2019年５月24日

教育現場の非正規労働者と労働運動

山下恒生

　　　大阪市立大学：「労働と人権」Human Rights in Labor Society

１．自己紹介

　1968.4　大阪市立大学商学部　　　　　入学

　1973.6　　　　〃　　　　　　　　　　中退

　1974.4　日本国有鉄道（国鉄）　　　　入社　（国労）

　1975.3　　　　〃　　　　　　　　　　解雇

　1976.7　豊中市教職員組合書記　　　　採用　（日教組）

　1989.9　　　　〃　　　　　　　　　　退職

　1989.10大阪教育合同労働組合専従役員就任 （教育合同）、上部団体役員歴任

　2014.3　　　　〃　　　　　　　　　　退任

　現在　 　　　〃　　　　　　　　　　顧問

（2000.4　大阪市大大学院経済研究科前期博士課程－2002.3修了）

（2006.4　大阪地方裁判所労働審判員～2011）

ライフワーク（研究テーマ）：労働運動、リージョナリズム

　ブログ：https://neoyamashita.kagoyacloud.com/

２．教育現場の非正規労働者

・大阪公立学校の職員一覧

|  |  |
| --- | --- |
| 正規職員 | 教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員、管理作業員（校務員）、・・校長・副校長・教頭 |
| 非正規職員 | 臨時的任用教員（常勤講師）、非常勤講師、非常勤特別嘱託員、若年非常勤特別嘱託員、図書館司書、一般職非常勤補助員、ＡＬＴ、部活動指導員、小学校アドバイザー、スクールカウンセラー（ＳＣ）（中学校）、スクールソーシャルワーカー（ＳＳＷ）（小中学校）、エキスパート支援員（看護師）、スクールカウンセラー（ＳＣ）、スクールカウンセリング・スーパーバイザー（ＳＣＳＶ）（府立高校）、スクールソーシャルワーカー（ＳＳＷ）（府立高校）、就職支援コーディネーター（府立高校）、特別非常勤講師（看護師）、高度医療サポート看護師、福祉医療関係人材、授業改善アドバイザー、給食調理員、介助員、・・ |

　・非常勤講師の悲哀

　１年雇用（任用）、低賃金、ボーナスなし、職場の差別、・・・

1990年代－氷代6,000円・餅代12,000円　（正規職員年間5月の期末勤勉手当）

　　　雇用不安、劣悪な労働条件、職員間の地位

　・正教員の苦悩

　　　精神疾患休職者の高止まり　　　　　　　　　　　　　　　　　　＊パワポ１

評価制度・成果主義導入が職場の協調を破壊→新任教員へのしわ寄せ

３．非正規職員の組合加入

　・地方公務員法（55条）による団結阻害

　　　正規職員に地方公務員法適用、非正規職員は地公法適用除外（労働組合法適用）

同一地方自治体の正規職員のみが登録職員団体（組合）に加入可能

　・組合の規約および意識による団結阻害

組合規約が非正規職員に組合員資格を認めない

非正規職員を求める正規職員

e.g. 組合の要求で産休代替講師が誕生

　　　非正規職員による団結困難

・混合組合の登場による団結確保

正規と非正規が混合した組合－地方公務員法適用者と労働組合法適用者

2015年に最高裁が正式認定　　　　　　　　　　　　　　　　＊パワポ２－４

　・地方公務員法・地方自治法改正（2020.4施行）による反転

　　　非正規職員の待遇改善－期末手当支給へ

　　　非正規職員も地公法適用へ－スト権はく奪（総務省による自民党説得）

【ケーススタディ】地公法等改正に伴う大阪府教育委員会と教育合同の団体交渉

　　府－非正規職員に期末手当支給するが、週労働時間が15時間30分以上

非常勤講師の労働時間は授業時間+前後準備時間５分である

月火水木１.２.４時限に授業する非常勤講師（1限8：30～9：20、２限9：30

～10：20、４限11：30～12：20）－１日３時間・週９時間で期末手当なし

　　組－労働基準法では始業時刻・終業時刻を明示しなければならない

　　　　月火水木とも始業時刻は８時25分、終業時刻は12時25分となり、1日４時間・週16時間で期末手当支給

府－各日とも始業時刻８時25分終業時刻10時25分、始業時刻11時25分終業時刻12時25分である

組－一日に始業時刻・終業時刻を何回も繰り返さことはできない

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　＊パワポ５

法律では始業時刻及び終業時刻を明示することだけが定められている。

この問題を解決する方法は如何

４．理論と実践

　経済的事象の分析方法

・「経済的諸形態の分析では、顕微鏡も化学試薬も役にはたたない。抽象力だけがこの代わりをしなければならない」（マルクス、「資本論」第１版序文）

「マルクスは具体的な要素から出発して抽象的理論にたどり着くことにより、理

論的分析において具体的なものを全体として再度生み出することになった」（Mandel, Introduction, Marx’s Capital）

・下降的分析と上昇法（松石勝彦、「資本論の方法」）

「具体的なものを分析して、より具体的でないものを抽象し、さらにこれを分析してもっと抽象的なものを抽象してゆき、このような分析による抽象あるいは下降的分析をだんだんとくり返して、最後に最も抽象的なものに達する」

「抽象的なものから具体的なものへと上昇する方法で経済的諸形態とは何か、そ

の概念がはじめて完全に明らかにされる」　　　　　　　　　　　＊パワポ６

・実践に裏打ちされない理論は空論であり、理論なき実践は経験主義である

　　　　具体的事象を説明できる理論、先行研究の検証

５．労働と人権

・憲法で基本的人権が保障されている（第13条すべて国民は、個人として尊重される）のに、なぜ仕事ではあれやこれやと命令され、お茶くみ、残業、時として弁償までも求められるのか。上司と部下という表現など、まるで上下関係（権力関係）あるいは封建制度のようである。

・一つの答えとして、従属労働説が労働法学・法律家の間で定説となっている

・従属労働の三つの側面

労働力の処分権限を使用者にゆだねる人的従属

労働条件が使用者によって決定される経済的従属

労働者が企業等の組織的労働に組み込まれるという組織的従属

・使用者に雇用されて行う労働は従属労働だから、使用者と労働者との関係は対等ではなく支配・従属関係となる。上下関係（権力関係）が生まれる

　上下関係（権力関係）のもとでは人権は保障されない

・この従属労働説は正しいか？

1. 労働とは

労働力の機能のことであり、資本主義のもとでは労働力も商品として取引される。労働力＝労働する能力

労働力商品の売り手が労働者、買い手が使用者（資本家）

他の商品と同じく、労働力商品も市場において対等関係で取引される

労働力商品の売買契約が労働契約である　　　　　　　　　　　＊パワポ７

しかし「商品は購入者が自由に消費できる」という間違った理解から労働力を酷使・過度に消費する

　＊「他の商品とちがって、労働の販売者は、販売行為が完了すると同時に、

その販売したものに利益関係をもたなくなるのではない。かれは、自分

の労働が販売されたあとで、それがどのように使用されるかに重大な関

心をいだいているのである」（ドッブ「賃金論」）

　＊労働力擬制商品説、労働力特殊商品説－労働力非商品説

レンタル商品には消費の制限がある－レンタカー貸渡約款

労働力はレンタル商品である

　時間規制とともに、目的外使用も規制されている

→再生産が不可能になるような労働力商品の消費はできない。つまり、労

働力商品の消費における内在的限界を持つ

　　　　　→過労死の原因は長時間労働だけではない（「働き方改革」の落とし穴）

　　　　レンタル商品である限り、その消費過程においても使用者と労働者は対等関係

　　　　労働力商品のメンテナンス－年次有給休暇、健康診断、労働災害補償

なぜ使用者（資本家）は制限を超えて労働力を酷使・過度に消費するのか

資本主義生産の特徴として利益最大化と競争原理

資本主義終焉期の特徴としての「ブラック企業」（2040年代終焉説）

1. 人権とは(human rights)

基本的権利（fundamental rights）のこと

・権利のカタログ

自然権（前国家的基本権あるいは天賦人権）

人身の自由、思想・良心の自由、集会・結社の自由

自由権（後国家的基本権あるいは市民的権利）

財産権（私的所有権）、契約の自由

社会権（生存権あるいは社会的権利）

教育を受ける権利、労働権、生活保障に関する権利

参政権（政治的権利）

　　　　・個人的権利と集団的権利

　　　　　　市民的権利（契約の自由）－企業は法人なので、労働者も法人としての労働組合が契約の自由を享受する権利を有す

　　　　　　社会的権利（労働権）－労働基本権

・集団的権利の優先－労働協約、就業規則、労働契約の関係性　　＊パワポ８

６．【ケーススタディ】－労働契約から考える

　・「労働契約の自由とはそもそも、労働時間と余暇との間の明確な区別を意味してい

る。つまり、労働者は、協定によって定められたか、あるいは法によって固定さ

れたある時間だけ、自分の労働力を売るのだということを意味している」（Neumann「ビヒモス」）

　・労働時間、生活時間、就寝時間の区別が必要

　　　レンタカーを返却された業者は次に貸し出せる準備ができなければならない

　　　労働力を返された労働者は生活時間を享受できなければならない

・一日のうちで、始業・終業時刻が何回も繰り返される

労働時間とそれ以外の時間の区別がなくなる

　　そのたびに交通費支給となりうるか

・始業時刻は８時25分、終業時刻は12時25分。３限は「手待ち時間」「準備時間」

・交渉で解決しない場合、争議に移る

７．労働組合の役割

　・ひとりの労働者は弱いから団結して強い使用者（資本家）に立ち向かう

法人としての企業に対して、法人としての労働組合として対抗する

（Marshall, T.H. 「シティズンシップと社会的階級」）

労使関係は商品売買関係（対等関係）であるが、使用者は利益最大化圧力を受けて

上下関係（権力関係）へと移行しようとすることから、対等関係を維持するために労働組合が登場する

　・労働力商品の売買過程における労使対等－賃上げ交渉等

労働力商品の消費における内在的限界の監視－労働条件改善等

・労働者は小さな嘘をつくが、資本家は大きな嘘をつく

経歴詐称vsデータ改ざん・公文書偽造

・集団的労使関係

　　　団体交渉、ストライキ

労働委員会制度

労働組合法－組合員ゆえの解雇等を禁止

旧組合法（1945年）－その行為をした者は6月以下の禁固又は500円以下の罰金

新組合法（1949年）－労働委員会命令を支持する判決後に解雇撤回等を行わない場合は1年以下の禁固若しくは100万円以下の罰金または併科

８．結論

　・人としての価値は同じであるが、労働力の価値は異なる

・労働現場（職場）で労働力を商品として扱うことによって、労働者と使用者の対等関係が維持され、労働者の人権が保障される

推奨文献

「労働組合の本質」（2018山下恒生）

https://neoyamashita.kagoyacloud.com/tradeunion/

「Does Capitalism Have A Future?」(2013 Immanuel Wallerstein他)

Oxford University Press