



No.15

mi.ra.i.e

つなごう・未来へ

出版に働くものだからこそ、できること

2016年5月10日発行

編集・発行 出版労連（日本出版労働組合連合会）〒113-0033 東京都文京区本郷 4-37-18 いろは本郷ビル 2階

TEL 03-3816-2911 FAX 03-3816-2980 E-mail rouren@syuppan.net URL <http://www.syuppan.net/>

働きやすい社会？



分断を超えて

川辺 隆（出版情報関連ユニオン取次支部）

かつてイギリスの植民地政策の一つとして、ビルマ人から紙を奪うというのがあったという。紙は情報伝達の手段であるだけでなく、政治的な宣伝のピラに発展する危険もある。だから紙を支配階層に独占させた。結果、民衆には紙が行き届かなくなる。紙を奪われた彼らは、しだいに情報を入手できなくなりやがて外部に興味関心を示さなくなる。識字率も激減した。抵抗・独立という言葉さえも剥ぎ取られていく。この支配する側が支配される側を管理・監督しやすいシステム。

私は請負会社 SLA に雇用され、日販王子流通センターで働いています。SLA ではこの1年間で在職死亡者が3人出ました。いずれも30代～50代半ばと若い人たちです。私も親切にしてもらいお世話になった方々です。有給休暇、社会保険があり、健康診断を十分

に受けられていれば防げていた可能性があると考えれば、無念のほかありません。

最低賃金の時給907円では貯金もできない。娯楽などは申し訳程度。社保も有休も一部の人だけ。闘わなければ、就業規則に書いてあってもこれらの権利は行使できないのです。

また職場で事故が起き警察や救急が来ているのに、翌日他の従業員に尋ねてもそこで何が起きたのか知らないという。フロアや建物が違えば事故は周知されないからです。

しかしまだそれらのことに疑問を持つ人は少数派であり、みずからの惨状になんの疑いも持たず、ただ虚無主義に陥り日々生活をしている人が多数派というのが現状です。

もちろんそこには働くものとしての心の歪みが生じる。職場で本来同志であるべきはずの非正規が同じ非正規に向かって「殺すぞ！」

と恫喝したり物を投げたり、セクハラまがいのことを言い、憂さ晴らしをするという現実さえあります。

日本の政治が右傾化するということはそれを支えている大衆がいるということでもあります。新自由主義経済社会などの「暴力的資本主義」から弾き出されている非正規労働者が、自分たちの生活改善に逆行する安倍政権の支持者となり、右傾化が加速していくという恐ろしい実態（ヨーロッパのファシズムと一緒だ！）。受け皿となるはずの労働組合に求心力がなく、十分機能していないせいでもある。しぶとく生き残る安倍政権！「アベ政治を許さない」と叫ぶ人たちに、この現実は見えていないの？ と皮肉りたくなります。

私はもともと疑問があったからユニオンに加入したわけです。ユニオンや労連の人たちに職場の状況を聞いてもらったり、外部のシンポジウムで発言したりすると、「いったいいつの時代の話だ」「日販のような大きな会

社のもとで起きているとは考えられない」

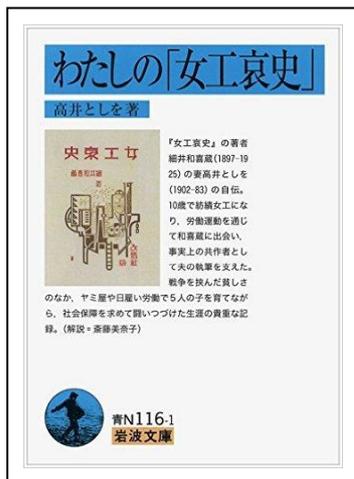
「(ブラックの)噂は聞いていたが実際に話を聞くとひどいね」との感想が寄せられます。そこで情報を共有したりアドバイスをもらったりすると自分の考えもさらに固まってきて、そのときは出版ユニオンに加入してよかったと思う瞬間でもあります。

いまの労使関係も植民地の時代も支配階層の考えることは一緒で、被支配階層を分断させて情報伝達機能を麻痺させ、ときには誤った情報を与えて混乱させたあげく、抵抗力を弱体化させるのです。

このまま私の職場で無権利状態を放置してはおけない。組合活動を実践してそれらを職場内に広げなくてはならない。かつての労働者たちのような問題意識を蘇らさなければならぬ。みな働きやすい職場のためにユニオンの思想を広め、会社側の矛盾点を批判し、職場内の意識をみずからの悲惨さに向けさせる運動を展開できるかにかかっています。

わたしの「女工哀史」

高井としを 著



価格 780 円＋税
発行 岩波書店
東京都千代田区一ツ橋 2-5-5
文庫編集部 03-5210-4051

あまりにも有名な細井和喜蔵の『女工哀史』は、女工である妻高井としをが資料・体験を提供した共著ともいえるべき本である。本書はとしをの自伝。Ⅰ.学歴は小学1年の3か月だけという貧しい少女時代、女工生活・和喜蔵との生活と死別・高井信太郎との再婚までの『女工哀史』日記、Ⅱ.戦中の「ヤミ屋日記」、Ⅲ.戦災からの復興「ニコヨン日記」の三部構成。Ⅰ、Ⅱはとしをの語りを再構成、Ⅲは自らが書いている。本を読むのが好きなとしをは 16 歳頃から文字を書くことを学習。東京モスリン紡織亀戸工場のストライキの中で食事の改善を要求しようと演説、なんと翌日から改善されたのだ。戦後は失業対策事業で働き、伊丹自由労働組合を立ち上げる。その全国組織全日本自由労働組合（全日自労）は個人加入のユニオンであり、組合員の大多数は働く母親だった。

本書は『女工哀史』の舞台裏と、戦前は女工、戦後は日雇い労働で子どもたちを養う女性労働者の姿を伝える貴重な資料である。



「改正」労働者派遣法のもとで 派遣労働者の雇用を守れるか

笹山 尚人（弁護士 東京法律事務所）

1. 平成 27 年「改正」労働者派遣法の概要

「改正」労働者派遣法のもとで、派遣労働者がその派遣先で就労し続けたいのに、期間満了で契約を打ち切られるといったトラブルは増加すると予想される。まず今般（2015 年 9 月 30 日施行）の「改正」の概要を確認しよう。

- (1) 労働者派遣事業はすべて「許可制」に。
- (2) 労働者派遣には、すべての業務で、次の 2 つの期間制限が適用される。

①派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則 3 年が限度。派遣先が 3 年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、期間制限抵触日の 1 か月前までに派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要がある。この意見聴取手続きでは、組合等に延長する事業所および期間を通知し、参考となる資料を提供する。組合等が異議を述べた場合、派遣先はその期間派遣を延長する具体的な理由をさらに説明し、組合等の意見を十分考慮するなどの対応をとる必要がある。

②同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（部署等）に対し派遣できる期間は、3 年が限度。

- (3) 派遣労働者の雇用の安定のための措置。

①派遣期間を超過するなどの違法派遣がある場合、派遣先事業主から派遣労働者に対する直接雇用の申し込みがあったとみなされる。

②派遣元は、同一の部署に継続して 1 年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じることが必要。

(4) 派遣元は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練・希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務がある。

(5) 派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣

元と派遣先に、それぞれ責務が課される。

2. 「改正」派遣法の問題点

例えば受付で働く派遣労働者も、3 年経つとその部署での就労が不能になるので、受付以外の別部署での就労に配置換えされるか、契約を打ち切られるか、となる。いわゆる「専門 26 業務」が廃止されたことで、これまで「書籍等の製作・編集」などで期間制限なく就労できた派遣労働者でも、期間制限のもとにおかれることになった。

3. 派遣労働者の雇用の安定のために

派遣先とすれば、法律を守ろうとすれば、派遣労働者を 3 年後にはその部署から外し、別の派遣労働者を配属する形をとる必要がある。それがその派遣労働者が同じ部署での継続就労を希望し、派遣先としてもそれが望ましいとしても、である。派遣先が非正規ではあっても直接雇用する形をとらなければ、その派遣労働者が同じ部署で継続して就労することはできない。

ゆえにこそ、派遣労働者と労働組合の連携協力が重要となる。私が弁護団で参加した徳島県の光洋シーリングテクノ事件では、派遣先の労組と請負労働者の労組とが連携して、正社員化の制度を勝ち取り、請負労働者が次々と正社員になっている。派遣先の労組の対応としては、今般の「改正」で強まった発言権を行使し、なぜ派遣労働でなければならないのかと派遣先に直接雇用を促し、派遣の継続の場合でも、期間の上限を迎える派遣労働者を作業内容が類似する別部署に配置させることなどを働きかける。

派遣労働者も当該労組に加入できれば一番良いが、それが難しい場合は、たとえば出版情報関連ユニオンのような、派遣先の労組と連携できる個人加盟労組に加入して交渉等をする。また派遣労働者は、派遣元に課されることになった雇用安定措置を活用し、派遣先の別部署に配属されても仕事ができるようなキャリアアップのための研修を行ってもらうなどの働きかけをしたい。



労働法制改悪 —労働時間と解雇が自由になる？

長谷川 悠美（弁護士 東京法律事務所）

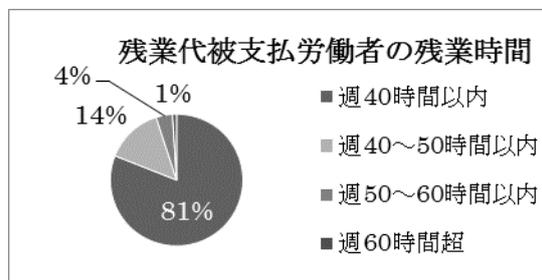
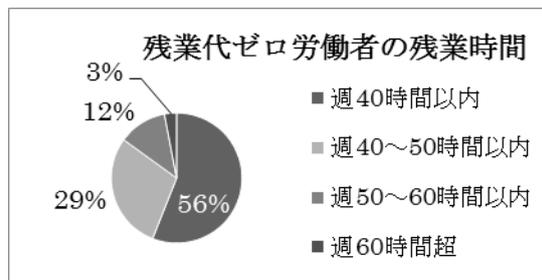
労働法制改悪の動き

安倍政権は、労働者保護の規制を「岩盤規制」だとして、あらゆる分野で、労働法の改悪を進めようとしている。その動きの中で、エグゼンプション（残業代ゼロ法案）や解雇の金銭解決制度の導入が進められようとしている。

労働時間規制適用除外（エグゼンプション）

昨年、一定の要件を充たす労働者には、労働時間規制（1日8時間、週40時間規制）を適用除外するという制度を新設するという法案が国会に提出された。

エグゼンプションが1938年に導入された米国では、以下のグラフのとおり、明らかに、残業代ゼロの労働者の方が、残業代被支払労働者よりも、長時間労働を強いられている（オバマ大統領が「何百万人もの労働者の残業代や最低賃金の権利が保護されていない」と厳しく批判し、2014年3月、制度の見直しを指示し、2015年6月に見直し案を発表した）。



出典：United States General Accounting Office “Fair Labor Standards Act - White-Collar Exemptions in the Modern Work Place” (Sep. 1999)

エグゼンプション導入は、単に割増賃金が支払われなくなるだけではなく、長時間労働

により労働者の健康や文化的な生活が損なわれることを意味する。エグゼンプションの対象労働者は、①特定高度専門業務（省令で規定）に従事、②平均賃金額の3倍を相当程度上回る水準の賃金額（具体的な額は省令に規定。年収1075万円を想定）を要件としている。しかし高度専門業務という規定は抽象的であるため、省令により法改正せずに広範囲の業務を対象とすることが可能となる。また、年収要件は、当初経団連が年収400万円超を提案していたことから、今後引き下げられ、対象が拡大する可能性が大きい。

この法案は、審議入りせず廃案となったが、今後再び国会に提出される予定である。

解雇の金銭解決制度

裁判で解雇無効と判断された時に、労働者の申立てにより職場復帰ではなく一定の金銭の支払いによって労働関係を終了させるという「解雇の金銭解決制度」が検討されている。

この目的は、早期の紛争解決を図るためとされているが、解雇無効の判断がなされるのは少なくとも第一審判決時となることから、早期の紛争解決に資するものではない。

解雇の金銭解決制度の導入は2002年から検討されているが、その過程で、労使双方の申出を認めることが検討されていたこともあり、法制化段階で労働者のみの申出に限定したとしても、改正により使用者側の申出を認める制度が将来的に導入されるおそれは否定できない。仮に使用者側からの申出を認めると、訴訟で解雇無効とされても、使用者側が金銭解決を求めれば、結局、職場復帰できなくなってしまう。そのうえ支払われる金銭は一定額となる。そのため、金銭解決によって職場復帰はさせないつもりだと使用者側が労働者へ働きかけ、労働者が解雇を争って訴訟すること（ないしは退職勧奨を拒否すること）に萎縮効果をもたらすことになる。



「労働」からみた TPP と国家戦略特区の問題点

郭 洋春（立教大学経済学部教授）

TPP 協定の国会承認をめぐる審議が衆議院特別委員会ではじまった。審議は開始早々 TPP の交渉資料の塗りつぶしや、西川公也特別委員会委員長が出版しようとした書物が守秘義務違反に当たるのかどうかで紛糾した。

このことだけを見ても、TPPには多くの問題があることが分かるが、協定文そのものにいかなる問題が隠されているのかは、いまだ明らかになっていない。

いったい、TPP 協定文にはどのような問題が隠されているのか、特に交渉過程でもほとんど取り上げられてこなかった労働者の権利はどのようなものか。この点について明らかにするのが本稿の目的だ。

TPP協定文の第19章「労働」の3条「労働者の権利」には、各締約国は、ILO(International Labour Organization：国際労働機関)の定める、①結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、②あらゆる形態の強制労働の撤廃、③児童労働の実効的な廃止及びこの協定の適用上、最悪の形態の児童労働の禁止、④雇用及び職業に関する差別の撤廃を遵守すると書かれている。これだけを読むと、労働者の権利は守られたと見ることができる。

しかし、続く4条の「逸脱の禁止」では、例外措置として「特別貿易地域又は特別関税地域(輸出加工地区、外国貿易地区等)」などの特定の地域では労働者の権利を制限できると明記しているのだ。

これは日本では、国家戦略特区が該当する。日本経済再生本部が 2013 年に決定した「国家戦略特区における規制改革事項の検討方針」では雇用規制改革が明記された。

そこで謳われているのは「雇用条件の明確化」である。これは一見すると雇用の在り方を明確化するものと理解されるが、それは逆で真意は雇用の在り方ではなく解雇できる条件のことだ。雇用できる条件とは、その条件を満たさなければ解雇できるということだ。

これは、いつか解雇特区構想が浮上り世

間から批判された結果見送られた構想を、形を変えて再浮上させたものだ。

したがって、国家戦略特区における「雇用条件の明確化」とは、TPP 協定の 19 章の「労働」で容認された、特定地域ならば労働者の権利を制限してもよいという内容を利用し、実現させようとするものだ。

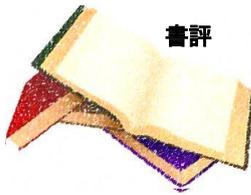
要するに安倍政権の成長戦略は、大企業が成長するために、TPP と国家戦略特区を利用して、労働者の権利を制限しようとするものだ。

さらに問題なのは、「特区では労働者の権利を制限できる」と繰り返し叫び続けることにより、国民の意識の中に労働者の権利が制限されるのは、特区だけなので構わないと思わせ、その危険性に対する意識を希薄化させてしまい、気づいてみれば特区外＝日本全国で労働者の権利の制限が拡大されてしまう可能性があるということだ。

現に、保険診療と保険外診療を併用する「混合診療」が、当初は国家戦略特区だけのはずが、いつの間にか財政経済諮問会議などでも議論され、気づいてみれば全国 100 か所の大病院で実施されることになった。これに対しマスコミ、医師会なども、特にコメントすることなく事態は進んでいる。このように国家戦略特区で議論されていたと思われていたことが、気づけば特区外にも広がっていく。これが国家戦略特区の持つ本当の恐ろしさ、危険性なのである。

TPP と国家戦略特区は別の経済政策であると考えがちである。しかし、安倍政権の頭の中には、いかにアメリカとの関係を良好に保つのかしかない。

したがって、安倍政権がいう「世界で最もビジネスがしやすい国」とは、多国籍企業＝米国企業のために地ならしをしようということだ。それは、今まで日本社会が作り上げてきた文化・歴史・伝統を一部の大企業のために変えてしまおうということだ。安倍政権にはいかなる幻想も禁物なのである。



書評

『雇用身分社会』

森岡孝二 著 2015年10月 800円+税 岩波新書

タイトルにひかれて手に取り、気がついたら退屈なセミナーの間に一気に読み終えてしまったのが本書だ。総合職正社員、一般職正社員、限定正社員、嘱託社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員と、働きかたの多様性という名のもとに会社に雇用される「身分」が分かれた背景と分析内容に引き込まれたからである。

多くの企業で問題とされる長時間労働や杜撰な労務管理の原点は、明治・大正時代に日本の産業を支えた紡績工場にある。工場働く女工たちは、親の借金の肩代わりとして募集人によって集められ、昼夜問わず働かされた。病気になっても医者にかからせてもらえず、また逃げ出すこともできない。雇用関係は工場主と女工との契約関係である前に、工場主と募集人との契約関係であった。「籠の鳥より監獄よりも寄宿ずまいはなお辛い」と

歌われる所以である。

時を経て、今日の派遣労働者にも同じことがいえよう。彼ら、彼女たちの仕事は派遣先の都合次第で、事業の不振時には真っ先に解雇されてしまう。明治・大正の女工と同様間接雇用だからである。著者は派遣労働者を「戦前の『労働者供給』を言い換えて正当化するためのこじつけ」と一刀両断する。著者の雇用問題への警鐘はパート・アルバイト、さらに正社員まで「消滅」と断言し、最後に雇用身分社会を抜け出すための「鍵」を提案する。

著者は「戦前回帰の雇用・労働改革についても、もっと関心と疑問が広がり、まともな雇用の実現を求める声が高まってほしい」とあとがきで述べている。現在の労働環境に危機感を覚える方には、一読をお勧めしたい。

(出版情報関連ユニオン 山口ひろみ)



困ったら原発依存

原発事故後の5年

山口 朗（会津放射能情報センター）

2011年3月から、経験したこともない、放射線と向き合う生活が始まった。福島第一原発の事故後、食料や燃料など生活物資が不足していたが、私がほしかったのは、目に見えない放射能汚染から、子どもたちを守るための放射線量計だった。国や県は都合が悪ければ市民を犠牲にしても事実を隠蔽するということが、身にしみたからだ。以来、食品の放射能分析から、放射線マップの作成など、様々な特性を持った線量計を用いて広範囲の測定をし、情報を発信する日々を送っている。

私の住む会津地方は、県内の他の地域より比較的汚染が少なかったこともあり、事故直後から普段通りに学校生活が営まれた。空間線量率が $0.4\mu\text{Sv/h}$ を超える中で、小学生を屋外で挨拶運動に立たせ、5月には手で除草作業をさせるなど信じられないことが行われていた。校庭の除染を求める市民に対し、市が委嘱した原子カムラの放射線アドバイザーは、「土を食べたとしても大丈夫だ」と言い放った。市は観光客の減少や物産の売上減少を恐れて除染を封印。全てを風評被害と片づけてしまうことで事実から目を背けることが日常化していった。放射線の影響を心配する市民と、安全を主張する行政との対立は続き、その溝が埋まらないまま怒りと不満を持った生活が続いている。

16万人以上の県民が自宅を離れ避難し、事故自体の収束もまだ見えていないというのに、前のめりに原発の再稼働を進める政治家たちは、レベル7の原子力事故に反省することなく、汚染地帯への住民帰還政策を進めている。そこには国民の命を守ることを最優先とする政治はないのである。疲弊した精神を奮いたたせ、市民が将来のために事実を収集記録し備える日々はこれからも続く。

🍷 編集後記 🍷

「人間らしく働きたい」、これは雇用形態のいかんを問わず、働く人すべての願いです。では、私たちの働く環境・取り巻く社会は、どうなっているのでしょうか。その願いを実現することができるような「働きやすい社会」なのかをテーマに、今号をまとめました。日々の忙しさから、他の人がどのような働き方をしているのか、実はあまり知らないのが実態ではないでしょうか。少し外に目を向けてみませんか。最低賃金で働かざるをえない取次の職場では、健康をむしばむ労働が蔓延しています。まさに命を削りながらの労働です。スタイリストのアシスタントという、一見華やかに思われがちな仕事の厳しい現実も紹介します。労働法制が改悪されるなか、法的に私たちの仕事はどのように変えられようとしているのか、派遣法「改正」、残業代ゼロ法案、解雇の金銭解決制度などをとりあげました。さらに、TPP協定と国家戦略特区の実現は、私たちにどのような働き方を強いるのでしょうか。1944年に採択されたフィラデルフィア宣言「労働は商品ではない」が、改めて思いおこされます。(T)