

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

巻頭辞

空 直樹

P 2 ~

大連(中国)の技能実習生派遣機関を訪問して

杉山 直

P 3 ~

地方公務員の定年前後における職場の評価と賃金

-----「同一労働同一賃金」に関して

河田 亮

P 7 ~

ロシア革命 100 年雑感

櫻井善行

P 11 ~

書評：樽松佐一『外国人実習生SNS相談室より』

---SNSで労働運動の新しい地平を

大木 一訓

P 13 ~

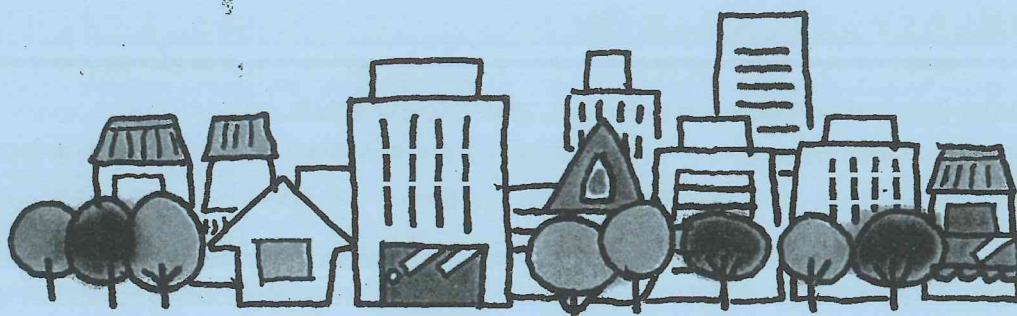
団体会員紹介⑧ 愛知県国家公務関係労働組合共闘会議

P 15

研究所だより

編集部

P 16



● 第194号

◎ 2017年5月15日

愛知労働問題研究所

巻 頭 辞

空 直樹

国外では緊迫する東アジア情勢、国内では共謀罪や沖縄・辺野古での埋め立て強行など予断を許さない情勢が続いています。しかし流動的なこともあることから、地元・名古屋にかかわることに触れてみたいと思います。

さて、先日名古屋市長選挙が行われました。市民の判断は、金持ち減税とハコ物にこだわる現市長を選択しました。市長はハコ物によって名古屋に人を呼び込もうとしますが、この人は都市の魅力をよく理解していないようです。私はこの数年間東京および埼玉で暮らす機会があり、外部から名古屋を見ることができました。

名古屋が全国の大都市の中で最も魅力のない都市に選ばれましたが、その原因の一つに名古屋の街づくりが、人目線ではなく車目線であると思います。特に道路行政はその最たるもので、路というものは本来人と文化を運ぶものですが、名古屋の路は車と物を運ぶ道に特化され、それこそ県内のある自動車大企業への「付度」ではとってしまいます。かつての名古屋は200kmにも及ぶ日本一の路面電車王国で、広小路は夜になると屋台がずらっと並んでいたそうです。当時の人々は地上を歩き非常に活気に満ちていたそうです。しかし、名古屋市は自動車の通行の障害になるとして排除して、人々を地下に追いやり、車道の拡幅を行い、路を人から車に明け渡し、単なる物流のための道にしてしまいました。

それに対し、東京及びその周辺都市の道路は狭く、特に駅に向かう道路は車の行き違いも困難な道路が多く、その狭い路が功を奏し商店街がまだ健在です。人々が商店街を歩くときは路の両側の並ぶ商店を行き来しながらそぞろ歩くものです。そこに人の流れを分断するような広い車道が存在したらどうなるでしょうか。名古屋唯一の商店街である大須の真ん中に片側二車線の道路が貫いていたら今の大須の盛況はなかったと思います。

10数年前、前市長が広小路通の車線を減らし、歩道を拡張する「広小路ルネッサンス計画」なるものを提唱しました。私は素晴らしい計画だと思いましたが、当時の市議会は車が渋滞するとして反対し、計画は夢と終わりました。また、本山から八事まで路面電車を走らせる構想もありましたが、結果は地下鉄の延長でかつては名古屋の原宿とまで言われた路は、見るも無残なさみしい道へ変貌してしまいました。それ以外にも大曽根の商店街も自動車の通行を優先させた再編成のためすっかり寂れてしまいました。

自動車優先の道路行政、街づくりは街から魅力を失せ活気を奪います。名古屋を本当に魅力のある街にするには、歩行者優先で人にやさしい街づくりを進めるべきだと思います。そして名古屋市民、愛知県民もどこに行くにも車でという発想を変える必要かあると思います。

ちなみに私は、自動車を毛嫌いしているわけではありません。実は、趣味はドライブであり免許を取得以来いわゆる「走る」を十数台乗り換えてきました。この年齢のなっても休日を利用して、300馬力の愛車で郊外へのドライブを楽しんでいます。しかし、名駅や栄などの市内中心部へは車では出かけません。

そら なおき / 愛労連副議長

大連（中国）の技能実習生派遣機関を訪問して

杉山 直

昨年、3月にベトナムのハノイに行き、技能実習生の育成機関を訪問し、育成機関の見学と経営する本部スタッフからのヒアリングを行いました。今年も3月22日から25日まで、中国の大連に行き、技能実習生の派遣機関を訪問し、同じような調査を行いました¹。ここで「派遣機関」としたのは、ハノイの場合は、技能を身に付ける訓練や日本語教育などが行われており、「育成機関」と呼べるものでした。しかし、今回の場合は後で触れますように、教育は基本的に日本語教育しかなく、日本語教育が中心で、「育成機関」とは呼べないものでした。そこで、「派遣機関」としました。

今回の調査では、派遣機関の訪問だけではなく、技能実習生候補の実技試験や監理団体（組合）や企業との面接を見ることができました。

ベトナムの技能実習生育成機関を訪問して、日本語教育をはじめとする教育・訓練の様子をみて非常に驚きましたが、大連での訪問とヒアリングも、非常に意義のあるものでした。ここでは、訪問した技能実習生派遣機関の概要と、訪問した印象について報告していきます。

1. 訪問した技能実習生派遣機関

(1) 技能実習生派遣機関の概要

訪問した大連の技能実習生派遣機関は「大連通遠対外労働合作有限公司」（Dalian Tongyuan International Labor Business Co., Ltd）でした（以下「大連労働会社」とします）。英語名を見てお分かりのとおり、人材ビジネス企業です。2003年に設立され、大連経済技術開発区にあり、駐在所を神戸に設けています。

従業員は21名であり、中心的な事業は技能実習生及び技術者の人材派遣です。

大連の開発区に日系企業は4032社（2014年）あり、その中の日系企業と提携関係を取り、技能実習生候補となりうる人材を日系企業から推薦してもらい、その中から適正な人材を選抜し教育し、技能実習生として、日本に派遣しています。

したがって、この大連労働会社では、技能の養成はしておらず、中心は人材の選抜と「事前教育」としての日本語教育です。

日本への派遣人数は、2013年120名、2014年127名、2015年139名であり、現在、日本にいる、この大連労働会社の技能実習生は344名です。このうち、最も多いのは近畿地方には255名です²。派遣していない県は、青森県をはじめ18県であり³、日本のかなり多くの県に技能実習生を派遣しています（2016年1月まで）⁴。

日本に派遣した技能実習生の産業別分布は、次のようになっています（2016年1月まで）。

(%)			
食品水産	15	電子機器組立	28
紡績縫製	8	溶接	17
プラスチック成形	5	機械加工	15
農業畜産	4	その他	4
建築	4		

（出所）大連労働会社のパンフレットから作成。

電子機器組立が多く、溶接、機械加工と食品水産が次いで、多くなっています。

なお、こうした人材ビジネスに関する企業は大連経済技術開発区には約30社あります。この数は減っており、その理由は資本金などの、設立の要件が厳しくなっているためです。

(2) 技能実習生派遣機関の取り組み

この大連労務会社は後で紹介する「事前教育」の他に、いくつか独特な取り組みを行っています。それをこの派遣機関のパンフレットから、そのまま紹介します（日本語がやや不正確なところも、そのまま掲載しました。なお、見出しの番号は筆者が付けました）。

① 家庭訪問

面接合格者に対し、事前教育前に合格者の実家への家庭訪問を行っている⁵。実習生と信頼関係を築き、今後の管理をうまく推進する為に、実習生の家庭の事情、状況を知り、家族成員ときちんと話をし、困難がある家庭を全力に支援する。

② 家族説明会

企業及び組合と連合し、技能実習生家族説明会を行う。目的は実習生の家族が実習生たちの赴日後の生活、仕事、学習等の状況を更にはっきり理解させ、受け入れ機関、派遣機関と実習生の家族間の連絡を密接させることである。実習生の在日の管理に役立つ。

③ 日本語能力試験奨励制度

（略）日本での技能実習生が仕事の余暇を利用し、日本語能力を向上させるために、日本語能力試験奨励制度を設立した。在日期間に技能実習生は日本語能力試験 2 級あるいは 1 級に合格した場合に、契約書通りに帰国した一週間後に合格書を持って弊社へ奨励金を受け取れる。且つ、帰国後に、優先的に再就職を推薦する⁶。

④ JITCO 作文コンクール

弊社は積極的に組合と企業と協力して、実習生たちを組織し、JITCO⁷に主催される技能実習生向けの日本語作文コンクールに参加させ、連続に優良賞と佳作賞を取った。弊社の社長は、実習生担当も東京へ表彰式に出席し、実習生と一緒に喜びを分かち合う。

⑤ 復職と再就職

実習生は帰国後、弊社は積極的に実習生の復職と再就職をサポートする。現在弊社の推薦で既に数名の実習生は日系企業などの関連企業に就職ができ、実習時に身につけた知識を活かし、企業に貢献している。

なお、パンフレットに記載されていない取り組みとしては、受け入れ会社の訪問をし、技能実習生に会ったりしています。

2. 「事前教育」としての日本語教育

大連労務会社は、2015 年 5 月に教育機関を設立しました。名称は、日本の漢字で表記すると「大連開発区昇昇出国教育基地」（以下「教育基地」とします）です。これは、主として日本語を教育する機関ですが、技能実習生派遣機関である大連労務会社と職業訓練校である「大連開発区職業中専」、語学学校である「大連開発区昇昇外語学校」の共同によって設立されました。このようにして設立された教育基地は、職業訓練校と同じ敷地内にあります。校舎は、独自の建物をもっていますが、グラウンドや食堂は職業訓練校と共同して使用し、寮は職業訓練校の 2 室を借りています。

(1) 日本語教育

スタッフは校長 1 名、教師 5 名（うち 1 名は日本人）、教師補助・管理教師 1 名です。校長は日本で 8 年生活し、さらに 5 年、技能実習生の管理に関わる仕事をしていました。中国人の教師は日本の留学経験があり、教師補助・管理教師は研修生の自習と寮の管理を担当しています。

教育期間は3か月で、入所第2週目から日本語教育が行われます。日本語教育は初級、中級、上級というようにコースに分かれて行われています。各コースは1クラスで、人数はどれも30名程度でした。

実際に教室に入り、授業を少しだけ受けてみました。どのクラスも、私たちが入室すると受講生全員が一斉に立ち上がり「こんにちは」とあいさつし、退室する時には同じように「ありがとうございました」とあいさつをしてくれました。

私たちが受けた授業は、初級コースでは単語を覚えることが中心で、中級コースは「夏は春より暑いですか?」、「はい、夏は春より暑いです」というような一定の疑問文とその回答文を繰り返し読んでいました。そして時々、教師が2人を指名して、一人に疑問文を読ませ、もう一人に回答文を読ませていました。

上級コースは、日常レベルの日本語を教えており、進み方ははよいと思いました。授業では、教師が受講生に質問をし、手を挙げた受講生を指名し、回答させ、その回答から次の表現に進んでいくというものでした。例えば、教師から「着物のどこがすてきですか?」という質問があり、受講生は答えることができず、代わって猿田先生が答えましたが、そうすると教師は、猿田先生の答えを使って着物の説明をはじめていましたが、このようにどんどん進んでいきました。

授業での受講生は皆、真剣そのものでした。

教育基地のスタッフによると、1コマの授業は50分で、朝から夕方まで、「日本語漬け」となり、日本語と中国語の発音の違いから、顎が痛くなるということでした。

夕方、食事を終えると、その後、自習でさらに日本語を学習するということです。

なお、訪問時にはわかりませんでした。教育基地のパンフレットには、教育期間の残り2週間では、職種による専門用語を強化する教育が行われることが紹介されていました。

(2) 教育に関する報告書

教育基地では、2週間に1回、研修生一人ひとりについて、学習状況や人間関係などを大連労務会社に報告しています。

(3) 食堂・寮

日本の学生食堂ではほとんど見ることはありませんが、教育基地の食堂の入り口には、食堂スタッフの顔写真と名前が掲示されていました。この学生食堂の特徴を紹介するのは、難しいものがありますので、教育基地のパンフレットを引用して紹介します(日本語がやや不正確なところも、そのまま掲載しました)。

「食堂：全面5S管理、きれい、衛生、価格が安く、品数豊富、料理の数量を制限しない、自由を取り、満腹まで、唯一の食べ放題食堂がある教育基地です」。

見学した寮は女子用で、1室に2段ベッドが4つありましたので、8人で生活しています。先に紹介したように、寮は職業訓練校の部屋を借りていますので、同じフロアーには職業訓練校の学生の部屋があり、トイレや炊事場などは共用となっています。教育基地のスタッフによると、8人部屋はまだ中国では一般的ということでした。

今回の訪問で、中国の技能実習生が相当の日本語教育や日系企業でそれなりの技術力を身に付けた後に、日本に来ていることを知ることができました。

そして、今回、やや驚きをもったのは、人材ビジネス企業とはいえ、大連労務会社が技能実習生の家族を訪問したり、帰国後の就職をあっせんするなど、丁寧なサービスを展開していることでした。ただし、見方を変えれば、日本で技術を学ぶ「技能実習生」を養成するのではなく、呂総経理が述べているように「渡日後にも即戦力となって受け入れ企業に貢献できる」⁸人材を選抜し、日本語教育を施し、日本に派遣しているというように評価することもできると思います。

技能実習生として派遣されるために、一生懸命、日本語を学ぶ若者たちに会いました。教育基地には派遣された技能実習生の写真がパネルに貼られ、そこに「日本にいきたいよ」と書かれていました。これは教育基地で学ぶ若者が書いたものと思います。

おそらく日本語を学ぶ若者たちは、日本での生活を夢見ているのだらうと思います。教育基地には写真にあるように、「夢を寄せて 即刻出帆する」と書かれていました。しかし日本の現状はどうでしょうか。

昨年（2016年）8月、厚生労働者は2015年に外国人技能実習生が働く事業所に対して立ち入り調査した結果を発表しました。それによると、調査した5,173事業所のうち、7割に当たる3,695事業所で労働基準法などの法令違反があり、この数は前年より24.1%増え、2年連続で過去最多となったということです。これを報じた『日本経済新聞』は「増加する外国人実習生に対し、不当な扱いをする事業者が後を絶たない実態が浮き彫りになった」⁹と述べています。



いったいなぜ、技能実習生に対する不当な待遇は減らないのでしょうか。私たちは、今後の日本と世界との関わりを考えた時、この問題をもっと深く考えなければならないと思います。

真剣に日本語を学ぶ大連の若者たちをみて、技能実習生が「日本に来て良かった」と言われるようにしなければならぬと強く思いました。

すぎやま なおし / 研究所副所長・三重短期大学

¹ 今回の調査は、浅野和也氏（愛知東邦大学）、猿田正機氏（中京大学名誉教授）、宋艶苓氏（中京大学）と筆者の4名で行いました。調査の準備は宋氏によるもので、この場を借りて謝意を表したいと思います。

² 大連労務会社のパンフレットには「弊社は創立以来実習生派遣業務の開拓に力を入れてきた。その結果、今では東京都、三重県、北海道……など地域の企業や各組合からも、高い評価を得て、且つ、安定な業務提携関係を結んでいる」とあり、三重県への派遣が多いことを推測できます。3月23日の夜、派遣機関関係者などの懇親会が行われ、その席で派遣機関の呂総整理（注：「総経理」は社長のこと）から話を伺う機会を得ました。呂総経理は、筆者の名刺を見て、勤務先が津市にあることに気がつき、「津市には毎年2回は行っている」と述べていましたが、このことが三重県への派遣が多いことを推測させました。

³ 大連労務会社のパンフレットによります。

⁴ 法務省のちなみに、中国人の技能実習生の数を「在留外国人統計」で調べてみました。2015年における技能実習生は192,655人であり、その中で中国人は89,086人であり、全体の46.2%を占めています。中国からの技能実習生の人数は年々減少し、2015年は2011年と比較して17.2%減少しています。

⁵ 大連労務会社のスタッフによると、1,000キロ離れた地域に住む家族に3日かけて訪問したこともあったということです。

⁶ 今回の調査では、大連に進出した大連鈴木研磨貿易有限公司にもヒアリングを行いました。この会社は帰国者をこれまで5名を採用しているということでした。賃金について質問すると、大連の最低賃金が月1,600元ですが、この会社は技能職には月5,000元、オフィスワーカーには月3,000元支払っているとのことでした。

⁷ 公益財団法人 国際研修協力機構（JITCO）。JITCOは、ホームページで「外国人技能実習制度・研修制度の適正かつ円滑な推進に寄与することを基本としている」と述べています。

⁸ 大連労務会社のパンフレットによります。

⁹ 『日本経済新聞』、2016年8月17日。またこの日の新聞は、違反が確認された3,695事業所の違反内容の内訳を、時間外労働が1,169事業所（31.6%）と最も多く、労働安全法違反が1,076事業所（29.1%）、時間外労働などへの割増賃金の不払いが774事業所（20.9%）と紹介しています。

地方公務員の定年前後における職務の評価と賃金－「同一労働同一賃金」に関連して－

河田 亮

はじめに

安倍内閣の掲げる「一億総活躍社会」の実現にとって、最大の柱とされている「働き方改革実行計画」（以下、実行計画と略記）が、2017年3月28日に働き方改革実現会議で決定された。この実行計画では、19項目の対応策があげられ、その一番目が「同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備」（p.29）である。小論では、この同一労働同一賃金の実効性に関して、地方公務員の定年前後（正規職員と非正規職員）における職務と賃金を取り上げ、若干の考察を試みる。民間労働者でなく、地方公務員を対象とするのは、つぎの理由からである。

上林陽治氏が強調するように、地方公務員（とくにフルタイム）における正規職員と非正規職員（任期付・嘱託・非常勤・再任用・臨時職員など）の賃金格差は、民間労働者のそれよりもはるかに大きい（上林陽治『非正規公務員の現在－深化する格差』日本評論社、2015年、pp.82-83、同「私見卓見 非正規公務員の処遇も改善を」『日本経済新聞』2017年5月2日付）。ところが、実行計画では、民間企業における正規と非正規の処遇格差については、不十分ながらも基本給をはじめ諸手当・福利厚生等の不合理な差を解消することを唱っているのに対して、国家・地方公務員の非正規（非常勤）職員には、わずかに期末手当を支給あるいは支給可能とすることのみで、その他の処遇については「検討を進める」ないしは「適正な任用・勤務条件の確保を推進する」（p.32）という対応にとどまっている。本来ならば、国と地方自治体が率先して、公務員の正規と非正規の処遇格差是正に取り組まなければならないはずであるにもかかわらず後回しにされている。このような状況に鑑み、地方公務員における正規と非正規の賃金格差を是正するための提言として、近年すぐれた調査研究が公表（遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価 官製ワーキングプアの解消』旬報社、2013年、以下、遠藤（2013）と略記）されており、各地方自治体の職場でもこうした調査に取り組む必要があると考えるからだ。

ここでは、ささやかながら、こうした取り組みを促す一助とするために筆者が2015年に試みた調査結果、すなわち、愛知県内の自治体に勤務するAさんとBさんが、定年前後に（定年前は正規職員、定年後は非正規職員として）遂行していた職務の価値と当該賃金を比較した結果（後掲の表1と表2）を紹介しよう。

同一価値労働同一賃金原則を実現するための職務評価

実行計画によれば、「同一労働同一賃金の実現に向けては、各企業が非正規雇用労働者を含む労使の話し合いによって、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくこと」（pp.4-5）とされている。しかし、どのような方法で「職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価」をすべきかの具体的な言及はない。それは、日本政府が、1967年にILO（国際労働機関）第100号条約（「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」）を批准しているにもかかわらず、ILOが推奨する同一価値労働同

表1. 職務評価 (要素と配点)

ファクター	ウェイト (%)	評価レベルと得点						職務評価点		
		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	レベル6	Aさん		Bさん
大ファクター	100.0							正規職務	嘱託職務	正規職務 再任用職務
小ファクター										
労働環境	6.0							24	36	12
労働環境	6.0	12	24	36	48	60	—	24	36	12
負担	30.0							220	160	220
精神的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100	40	100
身体的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	20	40	20
感情的負担	10.0	20	40	60	80	100	—	100	80	100
責任	28.0							193	105	137
利用者に対する責任	7.0	14	28	42	56	70	—	70	42	42
職員の管理・監督・調整に 対する責任	7.0	14	28	42	56	70	—	42	14	28
金銭的資源に対する責任	7.0	14	28	42	56	70	—	28	14	14
物的資源・情報・契約の管 理に対する責任	7.0	18	35	53	70	—	—	53	35	53
知識・技能	36.0							225	163	209
身体的技能	8.0	27	53	80	—	—	—	53	27	53
判断力と計画力	8.0	16	32	48	64	80	—	32	16	48
コミュニケーション技能	8.0	16	32	48	64	80	—	80	80	48
知識資格	12.0	20	40	60	80	100	120	60	40	60
得点計		211 最低点						662	464	578
							1,000 最高点		638	

1) Aさんは、女性で63歳、愛知県X市の正規職員（当初13年間は保育士、その後23年間は福祉課職員）として36年間勤務し、定年（60歳）後、嘱託職員（1年契約・更新有）として再雇用され、福祉課に勤務した。正規職務（正規職員としての職務）は、2011年度に福祉課に勤務していた時点の内容、嘱託職務（嘱託職員としての職務）は、2015年度に福祉課に勤務していた時点の内容である。遠藤（2013）に収録されている職務評価質問票を用いて、約60分の聴き取りにより職務評価と労働条件を調査した。調査時点は、2015年9月6日。

2) Bさんは、男性で63歳、愛知県Y市の正規職員（都市計画課・土地改良課等の職員を経験し、定年前の4年間は土木課職員）として42年間勤務し、定年（60歳）後、再任用職員（1年契約・更新有）として土木課に勤務している。正規職務（正規職員としての職務）は、2012年度に土木課に勤務していた時点の内容、再任用職務（再任用職員としての職務）は、2015年度に土木課に勤務していた時点の内容である。遠藤（2013）に収録されている職務評価質問票を用いて、約60分の聴き取りにより職務評価と労働条件を調査した。調査時点は、2015年10月23日。

3) 各ファクターの職務評価点が、正規職務と非正規職務で異なる場合に斜体で表示した。

4) 各ファクターとウェイト、評価レベルと得点は、遠藤（2013）のpp. 32-33を用いた。職務評価の最高点が1,000点になるように設計されている。詳しくは、遠藤（2013）を参照のこと。

一賃金原則を実現するための職務評価手法の確立を怠ってきたからである（付言すれば、2012年に厚生労働省が作成した「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」は、同一価値労働同一賃金の職務評価とはいえない。詳しくは、遠藤（2013）p.13を参照）。

同一価値労働同一賃金は、同じまたは類似の仕事はもちろん、全く異なる仕事でも客観的な基準に照らして同一価値の仕事に対して、同一賃金を受け取る原則のことであり、ILOが推奨する職務評価は、職務の価値を点数で評価する得点要素法である。詳しくは、遠藤（2013）を参照していただくとして、この職務評価は、各職務の価値を点数（職務評価点）でわかりやすく表示することから、性・年齢・雇用形態などに関わらず、職務の価値にもとづく公正な賃金支払いを可能とする仕組みである（なお、この職務評価は、職務間の賃金水準を比較する場合に有効で、ある職務の賃金水準それ自体に根拠を与えるものではない）。

表1（前頁）は、筆者が2015年に実施した職務評価の結果である。表の右から4列にAさんとBさんの各職務の評価点が示されている。すなわち、Aさんが定年直前に正規職員として遂行していた職務（正規職務）は662点、定年後における嘱託職員のそれ（嘱託職務）は464点、Bさんが正規職員として遂行していた職務（正規職務）は638点、定年後における再任用職員のそれ（再任用職務）は578点であった。Aさんの定年後の職務評価点が、Bさんのそれに比べて大きく低下しているのは、Bさんの職務が定年前後でほとんど変わらないのに対して、Aさんの職務が、同じ福祉関係の仕事であるけれども、定年前後で大きく変化したからだ。職務評価にあたっては、AさんもBさんも地方公務員であるから、職務評価の要素（4つの大ファクターと12の小ファクター）・ウェイト（%）・評価レベル（1～6）・得点（合計得点は211点～1,000点の範囲）、さらに、職務評価質問票は、遠藤（2013）で用いられたものをそのまま利用している。なお、AさんとBさんの属性等を表1の注に記した。

職務評価にもとづいて支給されるべき非正規職員の賃金の試算

AさんとBさんの定年後（非正規職員＝嘱託・再任用職員）の賃金は、多くの公務員や民間労働者の場合と同様に、定年前（正規職員）と比べて大幅に低下した（月額平均でそれぞれ、約55万円から約23万円、約59万円から約21万円に低下）。同一価値労働同一賃金原則に照らして、定年後の賃金（約23万円、21万円）は公正なものであろうか。この点を確認するために、正規職務と非正規職務（嘱託・再任用職務）の価値を基に非正規職員の賃金を試算してみよう。まず、定年後の所定労働時間は、定年前に比べて短くなっている（Aさんの場合、週38時間45分から週30時間に、Bさんでは、週38時間45分から週31時間に短縮した）ので、正規職員と非正規職員の所定労働時間当たりの賃金単価（所定時間単価）を求め、その比率をみる（なお、賃金には、通勤手当・扶養手当・住宅手当・時間外および休日勤務手当を算入しない。遠藤（2013）では、賃金に時間外および休日勤務手当を含めているが、基本的な賃金部分を比較する際は、割増賃金分を除くべきであるし、AさんもBさんも非正規職員としては、原則として時間外・休日労働をしていないので、それらを除外した）。つぎに、正規職務と非正規職務の価値（職務評価点）の比率を計算して、職務の価値にもとづいて支給されるべき非正規職員の賃金（所定時間単価）を求めるのだ。

結果を表2（次頁）に示した。正規職員に対する非正規職員の職務評価点の比率は、70.1（Aさん）と90.6（Bさん）であるのに対して、所定時間単価の比率は、それぞれ55.4と

46.4 で大幅に低い。正規職員の賃金を不変とすれば、職務評価点にもとづいて支給されるべき公正な賃金（所定時間単価）は、表 2 の（E）の額となる。以上の結果から明らかなように、正規と非正規の職務を評価し、それをもとに賃金を支給すれば、地方公務員の正規と非正規にみられる大幅な賃金格差をかなり縮小できる。実行計画がいうところの「同一労働同一賃金の実効性」を確保するためには、少なくとも同一価値労働同一賃金原則を実現するための職務評価が欠かせないのではなかろうか。

表 2. 職務評価にもとづいて支給されるべき非正規職員の賃金（所定時間単価）

	A さん		B さん	
	正規職員	嘱託職員	正規職員	再任用職員
職務評価点	662	464	638	578
その比率（％）（C）＊正規職員＝100	100	70.1	100	90.6
所定時間単価（円）（D）	3,956.3	2,189.9	4,198.9	1,948.2
その比率（％）＊正規職員＝100	100	55.4	100	46.4
支給されるべき所定時間単価（円）（E） ＝正規職員の（D）×非正規職員の（C）÷100	－	2,773.0	－	3,804.0
所定時間単価の引き上げ額（円）（E）－（D）	－	583.1	－	1,855.8

1) 遠藤公嗣（2013）の pp. 80-81 を参考にして作成した。

2) 所定時間単価（B）の計算は下記のとおり。

【A さん】

・正規職員の所定時間単価＝（本俸＋調整額＋（期末・勤勉手当÷12 月））÷（一日の所定労働時間：7 時間 45 分）×（年間所定勤務日数：218 日÷12 月）＝（374,400+37,440+（1,742,483÷12））÷（7.75×218÷12）≒557,047 ÷140.8≒3,956.3（円） ＊年間所定勤務日数（218 日）は、休日を、週休 2 日、祝日・国民の休日（15 日）、夏期特別休暇（5 日）、年末年始（元旦と土日を除き 3 日）、年次有給休暇（20 日）として計算した。

・非正規（嘱託）職員の所定時間単価＝月間報酬額（月額固定給）÷（一日の所定労働時間：6 時間）×（年間所定勤務日数：218 日÷12 月）＝238,700÷（6×218÷12）＝238,700÷109≒2,189.9（円）

【B さん】

・正規職員の所定時間単価＝（本俸＋調整額＋（期末・勤勉手当÷12 月））÷（一日の所定労働時間：7 時間 45 分）×（年間所定勤務日数：218 日÷12 月）＝（403,000+32,240+（1,871,532÷12））÷（7.75×218÷12）≒591,201 ÷140.8≒4,198.9（円） ＊本俸額の千円未満不明、調整額は本俸の 0.08%、期末・勤勉手当は年間で本俸＋調整額の 4.3 ヶ月分とし計算した。

・非正規（再任用）職員の所定時間単価＝（本俸＋調整額＋（期末・勤勉手当÷12 月））÷（一日の所定労働時間：7 時間 45 分）×（年間所定勤務日数：171 日÷12 月）＝（170,700+13,656+（368,712÷12））÷（7.75×171 ÷12）≒215,082÷110.4≒1,948.2（円） ＊年間所定勤務日数（171 日）は、休日を、週休 3 日（週 4 日勤務）、祝日・国民の休日（15 日）、夏期特別休暇（4 日）、年末年始（元旦と土日を除き 3 日）、年次有給休暇（16 日）として計算した。調整額は本俸の 0.08%、期末・勤勉手当は年間で本俸＋調整額の 2 ヶ月分である。

3) 職務の価値にもとづき支給されるべき非正規職員の賃金月額（期末・勤勉手当を含む）は、支給されるべき所定時間単価×月平均所定労働時間で求められる。A さんの場合、2,773.0 円×109 時間＝302,257 円、B さんの場合、3,804.0 円×110.4 時間＝419,961.6 円となる。この場合、65 未満の給与と年金（基礎年金を除く）の併給問題は考慮していない。（かわだ あきら／会員）

ロシア革命 100 年雑感 これからの研究に向けて

櫻井 善行

100 年というと多くは人の一生には届かない。余り話題にならないが百年前、1917 年にロシア革命が起きた。この革命は「プロレタリア革命」とか「社会主義革命」という形容もされている。その評価はさておくとして、この革命はフランス革命とともに人類史上画期的な事件とされた事実だけは否定できない。第二次大戦後、ソ連邦をモデルとした「社会主義国」が東欧を中心に建設された。今から 50 年前、1967 年当時の論壇を見ると、「現在世界の社会主義勢力は人口の 3 分 1、領土の 6 分の 1 を擁する体制となった」というものが主流であった。それからほぼ 30 年後の 1989 年のいわゆる「東欧革命」を契機としてソ連邦をはじめとした「社会主義体制」は崩壊した。今やその体制の範囲になる中国、ベトナム、キューバ(北朝鮮も)の動向も含めて「社会主義」との関係で論じることがめっきり少なくなった。

浅学な私にはよく分からないことがあるが、ある時期まではレーニンの時代までは善かったが、スターリンの時代に巨悪に転嫁したとか、最近ではロシア革命直後にもメスを入れようとする動きも見られる。「市民社会」を経ずに社会主義に移行したことが要因の 1 つなら、これらの国々では私たちが現在問題にする立憲主義や基本的人権が軽視されてきたとみるべきなのだろうか。

歴史の進歩と人類の発達というのはというのは私たちのにとっては重く重要な課題である。時間的な余裕ができれば、あの革命は何だったかという課題にも、最近では少しは迫ってみたい気がするようになった。しかし 100 年前の今頃、レーニンは「4 月テーゼ」を発表し、封印列車でスイスからサンクトペテルブルクに帰り、次の革命の準備をしつつある時期だったと思うと、その時代に生きていたわけではないが感慨深いものがある。

ロシア革命年表

- 1904 年 1 月 26 日 日露戦争開始
- 1905 年 1 月 9 日 「血の日曜日」事件起こる
- 1905 年 6 月 戦艦 ポチョムキン号の反乱
- 1905 年 8 月 23 日 ポーツマス条約調印
- 1905 年 10 月 7 日 全国政治ゼネスト始まる
- 1905 年 10 月 13 日 ペテルブルグ・ソビエト結成
- 1906 年 4 月 23 日 政府、国家基本法(憲法)公布
- 1907 年 6 月 3 日 ストルイビン首相、国会を解散
- 1912 年 1 月 5 日 ロシア社会民主労働党プラハ協議会でボリシェビキ党結成
- 1914 年 7 月 19 日 (西暦 8 月 1 日) ドイツ、ロシアに宣戦(第一次世界大戦に突入)
- 1915 年 7 月 ロシア軍、ワルシャワ放棄
- 1916 年 12 月 16 日 ラスプーチン暗殺
- 1917 年 2 月 23 日 首都ペトログラードでストライキ開始(二月革命始まる)
- 1917 年 2 月 27 日 ペトログラード・ソビエト結成。国会臨時委員会成立

1917年3月2日 臨時政府成立。皇帝（ツァーリ）退位
1917年4月3日 レーニン、スイスより封印列車で帰国。翌日「四月テーゼ」発表
1917年4月20日 首都でミリュコフ外相の好戦的覚書に対する抗議デモ
1917年5月5日 第一次連立政府（第二次臨時政府）成立
1917年6月18日 ロシア軍夏期攻勢開始
1917年7月3～4日 首都でソビエト権力を要求するデモ（7月闘争）
1917年7月24日 ケレンスキーを首相とする第二次連立政府成立
1917年8月27日 コルニーロフ、自己の部隊に首都進撃命令
1917年9月1日 コルニーロフ逮捕
1917年9月25日 第三次連立政府成立。ペトログラード・ソビエト新幹部会を選出し、議長にトロツキーを選出
1917年10月10日 ボリシェビキ中央委員会、武装蜂起を決定（十月革命始まる）
1917年10月16日 首都のソビエトに軍事革命委員会設立
1917年10月24日 ソビエトと臨時政府の武力衝突始まる
1917年10月25日 首都でソビエト政権樹立宣言。臨時政府崩壊。第二回全ロシア・ソビエト大会（～27日）、「平和についての布告」「土地についての布告」を採択し、レーニンを議長とするボリシェビキ単独の臨時労農政府を樹立
1917年11月3日 モスクワでソビエト政権樹立宣言
1917年12月9日 政府にSR左派が参加。ドイツとの講和交渉開始
1917年12月14日 銀行国有化令制定
1918年1月5日 憲法制定会議開会、翌日解散
1918年1月10日 第三回全ロシア・ソビエト大会開会（～18日）
1918年8月2日 日本、シベリア出兵宣言
1918年11月11日 第一次世界大戦終結
1919年3月2～6日 モスクワでコミンテルン創立大会（インターナショナル）
1919年3月4日 白軍、第一次総攻撃開始
1919年3月18日 第8回共産党大会、新綱領を採択
1919年7月3日 デニキン軍、モスクワ進撃命令
1920年4月25日 ポーランド軍、侵入開始（ポーランド・ソビエト戦争）
1920年10月12日 ポーランドとの休戦締結
1918年2月18日 ドイツ軍侵入開始
1918年3月3日 ブレスト・リトフスク条約調印
1918年3月6日 ボリシェビキ党、第7回党大会ロシア共産党（ソビエト共産党）改称
1918年3月14日 第4回全ロシア・ソビエト大会でSR左派、政府を離脱
1918年7月6日 SR左派、モスクワで反乱
1921年3月1日 クロンシュタット軍港反乱
1921年3月8日 第10回共産党大会（～16日）、ネップ（新経済政策）への移行を決定

さくらい よしゆき / 研究所理事・事務局長

SNSで労働運動の新しい地平を

—書評：樽松佐一『外国人実習生SNS相談室より』

大木 一訓

これは、労働運動の新しい分野を切り開くすばらしい武器になる。この画期的なシステムを使えば、国内ばかりでなく海外にまで、連帯と共同の輪を日常的に大きく築いていくことができる。本書を一読して、筆者は新たな希望と展望に若返る思いであった。

著者の樽松氏が本書で取り上げているのは、労働運動によるSNSの活用である。具体的には、外国人実習生を対象とする相談活動や要求実現の運動のなかで、SNSの活用がいかに大きな力を発揮するかを、自らの活動経験をもとに、詳細かつ多面的に明らかにされている。その経験には、広く労働運動全体に普遍化できる教訓が数多くふくまれている。

安倍政治は「労働力不足」を国内での外国人労働力活用によって緩和しようとする政策をとっているが、日本で働く外国人労働者はいまや100万人を超えている。なかでも急増しているのがアジア諸国を中心に来日している「外国人実習生」で、昨年10月末現在で約21万人を数える。この日本の技能を習得するために来日したはずの実習生たちの多くが、実際には極端な低賃金の、外出もままならない「奴隷労働」に従事させられていることについては、まだ意外に知られていない。

愛労連議長である著者は、事柄の重要性を要旨こう指摘している。①外国人実習生の出身国が最近ではベトナム、フィリピン、インドネシア、タイ、さらにはカンボジア、ミャンマーへと広がり、コミュニケーションの困難な実習生が増大している、②実習受入事業所の7割でなんらかの不正や法令違反がみられ、実習生の失踪が急増している事実に見るように、実習生たちの労働・生活実態は人権を蹂躪するいっそう過酷なものとなっている、③そうした「奴隷労働」が今日では、従来から多かった繊維・被服や機械・金属の業種からさらに建設業、農業、食料品などの業種へと拡大・浸透し、わが国最底辺の低賃金労働力として構造的に組み込まれつつある、④そして地域的に見ると、実習生がダントツに多いのは愛知県であり、全体の1割の実習生が県下で就業しており、⑤実際、労働組合＝愛労連への実習生からの相談も年々増加している、と。

だが本書の特徴は、事柄の重要性を論述するだけでなく、その内容を、SNSによる実習生たちとの時々刻々の相談や各方面への働きかけを記録することで、生々しく伝えていることである。法外に高い家賃をボッタクられ、外出も制限されていたフィリピン人実習生、実習企業のあまりの酷さに逃げ出したベトナムの青年、時給400円で月150時間も働かされていたベトナムの女性たち、など、その記録はドキュメンタリー映画のような迫力で一気に読む者の頭を占領してくる。解説や資料に出てくる小難しい法律用語なども、この「ドキュメンタリー映画」のなかで読むと抵抗なく頭に入ってくるから不思議である。本書の「ドキュメンタリー」のなかからは、実にいろいろな真実が見えてくる。

①日本企業のなかには、東南アジアから異郷にやってきて言葉も分からず戸惑っている青年たちを、怒鳴りつけたり殴ったりしている鬼畜のような経営者が、いまなお少なから

ずいるという事実である。そこには、東南アジアの人々に対する明らかな差別意識がある。世界が共有している21世紀の人権感覚はもちろん、先の大戦で多大な災厄を背負わせてしまった人々に対する贖罪の気持など露ほども見いだすことができない。実に恥ずかしく心が痛む。

②それと関連して、実習生を苦難に陥れている要因には、悪徳ブローカーや右翼・警察につながる「組合」の介在がある、という点も明らかにされている。収益事業を禁止している研修・実習制度のなかに貧困ビジネスが巣くっているのであるが、当局にはそれを徹底して取り締まる体制も意志もないというのである。

③著者は、実習生支援の活動の中で、法務省などに見られる人権感覚の欠如をくりかえし問題にしている。そしてその根底に、外国人実習生を人間としてではなく「労働資材」としてしか見ないアベ政権の政策があることを明らかにしている。すでに日本弁護士会や国公労連の提言が要求してきたように、人権無視の欺瞞的な技能実習制度は抜本的に見直さなければならないと痛感させられる。

④とはいえ現行制度のもとでも、運動の仕方によっては外国人実習生の状態を改善するうえでかなり大きな成果を勝ちとることができる、と著者は言う。とりわけ労働基準監督署による「ダンダリン」、入管・法務省・厚生労働省・経済産業省・自治体など関係当局への働きかけ、新聞・テレビなどマスコミの活用、国会での議員活動との連携など、著者たちは驚くほど多彩な活動を展開し、それらを一つの力に結びつけている。

⑤そこで何より注目されるのは、著者たちが外国人実習生を励まして自らたたかいに立ち上がるよう導いていることであろう。外出して他人と会って話すことさえ恐れていた実習生たちが、短期日のあいだに不正や違反に抗議して自ら申告するようになり、あるいは組合に加入して団体交渉に参加するというのは、「奇跡」のような出来事である。しかし、この場合にも、運動を前進させ成果を勝ちとる基本の力が、当該労働者自らの要求とたたかいにあることを知るのである。

⑥外国人実習生への支援活動をすすめるなかでは、少数ではあるが、実習生たちの要求に誠実に応え、彼らの労働・生活条件の改善に努力する企業経営者も登場する。著者はこうした経営者の存在にも目を配っている。見落とされがちであるが、大事な視点であろう。

外国人実習生への支援と組織化は、労働運動の中でもっとも困難な課題であろう。実習生たちは日本の事情をまるで知らない。法制度がかれらの行動を大きく制約しているうえに、経営者や関係機関の監視もきびしい。なにより言葉が通じず通訳もない。従来ならとうに諦めている課題である。しかしSNSによって、その壁は次々と打ち破られていくのである。本書に記されているその過程は、実に痛快である。それは日本全国を、また国の内外を、自由に瞬時に動きまわって、大勢の人々の心を次々と一つにつないでいき、巨大なエネルギーを生み出している。筆者もフェイスブックを多少活用しているが、これほど見事な活用は他に例を見ないのではなかろうか。一人でも多くの労働者・活動家が本書を読み、その積極的なSNS活用法を身につけ、労働運動の新しい地平を切り開いていくことに期待したいと思う。

おおき かずのり / 研究所理事・日本福祉大学名誉教授

愛知県国家公務関連労働組合共闘会議(愛知国公)

愛知国公は、愛知県内にある国家公務に関連する労働組合の協議会です。

例えば、ハローワーク、年金事務所、气象台、裁判所、国立病院、国立大学などの職員、労働基準監督官や航空管制官も私たちの仲間です。47 都道府県に同じような組織があります。国公労連とは上下関係ではなく協力・共同の関係です。愛知国公は 1958 年に結成され来年 60 周年を迎えます。

国家公務員は、中央省庁再編(2001 年)や民営化、独立行政法人化、連年にわたる定員削減により、2002 年に約 80 万人であったものが現在では 30 万人以下にまで減らされています。

国立大学、国立病院、研究機関、社会保険庁は法人化(国立大学法人、国立病院機構、産総研、日本年金機構)され、非公務員化しています。ですから、愛知国公も「国家公務員の労働組合」から「国家公務関連の労働組合」に変化してきています。

国家公務員の定員は、「総定員法」によってその上限が厳しく制限され、「総人件費抑制」を前提とした「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」に基づいて、毎年 2 %以上、5 年間で 10 %以上の定員削減が現在もすすめられています。

そのため、国民の安全・安心、生命・財産を守る責務が果たせなくなりつつあります。現に、電通の過労自死問題や軽井沢スキーバス転落事故などでは、企業を指導・監督する行政体制の不備が指摘され、頻発する自然災害への対応も求められるなど公務・公共サービスの役割はいっそう重要になっています。

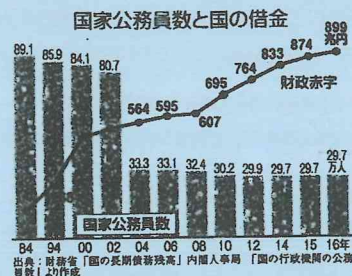
私たちは、もっと地域住民の役に立ちたい、誇りと働きがいをもって仕事をしたいとの想いで日夜奮闘しています。国民の権利と安心・安全を守るため、憲法に基づく行財政・司法を確立することが必要であり、そのために増員をはじめとして、公務・公共サービスを拡充することが求められています。

全労働、全司法、全法務、国交労組が、増員国会請願署名をとりくんでいます。みなさまのご理解とご協力をよろしくお願いします。

ちなみに「国家公務員数と国の借金」に相関関係がないことは表のとおりです。

愛知国公加盟組合

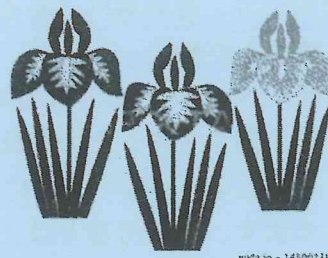
名古屋大学職員組合
全医労愛知地区協
全労働愛知支部
全厚生愛知県支部
全司法愛知支部
国交労組建設愛知県協
国交労組地理支部中部分会
全経済中部経済産業局支部
全法務名古屋支部
名古屋工業大学職員組合
国交労組運輸愛知県協
全経済産総研中部センター分会
愛知教育大学職員組合
全通信東海支部
国交労組航空中部空港分会
国交労組気象名古屋分会
全国税愛知支部・愛知東支部
全税関名古屋支部
国交労組港湾空港名古屋地区協
宿泊労組名古屋支部



愛知国公事務局次長・宇野進二

☆ 2017 年 5 月 15 日以降の活動・集会予定など

- 5 月 19 日(金) 安倍政治の暴走を許さない県民集会
5 月 20 日(土) 2017 あいち平和行進出発式
5 月 21 日(日) 東海自治体学校
5 月 31 日(水) 春の争議総行動
6 月 3 日(土) 愛労連第 3 回評議員会
6 月 17 日(土) 愛労連パート臨時連絡会総会
7 月 23 日(日) 愛労連第 56 回定期大会



☆寄贈された書籍、購入書籍他

- ▲谷江武士『東京電力 原発事故の経営分析』
▲『働く場のリアル』女性労働研究 61 号 ▲民主主義教育 vol11 『憲法施行 70 年』
▲雑誌『経済 6 月号』 ▲『前衛 6 月号』 ▲労働総研クォーターリー No. 105

★告示★

第 16 期総会の案内

2017 年 7 月 29 日(土) 13 時 30 分から 労働会館本館第 1 会議室 (2 階)

議題 研究所の解散と愛知労働問題研究所への行~~こう~~^{よう}について

会計報告

その他

議案は総会前に皆さんの元にお届けします。

★愛知労働問題研究所の今後の在り方については、5 月の理事会で具体的なタイムスケジュールが提起され、その作業を進めていくことになります。

★すでに関係者には連絡していますが、研究所のメールアドレスを変更しました。

aichiromonken@gmail.com 限りこちらのアドレスを使用してください。

★研究所では、廃棄する資料雑誌や保管していた所報などは PDF 化をすすめています。所報は、ホームページからバックナンバーを閲覧することが出来ます。

★今回 194 号も皆さんの協力によって発行することができました。感謝感激です。引き続き、原稿依頼などよろしくお願い致します。 文責 事務局編集部

*「所報」第 194 号(隔月刊) / 発行日 2017 年 5 月 15 日

*発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所(略称): 労問研

*〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町 9-3 労働会館 304 号

*Tel/Fax 052-883-6978 E メール aichiromonken@gmail.com

*~~HP~~ERL <http://www.roren.net/romonken/>

*研究所会費(年)個人 6000 円 団体 1 口・12000 円 読者会員 1200 円

*収入のない院生割引あり。要相談。郵便振替 00860-6-80604 愛知労働問題研究所

*三菱東京 UFJ 銀行・金山支店・普通口座 1368019

*お願い: 引き続き研究所の財政を支えるために、第 15 期・2016 年度の会費納入がまだの方、協力・納入をよろしくお願い致します。m(_ _)m