

## 偽装請負・サービス残業などの 無法を一掃し、雇用と地域経済 を守る全国交流集会」の記録

2007・2・17 日本教育会館・一ツ橋ホール(東京)

【主催団体】全労連、全商連、自由法曹団、新婦人、農民連、民青同盟、全学連、日本共産党



「偽装請負・サービス残業などの無法を一掃し、雇用と地域経済を守る全国交流集会」は、2月17日に東京都内で開催され、北海道から沖縄までほとんどの都道府県から700人が参加し、二大無法を職場から一掃し、雇用と地域経済を守る運動の新たな出発点になりました。全労連坂内三夫議長の主催者あいさつ、日本共産党市田忠義書記局長の国会報告、全労連小田川義和事務局長の基調報告では、二大無法の一掃をめざすたたかいの到達点と教訓を明らかにするとともに、今後の運動方向が示されました。また、牧野富夫日大経済学部長、鷲見賢一郎弁護士、八記博春党福岡県議生熊茂実JMIU 委員長のパネリストとともに、職場・地域からの告発とたたかいについて15人が発言し、二大無法一掃をめざす一大交流の場になりました。

## 開会あいさつ 上山興士 農民連事務局員

全国からお集まりのみなさん、たいへんご苦労さまです。ただいまから「偽装請負・サービス残業などの無法を一掃し、雇用と地域経済を守る全国交流集会」を開催いたします。今年のサラリーマン川柳コンクール入選作に「犬はいい、崖っ淵でも助けられ」というのがありました。まさに今、崖っ淵で悩み、苦しんでいる仲間がたくさんいます。今日の集会がこのような多くの仲間の期待にこたえて、二つの無法をやめさせ、雇用と地域経済を守るために、元気が出て、共同の輪がいつそう大きく広がる機会になるよう、みなさんとともに奮闘したいと思います。主催者を代表して坂内三夫全労連議長よりあいさつをお願いいたします。

## 主催者あいさつ 坂内三夫 全労連議長

実行委員会を代表して心から歓迎いたします。きわめて重要な時期に、きわめて重要な課題の集会となりました。

大企業の儲けは、労働総研の調査で、2006年3月期の連結経常利益は、トップのトヨタの2兆873億円。NTTが9,523億円、日産8,453億円、キャノン6,120億円と続きます。主要大企業143社の内部留保は、従業員一人当たり3000万円以上が30社あります。143社中、101社が従業員一人当たり1,000万円以上にのぼる史上空前の利益を上げています。

一方賃金は、民間給与実態調査によれば、8年連続減少し、60万5,000円も減らされています。年収200万円以下の給与所得者が42.8%で半数近くになっています。半分近くが貧困ライン以下に置かれています。中小自営業者、農民の営業と暮らしも大変になっています。小泉「構造改革」による破壊で重大です。そして、その破壊の度合いの多い地方ほど自殺率が高くなっています。トヨタ、キャノンは史上空前の儲けの一方で、労働者・国民の暮らしは苦しくなっており、地域の疲弊がすすんでいます。

こうした実態のなかで、貧困化、社会的格差が最大の問題になっています。横暴の限りをつくしてきた財界・大企業にたいし、社会的使命を果たせという国民世論がかつてなく高まっています。その世論は、各団体の取り組みでつくってきたものです。サービス残業、偽装請負の告発・改善、ホワイトカラー・エグゼンプションの提出を食い止めたこと、最低賃金の世論をつくってきたこと、ここに確信を持つてはありませんか。

政府・財界による、労働者・国民への攻撃は強まるでしょうが、4月にいっせい地方選、7月に参議院選挙がたたかわれます。国家権力を縛る法律から、国民をしる憲法、戦争する国をつくる憲法改悪に反対するたたかいと結んで奮闘しましょう。

いまや、働くものの3人に1人は、短時間か、明日の雇用保障のない非正規労働を強いられています。3人に2人の正規労働者の相当数は、ノルマに追われ、いのちと健康を蝕む長時間労働に追い立てられています。しかも「ただ働き残業」が蔓延している中での長時間労働です。

「ワーキング・プア」や「ダブルワーク」などの新語が飛び交い、過労で倒れ、心の病にかかる仲間が隣の席にいる現状は、特別のものではありません。

働いても働いてもくらしが良くならない労働者の実態は地域の経済にも影響し、国内の消費を冷え込ませています。

労働者・国民が悲鳴を上げているとき、政府は、何をしているのでしょうか。

「残業代ゼロ」制度にほかならないホワイトカラー・エグゼンプション制の導入めざし、使用者が一方向的に労働条件を切り下げることが可能にする「労働契約法」を準備し、均等待遇や最低賃金引き上げには消極姿勢でいます。

わが世の春を謳歌する大企業は、非正規・間接労働の固定化を求め、企業の高収益が維持できる労働法制への転換を政府に迫っています。わずかに残っている労働時間規制や雇用弾力化の制約すら、企業経営の障害物だといってはばかりません。大企業の無法と横暴が極まっています。

もはや、労働者が安心して働きつづけることはできないのでしょうか。断じてそんなことはありません。

大企業に働く一人の労働者が、偽装請負に怒り、その是正を求め、労働組合に加入してたたかったことが、世論を動かし、行政を動かし、偽装請負是正の大きな流れを作り出しました。不払い残業を告発する労働者のたたかいは、3年間で851億円もの残業代を企業に払わせています。一人のたたかいが、うねりとなって大企業の無法を告発する輪をひろげ、大企業の社会的責任を果たさせるたたかいに発展してきています。

今日、集会に集まった私たちは、大企業の無法を糾すたたかいの広がりや輝きを学び、共有しました。

経済がグローバル化するもとの、大企業の成長でしか国民が幸せになれないとする政府・財界の宣伝が唯一の真実でないことを知りました。

政府・財界が、労働者と国民の苦しみに無頓着であり、一層の困難を強いる労働法制改悪や労働ビッグバンの具体化を急いでいるという事実と危機を確認しました。

そして、偽装請負・サービス残業などの無法の一掃、非正規労働者の正社員化と要求実現や均等待遇の実現、最低賃金の引き上げ、労働時間の短縮などの「働くルールの確立」を求める国民共同の前進で、労働者と国民諸階層の暮らしを改善し、大企業のぼろ儲けを社会的に還元させるたたかいに立ち上がる決意を固めあいました。

私たちは呼びかけます。大企業の無法をただし、働くルールの確立を政府にせまるたたかいに、労働者と国民の皆さんが立ち上がっていただくことを！

る政治のあり方が告発され、職場の実態、働いている人々の実態が明らかになりました。時給500円、600円で1日10数時間働かなければならない低賃金。結婚できない、いつクビになるか分からない不安定な請負労働者など、ほんとうにひどい実態にあらためて怒りと、たたかう決意がこみ上げるものでした。労働者の3人に1人が不安定な非正規雇用、女性の労働をみると、その半数が非正規です。

新日本婦人の会のアンケートにもフルタイムで正社員なみに働きながら、切迫流産しても休むこともままならない、何の保障もない劣悪な労働の実態が寄せられています。夫や子どもはどうでしょうか。帰宅時間が普段で深夜11時から1時、忙しいときは早朝4時もしょっちゅうです。そのうえ裁量労働で、残業代ゼロなど、体も心も蝕まれていく働かされ方です。柳沢厚生労働大臣は、女性は産む機械、結婚して子どもは2人が健全といい、国民、とりわけ女性の怒りをよびおこしましたが、男女ともに、こんな働かされ方でどうして少子化が解消されるのでしょうか。ワーキングプアやダブルワークが日常化している異常な日本の社会で、安心して子どもを生むことができるのでしょうか。そんなことも分からない柳沢氏に厚生労働大臣の資格はありません。

厳しい労働の実態ですが、そこでのたたかひの前進についても確信をもつことができました。各地の偽装請負や残業代支払をもとめるたたかひなど、さまざまな取り組みが、人間の尊厳を求めるたたかひとして、胸に響きました。

集会参加のみなさん。今日の集会を力に、財界・政府の労働法制改悪の攻撃をはねかえし、偽装請負・サービス残業などの違法を一掃し、働くルールの確立を求めて、いっそうの連帯と共同をつよめましょう。目前のいっせい地方選挙、参議院選挙で、平和とくらしを破壊し、国民に犠牲を強いる政治に審判をくだしましょう。以上をもって閉会のあいさつとします。

編集に当たって 報告、発言とも大要・要約です。開会・閉会あいさつと主催者あいさつ、二つの報告については「です、ます」調にしました。発言は、「である」調に統一しています。

## 大企業の無法をただすたたかひに立ち上がろう！

### 偽装請負・サービス残業などの無法を一掃し、 雇用と地域経済を守る2.17全国交流集会アピール

トヨタ・キャノンなどの大企業が史上空前の利益をあげ続ける一方で、労働者・国民のくらしは一段と深刻になり、地域経済が疲弊し広がっています。

その原因の1つに、終身雇用と年功賃金を中心とする「日本型人事管理」を強制終了する「働かせ方」の大改悪があります。

## 働くルールの確立は 雇用と地域経済を守る

### 国会報告 市田忠義日本共産党書記局長・参議院議員

この集会は、職場から2つの無法 長時間労働、サービス残業と偽装請負を一掃するたたかひの新たな前進のなかで迎えています。偽装請負では、徳島の光洋シーリング、日亜化学のたたかひで青年労働者の直接雇用をかちとりました。サービス残業では、「すき家」に働く6人の青年労働者が立ち上がり、1万人分の未払い残業代を支払わせました。非正規の未組織の労働者が、各地で労働組合をつくって要求を一步前進させました。この流れをさらに大きく広げるために、引き続き全力をあげて奮闘するものです。

#### 世論と運動が追いつめた

安倍首相は、今国会を「労働国会」にするといっていました。目玉政策の“長時間労働野放し・残業代取り上げ法案”（ホワイトカラー・エグゼンプション）の今国会提出断念を表明せざるを得ませんでした。全労連や連合が導入阻止のたたかひを強め、マスコミも批判しました。日本共産党は、日本経団連が2005年に導入を提案したさい「サービス残業を『合法化』せよ」という策動だ」と批判し、昨年12月には、労働法制改悪阻止闘争本部を設置し、法案のねらいと本質を告発してきました。

世論と運動が政府を追いつめたといえます。このことに確信を持ち、政府・与党が完全に断念するまでたたかひを強めようではありませんか。

国会論戦では、非正規労働者の増大や貧困と格差のひろがり熱い焦点になっています。

#### 最賃抜本改善 働く貧困打開

たとえば、ワーキングプアの土台にある最低賃金制の問題です。政府は40年ぶりに最低賃金法を改正し「生活保護との整合性に配慮する」を盛り込むといっています。これは、低すぎる最低賃金の実態を告発し、制度改善を求めてきた全労連などの運動の反映です。

現行では、地域ごとの最低賃金の平均は673円です。年間3,000時間働いても年収201万円にしかありません。最低賃金の抜本的引き上げなくしてワーキングプアの解決はできません。志位和夫委員長は予算委員会で、欧州の最低賃金が平均賃金の4～5割であるのにたいし日本は32%であることを示し、抜本的引き上げと全国一律最賃制度の確立を迫りました。

民主党も、今国会を「格差是正国会」と名づけ、「非正規の著しい増加の原因は、度重なる派遣法制の変更にある」と政府を批判しました。しかし、よく胸に手をあてて考えてほしい。民主党は1999年の派遣対象を原則自由化した労働者派遣法改悪にも、1998年の裁量労働制の対象業務の拡大にも賛成してきました。これには社民党も賛成しました。

その根底には、経団連に通信簿をつけてもらい、大企業への忠誠度に応じて政治献金を

受け取っている、自民党とかわりない民主党の実態があります。これで大企業の横暴に立ち向かい、貧困と格差を打開することができるのでしょうか。

無権利打破へ 答弁を生かし

日本共産党は、労働法制改悪に反対し、職場や地域の切実な要求を重視し、それと結んだ国会論戦をおこない数々の成果を上げてきました。

サービス残業問題では、1976年に元参院議員の故沓脱（くつぬぎ）タケ子さんが取り上げていらい、240回を超える質問をし、2001年4月には、サービス残業根絶の厚労省通達を出させ、2005年度だけで233億円の未払い残業代が支払われました。

偽装請負は請負労働者のいる企業の6割で横行しています。低賃金・無権利の労働者を使うことで大企業143社は、204兆円の利益をためこんでいます。この問題を党の国会議員が追及し、私も昨年10月の予算委員会できとりあげました。安倍首相は「ワーキングプアといわれる人たちを前提に、生産の現状が確立されているのであれば、それは大問題」「法令に違反した行為に対してしっかりと対応する」と答弁をしました。さらに1月31日の代表質問に派遣労働者を受け入れている企業にたいしても「厳格に指導していく」と答弁しました。

安倍首相の答弁は、急速に増えている派遣労働者の権利を守るうえで大きな意義を持つものです。低賃金と無権利状態にある派遣労働者にたいし、この答弁を力にして、労働組合をつくり、待遇改善とみずからの要求を実現していこう、とよびかけましょう。

参議院議員選挙後には、ホワイトカラー・エグゼンプションはもちろん、金銭での解雇自由化、企業の直接雇用義務を廃止する派遣法改悪の攻撃、さらに、戦後の民主的労働法制の破壊をねらう「労働ビッグバン」の攻撃が用意されています。

社会的連帯で反撃の行動へ

二大選挙に勝利して、この逆流を阻止しようではありませんか。2つの無法の根絶と、ワーキングプアに象徴される貧困と格差の拡大にメスを入れ、人間らしく働くルールを確立することは、労働者の生活と労働の権利を守るだけにとどまらず、雇用と地域経済を守り、日本経済の活性化を図ることに直結します。

この集会を自民党政権によって作りだされてきた貧困と格差の増大に対して、社会的連帯で反撃する行動の一大出発点にしようではありませんか。

## 働くルールの確立こそ 労働者・国民のくらしを守る

### 基調報告 小田川義和全労連事務局長

日本社会では、労働者の働き方、働かせ方が、政治、社会問題になっています。パートや派遣、請負など非正規といわれる労働者が激増、これと歩調を合わせるように収入が生活保護以下という「ワーキングプア層」が広がり、少子化に拍車をかけています。

さんの組合だった。このパートさんの組合は、パートだからということで解雇された事件で、パートでも整理解雇の四条件を適用させるという判決をかちとって、勝利をしたJMIUの労働組合、そういうみなさんが粘り強いたたかいをすすめた。

北九州にTOTOという会社がある。55歳になると組合をクビになる。というのは、昔は定年退職が55歳だったが、定年が60歳にのびたにもかかわらず、組合だけはそのままであったから。55歳をすぎた2人の日本共産党員がJMIU・TOTO支部、当時は中高年支部といていたが、サービス残業をなくせと、団体交渉をした。今やっているのは、65歳まで雇用延長を行えとたたかっている。たった2人の労働組合が1万人近くいるもう一つの労働組合以上の働きをして、がんばっている。このことも紹介したかった。

さきほど松下プラズマの人が話された。松下の社員が派遣労働者に、「この子もっていく」という話し。こういう奴隷のように扱われている、そういう人間の尊厳を傷つけることにたいするたたかいはあきらめてはいないと発言された。その言葉をしっかりと胸に刻んでこれから福岡県でたたかいていきたい。

生熊茂実 JMIU委員長

ワーキング・プアや格差社会などが流行語になっている今の時代は、労働者状態の悪化、日本社会の中心問題を示している。この状態の改善なくして、日本は未来のない。

直接雇用のたたかいの中で私たちは、「非正規や短期雇用の仲間たちが、まじめに働けば正社員になれる、長期雇用ができるという仕組みができれば、働く意欲がわく、モチベーションが高まる」、「2007年問題、団塊の世代が退職することで、技術が失われる。若い労働者を採用して、技能や技術を伝えていくことが必要だ」と経営者に言ったことがある。これは事実だと思う。直接雇用の正社員化は、企業にとってもメリットがある。地域経済の問題では、地方ほど若い人の雇用をどうするのかということが、地方自治体の大きな課題となっている。そうしないと地域社会が成り立たない。いっせいで地方選挙などの要求や政策として重視することが大事だ。偽装請負や派遣の仲間たちを直接雇用にする、正規雇用化していくことは、世論の流れであり、職場の実態から求められている。働く仲間の安定した雇用と労働条件の向上にこそ、日本社会の未来はあるという立場でがんばっていく。要求闘争も選挙も非常に大事になっている。ともにがんばる。

閉会あいさつ 玉田恵 新日本婦人の会事務局長

北海道から沖縄まで、ほとんどの都道府県から700人をこえるみなさんが参加され、大きく成功することができました。

たたかいで雇用と地域経済を守る展望が開けることが、参加者みんなが確信となり、本当に元気の出る集会になりました。

パネルディスカッションやみなさんの発言を通し、財界・大企業の横暴、それにくみす

なさんと一緒にがんばりたい。

最後に、全労連は働くルールの抜本的な改善を求める100万署名を提起している。是非みなさんと力を合わせてこの100万署名を国会に提出し、政治を変えていく大きな力にしたいのでよろしくお願ひしたい。

《会場発言を受けて パネリストの発言》

牧野富夫 日本大学教授（経済学部長）

財界・大企業は、ワークライフバランスを口実に、新しい働き方をめざすといってきた。それでは古い働き方と彼らが言っているのは何だろう。これは、直接雇用、正規雇用を原則とした長期雇用、勤続で賃金が変わるような雇用。これを古い働き方なのだそうだ。その新しい働き方と古い働き方が、どう比較されるか。新しい働き方でないと、企業が競争に勝てないと。競争原理の考え方だ。こここのところをそのままにしておいては大変なことになる。古い働き方をすれば、企業はつぶれるのか、競争に負けるのか。そういう実例があれば教えてほしい。私は知らない。むしろそういう企業のほうが、本当に長期的には競争力がある。競争力は何も、人件費だけで競争しているわけではない。技術力とかさまざまながあって競争している。もしなければ、そういう競争論に惑わされずに、労働条件をよくする形でたたかえばよろしいわけだ。そういう方向をめざしたい。

鷲見賢一郎 弁護士

1点目は、ともに学習活動を強化したい。

東京の民青同盟のみなさんが普及に取り組んでいる東京と産業労働局発行の『ポケット労働法』はよくできているが、サービス残業や偽装請負のことは書かれていない。サービス残業では厚労省通達や、偽装請負では1年とか3年の期間が過ぎれば直接雇用が要求できることなどについて、ともに学習したい。2点目は、実践し、たたかうことが求められている時代だ。経団連の『希望の国・日本ビジョン2007』の中に、「経団連は、2010年代初頭までに憲法改正の実現をめざす。」と書いてある。憲法改悪問題とともに非正規雇用や格差社会の問題を二つの軸としてたたかい、未来を勝ち取るべき時代である。みなさんとともに現場からたたかいぬいていきたい。

八記博春 福岡県議会議員

1回目の発言では、偽装請負をなくすたたかいと合わせて、賃金を上げる、最低賃金を上げるたたかい、正規労働者にする国民的たたかいが必要だといった。そういう意味でも労働組合の果たす役割は、極めて重要だ。

安川電機の偽装請負についても、これをたたかったのは、連合の組合ではなく、パート

地域経済の困難さは一方向に解消されず、正規労働者には、長時間過密労働と不払い労働が押し付けられ、自死する労働者も後を絶ちません。

この事態の背景には、多国籍化した日本の大企業の横暴とその主張を受け入れ「雇用の流動化」「労働時間の弾力化」などの規制緩和を政府がすすめてきたことにあります。

財界の横暴や政府の悪政に労働者、地域のたたかいと国会での追及で偽装請負の是正が一定前進し、ホワイトカラー・エグゼンプション制の今国会提出を断念させました。

人間らしく生き働くための「働くルール」確立を求める声と運動を強めていくことが、新自由主義改革を推し進める政府・財界との対決軸になっています。

日本経団連は、「道州制の導入」「労働市場改革」を求めています。それは、地域間格差の固定、拡大であり、不安定雇用とただ働きの拡大です。これらの政策提言を政府の施策として具体化する動きを露骨に強めています。しかし、財界・政府の動きは、労働者のくらしや働き方を黙殺し、矛盾と問題点をもつもので、労働者と国民の反撃が始まっています。

1995年に当時の日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」は日本型労務管理を否定し、正規社員から非正規社員にシフトする「雇用政策」を打ち出しました。労働時間法や労働者派遣法の改悪によって、非正規社員を増加させ、長時間過密労働とただ働きを深刻にしてきました。労働者の3人に1人は非正規です。この増加が労働者の貧困化を招く要因になっています。

過労死におびえる長時間過密労働の働き方の道か、それとも貧困におびえる非正規労働者の道か、選びようのない「二つの道」に追い立てられているのが現状です。

光洋シーリングテクノや松下プラズマディスプレイなどで、労働者が偽装請負や違法派遣を告発したことが契機となり、厚生労働省は、「偽装請負の是正指導強化」の通達を出しました。しかし、規制の網をすり抜ける企業の動きも浮かびあがってきています。

労働時間の管理やサービス残業の根絶を迫る行政指導が強められますが、民間・公務の職場でも長時間とサービス残業のまん延は、いっそう深刻になっています。偽装請負とただ働き残業を根絶するうえで、職場の実態をもとにした違法、無法の告発が決定的に重要です。たたかいは組織し、立ち上がる労働者を支える組織が、労働組合の存在が不可欠です。

今国会で提出が予定されている労働法制法案とかかわり、改善要求を対置した国会闘争を強めることも違法、無法の根絶につながります。

労働時間制案については、8時間労働の原則の確認を迫り、時間外労働の上限規制強化や割増賃金の全面的な改善、管理監督者の範囲の明確化を求めることは、ただ働き残業をなくすとともにホワイトカラー・エグゼンプション制の息の根をとめるとりくみになりま

す。

登録型派遣の原則禁止や勤続1年で派遣先企業に直接に雇用責任が生じさせることを内容とする派遣法改正を迫り、短期の有期雇用の繰り返しを規制する労働基準法の改正を迫ることは、偽装請負を規制する課題です。

最賃法を改正し、生活保護基準にも目を向け、当面、時給1000円未満の賃金をなくすための規制を強め、雇用形態による差別取り扱いの禁止など「均等待遇」を労働基準法に明記させることは、重要なポイントです。

大企業のぼろ儲けを社会に還元させることとあわせ、働くルールの確立こそ労働者・国民の暮らしをまもる緊急の改革課題だとの声、世論を共同して高めていきましょう。

## パネルディスカッション

コーディネーター：宮垣忠 全労連事務局次長

《職場・地域からの報告》

森口英昭 徳島労連事務局長

光洋シーリングテクノでは、昨年10月に請負労働者の3分の1にあたる53名が直接雇用された。日亜化学では11月20日にJMIUとの間で合意し、1,600人いる請負労働者が、3年間働くと正規雇用を前提とした直接雇用のテストを受けて、入社できる門戸を開いた。しかし、まだ誰も正社員になれていないし、まだ多くの労働者が請負で残っている。2004年9月、光洋シーリングテクノの若い労働者が結婚もできない、いくら働いても報われない、1円の賃上げもない、いつクビになるかもわからないなどの切実な要求をもってJMIUに相談にきた。「仲間にもよびかけてほしい」とよびかけたところ、翌日、27名の加盟者を募ってきた。光洋シーリングテクノや請負会社に要求を突きつけたが、光洋シーリングテクノは「雇用関係にない」と団体交渉すら拒否。劣悪な労働条件などを改善してきたが、1年で壁にあたった。それは、請負会社に光洋シーリングテクノが払っている金額が、1時間あたり1600円～1700円の金額だった。それに対して、光洋シーリングテクノが正社員にかけている費用は1時間3400円であり、「請負」企業に均等待遇を求めても不可能、正規雇用を求めるしかなかった。2005年12月に直接雇用を求めて、労働局、厚生労働大臣に勧告を求める申告を提出した。翌年、労働局は「この業務請負の実態は派遣であり、期間の制限を越えていることから、光洋シーリングテクノは継続して役務の提供を受けることはできない」とし、「適正な請負の指導をおこなう」という内容だった。労働者の要求は、結婚できる賃金、正社員と均等待遇を求めており、適正な請負を求めているのではない。そのような働き方をあらめさせることに重点をおいて、たたかってきた。

2006年8月、JMIUと光洋シーリングテクノの間で、直接雇用の合意が結ばれた。2007年2月1日の交渉で会社は、「技術の伝承がむずかしくなっている」として、「直接雇用で対応することを決定し、2月末には直接雇用の計画を発表」することを明ら

今後の地域の運動などで期限の定めのない正社員にしていくというたたかいをすすめていきたい。

大木寿 全労連・全国一般委員長

貧困と格差が重大問題になっている。昨年のサラリーマン川柳で、「わが人生 ピンチの後にチャンスなし」、非常に深刻な希望の持てない社会になっていると思う。それはこの10年来、雇用と賃金と社会保障、そして中小企業と地域経済が破壊されてきた結果だ。この問題がマスコミでも大きく取り上げられて、ワーキングプアが、流行語になった。

非正規雇用の問題と中小企業と農民の問題が取り上げられたが、とくに女性と若者がもっとも貧困な状態におかれている。生活保護基準にみたない世帯は2割といわれている。昨年12月31日の朝日新聞は、トヨタをはじめ大企業が利益をあげているが、労働分配率が低下していると指摘し、安倍首相が経団連会長に、「企業は、家計に所得が移るようにご尽力を」といった。急落する支持率のためにこういったのではないかと書き、「賃金をあげて消費購買力をあげるべきだ」と指摘していた。

重大な問題は、自民党・与党がマスコミで「格差是正のために最低賃金法とパート法を改正する。労働時間の時間外割り増しを引き上げる」といつている。しかし、法案の内容は格差と貧困の是正にならない。そのことが労働者・国民に知られていない。

最低賃金の問題にしばって発言する。この間、全労連は生活保護基準以下の最低賃金はおかしいと運動をすすめてきたが、連合も多くの研究者・学者、マスコミに影響を与えて、最低賃金の法改正にこぎつけた。全労連の要求は時給1,000円以上。連合は840円だったが、今春闘で時給1,000円といつている。労働団体こそって時給1,000円の最低賃金という大きな流れができてきた。私たちは、そのなかでこの最低賃金法をまともにしていくのは、運動なくしてはすすまない。いま与党の考えていることは、生活保護基準を引き下げて、最低賃金を引き上げないようにすることだ。日本共産党の志位委員長が国会で最低賃金の抜本的な引き上げをと、政府に求めたが約束していない。われわれの運動が多くの国民世論に広がらない限り、自給1,000円は実現できない。

先進国では、最低賃金の大幅な引き上げをやってきた。政府は最賃を大幅に引きあげれば、中小企業がつぶれるといつているが、ヨーロッパでは中小企業はつぶれるどころか、経済波及効果が上がっているという報告がされている。そして、ヨーロッパでは中小企業憲章にもとづいて中小企業振興をはかっている。

アメリカの中間選挙では、イラク戦争と貧困が争点となり、共和党が敗北した。最低賃金が5.15ドルから7.25ドルに約250円上がる見通しだ。アメリカの教訓は、政治を変えなければ、最低賃金を大幅に引きあげられるということだ。日本とアメリカは先進国中で最低の最低賃金水準だった。いよいよアメリカに追い抜かれる。二大選挙で政治を変えて、まともな賃金と雇用のあり方を実現していきたい。み

昨日、「赤旗」にいすゞの期間工が載っている。現場の人が報告されると思っていたが、される様子がないので、私から発言する。

数年前に川崎区にあるいすゞ自動車は、羽田空港の拡張にともなって機能の一部の場所にちょうどいいということで、閉鎖して栃木と藤沢に移る計画が発表された。現場の労働者は栃木まで行くと、片道で2時間半とか3時間かかるので、到底いけない、何とかしたいということで、不安がひろがっていた。それをうけて共産党と神奈川労連で対策会議をもって、研究しながら運動もやってきた。

まず、川崎にこういう工場を置いておく意義があるじゃないかということで、首都圏の京浜臨海部にあることの意義は大きいという宣伝をやった。しかし、連合の組合のもとで、どんどん計画が進められる。そこでどうしても移れない、家族に介護を抱えているとか、小さい子どもがいるなど、そういう人は残れるように一部は残してくれと、労働局へ個別紛争で訴えたり、当時国会議員だった大森さんといっしょに厚生労働省にいった。介護の問題については、当時法律も施行されており、そういう労働者については通勤可能な藤沢に移すことになったが、子育て真っ最中の人、当時は、次世代育成対策推進法はまだ施行されていなかったもので、趣旨はわかるが法的には規制できないということで、泣く泣く栃木へ移っていった方もおられた。そのなかで、正社員はいろいろあるが、今の日本経団連の方針のもとで、非正規の労働者がいっぱいいる。どういう要求を持っていて、どうしたいのか、聞いてみる必要がある。それではまず賃金明細票を集めようと運動をはじめた。もってきて研究すると、日研総業、高木工業など当時は全然知られていない企業で、正規社員はあまりないが、現場労働者は4万から5万もいるような企業の労働者がいすゞで働いている。そういう人たちが工場閉鎖でどうなるか、明日が分からない状況で、心配されていた。学習会なども開いて、請負でも派遣でもいろんな権利があるということも話した。そのなかで、昨年10月になって新たな問題が発生した。いすゞは一昨年の10月にそれまで請負労働者だった人を派遣に切りかえた。一年たった昨年10月1日に、法律で定められているので直接雇用にはせざるを得ないということになった。藤沢には1,000名、栃木には約500名の期間工ができた。しかし期間工の期間は3ヶ月。しかも、前と同じ独身寮にいたので、元のような派遣・請負にも戻せるし、仕事がなくなればクビにできるということで、不安がある。そのなかで、栃木労連などは、会社に申し入れを行った。栃木では労働局長と県知事の連名で、企業に対してではないが、経営者団体に不安定な雇用ではなくて、正規社員を増やすよう文書で要請をおこなっていた。それをいすゞの担当者はよく知っていて、県や国からもいわれていると回答している。

いま、そういうもつとで、小池晃議員にお願いして国会で追及してもらった。最近、悪名高い厚生労働大臣は、「派遣を直接雇用にするという本来の趣旨からいうと3ヶ月ですぐにクビにするのではなくて、期限の定めのない正社員にするのが趣旨なのだ。しかし、個々の企業の問題については指導できない」と回答した。これは大きな足がかりとなる。

かにした。自分たちは一貫して、「直接雇用は、企業の技術・品質を守るうえでも必要」と訴えてきたが、はじめて会社にそのことを言わせた。日亜化学でも、正規雇用のテストが続けられている。青年が未来に、将来を展望する働き方ができなければ、青年の未来がないし、企業や社会にも未来がないと訴え続けていきたい。

姫井二郎 民青同盟委員長

青年の現状とたたかいについて報告する。全国でいっせい街頭労働相談をやり、3日間で1000人をこえる対話をおこない実態をつかんだ。

まじめに働く若者がモノのように扱われ、人間破壊が起こっている。東京の大田区蒲田の漫画喫茶の前で対話になった。2年間寝泊りしているという青年がいた。以前テレビ局で働いていたが、一定額の賃金があったけれど超長時間労働で時給に換算すると500円。心も身体も壊し、仕事を辞めた。家賃の更新料が払えなくなり、下宿を追われネットカフェに行くようになったという。こういう人が常時30人ぐらい寝泊りしているといっていた。日本全国にこうした実態が広がっている。

全労連青年部と首都圏青年ユニオンなどとともに、5月20日に明治公園で青年雇用集会を開く。今年で4回目。第1回の実行委員会には、NHK、朝日、毎日、講談社など8社が記者会見にきた。社会的な注目を集めている。例年にくらべて数倍の規模で成功させたい。

これにむけ、2つの点を重視して取り組んでいる。第1は、ひどい現実に泣き寝入りせず、声を上げ、一步でも二歩でも前進をかちとること。山梨では青年ユニオンをつくり、一昨年来毎月「お帰りなさい宣伝」をしている。そのなかで、36歳の青年は大学卒業後、15年間派遣だった。母と二人暮らしでやっと正社員になったと思ったら、偽装請負だった。10月の厚労省交渉にも参加してくれ、メーカーに責任があると追求し、厚労省も回答不能となった。

旅館で働き、一方的に解雇された青年は、青年ユニオンにはいり撤回させた。トラック運転手だった青年は、不当な罰金を請求されたが、青年ユニオンに加入して交渉し、謝罪をかちとった。第2に、劣悪な実態を告発し政治を転換していくことを重視している。自治体で正規雇用を追及し、窓口の拡大や若者向けの冊子をかちとっている。若者の雇用に取り組む自治体が増えている。

競争社会で自分の努力や能力が足りないと自分を責めている若者が多い。そのときに職場と人生の先輩である労働組合や父母からの「あなたのせいではない」「一緒に職場や政治を変えよう」という呼びかけを待っている。社会を転換するために全力をつくしたい。

原富 悟 埼玉県労連議長

埼玉県狭山市にある人材派遣会社で働く33歳のKさんは、朝9時から夕方6時までの実働8時間の雇用契約。賃金は日給5,520円、時給換算で690円、埼玉の最賃は687円だから、ほぼ最低賃金だ。月20日就業で月給11万4000円。この会社は名前を4つ持っていて、

社長は同一人物。Kさんは夜6時から個人請負契約を結んでいる。業務説明書の「業務遂行時間」には、「原則として18時から、終了次第」と書いてある。業務内容は、昼間と同じ。業務請負契約による収入は、15万9600円。

昼は雇用労働者、夜は請負労働者として同じところで10時、11時まで、仕事が終わるまで働いている。休日は月に1～2日で、月収は27万円。埼玉労働局は、「夜の請負契約は合法的に成立している。休日出勤分が支払われていないのは問題だ」とし、「グループ会社は、法人は別だから違法とはいえない」とのべている。

1日8時間労働の原則はどこにいったのか。

埼玉労働局は、「2003年に定期監督した1773事業所のうち、1359事業所でなんらかの法違反があった。2004年調査でも、県内の4社に3社が労働時間管理や三六協定、残業未払い等で違法状態にある」と指摘している。埼労連が県段階で直接相談を受けたのは555件で、解雇に関するものは171件、賃金や残業代未払いは108件となっている。埼労連は、無法状態を克服することを07春闘の重要な柱に位置づけ、地域労連などと連携して、未組織労働者への働きかけを大きく展開しようと考えている。この無法状態の背景に最低賃金に張りつく低賃金状態がある。最賃の改善と自治体を巻き込んだ賃金底上げの運動を展開しつつ、連動して無法の根絶を訴え、人間らしい働き方の回復めざすキャンペーンを3月には拠点地域ごとに展開する。

松本里実 全商連運動政策局次長

石川島播磨重工の無法な下請け代金未払いの実態について発言する。

兵庫県相生市の中谷さんは、社員30人とともに、20年以上、石川島播磨の相生工場の下請け業者として鉄鋼業をやってきた。20年間の契約件数16,000件のうち6,000件が下請法違反の不当な減額。減額合計は3億1000万円になる。2001年9月に倒産に追い込まれ、現在法定利息を含めた支払を求めてたたかっている。

石播は、契約金額を書いた注文書で発注するのではなく、口頭で指示し、納品させた後、下請けに見積書を作成させる。その見積書からさらに値引きを強要し、支払額をきめて注文書を発行する。事後の交付であり下請法違反だ。石播相生工場は火力発電所の発電用ボイラーをつくっている。中谷さんの会社は、ボイラーから排出されるガスを安全化するうえで欠かせない装置や発電所の階段の手摺を製造してきた。加工、塗装、メッキ、熱処理の技術、受注管理、運送なども専門知識がいる。

常に技術革新とコスト削減とのたたかひだった。例えば、排ガスダストに取り付ける取出口は、形や寸法が一つひとつ違い、何百種類となる。高価な材料で溶接技術も高いものが必要。自動装置の考案や材料のまとめ発注などで経営努力をしてきた。

2000年10月には石播は単価表から、材料費と加工費をあわせて15%の値引きを強要してきた。やむなく応じて製品を納め、15%引きの見積書を出したら、更なる値引きを強要してきた。納品はすんでおり、従わざるを得なかった。その結果、単価表では369万円が、

三河地方は、九割が派遣と請負だ。ハローワークのホームページをみるとわかるが、豊田や岡崎の勤務地を見ると、ほとんど「請」という印がついている。このもとで労働相談も派遣・請負が急増している。年間500～600件だったが、去年は3割り増しになって12月は149件。非正規と正規の相談の割合は、4対6から6対4に逆転している。派遣の分が純増になっている。本人は請負と気がつかないので、派遣と答える。

その労働相談からみえてくるさまざまな事件がある。パロマのパート解雇問題、これは全国で紹介された。トヨタ関係で労災隠しがあつた。仕事でけがをした青年が労災中に解雇された。労働相談から分かったのは、その会社は偽装請負をしていて、しかも労災保険に入っていなかった。青年は、解雇されて北海道に帰ったが、やっと労災の認定だけは受けられた。同じく自動車部品をつくっていた(株)中外に派遣されていた労働者は1昨年から派遣会社が労働者全員を個人請負にした。理由は経営が行き詰まり、消費税の仕入れ控除をとるため、労働者を個人請負にして、消費税をその分浮かす。個人請負にしてさらに派遣する二重の偽装請負だ。組合を作って争った結果、今月全員を長期雇用にすることで協定が結ばれている。

さらにひどいのは、外国人研修生を使って1時間450円で働かせるという、違法な働かせ方が摘発された。トヨタ自動車の部品をつくる下請け企業が事業協同組合をつくってベトナム研修生を受け入れて450円で働かせていた。いま愛知県には15万人の外国人がいて、こういう事件がおこっている。派遣・請負の問題で一番大変なのは、安全衛生の教育がないので、仕事をしてけがをしたら使い捨て。社員であれば仕事でけがをしないように、技術・要領を教えるが、そういうことをいっさいしない。社会保険・医療保険、労災保険にも入っていないとけがをした

ときには、大変なことになる。西三河には請負の寮が多数あるが、チラシを配りにいくと、車のナンバーは函館、宮城、新潟というように全国各地からきている。この場合先の青年のように、クビになったら明日から住むところをはく、車の中で生活しているという相談も少なくない。

どうしてこんな問題が起こるのかということ派遣会社に聞いたら、派遣単価が下がっているということであった。単価が3,400円だったものが、いま1,800円から昨年1,700円の相場になってきた。派遣会社もこれでは社会保険料を払えない、なかには民商の会員さんがいっていたが、1,200円で売り込みに来ることもある。1,200円というのは、外国人研修生を売りにくる所。トヨタが「CCC21」で単価を3割下げたことが、その原因だ。大企業の下請け引き下げのなかで請負単価が全国的に下がってきているのではないか。全国で、請負単価を調査する必要があると思う。また、派遣・請負問題で連帯できる組織づくりが必要だと思う。

岡本 一 神奈川県労連特別幹事



均等室と懇談したが、労働と生活の調和が明記されなかったことについては、労働時間は管轄外だと長時間労働の実態には言及しなかった。

格差の広がり社会にさまざまなひずみをもたらしているが、男女平等の流れにも大きく影を落としている。本当の意味で、女性も男性も人間らしく働くことが追求されなければ、少子化の問題も日本の未来も見えてこない。昨日、新婦人の枚方支部が、「働くってどういうこと？」という講座を開いた。もうすぐ育休が切れる27歳の女性がパネラーで、彼女は職場復帰に6つの不安があると言い、「育児休暇を取れない夫に、せめて週の半分ぐらい早く帰ってきてほしい」という願いは、わがままな願いでしょうかと発言した。定時に帰る人がかっこいいと思える職場の状況をつくりたいし、子育て中の人たちが働きやすい職場は、すべての人が働きやすい職場ではないかという発言に、本当にそうだと共感が広がった。

新婦人はことし春の行動で、働き方の対話や告発運動を、組合や雇用形態や年齢の枠を超えて広げていく。私、私の家族、息子、娘、そして職場の人たちみんなと声を掛け合うことで、私だけではない大変な働き方について、みんなと共感できる、連帯できる、そのことでたたかいが始まると思う。今日の発言に学んで、声を声に終らせず大きな運動にしていきたい。

保坂和夫（仮名）

名前も地域も匿名です。ある地域のユニオンに入っているが、地域も名前も会社名も現在いえないので。私は大手メーカーの請負会社の正社員だ。命令するのはメーカーの社員だ。つまり偽装請負だ。入社するときに、2年前だが、「これは請負ですよ、派遣ではない」といわれた。メーカーもこれは請負であろうといていた。ところが、地域のユニオンに宣伝で出会い、説明され、それは偽装請負だと説明された。最近になって会社およびメーカーは、これからは請負法という法律に従って適正な請負にするといいたした。それでは今まではなんだったのかとなる。労働者派遣法というのがありますが、請負法というのはない。メーカーは、そうやって知識のない労働者をだますようなことをいう。

会社の社長が、「メーカーの指示をうけて仕事をしているが、請負法という法律があるので、だれの指示を受けていると聞かれたら、メーカーの指示を受けていますと言わないでください」といわれた。メーカーの社員が私に直接命令をした場合、その命令は、「メーカーの社員が直接私にしたのではなくて、私の会社の管理職が命令したということにしてくれ」といわれた。こういうことをする。これが偽装請負だと知っているのは、会社の中で私だけだ。地域のユニオンで一步一步前進していきたい。

樽松佐一 愛知県労連事務局長

日本一元気といわれる愛知。求人倍率は1.0倍をこえて、中小企業では人手不足というところも出ている。しかし、雇用の内容は圧倒的に派遣と請負で、トヨタ自動車のある西

見積書は320万円、支払われた額は304万円と、65万円もの値引き。その支払額で注文書を作成し、注文どおり払ったから正当な契約だというのが常套手段だ。手摺の製造では防錆の特殊塗装を減らせという手抜きの指示さえあった。

先輩格の下請も次々に倒産・廃業に追い込まれているが、取引方法は全く同じだ。しかし、石播は、下請業者を集めた会議で、発注・契約方法は合法で、石播本社の法務部からも適正といわれていると説明した。2003年に中谷さんの告発で公取委がはいり、下請法の3条、4条違反の警告処分を下した。しかし石播のある幹部は、「下請法違反など摘発されても、すみません、直しますとっておけば、公取委は帰る。後は適当な改善計画を出せば、最低10年はこない」といっている。現在も見積紹介書で発注し、その後に契約額をきめる違法行為を続けている。

代金回収について中小企業庁は、「下請法は違法を正す法律で、損失に対する救済を講じるものではない」といっている。中小企業の救済に無力だ。被害は回復されていない。

全商連は、公正な取引引きルールの確立のため、大企業の社会的責任を明確にする、中小企業者の団体交渉権を認めることなどの法整備を求めてきた。現行法の適正な運用や最低加工賃の算定基準を策定することが直ちに必要だ。下請法の実効ある改正も必要だと思う。

安倍首相は、労働者の最低賃金の引き上げは、中小企業の経営を圧迫すると国会答弁したが、怒りを覚える。中小企業を倒産においやっているのは無法な大企業であり、ルールなき資本主義を謳歌させているのは、安倍自公内閣と、新自由主義政策を競い合う民主党だ。「大企業の無法を許すな」という国民世論を広げ、労働者と中小業者をはじめ、国民諸階層が働き方のルール確立のために、ともに奮闘する。

《パネリストの発言》

牧野富夫 日本大学教授（経済学部長）

財界、経団連が発表したいいくつかの文書のなかで、あらたな働き方が強調されている。ワークライフバランス論、つまり仕事と労働の調和論が強調されている。

この背景に、過労死や貧困がある。ワークライフバランス論は、労働者、国民の側から仕事も生活も人間らしくエンジョイしてという、仕事と生活のバランスを保てるような労働のあり方で、80年代の半ばからヨーロッパを中心に働き方の規範として提案してたものを、同じことばを使って経団連が言い出した。逆のことを言っていて、財界の雇用戦略が隠されている。賃金は、女性や若者の極度に低い賃金を男性も含め全面化しようとしている。労働時間は、男性の長時間労働を女性や若者にも全面化しようとしている。そこにはサービス残業などの不法があるが、財界はそういうものを不法でない仕組みをつくらうと、ホワイトカラーエグゼンプション（WE）をめざしている。雇用については、女性や若者にパート、フリーターという働き方が広まっているが、男性、正規労働者にも押し広げていこうとしている。多様化は、使う側にとっての自由でしかなく、働く側にとって選択

できる自由ではない。安倍首相は、福祉から雇用へとして全般的な労働義務制、自助自立しろということで、財政支出の節約の面と労働力不足に多様にしろという両面の戦略だ。

多国籍企業が進んでいるが、アジアの安い労働力をさらに広範に使うことを考えている。しかし、彼らには労働法制というじゃまがある。最賃すらじゃまというのがホンネ。WE で労働時間の規制を取り払い、労働法制をなくしていきたいというねらいがある。雇用は、90年半ばに「新時代の日本的経営」の報告のあと、働く者が多様化や流動化というきれいなもので仕立てられ、派遣法を自由にするなどしてきた。このように労使自治、契約自由の原則に立ち返ろうということで、対等という錯覚をする。

労働法制を取り払い、ビッグバンを一挙にやろうとしている。今度の国会で労働法制の空洞化を一挙にやろうとねらっている。規制緩和は、運動や民主的規制を空洞化しようと、春闘に対する態度をみても、産業別交渉などで労働条件を決めるのではなく、個別に決めるようにと考えている。これは、体制側にとってもみずからとっばらうということ、財界、経団連、政府もいっしょになってやっているということで、重大な矛盾を受けることになる。

鷲見賢一郎 弁護士(自由法曹団)

労働ビッグバンと財界は知っているが、あまりにひどい。少数組合の団体交渉権を否定する動きまである。また、偽装請負を合法化しようとしている。派遣法の改悪で、1年とか3年働いたら直接雇用という規定をなくそうとしている。ホワイトカラー・エグゼンプションとはサービス残業を合法化しようというもの。

1985年に労働者派遣法ができた。そして改悪が相次いだ。1つは、派遣法の改悪などで、雇用破壊、低賃金を生み出した。もう1つは裁量労働制で、労働時間の破壊を生み出した。これにたいして昨年来、偽装請負反対のたたかいがもりあがると、御手洗経団連会長は派遣法「改正」で合法化といいだした。サービス残業根絶のたたかいが盛り上がると、ホワイトカラー・エグゼンプションで合法化しようとしている。主としてサービス残業根絶のたたかいをのべる。ホワイトカラー・エグゼンプションについては、財界は何としても成立とってきたが、世論で今国会については提出を断念させた。しかし、財界はいまでもこれを追求している。国会提出を断念させた大きな力の一つは、2001年以来、サービス残業根絶の大きなたたかいがあったこと。そのたたかいを受けて、サービス残業合法化、ただ働き合法化とのマスコミの論調があった。経過と到達点は次の通りだ。

2001年4月6日に、根絶通達が出された。日本共産党、全労連、民主団体の力が集まったものだ。内容的には、労働者の労働時間の把握、管理は使用者の責任。始業・終業時刻の確認は、使用者の現認、タイムカードなどによる。2002年2月12日に過重労働防止通達が出された。2003年5月にはサービス残業根絶の指針が出された。労使は労働時間管理の適正化を行うこと、職場風土の改善などが出された。これらをテコにして、どれだけの成

を出す条例がある。正規雇用の拡大に、雇用計画などは提出義務がなく、実際新たに府内に進出してきた大企業のほとんどが不安定な雇用しか生んでいない。税金が使われているのだから、正規雇用の拡大を条例に盛り込めと要求してきた。知事は、“そんなことをすれば企業が逃げ出してしまう”とあって、要求に背を向けてきた。しかし、深刻でリアルな実態をつきつけるなかで、知事の態度も変化してきた。今ひらかれている2月議会で、企業立地条例に正規雇用の促進が盛り込まれるという全国ではじめての成果をかちとった。ある民主党の議員は、昨年4月の段階では、「正規雇用の拡大は時代遅れ」といってはばからなかったが、現在、その発言の火消しにやっきになっている。

私たちの運動が地方議会で行政を揺り動かす、ここに運動の到達点があると思う。この到達点に甘んじることなく、職場から違法・無法をいっそうするたたかい、そして、仕事・雇用で悩んでいる青年を独りぼっちにしないという、さまざまな民主団体や労働組合からのご協力もいただきながら、前進させていきたい。

川本幹子 新婦人の会大阪府本部副会長

全国のたたかう報告に励まされている。女性の自立と少子化を考えるという内容で、20代、30代の女性たちに、昨年の秋にアンケートをとった。715人と対話して聞こえてきたのは、あまりにも過密な長時間労働のなかで、働き続けている女性の実態、そしてそういう過酷な職場からはじき出された女性たちのリアルな声だった。70%の女性たちが、結婚、妊娠、出産で退職している。次の再就職の壁はとて厚く、日本型M字型雇用といわれているが、その深い谷間から改善されていく気配も見えていない。「聞いて、聞いて、私の本音」という欄をもうけた。本当にたくさんの書き込みがあった。「競争と成果に追い立てられ職場を辞めざるを得ない暗黙の環境があった」「他の人への負担が大きくなったため」という人もいた。「妊娠中の女性にがんばって、大丈夫？」の一言が誰からもかけられなかったという証言もある。自分のキャリアが断ち切られる辛さや不安を抱えて仕事をしている女性たちにそういう声がない。これは女性だけの問題ではなくて、すべて自己責任の世界に放り込み、一人ひとりを分断していく流れの一環だと思う。

使い捨て、不安定雇用の実態の最前線に女性や若者がおかれているのだと実感した。今年の年収で自立できるのかと聞くと、親からの援助があるからが33%、独り立ちは無理・貯蓄がない、プチ借金で綱渡りのような人、2~3ヶ所で仕事、もう1ヶ所探すかと迷う人など、不安を抱えている人が多いことが分かった。

過労死したときのために生命保険をかけているという声。心と体の健康で、腰痛と答えた人は128人あった。生命保険の方もふくめて、これは全部20代、30代の女性の声だ。うつ的な症状、不眠、肩こり、偏頭痛、生理休暇が権利だなんて知らなかったという人もいた。「将来への不安」、「いつも不安」、「子どもと一緒に遊んでやれない」という自らを責める声もあった。改正均等法が4月から施行される。このアンケートをもとに、雇用

育や給食の民間委託を阻止した。町長が「子どもの事業は町にとっても重要な投資。合理化は本末転倒だった」と撤回した。栃木県野木町では、町立保育園に派遣された8名の保育士が栃木県公務公共一般に加入し、今年から町の嘱託職員として雇用されることになった。年収の増加、有給休暇も勝ち取った。その派遣会社の名刺には『行政改革推進企業』と書かれていた。この二つの事例は、議員への相談がきっかけで労働組合に結びつき、たたかいとなった。

長谷川幹 民青京都府委員会副委員長

京都の民青同盟の府委員会で、青年雇用アンケートを通じた実態と論戦による地方行政の変化について発言する。

出発点は、京都府にたいして派遣・請負など、行政として実態をつかみ対応してほしいと主張してきた。しかし、京都府は、自らの労働行政の不十分さが露呈することをおそれてか、実態をつかもうとしなかった。そこで、日本共産党と一緒にあって、青年の働き方がどうなっているのかつかみ、地方行政へ反映させようと青年雇用アンケートを昨年7月にスタートした。1,000通をこえるアンケートが返ってきている。

そのアンケートを通じて明らかになったことは、第1に、アンケートに答えてくれた青年の7割が、残業代が支払われない、有給休暇がとれないなどの違法・無法の職場で働いているという点。と同時に、多くの青年が自分たちにどういう権利があるかを知らないということだ。ある仲間の学生だが、専門学校に通いながらアルバイトをしていたが、学習会を通じてサービス残業というのはパート・アルバイトなど雇用形態にかかわらず違法なものであることを知って、店長にかけあって、「おかしいです。しっかりと払ってください」と主張し、まわりのアルバイトの青年にも未払いの残業代が支払われた。

第2に、青年の過半数がワーキングプア、年収200万円以下とこたえているという点。とりわけ、非正規の方々が低賃金におかれていることが明白になった。

京都のある大手企業の子会社で、臨時工として働いている青年は時給970円で、月換算で手取り13万円ぐらい。他方で同じ仕事をしている親会社の正規の方は、月だいたい35万円程度。3倍近くの格差がある。この青年はこのままでは一人暮らしもできない、同じ職場の仲間とこのままではだめだ、何とかしようと現状の打開にむけて相談を始めている。

第3に、正規雇用を増やしてほしいという声が青年に共通の願いであるという点だ。派遣の方々が集中してバスにのって送られているという場所で対話した。35歳の方で派遣で働いているが、1年またずして解約を勧告されている。また、自分が同じ職場や契約が更新できるか、不安だというように語っていた。35歳になるが、40歳だとか、今後どうしていくのか、なるべく考えないようにしていると、悲痛な声を寄せてくれた。

このような実態をもとに、府議会で日本共産党の議員のみなさんが論戦をおこなった。京都では、雇用促進をすすめるために企業が京都府にくると、最大で20億円までの補助金

果が得られたか。2001年4月から2006年3月までの5年間に、851億5,997万円の未払い残業代を払わせた。5161社、66万6,917人分にのぼる。トヨタ、NECなど名だたる大企業がなっている。

青年ユニオン「すき家ユニオン」の6人の組合員ががんばって、1万人以上にのぼる労働者の残業代を払わせた。しかし、サービス残業が減っているかということそうではない。厚生労働省と総務省の統計では、2005年では1年で361時間の違いがある。厚生労働省は1802時間、総務省は2163時間で361時間の差。300時間以上の差が30年間以上続いている。これがサービス残業の数字だ。

ホワイトカラー・エグゼンプションのたたかいで、労働総研の試算が力を発揮した。年収400万円以上の1,013万人から11兆6,000億円の残業代が取られることになる。うち、サービス残業代は7兆円にのぼっている。大変な時間のサービス残業がいまだに続いている。

過労死・過労自殺も減っていない。過労死を含む脳・心臓疾患は近年300件を超えている。過労自殺（未遂も含む）は2005年には42件におよんだ。平成18年度の『少子化社会白書』も指摘しているが、長時間労働が少子化問題の原因になっている。ホワイトカラー・エグゼンプションについて、一言だけ述べる。年収400万円以上で1,013万人が横取りされると労働総研が発表した。厚生労働大臣は1月10日に年収900万円以上だと20万人に対象者が少なくなるといった。しかし、年収要件は、厚生労働省の省令で厚生労働省だけでいくらかでも変えられる。900万円を500万円、400万円に下げるのはたやすいことだ。

最後に大企業が無法であるだけでなく、経団連も無法であることをのべたい。コンプライアンスや社会的責任というが、サービス残業について通達ができると、2005年版の経営労働政策委員会報告では、行政は通達を根拠に企業の実態を無視した指導監督をしているとのべている。厳しく批判されるべきことだ。サービス残業根絶のたたかいとホワイトカラー・エグゼンプション導入を許さないたたかいは、表裏のたたかいだ。

八記博春 福岡県議会議員

福岡県は中小企業が99%、働く人の8割を占める。ところが中小企業予算は全体の1%にすぎない。その予算からトヨタなどの大企業に交付金として、毎年20億円が投入されている。民主党は、その金額をもっと引き上げるよう要求している。

31歳の青年の「正社員になって結婚もしたい」という声を知事にぶつけ、「大企業は正社員を雇用するよう、麻生知事が申し入れるべき」と質したら、知事は「そんなことはいくべきではない。企業にまかせるべきだ」とこたえた。こういう政治は変えなければならない。

安川電機は産業用ロボットでは、世界1位のシェア。9月中間決算では、売り上げが25%増、経常利益は85%増、純利益が217%増と過去最高。この利益をささえているのが

安川の48%の臨時的雇用の労働者。06年10月、波田良一さんが58才で、定年まで1年ということだったが、43年間の技術を後輩に伝えることから「偽装請負はゆるせない」と、福岡労働局に告発をした。波田さんは、会社から「あなた方100名は請負会社へ出向してもらいたい。理由は職場には安川の社員と請負会社の社員が、混在をされていて違法状態にある。それを改善するため。期間は一応3年だが、帰ることはできない」といわれた。

福岡労働局は調査をして、「これまでの状況は違法請負」とした。安川は、安川マニュファクチャリングという請負会社をつくる目的を「コストの増大を抑えて、生産量の変動に対応できるように、製造請負会社をつくる」と明確に文書で明らかにしている。ワーキングプアを前提にした働かせ方をさせるための会社だ。

安川は、偽装請負の老舗でもある。96年に吉川春子参議院議員が、安川の偽装請負について国会でとりあげたことによって、労働省は違法派遣であり、偽装請負であったので厳正な措置を命じたとした。安川ビジネススタッフというに請負会社に安川の社員を出向させて、その社員が請負会社の職制として指揮命令をおこなう。これを当時の労働省がOKした。他の企業がこの方式を視察にきて、全国に広まった。厚生労働省はこれまでの状況は違法としたが、安川の社員が100%子会社に出向し、その社員が指揮命令すれば合法だとした。これでは大企業が専属の子会社をつくって、無法がまかりとおることになる。西日本新聞は「労働者の待遇がおきざりにされていないか。安川の事例が認めれると、大手製造業で同じ手法を導入するところが出てくる。在籍出向は労働者供給事業にはあたらぬという原則を、現場の実態に即して改める必要がある」と批判した。

仁比参議院議員と厚生労働省に交渉し、省は「実態を見て判断する」と回答したが、その後、福岡労働局は、再度合法であると判断した。100%子会社への出向は、グループ内の交流だから合法というもの。これをはね返す国民的たたかいが必要だ。

生熊茂実 JMIU中央執行委員長

偽装請負について、JMIUの取り組みで、光洋シーリングテクノや日亜化学で直接雇用を実現した。さきほどの森口さんの発言は、時間の関係でポイントが十分お伝えできなかった。いいたいことは違法だから労働局に申告したら、直接雇用が実現できる、というわけではない。サービス残業根絶と偽装請負をやめさせるたたかいには違いがある。サービス残業については、簡単ではないけれど、違法を告発して残業代を支払わせてきた。事例としては、法的には簡単だ。しかし、偽装請負については、労働局に申告しても、直接雇用せよという指導をしない。そのなかで、どうしたら労働者の要求を実現できるのか、ここに悩みや教訓がある。

2つの違法問題で、どちらも労働組合を組織することが大変重要だ。サービス残業であっても、たった一人の問題を解決するだけでいいのか。というのは、サービス残業は、一人だけに押し付けられているのではない。職場の全員におしつけられている。職場に共通の要求があり、団結できる。その共通の要求をつかみ、そこで、仲間を集めることがで

た。

解雇された後、徳島の光洋シーリングテクノの矢部さんらと出会い、この偽装請負をめぐるたたかいを全国的なたたかいにしようという思いを強くした。そして、昨年来から連日のように「偽装請負」に事件の報道がされるようになった。

大阪でもタイガー魔法瓶の偽装請負を告発した女性労働者や東芝家電製造で11年間偽装請負で働かされ続けた青年の告発が報道されたが、東芝を相手にたたかっている方は私と同じ地域労組に入り、今は労働学校に通いながら、闘争に必要な知識を得ている。このようにこの運動は確実に前進している。裁判については、2月22日に結審し、4月中には判決がでるという展開になっている。

どういう判決になるか分からないが、この闘争を裁判闘争だけで終わらすつもりはありません。偽装請負を撲滅するたたかいは、人間の尊厳をかけたたたかいだからだ。

私の裁判に協力してくれた方の話を紹介しておきます。松下プラズマで働くこととなった初日の日に、派遣労働者から10人ほど作業現場の一室に集められ、松下の各工程のリーダーにこのようなことを言われたという。「オレ、この子」「オレ、この子」「オレ、この子持っていくわ」同じ仕事をさせているのに、会社が人件費削減のために正規、非正規と分けているだけの話である。しかし、このことによって、立場が上の者と立場が下の者ができ、無意識のうちにまるで奴隷を扱っているかのような発言をする状況を生み出している。この発言は、当然人間として許される発言ではありません。自分は、無意識のうちに人間にこのような非人間的な発言をさせる働かせ方を根絶するために、人間の尊厳をかけてたたかっている。人間の尊厳をかけてたたかっているから、負けることができない。

最後にお願ひがあります。公正な判決をもとめる署名用紙をもってきたので、協力してください。

川西玲子 自治労連副委員長

地方自治体での雇用のあり方と非正規のたたかい。昨年、総務省は地方自治体の直雇用の臨時非常勤の集計を45万6千人と発表した。4～5割が非正規職員というところもある。また、指定管理者制度の導入により、6万1千の公共施設で導入された。この制度は3～5年の期限付きなので、期限付き労働者になる。さらに低コストの追い討ちがかかるので、賃金が30～40%ダウンしたというところもある。給食の民間委託料の大幅な削減が、そこで働く非正規労働者の低賃金で帳尻を合わせるなど、50兆円市場といわれる公務職場で大量の不安定雇用労働者をつくり出している。

自治労連は、公共業務に従事していれば一人でも入れる労組をつくり、たたかえる受け皿をつくった。2月3、4日に広島で非正規労働者の交流集會が開かれた。「100の攻撃があれば、100のたたかいを起こそう」という合言葉どおり活発な実践を交流した。群馬県玉村町では、連合・自治労の正規組合しかなかったが、非正規職員が自治労連群馬自治体一般に加入し、203名の臨時職員の雇い止めを阻止し、住民といっしょに保育・学童保

で、資本金の53%を富士通が握っていた。現在は、従来の信州工場内に「壁で仕切った」工場をつくり、従業員67人を閉じ込めただけでの会社にさせられている。事件の発端は、富士通が、業界老舗の高見澤の技術・営業などを吸い上げ、同時に、JMIUの排除をねらった「信州工場閉鎖」に100名が反対し、がんばったことにある。

信州工場閉鎖を貫徹できなかった富士通はその後、中間に事業持株会社FCLを設立し、高見澤の企業の中核機能を移転させた。その後、ひどいときには月1億円を超えるペースで高見澤の資産の吸い上げをはかった。こうした富士通の横暴をやめさせるべく富士通に団交を申し入れたが、富士通は団交を拒否したため不当労働行為救済申立をした（その後FCLも追加）。この申立について、長野県労働委員会は、富士通が直接の親会社であったとき（A事件）だけでなく、FCL設立後（C事件）でも「高見澤の労働者にたいする富士通の使用者責任性」を認める画期的な命令を下した。その後、富士通は、賃上げ拒否・一時金の支払い拒否で兵糧攻めをさせている。そのため、最高時年収680万円の労働者が400万円を割り込む事態になっている。画期的な命令を中労委でも維持し、大企業の横暴を許さないたたかいに貢献したい。ご支援を。

吉岡力 大阪労連北摂地域労働組合書記長

松下プラズマの偽装請負事件でたたかっている大阪の吉岡です。私がこの事件で声を上げた理由は、時給1,350円の派遣会社から時給1,000円の派遣会社へ行かなければ辞めさせると、松下プラズマの班長にいわれ、労働相談をしたことからはじまった。班長は、「吉岡さんはまじめによく働いてくれたから、悪くならないようにコラボレイトに話しておくから」と言っておきながらでした。

労働相談のなかで、偽装請負という違法行為、労働者派遣法という法律を知った。はじめは、何のことをいっているのかわかりませんでした。自分なりに勉強し、派遣は一時的な働かせ方であること、元々は許されてなかった働かせ方だったこと、派遣という働かせ方もひどい働かせ方であるのに、労働者派遣法に「直接雇用の申し込み義務」という法律があるために、「偽装請負」という違法行為を大企業が平気で当たり前のようにやっている実態を知ることができた。

松下を相手にたたかうか否かを決めた日の話しですが、「こういうひどい働かせ方をさせられているのは吉岡君だけでなく、今の若い人はみんな同じような働かせ方をさせられているが、誰かが声を上げなければいけないのだけだなあ」と弁護士の先生にいわれた時に、「私がやります」と即答した。

それは、10年近く、松下プラズマに限らず、様々な製造現場で働き、将来が展望できず、もがき苦しんでいる若者をたくさん見てきたということもあり、このたたかいは、いずれ誰かがやらないといけないという思いがあったからだ。闘争のなかで、松下プラズマは私を直接雇用したものの、それは就業規則にもない「解雇をする」と明文化した期間工というもので、テントに隔離するなど散々嫌がらせをしたあげくに、職場から私を排除し

ければ、職場に労働組合をつくることができる。その条件が非常に広がっている。サービス残業をめぐるたたかいかでも、そういうたたかいかで。そうしなければ、繰り返される。労働組合が必要だということを運動の視点としてもつ必要がある。

偽装請負の問題は、労働組合をつくることもっと必要だ。中核的な力をつくることもっと必要になる。森口さんの報告にあったように、偽装請負を解決する上ではいくつかの壁がある。違法だからたたかうのではなく、要求実現のためにたたかうということ。光洋シーリングの仲間たちも、違法だからたたかったのではなく、いつまでも結婚できない、いつまでも上がらない低賃金、一時金も退職金もない。これでは将来が見えない。何とかしたいと思って立ち上がった。光洋の「請負」の仲間たちから相談があったとき、直ちに労働組合をつくった。光洋シーリングテクノにも団体交渉を申し入れたが、断られた。私たちは基本的に団交権があるとおもっている。しかし、直接雇用せよというこの要求にもとづき、団体交渉に応じさせるということは、法的にも困難がある。そこで「請負会社」にたいして要求実現のたたかいをした結果、直接雇用を求めるしか要求の抜本的解決の道はないとなった。それで本格的なたたかいになった。

光洋の場合も偽装請負で違法派遣だから派遣法が適用されるべきで、すでに期限がはるかに過ぎていたのだから直接雇用を指導しなさいと労働局にいった。しかし、労働局は「請負の適正化」をせよということで請負の形式を整えるということをやろうとした。そこで私たちは考えた。もちろん逃げられないように、法的にも労働局や厚生労働省にさまざまな追及はするが、基本としては、運動と世論で突破するしかない。そのなかで、マスコミにも情報を提供し、いろいろ報道してもらった。徳島で300人のシンポをやり、県外からも100人が参加をするということで非常に大きな影響を与えた。シンポの次の日に、7月30日に、朝日新聞がキャンペーンをはじめたために劇的な変化があり、大きな世論、運動をつくる土台になった。そのなかで運動がもりあがった。徳島県という地方自治体は、地方自治体として不安定な雇用ではなくて、安定した雇用を県のなかでつくっていきたいという思いをもっていた。さまざまな経過のうえで、県は、協議する場を提供してくれた。そういう形で団体交渉ではないけれども、自主的な協議の場をつくって、そこでさまざまな問題について追及し、決裂寸前のところまでいったが、運動と世論を背景にしてなんとしても直接雇用をかちとろうと奮闘し、約3分の1を直接雇用させることができた。

日亜化学の問題でもそうだ。日亜の方が動きは早かった。日亜は騒がれたら困ると思ったと思うが、これも光洋シーリングテクノのたたかいを聞いた一人の仲間が、JMIU徳島地本に相談をし、仲間をあつめて労働組合をつくろうと、19人の労働組合をつくった。そして、申告をしながら、団体交渉を申し入れた。県、日亜はわたしたちと協議の場をつくって、対象者1,600人になる直接雇用の機会をつくることができた。告発型だけで、労働局に申告するだけでは、問題の解決はむづかしい。職場と地域で運動する、世論をつく

る、そのなかで、直接雇用を決断させる。そういうように運動をつくらないと、法的対応だけではむづかしい。労働組合をつくり、地域や社会的支援を広げながらたたかうことが大事だ。

いくつか問い合わせがある。告発して、労働局が指導しなかったが直接雇用になった。だけど、数ヶ月で追い出されてしまったということもある。JMIUのとりのくみと何が違うか。JMIUは、労働組合のたたかいとして労使の合意を重視した。しかし、団交ではないので、直接労使協定が結べない。そこで、公的な人たちの前で、合意について口頭で確認する。その確認をただちに社会的に声明などの形で発表する。会社にも文書を渡し、会社がそれを否定しなければ、社会的にはそういう合意があったことが認められたことになる約束としてはっきりすることになる。私たちの経験のなかですすめてきた教訓をこのたたかいに生かしながら、次の直接雇用や正社員の道をつくっていく、そういう方向でがんばろうとしているところだ。

《会場からの発言》

河添誠 首都圏青年ユニオン書記長

牛井チェーン店の「すき屋」のたたかいについて報告する。

「すき家」などを経営するゼンショーは、外食産業で第3位の規模だ。渋谷の店舗で働く青年からの相談で、店舗のリニューアル、改装を理由にした解雇。「1週間の改装をするので、君たちは解雇」と、突然通告を受けた。連れ合いや子どもをかかえている人や大学に通う人もいた。6名がユニオンに加盟して団交をおこなった。他の組合員も参加して20名にのぼるときもあった。9月には解雇の撤回と謝罪、渋谷店舗への復職、賃金補償、社会保険加入、時間外割り増し賃金の支払いをさかのぼっての支払いなどを勝ち取った。他の全国1万人以上のアルバイト従業員には、違法な支払いを続けていた。すき屋ユニオンを結成して、残業代を支払わせようと告発の記者会見をした。

全国での加入も相次いでいる。仙台のアルバイトの女性は、労働組合を片っ端からあたり、すき屋ユニオンにたどりつき、加入した。その女性の店の従業員9名も加入した。昨年11月の給与から、全アルバイト従業員対象に、時間外割り増し賃金が支払われた。新たな加入者の過去2年分の支払いを求めているが、会社は応じていない。2月24日に渋谷センター街などで大宣伝行動を計画している。企業と対等に話し合えるのは労働組合しかない。労働組合運動の再興、魅力ある労働運動をどのようにするのか、がんばっていききたい。

中原のり子 全国過労死家族の会

全国過労死家族の会を代表して発言する。夫は都内の小児科医だった。8年前の夏に、私と3人の子どもを残して自殺した。「少子化と経営効率のはざままで」という遺書をのこしていた。現在の保険医療制度、小児医療の貧困さを訴えるものだった。夫の死が小児科医としての病気、過労死であるということを公に認めてもらうことをとおして、日本の医

療現場と医療の質を改善することを目標に活動をしている。

夫の働きぶりがどういうものであったのか紹介する。小児科の時間外急患、東京都の夜間診療と乳幼児救急当番を受け入れるようになり、24時間急診に応じるようになったため、きびしい当直体制になった。平成11年の3月には、8回におよぶ当直があった。この当直は、32時間連続勤務だ。朝8時に出勤して、翌日の午後5時に帰宅する。8回の当直の月を境に目に見えて、心身を蝕んでいった。8月16日、朝6時40分、真新しい白衣を身にまとい、勤務先の病院の屋上にある煙突の上から投身自殺をした。44歳だった。夫がなくなって一週間後に弁護士のところへ駆け込んだ。労災申請をおこなった。しかし、夫がなくなってから8年たっても、労災認定さえしていない。なぜ夫の死が、業務に起因しないのか、労働基準監督署に聞きにいった。その時わかったのは、医師の当直は労働時間とは認められないということだった。これを知ったときは、驚いた。月8回の当直は長時間勤務でも、過重労働でもないとの説明を受けた。

98年に労災認定された女性小児科医師の元同僚だった人の文書を紹介する。医師1年目の研修医時代から大学付属病院での週末の連続勤務があった。月に3回、土曜日から月曜日夜までの56から60時間におよぶ交替のない連続勤務だ。土曜日の通常勤務、日直勤務、宿直勤務、プラス日曜日の日直、宿直、プラス月曜日の通常勤務、そして残業勤務だった。そのなかで1年間仕事をして、当然の結果として、精神的にも肉体的にも消耗してしまった。翌年には同じ病院の小児科で、宿直中に意識不明となり、2週間後に死亡するという事件もあった。その先生が倒れて、間もなく病室に見舞いに行っただが、そのときのことは鮮明だ。意識も呼吸もなく、人工呼吸器に固定され、やせ細った姿。見るも無残だった。それが小児医療に全精力をささげた、過重労働にさいなまれた医師のなれの果ての姿かと、むなしく、怒りさえ覚えた。

最近では、医療分野でもようやく過労死、過労自殺の問題が取りざたされるようになった。医療事故の防止や職員の健康管理の面からも改善の必要性が認識されはじめている。しかし、実際には人件費をふくめた経費の諸問題から、遅々として改善がすすまない。お世話になっている大阪過労死家族の会の2001年の活動報告にある、あるデータを紹介したい。会員のなかで労災認定された率は、脳・心臓疾患についての認定率が76%、精神疾患・存命の認定率はゼロだ。まだ解決されていない会員の人も多数いる。

産科、小児科の不足による急患患者のたらいまわしや過労死報道などがされている。日本の産科、小児科医療は、さらに医師不足と勤務条件の悪化がまねくという悪循環に陥っている。

二度と夫のような、そしてわたしたち家族のような悲劇がおきないように、みなさんの前で話しをさせていただいている。

井出忠義 JMIU高見沢電機支部（前書記長）

高見沢電機は、8年前までは資本金63億円、総資産183億円、関連従業員3千人の企業