

[講演]

労働者自らが運営する事業の社会的な 確立のため法律制定を

吉宮聡悟（日本労働組合総連合会総合男女平等局長）



ディーセントワークは最大のテーマ

仙台の日本労協連総会に参加させていただいて、この労働者協同組合の運動に共鳴する旨を述べさせていただいた。私自身、25年前に地域やナショナルセンターで、失対事業の取り組みを当時の全日自労と一緒にやってきた経験を持っている。経済の発展と共に失対事業の役割は終わったという当時の労働省に対して、「いやそんなことはない」と取り組んだ。いずれにせよ、昨今のなかなか改善しない失業情勢、また、仕事はあっても劣化する雇用という中で、私たちが本当に安心して将来を見通せるような仕事をどのように確保していくかは最大のテーマだし、なおかつまだ改善を見ていないという現状認識に立っている。

連合の取り組み

労働組合としていろいろなチャレンジを行ってきたが、350万を超える失業者は改善しない。何ができるか、ということをもう一度いろいろな所で議論しなければと思う。多分、行政側も自信がない。政治でいうとわば従来型の経済対策しか講じていない。色々な議論をする中で、新しい雇用を創り出していくことが必要だと考える。

連合もこの間、雇用問題を最大の問題として取り組んできた。ひとつは大企業を中心とする大リストラに対し、以前は解雇反対闘争を組合自身が行ってきた歴史を持つが、現在は、南北の経済格差の中で企業は労働コストの安い国へと流れていく。まさに産業の空洞化が喰い止められない。経済原理に押し流されて、中高年を中心に解雇も進んでいる。

ワークシェアリングと雇用創出

緊急避難型ワークシェアリングというのを連合・日本経団連・厚生労働省の三者で話し合い、失業させないで企業に抱えた場合に国も少しお金の面で応援するというところでやってきたが、この制度を使ったのはごく一部である。

その後、ワークシェアリングについても三者で議論をしたが、当時は社会全体でワークシェアリングが盛り上がった。日本の労働組合、経営者、政府などいろいろな形

で「オランダ参り」をしたが、今は熱が冷めている。若干景気が良くなったということと共に、「労働時間の短縮と雇用の分かち合い」といったときに、労働条件の問題で大きな問題を抱えるということがある。時間当たり賃金を維持したまま所定労働時間を短くして、浮いた分で仕事をお互いに分かち合うのが本来の目的だが、経営側はそれでは退職金や一時金なども同等に雇用しなければならぬので雇用費用がかかり過ぎる、ということでなかなか進まない。国が3,500億円を出して47都道府県で政労使会議をつくり、地域レベルで雇用を創出しようとしているが、その地域の企業を歩いて雇用の斡旋事業をしてもそれはたまたまあった話で長期保障にはつながらぬ。そんな経験の中で、雇用対策をどうするかを考えると、皆さんが取り組んでいるような、地方自治体の様々な事業を労働者自身で行うというのは、これからのひとつの大きなターゲットではないか。

地域経済の自立と地方分権

連合もそのような観点で、地域の活性化や産業空洞化対策として、事例の研究をしている。米沢、北九州の地域では、ものづくりを中心とした新しい産業をつくらうとしている。大学・銀行・研究者・自治体・労働組合の人たちが集まって、中小企業をもっと大事にし、守ろうという提言を行っている。これをもう少し広げていきたい。

今、経済特区という大義名分の下に経済産業省が認可をして進めているが、私たちは経済特区については反対をした。地方分権の観点で税も行政権限も全て地方自治体に降りるならよいが、それはいじらずに、経済的・社会的規制緩和をしながら実験をし

て、よかったら広げていくというのは、労働基準の規制緩和も狙っているのではないかと、ということで無条件には乗れない。いずれにしても、地方連合の抱えている課題は、人が定住し家族と暮らせる地域をどうおこすかということであり、市場経済万能主義にはそのような観点はないので、地域経済を自立させるという観点で取り組んでいる。

公的就労・地域再生ということを考えると、やはり地方分権というものをきちんと据えないとならない。財源も含めて地方に分権するという取り組みをすることが、皆さんの取り組みを進める基盤になる。

自治体の業務委託と入札改革

二つ目は、自治体の委託業務について。委託業務は毎年の入札となっている。私の経験でいえば、例えば学校の警備や給食をコスト削減のために民間に業務委託する場合、一番大変なのは3月で、このような事業はまさに人が中心なので来年度の仕事を入札で取れなければ雇用はない。皆さんの事業も、入札という仕組みを変えていかなければ、安定して将来を見通せる事業が難しいのではないか。私たちは、自治体の民間委託の入札の際に、先ほども話のあったILO94号条約をきちんと日本に定着させ、労働条件や賃金を確保するということが必要と考えている。今の厚生労働省の建物を作ったときに、ある派遣業者は労働者に賃金を払えないほど安い金額で契約した。いずれにせよ、入札問題は改革しなければならない。もうひとつ連合では、ディーセント・ワークと並んでリビング・ウエッジの実現を目指している。これは、どんな仕事でも生活できる水準を確保するという事。

子育て支援事業の拡大

最近起きている問題としては、少子化対策で次世代育成支援対策推進法ができて、地方自治体が計画をつくることになった。これまでエンゼルプラン、新エンゼルプランと子育て支援策をやってきてなかなか上手く少子化対策が機能しない現状の中で、どのように地域の子育てプランをつくるか、来年4月までに決めなければならない。このとき想定されるのは、一部の自治体で行われている民間会社の子育て事業である。確かに保育時間も延長され、土日も預かってくれる弾力性のあるサービスで、多様な働き方をしている利用者には評判がよく、自治体も持て囃している。しかし、そこで働いている人たちと、公立の保育士との賃金レベルは驚くべき格差がある。自治体は助かるが、働いている人たちは労働条件が不安で、3年位したら入れ替わるのではないか。そういう子育てのような分野を営利企業にゆだねていいのか。私はできれば公的セクターでやるべきだと思うが、委託に出すのであれば、皆さんのようなところにきちんと担ってもらわなければならない。

介護保険サービスの見直し

もうひとつは来年の通常国会での介護保険の見直しの問題がある。介護保険料の対象年齢を拡大することや、障害者の制度と一体化するという論点があるが、私たちの観点は、介護サービスをよいものにするために、介護従事者にきちんとお金が渡るようにすべき、ということだ。現状ではそういう状況とはとても言えない。営利企業では、どれだけ要介護者を回るか、といった効率の面が中心となっている。そこは、同じお金を使うにしても皆さんの事業の方がよほど

喜ばれるし、地域の支えになる。そういう意味では、介護保険サービスの見直しの時期に、介護事業のあり方を社会的に発信していく必要がある。

法律の制定を

従来型の企業が利益を上げて事業を拡大し、労働者を雇うというというのは雇用対策の重要な観点であるが、一方で30半ばを過ぎた女性労働者はもう正規採用はなく、派遣、パートだけであり、中高年も同じ実態である。雇用形態差別禁止法や年齢による募集採用差別禁止法を作らなければ、中高年者や女性は安定した仕事がない。そういう現状改革をしつつ、皆さんのような労働者自らが運営する事業を社会的に確立していくためには、法律の制定が大事だと思う。連合としてもILO193号（協同組合の振興）勧告を政労使一致して賛意を表明した責任もあるので、取り組みに参加していきたい。お互いに頑張りましょう。