

労働組合

連合が結成二〇周年で提言を発表

TOPICS

1

連合は一〇月八、九の両日開いた第一回定期大会で、「連合結成二〇周年に当たっての提言」を確認した。一九八九年一月に結成されてから二〇年の運動を振り返りつつ、連合運動の到達点と課題を総括し、運動の新たな展開をめざすために取りまとめたもの。構成産別の書記長クラスと、女性及び地方代表で構成するプロジェクトチームが一年かけて検討してきた。提言の構成は、その1「連合がめざすべき社会」、その2「役割・機能の強化」、その3「5つの中期プラン」からなり、それぞれ実現に向けたアプローチを示している。

来年一〇月までに新ビジョン公表

提言その1では、連合がめざすべき社会として、『働く』ことの価値が共有され、『労働の尊厳』が尊重される社会、働き暮らす人々が主人公で、その『幸せ』に最大の価値をおく社会の創造をめざす」としている。この中で、社会の現状について、格差拡大や貧困問題が顕著となり、リーマンショック以降の世界同時不況と雇用への深刻な打撃により、日本社会は「底割れ」し、将来不安が高まっていると分析する。

そのため、連合が新しい社会像として、「持続可能な日本社会のあり方に向いての『ビジョン』と、その達成に向

けた『政策パッケージ』を取りまとめ、広く社会に発信していく」と表明している。雇用労働者が全体の八割を占める「世界に冠たる雇用国家」という現実を踏まえ、「雇用の安定こそ、社会の安定」という考え方のもと、「雇用政策を軸に社会保障政策や経済政策を捉え、運動させていく政策パッケージを確立する」としている。

その際、結成一〇周年の時に、今後めざすべき社会の姿として打ち出した「労働を中心とした福祉型社会」(連合二一世紀ビジョン)を基本に、二〇一〇年一〇月までに新しいビジョンと政策パッケージを公表する予定だ。

「参加と可視化」を重視

提言2では「改めて働くすべての労働者を代表するナショナルセンターであるとの自覚を高め、社会からの期待に応えられる存在であり続けることをめざす」と主張。「政策決定」「職場・地域」「労働条件決定」の三つの「役割・機能」を重視し、誰もが参加でき、誰の目にも見える運動(参加と可視化)を意識しながら運動を進めるとする。

政策決定に関しては、立案段階からの発言力を高めるとともに、「社会的な対話」と「国民的な合意形成」にかかわる一方、グローバル経済の進展を踏まえ、国際連帯の深化による、国際秩

序の形成にも積極的に関与すると述べている。

また、職場・地域では「振り返ればそこにある存在」をめざし、女性・青年層、非正規など、多様な立場の人々を包摂する運動・組織の形成をめざす。さらに、最賃引き上げやワークルールの整備など、労働市場全体に対する労働条件決定に強い影響力を発揮するとしている。

中期プランに、「一〇〇〇万連合」実現、集团的労使関係の再構築、労働者代表制の法制化など

こうした提言をしたうえで、今後一〇年を念頭に置いた五つの中期プランを設定。プランについては二年ごとに進捗を確認し、運動方針等に反映させる考えだ。

第一は、「一〇〇〇万連合」の実現——労働組合のある職場・地域の拡大、集团的労使関係の再構築を掲げた。連合は一九八九年の結成時、登録人員七九八万人でスタートし、当初から一〇〇〇万連合の達成を目標。しかし、結成以降、ほぼ一貫して組織人員は減少し、現在六七六万人まで組織人員を減らしている。これを反映して、組織率も結成当時は二五・九%だったものが二〇年で七・八ポイント低下し、〇八年には一八・一%までダウンした。

他方、雇用労働者総数は二〇年間で八四四万人増えているにもかかわらず労働者組合員数は、二〇年間で二二一五万人から一〇〇六万人に、二〇九人も減らしている。この二〇年間、結成直後にバブル経済がはじけ、雇用情勢が厳しくなる中、非正規労働者が増加する一方、個別労使紛争も増加の一途をたどった。

このため、提言では「労働組合のある職場を増やし、非正規労働者も包含した真の労働者代表たる労働組合を基盤として、集团的労使関係を構築し、諸課題を解決できる環境を整える」とこそ運動の本分であると強調する。そのうえで、あらゆる職場に労働組合をつくり、改めて「一〇〇〇万人連合」実現の目標を掲げた。

その実現に向けたアプローチとしては、①企業や企業グループで働く非正規雇用労働者を含めて組織率一〇〇%を達成する②派遣・請負労働者の組織化戦略の確立と具体的な取り組み③地域連合会を中心に「地域ユニオン」を推進し、組織率一%程度に止まっている中小零細企業における組織率を一〇%台に引き上げる④労働者代表制を法制度化し、職場に集团的労使関係を確立する——などをあげた。

最賃一〇〇〇円、時間外割増率五〇%への引き上げも

第二の中期プランは「ディーセントワークの確立とワーク・ライフ・バランス社会の実現。ILOが掲げる

ディーセントワークの四本柱（労働における基本原則および権利の確保、雇用の創出、社会的保護の拡充、社会対話の促進）を現実のものとするため、具体的アプローチとして、①最低賃金の全国平均一〇〇〇円の達成②時間外割増率を国際スタンダードである五〇％への引き上げ③非正規労働者の正社員化促進と均等待遇の実現④第二のセーフティ・ネットである就労生活支援給付制度の恒久化——などを求める。

第三の単組、産別、ナショナルセンターの機能強化に向けては、各々の組織の機能強化に加え、地方連合会を含むタテヨコの連携を強化する。具体的には、単組では包括的労働協約の一〇〇％締結、産別では連合部門連絡会との在り方を再検討する。一方、連合は思い切った運動のスクラップと獲得目標の明確化により、優先順位による活動の集中化で、ナショナルセンターとしての役割の徹底化をめざすとしている。

労働教育と組合リーダーの育成

中期プランの第四は「労働教育の推進と組合リーダーの育成」。働く者が権利や生活を守るためには、労働にかかわる法制度や労働組合を作り加入する法制度を身につけておく必要があるとしつつも、こうした教育が学校教育課程の中で十分行われていないことから、体制の整備を要請。また、世代交代が進むなか、組合役員の育成も欠かせないとする。

①義務教育段階から労働教育を教育課

程に位置づけ高校では科目設定する②大学への寄付講座拡大③「女性役員ゼロ」組織をなくす④労働教育講座の大学院の設置——といった方策をあげる。第五のプランは「幅広い層の参加による社会に開かれた運動の推進」で、政策実現のためにNPOなどとの幅広い連携を図り、シナジー効果発揮の可能性を追求する。また、「政治フォーラム」構想（仮称）の検討など、政治に対する発言力を強めるため、各界、有識者との連携態勢を構築するだけではなく、経済団体、消費者団体などとの社会的対話を促進するとしている。

「WE連合」との意識を持つとう

最後に、すべての当事者が連合運動に対する参加意識を高め、当事者として考え、行動することが求められると強調。そのうえで、「WE連合（私たちは連合です）」という意識を持つとう！もう「連合さん」とは呼ばせません」と呼びかける。

現在、連合内に運動当事者にも関わらず「連合さん」と呼ぶ人がいると指摘。結成時の熱気が冷め、世代交代が進んだこともあり、連合が自分たちの「外にあるもの」との意識になりつつあるのではないかと問題提起する。結成二〇年の今こそ、連合を「自分たちのもの」と捉える原点回帰の発想が必要だとし、「WE連合」とお互いが認識し、一体感をもった運動を推進する必要があるとしている。

（調査・解析部）

大原社会問題研究所雑誌

No.613 2009.11

【特集】労働衛生の歴史と現状・日仏比較(3)

フランス労働運動と職業病 (1905-1939年)

廣田 功

戦間期フランスのエンジニアと労働衛生

松田紀子

日本における非正規雇用者問題

メラニー・ウルス／関口涼子訳

■論文

平野力三の戦中・戦後 (上)

横関 至

■読書ノート

ローラ・ハイン氏による『大内兵衛グループ』の抽出と分析

高橋彦博

■書評と紹介

中北浩爾著『日本労働政治の国際関係史 1945～1964』

新川敏光

河西宏祐著『路面電車を守った労働組合』

山本 潔

月例研究会

所 報 2009年7月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271

有期労働契約

厚生労働省が実態調査結果を発表

TOPICS

2

厚生労働省は九月三〇日、「〇九年有期労働契約に関する実態調査」結果を発表した。調査は、有期労働者の雇用安定・処遇改善に向けた「有期労働契約研究会」での検討材料として実施されたもの。同研究会は、改正労働基準法（〇三年）附則第三条の契約期間（現行は原則三年、特例五年）について検討するとされており、また、労働政策審議会の答申「今後の労働契約法制及び労働時間法制のあり方について」（〇六年）で、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるよう引き続き検討するとされていることなどを受け、今年二月に設置された。①契約期間（上限制限）②有期労働契約の範囲（職種毎の期間制限）③契約締結時における労働条件等の明示④通常労働者との処遇の均衡等⑤契約更新・雇止め⑥その他有期労働者の待遇改善対策——の論点をめぐり、来夏をメドに報告書をまとめる予定だ。

同調査は、有期労働者を「常用労働者のうち一カ月を超える期間を定めた有期契約で雇用される者（ただし日々または一カ月未満の期間を定めて雇用される者で五・六月のいずれかまたは両月に一八日未満しか雇用されなかった者は除く。派遣元事業所では有期契約の派遣労働者を含む）」と定義。七月一日時点の状況を尋ねた事業所調

査と個人調査の二本立てで構成している。事業所調査は、常用労働者を五人以上雇用している民営事業所から、無作為抽出した一万二九八社を対象に実施し、有効回答六二二社（六〇・五％）の結果を集約した。個人調査は、事前スクリーニング調査で抽出した一五歳以上の全国の有期労働者のデータとして、五〇〇〇サンプルを集計している。

事業所調査結果

常用労働者の二割超が有期契約労働者

まず、事業所調査結果をみると、有期労働者を雇用している事業所は三五・九％。これを職務タイプ別にみると（複数回答）、「正社員同様職務型」（正社員と同様の職務に従事が五三・六％、「軽易職務型」（正社員より軽易な業務に従事）が五三・六％——と同率でもっとも多く、次いで「別職務・同水準型」（正社員とは別の職務だが、高度でも軽易でもない職務に従事。正社員の仕事が管理業務で、有期労働者の仕事が販売業務である場合等）が一八・三％、「事業所に正社員がいない場合」が三・一％、「高度技能活用型」（正社員より高度な内容の職務に従事）が二・八％——の順となっている。

事業所規模別にみると、規模が大きいほど有期労働者を雇用している事業所割合は高くなっており、「一〇〇人以上」が九二・八％、「三〇〇～九九九人」が八九・二％、「一〇〇～二九九九人」が七七・七％、「三〇～九九九人」が五九・三％、「五～二九九九人」が三一・〇％——だった。さらに、常用労働者に占める有期労働者の割合は二二・二％で、これを職務タイプ別にみると、「軽易職務型」が五四・四％でもっとも多く、次いで「正社員同様職務型」二八・三％、「別職務・同水準型」一三・一％、「高度技能活用型」一・〇％——の順となる。

有期契約を使えなくなると「事業が成り立たない」と「対応可能」が半々に拮抗

有期労働者を雇用している理由については（複数回答）、「業務量の増大」が三三・九％ともっとも多く、これに「人件費（賃金、福利厚生等）を低く抑えるため」が三七・七％、「業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようになるため」が二四・三％、「経歴等を有する高齢者の活用のため」が二二・一％、「専門的な能力を有する人材を一定期間確保・活用するため」が一四・五％、「正社員としての適性があるかどうか

を見極めるため」が一・八％——と続く。

職務タイプ別にみると、「高度技能活用型」では「高齢者の活用」（五七・四％）と「専門能力の確保・活用」（五五・五％）、「別職務・同水準型」では「人件費抑制」（五二・六％）がとくに多い。一方、「正社員同様職務型」と「軽易職務型」では、ともに「業務量の中長期的な変動に対応するため」（同順で三七・三％、四五・六％）と「人件費抑制」（三〇・九％、四二・六％）が上位を占める。

有期労働者を雇用できなくなった場合の影響については、五三・八％の事業所が「事業が成り立たない」、二八・九％が「深刻な影響があるが事業運営上対応が可能」、一五・七％が「あまり影響はない」——などと回答。「事業が成り立たない」事業所の理由（最大二つまで選択）をみると、「人件費コストが増大するから」が五四・九％でもっとも多く、次いで「必要な労働者数を確保できなくなるから」が四四・九％、「業務が季節・景気等により変動するので正社員だけでは対応できないから」が三二・四％——など。一方、「運営上対応が可能」あるいは「あまり影響なし」の理由（同）は、「正社員だけで対応できるから」が六七・七％、「派遣労働者、業務請負を活用するから」が二六・九％——などとなっている。

「できる限り長く」働いて欲しいが契約は「六カ月～一年以内」の更新

有期契約労働者を雇用している事業所に、希望する継続雇用期間を聞くと、「できる限り長く」が四〇・四%でもっとも多く、次いで「一年超～三年以内」が一七・九%。これに対し、実際の一回当たり契約期間をみると、「六カ月超～一年以内」が五四・二%でもっとも多く、「三カ月～六カ月以内」が一九・六%で続く。実際の契約更新回数は、「三～五回」が三九・五%、「六～一回」が二一・九%、「一回以上」が四・七%の順で、これらを踏まえた勤続年数を見ると、「一年超～三年以内」が二八・七%でもっとも多く、次いで「三年超～五年以内」が二八・一%、「五年超～一〇年以内」が二二・三%、「一〇年超」が九・一%——などとなっている。

労働契約締結時の労働条件等の明示状況については、「契約期間」が九一・七%、「更新の有無」が八二・九%で、割合が高い一方、「更新の判断基準」については六二・二%にとどまっている。更新方法については、「更新の都度、詳しい説明を行った上で労働者の署名または記名押印を求めている」（五二・三%）が半数を占める一方、「署名・押印は求めているが詳しい説明は行っていない」（二六・七%）や、「自動的に更新」（一四・四%）といった回答も少ない。

他方、過去三年間における雇止め状況については、三〇・〇%が「行ったことがある」反面、六九・四%は「行っ

たことがない」と回答。前者の雇止め理由をみると（複数回答）、「業務量の減少のため」が四三・四%でもっとも多く、これに「労働者の勤務態度の不良のため」が三八・八%などと続く。

雇止めに対する考え方は、「雇止めはあるかもしれないが、やむを得ない場合に限って行う」が五二・九%でもっとも多く、次いで「雇止めルールはなく、個別に判断する」が一四・一%。雇止めを行ったことがある場合の手続き方法は（複数回答）、「契約更新しない旨を口頭で伝えた」が五九・〇%でもっとも多く、「雇止め労働者との個別面談」が四三・九%、「契約更新しない旨を書面で伝えた」が三八・二%の順となっている。有期契約労働者の今後の活用方針については、「現状維持」が六二・三%にのぼり、これに「とくに決めていない」（二六・一%）、「いっそう積極的に活用していきたい」（一五・七%）——などと続く。

個人調査結果

「正社員の働き口なし」が約三八%

次に、個人調査結果をみると、回答者の職務のタイプ別分類は、「軽易職務型」が三九・〇%、「正社員同様職務型」が三六・四%、「別職務・同水準型」が一七・〇%、「高度技能活用型」が四・四%、「事業所に正社員がいない場合」が三・二%——となっている。就業形態別には、「派遣労働者」が三四・六%でもっとも多く、次いで「契約社員」二六・〇%、「その他パートタイマー」一五・五%、「短時間パートタイマー」一四・一%、「嘱託社員」六・三%、期

間工（直接雇用）一・八%——の順だった。職務タイプと就業形態をクロスさせると、「正社員同様職務型」と「事業所に正社員がいない場合」は「契約社員」がもっとも多く、「高度技能活用型」「別職務・同水準型」「軽易職務型」は「派遣労働者」がもっとも多い。

世帯主との続柄では、「世帯主（本人）」が四一・〇%でもっとも多く、「世帯主の配偶者」が三四・〇%で続く。職務タイプとのクロスでは、「軽易職務型」「世帯主の配偶者が最多」を除き、「世帯主（本人）」がもっとも多い。とくに「正社員同様職務型」は五〇・〇%、「高度技能活用型」は六二・四%を占める。

有期契約で就業している理由については、三八・七%が「正社員としての働き口がなかったから」と回答。次いで「仕事内容、責任の程度が希望に合っていないから」（三二・二%）、「勤務時間・日数が短く、希望に合っていないから」（三一・〇%）——と続く。職務タイプとのクロスでは、「正社員としての働き口なし」の割合がもっとも高いのが「正社員同様職務型」。同じく、「仕事内容、責任の程度が希望に合う」は「高度技能活用型」、「勤務時間・日数が短い」は「軽易職務型」で最上位を占める。

契約期間満了後の希望については、「引き続き現在の職場で有期契約で働きたい」が五〇・九%と半数にのぼる反面、「現在の職場で正社員として働きたい」は一八・六%、「別の会社で正社員として働きたい」は一五・四%。職務タイプ別には、「現在の職場で有期契約」は「軽易職務型」、「現在の職場で

正社員」は「正社員同様職務型」、「別の会社で正社員」は「別職務・同水準型」の割合がそれぞれもっとも高い。これに対し、（現在勤務する事業所での）正社員転換制度の有無については、「制度あり」が二五・四%に対し、「なし」が四七・六%となっている。

不満は「ステップアップできない」「解雇・雇止め」「正社員と比べた賃金水準」

仕事の満足度については、「満足している」が五五・七%に対し、「不満がある」は四四・三%。不満の理由をみると（複数回答）、「頑張ってもステップアップが見込めないから」が四二・〇%、「いつ解雇・雇止めされるか分からないから」が四一・一%、「賃金水準が正社員に比べて低いから」が三九・九%、「賃金の絶対水準が低いから」が三七・〇%——などとなっている。そこで、昇進の有無についてみると、「昇進することがある」が一五・六%で、「昇進することはない」が六七・五%。また、事業所に正社員がいる有期契約労働者（九六・八%）に正社員と比較した基本給水準を聞くと、「正社員に比べてかなり低い」が四八・〇%でもっとも多く、次いで「正社員と同等低い」（二一・一%）、「正社員と同水準」（九・〇%）、「比較対象となる正社員の水準を上回る」（四・三%）——などとなっている。

（調査・解析部）

公契約

千葉県野田市で全国初の条例制定

T O P I C S

3

千葉県野田市（根本崇市長）は、九月二九日、九月定例会市議会で市発注の公共事業を受注した業者に対し、発注者（市長）が定めた最低賃金を支払うことを求める「公契約条例」を全会一致で可決した。公契約条例が制定されるのは全国初となる。

公契約とは国や地方自治体（都道府県や市町村）が民間事業者へ公共工事や清掃などの委託事業を発注する契約のこと。自治体の財政難を背景に、契約・発注価格を大幅に引き下げた結果、受注先企業の経営悪化、労働者の賃金・労働条件の著しい低下、安全性の欠如などの問題が起っていると指摘されてきた。

このため、連合、全労連、純中立の全建総連など労働組合は、公契約条例制定の運動を推進しており、公契約法の制定を含む公契約に関して国に対する意見書を採択した地方自治体議会は七〇〇を超えている。野田市の条例制定は、こうした動向にインパクトを与えるものとみられる。

野田市が制定した「公契約条例」は、①目的②定義③受注者の責務④公契約の範囲⑤労働者の範囲⑥適用労働者の賃金⑦適用労働者への周知⑧八受注者の連帯責任⑨報告及び立ち入り検査⑩是正措置⑪公契約の解除⑫公表⑬損害賠償⑭総合評価一般競争入札等の措置

⑮委任——の五条で構成。このうち公契約の範囲については、予定価格が一億円以上の工事または製造の請負契約か、予定価格が一〇〇〇万円以上の工事または製造以外の請負契約のうち市長が別に定めるものとしている。

また、労働者の範囲は、労働基準法で規定された労働者で、元請けだけでなく下請けからの雇用者と、派遣労働者とする。工事の場合の最低賃金は毎年度決定される公共工事設計労務単価（基準額）をベースにする。そのうえで、事業費の積算に用いる労務単価や、類似業務に携わる市職員の給与を勘案し、市長が決めた最低賃金以上を支払うよう契約業者に義務付ける。一方、違反業者に対しては是正措置を命じ、従わない場合は契約の解除もできるとしている。

さらに、同条例の特徴は、総合評価方式と公物管理の指定管理者選定について、「雇用される労働者の賃金も評価する」としている点だ。公契約の基本理念などを骨子とした条例案は兵庫県尼崎市議会でも昨年一二月に議員提出されたが（結果は否決）、適用範囲や総合評価方式を含め、きめ細かく定めた条例は野田市が初めてとなる。

国の制度整備を期待

九月議会で公契約法条例を上程した

理由については、根本市長は「市発注工事の請負工事などに従事する労働者の適正な賃金を確保することで、業務の質の確保とともに公契約の社会的価値の向上を目指す」と説明。また、三月議会の段階から同市長は公契約条例について、「市が発注する工事などに携わる民間労働者の賃金改善は、まず国が法的整備を行うことが必須で、一自治体で解決できるものではないと考えている。しかしながら、野田市が平成一七年に全国市長会を通じて要望をした以降も、国が目立った動きが見られないことから、二三年度からの実施を目指すし、本年九月議会に関係条例案を提案したいと考えている。野田市が本条例を、先駆的、実験的に制定することにより、国が公契約などに係る整備の行動を至急なされることを期待する」と発言していた。

同市では、「低入札はいずれ労働者の質の低下を招き市民にマイナスとなつて跳ね返ってくる」として、以前から対策を検討してきた。そして、対策を二〇〇五年に千葉県市長会へ提案。その後、全国市長会から国に要望として取り上げられたものの進展がなかったため、条例化に踏み切ってきた。

労働運動でも主要課題に

公契約については、一九四九年にI

LO（国際労働機関）が「公契約における労働条件に関する条約」（九四号条約）として採択。先進国を中心に約六〇カ国が批准しているが、日本は未批准だ。連合は、全国的に広がるこの問題に対応するため、各都道府県に「公契約推進委員会」を設置し、地方自治体において公契約条例（公共サービスの質と労働者の処遇改善など）の成立を目指している。

連合としてはILO九四号条約の基礎となつている、「住民の税金を使う公的事业で利益を得ている企業は、労働者に人間らしい労働条件を保障すべきであり、発注者たる公的機関は、それを確保するための責任を負っている」という考え方の実践を求めている。そのうえで、国レベルでは、公契約に関する基本法を制定し、その中で公契約における公正労働基準や労働関係法の遵守を徹底させるとともに、「地方レベルでは、モデル（先行）地域を設定し、「公契約条例」の制定をめざした運動を展開している。

この公契約条例制定運動は、アメリカの労働組合が一九九〇年代から取り組み始めた生活給（リビング・ウェイジ）条例運動を参考に行っている。この取り組みは地方自治体と一定額以上の委託契約を結んでいる企業に、法定最低賃金より高い生活給の支払いを義務づけるもの。一九九四年にボルティモア市で条例化されて以降、全米に広がり、一四〇を超える自治体で条例化が実現している。（調査・解析部）