



季刊誌 ASU NET

2017年春
No.10

特集 最低賃金

編集：NPO法人働き方ASU-NET

目次

特集 最低賃金

▽ぎもんにゆうもん 最低賃金

森岡 孝二 P.02

▽働き方の明日はどっちだ！？ ～労働相談の現場から【10】～

生存を求める叫びと「最低賃金」

北出 茂 P.04

▽最低賃金1500円は自由のための要求！

川西 玲子 P.06

▽最低賃金問題と経済学者の役割

高田 好章 08

▽常勤である「非常勤講師」の処遇

森川 泰明 10

☆

▽高校生から取材依頼！一緒に考える 「働き方」

ASU - NET事務局 P.12

▽森岡先生執筆予定の「退職とは何か（仮題）」によせて

柏原 英人 P.14

▽働き方を変えるための労働組合と団体交渉

中野 裕史 P.16

▽心に移りゆくよしなしごと【10】～2016 夏～

健康法師 P.18

▽あなたのお仕事を教えてください

河内 ヒロ子 P.19

今いくらなのか。
今後どうなるのか。

そもそも誰が
どのようにして
決めているのか。

世界と比べて
日本はどのような
状況なのか。

最低賃金について
考えるきっかけになれば
嬉しく思います。

編集部

ぎもんにゆうもん 最低賃金

森岡 孝二

最低賃金は、法律にもとづいて決定される賃金の最低額です。略して「最賃」といいます。通常は1時間の賃金11時給を基準にしています。最賃制のもとでは雇用主が最低賃金より低い賃金で労働者を働かせると違法で、罰則(50万以下の罰金)が科せられます。

最低賃金法は、「賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目

的とする」(同法第一条)と規定しています。最賃制は、生活保護制度とともに、憲法25条に「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と謳われている生存権を保障する制度です。

最賃制が機能するには、賃金の最低額を定めるだけでは不十分です。最賃の基準となる最低生活費は、生活様式の変化や物価の動向によって上昇する傾向があります。それゆえに最賃制は、最低生活費の変化を考慮して賃金の最低額を年々引き上げる措置をとらなくてはじめて有効に機能します。

日本では、厚生労働相の諮問機関である「中央最低賃金審議会」が、政府の政治的判断を受けて、地域最低賃金(時給)の全国平均をどれほど引き上げるかを答申します。これを受けて、都道府県の最低賃金審議会が各地域の最低賃金を、たとえば東京907円、大阪858円、愛知820円、北海道764円、沖縄693円(16年7月現在)などと決めます。

最低賃金は、労働組合と経営者の交渉によって決まる賃金ではありません。パートタイム労働者の時給相場に左右される面がありますが、時給相場によって自然に決まるというものでもありません。最低賃金は、資本主義経済においてはめずらしく、政治的に決まる賃金なのです。

政府が現在約800円(798円)の全国平均を50円(6.25%)上げると言いさえすれば、850円になるのが最低賃金です。毎年、これと同じ比率で上げれば、4年後には全

国平均は千円になります。安倍内閣は「億総活躍プラン」で最低賃金を年率3%引き上げ、全国平均千円を目指すとしています。言うだけに終わるかもしれませんが。たとえ実行されても年率3%では、全国平均が千円になるのは8年先です。アメリカの15ドル運動の影響を受けて、日本でも時給1,500円の要求が広がっています。3%ではその実現は22年先ですが、安倍内閣は千円から先のことは何も言っていない。最賃制があり、賃金の最低額が引き上げられると、いくぶんなりとも貧困と格差を改善し、生活水準の底上げを可能にします。また、全体の賃金水準を引き上げて個人消費を拡大する効果もあります。

しかし、最低制のもとでは、賃金を最賃すれすれまで引き下げて違法でないことから、パートタイム労働者だけでなく、初任給レベルの正規労働者についても、賃金の下限を最

低賃金まで押し下げることによる悪用される心配もあります。

たいていの国では最低賃金は全国一律ですが、日本では地域別最低賃金になっています。そのためにパート・アルバイトの時給でも、東京では907円+αであっても、沖縄やその他の最賃の低い県では693円+αというように、地域間で格差があります。しかも、東京と沖縄の開差は、05年度から15年度のあいだ106円から214円に広がっています。全国一律最賃制の実現も急がれる課題です。

「おおさか維新の会」の前の「日本維新の会」は、12年12月の総選挙にさいし、最賃制の「廃止」を打ち出したことがあります。最賃制をなくすと雇用が増えるというのです。たとえば、最賃が850円なら10人しか雇えない企業でも、最賃制が廃止され時給が600円に下がれば、14人雇えるようになると言おうと

したのでしょう。しかし、600円では最低生活さえできないことは無視されています。最賃制がなくなれば、時給が500円、さらには400円に引き下げられる恐れがあることも考慮されていません。あまりの暴論で有権者の不評を買ったためにすぐに引込められました。が、こういう乱暴な最賃無用論は経済学者のあいだにもあります。

日本では非正規労働者が全労働者の4割を占めるまでなり、低賃金労働者の貧困がかつてなく深刻な問題になっています。それだけに最低賃金の大幅引き上げが差し迫った重要な課題になっています。

(関西大学名誉教授
働き方ASUNET代表理事)

働き方の明日はどっちだ！？ ～労働相談の現場から【10】～

生存を求める叫びと「最低賃金」

北出 茂

非正規労働者からの労働相談を受けていると、ほとんど「最低賃金」しか支払われていない事案が散見される。

赤裸々に語られる彼らの生活は、それは同時に、自分たちが生活困難者であることを意味する。

最低賃金は生活保護法の受給額に配慮して定められており（最低賃金法9条3号）、現状、最低賃金は「生存していくための最低限度の賃金」ということができるからである。

非正規労働者が若者では5割（全体でも4割）を超えるまでになった。貧困化はすでに深刻な社会問題とな

りつつある。ロスゼネ世代からの相談事例を紹介させていただく。

Aさん（三〇代・男性）は、新卒で入った会社で正社員として働いた後は、アルバイトを除けば、期間雇用の派遣社員（テレホンオペレーター）として働いてきた。相談時には、人材派遣会社に登録して、時給九〇〇円で働いていた。

ちなみに、派遣労働者実態調査（二〇一三年三月・サンプル数四千人・楽天リサーチ株式会社）によると、派遣社員の平均時給は1377円であり、

「1000円以上1250円未満」の者が34%と最大である。

Bさん（三〇代・男性）は、製造ラインで、十年近く働いてきた会社を雇い止めにされた。有期雇用で長く働き続ける者は必ずしも多くない厳しい環境の中、Bさんは十年近く同じ職場で働いてきた。新米社員に仕事を教えることもあったという。

彼の時給は九〇〇円。十年間、正社員と同じように働いてきて、時給は一円も上がることはなかったという。

Cさん（四〇代・男性）は、一三年もの間働いてきた飲食チェーン店を雇い止めにされた。Cさんの時給は九五〇円（夜は割増がある）。彼は、一ヶ月を通してほぼ毎日一八時から翌朝九時までの勤務時間で働き続けてきた。フリーター第一世代はすでに四〇代になっている。経済的

のみならず、精神的にも追い詰められた状態にある。

今回、紹介させていただいた三人は、いずれも、ロストゼネレーション世代（バブル経済崩壊後に社会に出た世代）である。

この世代には、製造業派遣などの劣悪な環境で働きながら、「冬の時代」を耐え忍んできた若者が多くいる。非正規で短期雇用を繰り返しながらいつかは景気が良くなると・・・そう思いながら。

だが、「景気が回復すれば正社員として就職できるだろう」と思っていた人たちも、気がつけば、以前とは全く違う世界が眼前に現れたことに愕然としているわけである。

非正規労働者の不安定雇用や低賃金は極めて問題である。

非正規の相談者の次のような言葉が印象に残っている。

「自分はいつかホームレスになるのではないかと思っている」

「ホームレスになるのではないかという恐怖にいつも怯えている」

労働相談の訴えからは、将来に不安を抱えた日々が、いかに彼らの心を苦しめているかがわかる。

「まともな働き方」は国家的課題である。そして、そのためには、低賃金・非正規雇用・不安定雇用の問題の抜本的解決を図らねばならないはずである。

21世紀の日本で、憲法25条は、いまだ十分に保障されているとはいいたい。その叫びは、根源的なたった一つの言葉に集約される。

生きさせろ！

最低賃金の大幅な上昇が求められてやまない理由が、ここにある。

（働き方ASUNET理事）

労働相談ダイヤル(わかもの労働相談)

メール、電話、FAX での労働相談を受け付けています。まずは、お気軽にご連絡ください。

<平日> 【電話相談】 10:30～17:00

<土曜> 【電話・面談相談】 10:30～17:00

TEL : 06-6809-4926 / FAX : 06-6809-4927

MAIL : info@hatarakikata.net (48 時間以内にご返信)

最低賃金1500円は自由のための要求！

川西 玲子

最賃の運動は、この10年で質、量ともに大きく変わった。私たち非正規の視点から見て確信を深めた取組が二つある。

一つは「最低生計費調査」で最初は2006年京都の調査に始まったが、その後、北海道から東北、四国と全国9地点のマーケットバスケット方式による科学的な調査の結果、どこでも25才単身者の1ヶ月の生活に必要な賃金は税込で22万〜23万、時給換算で1500円となった。所得性のある裏付けができ自信を持って「全国一律1500円」を主張出来るようになった。

もう一つは神奈川労連の最低賃金裁判である。2011年に50人で始まった裁判は、その後、次々と提訴者が増え133人の当事者たちが裁判に立ち上がり、自分たちの赤裸々な実態を訴えた。横浜地裁は門前払いをする不当判決を下し、現在東京高裁で争われている。

しかし、反響は予想を越えて大きく当事者が声を上げた事で、マスコミは競って取り上げ、50を越えるテレビ・新聞・雑誌が、憲法25条との関係、生活保護を下回る実態、ワーキングプアとなる雇用の劣化の問題、47地域に分断されている問題など

「最低賃金」の問題の可視化が大きく進んだ。派遣法改悪の時もそうだったが、当事者が声を上げて初めてメディアは関心を示す。なかなか振り向いてもらえない社会的弱者にとって、集団訴訟はインパクトある有効な取組であった。

このような既存労働組合だからできた取組と相まって、この間の若者を中心にした新しい運動の一つとして「最低賃金1500円」を掲げた「エキタス」の動きに、さらに最賃運動を飛躍させる萌芽を感じる。新しい組織だから組織人数はまだそう多くはない。しかし、SNSを活用し声明文を創り、ホームページとツイッターで呼びかけ、広く情報発信して、最賃集会をすると500人、800人と若者が集会ごとに集まってくる。これは「必ず1000円」という切実な要求をもつ膨大な層が存在しており、今までの労働組合の取組が届いていない

ところに、同じ要求を持った若者たちが、ものすごい数で存在していることを示している。そして率直に行動を呼びかければ、今まで声を上げる場がなかった人たちが自ら声を上げるきっかけとなり、国の責任を追及する主権者としての行動に立ち上がってきている。

エキタスのやり方はこれまでの市民運動がやってきたやり方を労働運動に取り込んできたものだ。そしてこの運動はさらに拡大していくことが予想される。なぜなら最低賃金が影響を及ぼす低賃金層は増える一方である。学生アルバイトはすでに最安値の労働市場に組み込まれている。1,000万人のパートの賃金も最賃に張り付いている。自治体臨時・非常勤も公務員賃金とは別物として差別され、地場パート賃金の影響の元にある。

そして、この臨時・非常勤の低賃金はこれまた膨大な数の委託・下請け

の公契約労働者を最賃ぎりぎりに巻き込んでいる。年収200万円以下はすでに1,140万人になつていく。エキタスの集会で青年が「最賃が1500円になれば、どんな仕事についてでもフルタイムで働けば生活ができる。ブラック企業にしがみつくと必要もない。2人で働けば結婚もできる。僕たちにとって最賃1500円は自由のための要求だ!」と言う

と、ものすごい歓声が起こった。アメリカ・イギリス・韓国で起こっていると同様の変化が日本でも起こりえる。

追い詰められた安倍政権は「年率3%、早期に1000円を目指す」と言わざるを得なかったが、もしこのとおりになったとしても2023年に8都府県が1000円をクリアするにとどまり、800円代も17県も残されると試算されている。そんなことでは私たちはとても待つてはいられない。政府方針との矛盾はさらに激化することは目に見えている。

最賃運動は、いま社会を覆っている閉塞感を突き破り、正規・非正規、職場と地域、労働組合のあるなしに関わらず、国民的賛同を得られる運動として、さらに強まっていくと確信している。

(働き方ASUNET副代表理事)

最低賃金問題と経済学者の役割

高田 好章

「最低賃金千円を目指します」とは、どこの政党の政策でしょうか。

「一億総活躍社会」という標語が前につけばお判りでしょう。七月に行われた参議院選挙、いかにも明るい緑のイメージに包まれた自民党のマニフェストの冊子に載っていました。右から左まで最低賃金を引き上げると主張しています。まあ、「目指す」というだけだから、山の麓で叫んでも結局誰かが登山道を崩してしまえば、登ろうと試みたけれど登頂できませんでした、というオチもありますが。

その選挙の最中、投票日の十一日

前である六月二十九日の日本経済新聞「経済教室」の欄に驚くような労働経済学者の言が掲載されたのです。

「最低賃金引き上げの是非…職場外訓練、明らかに減少…技能形成機会の格差拡大」の大きな活字が踊り、「最低賃金の引き上げには…必ずしも労働者の経済厚生の上昇につながるわけではない」として「最低賃金が引き上げられれば、その分企業は見習いの若者に低い賃金を支払いづらくなる。これは見習い労働者が訓練費用を負担できなくなることを意味する。訓練費用が支払われなければ、当然訓練は実施されなくなり、将来の

高い賃金と経済厚生の上昇が期待できなくなる」と述べるのです。

少し論述がややこしいですが、最低賃金引上げは、企業が訓練コストを負担することを難しくし、企業内訓練は低下するということです。その実証分析は以下のとおり。最低賃金上昇前の二〇〇六年と上昇後の二〇〇九年のデータを比較して、研修・講習会の受講者割合が、最低賃金が大きく上昇した地域では、上昇率が低い地域に比べ低下し、最低賃金が増える」と自己啓発の実施も減る、という調査結果を示し、「最低賃金引上げは最低賃金労働者の人的資本形成にマイナスの影響を与え、その影響は無視できない大きさだと結論づけられる」と、いうのです。

問題は、厚労省の「能力開発基本調査」の労働者個票データのうち、中高卒の女性労働者を最低賃金労働者としたことにあります。データの制約があり相対的に多い層を使ったとい

うのですが、私たちが最低賃金労働者とするのは、短期間の雇用であって企業が教育負担をしない労働者層です。パート・アルバイト、派遣労働者・請負労働者などの非正規雇用の未熟練労働者にそもそも企業は職業教育をしますか。自己啓発といっても何かの講習に行く時間・お金の余裕はあるでしょうか。最低賃金労働者は今の賃金で生活ぎりぎりかマイナスであって、最低賃金引上げがわずかであって、その引上げ分はすべて生活費になってしまい、職業教育まで回りません。

この経済学者の労働経済学は「企業の労務対策経済学」なのです。経済学が数学の仮定証明問題であるかのように、ありもしない仮定を作り特定の仮説の中で結論を得ることの怖さがあります。現実を対象としていながら、結論は現実から離れてしまいう、それが恐ろしい事に経済学の真つ当な理論として通用するのです。

この記事の結論だけを取り出して、最低賃金引上げは労働者にもよくないのだ、と労働関係の審議会などで利用されるかもしれません。

その実例をひとつ。経済学者が世界の指導者に与えた集計ミス事件です。二〇一〇年サミットでEUは緊縮政策、米国は財政拡大ストップ、日本の民主党政権は緊縮財政を謳いました。その年発表の理論が世界を緊縮路線へ転じさせたのです。国の借金GDP比九〇%超えると経済成長率は下落する、とハーバード大学の二人の教授が計量結果を出しました。緊縮路線推進のお墨付きを与えたのです。だがびっくり、二〇一三年にあるひとりの大学院生が彼らのエクセルの集計ミスを見つけ、そのような計量結果は出ない、と指摘したのです。結局ハーバードの二人の教授は集計ミスを認めたという事件なのです。なんとお粗末なことか。

働き方ASUNETの森岡ゼミ

で七月から読みだした『バニー・サンダース自伝』の「手に入れたいくつかの勝利」の章にこんな文章を見つけました。「アメリカ企業界から資金を得ている右翼のシンクタンクは『科学的に』集められた実証データにもとづいて・・・最低賃金引上げは、雇用の減少をもたらす。企業は若い労働者を雇わなくなるだろう」と。サンダースは無所属の下院議員になった一九九一年の初日から最低賃金問題に取り組みました。なんと民主党だけでなく共和党の議員を賛成に取り込んで、一九九六年下院で最低賃金引き上げを圧倒的な票差で可決することに成功したのです。このように経済学者の理論を直ちに信じてはいけません、その裏には様々な仮説と圧力があるのです。

最低賃金は社会の問題であって、企業問題ではないのです。最低賃金で人が生きていけるかどうかの問題なのです。最低賃金層では賃金は全

て消費に回ります。消費が伸びれば売上が上がり、消費財生産から設備生産まで波及します。労働者が多く雇われるようになり、賃金が上昇するという好循環になるのです。高賃金層や高所得者層に高賃金・高配当をしても、消費に回らず金融投資に行き、ますます不安定な経済になっていくのです。そのように、企業の問題としてではなく、社会の問題として最低賃金問題を扱う必要があるのです。

(働き方ASU・NET理事)
(基礎経済科学研究所所員)

常勤である「非常勤講師」の処遇

森川 泰明

私の勤務校の教員には専任教員と非常勤講師の二通りの雇用がある。教員は授業中だけ働いているわけではない。非常勤といえども授業の前には教材研究や試験作成などが、授業の後には採点や成績処理などの事務作業がある。さらに、他の教員との打ち合わせや研究会・研修会への出席、生徒・保護者の質問対応にいたる細やかなケアは、年間を通じて絶えることがない。授業に付帯する業務は膨大ではあるが、それに要する時間の計測は困難だ。

専任教員は週16コマを責任時間とされている。その根拠は、労基法上

1週の労働時間の上限が48時間と定められていた当時、1コマ(50分)の授業を実施するために、事前・事後に各1時間を要するものとされ、1コマあたり約3時間の労働時間を要するためであるといわれている。大雑把ではあるが実感として適切だろう(いまだ責任時間が16時間のままであることは問題であるが、今回は差し控える)。

雇用主である学校法人(以下「法人」)は、週12コマ以上の授業を担当する非常勤講師の私学共済制度の掛金を負担している。私学共済は、企業の厚生年金及び健康保険事業に相

当する。12コマ以上担当する非常勤講師の社会保険料を負担する根拠は私学共済法施行令にあり、「1日又は1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数」が、「当該学校法人等において同種の業務に従事する通常の教職員等の所定労働時間及び所定労働日数」のおおむね4分の3以上である教職員等の掛け金を負担することを求めている。

法の定めであるから、週12コマ以上担当する非常勤講師の雇用関係の実態が常勤であることを法人は認めざるをえない。実際に1週12コマ以上担当する非常勤講師には、ほかに収入を得る場を確保できる時間はまずない。時間を捻出したとしても非人間的な生活を余儀なくされることになるだろう。

1コマの授業遂行に3時間を要するという考え方を充当すると、週12時間以上担当する非常勤講師は1週36時間程度を授業のために要す

るものと概算できる。

勤務校での非常勤講師の賃金は週1コマあたり月額1万2600円で、いわゆるボーナスは支払われない。週12コマ担当する場合、年間賃金は約181万円にすぎない。週16コマ担当しても年間賃金は約242万円にしかない。しかも、いくら経験を積んでも昇給はない。収入が十分でないため、複数の学校を非常勤として掛け持ち勤務している教員も珍しくはない。

従来、非常勤講師は定年退職者が年金を受給しながらの再就職や、本務校や本業を持つ人が副業と割り切った上での雇用だった。今や状況は全く異なり、高学歴ワーキングプアの受け皿となった観が否めない。

経営者は、非常勤講師が劣悪な労働条件であることを承知の上で、本来は不足教員の臨時的補充であるべき制度を人件費削減の手段として悪用しているように思える。

若者が、低賃金、劣悪な労働環境の中、不安定雇用の非常勤講師として疲弊させられ、時期が来れば契約を解除されて終わりという、低賃金労働者の使い回しのスパイラルが延々と続く。このスパイラルは断ち切らねばならない。

最低賃金(858円・大阪)で週40時間、年52週働く労働者の賃金は年額約178万円であり、大人ひとりが生活できる賃金ではない。また、家族を養うことはかなり難しいと思われる。1週12コマの非常勤講師の年間賃金は、これよりわずか3万円ばかり多いにすぎない。雇用の実態が常勤的であるとみなされているにも関わらずこの賃金である。

教員の資質能力の総合的な向上は、継続的な経験の蓄積によってなされる。人を育てることを目標とする公教育機関が、人を使い捨てることを前提に経営されることは、法的にはどうあれ道義的に許されるべきでは

ない。最低賃金と相違ない非常勤講師の処遇は、専門職としての責任を担わされる者にふさわしいものではない。

(関西大学第一高等学校・

第一中学校教諭)

(働き方ASU・NET理事)

高校生から取材依頼！

一緒に考える 「働き方」

ASU・NET事務局

7月23日、兵庫県立明石城西高校の新聞部から取材を受けました。事前に送られてきた取材概要です

趣旨

「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、低賃金、非正規雇用が四割を超える中で、「同一労働同一賃金の実現」が叫ばれている。

奨学金問題、ブラックバイトで大学生が資本主義の食い物にされる日本社会で、果たして大人になって希望をもって働けるのだろうか。

現状と課題を探り、私たちがどう立ち向かえばいいのかを考える。

テーマ

・現在の労働のありかた、正社員の働き方、非正規社員の働き方の現状とそれらの問題点

・様々な労働法規がなぜ守られていないのか

・安倍政権の労働施策（同一労働同一賃金）の可能性と問題点

なかなか、本格的なものと思われたのではないでしょうか。高校のホームページを見てみると、その理由が分かります。

新聞部は年間17回、A4版雑誌

型「城西新聞」を発行しています。毎年全国各地高等学校総合文化祭に参加し、全国各地高等学校コンクールに応募しています。総合文化祭、新聞コンクールとも毎年優秀賞以上の賞を受賞しています。

取材は校内だけでなく、地域にも積極的に出て行きます。内容も話題のお店といった楽しいものから、ブラック企業やネット中毒など現代の問題まで幅広く取りあげています。

夏には「ともに生きる」の大テーマのもと、毎年テーマを決めて取材旅行に出かけ、特集記事を掲載しています。

【活動実績】

全国高校新聞コンクール

平成24年 優秀賞

平成25年

全国高校新聞教育研究会賞

(4位相当)

全国高等学校総合文化祭

平成24年 最優秀賞

平成25年 優秀賞

(HPより引用)

当日は、柏原さん、川西さん、小麥崎さん、北出さんが取材に対応しました。

質問内容は、過労死防止センター、損保業界での働き方、地域労組やアスネットでの労働相談の内容、非正規問題など、多岐にわたりました。

高校生22名(男子6名、女子16名)と、山本紀子先生(新聞部顧問)が参加しました。皆さん問題意識が高く、様々な社会問題に真剣に取り組んでこられたことがうかがえました。

高校生記者からはたくさんの元氣をもらいました。どのような記事になるのか楽しみです。

☆

【高校生より】

◎現実を知って、自分はどう行動したらいいのか、どう社会を変えてい

ったらいいいのか、熱く語ってもらいました。これから頑張ります。

(高校2年生・編集長)

◎奨学金問題やブラックバイトなど、自分たちのすぐ近くの問題を知ることにより、社会の矛盾を感じてしまいました。

(高校2年生・編集部員)



森岡先生執筆予定の

「退職とは何か（仮題）」によせて

柏原 英人

来年の話ではあるが、森岡先生が「退職とは何か（仮題）」の執筆を予定されている。

6月のASUNET淡路島合宿で話題になり、みなで退職とは何かを書いてみようという話になった。わたしも昨年3月に損害保険会社を65歳で定年退職し、自分にとっていい機会なので「退職とは何か」を振り返ってみることにした。

「退職とは何か」を考えると、二つのことがテーマになると思う。一つは42年間勤めた会社が自分にとってどうだったのかということ。もう一つはその後の残りの人生をどう

過ごすかということである。

43年前に大学を卒業して勤め始めた損害保険会社は業界13位の会社であり、損害保険産業が世の人にあまり認知されていなかった。

しかし、会社は大躍進して業界5位にまでなり、その後2回の合併を経て業界4位の従業員約1万7千名の大会社になった。そして、わたしは肥後橋の古いビルから御堂筋の立派な新ビルに移り、そこで定年退職の日を迎えた。

若い頃、先輩に「退職するときに会社を出てビルを見上げて『この会社に働いて良かった!』と思えるかど

うかが大切だ…」とよく言われた。さらに「そう思えるかどうかは、会社の責任にするのではなく働く自分自身にも半分責任がある…」とも言われた。そういう意味では、わたしは3月31日の退職するときに会社を出てから振り返りビルを見上げて「いい会社人生であつたな!」と思えたので、会社生活は、自分の人生にとって良かったと言える。労働組合の役員を36年続け、よく飲んで!よく食べて!よく闘った!会社生活であつた。その中で得がたい友、共に闘う戦友を得たことは自分の人生にとってかけがえのないものであつた。

ただ、自分のことだけを考えればそうかもしれないが、広く社会、産業、会社がその間どうなったのかを考える視点が必要である。その意味では、それなりに世の中を良くしようとして頑張つて闘ってきた人間としては、今日の現状を見るにつけ、忸怩たる思いがある。

社会には非正規労働者がふえ続け、働いても働いても貧困から抜け出せないワーキングプアがあふれている。わたしの勤めた損害保険会社・産業では、社会的役割の發揮や労働環境・条件の良さがなくなってきた。

従業員は長時間、過密度労働で心身ともにクタクタになって働いている。正社員の賃金は下がり続け、非正規労働者の人数も30%を超え、ふえ続けている。

若者に聞いても「定年退職までとてとても見通せません・・・」という答えが返ってくる。会社従業員にとって「この会社に働いていて良かった!」と考えることはますます難しくなってきた。たいへん残念なことである! その意味では、わたしの会社生活はよかったとは言えないのである。

もう一つの、これからの人生についての問題である。わたしの家でも嫁さんが心配したのは、退職後ずっ

と家にいるのかどうかということであった。これは多くの同僚から家と同様のことがあると聞いていた。何人かが奥さんから「あなたがずっと家にいるなら、わたしが働きに出る・・・」と言われたとも聞いた。その昔「亭主元気で留守がいい」という標語を聞いたことがあったが、今も変わっていない。夫婦生活のこれまでの長い習慣を変えるということは大変難しいことなのかもしれない。

ただ、わたしに関してはその心配は必要のないことであった。わたしは退職前からASU・NETと過労死防止大阪センターの活動に関わっており、活動が忙しく退職年度には65日(欠勤28日)休んだ。退職のおかげでわたしは会社に行かなくていいということでは楽にはなつたが、退職したので何をしようかということとはなかった。嫁さんからは「身体(32歳で結核、58歳で狭心症)のこともあるからほどほどに・・・」と、

ブレーキを掛けられているくらいである。

退職後に大変やりがいのある運動に関わることができ、ありがたいことではあるが、わたしは嫁さんに家族のことで大きな宿題を約束している。その意味では今後もまだまだ頑張ら続ける必要のある残りの人生である。

森岡先生の「退職とは何か(仮題)」の出版には多くの人(現役も)の話があった方が参考になっていいのではないかと思っています。

ASU・NETで「退職と何か」についての文章を募集することになったさいには、ぜひ多くの人に広えていただきたいと思っています。そのさいは、みなさんご応募をよろしくお願いいたします。

(働き方ASU・NET副代表理事)
(過労死防止大阪センター事務局長)

働き方を変えるための労働組合と団体交渉

中野 裕史

働き方をどのように変えるのか。

労働法制の規制緩和で労働法は規制力を失いつつあるとも言われるが、それでも差別の禁止や労働時間に関する強力な強行規定は存在する。

とはいえ、もつとも重要なことは、例え立派な法律や制度があつたとしても、職場の中でそれが機能しなければ意味がない。法律や制度を活用し、使いこなさなければ働き方は改善されないということだ。例えば、労働基準法には残業代の規定があり、労働時間が週40時間を超える場合は所定の割増賃金が支払われるし、週40時間を超える仕事をさせる場

合は、過半数を代表する労働組合もしくは過半数を代表する労働者と書面で協定を結ぶ必要がある（いわゆる36協定）。

順法精神に富んだ経営者ならば、何も言わなくても残業代は支払ってくれるかもしれないが、ことはそう単純ではない。会社が残業代を支払ってくれない場合どうするのか。第一のポイントは、何よりもまず自分たちが残業代をもらえるのかどうかを知っているかどうか。入社時の説明では、残業代はつかない、あるいは固定残業代にするような裁量労働制等の適用が書面で通知されてお

り、残業代はもらえないかわずかだと思い込んでいた、ということもありうる。自分たちの働き方の仕組みを知っておくことは、経営者側に法律を守らせる上での重要なプレッシャーになる。労基署に行くもよし、労働者側の弁護士に聞くもよし、地域の労働組合に聞いてみるのもいいだろう。

残業代を支払わせるには、やはり自分たちの手で交渉を持ちかけることが最も効力大である。そのためには、労働組合がない職場ではやはり組合を作ることが肝要である。

労働組合がひとたび団体交渉を申し込めば、経営者側は交渉を拒否できないし、交渉期日を理由なく延期もできない。また、交渉内容についても問われる。組合が求めた資料を提出しない、権限のない人を交渉のテーブルにつかせる、ともに交渉する態度ではない等はすべて、不当労働行為（労働組合法7条）となり、

労働委員会等の第三者機関の力を借りることもできる。

例えば、労働委員会の救済申立てで不当労働行為が認定されるとすると、会社名は労働委員会のホームページでも公表されてしまうし、新規卒業者はインターネット検索でどんな企業かすぐにわかってしまう。当然、「ブラックだ」と認識される。人材確保が困難となることは必至だ。労働者を大事にしない会社だということとが世間に広まれば、社会的信用も地に落ちる。労働組合を敵に回すことのリスクは大きい。

しかし、団体交渉は必ず労働組合の言った通りに経営者が従わなければならないというものでもない。交渉決裂もありうる。重要なことは、労働組合には様々な法的な保護が与えられており、経営者は組合をむげにあしらうことが（制度上）できないことである。相手を交渉のテーブルにつかせるための保護は十分な形

で用意されている。

そこからは交渉力や労使の力関係による。交渉が2〜3人では大変だが、例えば交渉の担い手が5人、あるいは10人と増えれば、経営者側にかけるプレッシャーも大きい。その人数も交渉次第だ。

法律に抵触している等の問題があれば、違法行為はやめよと団体交渉で述べる。もし、法律そのものに不備があつても（冒頭で述べた労契法の契約期間など）、団体交渉は最低限度の法律を守らせるためのものではないので、この会社では無期雇用扱いにせよと迫ることも可能だ。法律の通りにすれば職場のコミュニケーションが円滑でなくなり、生産性も低下するのだと。

法律は交渉材料のひとつであり、交渉を進めるためのツールである。そして、そのツールを使って正々堂々と交渉ができるのは、現在のところ労働組合を置いてほかにない。

記事募集のお知らせ

ASU-NET 季刊誌に載せる記事は会員の皆様からも募集いたしております。働き方に関することでしたら、どんなものでも大歓迎です。※掲載の是非は編集部で決めさせていただきます。

お気軽に下記メールアドレスにご連絡ください。
info@hatarakikata.net

（働き方ASU-NET理事）
（労働組合専従・執行委員）

心に移りゆくよしなしごと【10】

～2016夏～

健康法師

【淡路島合宿2016】

淡路島

食べているのは

宮崎牛

【ASUのあす】

あすねっと

今年の秋（10月）に

10周年

【2016年7月】

去年の夏は、

安保法制に反対する運動に
費やした。

2015年9月19日、

憲法違反の戦争法が

強行採決された。

2016年7月、参議院選挙。

政治を変える。

一票の重み。

【はぐ】

ちよつぷり繊細（？）で、
ちよつぷり天才（？）な君は、
デザインのセンスがあつて、
そのほかにもたくさんの方の
輝く何かを持っているから、
ハチクロでいえば、はぐ。

【つきあい方】

悩みとは、

向き合ったら駄目だ。

楽しく付き合っちゃえ！！

優しく優しく解さほぐして
あげるんだよ。

【永遠の思い出】

デジタルなんて信用するな。
誤って全削除ボタンを
押してしまったらどうする。

どんなに文明が

発達しても、

大切な風景は、

二人で胸のフィルムに

焼き付けておくこと。

時間とともに

風景はさらに美しく、

思い出は永遠と

なるのだから。

【にゃんだ
猫!!】

とびつきのにゃお!!
ニャンダフル!!



あなたのお仕事を教えてください

河内 ヒロ子

月に数回、企業の取材に行くことがあります。企業ごとに取材対応は様々ですが、たいがいは「取材されるようなことは、何もしないんですか…」と言われます。

それでも、取材のアポさえ取れば、それなりに準備をして迎えてくれます。あまり乗り気でなかった担当の方、仕事の話を聞き、一緒に現場を見て回れば、表情が変わります。いつの間にか生き生きとしているのです。

そして、完成した雑誌を送ると、人が変わったように喜んでくれるのです。ついでに文章について褒められ

たりもするので、天才ライターにもなったような気分です。

勘違いしそうになりますが、それは決して私に何か才能があるからではありません。取材先企業のことを良く書いているわけでもありません。雑誌には読者目線で面白いと思うことしか載せられませんので、企業の広告・宣伝になるようなことは、ほとんど書けないのです。

なぜ、喜んでくれるのか。私は少し不思議に思っていました。

そんなある日、ASUNETに高校生からの取材依頼がありました。残念ながら取材当日は立ち会えませ

んでしたが、それでも印象に残っている出来事です。

取材される側の心境が少し分かったような気がしました。自分たちがやっていることに興味を持ち、話を聞きたいと言ってくれる。ただ、それだけで、とても嬉しかったからです。

誰かに認められるために仕事をしているわけではありません。ですが、自分の仕事のことを知ってほしい、理解してほしいという思いがあるのも、確かです。

取材といっても、私がしていることは、ただ話を聞いているだけです。多少企業のことを調べて行きますが、仕事に関する専門知識は何もありません。一度話を聞いただけでは分からないので、何度も質問をします。

理解力のない私にも分かるようにと、担当者の方と現場の方は、あの手の手で説明してくれます。「ここはこうで、こうなっていて、この仕事の意味は」というように。実践して

くれたり、イラストを描いてくれたり。皆さん一生懸命に話をしてくれます。

仕事がいやだという人はたくさんいます。しかし、よくよく話を聞くとそうではないと思うことがあります。仕事がいやなのではなく、自分のしている仕事を評価・理解されていないと感じていて、それがいやなのだろうなど。

私自身もそうです。何度か転職していますが、それが転職理由ではないのかと言われると、はつきり違うとは言いきれません。

働き方を良くするには、まず体が健康でいられる環境を確保しなければなりません。しかし、それだけでは不十分です。個人個人の仕事に対する「誇り」これを大切にする必要があります。

(働き方ASU・NET理事)

活動強化基金へのご協力のお願い

ご寄付は、ASU-NETの活動を支えるために活用させていただきます。

- 郵便振替 【口座記号番号】 00970-2-202457
【加入者名】 トクヒ) ハタラキカタアスネット
- 銀行振込 【振込口座】 近畿労働金庫 梅田支店
【口座番号】 8690479
【振込先名義】 ハタラキカタアスネット

編集後記

今回の季刊誌は「最低賃金」の特集でした。今、格差の拡大が大きな問題となっています。世界で格差は正の運動が広がっており、その要求の中心となるのが、「最低賃金」の引き上げと非正規社員の正規化です。

最賃制は、生活保護制度とともに、憲法二五条に「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と謳われている生存権を保障する制度です。日本で非正規労働者が全労働者の四割を占めるまでなり、低賃金労働者の貧困がかつてなく深刻な問題になっています。年収二百万円以下の人がすでに千四百四十万人になっている。そのため、結婚したくても結婚できない、子どもつくりたくてもつけれない多くの人がいます。それだけに最低賃金の大幅引き上げが差し迫った重要な課題になっています。

この「最低賃金」の特集では、森岡先生の「ぎもんにゆうもん 最低賃金」にはじまり「最低賃金」をめぐる運動、現場の実態報告で、この問題について深めることができたのではないかと思います。ただ昨年の夏号として原稿依頼をしたため、一部の記述に現在とは若干のずれがあるのではないかと思っています。この点について、編集事務局の段取りが悪く発行が遅れたことについておわびいたします。

(文責・柏原英人)

季刊誌 A S U N E T No.10

2017年3月発行

編集・発行 NPO法人働き方ASU-NET

〒530-0047

大阪市北区西天満4-4-18梅ヶ枝中央ビル6階

TEL:06-6809-4926 FAX:06-6809-4927

MAIL:info@hatarakikata.net

URL:http://hatarakikata.net/

発行責任者 森岡孝二・岩城穰

編集事務局 柏原英人