補助金を受けている事業もリビング・ウェイジの対象です。空港、駅などで働く労働者も対象になります。

標準的な賃金と公契約の最低賃金、そしてすべての労働者に適用される最低賃金をどうするか条例を整備しながらすすめることが重要です。賃金の決め方と基準では、公契約条例はILO94号条約の考え方、地域で労使が決めた労働協約を行政が守ることを基本にしています。日本の場合この考えが薄い。建設でも以前は協定賃金を宣言していました。ゼンセンなどは労働協約の地域拡張適用をした経験があります。

問題は最低賃金をどうするかですが、ILOの最低賃金の考え方は、労働者とその家族の生計費です。日本の場合は19歳の単身者の生計費です。アメリカのリビング・ウェイジは、家族ひとりに入れています。場所によっては大人2人、子ども2人のところもあります。イギリスの最低賃金は、14～17歳、18～20歳、21歳以上の3段階あって、21歳以上は3割ほど高くなって1、200円ほどです。最賃のあり方とともに公契約条例の賃金設定を考えていくことが必要だと思っています。

公契約条例を推進する場合、首長がやる気になっているかどうか大きい要素です。議会、業界が抵抗する場合がありますので、その対策も必要です。まだまだ、地域、市民運動の課題になっていない面もある。自治体職員の消極性の克服も課題です。仕事が増えとか、財政が厳しいとかいって動かない。担当職員を増やしたり、報告書類を簡素化したり、工夫しなければなりません。野田市は毎年のように条例を改正して、対象や金額、入札制度を見直しています。

自治労公共民間4原則

自治労運動との関係でいうと、自治労は公共民間4原則といって、雇用、賃金、自治労組織、サービスの継続を維持する方針です。競争入札から政策入札へ変え、総合評価方式へしていこう。自治基本条例とは、多摩市の条例が良い条例なのですが、条例をつくる際に、住民の意見を取り入れていくように市民の権利を保障しているわけです。古川弁護士に言わせれば、市と受給者は対等である。賃金を上げるなら委託料も見直す、積算を含めて適正なものにしていくことです。

多摩市の継続雇用条項は「受注者は、継続性のある業務に関する公契約条例等を締結する場合には、当該業務に従事する労働者の雇用安定並びに当該業務の質の維持及び継続性の確保に配慮し、当該公契約等の締結前から当該業務に従事していた労働者のうち希望する者を、特段の事情がない限り雇用するように努めること」としています。特段の事情とは、仕事が合わないとか体力的に無理とかいう事情です。

公契約条例の適用範囲は、現在は建設関係が主なところですが、業務委託は種類が多くて、同じ業務を直営でやっているところ、民間でやっているところがあるわけですから、この賃金をどうしていくかが課題だと思います。介護労働者の場合は、介護報酬が膨らまない限り、労働条件の改善は図れませんから、公契約が必要だと思っています。

地域運動との関係は、地域公共サービスのあり方、そこで働く労働者の地域標準賃金をどうしていくのか、地域で考えていくことが必要だと思っています。地域の民間労働者の賃金が下がれば、公務員の賃金も下がっているわけですから、民間労働者との連携が必要です。条例の場合も、市民の役割、責務を書いているところが少ないですね。江戸川の場合は、条例全体から見れば評価は低いですが、市民の役割は書き込むことができました。

市民と労働者の協働で地域貢献

公契約条例の目指す方向と可能性ですが、条例の制定が先行して、建設、委託、公共サービス労働者の組織化がすすんでいません。医療現場では16時間勤務がありますが、ドイツでは考えられない。最長でも10時間です。長労働時間労働をどう改善するかを合わせてやらないと組織化は難しいと思います。

産別労使協約との関係づけです。野田市以外は審議会を持っています。そこに労働者側から2人は出ています。地域連合と建設労働者の代表が多いです。経営者側は商工会議所と建設協会の代表が多いです。産別労使協約をつくろうという意識になっていない。労働運動が公契約を利用しながら変えていくチャンスだと思います。

さらに、入札制度の改革ですが、公共サービス基本法を土台にしながら、条例まで行かなくても改革を行うことができるのか、職員サイドから言うと適正な積算基準を求めていくことが重要です。地域を幸せにする公共ルールの確立が求められます。

アメリカでは、地域の貧困、住宅、経済、最賃を問う市民団体があります。私たちが地域の運動を考えていくときに、参考になると思うのが地域貢献協定です。地域開発をかってにやらせないで、地域に貢献するようにしろ。リビング・ウェイジ、地域低所得者の優先雇用、保育所スペースの確保、騒音などの環境対策、公園やレク施設の建設、テナントの選択への地域参加、購入しやすい住宅建設などの約束させる協定です。ロンドンオリンピックの時も同じような考え方でした。オリンピック選手村もその後購入しやすい住宅に、競技場建設も地元雇用を優先にと、地域運動で協定していったわけです。

15春闘が始まろうとしています。私はコミュニティー春闘と名づけて地域から運動をつくろうと思っています。去年は江戸川で待機保育の問題でお母さん方がベビーカーで区役所を取り囲むデモをやりましたが、よっぽど迫力がある。そういう運動と連携して公契約条例を考えていく必要があると思っています。

(文責 編集部)

『公契約条例の制定で最低賃金アップ、最賃押しつけの被ばく労働に風穴を開けよう』

「公契約条例を労働運動にどう位置づけるか」というテーマでの研究会は、一回限りではなく、継続して追いかけるべきテーマかと考えます。より実践的な見地に立ち、どのような条件が揃えば（勝ち取れば）、公契約条例を勝ち取れるのか（中身も含めて）？具体的にイメージすべき時期だと思います。地域共闘（主に労組間共闘）を前進させ条例制定の取り組みを強める中で、地方議会への工作状況や市民運動との共闘・住民の理解にまで及ぶ運動形成とその展望が見えないと、絵に描いた餅のままで終わってしまうこと必定です。いくら公契約条例制定の意義とその目的が頭でわかっていても、また、毎年の春闘方針には載せ続けながらも、結果がスローガン倒れとなるのは残念です。まさに、公契約条例を獲得できる、労組の総合的な“力”の点検が継続して必要なのではないのでしょうか。

ところで、労働者の4割となっている非正規労働者の多くを、労働組合に結集する仲間として組織することができず、最低賃金近くの間時間給で苦しませている責任は、いうまでもなく、組織された労働者の側にあります。衆院選で棄権した47.3%の有権者を意識するなら（突然ですが）、労働者の賃金・労働条件・社会的地位の向上を何としても勝ち取らねばなりません。こうした中で、労働組合の社会的影響力を高め、その力で最低賃金の大幅引き上げを勝ち取ることは、絶望に近い貧困を無くす上で喫緊の課題であり任務です。

すでに2010年の成長戦略では、最低賃金を2020年までに全国平均で1000円、最低額でも800円以上にするとの閣議決定がなされています。

しかし現状は程遠く、震災復興・原発事故の苦闘にあえぐ東北の労働者、とりわけ福島原発廃炉・除染を担う被ばく労働者は、ゼネコンを頂点とする下請け多重構造の下で、最賃にへばりついた時給で働かされています。地元福島の全国一般労組らの取り組みで、危険手当のピンハネこそ表向き無くなりかけていますが、「危険手当1万円+最低賃金の日当（5600円）」との構図が、法律違反でないばかりに、福島労働局のゼネコン“指導”で賃金相場が定着してしまいました。

除染労働には、国（環境省）発注の原則1万円の危険手当のつく警戒区域内での除染作業と、危険手当のつかない地方自治体発注の日給12000円～13000円の除染作業があります。こちらも日当としては「危険手当1万円+最賃」の国発注の除染労働と大して変わりません。この関係を捉え、国土交通省の建設工事での設計労務単価18000円を、公契約条例の制定によりクローズアップし、危険手当のつかない地方自治体発注の除染労働工賃をアップさせ、危険手当付の国発注の除染作業・1F内での廃炉作業工賃とを逆転させ、「被ばく労働が最賃」という構図を突破しようとするものです。福島での公契約条例制定の目的の一つは、まさにこの点があります。上手くいくかどうかはわかりませんが、命がけの被ばく労働の日当が最賃労働という固定された現状は、何としても突破しなければなりません。全国一般の、少し違った角度からの公契約条例制定運動ですが乞うご期待、ささやかな取り組みが少しずつ前進しています。

（全国一般全国協・渡辺啓二）

労運研の公契約学習会に参加して

私が某自治体に勤務していた2005～08年度には、区立小・中学校などの教育施設の改築改修や設備保全などを担当する「教育委員会施設課」に所属していた。この時期に耐震偽装設計事件、エレベータの誤動作による高校生死亡事件、流れるプールでの小学女児死亡事件、エスカレータの逆走事件などが相次いだ。事件が起きるたびに全校の類似設備の一斉再点検の指示が出され、振り回されたことを記憶している。

一方この頃、国主導による電子入札制度が横須賀市を皮切りにあちこちの自治体で急速に広まった。自治体の平成大合併が進んだのもこの頃だし、リーマンショックの波及による「年越し派遣村」が話題になり、ワーキング・プアや非正規の待遇改善の世論が急速に高まったのは最後の08年度であった。

問題の関連ははっきりしている。企業による目先の利益追求、株主資本主義化であり、その姿勢を行政にも持ち込めとする新自由主義的行政改革の進展である。その結果は皮肉にも『新時代の日本の経営』（1995年）の策定にかかわった成瀬某にして、「こうした雇用・賃金の劣化はメンタルヘルスの深刻化、教育訓練不足による事故多発、社会的犯罪の増加」を生み「こんなつもりじゃ無かった」と反省の弁を述べさせる。付け加えるならば、日本企業の競争力低下や未婚化・少子化の原因ともなっているのだよ、成瀬さん！

公契約条例を広げその内容を高める運動は、新自由主義との対決という大きな使命の一端を担うものと信じる。

野崎佳伸（東京）

女性コーナー

全労協全国一般東京労組

フジビグループ分会書記長 中原純子

私は中小企業の争議「フジビ闘争」の当該です。限られた紙面のなかですが、中小企業女性労働者の視点から労働運動の再生を考えてみたいと思います。

1993年11月バブル経済が崩壊して失業者が溢れ始めたハローワークの紹介で、東京の下町荒川区の資産家田中一族が経営する富士美術印刷(フジビ)の子会社フジ製版の面接を受けました。そこには1988年に結成され地区労に加盟する全労協全国一般東京労組フジビグループフジ製版分会が活動していました。

したたかに生きる女性労働者たち

求人票には「9:00～17:00・身分はパート」とあったのですが、入社時の面接で「8:30～17:10・正社員と同じフルタイム」で働くパート労働者になりました。くしくも1993年成立したパート労働法とともにパート労働者となった私ですが、フジビでは正社員と労働時間が30分短いだけの女性パートたち

が正社員の代替とされて生産現場を支えていました。また、正社員の女性たちは低賃金で役職や社員持株制度等からも排除されていたのです。

時給 820 円の生活はすぐに困窮し、スカイラークチェーン夢庵のウェイトレスとして夜と休日に働く複合就労を余儀なくされました。夜の職場の女性労働者たちは全員が複合就労して低賃金を補っていました。昼間は正社員で夜はパート、昼も夜も別々の職場でパート、昼も夜も同じ職場でパート、昼は自営業の女性たちもいました。複合就労が社会問題化される以前から女性たちはしたたかに生きていたのを垣間見た思いでした。そして、私は入社翌年に同期のパート社員と共に労働組合に加入しました。

「田中一族の組合つぶし」と「政府の中小企業つぶし」に負けない

創業 1918 年の老舗印刷会社フジビは、地域で「印刷御三家」と呼ばれる中堅印刷会社の一社です。1990 年に売上が最高となり 1999 年に純資産を約 15 億 1 千万として過去最高を記録しました。社員が四分の一となった現在もほとんど純資産を減らしていません。現在、四代目社長が経営する 97 年間に子会社を含めフジビグループで働いた労働者は 1 千人を超え、その労働者たちから搾り取った利益は田中一族を地域で有名な資産家・大地主へと肥え太らせています。

また、フジビの賃上げ額も 1997 年を頂点に下がり続けていますが、政府は中小企業政策を 1999 年の中小企業基本法の新法等を背景に転換しました。この間、中小企業では利益がほとんど出ない産業構造の転換が行われたのです。2000 年に初の赤字決算となったフジビは 2012 年に製版部子会社を偽装破産させ切り捨てました。フジビとその歴史には日本の中小企業が衰退する縮図とその歴史が見て取れます。私たちが闘う「フジビ闘争」では田中一族を相手に闘うと共に、安倍政権の中小企業つぶしも闘わなければならないと思っています。全国の中小企業労働者よ諦めずに団結しよう！中小企業経営者よ目を覚ませ！と訴えたい思いでいっぱいです。

■2015 年第 3 回労働運動研究討論集会

第 3 回労働運動研究討論集会のご案内

私たち労働運動研究討論集会実行委員会は、危機的な状況にある日本の労働組合運動を立て直そうと、2013 年 4 月と 2014 年 4 月の 2 回にわたって労働運動研究討論集会を開催してきました。その基調は、新自由主義にもとづく規制緩和政策に対決する労働運動をつくる、憲法が保障している労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を行使して、たたかう労働組合運動を再建することです。

第 1 回討論集会では労働運動をめぐる危機感についての共有が、第 2 回討論集会では各労働組合の民間委託や非正規労働者の厳しい実態についての共有ができました。私たちは、個々の地域や産別で頑張っている活動家が共同して連帯を見いだせるように、たたかひの展望をもった情報交換を行い、研究活動をおこなってきました。

第3回討論集会では、すでに2000万人を超え、労働者の4割を占める非正規労働者のたたか
いをつくるために、そして非正規労働者と正規労働者、民間労働者と公務労働者が一体となつてた
たかえる課題と運動について検討してみたいと思います。

昨年末に行われた衆議院議員選挙で自民党と公明党の与党が3分の2を上回る議席を獲得し、安
倍政権は2018年までの長期政権の基盤を確保しました。安倍政権は、アベノミクスが支持され
た、国民から全権委任を受けたと、引き続きアベノミクスを進化させ、原発再稼働、辺野古新基地
建設、集团的自衛権行使のための法整備、労働法制改悪、社会保障の引き下げ、憲法改悪などを推
進するでしょう。

私たちは、安倍政権と対決する労働運動をつくるために、今年も下記のとおり第3回労働運動研
究討論集会を開催しますので、全国のたたかう仲間の結集を呼びかけます。

記

- 1 日 時 2015年6月6日(土) 13時30分～7日(日) 正午
- 2 場 所 全水道会館大会議室(東京・水道橋)
- 3 スローガン 「なくそう職場の差別、つかもう闘いのツール、つくろう地域の共闘」
- 4 討論テーマ
 - ① 労働契約法20条の活用について
 - ② 公契約条例の活用について
 - ③ 非正規労働者のためのユニオンキャンペーン(仮称)について
- 5 参加費 通し参加:2000円 1日参加:1000円
- 6 交流会費 第一日目終了後、四千円会費予定
注)宿泊は各自でお願いします。

呼びかけ人(実行委員)

- 新崎盛吾 (新聞労連委員長)
石岡 修 (日教組・広島県教組)
伊藤彰信 (全港湾顧問)
小川 宏 (全国農団労書記長)
垣沼陽輔 (大阪ユニオンネット代表)
上村時彦 (全水道・東水労委員長)
須藤和広 (郵政ユニオン書記長)
高野苗実 (国労委員長)
竹田雅之 (自治労・山形米沢市職労委員長)

中岡基明（全労協事務局長）
中村美彦（千葉県市原地区労議長）
長谷川武久（全日建会長）
平賀雄次郎（全国一般全国協委員長）
福元勇司（日教組・沖縄県高教組委員長）
松本耕三（全港湾委員長）
武藤弘道（東京都労連委員長）
森 信夫（自治労香川県本部委員長）
山崎秀一（自治労高知県本部委員長）
吉田 壽（自治労・東京清掃労組委員長）

2015年2月12日現在 五十音順

編集後記▼厚労省が6日の労政審に労働時間法制の見直しを求め
る報告書案を提出しました。ご承知のように過労死を促進する「残
業代ゼロ」制度である「高度プロフェシヨナル制度」の創設です。
原稿の労働基準法は、労働時間について「1日8時間、週40時間」
と定めています。時間外労働は、あくまで臨時的であり、できるだ
け短くすることが基本です。▼しかし、長時間労働はまん延してい
ます。過労死が後を絶たず、過酷という言葉すら軽く聞こえるよう
な長時間労働が横行しているにもかかわらず、この制度は、対象と
なる労働者を広げるものです。▼報告書案は、「過労死促進」との
批判を避けるため、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置」を
講じるとしました。①一定の時間以上の休息を与える②労働時間に
ついて一定の時間を超えない③年104日以上の上の休日を与える。の
いずれか一つの一つの措置を講じるとしました。▼これらの措置
は、いずれか一つでいいため、①の一定時間の休息を与えれば、労
働時間の制限も休日の確保も必要ありません。あるいは、③の休日
確保を講じれば、休息を与えずに、時間を気にせずに無制限に働か
せても構わないということになります。▼民間で管理職になりたて
の人たちは異口同音に年収が減ったと言います。年収が一千万以上
あってもその少なくない額が残業代が占めているとの話を聞きま
す。▼今回の報告書は、労働者に長時間を押し付け、残業代支払を
低く抑えこむことを狙うものです。▼労政審の労働者側委員は真っ
向から対立しているとの報道ですが、大衆闘争の旗が、可視化が決
定的に不足していると思います。取組み報告ください。▼次号は非
正規労働者の闘いに焦点を当てて編集したいと考えています。