

私学教員の現状と ユニオン運動の展開（前半）

大阪教育合同労働組合前執行委員長

報告者 **大椿 裕子**

東京公務公共一般労働組合・
首都圏青年ユニオン委員長

司会 **原田 仁希**

三月一日に開いた研究会例会は私立学校の闘いをテーマにしました。非常勤教員の急増とともに、私立学校のあり方がガラリと変わっているのが今の学校現場の実態です。例会では、短期雇用される非常勤教員の实態と、そのことで引き起こされる学校教育の変容が明らかにされました。報告者は前半は「大阪教育合同労働組合」、後半は「私学教育ユニオン」です。関東と関西ですが、同じような労働者の状態と運動があります。

今回の例会でも、一四回例会の図書館司書と同じように、専門職が非正規雇にさせられている大きな矛盾が浮かび上がってきました。大椿さんが言われたようにその仕事をしたいと思つたら、「非正規しか選択の余地はなかった」というのが実態です。

しかも、この非常勤職員・教員を組合員化して、ともに闘う労働組合が、当該部門にほとんど存在していません。「非正規労働者を組織しない労働組合が、労働組合を名乗っていないのか」という大椿さんの問いかけに既存の労働組合は応えなければならぬ時代になっているのです。

同じ業種の非常勤職員は、境遇もそして闘い方も全国共通です。現に私学ユニオンの電話相談の案件を大阪教育合同にまわし、そこで闘いが起きています。そろそろ、既存の労働組合とは別個に、業種別職種別のユニオンが全国的に交流できるネットワークのようなものを、それぞれが構想しなければならぬ段階にきたように思われます。

（文責：木下武男）

●原田 業種別職種別ユニオン運動研究会・事務局の原田と申します。公共一般に所属しており、首都圏青年ユニオンを担当しています。この研究会は、日本はこれまで企業別で組合が主につくられてきましたが、ユニオン運動の発展のためには業種別職種別という枠組みが大事であらうということで始まった研究会です。

まずは、木下武男先生より開会の挨拶をお願いします。

業種別ユニオンが安定した組織基盤を持つには

●木下 研究会の代表をしている木下です。新型コロナウイルスの関係で、私学だけではありませんが、学校の一斉休校が始まります。その影響で、総合サポートユニオンには労働相談が殺到し、今日も四〇件くらい電話がかかってきているそうです。この一斉休校にあたっては、非正規の教員に最大のしわ寄せが来るのではないかと懸念しています。

さて、私学教員の業界については、非正規の図書館司書の例会でもお話しましたが、業界構造に労働条件が大きく規定されています。

それと、業界の視点に立つのはもちろんですが、同時に、業種別ユニオンが安定した組織基盤を持つには、職場に根を持たなければならぬということも、確かなことであります。この大変難しい二つのことをどうやってやり遂げていくのか、業種別の運動において肝要なこの点

について、今日は貴重なお話が伺えるかと思えます。

なお、関西生コン支部への弾圧に反対し支援するための会が、大阪の他に東海でもつくられています。今日、「東海の会」の桜井善行さんも名古屋からいられています。この研究会で一九九八年八月二五日の例会で報告していただいた武健一委員長はその三日後、二八日に不当に逮捕されました。それから一年半以上、いまだ獄につながれています。業種別職種別ユニオン運動と、現在の関西生コンの弾圧とは決して切り離すことができない関係にあります。皆さまも支援の運動にご参加いただければと思います。

●原田 それでは、さっそく報告に移っていきます。一人目の報告者は、大阪教育合同で関西学院大学の非正規雇止め闘いをされて、最近では昨夏の選挙にも出られたので、ご存知の方も多いかと思えます。大椿裕子さんから報告をいただきます。

◎報告◎

●大椿 皆さん、こんにちは。大阪教育合同労働組合という学校現場の労働者であればどなたでも、一人から加入できる労働組合の執行委員

長をやっていました大椿裕子です。組合専従として約九年間働き、最後の三年間は執行委員長として大阪教育合同労働組の仕事をしてきました。昨年の夏には、「クビを切られた元非正規労働者」という「肩書き」で、「労働者の使い捨てを許さない」という主張を全面に掲げて、参議院選挙に立候補しました。

今日は、私自身が雇止めになった経験と、組合専従として、主に私学・大学・民間の労働争議を担当してきた一人のオルグとして感じてきたこと、体験してきたことをふまえて、お話をさせていただきます。

障がい者福祉で働く非正規職員の闘い

◆障がい者支援の大学非正規職員

私は一九七三年生まれで、大学を卒業したのは一九九六年です。大学時代のときにすでにバブル経済は崩壊していて、就職活動をするころは、ちょうど就職氷河期でした。そのような時期に社会に出たこともあり、卒業後は、非正規労働をいろいろと渡り歩きながら、二〇代、三〇代を過ごしてきました。

その後、二〇〇六年に関西学院大学という、兵庫県にある私立大学に就職が決まりました。大学のときの専攻は社会福祉で、社会福祉士など福祉系の国家資格を持っていましたので、障がいを持つ学生さんたちの就学支援をす

りません。そのため、「君たちがいなくなったら本当に困るよね」ということで、当初は部長たちも人事課に相談に行ってくれました。

けれども、二〇〇九年の年明けに、部長、課長から呼び出されて、「僕たちにできることはもうありません。できることがあるとしたら、次の就職のために推薦状を書くことくらいかな」と言われ、「これでは駄目だな」と思いました。残り一年あるにもかかわらず、部長と課長は早々に白旗を揚げたのです。

◆大阪教育合同労働組合に入る

このとき、「雇止めになるまで残り一年もあるのに、何もしてくれないこの人たちを、私はずっと恨んで生きていくのか？」という思いがよぎり、それは「無駄な時間だな」と考えました。もっと他に闘う方法はないか。自分で継続雇用を勝ち取る方法はないか、と考え、いろいろな人に相談をし、結果、労働組合にたどり着くことができました。それが、自分が後々専従として働くことになる、大阪教育合同労働組合という労働組合でした。

大阪教育合同労働組の説明を少ししたいと思います。大阪教育合同労働組は、一九八九年に結成されました。教育現場で働く労働者であれば、誰でも、一人から入れる労働組合です。結成当時は、公立学校で働く教職員が中心でした。連合への加入を決めた日教組と袂を分かち、正規の教職員中心の労働組合ではなく、女性や派遣やパートなどの非正規労働者、そして外国人労働者など、未組織の人たちを組織するような労働組合を作っていくというところで、結成されました。

現在では、公立学校の人たちが少し減少してきていて、労組法の対象である私学、大学、そして専門学校や塾で働いている労働者が増えてきています。また、結成当時は正規労働者が多かったのですが、いまは半数以上が非正規労働者という構成になっています。大阪教育合同労働組が、正規と非正規が共に闘う労働運動を方針として掲げていたからこそ、私は加入することができたわけです。

◆職場での団体交渉

私の継続雇用を求めた闘いに話を戻すと、二〇〇九年から約一年間、働きながら団体交渉を行ないました。今もこの会場には、働きながら労働組合の活動をされている人がいると思います。職場の上司たちと日々顔を合わせながら闘うのは、結構大変ですよ。私も、雇止めを突きつけられていましたから、毎日「何か下手なことを言ったら、言い返してやらなきゃ」という気持ちで過ごしていました。労働組合の仲間はいます。ですが、職場では一人で闘っている状況でした。働きながらその現場で闘い続けるというのは、本当に大変なことだなということを感じています。

◆職場での団体交渉

しかしながら団体交渉では決着せず、結局、予定どおり二〇一〇年三月末で雇止めになりました。最後の出勤日は二三時近くまで仕事をしました。そこからタクシーで駅まで行き、電車に乗って帰りました。今でも毎年三月三日になると、その時のことを思い出すのです。雇止めになってから数時間後、翌日四月一日、私はまた職場に向かいました。「私は今日からもここで働き続けます」という意思表示として、入学式が行なわれている大学の正面前で就労闘争をしました。組合の仲間が集まって来てくれていて、労働組合の団結を実感した瞬間でした。

働きながら闘った一年間は苦しく、雇止めされたときには怒りもありましたが、「ああ、あの人たちの顔を見ながら、毎日あの職場で闘わなくていいのだ」と思ったら、すごくホッとしたのを覚えています。今度は闘うことに専念できる、と。

団体交渉では解決できず、労働委員会に進みました。ですが、結局、大阪府労働委員会が全面棄却され、再審査申立を行ない中央労働委員会に持つていきましたが、そちらも全面棄却となりました。中労委命令の主な内容は、契約終了に伴って雇止めをすることや、雇用形態の転換による継続雇用を行わないことは、職員の組合加入前から決まっていた法人の方針であった、ということでした。要は、「最初から決まったことですよ」、「法人がやったことはなんら問題ありません」と言われたわけです。

◆非正規のために闘うロマン

私は裁判には移行せず、そこで闘いを終了させました。中労委の命令が出たのが二〇一二年

◆非正規のために闘うロマン

私は裁判には移行せず、そこで闘いを終了させました。中労委の命令が出たのが二〇一二年

一月だったのですが、その翌年、二〇一三年四月から、改正労働契約法が施行されました。五年働けば、労働者の申し出によって無期雇用に転換するという法律ですね。有期雇用の労働者が無期雇用転換を求める法律ができたということは、大きな前進だなと思います。なぜ自分の闘いは、この法律ができる前に終結してしまっただのかな、と思いつつも、この法律ができたことはとても良かったと思います。

このことと関連して、思い出すことがあります。当時の組合専従から言われた言葉です。初めて組合に相談に行ったときのことですが、三時間あまり相談に乗ってもらって帰るときのことでした。彼が扉を開けてくれ、「大橋さんのときには勝てないかもしれない。けれども、次の人のときには勝てるかもしれない。それが労働運動だからね」といわれたのです。誰が勝てない自分の争議に挑もうとするのでしょうか。普通は思わないでしょう。だけど私はその一言を聞いて、バキューンと胸を打たれたんです。「かっこいい！ やってみたいかも」と、心が揺らいだのです。彼のその一言が労働組合に入ろうと思う、決定的なきっかけでした。私だけではなく、多くの非正規労働者たちが抱えている問題を変えていく、一步になるかもしれない。自分の一步が、そこにつながるかもしれない。ある種のロマンみたいなものをその言葉に感じ、「組合で闘ってみよう」と思いました。

案の定、その専従が言われたように、私の労働争議は負けましたが、その後から、労働契約

法一九条を使って無期転換を求めたり、二〇条を使って裁判を起こす人たちがどんどん出てきました。その現状を目の当たりにしながら、自分が二〇〇九年に「有期雇用はおかしい」と声を上げたときの世間の反応が、確実にこの一〇年で変わってきていると思ったのです。私が「有期雇用はおかしいと思う」と声をあげた一〇年前、同僚や親、姉、友達、あらゆる人から、「あんたは最初から有期雇用とわかって就職したんじゃないの」、「今さら文句を言うのっておかしいよ」と言われる時代でした。しかし、実に四割に近い人たちが非正規労働者で働いている今、有期雇用に対する世間の受け止め方は変わってきていると思います。

◆非正規労働者と共に闘う労働組合を

私は、これだけ非正規労働者が増えているなかで、非正規労働者を組織しない労働組合が、労働組合を名乗っていないのか、むしろ名乗るな、と思っています。本当に、労働運動を必要としている人たちの手に届かない。その人たちに、「こんな解決方法があるよ、こんな闘い方があるよ」ということを示さず、手を取り合うこともできず、それで本当に労働運動をやっているといえるのか、と感じています。

関西学院大学との団体交渉のなかで、「関学には労働組合が三つもあるのに、なぜどれもこれも非正規労働者を組織しないのか」というやりとりを毎回するのですが、団交に出席したあの教授は、「正規と非正規が、共に同じ労働組

合で闘うということは、利益が相反する。共に闘えるものではない」と言いました。

たしかに、労働条件は違いますよね。給料も違います。そのなかで、正規と非正規がともに同じ労働組合で闘っていたら、内輪で喧嘩してしまう、組織が成り立たない、ということをし、相変わらず言うのです。いまだにそうした考えに止まっており、正規と非正規を分断し続けていると思います。

私は、最初に加入したのが大阪教育合同労働組合だったので、「正規と非正規が共に闘う労働組合を作ることには可能なんだ。そしてこれからの社会、それこそが運動の主流なんだ」ということを、実験の中から実現できると学んできました。

そう強く感じさせてくれた出来事が二つあります。Googleという大きな会社がありますね。そこで、二〇一八年一月に大きなストライキが実施されました。セクハラの対応で、幹部を追求するためです。彼らが掲げた要求事項の一つに、一時雇用のスタッフや業務委託先の待遇改善というものが含まれていました。正規の労働者も、非正規や業務委託されている先のことも考えて、その人たちの労働条件を改善しろと要求したのです。正規の労働者が非正規労働者の労働条件を改善するために立ち上がる。そういう運動ができるのだと感じさせてくれました。もう一つは、マイケル・ムーア監督の「華氏一一九」という映画のなかで、公立学校で働いている教員たちがストライキを起こすシーンで

す。アメリカでも教育の民営化がどんどん進められていき、教員の待遇が悪くなってきています。給食調理員、スクールバスのドライバーたちの労働条件も当然悪い。そこでストライキを行なうわけですが、最初、労働組合の執行部は、教員の給与を上げるということで、このストライキを打ち止めにしようとしたわけです。そうすれば、溜飲が下がるだろうと。すると、教員たちは、自分たちの賃金が上がるということだけで妥協しなかったのですね。「給食の調理の人たちの給料も上げろ。ドライバーの給料も上げろ。そこまでやらなければ、このストライキは終わらない」と闘い続けて、すべての要求を実現するという感動的なシーンが出てきます。

自分の利益のためだけではなく、他者の利益のために、人は闘うことができるのだということとを、私は自分の運動を通して感じてきているし、世界では実際にそういった運動を展開している人たちがいるのです。

広がる私学労働争議

◆私学業界の構造と非常勤教員

団結をするというのは、決して簡単なことではないと、みなさんも理解されていると思います。とくに、今日のテーマである私学で働く人たちの業界には、いくつか特徴がありますよね。まず、新規で本採用される人たちが非常に少ない。基本的には二年から三年の有期雇用で採

用される人が多い。契約期間自体は一年で、それが最長二年までとか、三年までということ、まず採用される。

その契約期間が終わわり、本採用されるのはごく一部です。多くの人たちはそこで雇止めされ、また次の職を探して、私学を渡り歩いていく。そういう人たちがとても多い業界です。ですからしっかりとそこに腰を据えて働き続けることができず、経験値を積んでいくということができないまま、職場を渡り歩くことになるのです。

私学の場合、入学者数がどれだけ見込めるかなかなか読めない。公立学校に比べると、年によって変動が激しいのです。そのため、私学では、正規採用を行なうことにリスクがある。非常勤の教員は、完全にその調整弁となっているわけです。そこを補っているのが、非正規の常勤講師、非常勤講師だという仕組みです。

また、公立学校だったら、数年ごとに異動がありますよね。一方、私学の場合、異動がない。一回本採用されれば、自分が辞めると言わない限り、長年にわたってそこで働き続けることができる。それは、場合によっては、組織内部に独特の慣例を作り出すことにもつながります。誰も文句を言わないというような状況も生み出しやすいのです。そのなかで、数年後には学校を離れて行く労働者のために、一緒になって組織化しようという発想自体が、なかなか生まれにくいのではないかと思います。

約一〇年間、専従として、さまざまな労働争議を担当してきたので、いくつか事例を紹介し

たいと思います。

◆キャリア・アップが保障されない

まず、学校法人A学園A高等学校。争議があったのは二〇一三年でした。その労働者の雇用形態は一年契約の非常勤講師で、週四日勤務し、一六コマ担当していました。しかし、一学期が終わる前に、「一学期で辞めてください」と、契約解除を通告されました。団交を開いてみたら、労働者の側に、教員としていくつか問題行動が見られたということが発覚しました。それを改める気持ちがなければ、継続雇用が難しいということで、学校側の言い分にも理があるな、というようなものでした。

非正規労働者の場合、契約期間途中での解雇はありません。しかし、法人の姿勢は変わらず、私たちが提示した解決策は、残りの契約期間の給料を払いなさい、ということでした。結果、このときは和解という形を取ることになりました。もちろん、働き続けることが一番なのですが、普通に労働組合に相談をせずに個人で対応していたら、そのまま契約を解除されて終わりだったと思います。残りの分の賃金の保障もなく、ただクビを切られて終わり。

この労働者も、なぜ不適切な行動を取ってしまったかといえば、その背景には、非常勤講師として数々の私学を渡り歩いてきていることが関係しています。大学を卒業してから、一年、二年という短い期間で職を渡り歩いてきているから、じっくり腰を据えて、誰かに仕事を教

えてもらって働いてきたという経験がない若い労働者だったのです。「残りの給料は払え」という組合の要求に、最初は校長も納得しませんでした。でも、「なぜこの人がこういう行動をとるのか、わかりますか？」それは、私学があまりにも非正規労働者を前提にして経営を成り立たせていて、この人たちを育てよう、立派な教員に育てようという覚悟がないまま、数年ごとに使い捨てにしていることと関係しています。非常勤講師をコマとして扱っている。そのツケが、こういう形で現れたということを理解してくれませんか？」と交渉し、和解に至りました。

◆専門性が剥ぎ取られる非常勤専門職

次は、B学高等学校における、非正規職員である図書館司書の争議です。この学校では、そもそも最低賃金以下で働かせていたという問題がありました。また、なぜか昼休み時間にも賃金を支払っていたのですが、その後、「時給を上げるけれども、昼休みの時間分の給料は払いません」と、契約内容を変えてきました。このことによって、実質賃下げになってしまいましたよね。それは困るということで、組合に相談に來られました。また、今までは三ヶ月ごとの契約更新だったものを、上限三年で雇い止めにする、という契約内容にも変えてきた。雇止めされるかもしれないという不安を抱えて、組合に來られたわけです。

この事例は、二〇一三年四月から施行される労働契約法ができたところで、使用者側がどうや

って、この五年で無期雇用転換を回避するかということに、知恵を絞り出したところだったと思います。ですので、上限を五年以下に設けた契約内容への変更が横行し始めました。

これも残念ながら継続雇用という形にはならず、相手側は、「このような条件を突きつけるのであれば、図書館司書ではなく、別の部署で継続雇用してやる」という提案をしてきました。それは、図書館司書という専門職に就いている労働者にとつては、耐え難いことです。継続雇用されると言われても、この内容では難しいということ、継続雇用を断念し、その分解決金を払わせるという形で和解をしました。

◆給特法を私学に

いろいろな事例はありますが、今日は公立学校の先生も來られているとので、学校法人スバルが丘学園神戸第一高等学校の労働争議の話もしておきたいと思えます。このケースは、まず私学教員ユニオンに電話相談があり、関西にある学校法人なので、教育合同労組に回していただいたものです。

まず、部活動顧問等に伴う早出勤、それから休日出勤の残業に関して支払いがありませんでした。公立学校出身の校長や教頭が、公立学校に適用される給特法を持ち出して、「部活動で働いている分の残業代は払えませんか」という理屈を展開したため、「その理屈は通るのですか」という相談でした。

私学の校長や教頭は、公立学校を定年した後

の再就職先として、私学で働くことが多いです。頭の中は地方公務員法なので、労組法対象者である私学の労働者に対してまで給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）を持ち出して、「払う必要はない」と言うのです。

この給特法は一九七一年にできた法律です。時間外勤務については、「教員の勤務態様の特殊性を踏まえて公立学校の教員について、時間外勤務手当や休日勤務手当を支給しない代わりに、給料月額のパールセントに相当する教職調整額を支給する」と定めています。つまり一九七一年から、定額働かせ放題が実施されているのです。

給特法によって、校長は、教員に勤務時間外の業務を命令することができます。けれども、以下の四つの場合には、勤務時間外の業務を命令することができません。それが、職員会議、修学旅行や体育祭などの学校行事、子どもが行方不明になった場合などの緊急事態、そして校外実習です。皆さん、このなかに部活動という言葉が見つけられますか？ 入っていないですよ。ですから、部活動というのは、給特法の対象の中にも入っていないのです。実際、文科省と交渉してみると、部活動の取り扱いについて何と云われるかといえは、「部活動はその教員の自主的な活動です」と言うのです。普通は校長から、「君は何部の顧問をやつて。今度、遠征に行くからついて行って」と割り振られる。半ば強制的に割り振られるのが

実態です。これを自分たちの自主的な活動と思
って働いている人は少ない。

ただ、部活動というのは、好きな人は好きで
すから、そこに情熱を注ぐ人たちもいます。労
働者の間でそのバランスが取ることがなか
か難しいのも事実です。しかし、部活動は教員
の仕事には含まれない。そこに賃金は発生しな
い。これが公立学校の現状です。それをそのま
ま私学に持ち込んでいる職場が、たくさんある
のではないのでしょうか。

私学の教員に関しては、残業代を払われなか
った場合、それについて争う権利があります。
きちんと記録があれば、労基署に行って、「こ
れだけ残業しました。これだけ未払いがありま
す」と申告すれば、確実にそれは返ってきます。

公立学校でも、地公法対象者ではなく、労組
法対象者の非正規労働者がいます。今年四月か
ら会計年度任用職員が導入されるので変わって
くる部分もありますけれども、非常勤講師も労
組法対象者です。残業をしたのに、残業代が支
払われない府立学校の非常勤講師がいました。
組合は労基署に申告をし、労基署は大阪府教委
に勧告を出しました。団交を経て、未払い賃金
は支払われましたが、同じようなことがその後
も二回繰り返し返されました。

労組法対象者は、地公法対象者の公立学校の
教職員に比べ、闘える方法が圧倒的に多いこと
を、私学の教職員のみなさんには知っていて欲
しいし、ぜひ生かしてほしいなと思っています。
今日のタイトルは「私学教職員は労組法を使い

まくれ」としました。公立学校で働いている労
働者に比べれば、闘える方法が保障されていま
す。このことを皆さん自身が学んで闘ってみて
ほしいなと思います。

今日は、私学の中で仲間を作って闘っている
人たちが来てくださっていると思いますが、闘
える方法があるのに、知らないがために泣き寝
入りする、知らないがためにクビを切られてし
まう人たちがいます。それを、自らの手で止め
ていくという闘いをやってほしいなと感じてい
ます。以上が私の報告です。

非正規教職員組合の運動

●原田 ありがとうございます。ここから質疑
応答に入りたいと思います。

◆無期転換を勝ち取るには

●質問者 お話にあった、改正労働契約法につ
いて、今後どうなっていくのかについて質問し
ます。学校側も、あの手この手で無期転換をさ
せないようにして欲しいと思いますが、どのよう
に雇用継続を勝ち取っていただけるのでしょうか？

●大橋 契約期間が二年や三年など、五年以下
で定められている労働者には、無期転換という
のはなかなかハードルが高いですね。それで
も、この法律は、有期雇用労働者の安定的な雇
用を趣旨としているわけです。細切れ雇用では、
労働者の生活も安定しないし、教育も安定しな
いよということ、労契法一八条を掲げながら、

雇用の期間を延ばしていく闘いは、労働組合と
してできるのではないかと思っています。

ただ、それを一人で行うのは難しい。やっぱ
り、その職場の非正規労働者たち全員が労働組
合に加入して、継続雇用を求める闘いを、大々
的に展開していくことが重要だと思うのです。
とくに私学の場合は、自分以外に同じような人
たちが、明らかにたくさんいるわけですから、
全員の課題として、団体交渉をする必要がある
と思います。

一人クリアしたら、次は行けるわけですから
ね。誰かが事例を作れば、次の労働者も継続雇
用をさせることにつながっていきます。そのよ
うにやっていくことが、まずできるのではない
か思っています。

◆正規・非正規の教員が 連帯を諦めてはいけない

●質問者 正規・非正規の教員が連帯できない
といったときに、正規教員も、自分たちのこと
で精いっぱいになってしまっていることが関係
しているかと思っています。こうしたときに、非正
規の人たちが集まり、大きなパワーになってい
けば、影響を与えていくこともできるのではな
いかと感じました。

●大橋 私は、どこかできちんと正規とのパイ
プを持つことが大事だと思っています。私自身
は関西学院大学の正規の教職員組合にも挨拶に
行き、「支援してほしい」とお願いして、完全
に無視されましたが、関わりを持つことを諦め

てはいけないな、と思うのです。正規の人たちが非正規の運動で共に闘ってくれたときに、それは絶対に大きな動きになるからです。

正規の人たちが、「この人たちが簡単にクビを切られたら、仕事は回らないよ。この学校で、これだけ非正規も頑張ってるんだ。生徒たちにも信頼されている。今この人が抜けたら成り立たないよ」というような後押しになっ
てくれれば、そのとき非正規の運動というのは、劇的に変わっていくと思います。

●原田 まだまだ質問があるかと思いますが、後半の討論でも大椿さんは登場しますので、ここで質問を打ち切りたいと思います。

おおつばき ゆうこ
はらだ にぎ

(今回は、六月下旬号掲載)

ドキュメント 「働き方改革」

順次施行が始まった“働き方改革関連法”
法律成立までの政策決定の舞台裏を取材した
朝日新聞記者によるドキュメント!

好評発売中

澤路毅彦+千葉卓朗+贅川 俊 著

長時間労働の是正と非正規雇用処遇の改善に向けた
「同一労働同一賃金」
安倍首相が強調したのは「経済政策としての働き方改革」だ!

プロローグ 2015年12月
第1章 将軍
第2章 首相裁定
第3章 電通事件
第4章 苦悩する連合
第5章 国会審議
エピローグ
年表 安倍政権と「働き方改革」

「実現会議を取り仕切ったのが、内閣官房の働き方改革実現推進室の事実上のトップとなった新原である。……新原は、実現室の職員に恐れられていた。(中略)

新原は次第にこう呼ばれるようになった。

将 軍

「第1章 将軍」より抜粋



定価1,500円(税別)
46判/280頁ISBN 978-4-8451-1595-2

<http://www.junposha.com>

〒162-0041 東京都新宿区早稲田鶴巻町 544 中川ビル 4F
Tel : 03-5579-8973 FAX : 03-5579-8975

旬報社