

## 非正規雇用フォーラム・福岡



発行；非正規雇用フォーラム・福岡

福岡市博多区千代4丁目 29-51

## 正規・非正規の枠を超えて 1人ひとりが人間らしく働ける社会を！

—非正規雇用フォーラム・福岡第10回総会を開催—

5月29日ココロンセンター研修室で、非正規雇用フォーラム・福岡第10回総会を開催しました。当日は、市教組臨探部の上原しげるさんが議長に選



出されて議事をすすめました。落石共同代表はあいさつの中で、「国会では戦争法案が審議されている。昨年7月、安倍政権は集団的自衛権行使を閣議決定し、この4月、訪

米した安倍首相は国民の合意もなしに日米防衛協力の指針の改定を米国と約束してきた。これらはすべて憲法を見下した動きで、怒りとともに怖さを感じる。また、アベノミクス第3の矢で世界一企業が活動しやすい国づくりをすすめるため、労働法制は改悪され、流した汗が報われない時代になろうとしている。私たちはこれらの動きに対抗するネットワークを太くしていかななくてはならない。総会ではスタートラインに立ち戻り、今後の方向性を確認したい。」と述べまし

### 10周年記念行事

総会後の第2部は、「10周年を迎えるにあたり、これまでを振り返り、今後に向けて語り合おう」のテーマで、非正規雇用フォーラム・福岡の牧野芥子顧問と泉野時彦幹事、連合福岡ユニオンの志水輝美副委員長の3人をパネラーに、永元美子事務局長がコーディネーターをつとめてシンポジウムを



た。来賓の淵上社民党代表からは、「労働実態を10年前と今と比べてみても国民生活はますますひどくなり、労働組合の組織率も低下している。非正規雇用フォーラム・福岡はこの間、幅広く百貨

店方式でとりくみをすすめてきたが、今後は専門店方式でもう少し特化してとりくんでどうか。人間の権利をたたかいとる集中月間を設けてとりくむと、大衆の前にその存在を明らかになるのではないか。」と今後への期待を込めて連帯のあいさつがありました。また、小川福岡県知事、高島連合福岡会長、高島福岡市長、北橋北九州市長からのメッセージも紹介されました。

その後、2014年度の経過報告、会計報告、監査報告、2015年度の活動方針、予算案が拍手で承認され、当面のとりくみを確認し、2015年度役員の紹介とあいさつで総会を終了しました。

## これまでを振り返り、今後に向け語り合おう！

行いました。

### 人間らしく生き働ける条件づくりを目指して結成

牧野顧問からは、「非正規雇用フォーラムは、非正規労働者が増加する中で、暮らしと雇用を守り、人間らしく働ける条件として同一価値労働同一賃金

・均等待遇の実現を求めて、12年前に中央で立ち上がった。」「九州ブロックでは学習会にとりくみ、非正規労働者と向き合おう、人間らしく生き働ける条件をつくっていかうとの意気込みから、福岡でもフォーラム結成に向けての準備会ができた。」「連合福岡との関係も、未組織の結集をはかるということで調整でき、2006年3月に結成総会を開催することができた。その後、福岡県労働政策課にも市民権が認められ、毎年、懇談会を開催し意見交流のとりくみを続けている。今後は県内各地で組織をつくっていかうと思っている。」と結成に向けてのとりくみが語られました。

### **9年間実態調査や学習会など地道にとりくんだ**

泉野幹事からは、「非正規雇用フォーラムの発足と同時に当事者の組合として責任ある立場で関わってきた。福岡のとりくみは啓発を中心に行い、ニート対策や障がい者の自立支援等、一番困難を抱えている人びとに注目しながら活動を続けて来た。」「非正規労働者へのアンケート調査には積極的にとりくんだ。『年越し派遣村』が問題になったときには、トヨタの季節工の寮を訪問して派遣労働の実態聞き取り調査を行った。ハローワーク前でのアンケート調査では、9割が支援制度を知らないということも明らかになった。さらに、最低賃金への異議申立にとりくみ、意見書提出のとりくみへと発展させていった。」「民主党政権時には労働政策に少し変化が生まれ、最低賃金も2020年に1000円、当面800円との合意ができ、これからだと期待を寄せた。しかし、自民党政権が復活し、好転への期待は崩れてしまった。」「公契約条例、高校現場の就職支援の状況、労働者支援事務所のとりくみ、また、ブラック企業の実態等々、その時々の問題を取り上げて講演会を開催し、学習を深めてきた。」と9年間のとりくみが紹介されました。

### **労働者に直接働きかけるとりくみに期待したい**

志水副委員長からは、「1982年にパート労働相談を立ち上げた。その当時、パートは家計補助でしかなく均等待遇を求めるという視点はなかった。1994年、地区労センターでユニオンを結成した。不当解雇、不条理条件が何とかならないかと労働相談活動にとりくんだが、労働法制を知らず不利益な

状態にあるという、あまりにも知らなさ過ぎる実態であった。」「毎年卒業して社会人になっていくが、労働契約を結ぶという基本がわかっていない。労働者教育が必要だ。労使関係は力関係であり、労働者は極めて不平等な立場に置かれている。法には労使契約を結ぶことも労働条件を変更することも労使の合意による規定がされているが、報復を考えたら声をあげることなどできない。権利関係を学ぶことが求められる。闘うには強い意志が必要だが、一人でも入れる労働組合なら職場に一人でも力を発揮できるし、ユニオンの場合は職場に3人以上いれば職場分会も結成できる。こんな事例がある。一人の労働者に雇用契約と請負契約の二重の労働契約があった。ユニオンに加盟することでその改善を勝ち取った。労組があるからこそできたことだ。」「今はただでさえ厳しい労働実態に置かれている。民主党政権時には規制強化を入れることができたが、第二次安倍政権はそれらをことごとく覆そうとしている。一度成立すればそれらの法はどんどん下位にあるものに移ってくる。金銭解決による解雇など10倍返しの政策転換だ。弁護士でも闘えない。労働組合も大打撃だ。これを阻止する拠点を作る必要がある。」「非正規雇用フォーラムの9年に及ぶとりくみを高く評価したい。しかし、これまでの延長線上のとりくみでは不十分だ。HPの開設や口コミの拡大など、労働者に直接働きかけるとりくみの効果・成果に期待したい。問題解決能力を持つことが課題であり、ユニオンとの連携も模索したらよいと思う。NPO法人を取れば社会的認知も広がるだろう。」と今後の方向性とヴィジョンが提起されました。



シンポジウムを通して、情勢の基本的動向と物事の本質について認識を共有しながら連帯したとりくみを強化していくことを確認することができました。これからも身近なところから着実に運動を広げ、人間らしく生き働ける社会をめざして歩みを続けていきましょう！！

# 労働法制を巡る国会の危機的状況

## 派遣法「改正」強行採決で衆議院通過

派遣法は強行採決が想定されたが、数日前の憲法審査会で戦争法案は揃って違憲と断じられたことで勢いを削がれた政権が維新への接近を図り6月19日には衆議院を通過した。政権は9月まで会期延長してでも戦争法案と他の労働法案を強引に成立させようとしている。先ず派遣法は、昨年に廃案となった内容そのままである。専門26業種の区分を撤廃して全ての派遣業種は3年を上限とした。その一方で、事業場や労働者を替えれば派遣先企業は永久に派遣を受け入れることができる。働く側は、派遣先への直接雇用の道が閉ざされたばかりか、今や派遣の4割を占める専門業種の労働者が3年毎に強制的に雇い止めとなりより不安定化するのだ。一般派遣業務なのに専門業種とごまかしてきたのも事実であるが故意に放置しておいて、今度は違反が蔓延していることを理由に法を緩和改悪する所謂やらせ茶番なのである。派遣業者の区分では常雇用の特定派遣も届出制から許可制に規制を強化したとする。塩崎厚労大臣は3年経ったら派遣元に正社員として雇って貰えばいいと言うがそれは特定派遣のみを残す意味ではない。ならば派遣先会社への要請ではなく義務化でないと法の筋が通らない。政府厚労省は常用代替や中間搾取の中間雇用を禁止した職安法原則は変わらないと空々しく弁明するが、事実上完全に労働者保護と真逆の中間使用者保護の悪法である。今後は偽装請負が合法派遣に衣替えする違憲立法で正社員や非正規の置換が大きく懸念されている。

## 第2弾は残業代ゼロ法案

続く規制緩和第2弾は高度プロフェッショナル制度つまり残業代ゼロ法案である。これにも大臣は取りあえず通すことが肝心と本音を吐露した。健康に配慮し時短に資するなら最大労働時間、次の始業時までの休息義務など現行労基法改正でも可能なものばかりだが、狙いは時間単位の指揮命令下で賃金対価となる原則を成果物の対価に価値転換させることにある。なんと米国ではホワイトカラーエグゼンプ

ションの対象年収は290万以上で実に労働者の90%に及ぶ事実がある。日経連は労政審議論の頃から400万台を想定し日本の民間平均賃金以上は働かせ放題にして派遣同様に労務費の物件費化を進めている。使用者は時間管理の責任を問われないから長時間労働の労災過労死でも労働者の自己責任となる。

## 第3弾は解雇の金銭解決法案

更に第3弾はこれらに抵抗する労働者は合法的に解雇して金銭解決とする法案もがこの後の国会にセットされている。労働審判制度も発足から10年程になり金銭解決優先の相場観が形成されているが、現在の法律では命令できないから審判・裁判に勝っても職場に戻れないのではと和解に誘導する裁判が実に多い。もとより争点が多い解雇は労使とも労働審判ではなく本訴で争っている。今でさえ金銭解決する場合は、元の職場で得られる複数年の賃金総額以下しか得られないが、合法化されれば米国の上限無しより、英国、ドイツの年収1年分程度が想定されているからペナルティの意味さえない。日本では理不尽な解雇も含まれる可能性があるのに整理解雇など制度が違う低い欧州基準を適用するのは実に姑息であり解決が早いことがメリットだけでは社会正義は守れない。この程度で解雇できるならと会社で正当に楯を突く者を狙い撃ちにする不当労働行為も頻発するのは必至であり、次第に組合の幹部に就任する人材さえ減少し組合が機能しなくなる。

## 企業のための労働法制改悪許さず!

憲法違反をも意に介さない安倍政権は、民主主義国日本に於ける独裁であり、これだけ国民に背を向け、また、国民が何故憲法や労働法を変えるのか明快に理解出来ない以上、まだ逆転の余地は残っている。たとえ一旦は押し込まれても後世2015年の夏は悪夢だったと言えるよう、今街角に立って戦争と原発、そして労働分野3点セットによる生涯派遣・過労死促進など雇用流動化法案の真実と欺瞞を訴えて行こう。

# 「ブラック企業問題」の背景と労働運動

6月13日（土）鹿児島で開催された「コミュニティユニオン九州ブロック交流集会」での「ブラック企業問題の背景と労働運動の課題」と題した記念講演に参加しました。講師であるNPO法人POSSE代表今野晴貴さんは、相談活動の中からブラック企業の実態を社会に発信し続けておられます。以下簡単に講演の内容をご紹介します。

## ■ブラック企業・ブラックバイトとは■

ブラック企業という言葉は2000年代中ごろにIT労働者たちによって作り出された言葉で、「新興企業において、若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって遣い潰し、次々と離職に追い込む成長企業」とであると定義され、それまでの正社員とは明らかに違っている。

従来の日本型雇用でも「違法行為」は多かった。しかしそれでも「ブラック」と呼ばれなかったのは、長期雇用と年功序列に対する「期待」とその履行があったからだ。一方現在のブラック企業の場合は、労働者を育てようという意識が欠落しており、若者を遣い潰すことで多大な利益を上げている。長時間労働、低賃金、昇給なし、雇用保証なし、それにもかかわらず「正社員だから」と過剰な責任が求められ、体力的に続かなくなるとすぐに切られてしまう。つまり将来に見返りがないうえに、短時間で使い潰してしまうということだ

## ■若者を使いつぶし利益を上げる企業■

ブラック企業の労務管理は、辞めさせるための専門部署を用意し、新卒を鬱に追い込んで自ら辞めるよう仕向けたり、「半年で店長になれなければ居られない」などと過剰な労働を強いて耐えられるものだけを残すという選別型と、長時間・低賃金で働かせたり、仕事を教えないなどのいじめにより辞めさせる使い捨て型がある。その結果、若年層のうつ病・過労死・過労自殺が増加し、若者の将来が奪われるという事態を招いている。

ブラックバイトも同様に、学費の増加や親世帯の収入減、奨学金制度の不備などによる学生の貧困化を背景に、学生を安い賃金労働者として絞っていく。「こんなこともできなければ社会に出て何もできない」などとおとしめ、辞めさせてもらえず授業に出られなくなり留年する学生まで出ている。

## ■日本社会全体の問題■

このような若者を使い捨てるブラック企業の弊害（うつ病の蔓延と医療費の増加・少子化と市場の縮小、税収の減少・労使関係の信頼喪失と育成困難など）は、日本社会全体の縮小へとつながり看過できない事態へとなってきた。そこで政府もさまざまな対策にとりこんでいる。しかし、労基署による監督強化は監督官が圧倒的に少ないため不十分で、パワハラやセクハラハの労基署の取り締まりの対象外であり、また労働相談窓口の強化を図ってはいるが、相談員は権限を持たず解決には限界がある。ブラック企業の社名公表も実効性には乏しく、低い最低賃金など現行の法律での取り締まりには限界がある。一方で政府は派遣法や労働時間規制の緩和など労働法制改悪の動きを強め、ブラック企業を容認するような動きを行っている。

## ■労働組合の力でブラック企業にNO！■

ブラック企業対策プロジェクトを立ち上げ若い人を中心に年間2000件以上の相談を受けているが、まだまだ氷山の一角である。現場からの事実の集積と、社会的背景を調査、研究して社会に発信し続けていくことに意義があり、そのことが社会を変える力になると考えている。ブラック企業対策プロジェクトに寄せられた相談で「たかの友梨（エステ会社）の例では、7時から22時までの連続勤務でトイレ休憩もとれない、カードローンで「販売ノルマ」を達成させる、妊娠すると全国転勤させるなど、酷い労働実態にあった。そこで労働組合を結成し、会社と組合の間で「パパママ安心協約」を結び職場の改善に結びつけることができた。ブラック企業を取り締めり中から変えることができるのは職場の労働組合である。小さな職場を多くの仲間が支える、新しい労働協約を締結する、ネットワークを結び問題を社会へ提起していく。そして、学校教育や親や地域のユニオンなどが一緒にかかわっていき、若者や社会の意識を変えていくことが大切である。