

# 月刊 労運研レポート No. 43

2018年1月10日号

〈巻頭言〉官民正規非正規一体となった闘いを展開しよう……………	三澤 昌樹	2P
「働き方改革」－安倍政権のねらいと私たちの課題……………	上西 充子	3P
ILOが「シェアリングエコノミー」に関するパネル……………	浦田 誠	9P
12・7集会「8時間働けば誰でも暮らせる社会を」……………	事務局	12P
教育現場の非常勤問題……………	酒井さとえ	14P
12・14「自治体非常勤問題交流会」報告……………	事務局	16P
〈お知らせ〉第6回労働運動研究討論集会……………		20P

■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

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 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](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

## <巻頭言>

# 労働組合は官民正規非正規一体となった闘いを展開し 改憲を阻止しよう

三澤 昌樹（労運研事務局）

安倍首相は昨年の5月3日に憲法9条の1項、2項はそのままにし、3項に自衛隊を認める内容を加える「加憲」による改憲を図る意向を表明した。自民党憲法改正推進本部の12月の論点整理では9条への自衛隊明記について2項の維持と削除の両論併記になっているが、早急に一本化をはかり秋の臨時国会で改憲案を提出しようとしている。

安倍首相の9条に関しての唐突な「方向転換」の背景には、日本会議常任理事で日本政策研究センター代表の伊藤哲夫氏が存在すると一部マスコミでは報じられている。氏は日本政策研究センター機関誌「明日への選択」（2016年8月号）の論文「『3分の2』獲得後の改憲戦略」において「最優先は護憲派陣営への『反転攻勢』だ」として現在の安倍首相の改憲手法に重なる提起を行っている。

論文では2015年の安保法制における「反戦・平和」の抵抗運動に対して推進派は防戦を余儀なくされたと総括し、現在は潮目に変化してきており、憲法を否定する「改憲」では世論は二分し正面对決になり不利なため、この憲法の平和、人権、民主主義そのものには当面問題はないとして否定せず、それを一層確実なものとするために憲法の足らざる所を補うという発想で、護憲派の大義名分を失わせ、護憲派の説得力を削ぐとともに公明党のみならず護憲派から現実派を誘い出すべく反転攻勢をかける時と論じている。彼は別の場で、大事なものは、憲法改正の体験、達成感だとし、憲法も基本的には法律と変わらず国民自身の手で作られ変えられるという思いが共有されることが重要であり、第一歩を踏み出して、成功すれば次だということになり、改憲に対する国民の抵抗感も薄れてくると語っている。

改憲派はこのように周到で戦略的に改憲を実現しようとしている。では我々の側はどのようなだろう。安保法制の闘いの中心を担った「総がかり行動」は改憲阻止、安倍政権打倒のために「総がかりを超えた総がかり」を提起している。しかし今のところ9条の会と宗教者に輪が広がるにとどまっており、安保法制時の盛り上がりとは比べようがない。安保法制の闘いの総括では、非正規労働者への食い込み、広がり欠如が指摘され「貧困、福祉」課題へウイングを広げた取り組みを「総がかり行動」として行うことを決めたが空回りの感を拭えない。なぜならば「非正規への食い込みの欠如」は本来労働組合が担うべき課題であるからである。総がかりの運動では、労働組合を前面には立てないとしたため労働組合は後景に追いやられた面は否めない。しかし労働組合とは別に国会前に参加する労働者（その自発性は評価に値するにしても）の存在は、労働組合が政治闘争をどのように取り組んでいたのかをある意味象徴するものとも言える。職場での矛盾の解決を置き去りにし、非正規労働者を「政治どころではない」という状況と意識に置き、正規労働者でさえ「政治どころではない」と

いう状況と意識にさせている責任は労働組合が負わなければならない。その結果が組合不審であり、組合としての行動ではなく自主的に国会前に集まらざるを得ない市民としての労働者の姿だったと言える。

今通常国会では「働き方改革」の名のもと労働法制の全面改悪を成立させようとしている。また公務職場では自治体非常勤職員への「会計年度任用職員」への切り替えの問題がヤマ場を迎える。民間職場での非正規労働者の不当な処遇の改善、無期雇用転換問題、最賃の大幅引き上げも求められている。課題は山積している。労働組合がしなければならないのは、こうした諸課題を職場の取り組みを展開する中で、職場だけにとどまらず、地域労働運動と繋がり、非正規正規、官民が一体となって政治闘争へ発展させていくことである。ナショナルセンターが機能しなくなっている現在それを補完する役割を労運研もまた果たさなければならない。

## 「働き方改革」－安倍政権のねらいと私たちの課題

上西 充子（法政大学キャリアデザイン学部教授）

この原稿は、2017年11月27日に開催された「2018けんり春闘発足総会・学習会」で行われた標記の上西充子先生の講演を編集部での責任でまとめたものです。

### 「働き方改革」一括法案

今日は安倍政権の「働き方改革」について説明します。「働き方改革」一括法案は、8つの法案の改正を一緒にした一括法案です。労働者の側から歓迎されるものも歓迎されないものも全部一緒にして通してしまおうというものです。特に問題なのが、高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の拡大です。いわゆる「残業代ゼロ法案」です。また、時間外労働の上限規制が月間100時間で良いのかという問題です。さらに「多様な働き方」は本当に大丈夫なのか、雇用対策法の改正です。このあたりが気を付けなければならない点です。「同一労働同一賃金」のように非正規労働者から期待の大きい課題もあります。ですから、一括にする法案を出させないことが重要です。



### 「働き方改革」って何だろう

2016年8月3日に安倍政権の内閣改造が行われました。その時「最大のチャレンジは働き方改革」と言っていたのです。「長時間労働の是正」、「同一労働同一賃金」を言い、「『非

正規』という言葉がこの国から一掃する」と言ったわけです。そのあと、働き方改革実現会議が開催されるのですが、その直前に安倍首相はニューヨークの金融ビジネス関係者との対話でこんなことを言っています。「『働き方改革』は、社会問題である前に経済問題です。我々は労働参加率を向上させなければなりません。賃金を上昇させなければなりません。そして、労働生産性を向上させなければなりません。『働き方改革』が生産性を改善するための最良の手段だと信じています」「私は私のドリルの刃を研ぎ澄まします。日本経済の構造を変えるために、私のドリルの刃は、依然として高速回転中です」と。

「ドリルの刃」とは、岩盤規制を壊す話です。「働き方改革」といいながら何で岩盤規制を壊すのか。はっきりと言っていないませんが、「長時間労働の是正」、「同一労働同一賃金」と聞こえの良いことを言い、みんなが安倍さんを支持するようにして、「残業代ゼロ法案」とか「多様な働き方」を忍ばせていくやり方なのかなと思います。

「長時間労働の是正」は、当初、女性や高齢者が仕事を見つけやすくすることだと言っていました。それが「過労死防止」となるのは2016年9月30日に電通の高橋まつりさんが労災認定されてからです。連合の神津会長が「残業が1カ月100時間などは到底ありえない」と言っていたわけですが、経団連の榊原会長に「上限規制は一人でも1分でも違反があれば罰則付きで遵守が求められる重いもの」と押し切られてしまいました。2017年3月13日に時間外労働の上限規制等に関する労使合意があり、3月28日には働き方改革実行計画が決まり、法制化の動きが急速に進みます。労働政策審議会では労働側委員がほとんど何も言えない状態でした。9月8日に労働政策審議会に一括法案が諮問され、9月15日には一括法案の答申が出され、労働側も一括法案を国会に提出することは了承したわけです。臨時国会での対決法案になるのかと思っていたら、国会は解散しました。

9月25日の衆議院の解散に関する安倍首相の記者会見では「急速に少子高齢化が進むこの国が、これからも本当に成長していけるのか。この漠然とした不安にしっかりと答えを出してまいります。それは、生産性革命、そして人づくり革命であります。この2つの大改革はアベノミクスの最大の勝負です」と述べています。「働き方改革」は語りませんでした。選挙の争点にしたくなかったのですね。「生産性革命」、「人づくり革命」とは、労働者に一杯働いてもらって、教育で職業能力を高めてもらって、生産性高く働いて経済成長を支えていこうというのです。

「働き方改革」一括法案は、閣議決定されていませんし、国会にも提出されていませんが、企業ではすでに「働き方改革」が行われています。何かというと、業務の効率化、残業の削減、テレワークの推進などです。これについては、「少し仕事がきついな」とか、「残業代出なくて困ったな」とかありますが、何となく職場では受け入れられている。「『働き方改革』とは労働法制の改悪だ」と言ってしまうと、「働き方改革」に期待を持っている人に受け入れられなくなってしまいます。子育て中の女性とか結婚しようと思っている女性からみると、今の男性の働き方はできないと思っているし、そのような働き方を変えてほしいと思っているのです。その人に「労働法制改悪反対」と言うのと、「既得権益を守りたいのね」と言われてしまう。「働き方改革」で私たちはどのような働き方を求めるのかははっきりさせて、安倍の「働き方改革」にどう対応するのか共有できるといいなと思います。

## 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制ですが、単月100時間未満（時間外・休日）、2～6カ月平均80時間以下（時間外・休日）、年間720時間（休日労働含まず）です。特別条項は時間外労働のところなので、休日労働をうまく組み合わせると、月80時間まで、年間960時間までの時間外・休日労働が可能になります。今まで上限規制がなかったの、ないよりは上限規制があったほうがまだ、連合は画期的だと言っていますが、本当にましなのか。

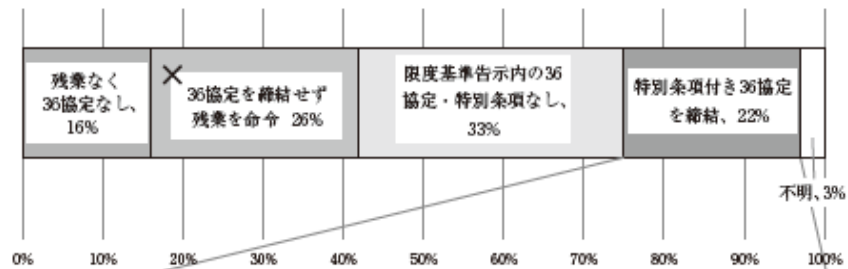
懸念されることは、各職場で結ばれている36協定の上限が今までより高い水準で結ばれるようになるのではないかとということです。上限を45時間で結んでいたが60時間働いたら労働基準監督署の是正勧告が入る。上限を80時間で結んでいたら違反にならないので80時間にする。実際に36協定の上限を引き上げることが起きています。長時間労働が蔓延することになりかねません。労災認定や裁判に悪影響をあたえる可能性

があります。80時間、100時間働いても企業の安全配慮義務違反にならなくなる。上限規制は複雑で非常にわかりにくい。裁量労働などの「みなし労働時間制」の活用に流れる恐れがあります。労働弁護団はもっとシンプルな労働時間規制が必要だと考えています。

多くの適用除外・適用延期があります。新製品の研究開発業務は適用除外です。自動車の運転業務、過労死が一番多い業務ですが適用延期です。建設業務も適用延期です。医師については今後検討、公立学校の教員については検討もしない。過労死が問題になっている職種が、適用除外・適用延期になっているのは、働く人のための上限規制ではない。過労死防止のための上限規制ではないということです。労働者の健康確保よりも経済の論理を優先したものだと言えます。

上限規制は、月間や年間の上限規制はあるが、週あたりはないですね。勤務の終了から次の勤務の開始までのインターバルを11時間にしましょうと言う話があったのですが、無く

図表4 36協定の締結状況（2013年）



### 【特別延長時間の状況（全事業場）】

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合						
	うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合	うち50時間超の割合	うち60時間超の割合	うち70時間超の割合	うち80時間超の割合	うち100時間超の割合	
合計	22.4%	22.0%	21.5%	16.2%	12.9%	4.8%	1.2%
大企業	58.6%	57.7%	56.8%	43.0%	34.2%	14.6%	3.9%
中小企業	11.3%	11.1%	10.7%	8.0%	6.4%	1.9%	0.4%

（注1）「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

（注2）「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

資料：2013年厚生労働省・労働時間等総合実態調査

なって努力義務になってしまった。日々の健康確保ではないのです。客観的な労働時間管理の義務化は盛り込まれていません。

その上で、高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の拡大という「抜け穴」があるのです。

### 高度プロフェッショナル制度の創設

高度プロフェッショナル制度とは、労働時間に関する規制を受けなくて良い働き方です。残業代も払わなくてよい。働かせる側にとっては、使い勝手の良い働かせ方です。働き方改革実現会議ではほとんど議論されないまま、意欲と能力のある労働者の自己実現の支援として実行計画に入れられてしまいました。上限規制などと言うめんどうなことを止めて、多くの労働者を高度プロフェッショナル制度にしようとしていますよね。裁量労働制の拡大も同じです。年収要件があって、平均賃金の3倍1075万円以上を対象とすると言っていますが、経団連は400万円以上と言っています。この話が出るたびに、政府は「働く人の健康を確保しつつ」と言いますが、実際の内容を見ると、年104日以上かつ4週4日以上の日を設け、あとは健康診断をやればよい。となると週5日24時間勤務が可能になります。プロジェクトが集中できるとか、深夜に海外とのやり取りができるというのです。

### 企画業務型裁量労働制の拡大

企画業務型裁量労働制の拡大の方が影響は大きいかもしれません。年収要件はありません。裁量労働制は一定の時間働いたものとみなす制度です。8時間働いたものとみなすということは、実際に10時間働こうが、11時間働こうが、8時間働いたとみなすわけですから、残業手当はありません。だから、効率よく働くのではないかとされていますが、仕事量は変わりませんし、労働者は仕事量をコントロールする裁量権がありませんから、使用者側からしてみれば、どんどん仕事を与えてどんどん長時間労働させても、残業代を払う必要はありません。だから「定額働かせ放題制」などと言われています。

これまでの裁量労働制は、専門業務型裁量労働制でした。記者とか、弁護士とか、それに企画業務型裁量労働制がありました。企業の中核部門における企画立案などの業務です。今回新しくふたつの企画業務を加えようとしています。

ひとつはPDCAサイクルを回す業務。計画を立てて、実行して、検証してみて、次の改善をするという、ホワイトカラーの管理的な仕事はほとんどそんなものではないですか。法律上の管理監督者は非常に限定されていて、管理職でも管理監督者でない人は沢山いますが、そのような管理職に幅広く適用できるものです。

もうひとつ、法人提案型営業です。単に製品を売るのではなくて、相手のニーズに応じた製品を提案していく仕事です。「こんなメニューを置いてはどうですか」と提案する仕事、高橋まつりさんの仕事はこれに該当するのではないかとされていますが、「個別の事案についてはお答えできません」と逃げられてしまっています。対象業務が曖昧で、ホワイトカラーに幅広く拡大する恐れがあります。時間管理がおろそかになって、明らかに月間100時間超えていても是正指導は困難です。

## 時間外労働の上限規制の「抜け穴」の拡大は何をもたらすか

働き方改革実現会議で経済界は、時間外労働の上限規制を入れるなら、高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の拡大を入れろと繰り返し主張しました。3点セットで入れることで、抜け穴を使う。抜け穴を使うことは、安倍政権にとって働き方改革と矛盾しないのです。経済成長のために、できるだけ沢山のの人に労働市場に入ってきてもらおう、みんなが一生懸命働いてもらうことは、安倍政権にとって矛盾ではないのです。労働経済白書や働き方改革実行計画をみると、ふたつの柱があります。労働参加率の向上と労働生産性の向上です。人口が減っている。人手不足だ。その中で女性も高齢者も制約を抱えて人もできるだけ多くの人に労働市場に入ってもらおう。それぞれの事情に応じて「柔軟に働ける多様な就業形態の普及」と言うのが労働参加率の向上です。同時に「意欲と能力のある労働者の自己実現」と言うのが労働生産性の向上です。意欲と能力があるなら労働時間管理と関係なく働きなさいと企業は誘導します。制約を抱えた労働者は「二流の労働者」として扱われる。そうではなくて、すべての労働者に労働時間管理と長時間労働の是正が必要なのではないのでしょうか。

## 同一労働同一賃金

「同一労働同一賃金」と言いますが、正社員、短時間・有期雇用労働者（契約社員、パート等）、派遣労働者の間の不合理な待遇の差別的取り扱いの問題に対処しようということなのです。労働契約法20条が削除されます。パート労働法に統合されるから大丈夫だと厚生労働省は説明していますが、労働契約法は基本的な法律、パート労働法は個別的な法律なので扱いは異なってくる。20条がなくなるのはまずいのではないかと思います。20条は、同一の使用者のもとで同じような仕事をしている人は不合理な格差があってはならないというものです。不合理とは何かという構成要素は、法改正でも引き継がれます。業務の内容と責任の程度（職務内容）。責任が入るとクレームがあった時に対応できるかという違いがある。業務の内容と配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）。いま同じ仕事をしていてもこの人転勤します、異動しますと言うことで違いがある。その他の事情。同一ではない要素をかなり広く残しています。

ガイドライン案がすでに出ています。手当の一部については正社員と同じにしなくてはいけません。通勤手当や出張旅費は同じにしなくてはならないと書いてありますが、家族手当は書いてない。基本給について問題にならない例をみると、新入社員として現場に入った人と熟練パート労働者がまったく同じ仕事をしているのに新入社員に高額の給与を支払っても良いと書いてある。これでは「同一労働同一賃金」は実現しないと思います。

でも「同一労働同一賃金」に期待を持つ人が多い。法律には「同一労働同一賃金」という文言はありません。「均等・均衡」という言葉が残ります。不合理なものであってはならないということを企業側に立証責任が課せられているわけではありません。労働者が立証するのは非常に難しいです。郵政20条裁判では、正社員と臨時社員が一緒にたたかったので立証できたと聞いています。派遣労働者については労使協定による均等・均衡待遇規定の適用除外を設けているのも問題です。非正規雇用の「入口規制」や無期・正社員雇用化の促進がないのです。非正規雇用を固定化するものだと指摘ももつともだと思います。

## 雇用対策法の改正

雇用対策法の改正についてはほとんど審議されていません。雇用対策法が変わるということは、国の雇用政策が大きく変わる可能性があります。まず、法律の名称が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律」に変わります。目的ですが「雇用に関し」が「労働に関し」に変わります。「労働市場の機能が適切に発揮され、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して」とあるのは職安行政ですね。ハローワークが職業紹介する、助成金で雇用を守る、職業訓練で労働移動を促す。このようなことを国の政策としてやっているわけです。そこが「労働市場の機能が適切に発揮され」のあと「労働力の需給の均衡」がなくなって、「労働者の多様な事情に応じた労働者の雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上等を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにし」となっています。基本方針が条文に加わるのですが、「基本方針に定める事項は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることの意義に関する事項」と書いてある。「能力を発揮しなければ生き残れませんよ」という「啓発」ですか。すごく怖いことだと思います。労働市場の機能が適切に発揮されるために国はこうするということが書いていない。国の雇用政策の範囲を、労働生産性の向上に向けた能力発揮のための啓発へと、大幅に圧縮することになると思います。



「多様な就業形態の普及」という言葉が盛り込まれています。具体的には、雇用型テレワーク、非雇用型テレワーク、副業・兼業の促進の三つです。ワーク・ライフ・バランスのために在宅就業を促進するという話だけではありません。非雇用型テレワークを促進するというのです。非雇用ですから労働法は関係ないです。社会労働保険はいりません。使う側は非常に使い勝手が良いです。

外食のデリバリーをするウーバーイーツというアプリの仕組みがあって、会議があるからハンバーガーを届けてほしいとオーダーを出す、学生でも登録できて、学生がマクドナルドからハンバーガーを届ける。学生はウーバーイーツに雇用されているわけではなくて請負です。ウーバーイーツは雇用責任を負わない仕組みです。クラウドソーシングを通じて、在宅で請負をする。請負では、仕事の内容の一方的変更、短い納期に伴う過重労働、不当に低い報酬、支払いの遅延、著作物の無断転用など様々なトラブルが問題になっていますが、これらを含めて非雇用型テレワークを促進すると言っています。いま、厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」でガイドラインづくりが進行中です。労働法の適用はどうなるのかという意見は出ていますが、とにかくガイドラインをつくらうとしています。労働法に守られている労働者が、割高な労働者、使い勝手の悪い労働者、既得権益に守られた労働者になってしまう。副業・兼業の促進は、経済界でも一部反対する人がいますが、それでも推進しようとしています。



## おわりに

「働き方改革」には、こんなに問題があるのだよと言うと、普通の人にはなかなか分かってもらえないし、ごちゃごちゃ言っているだけとしか受け止めてもらえない状況があります。今の働き方が良くて、「『働き方改革』でひどくなる」と言うのではなかなか理解してもらえない。今の働き方が嫌だと言う人もいっぱいいる。もっと効率よく働いて早く帰りたい、労働時間をもっと柔軟に働きたい、在宅で働きたい、正社員に比べて冷遇されている、そういう人たちの願いを安倍政権は吸い上げて「働き方改革」と言っているのです。長時間労働をなくしていく、非正規労働者の賃金を引き上げていくことが、安倍政権のいう「働き方改革」と違うということを、多くの人と共有されることが大切だと思います。

ひとつの会社のオフィスで雇用関係の中で働くと言う日本型雇用システムを壊そうとする安倍政権の政策の全体像を見て、私たちはどのような働き方を求めるのか考えていければと思います。

---

## ILOが「シェアリングエコノミー」に関するパネルディスカッションを開催 ウーバー社も出席して討論

浦田 誠（国際運輸労連 I T F 内陸運輸部長）

---

ウーバー社の役員と直接話す機会が最近あった。2ヵ月ほど前にジュネーブのILO（国際労働機関）本部で開かれたイベントに、本社幹部と欧州代表が参加していたのだ。

二年後に結成100周年を迎えるILOは今、「仕事の未来 Future of Work」をテーマに、科学技術の飛躍的な進展、気候変動の影響、生産手段と雇用の変化などについて、様々な形式で議論を進めている。その日は、在ジュネーブ・ベルギー大使館との共催で、「シェアリングエコノミーとその社会的課題」と題するパネルディスカッションが開催されたのだ。

ウーバーは、スマホのアプリを介して運転手と乗客を結びつける「ライドシェア」の大手だ。サンフランシスコで開業したのが2009年。その後わずか8年で世界80ヵ国以上に進出した。だが、素人運転手に自家用車を使わせて大量配車するなど、「創業者のトラビス・カラニック氏は法令順守を軽視する姿勢」（日本経済新聞2017年12月28日）を貫き、各国でタクシー運転手、労働組合や事業者、行政、司法当局と衝突を繰り返してきた。

去年はまた地獄の一年だった。元社員に会社のセクハラ体質が暴露され、自動運転車を開発するウェイモ社から技術を盗んだと訴えられた。ハッキング被害にあったことを一年以上隠していたことや規制当局の目をかいくぐるソフトを開発したり、CIA経験者を使った社内諜報チームがあったことも発覚した。そうした悪行は、枚挙に暇がない。本を一冊書けるくらいだ。私が最近書いたレポート、「改めて問われるライドシェアという雇用破壊～ウーバーの独走には陰り」は、昨年10-12月のマスコミ情報に限定した内容だったが、それだけで一万字を超えた。

このような「不祥事のデパート」（日本経済新聞、同上）とも言える状況の下で、ウーバー

の最高経営責任者が交代したのは昨年半ば。新しいトップは、過去との決別を宣言し、規制当局との対話路線を推し出した。こうした流れの中で、ウーバーは代表を ILO の場に送ったのだろう。翌週にも、同社のアジア太平洋地域代表が東京でロイター通信の取材に、「(わが社の) サービスの内容を各国の実情に合わせて説明したり情報を提供したりしている」と語っている。

では、政労使で構成される ILO で、ウーバーは何をアピールするつもりなのか。そのことが少し気になった。本社幹部は、過去にオーストラリアで労働党政権をその中樞で支えた人物でもあったのだ。

しかし結論から言えば、雇用問題についてこの幹部はウーバーのこれまでの見解から一歩も踏み出すことはなかった。つまり、運転手はわが社のパートナーであり独立自営業者だ(被雇用者ではない) という主張に終始一貫したのだ。

パネルディスカッション後には、ILO のスタッフを司会に、サービス産業労働者を代表する国際産別組織 UNI の書記長と対談。同氏は「タクシー労働者を代表する ITF (国際運輸労連) と会ってはどうか」と提案したが、「私のレベルでは約束できない」と返すに留まった。司会者からは、「ウーバーの労働者が労働組合を作りたいと言ったら」と尋ねられ、「団体協約という形の関係はわが社に馴染まない」と答えた。



そこまで労使対話に否定的ならば、いったい何をしにジュネーブまで来たのか。ILO のレーゾンデートルは、政労使で合意に至れば、新しい国際条約をも制定できること。結社の自由や団体交渉権など、私たち近代社会に定着した労働法体系は、ILO 条約から成る。だが同時に、使用者側(あるいは労働側)陣営に立てこもり、反対意見に徹することも、ILO の一員として許される行為なのだ。数年前の ILO 総会で議論された「グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク」に関する一般討議で、使用者側は議論を前に進めることにたいへん非協力的だった。

他方、国際労働団体には、国際枠組み(フレームワーク)協定を多国籍企業と直接結び、ILO 基準の遵守を通じて労使関係を築こうとするケースも多くある。UNI 書記長はそういう含みを持たせて、ITF と会うことを勧めたのだ。しかし、世界中でタクシー労働者と対立してきたウーバーは、やはりまず ILO の使用者陣営に身を寄せることを選んだのだ。そしてあわよくば、シェアリングエコノミーに関する雇用政策で、一定の影響力を発揮しようとしているのではないか。ウーバーは最近、UITP (国際公共交通連盟) のメンバーにもなっている。

私はパネルディスカッションの質疑応答で、「ITF の加盟組合が経験してきたウーバー問題を言い出したらキリがないから今日は言わない。かわりに ILO 事務局長に要望がある。シェアリングエコノミーの会社でも働くものを従業員として扱い、労働組合と団体協約を締結したり労使協議会を認めている会社がある。その規模はウーバーと異なるが、こうした例にこそ学ぶべきではないか」と釘を刺しておいた。

この日の「収穫」はむしろ、イベント後の懇親会でウーバー幹部らと談話したことだった。会議を終え少しリラックスしたのか、彼らは饒舌だった。

「素人が自家用車を使うウーバーポップは、セオリー(理論)に過ぎなかった」と、欧州代表は私に言い切った。いわく「欧州の将来的なモデルではない」。事実、欧州各国では反対運動が依然強く、ウーバーポップは数カ国を除いて公然と営業できない状態だ。欧州と米国の文化の違いもある。ドイツでは、こうしたサービスを利用したいと強く思う国民は14%だと、ウォールストリートジャーナル紙が伝えている。

「では何をして儲けるのか」と私が突っ込むと彼は言葉を濁し、「ウーバーの運転手になるためにも辞めるためにも、ハードルはできるだけ低く設定することが必要」とだけ答えた。私が思い出したのは、ミュンヘンで起きたタクシー運転手の抗議デモ。ウーバーポップをやめた同市で、レンタカー会社と提携する形で事業を再開しようとしているのだ。同じようなことを台湾ですでに始めている。

私が唖然としたのは、パリで事業を開始した時のエピソードを彼らが真顔で自慢したことだった。「失業率6割の地区で、わが社は住民に仕事の機会を与えた。多くは移民労働者だった」。確かに、そこには良心の欠片みたいなものがあった。豪労働党に在籍するとそれくらいことは考えるのか。同時にそれは無責任極まりない発言でもあった。なぜなら、ウーバーは公式データでも認めているが、運転手の離職率がとても高いのだ。数年前の米国統計では、ドライバーの5割近くが一年以内に辞めている。彼らがパリで救済したと主張する失業者の多くは、一時期ウーバー運転手をやったが、もうそこにはいないのだ。

背景には、低賃金と長時間労働の実態がある。手取りが最低賃金以下だと、各国から伝えられている。英議会では、全国最賃の7.5ポンド(約1100円)を下回る6ポンドが取り分だとウーバー運転手が証言した。コロラド州デンバーでは、一日12時間働く前後に4時間の仮眠を空港の待機場で週4回取る運転手が大勢いると地元テレビ局が伝えた。二時間かけて隣市から遠征しているので、帰宅する時間を惜しんでいるのだ。

ウーバーが一方的に運賃を下げたり手数料を引き上げる例も多い。これは運転手の収入に直結する大問題だ。昨年はインドやケニアなどで大規模な抗議行動が起きた。ねずみ講のように運転手を増やしているから、過当競争が発生する。シカゴでは、一年で登録車両が9万台から23万台に跳ね上がった。こうした中、高級車を新規に購入してローンを組んだり、高い車両リース代が負担になって、自己破産する人もいる。また、配車リクエストは10秒以内に応じないと評価が下がる。客からの苦情もしかり。その結果、一方的に解職される運転手も多い。大量のドライバーを使い捨てにしてきた米国では、人材が底打ちに近いとも言われている。「不祥事のデパート」はまた、究極のブラック企業なのだ。

日本では、ハイタク労働組合が運動の先頭に立ち、労働弁護士や学識者と「交通の安全と労働を考える市民会議」を立ち上げ精力的に活動し、世界で唯一ウーバーを水際で食い止めている。内閣官房のシェアリングエコノミー促進室も今年になって、「諸外国で普及しているから日本でもやるべきだということだけではなくて、国民のニーズやサービスに求める要求水準をしっかりと把握して判断すべき」と配車サービスについて言い出した。



一方、中国の滴滴出行は近々日本に上陸する。日本で不当労働行為を繰り返す第一交通産業と組む。同業他社も世界各地で伸びており、「ライドシェア」はウーバー独走から戦国時代に突入した感がある。そこへ大きな網をソフトバンクがかけようとしている。ウーバーや滴滴出行を含めた複数の会社に巨額の出資をしているのだ。



気の早い一部のメディアでは、ウーバー葬送論も出始めている。私も、ジュネーブで会った幹部たちの言動から、この会社を立て直すのは至難の業だと思った。素人がタクシー会社を営んでいるようにしか見えないのだ。地獄の一年は、今年も続くことだろう。

\* 「交通の安全と労働を考える市民会議」のツイッター @forumtsl で海外情報などを連日アップしています。ぜひフォローして下さい。

2017年12月7日 日比谷野外音楽堂

## 8時間働けば誰でも暮せる社会を

～働き方改革って何だろう？～

日本労働弁護団主催の標記集会が12月7日に日比谷野音にて開催されました。「働き方改革」は、安倍改憲内閣がすすめる労働基準法の大改革の一環であり、来年の通常国会の大きな攻防の一つとなる。労働者側にとって、労働団体主催の行動・集会にならない現状が問題であり、この問題の大きな課題といえる。



そのことが約1000人という参加人数にも表れているのではないかと。全労協系、全労連系とも旗は多いが、人数が問われる。連合系は自治労東京、神奈川高教組、全国ユニオン等がパラパラという具合であるが、それもさまざまな立場からの参加であることは、想像に固くない。

労働弁護団は、集会の持ち方、内容について今までにない工夫を凝らしたものであった。札幌、大阪、北九州からの宣伝行動のライブ映像を中継、法政大学の上西教授の講演、全国過労死を考える家族の

会の寺西会長、総がかり実行委員会の菱山さんのアピールなど、市民運動もまじえたゲストスピーチを頂くなど従来にないものであった。

主催者を代表して徳住会長あいさつに続いて、棗幹事長より安倍が目指す「働き方改革」一括法案は、中途半端な内容であり、残業代ゼロなど容認できないものもあり「不良品とセットの抱き合わせ販売」のようなものと指摘。集会アピールにある「9つ希望運動」を推進しようと呼びかけた。

上西教授は「自分自身の言葉で、自分の働き方改革を語り、働くことを取り戻そう」「何を飲まされるかわからないので、私たちの側から『働き方改革』を求めて行こう」という話は、従来になく新鮮であった。ライドシェアの問題にも言及した。

集会アピールを採択して、銀座パレードをおこない、道行く人々に「しごとは一日8時間」等を訴えた。

## 集会アピール

### 1 「8時間働けば誰でも暮らせる社会」を目指そう！

- 過労死・過労自死のない社会
- 仕事の後、家族や友人と過ごしたり、地域の活動に参加したりするなど、労働者の生活時間が確保された社会
- 残業をした場合にはきちんと残業代が支払われる社会
- 非正規労働者が雇い止めの不安なく働ける社会
- 非正規労働者でも8時間働けばふつうに生活ができる社会
- 男女の賃金格差のない社会
- いじめ・嫌がらせやハラスメントのない社会
- 性別・セクシャリティー・国籍・障害・年齢などによって差別されない社会
- 解雇の不安なく安心して働き続けられる社会

### 2 本当に必要な「働き方改革」

- 1日の労働時間の上限規制を導入しよう！
- 勤務終了から次の勤務開始までの休息时间（勤務間インターバル）制度を導入しよう！
- すべての労働者の労働時間の把握と記録を罰則付きで使用者に義務付けよう！
- 非正規雇用そのものを制限する入口規制を導入しよう！
- 非正規労働者の正社員化・無期転換を促進しよう！
- 正規と非正規との間の雇用形態の違いによる不利益な取扱いを禁止しよう！
- 最低賃金を1,500円に引き上げよう！
- 「雇用によらない働き方」を規制しよう！
- 差別やいじめ・嫌がらせ・ハラスメントを禁止する法律を作ろう！
- ワークルール教育を推進する法律を作ろう！

---

# 教育現場の非常勤問題

酒井さとえ（大阪教育合同労働組合書記長）

---

大阪教育合同労働組合は、1987年、教育現場で働くすべての労働者を組織する組合として結成された。組合員は公立学校、私立学校、大学、塾など様々な教育現場に広がっている。

「非正規」労働者の増加に伴い、組合員も「非正規」労働者が増え、公立学校で働く「非正規」労働者の相談も相次いでいる。その中でも、地公法第3条第3号第3項に規定される特別職組合員は、組合が最高裁まで争った大阪府に対する雇用継続要求が義務的団交事項であることが確定し、労組法適用労働者としての闘いが進められている。

最高裁決定以後の特別職組合員に関する組合の取り組みについて報告する。

## 1. 労働時間に応じた賃金支給を

大阪府には約4,000人の非常勤講師が雇われている（2017年）。非常勤講師は、教科の調整や常勤職員の持ち時間軽減などを理由に雇用されており、勤務時間は「授業割振表」に示された持ち授業（コマ）による。また、コマ当たりの報酬は、55分未満2,860円、55分以上60分未満3,150円、60分以上65分未満3,430円と授業の長さに応じて75分未満まで5分単位で定められている。労働条件明示書には、業務内容として教科の授業（付随する準備や評価を含む。）とされ、報酬額は授業1時間につき支給としている。

非常勤講師の勤務は、教材研究や資料作成等の授業準備、採点業務、教員間の打ち合わせ、補習授業、時にクラブ活動の指導など多岐にわたる。そのような中、多くの非常勤講師はあらかじめ示された「授業割振表」を超えない範囲で勤務の申告を行っている。放課後に補習を行っても「授業割振表」に示された時間外であり、「生徒のために自発的に行っている」として申告しないことがほとんどである。このように、労働者の「善意」と次年度の雇用不安を利用した「サービス労働」の実態がある。

組合は労働時間に応じた賃金の支払いを求め、当局との団体交渉と労働基準監督署への申告を行ってきた。労基署への申告は計3件に及び、いずれも当局に対して未払い賃金の支払い勧告が行われた。直近に行った申告とそれに対する勧告について詳細する。

組合員は2015年から非常勤講師として府立高校に勤務した。当初から労働実態に応じて「授業割振表」に記録を残したが、教科の授業以外の賃金が支払われなかったため、組合は団交で支払いを求めた。2015年度に関しては、「働いてもらった分は支払う」との回答を得て、未払い賃金は支払われた。しかし、2016年度も同様の未払いが続いたため、組合は団交での解決を目指すとともに2017年3月8日、大阪中央労働基準監督署への申告を行った（後に東大阪労基署に移送）。3月22日、労基署は労基法第24条違反として府に未払い賃金の支払い勧告を出すとともに、労働時間の記載不備についての改善を求めた。

その後、組合は従来の「授業割振表」ではなく、労働時間記録簿を作成し、労働時間を適正に把握することを府に要求した。府は労基署の指導もあり、始業時刻と終業時刻が記載で

きる「勤務実績簿(補足)」を作成したが、組合員に対して「授業時間以外の労働を命じない」という策を講じ出した。組合員が授業開始前に学校へ到着すると、勤務が発生するとして校内への立ち入りを禁止し、「成績評価はしなくてよい」、「授業を自習にせよ」など、およそ教育機関とは思えない暴挙に出た。

組合はこれらについて団交での解決を図るとともに、団交の中で1授業時間に満たない50分未満の労働は切り捨てると回答した府の違法行為を再度、労基署へ申告している。

## 2. 不当解雇事件

2017年3月、府立の支援学校で働く非常勤看護師3名が雇止めの不安を訴え組合加入した。非常勤看護師もまた地公法第3条第3項第3号に規定される特別職である。3名の組合員らはいずれも4～7年にわたって同一校で勤務を続けてきた。しかし、2016年12月、勤務校の校長から学校の医療体制を変えるため、当時5名いた非常勤のうち誰か1名が常勤に変わらないかと打診された後から変化が生じた。管理職たちの不可解な動きによって組合員らの雇止めが進められようとしたのである。翌年1月、2名の組合員らに校長から突然に口頭での雇止め通告が行われた。理由は「新しい学校の体制に反対した」などであった。同校では、長年勤めてきた非常勤看護師を雇止めするという校長の決定に対し、多くの反対の声があがり、教職員も交えた管理職との話し合いが幾度ももたれた。しかしながら、管理職たちは雇止めについて明確な理由を示すこともなく、2月末には非常勤看護師5名の間でいじめがあり、一人が病休に追い込まれたという事実無根な話を全教職員に発表した。この突然の誹謗・中傷行為に非常勤看護師らは強いショックを受け、勤務を続けることができず職場を早退せざるを得なかった。その後、雇止め通告を受けていなかった1名の組合員も含め3名に対して「雇用期間満了通知」が送られ、組合員らは残り2名の非常勤看護師に対する「いじめ」を理由に看護師業務が取り上げられ、校内において監禁状態におかれるようになった。

組合員らは、雇止め通告と「いじめ」加害の汚名、そして管理職によるパワハラ被害と多くの問題を抱えることになった。あらゆる機関に相談したが、特別職は対応できないとされることも多く、闘う術が見つからなかった。そのような時に、弁護士を通じて「非正規」も組織する当労組の存在を知り加入することとなった。

組合は加入と同時に、雇用継続を府と校長に要求し団交を行った。団交は計3回に及んだが、府は組合員らの雇止めに最も関わった校長を出席させることはなかった。そのため、組合員らの主張と疑問は団交において明らかにされることはなく、2017年3月31日組合員らは解雇されることとなった。

同年5月、組合は組合員の解雇と不誠実団交など不当労働行為の救済を求めて、大阪府労働委員会に申立てを行った。労働委員会でも府は、非常勤の雇用は「行政処分」であり、継続雇用ではなく「新たな任用」であると、東京高裁で否定された主張を繰り返した。また、辞令が発令されない限り、組合への雇用に関する回答はできないというのである。つまり、辞令が発令されない組合員の解雇に対して、団交では何ら解決ができないことになる。府は最高裁決定以後、特別職に関して団交開催を拒否することはなくなった。しかし、組合は最高裁で確定した、任用の継続を前提とする勤務条件の変更又は継続を求める義務的団交事項の中味を問うている。

不当解雇された組合員らは、同年 12 月、非常勤看護師として勤務する地位確認およびパワハラ被害への慰謝料を求め、大阪地方裁判所に提訴した。

組合は今、特別職組合員の雇用と労働条件に対して、団体交渉権、労働委員会への申立て、労基署への申告とあらゆる手段を活用している。これらは、いわゆる民間労働者では当たり前前の権利として行使してきたものであり、今まで組合が培ってきたものがやっと公務労働現場においても活かされるようになったと言える。

---

## 自治体非常勤問題交流会（12/14）報告

---

5 月に箱根湯本で開催された第 5 回労働運動研究討論集会の『非正規労働運動分科会』において、第 193 回通常国会で成立したばかりの地方公務員法・地方自治法の一部改正によって自治体職場に働く非正規公務員の任用規定や処遇が大きく変わろうとする中で、この課題に特化した交流会の必要性がクローズアップされました。その後、事務局において検討した結果、自治体単組の中には当局との交渉どころか「非正規が何人いるかも任用根拠も全く把握していない」単組が存在するなどの運動格差の実態を踏まえ、「法改正に伴う労使交渉等の情報交換の場」の前段階として「先進的運動に学ぶ」というスキームで交流会を開催することとなり、自治労春闘討論集会直後の 12 月 14 日午後から参議院議員会館会議室において、自治労関係者 16 県本部 32 人、他産別・地域労組関係者 8 組織・10 人をはじめ総勢 50 人もの参加を得て「自治体非正規問題交流会」が開催されました。

交流会の冒頭、主催者を代表して労運研共同代表の平賀(全国一般全国協)さんから「これまで労運研では日本の労働運動にとって何が重要であるか、どう大衆運動を作っていくかについて研究・議論してまいりました。その 1 つに非正規労働者のたたかいの組織化という課題を掲げていますが、今回の地公法等の改正に伴い、64 万にも及ぶ特別職非常勤が労働法適用除外の一般職非常勤に代わり、これまでの運動や労働条件がどうなるのかという重要な局面を迎える中で、本日の交流会が、それぞれが蓄積された経験交流を踏まえ今後の具体的な取り組みの意思統一が図られるよう有意義なものとなるようご協力願いたい。」との挨拶があり、引き続き、概要以下のとおり兵庫・香川から「先進事例報告」を受けました。

**森（兵庫）**自治労本部は、法改正したからいとも簡単に処遇改善できるかの如くの対応だが、法改正はあくまでも手当を「出せる」というものであって、闘いがなければ「出させる」ことはできないと思っており、兵庫的には、今回の局面を迎えるにあたって、改めてそれぞれの単組のたたかいの歴史を紐解き、どのようにして今日の賃金・労働条件を勝ち取ってきたかを再確認・学んでもらっている。その立場から、兵庫県本部のこの間のたたかいを振り返ってみたい。

1 つ目は「組織化」です。兵庫は比較的早い時期（1990 年）に臨時職員連絡協議会を 6 単



組で結成したが、当初は学校給食職場を中心とした「正規化闘争」が運動の主体でした。一方でフルタイムではない学童保育などの職場は正規化が困難な中で「退職金や手当・給料表を作る」などの労働条件改善の取り組みも行ってきた。こうした積み重ねの中で臨職協組合員は現在 52 単組 2,500 人までになりましたが、最も意識してきたことは「当事者に頑張ってもらおうこと」でした。会議をやるにしても担当者任せではなく全て当事者の組合員間で相談して決めてきた。こうした主体性を大事にしてきたことが先日 100 人の参加を得て発足した「臨職協・退職者会」ともなり、その人たちにも今回の地公法改正問題について手伝ってもらえることになりました。

2つ目は「対県交渉をしっかりとやろう」ということ。県当局も最初は嫌がって交渉取り付けまで3年かかりましたが、現場の当事者も入れての交渉を積み上げる中で、県当局も「法と実態の乖離がある」ことを認め、雇止め・空白期間問題や年休繰り越しなどの労基法違反についても、各自治体当局に対して県から指導させるまでに至りました。

3つ目は、「法ではなく実態でたたかう」ということです。明石非常給食調理組合は、退職金も取り、給与も正規の3/4水準以上を確保し、「雇止め」に対しては2時間ストで闘い抜いたが、その後、当局は任用根拠を3条3項3号から17条に変える中で組合員は15人までに減少している。そうした事例は他にもあるだけに、任用根拠（法）ではなく労働実態に拘るべきだと思っている。兵庫的には、一番多いのが17条雇用、次いで3条3項3号、22条となっているが、それぞれの任用根拠ごとに良い面もあれば悪い面もあり、兵庫的には3条3項3号に拘った闘いはしていない。

そうした中で、今回の法改正に向けた対策については、今確定闘争においては、①労働組合との交渉合意に基づくこと、②不利益を生じさせないこと、③真の処遇改善に向けた検討を求める、との「統一要求書」を提出し労使確認を求めてきている。このことを確認すれば、その後の細かいことも有利に展開していこうと思っている。

今現在、退職金などを持っている先行組合が動揺しているが、これまでも退職金や残業手当については「追加報酬」や「割り増し報酬」として支払わせており、基本的には何ら変わっていないので「今までと一緒や」と言っているが、一方で、パートタイムの既得権はく奪やフルタイムとの分断、さらには正規職員のフルタイム会計年度任用職員への切り替えが進むのではないかという懸念もある。

まずは「基本的事項」の確認を行うということであるが、賃金・労働条件については、①「給料表（1～3級の合成給料表）」の適用を求める。②制度設計は人数が多いパートタイムを基本ベースに置く、と整理している。年1回1月に臨職協全単組の合宿学習をやっているが、来年1月の合宿でこの辺について分散会をやりながら意思統一し直して当局交渉に向き合いたい。なお、正規組合に対しては、勝手に決めるなど言っている。非正規の当事者を入れた労使協議会を設置せよと言っている。

今後、2月17日の臨時非常勤の決起集会など、組織拡大も含め全力を挙げたい。

**小野（香川）** 私からはこれまでの香川の闘いを振り返りながら、今回の問題点を整理してみたい。

香川で最初に臨職組合が誕生したのは1993年の丸亀市給食センター8名での組織化でし

たが、その後しばらくは停滞し、拡大専門員配置の 2005 年以降本格的に進み現在 7 単組 587 名を組織しています。

その中で善通寺市職では自衛隊元航空司令官だった当時の市長が、集中改革プランの先取りのような行革合理化を強行し、保育所は 8 割が非正規、4 つ残っていた公立保育所の民営化も提案、人材派遣会社を作って市役所の臨時職員をそこに移そうとしていた。こうした中で、危機感を持った善通寺保育所臨職組合委員長の K さんが、香川県内を走り回って高松や丸亀などに組織を広げるなど、まさに、合理化攻撃との表裏一体の課題として当事者が組織と運動を拓げてきた運動の歴史があります。

全国の支援で支えられた「善保労」「善給労」の任用根拠の一方的変更（3 条 3 項 3 号から 1 7 条）と全ての確認書破棄に対する労働委員会闘争では、何とか協約締結権を担保させることができたが、会計年度任用職員ともなると、またぞろ国公準拠になるのではという危惧もある。

正直、新制度に対する当局の対応は本当に鈍いと言わざるを得ないが、香川的には、見かけ上のパートタイムを止めさせ「フルタイムをめざす」ことを当面の基本に取り組みを進めたい。だからといって、正規と一緒に労働条件になるわけがないだろうが、善通寺・高松では保育所の正規採用枠に、新卒枠以外に「経験者枠」というものを設け、非正規の正規化への道も開いており、そうした手立ても参考にしながら全県的に広めていきたいと思っている。

多くの参加者から様々な提案・報告・感想が述べられましたが、紙幅の関係もありここでは 8 人の参加者の発言を紹介します。

（官製 WP 研）会計年度職員の分類については、フルかパートか、給与手当か報酬かという単純な区分けしかされていないが、「常勤・非常勤とにかかわらず給料・諸手当が支給できる給与体系が認められている」地方公営企業職員に準用規定されている現業職員の範囲については、範囲を定めた昭和 26 年政令 25 号がすでに失効しており、地方自治体での条例・規則でこれを定めるとしていることから、今回の法改正でフルかパートかが問題となっているとすれば、別の観点から「現業の範囲」を拡大するという事にチャレンジしてみればどうか。また、当研究会では臨職の公務災害問題も継続的に支援しているが、政令市の多くが「臨職の遺族には請求権がない」との差別的取り扱いとなっており、是非とも非常勤問題について「重点課題にする」「取り組みを強化する」という抽象的な方針ではなく、「どこに差別があるのか」「何をどう改善するのか」より具体的なものを提示してもらいたい。

（高知）5 月の法改正の対応については、未加入の人も含めた学習会を開催するとともに、雇止めをさせない、均等待遇に基づく労働条件の改善をより具体化するために「非常勤 PT」を結成。なお、今後の当局交渉の素材とするため、詳細な業務内容も含めた記名式のアンケートを実施したが、その多くの声は、報酬アップの期待よりも雇用不安であった。中には、非常勤の障害者雇用枠は一般非常勤より報酬が 3 万円も低い実態なども明らかになった。12 月に基本的な労使確認交渉を行い、1 月に雇用・労働条件に関する交渉を予定している。

（大阪教育合同）教育合同労組を作ったのは 1989 年ですが、非常勤講師が入れる組合を作りたいということで、日教組を脱退して作った。この間、不誠実団交を巡り労働委員会へ提訴し 2015 年最高裁でようやく混合組合にも義務的団交事項だと認めさせることができたが、

今回の法改正で、団交も労働委員会も活用できないということになれば、我々は何のために闘ってきたのかという思いが強い。

今回の法改正ではフルかパートも1つの焦点となっているが、非常勤講師には労働時間制がなく授業1コマ当たりの報酬となっている。授業も時間帯によって時間枠が異なり就業規則も定まっていないなどの特殊性の中で、これまで特別職3条3項3号だどごまかしてきたが、会計年度任用職員となるならば、今後この人たちの労働時間はどうなるのかというのが大きな疑問。これまでも未払い賃金を求め労基署に駆け込んできたが、今後は労基署も使えない中でどうするか今考えているところ。

(鹿児島) 鹿児島市の臨時非常勤は2,000人、良くも悪くも「国準拠」。休暇制度は無論のこと、交通費も昨年から出るようになり、金額は43,000円から2.25月分と差はあるが一時金も支給されている。雇用年限は臨時職員1年、非常勤職員5年~10年と差はあるが、年休は10日から繰り越しあり。継続雇用の場合は、1週間から1か月の空白期間(以前は半年間だったが人員不足で1か月に)がある。

今回の法改正に関し、12月11-12日に市長部局と教育委員会に対し要求書を提出したが、市長部局からは「鹿児島市嘱託労組には22条任用職員はいないので当事者がいないのに交渉はできない」と開き直られた。今回の法改正の内容については、私たちも「もろ手を挙げて賛成できない」と気付いているが組合が小さいので発信力がない。是非、当該の臨時職員などに伝えてほしい。広げてほしい。

(連帯杉並) 今回の法改正に関5月24日、4つの団体でILO提訴申し立てした。その動機はスト権がなくなるということもあるが労働組合が職員団体に変更させられる・解散させられる。それから労働協約書が無効化される。一番大きいのは労働委員会が使えなくなる。力量をわきまえずにILO提訴した。できれば多くの組合が賛同していただければと思う。

(長野) 統一要求書を確定闘争で提示したが、自治体単組の65単組中7単組にとどまっている。単組学習会も唯一の非正規組合の長野市給食労働組合でやったのみ。心配事はフルを目指す人も出てくるかもしれないが、そこまで働けない人との間でずれが出てこないか。また、過去に民営化攻撃のあり、余り強く出ていくことはできないかという声もあります。

(宮城) 宮城の現状は、組織化は進んでいない。大崎市職・重点単組。組合員950名に対し、臨時非常勤1,030人、特に保育職場は正規2に対し非正規8割という実態。非正規の声が強くなり、正規が働きづらい。組合を作るとなると役員の担い手いなく難しい。

(鹿児島) 高知のアンケートは非常に良い。9月議会で質問したが、県当局の回答は総務省のマニュアルどおり。非常勤問題に関する議会質問等があれば是非情報交換をお願いしたい。

以上のように、具体的な対策・交渉に着手しているところもありますが、「要求戦略の多様性」や「手掛かりがつかめない難しい職場実態や組合員の意識」も浮き彫りになりました。

最後に交流会を閉じるにあたり、自治労香川の井出委員長からは「今日の各県報告を受け意識共有ができたと思うので、県本部・単組に帰って、この問題を共有し広げて欲しい。臨時・非常勤の人たちにとっては今回の法改正は組織化のチャンスです。一緒に頑張りましょう。」とのまとめの挨拶を受けるとともに、当面する取り組みの強化を図りながらその成果を4月に予定されている第6回労働運動研究討論集会に持ち寄ることを確認しました。

貧困・格差・差別をなくし、戦争反対、9条改憲阻止をたたかおう！  
労働者の共闘で、8時間働けば暮らせる社会の実現を！

## 第6回労働運動研究討論集会

1 日 時 2018年4月21日（土）14時～22日（日）正午

2 場 所 四季の宿 箱根路 開雲（箱根・湯本温泉郷）  
箱根登山鉄道「箱根湯本」駅下車、徒歩8分  
〒250-0311 神奈川県足柄下郡箱根町湯本 521  
TEL 0460-85-6678

3 内 容

<特別報告> 「9条改憲阻止に向けた総がかり行動の闘い」（仮題）  
福山真劫（平和フォーラム共同代表）

分科会 分科会① 「働き方改革」との闘い  
分科会② 自治体非常勤労働者の闘い

全体討論 非正規労働者、正規労働者、民間労働者、公務労働者が一体となって、  
職場から、地域から、「働き方改革」と対決し9条改憲阻止を闘う陣形を  
どうつくるか討論します。

4 参加費 15,000円

### <編集後記>

新年明けましておめでとうございます。今年もよろしく申し上げます。

「労運研レポート」No43をお届けします。「労運研レポート」を発行してから3年半になります。皆様のご協力でここまで続けることができました。「労運研レポート」は月刊ですので、速報性のあるニュースより、小論文的な運動に役立つ準理論誌をめざして発行してきました。レイバーノーツの編集方針でもある、闘いの結果を知らせるだけでなく、「何をどう闘ったのか」その苦勞を含めて知ることができる情報を多くの人が共有できる月刊誌（メールマガジン）をめざしてきました。

今年は、有期雇用労働者の無期転換問題、派遣労働者の正規雇用問題の年です。「働き方改革」はすでに職場で始まっています。問われるのは、労働組合の職場での交渉力です。皆さんからも闘いの報告をお寄せいただき、政府・財界の意図を暴露しながら、労働者がめざす働き方を追求していきたいと思えます。憲法改正発議も予定されています。いまこそ、労働者の団結、労働者の共闘が求められています。「労運研レポート」が団結の武器になるよう、皆様のご協力をお願いします。（伊藤）