

第163回定例研究会

12月16日(木)

於:国労会館およびZoom

官製ワーキングプア問題と 労働組合に求められる取り組み —北海道の経験から

報告者:川村 雅則 氏(北海学園大学)

●本日申し上げたいこと

具体的に調べる、明らかにする:政策、運動のベースを調べることなくして、効力ある政策、運動なし。

・何はともあれ、取り組む:無鉄砲・無計画はよくないけれども、取り組みながら考え、考えながら取り組むのもあり。

・可視化・見える化する:問題も運動・取り組みも、見えるようにしてなんぼ。

・これらの活動は、それぞれの目的を持ちつつも、つながるために。

●非正規雇用の何が問題か—ディーセント・ワークを実現するための私たちの当面の課題

1. 雇用不安!: 仕事に期限はないのになぜ有期で雇うのか。雇用の不安定、有期雇用の濫用問題→脱法行為を是正させて雇用の安定を図る。(無期転換運動、労契法第18条)

2. 低く不公正な賃金!: 低すぎる賃金、賃金決定基準をめぐる問題→全国一律・最賃1500円運動、不合理な待遇差の是正を図る。(労働契約法第20条→パート・有期労働法)

3. 排除!(権利、決定、メンバーシップ性、情報): 労働条件決定過程・集团的労使関係からの排除、労使間の交渉力の圧倒的な不均衡→問われる労働組合の代表性と職場の民主主義、労働組合と従業員代表制。

●非正規公務員(会計年度任用職員)の場合—民間非正規制度との比較

1. 雇用安定に関する制度(無期雇用転換制度、労働契約法第18条)がない! どころか逆行ではないか。

2. 均等待遇(同一労働同一賃金制度)は、民間も問題が多いが、民間では労働契約法第20条を活用した裁判もたたかわれ、かつ、パートタイム・有期雇用労働法が2020年度から始動。ひるがえって公務は、決定基準そのものが不適切

ではないか?

3. 劣悪な状況を改善する手を縛られ(労働基本権が制約され)、実効性ある(=使える)、労働条件決定への参加制度も救済制度もない?

●民も官も、無期雇用転換ないし制度導入の実現のためにも平時の実践を

・不更新条項が盛り込まれた労働契約・就業規則を告発。

・団体交渉で、雇い止めはどのような場合に行われるのかの確認(限定化)。

・雇い止めが行われる一方での新規採用が行われることのないよう確認。

・会計年度任用職員制度の場合は、公募制が行われる期間の長期化→公募制の廃止(→無期雇用転換制度の設計)。

●低く不公正な賃金問題を是正する

・最賃底上げは官民共通課題。均等待遇は民間に実現の余地多し?

・職務評価・分析の必要性も共通課題。民間化に歯止めをかける上でも必須。

・問題の解決には性差別、ジェンダー平等の視点を据える。

●労働条件決定への労働者の参加の具体化

・組合・職員団体への包摂は官民共通課題

・労働基本権付与という課題

・非正規公務員の権利救済の具体的方策の検討

●それぞれがそれぞれの地域で取り組み・運動を進めつつ

・日々の運動と政治を結びつけられないものか。

・全国ネットワークができないものか

・各自治体で情報整備・発信基地をもつことができないうものか。

・条例制定に全国で一斉に取り組めないか。

・個人を支援する仕組みを作れないか。

*連絡先: 〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>