

【座談会】アベノミクスと労働の現場

参加者（発言順）

宇山洋美（うやま・ひろみ／コンサルティング業派遣社員）

行光誠治（ゆきみつ・せいじ／元ハローワーク契約職員）

鈴木景子（すずき・けいこ／女性ユニオン東京組員）

渡辺文恵（わたなべ・ふみえ／女性ユニオン東京書記長）

佐藤一郎（さとう・いちろう／仮名／介護サービス事業社員）

山田 綾（やまだ・あや／仮名／流通業契約社員）

司会・吉田和雄（よしだ・かずお／本会事務局）



吉田 「アベノミクス」と称し、経済成長戦略と称し、「岩盤規制を打ち破る」と称される中でいま規制緩和の波にさらされている労働現場の実情について、まず聞かせて下さい。

宇山 私はシングルマザーとして同じ職場に派遣されて今年で14年になります。女性は家計補助者だから、賃金は低くても良いという社会的風潮がありますが、私自身は主たる

家計の担い手なのでそれでは非常に困ります。

私は労働者派遣法で派遣が認められている専門26業務5号の事務用機器操作の専門職ということになっていきます。しかしパソコン操作な

ど今は誰でもしますから、周りも私が専門職とはつゆほども思っていない。お茶を出すとかコピーを取るとか、正社員的一般事務職と全く変わらぬ仕事をさせられているにも拘わらず、私の収入は時給換算で若い高卒女性の半分以下です。今回の派遣法の改悪を認めてしまったら、私はこの先もう生きていけない、と言うくらい思い詰めています。



行光さん

行光 私はリーマンショックをきっかけに、緊急派遣村の紹介で都内のハローワークの契約職員として6年間、相談窓口業務や刑務所出所者の就労支援などをやってきました。昨年、私が勤めるハローワークで非正規職員の労働組合結成の動きがありました。驚かれるかも知れませんが、いま労働行政の最前線のハローワーク職員の7割は非正規職員です。その中で組合結成に積極的に動いて

きた私が、今年の3月末に突然雇い止めになりました。

ハローワークは公共職業安定所として求職者と求人者を相互に紹介する仕事です。ところがいま、ハローワークが求職情報や求人情報を民間の派遣会社や人材会社に流し始め、求人・求職業務の民営化や外部委託が急速に広がっています。ハローワーク内に人材派遣会社のパンフレットが置いてある有様です。従来は社内でも労働力需給調整をする企業に対して助成金が出されてきました。ところが今は、失業者の就労支援を対象にした最大60万円の「一時生活再建費」を出す仕組みに変わり、企業にとっては首切りをする敷居が低くなっています。全国で一日17万人もの人が集まるハローワークは、労働市場そのものとも言えます。こうした巨大な市場と各種の助成金を目当てに民間企業が入り込んで来ています。ハローワークに一種の貧困ビジネスがびこりブラック化しているのです。

鈴木 40歳を過ぎてから「正社員募集」の新聞広告を見て本の装備会社に再就職しました。でも、年齢を理由に「正社員に準ずる」となり、途中から「契約社員」になりました。5年位たった時、「パートになれ」と上司から言われ、ネットで探し当てた「女性ユニオン東京」を訪ね、個人加盟の組員になって会社と団体交渉をしました。その結果、契約社員のまま首が付きながら、パートの人達を含めて有給休暇も得ることができたので、本当に

良かったと思っています。でも組合費支払いがネックになって、パートの人はなかなか組合に入らなかったのも実情です。それから10数年、正社員は減り、女性管理職の地位も名ばかりで「女性活用」が白々しく聞こえます。



渡辺さん

渡辺 女性ユニオン
東京は1995年に結成された個人加盟の地域合同労組で、組合員は殆どが女性です。同一価値同一労働同一賃金の実現とピラミッド型でないフラットな組織を目指しています。「一人のプロジェクトより大勢のセミプロを」を合い言葉に、組合や活動家に交渉を任せるのではなく、それぞれ自分が準備して自分の交渉をすることを基本方針にしています。

私自身も34歳で離婚して主たる家計の担い手として、派遣労働者や非常勤講師などいろいろな働き方をしてきました。その中でも日本語教師をしていた時の平均月収は13万円くらいで、生活は大変厳しかったですね。

ユニオンが結成された95年に、社員を正規から非正規に切り替える方針を経済界が打ち出しました。いま非正規労働は38%までに広がりましたが、女性だけを見ると60%近くになります。そして一時300人ほどいた組合員はいま減少傾向にあります。彼女らは夕方仕事が終わってから組合事務所に来て何かするという元気も残ってないし、何か権利を主張すれば厄介な労働者とみなされて次の契約更新はないかも知れない。若い世代もあまり組合に入って来ない。組合に対するイメージが悪いのか、勉強して権利を主張しようという考えがないのか、たまたに相談に来る人もいるのですが、「組合の団交成功報酬はいくらですか」と聞かれちゃったりして（一同失笑）。相談には乗ってほしいけど、組合費を払わされた上、時間に縛られ活動への参加を強いられるものしんどい、という気持ちも分らないでもない。

佐藤 障がい者の公的介護所運動や派遣村でホームレスの支援などを経て、いまは介護事業分野のベンチャー企業で高齢者のデイサービスセンターの運営統括管理をしています。派遣切りに会い、派遣村の支援を受けていた生活保護受給者が、いま私の職場の正規職員としてまあまあ給料をもらって一生懸命働いています。受刑歴も長く障害もある元ホームレスの方が、週に一回、私の職場のデイサービスのお風呂に入りに来てくれています。かつて生活保護受給手続きのお手伝いをしたこともある元ホームレスの方には、生活保護を受けながらお小遣い程度のお手当をお支払いする中で、就労サポートのようなものに取り組んでもらっています。ホームレスや派遣切りにあった方々が働ける職場を作りたいという自分の思いが、まあまあ実現できているという満足感もあります。

ただ企業ですので、利益を追求すると非正

規職員がどうしても多くなります。うちの会社でも事業が急速に拡大する中で、長時間労働とかパワーハラスメントとか社会保険への未加入とか、いろいろな矛盾が顕在化してきました。そうした中で管理職であるべく自身が経営者と対立する格好になり、ぼくが旗振りをして労働組合を作ったのです。団交を目ざして、30人位いるスタッフの90%以上の方が組合に加入したのですが、結果的にこの組合はうまくいかなかった。ぼくの力不足や失敗もあったのですが、振り返ってみると、お互いの立場に対する想像力が働かないままで、非常勤職員の待遇改善に対する常勤職員の人たちの理解を得ることは難しく、足並みがそろわなかった。限られたパイの奪い合いをする中で、遠くの敵よりも近くの人が憎たらしくなってしまうというような、どこでも起きがちなことが、自分の職場でも起きてしまった。

山田 私の身分は比較的大手企業に勤める契約社員ですが、やはり収入面などで非正規と正規雇用の差は大きく、老後に対する不安がものすごくあります。大学を卒業した娘の友達も4〜5割くらいは非正規で、娘も職場で長時間労働を強要され健康を害して残業を拒否したら、いろいろな言われた挙句アルバイトに変わっては、と言われたそうです。安倍政権の諸々の労働法制改悪の動きには、はらわたが煮えくり返る思いです。

吉田 ありがとうございます。行光さんの

お話で、不当な首切りや労働者を守るべきハローワーク職員に労働基準法が適用されていないというのも俄かには信じがたい話ですが、ハローワークのブラック化とは何ですか。

行光 戦後の労働法制の中で、争議権など公務員の組合活動には一定の制約がかけられました。その代わり公務員の身分は他に類がないほど保障されてきました。いま労働事務次官をやっている村木さんがいい例ですが、事件が起こり逮捕されようと被告になると、裁判で有罪が確定するまでは、公務員の身分は保障されます。ところが、非正規職員はそもそも臨時的補助的職務という前提なので、その身分を保障するという視点が国の人事院にも全くないのです。どんどん非正規の割合が増え、いまや決して補助的な仕事ではなくなっているのですが、法的整備が進んでいないということです。

ぼくが解雇された時に言われた理由が「他にいい人がいたから」です（二回「えっ？」）。解雇要件を満たしていないというより、そもそも、そういう心無いことを労働行政の幹部職員が平気で言う感性が信じられない。「規制緩和」の名のもとに人権を踏みにじることが当たり前になり、行政に携わる人間の心がそこまで荒廃して来ているのです。例えば民間企業だったら利益を上げるためとか、共通の価値観がある。でも安倍に言われようと橋下から言われようと、公共サービスを使命とするべき公務員が公共の利益に反する命令に

従ったら、もうおしまいじゃないですか。



宇山さん

宇山 「他にいい人がいたから」という説明もひどい話ですが、私たち派遣社員を雇い止める時には説明も必要ありません。私はこ

の14年間、3ヵ月ごとの契約更新の切れ目のたびに、いつ雇い止めにされるか、ビクビクする繰り返しでした。派遣は間接雇用ですから雇用主は派遣元会社で、派遣先企業はあくまで使用しているだけです。派遣労働者はモノ扱い、レンタル商品扱いで、雇用関係もいわば商取引、これが派遣労働の本質です。

こういう働かせられ方をしている派遣には、特に女性が多いのですが、女性の貧困はあまり可視化されず、認識されてこなかったことも問題の一つです。今、岩盤規制にドリルで穴をあけると言われていますが、そのターゲットは派遣法です。なんで派遣かと言いたくなりますが、それだけ派遣が脆弱な働かせられ方をしている証左だと思います。

渡辺 去年も、派遣先でのセクハラについて相談があり、派遣元の会社に善処するよう交渉をしました。しかし、派遣元は派遣先の会社に嫌われたくないから、派遣先に強いことは言えない。派遣先の分もいくらか払うから、これで和解しないかと言われました。

宇山 派遣元会社と派遣先企業はお客様と仕事をもらう側という関係ですし、文句を言

う派遣者は派遣元会社にとっても使いづらから、いいところになかなか紹介できないとか言われてしまう。だから私たち派遣労働者は派遣先企業と派遣元企業の両方と闘わなければならないのです。

月100時間くらいの残業が続いて、派遣先で倒れて救急車で運ばれたことがあります。その後、派遣元会社に労災請求をしたら、あなたの健康管理が悪いと言われて、労災申請を却下されました。派遣元会社もいざという時に守ってくれない。派遣元会社は私たちをピンハネの対象としか思っていない。

行光 過酷な労働を描いた小林多喜二の『蟹工船』に出てくる船員は、今という派遣だったのです。ああいう働かせ方をしてはいけないということ、派遣という働き方はそもそも職安法で禁止されていたのに、職安法を改正するときは「派遣はごく例外的な一部です」などと言って、解禁してしまったところに問題の出発点がある。ハローワークでちゃんとチェックすれば、労働者が使用者としんどい思いをして交渉しなくても、少なくとも違法行為の横行は防げるのです。そういう意味でもハローワークをブラックにしてはいけない。**吉田** ぼくが属する「さんきゅうハウス」は、その派遣を切られて職と住を失いホームレスになった方の生活保護を申請し、さらにそこからの自立を支援する活動です。日本の貧困の構造が見えてくるようです。いろいろな生活のレベルで以前よりも状況がひどくなって

いる。それなのに、社会の格差を拡大し生活の質を劣化させているアベノミクスがいいイメージで語られ、安倍政権の支持率は落ちない。どうなっているのか。

佐藤 介護の仕事の賃金はそれほどよくはないのですが、それでも2年前は結構あったハローワークからの人材紹介が今はまずない。有料媒体を使ってもこの業界には人が来なくなっている。求人雑誌の担当者からは、去年に比べて求人広告が50%増えた、平均時給が100円くらい上がった、経済が活性化しているというのです。アベノミクスはある意味で成果を上げていると言えるのかも。



吉田 吉司

吉田 安倍政権は、国家戦略特区なんてことも言いだしていますね。実は非正規の労働条件をさらに悪くすると、正社員の残業代を

なくすとかなのに、言葉だけ聞くと、とてもいいことみたいに聞こえる。言葉の使い方が巧みなのか……。

宇山 特区と言っても実は地域限定ではないバーチャルな特区ですから、誰もが対象になり得ます。特区扱いされる範囲次第で労働基準法が守られたり守られなかったりするの、法の下での平等にも反します。業務区分の垣根をなくし、同じ仕事を安い給料の派遣と正社員が一緒にやるというのは、一種の新たな身分制度を作ることです。特区問題

は正規、非正規など雇用形態に関わらずすべての労働者に関係があるので、こぞって反対できるはずなのに、規制緩和が良いことだというようなイメージ戦略に負けてしまっている。

行光 特区問題とは、竹中も公言しているように、要するに規制緩和です。労働法制もある意味、規制の一つだと思っているわけ。

宇山 経済再生本部、産業競争力会議、規制改革会議など、みんな内閣府と経済産業省が主導して進めており、厚生労働省は決められた実務をする下請けみたいな存在で、議論に加わる余地がない。労働者の意見が取り入れられない。ILOの三者構成「公労使」が参加して労働法制を作るといふ世界的な約束事さえ反故にされているといえます。

吉田 もう少し労働者の権利意識みたいなものを社会に喚起する方法はないですか？

渡辺 ニュースレターなどで派遣法改悪の動きなどを知らせたりはしていますが、なかなか難しい問題です。特に女性が首切りに合う時は、協調性がないとか会社の和を乱すとか、ある種の道徳みたいなもので抑え込まれている感じがある。女性は従順に下働きをこなして欲しい、みたいな。職場の道徳的規律みたいなものも蔓延していて、仕事が始まる9時の15分とか20分前には行っていないといけないと思ひ込んでいます。9時に行けばいいじゃない、という「えっ、そうなんですか？」と。自己主張のトレーニングも女の人にとってすごく必要だと思います。

若い人も情報は求めているのですが、関心がグルメであったり、ファッションであったりして、なぜか社会問題には目が向かない。ただ、いま相談に来られる方は、どう闘って権利を守ったら良いのか、というよりは、自分が傷ついて、精神的に病んで来る。職場のいじめの相談で来る人が半分以上です。怖いとかつらいと言っている人たちに、権利を主張して闘えと言っていれば済む問題か。状況はより深刻です。

宇山 東大の本田由紀さんが「適用と抵抗」ということを言っている。職場に馴染み、決められた仕事をこなしてメンバーシップを築く一方、労働者の権利侵害には闘うという両面を兼ね備えなければいけないと。

私はSNSを利用して、女性の掛け合い漫才みたいな紙芝居で労働法についての分かりやすい解説を載せています。労働組合で赤い鉢巻をして腰に手を当てたおじさんが野太い声で「団結、頑張ろう」「おー」とかいっている私にはできない（女性陣から「そうそう」の声）。若い人たちは良くも悪くも今までのセンスにとらわれていない。やりたい人がやれるところでやりたいようにやっていく、というのが今後の一つの方向性ではないでしょうか。

吉田 それぞれ立場は違いますが、自分たちの抵抗線みたいなものをいろいろ表現で作っていききたいと思います。今日はありがとうございました。