

非正規雇用と労働運動の課題



全国コミュニティ・ユニオン連合会 会長 かも 鴨 ももよ 桃代 氏

私は1988年に千葉で労働組合なのはなユニオンを結成しました。私どもの労働組合は、誰でも一人でも入れる労働組合で、誰でもというのは雇用形態を問わないということです。正社員、それからパート・派遣・契約社員、請負の労働者、失業者も入っています。国籍も問わずですから外国人もいます。そういった労働組合を20年間やってきました。

活動の柱は相談活動です。職場で何か問題が起きたときに、一人の問題であっても、電話で相談をする、その相談を受けてユニオンとしての取り組みが始まる、そういう活動をずっとやっています。そういった意味では目の前の労働者の問題に絶えず悩まされてきた20年間でもあったし、職場におこる今を学ばされた20年間でもあったと思っています。

たたかいのキーワードは、均等待遇の実現、理由なき有期雇用の禁止

非正規雇用と労働運動の課題ということでは、非正規雇用を希望ある働き方にする、そのキーワードは均等待遇の実現、理由のない有期雇用の禁止であると思っています。同時にその実現のためには、もっともっと幅広く闘わなければいけないということが求められていると強く思っています。

会社は一人一人の労働者を雇っています。その

労働者が働くこと、生活すること、そういうことについて責任があるのではないですか。雇用責任を放棄し、いかに効率よく働かせるのかのみになっている会社が増えています。交渉でパートをなぜ解雇したのかと聞いたときに請負に切り替えた方がいつでも雇用調整ができるからと簡単に言う経営者、派遣は雇用責任がないから扱いやすいと平全と言う経営者が、横行しています。

私たちは今年の春闘で三つの柱を立てました。改正パート法を活かして均等待遇を求める、派遣法の抜本改正を求める、それから恣意的な継続雇用と劣悪な労働条件の是正を求め60歳以降の再雇用を確保するという三つです。

その中で均等待遇ということで、全国ユニオンとして力を入れ、もっともっと取り組まねばならないと思っている事例があります。KDDIエボルバ・ユニオンの闘いです。

KDDIエボルバ・ユニオンがなぜ労働組合を立ち上げたのかというと、2006年11月に労働条件の不利益変更を迫られたからです。彼女たちは国際電話のオペレーターということで、英語が共通語です。そのほかに交換業務に必要ということであれば中国語・韓国・スペイン語などにも対応しなければいけないとなっているので、専門業務であると誇りをもって24時間体制でこの仕事を続けてきました。その彼女たちに対して会社は、深夜勤務手当2000円を400円にする、早朝・土日の出勤手当など、あらゆる手当てについて2分の1にする、そして契約期間1年を3カ月にすると提

案しました。この会社提案を受けると自分たちが仕事に誇りをもち続けることはできなくなってしまふと労働組合を結成し、会社提案を退けました。

今年の春闘で、彼女たちは改正パート労働法を活かし、5年間で均等待遇を実現するという要求を掲げました。彼女たちの時給は1300円から1350円で、労働時間は一日6時間と決まっています。年収にすると約194万円くらいです。交通費が出ていないので交通費を引き、そして社会保険とか各種保険の個人負担分を引くと、手取りでは150万円から160万円という年収です。4月1日に施行されたパート労働法は差別禁止を焦点として改正されたので、自分たちの仕事は、一時間当たりでいえば正社員と全く同じであるということで5年間の中で均等待遇を求める交渉をしました。その要求に対するKDDIの回答はゼロです。

KDDIは交渉の中でも、経営利益は2004年に146億円、2005年に190億円、2006年には288億円、右肩上がりであると言い切っていますが、人件費コストをさらに切り下げようとしてきました。そして先日、2010年3月末には今、エボルバ・ユニオンの仲間たちが就労している国際オペレーター業務を廃止すると提案してきました。

ユニオンとしては、均等待遇を求めたからなのかと会社に突きつけたくなることです。海外で病気やけがをした、クレジットカードを紛失してしまつたとか、災害や事件が発生したときなど、お金やカードがなくても、電話番号がわからなくても、日本語しか話せなくても交換でつなぎ案内をする業務です。海外の地震や津波のとき、9・11テロのときなどはパニック状態になった人たちの安否確認をしました。この公的な仕事を会社は廃止する提案をしてきました。

経営が悪いということで労働者の解雇が相次いだ時期もありましたが、今は経営がよくても効率を求めて仕事をなくし、そして労働者の首が切られる、という状況です。

行き着くところまで来た貧困

ワーキングプアという言葉がはやっていますが、ここまで来ているのかと思ってしまうほど深刻な実態が進行しています。先日、エアコンの室外機を毎日500台くらい積み下ろしする仕事で頸肩腕症候群になったので、労災認定ができないかと相談に来た派遣労働者がいました。話しを聞いて、労災認定をともしやることはできる、だけど明日、明後日に認定とはならない、職業病だから時間がかかりますよと、私がそう言った途端に彼は下を向いたきり暗くなってしまいました。ポツリポツリと、実は働いていたときも片道210円の交通費がもったいなくて自転車で通勤していた、今日も事務所に來るのに自転車で来た(車で40分かかる距離)、一日一食しか食べていない、光熱費も払えない、アパートの家賃も払えない、追い出されそうなんです、と訴えてきました。

こういう相談が今、増えてきています。仕事をしても生活ができない、仕事ができなくなったら住む所もない、貧困が行き着くところまで来ているのかなと感じています。私どもなのはなユニオンには高収入の人はいませんが、そんなユニオンであっても何か私たちのやっている活動はまだ裕福な人を対象にしているのかな、闘う時間や活動する一定程度のお金がある、余力がある人たちを対象にしていたのかなと思ってしまうほど貧困のなかにいる人たちが、今、ユニオンを求めて来ています。

ユニオンの役割

～自立した「労働者」になるためのサポート

そういう状況なのに、何ゆえにそうなっているのか、誰がそうさせているのかということについて労働者は考える余裕も力も奪われています。労働者一人一人はどちらかといったら自己責任の中

に自分自身を置いて、周りが見えなくて、同じ労働者同士で互いに足を引っ張り合ってしまうという状況です。労働組合が問題に対して一緒に改善・是正のために行動することが求められています。そうすることで、一人一人の労働者に何を今しなければいけないのか、という自覚を促すことができるのではないのでしょうか。

相談に来た一人一人に対してユニオンと一緒に闘いましょうと言います。闘うか闘わないかということについて最終的に決めるのはユニオンではなくて、本人の選択ですが、私から見たらあなたが抱えている問題はあなただけの問題ではなくて皆の問題である、社会の構造的な仕組みから生まれている問題であるので、闘おうよと言うわけです。一人一人は自分だけの問題だと思っていますが、まずは一步踏み出すというか、開き直ったたたかうことが大事だと思います。契約解除されたしまったというので、よく聞くと派遣先が直接雇用の申し込みをしなければいけないケースであることがわかり派遣先と交渉し直接雇用を実現するとか、たたかいはの始まりは個の問題であっても闘ったとき、その結果は一人のことでは決して終わりません。

ある派遣会社で派遣労働者が産休・育児休職をとりたいと交渉し取得できたとき、同じ派遣会社の派遣労働者だけでなく、他の派遣会社の人にもその結果は波及させることができます。〇〇会社で産休・育休が取れるとなれば、会社でもとなり、派遣でも産休・育休取得できるようになります。まだまだ個人でというより、交渉すれば取得できるという現状ですが、それでも取得できないとあきらめて辞めていた頃からしたら変わってきました。自分だけの問題から出発しても、その取り組みの過程で自分だけの闘いではないんだなと自覚することができたら、私はそれでよし、闘ってよかったと思います。だから、まずは自分のために後悔しないよう闘いましょうと言います。

職場に労働組合の活動があって、労働者の権利、労働組合とはなど労働者であるための学習やいろんな情報公開がされているならばよいのですが、私どものユニオンに来る労働者の多くの職場には労働組合がありません。問題がおきてユニオンに駆け込んできて、たたかう過程を通して、ユニオンの仲間と交流をしていくなかで、会社に対して自分の言葉で対等にもものが言える自立した「労働者」になっていくのです。だから、ユニオンとしては問題を一緒に取り組むときに、その人の代替はしない、その人がいかに労働者として自立していくのかをサポートするだけと思っています。

ユニオンは問題を解決するためには会社と交渉をするという直接的なやり方がほとんどです。私は交渉の場は労働者が労働者として自立する場、労働者であることを意識する場であると思っています。労働者は交渉をするまでは会社は怖い、えらいのもものは言えない、言うてはいけないと思っていますが、交渉をすると力関係はあっても労使の関係は対等である、労働者がただただ弱い者ではなくて、ものを言っているといひと学んでいきます。交渉は労働者としての自立を促す場です。

それから、ユニオンの事務所には雇用形態も違う、会社も違う、抱えている問題も違う、いろいろな人が集まって来ています。ユニオンに来ればいろいろな人と話す、交流をします。そうしたときに、自分だけだと思っていた問題、解雇されたり、契約解除されたり、パワハラを受けたり、セクハラを受けたりという状態が他の人にも当然のようにあるので自分だけではないんだということに理屈でなく気がつきます。一緒に作業や行動をしながら、職場では話せないことを気がねなく話せたり、話せる人がみつかったり、自分の居場所をみつけることもできます。ユニオンは心の拠り所でもあります。

雇用形態差別に対する自覚 ～ 互いの実態を知り合うための 想像力を

20年間ずっと相談を受けてきて私が一番ショックだったというか、印象深かった相談があります。千葉市の公立保育所で年休代替保育士として働いている人が「ボーナス日は1年で一番行きたくない」と電話してきました。年休代替保育士の仕事は毎日あるわけではなくて、予約で入っている場合もありますが、突然前日とか、当日熱が出たからということで入ってくるので、一カ月の労働日は少ないが拘束感がすごくあると言いました。ボーナス日に行きたくないのは、ボーナス日は職場全体が何となく朝からボーナスが出るからとフワフワとした雰囲気を感じられてしまうから、賃金が低くてもしかたがない、ボーナスがなくてもしかたがない、そういう働き方だとある意味で抑えている気持ち、“どうして同じ仕事をしているのに自分たちにはボーナスが出ないのか”が抑えられなくなってしまうんです。ボーナスが出たから皆で呑みに行きましょうと誘われて、会費を聞いたら自分がもらったスズメの涙の5000円よりも飲み会の会費の方が高かったりするともう本当に情けなくなってしまうんです、と言いました。

この相談で私がショックだったのは、そういう想いを知らなかったということだけではないんです。私も実はずっと以前、千葉市の保育所で保育士（正規職員）をやっていました。私が労働組合活動を始めたところで、自分の生き方として労働運動をはじめたところです。ギリギリの保育士の数しか配置されていなかったもので、同期の仲間たちが1年もしないうちに頸肩腕とか腰痛とかで子どもを抱けなくなったり、子どもと遊ぶことができなくなるなどの状況が相次ぎました。保育士の労働条件が悪いと良い保育はできない、保育士が少ないとよい保育はできない、ということで保育士の労働条件の改善と保育士の人員増を求め、

ストをうったり果敢に取り組みました。その結果、当時も正規職員の保育士は増やさなかったので、相談してきた人のように正規の保育士が年休を取るときの年休代替とか、休憩代替などといった形で非正規労働者が増えていきました。でも、労働組合の取り組みとしては、非正規労働者であれ入ったからと終了。入ってきた非正規労働者がどんな賃金なのか、どんな労働条件なのかとか、そういうことを一切考えもしなかった。そういう活動をしていたんだということをボーナス日は行きたくないと言った人は私に突きつけたのです。

私は女性であるということと差別されていると男性に対して、家庭内においては夫に対してバンバンぶつけてきましたが、差別が形を変えたとき、雇用形態差別についての自覚がありませんでした。その意味で差別は差別する側にもなるし、される側にもなってしまうということを自分の中で認識しなければいけないと強く思いました。こんな話をどうしてもしてしまうのは、増えた非正規労働者、隣で一緒に働く非正規労働者に正規労働者がどんな想像力を働かせることが求められているのかについて一緒に考えたいからです。

先日、日雇派遣ホットラインをやったときに電話代が払えないからかけ直してくださいと言われたんです。そのときに相談する側が、電話代を払うのは当たり前じゃないかというような常識が私の中に一瞬わいたんです。それで電話をかけ直してほしいと言われたときに、わかりましたとすぐ電話を切れなかったんです。そういったことが今も私の中にあって、何か偉そうに非正規労働者のことを皆さんどう考えていますかなんて言える自分ではない、非正規はねーと言ってしまふ人に反発しつつ自分も常に問われていると思っています。まずは理解しあうために互いの実態を知り合わなければと思うのですが、どうしても比較になりがちですね。正規と非正規だけではなく、非正規同士、パートと派遣、派遣でいえば会社が違うので派遣同士など、互いにともに労働者として人

として認め合い頑張ろうよとはなかなかならない。会社に突きつけるためには比較し格差を問題にしなければならないが、労働者同士の横の関係ではどちらがいいかと比較し合うことではないと思います。比較しあうより互いを思いやるとか、お互い様といったことが問われているとすごく感じているところです。

日雇派遣問題と派遣法抜本改正を目指す取り組み

派遣法は抜本改正しなければいけないという思いに至ったのは日雇派遣の問題が大きいです。日雇派遣問題は、全国ユニオンが最初から問題にしよう、闘いにしようと思っただけではなくて、フルキャストの内勤で働いている正社員の相談から始まりました。内勤の仕事は明日A社に人という発注が来たときに、その人数を電話なりメールなりで集めることでした。それこそ人がそろってまで深夜にわたって仕事をし、朝は朝で日雇派遣労働者が今から出かれますと派遣会社に電話してくるので、会社でその電話を受けなければいけない。それこそ6時から7時とか、早朝に電話してくるわけです。そうすると深夜まで仕事をして早朝受けるとなれば家に帰っている時間がないということで、ソファに横になったり、床に段ボールを敷いたりして寝泊まりをして、6カ月くらいの間に10キロも15キロも体重が減ってしまった。このままでは過労死してしまうのではないかとという不安感にかられて、しかも残業代が出ていなかったのが相談に来ました。この人たちが自分たちの相談のなかで、だれももっとひどい人があるんですと言ったのが日雇派遣労働者のことだったんです。それでもっとひどい人たちがいるという実態をユニオンとして把握しなければということで、ユニオンの仲間たちが日雇派遣会社に登録し日雇派遣で働きました。日雇派遣で働くには履歴書も要りません。電話・メールアドレスを登録す

れば派遣会社から仕事が紹介されるので、ユニオンの仲間たちも日雇派遣で働くことができました。その中で派遣法だけではなくて労働基準法に照らしても、それこそ違反だらけの実態であることを実感しました。派遣法が企業にとってのみ扱いやすい形に規制緩和をされた結果として行き着くところ日雇派遣というような働き方まで作り出してしまったということで、この働き方を社会的問題にしていかなければいけない、この働き方を作り出した派遣法を抜本改正しなければいけないと思いました。

日雇派遣という働き方はもっとひどい人がいると彼たちが告げたように、私たちの目から見ても、何なのこの働き方とは言わずにいられない、品格のない派遣そのものだったわけです。日給は6000円から7000円ですが、拘束時間が12時間から13時間。拘束時間で割って、そこからデータ装備費とか、業務管理費とか、いろんな名目で200円とか300円とか引かれるので時給でいえば500円以下。しかも、派遣法で禁止されている業務、建設業務、港湾業務、警備業務といった安全性が保障できないとされている業務で「軽作業だから」と集められて働かされているので、当然ケガが多い。ケガをしても違法がばれるからと救急車が呼んでもらえない、人として扱われていないのです。

組織化は非正規だから大変なのか

2000年だったと思いますが、連合が均等待遇の実現やパートなど非正規労働者の組織化を方針化しました。私たちは全国でコミュニティ・ユニオンとして、個人の問題を解決する取り組みを積み上げてきましたが、増え続け深刻化する非正規労働者の問題について、パートであるとか派遣であるとかという構造的な問題に対して、個別ユニオンだけの闘いでは限界があると思いました。法律を改正する、つくることを含め、もっともっと大きな社会的な問題にしていかなければいけない

ということで全国ユニオンを2002年11月に結成し、2003年6月に連合に加盟し、5年間経ちました。連合では非正規労働者の組織化は今も大きな課題です。連合がパートなどの春闘要求として時給10円以上を掲げ、春闘集会を開催したとき、連合の方から組織化をこれから進めたいというお話がありました。会場発言で一番最初に手を挙げた人がいました。臨時非常勤の人だったと思うんですが、この人が言ったことが今も忘れられません。連合は何のために私たちを組織化するんですかと言ったんです。労働組合に入るといことは組合費を払うわけですから、組合費を払う私たちに対して何をしてくれるんですかと言ったのです。私は10円要求にカチンときていて、正規と非正規が同じ割合でベースアップをしたところで格差是正にはならないと発言しましたが、組織化に対して非正規労働者が言ったことは、今も組織化にあたって問われていることだと思っています。

連合が組織化に動き始め、いろんな労働組合で組織化について話しをしてくださいと言われる。そのときに私は、あなたたちはずっと正規労働者の組織化をしてきたんじゃないですか、非正規を組織することと正規を組織することのどこに違いがあるんですかとどうしても言いたくなるんです。組織化が大変、進まないということで言われるのは、非正規労働者はすぐ辞めると言うんです。自分から辞めるし、契約解除など辞めさせられることも多いので、たいへん。それから労働時間がバラバラなので集会を開いたり会議を持ったり、チラシを配布したりというのが難しいと言うんです。私はそういうできない理由を聞くと、労働条件が悪くて働きがいなかったら辞めて当たり前じゃないですか。働きがいをつくるのは労働組合と一緒にやることではないですか。また、確かに契約解除されやすいでしょう。だけど契約解除されたときこそ一緒に闘うのが労働組合ではないですか。一緒に闘うにはいろんな工夫が必要です。正規の労働者だって9時・5時ではなくてシ

フト勤務の人もいるでしょう。いろんな工夫を労働組合はやってきているわけじゃないですか。非正規だから大変なのではなく、組織することは大変だということなのではないでしょうか。そういうことをどうしても言ってしまう。

自分たちのことで精いっぱいだからと正規労働者に言われると、そうだろうと思います。正規労働者も決していい状態にあるとは思わないです。ユニオンに相談に来るケースでもどちらかといったら正規労働者の相談が増えています。正規労働者の相談で一番多いのは長時間労働の問題です。長時間労働を何とかしたい、サービス残業を何とかしたいというより、体や心が病気になるって会社からもう来なくていいよと言われた状態で相談に来ます。賃金やボーナスが切り下げられたという相談も多いので、非正規のことまでとてもやれないんですと言う状況はあると思いますが、だからこそ非正規労働者とともにたたかうときなのではないと思います。人件費コストがかからない、雇用調整が容易、雇用責任がない非正規労働、長時間労働、異動・配転など拘束性が高い正規労働、どちらも非人間的で、どちらも選びたくない働き方です。人間らしい働き方を作ることは、取り組むべき共通の課題です。それから言うまでもないことですが労働組合としては非正規労働者が相談に来たときに、何か一緒にやれることはないのかなと考え、一緒にやるのが問われています。

労働組合がただただ組合員の数が減ったからとか、正社員だけでは三六協定が結べないからとか、自分の労働組合でやらないと外の労働組合にいつてしまうからとか、そういった労働組合の側の、余りいい言葉ではないんですけども、労働組合の面子のためが前面に出た組織化は進まないと思います。

ユニオンに相談に来た人たちが皆組織化されるわけではないです。電話での相談の人たちは、相談だけです。ユニオンに入る人は先ほども言ったように自分の問題を解決するために交渉をやると

か、そういう過程を一緒に取り組んだ人だけです。そういう過程があってもユニオンは何もやってくれなかったなどいってユニオンを去っていく人だっていっぱいいます。だけど私はそうであっても労働組合というものがこの社会に存在しているんだということを知るだけでも意義あることだと思うのです。去っていったとしても労働者を守る法律がある、労働者には権利があるということを知ることだけでも、労働組合がない小さな職場の中であきらめるしかなかった労働者にとっては認識の転換になるし、たたかうことを経験した労働者は必ず、自分の周り、子供、知人がそういった状態に遭ったときにあそこに行けば相談できるよということが言えるだろうと思うからです。

多くの労働者は労働組合に組織されていません。私たちユニオンは少し元気があるので、非正規労働者の皆さんに相談に来てくださいと声をかけていますが、そうであっても圧倒的には組織されていません。そういう現状では、労働者が一人でも闘えるためには法律が必要です。労働組合は労働者にとっての法律をつくる、労働者にとっての法律に改正することに取り組むことも求められています。

積極的に活用すべき 改正パート労働法

改正パート労働法が今春4月1日から施行されました。私たち労働者側は、パートと正社員が同じ仕事をしていれば均等待遇にすべきだということをパート労働法改正の焦点として主張しました。結果として差別禁止という言葉は入りましたが、仕事が同じ、人材活用の仕組み・運用が同じ＝異動・配転の頻度・幅が同じ、有期契約の有無という3つの条件が同じパートのみが差別禁止の対象という限定されたものになりました。私たちが求めている均等待遇とはかなり距離があります。

そうは言っても、改正パート労働法は、均衡処遇について職務内容が異なったとしても努力義務が課せられ、説明義務責任が使用者に課せられました。説明を求めたときにあなたはパートだからこの時給だよというような説明であってはならない、賃金に対して使用者側は合理的・客観的な説明ができなければいけないとなりました。また、そういった説明を求めたことに対して、パートなのに生意気だなどいって契約解除してはいけない、契約更新のときに労働条件の不利益変更をしてはいけないなど不利益な取り扱いをしてはいけないという枠組みはできました。その意味で改正パート労働法は、不十分ではあったとしてもパート労働者が職場の中で一人でも自分の賃金に対して不平不満があるときに、このパート労働法を活かすことができる、そういう枠組みにはなったと私は思っています。そういう意味で、労働組合があるところはもっと積極的に活用すべきだ、活用できると思います。

派遣法改正の建議は規制強化か？ ～ 抜本改正が必要な派遣法

それからもう一つ、派遣法のことです。建議が出たので一番ホットな話題なのかなと思っています。連合は、登録型派遣の規制や派遣先へのみなし雇用規定など、残った課題については今後取り組まなければいけないとなっていますが、全体としては規制緩和の流れに歯止めをかけ、一定の規制を行う建議となったと前向きに評価しています。また、スポット派遣への対応は必要であるとしています。日雇派遣を「原則禁止」とすることができたとも述べています。全国ユニオンは規制緩和だと評価しています。日雇派遣の原則禁止が入ったから規制強化だと言っていますが、日雇派遣の原則禁止の内容は「契約期間規制」です。30日以内の契約を結んで日雇派遣をしてはいけないが、31日以上契約を結べば日雇派遣はできる

ということです。ですから期間規制にしたことイコール日雇派遣が原則禁止という方向になったとはとても言えません。

それからもう一つ常用型派遣のことです。常用型派遣に限って事前面接を解禁にする、それから常用型派遣については期間制限を撤廃するということが建議の中で出されました。この前提には、常用型派遣は登録型派遣と比べて一定程度雇用が守られているからといわれています。それから専門業種が多く、自分の権利を主張できる労働者であるから規制が外されたということです。ただ私たちから言えば常用型派遣イコール雇用なり権利が守られている強い労働者だというのは、そこに一定程度の労働組合なりという力があるところの常用型派遣労働者ではないだろうかと思います。私たちのところに常用型派遣ということで相談に来るケースでいえば、労働時間15分未満はカットされる、社会保険加入に伴ってその分の賃金をカットされたなどで、常用型派遣イコール雇用と権利が守られている労働者ではないのです。常用型といっても有期契約で更新を重ねている人も含まれているし、常用型を行う特定派遣は届出制ということで、いろいろになっています。さらに事前面接解禁ということですので、常用型派遣を突破口として、派遣という働き方の枠組みが崩されていくのではないだろうかとこの危機感をどうしても持たざるを得ません。

その意味で全国ユニオンは、ますます派遣労働者にとっての抜本改正に向けた取り組みを強めなければと考えているところです。私たちが抜本改正ということで柱に掲げているのは登録型派遣の原則禁止、原則専門業務派遣など、99年以前に戻せということです。それからマージン規制、派遣先のみなし雇用責任、派遣先の労働者との均等待遇、こういったことを法改正に入れることによって派遣労働者が希望をもって働き続けられることを望んでいます。

派遣法抜本改正は大きな闘いなので幅広い取り

組みをしなければいけない、派遣法を派遣労働者に取り戻すために皆で協力し合う、そういった集会を持とうということで、いろんな団体に呼びかけを始めているところです。

正規も非正規も働き方の見直しを ～増加する正規労働者からの相談

ともに働くというとき、どちらの働き方がいいとか悪いとかではなくて、正規も非正規も人として、労働者として自分たちの働き方はこれでいいのかということをともし直さなければいけないのではないのでしょうか。08春闘時に、連合主催のパート集会がありました。そのとき参加したパートの人たちに、正社員になりたいですかという質問をしたとき、100人ほどの参加者の中で「はい」と答えたのが半分、「いいえ」と答えたのが半分です。この割合はどこで行っても大体同じです。パートは格差という問題でいえば、正社員になることがその格差を是正するための選択肢ということで正社員になりたいと手を挙げます。しかし一方で、今の正社員の働き方が自分たちが目指す働き方なのか、明日から正社員として働いてくださいと言われてもできないと思っています。だから「いいえ」と答えます。そういう意味からいっても、正規の働き方が魅力のない働き方になっている、非正規がこんな働き方をしたくないという働き方になっています。どちらの働き方も選択したくない非人間的な働き方になっていることを互いにもっと考え合った方がいいと思います。

ユニオンでも正規労働者の相談が増えました。正規労働者の働き方は私からいえば、見せかけ正社員です。なぜか長時間労働、異動・配転が当たり前、会社に対する拘束性が高い働き方が正社員だとなっています。さらに正規と非正規の働き方を比べると、必ずそこが格差の合理的な理由として持ち出され、非正規とは違うでしょう、と言われます。だから私はそういった働き方が正規の

働き方ですかとどうしても言いたいです。ユニオンとしては、正規労働は直接雇用で契約期間なし、月給制で生活できる賃金、各種保険は全部対象、という働き方であって、その一つでも条件が欠けていたら非正規労働であると区別しています。そこがこの間、いろんな意味においてゴチャゴチャにされています。

パート労働法においても、先ほど差別禁止の物差しをどこに置くのかということで3条件を言いましたが、この条件は日本型均衡処遇ルールと言われるもので、職務がなじまない日本ではこういった形で格差をはかっていくしかないということと出されてきています。その意味で互いに人として、労働者として働き方を見直そうよということといえば、長時間労働、異動・配転、拘束性が高いことを正規・非正規の物差し、格差の合理性とするのではなく、世界で同一価値労働同一賃金のものさしとなっている「職務」、仕事の中身、責任、労働の精神的・肉体的負荷、知識・技能、労働環境、そういったものさしで職務を分析し、均等待遇の実現にむけていくことが求められるところに来ていると思います。ゴチャゴチャになっていると言ったのは、正規労働者の働き方がますます賃金も、労働条件も悪くなって、全体的にいったら正規労働が非正規労働に近づけられている、逆均等待遇が進行している現状でもあるということです。

闘いをおもしろく

若者からは労働組合はどうして暗いのか、かたいか、ダサいのかと言われます。労働組合はなくてはならないし、おもしろそうだと若者が思える取り組みをすることが求められています。私もやらねばならない世代なので、そういうことをどうしても確認したくなるんです。職場で組合活動をしていたとき、あなたの結論は見えている、いつも同じと言われました。そう言われたときに相手に何を言ったらいいのだろうか、話すことがないみたいな気持ちになってしまったことが一時ありました。でも今思えば私が何を思うのかではなく、相手が何を思っているのか、お互いに何を思うかであって、一致できることがあれば一緒にやればいいと考えることで気が楽になりました。その意味で組合活動はおもしろい、ということが周りにいる仲間たち、特に若い人たちに、あそこに行ったらちょっとおもしろそうじゃないというような雰囲気がつくれればと思っています。

もう一つ言わせていただければ、闘いをおもしろくというのは、共通の課題で一緒にたたかい、闘いを広げるということです。こういう言い方をすると大変失礼なことかもしれないんですが、連合の皆さんの取り組み、がんばりは連合の中に見えるけれども、連合の外では見えないんです。連合の方針、取り組みを外にどう発信していくのか、また外から連合に発信されたことに対して一緒に取り組めることは取り組んでいただきたいと最後に言って終わりにします。ありがとうございました。

次号の特集は

「労調協理事、新年を語る」

「今、組合の調査研究活動に求められるもの(仮題)」の予定です