

# 非正規雇用フォーラム・福岡



嘱託社員

パート

契約社員

ニュース

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29-32

## 非正規雇用フォーラムシンポジウム2017 私たちの働き方改革へ

11月17日ココロンセンターで、非正規雇用フォーラムシンポジウムを開催しました。主催者あいさつで、共同代表の落石俊則福岡市議は、「安倍政権が求める『働き方改革』は経済界が求めるものだ。私たちが求めるものは、ワーク・ライフ・バランス、そして均等待遇の実現だ。残業代未払いは許してはならない。過労死自殺はつくりだしてはならない。本日は、4人のパネラーにそれぞれの実態を出し合ってもらい、これからどうあってほしいかを語ってほしい。」と述べました。

シンポジウムは、非正規雇用フォーラム・福岡の泉野時彦事務局長をコーディネーターとして、連合福岡ユニオン書記長の

寺山早苗さん、福岡県教職員組合連絡協議会・臨時採用教職員部（福教協臨時採部）部長の嶋津美鈴さん、ワーキングウィメンズヴォイス代表の時永裕子さん、自治労福岡県本部の本多玲子さんから、現状と課題の提起そして意見交流を行うという形で進行しました。

その概要は次の通りです。



### 「働き方改革」は不良品の抱き合わせ商法というべきもの

連合福岡ユニオンの寺山さんはまず、「安倍政権は『働き方改革』という聞こえのいい名称をつけながら、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の導入など、使い勝手のいい労働者づくりを行おうとしている。8本の法律を一括法案とし、複雑でわかりにくく、一つひとつを検証しにくく、同一労働同一賃金を含め反対しづらく、不良品の抱き合わせ商法というべきものだ。ユニオン運動の経験から問題だと思うのは、高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡大、そして、テレワークの推進だ。賃金と労働時間を切り離す、また、雇用によらない働き方を拡大するものでしかない。」と「働き方改革」についての認識から述べられました。次に、「最近是非正規労働者からの相談が若干減り、正規労働者からの相談が少し増えた。正規といえども基本給13万円という事例がある。最賃ぎり

ぎりだ。零細企業では正規と非正規の区別がなくなっているのが現状だ。有期から無期転換への問い合わせは少なく、長時間労働や未払い賃金についての交渉が多くなった。一方、企業には労働時間と賃金の問題を切り離したいとの思惑があり、交渉の際に企業から『ユニオンがダラダラした働き方を指導しているのではないか』という失言まで出たことがある。残業代未払いの請求事例では、企業の嫌がらせて配転されてパート並みの賃金にされたものがある。証拠があれば残業代は取り返せるが、正規の賃金は取り返せない。残業は末端労働者だけでなく、その上司にまで及び、違法な働き方が蔓延しているのが現状だ。雇用によらない働き方の場合では、業務委託契約だからと団交拒否された例がある。労働法の保護対象から除外されているからだ。」と特徴的な事例をもとに労働現場の深

刻な実態が語られました。そして、「まずは働く者の組織化と労働運動の活性化、そして、真に労働者の視点に立つ政党の議席を増やすこと、さらには団体や個

人をはじめあらゆるネットワークの可能性を探ること」を問題解決の方法として提起されました。

### 年数を積んでも臨採教員の賃金は大卒初任給と変わらない

福教協総務部部長の嶋津美鈴さんは、教職員そして非常勤の立場から「地方分権一括推進法により、賃金が県費から政令市費に移譲された。市立学校の教員の勤務条件はすでにあって、非常勤の賃金単価は引き上げになったが、年休制度は切り下げになってしまった。また、介護は無給で取れないし、病気をすれば辞めざるを得ない。学校職場もブラック化が進んでいる。正規教職員と同じ働き方なのに、賃金は低位、昇給には制限がある。年数を積んでも賃金は大卒初任給と変わらない。正規採用に向け、毎年、採用試験を受ける。試験の時期が1学期末で成績出しや学期末の事務処理と重なって負担が大きい。1次試験に合格した場合の次年度1次試験免除の要求運動にとりくみ、



2019年からは面接と実技のみを勝ち取った。非常勤は地方自治法の『改正』でパートとみなされるようになり日給月給、休暇は年20日となった。『会計年度任用職員』として今後再編されていくことになる。」と学校現場の現状について提起されました。

### 労働組合がフォローしていない分野をカバーしていきたい

ワーキングウィメンズヴォイス代表の時永裕子さんからは、「『働く人の声を政治につなげたい』『制度や政策を変えていきたい』との思いでワーキングウィメンズヴォイスと名称を付け、均等な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現など女性労働の改善を求めて運動してきた。2006年には働く女性のホットラインを開設した。そして、働く女性を元気にする講座やセミナーも開催してきた。働く女性は働くことと生活の不安を抱えている。労働者はバラバラにされて

いるし、連帯が弱い。これを変えようと連携やネットワークに尽力している。男女性別役割分業の解決が女性労働問題の課題だ。憲法や女性差別撤廃条約があっても生かされず、男女格差は縮まらない。派遣労働が拡大し、非正規労働者がどんどん増え、均等法は骨抜きにされている。働く権利を、人権を追求していかなければならない。今後も、労働組合がフォローしていない分野をカバーしていきたい。」と立ち上げから今日までのとりくみが提起されました。

### 自治体で働くだけでなく公共サービスをどう守るのが課題

自治労福岡県本部の本多玲子さんは自己の足跡をたどりながら「自治体職員は『任用』なので『命じてもらえなければ働けない』。」と、任用の壁で敗れた地労委とのたたかいから語り始められました。「現状は、自治体に働く3人に1人は臨時・非常勤等の職員となっている。『法の谷間』にあって『官製ワーキングプア』『報酬のみで手当てなし』だ。公共施設の運営については、昔は財団や公社、今は営利企業や民間団体への委託がすすんでいる。正規、非正規、民間委託とさまざまな働き方が存在する。安上がりの労働力、不安定雇用がまかり通っている。これはサービスにも反映する。公共サービスをどう守るのかの課題につながる。2017年5月に地方公務員法及び地方自治法の一部が『改正』された。本来、常勤職員がすべ

き仕事は常勤職員で、新たに『会計年度任用職員』が創設される。労働組合法適用の労働組合は職員団体に移行する。今までの臨時職員は常勤職員の代替のみとなる。任期は1会計年度、再任用は妨げないが、非常に不安定な雇用となる。フルタイムとパートタイムが区分され、1分でも短いとパートとなり、フルタイムへの移行は難しい。厚労省は劣悪な処遇を改善せねばという問題意識は持っている。一方、総務省は財源を減らすことを要求するという省庁間の考え方の違いが存在する。これは、自治体非常勤職員の希望であり問題である。労働組合の必要性が高まっている。」と公共サービスの民間委託が進む中での課題が提起されました。

それぞれの提起を受けた後、コーディネーターから組織としてどう対応するか、また、根元的にどう働き方を変えるべきかと意見を求めました。

## 労働組合をあらゆる人を包摂する組織に強化すべき

寺山さんからは、「労働運動を活性化すること。そして、世論を盛り上げることが必要である。小さな労組が新しい運動を工夫してつくっていくしかない。労働団体には学習会を積極的に開催してほしい。勢力づくりが課題だ。」、嶋津さんからは、「全国規模の学習会で福岡の課題が見えた。交渉を通して組合で要求を継続していくことが必要だ。今後、声の上げ方、要求内容の学習をしていきたい。」、時永さんからは、「一人ひとりの労働者が権利を知らない。働き始める前に権利学習が必要だ。国際基準に照らして日本はどうなのかを学ぶことも課題だ。女性の声が政治の場で

反映されるように女性議員を増やしていくこと、労働現場の実態を知っている人を国会に送り出していくことも重要だ。非正規の問題は正規の問題だ。労働組合をあらゆる人を包摂する組織に強化すべきだ。」、本多さんからは、「法律を現場の実態からどう改善させていくかが課題だ。労組の交渉で新しいルールをつくってほしい。自治労としては非正規職員も組織して運動をつくっていくしかない。労組の存在を当たり前にしていけないと現状は変わらない。」と、それぞれに意見が述べられました。

## 「働き方改革」は労働法制の撤廃に向かっている



共同代表の服部弘昭弁護士は法律の観点から、「公務員の『任用』というのは戦前の考え方だ。お上が採用してやるという『任用制』がそのまま残っている。正規と非正規は『任用』では同一賃金を要求しても同一にならないという壁がある。国も地方自治体も、合理化して安ければよいのか。私たちは市民として、品質を重視することが重要だ。公契約条例を拡大すれば、民間委託も非常勤も労働条件をあげていくことができる。教員に関しては子どもの安全・安心の観点から資格を持っている人が子どもをみることを重視することだ。今の労働現場では、基本的人権がどんどんなくなっている。どれだけ働いても賃金は満足にももらえないし、休みも取れない。安倍

政権の『働き方の未来 2035』では正規・非正規が消えている。労働者がいなくなり個人事業主になっているのだ。業務委託になると労働法の保護対象でなくなる。『働き方改革』は労働法制の撤廃に向かっている。自民党の2012年改憲草案では『公務員の労働基本権の一部または全部を制限できる』としている。日本社会から労働者はいなくなるのだ。やるべきことは何か。今や労働者の3分の1に及び非正規の労働組合をつくるしかない。そうしないとこれから先、どうなるかわからない。『働き方改革』と銘打ち、政府は適当な理由づけをして数か月で法をつくり、労働者をそこに押し込めようとしている。裁判所は正規と非正規の格差を認める傾向がある。同一労働同一賃金も政治的解決しかない。安倍政権は同一労働と同一価値労働の違いもよくわかっていない。範囲の制限や枠組みをつくる可能性もある。」と意見を述べられました。

### このシンポジウムを地域のネットワークづくりの端緒に

最後にコーディネーターの泉野事務局長が「福岡の地で各専門分野の方が一堂に会して現状報告と課題、そして意見を述べてもらったことに意義があった。望むべき『働き方改革』にしていきたいという思いは一つであることが確認できた。地域には私たちと意思を同じくする草の根運動がある。このシンポジウムが地域のネットワークづくりの端緒になればという思いをもって終わりたい。」と締めくくりました。

### 運動によって私たちの『働き方改革』にしていこう

閉会のあいさつは高久明雄事務局長が行い、「本日のシンポジウムを通して、非正規雇用の実態がよくわかった。提起された問題の解決は、今後の私たちの運動にかかっている。安倍政権は『働き方改革』を通常国会で成立させようとしているが、その内実は『働かせ方改革』だ。それは、成果に見合った賃金にも労働時間短縮にもつながらず、企業の競争力強化でしかない。運動によって私たちの『働き方改革』にしていきたい。」と結びました。

今年も  
どうぞ  
よろしく  
お願いします。  
役員一同



# 働く者の立場に立った「働き方改革」を！

## ～ふくおか「働き方改革」推進認定事業～

昨年3月、政府の働き方改革実現会議は、長時間労働の是正や正社員と非正規社員との格差是正、子育て・介護等と仕事の両立等に向けた実行計画を決定しました。

また、10月には、過労死等防止対策白書が閣議決定され、白書には電通の新入社員の過労自死が取り上げられ、全ての企業に労働環境改善に取り組むよう求めています。

しかし、安倍首相は「働き方改革は、第三の矢、構造改革の柱となる改革である」と位置づけ、「残業代ゼロ法案」とも揶揄されている「高度プロフェッショナル制度」の導入や裁量労働制の対象拡大等を盛り込んだ関連法案を本年の通常国会に提出しようとしています。これらは長時間労働是正に逆行するものであり到底認めることはできません。

福岡市の30歳未満の若い世代の非正規雇用者は依然として40%を占めています。また、労働相談は、未だ年4600件以上に高止まりし、県内の新規学卒者の離職率は全国に比べ、約5ポイントも高くなっています。

このような雇用・労働環境の中、福岡市は昨年11月「ふくおか「働き方改革」推進企業認定事業」を始めました。働き方改革を積極的に進めている企業を、市が認定することにより、働き方改革の促進を図ることを目的とする事業ですが、正規雇用の推進や非正規雇用者の待遇改善、長時間労働の是正をはじめワーク・ライフ・バランスを促進する事業とならなければなりません。

### －「ふくおか「働き方改革」推進企業認定事業」について議会質問しました－

そこで、昨年12月定例議会では、雇用・労働環境の改善の観点から、今事業の目的や概要、その効果等について質問に立ちました。

この事業は、本社が市内にある全企業の約6割、46,435事業所を対象に、働き方改革の方針を策定していることや市が独自に定めた「働き方改革」に関する「28の取組項目」のうち、16項目以上を達成していることを条件としています。具体的には、「非正規雇用の処遇改善及び正規雇用の促進」の分野では、非正規雇用労働者に対する法定の条件を上回る休暇制度の設定や正規雇用労働者数の増加、「長時間労働の是正」の分野では、ノー残業デーの設定や正社員の所定外労働時間の月平均が20時間以下であること等が示されています。審査を経て認定された企業は、福岡市HPに掲載される他、中小企業融資制度での金利優遇や経済観光文化局が実施するプロポーザル方式で加点されるなどの特典が設けられています。

### 「『働き方改革』推進企業」認定の要件

本市に主たる事業所を有すること。（約46,000事業所）

●働き方改革に関する方針を明確化していること。

●市が設定した「実現に向けての手法」や「分野別の取組み」

28項目のうち16項目以上を達成していること。

・「実現に向けての手法」（5項目）

・「非正規雇用労働者の処遇改善、正規雇用の促進」（4項目）

・「長時間労働の是正」（7項目）

・「ワークライフバランスの確保」（6綱目）

・「ダイバーシティの推進」（6綱目）

正規雇用労働者数の増加や非正規雇用労働者の待遇改善等の課題解消につながるものと評価できますが、制度をつくっても、各企業が設けたそれぞれの取組みが適切に運用されて、社員・従業員に活用されなければ、働き方改革を進めていると言えず、単なるアドバルーンになってしまいます。

より多くの企業が「働き方改革」に取り組むよう、啓発と周知を図るとともに、立地交付金制度に今回の認定事業の要件を加える等、市内に進出する企業が、率先して「働き方改革」のモデル企業となるよう誘導することを求めました。今後は、事業の進捗状況とともに働く者の立場に立った「働き方改革」事業になっているのかチェックしていきます。

落石 俊則（福岡市議 非正規雇用フォーラム福岡・共同代表）