

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2016
春
季号

特集

安倍「雇用改革」との対抗軸 ——労働運動の課題と役割

安倍「雇用改革」の現局面と労働運動

改悪派遣法と派遣労働者の権利擁護のとりくみ

「多様な正社員」と広がる限定正社員

雇用流動化政策と供給機能高める外部労働市場

いのちを壊す労働時間規制緩和

金銭解決制度は労働者・組合に何をもたらすか

「働くルール」確立と労働者・日本経済

大木 一訓

鷲見賢一郎

金田 豊

木下 秀人

今村幸次郎

萬井 隆令

藤田 宏

〈単産レポート〉

JMITU…三木陵一 民放労連…齋田公生 北海道医労連…吉田岳彦

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

発売 ● 本の泉社

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス

——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



- 序章 アベノミクスと財界戦略
- 第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」
- 第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大
- 第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保
- 第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式
- 第5章 「新・新型経営」とアベノミクス
- 終章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円(+税)／No.9：定価 800円(+税)／No.10：定価 550円(+税)

No.1 フランス、イギリス働くルールと生活保障の最新事情
日本が学ぶことを探す旅 72頁
労働総研仏英調査団編

No.2 大震災と日本の社会保障
被災地から労働・生活・地域の再建を考える 64頁
日野秀逸著

No.3 公契約適正化運動のすすめ
発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富悟著

No.4 TPPと労働者、労働組合
荻原伸次郎著 64頁

No.5 地域循環型経済への挑戦
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩著 64頁

No.6 最低生計費調査とナショナルミニマム
健康で文化的な生活保障 64頁
金澤誠一著

No.7 ブラック企業と就活働く権利
青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼 72頁
生熊茂実・鹿田勝一著

No.8 労働時間の短縮で日本社会を変えよう
斉藤隆夫監修・労働総合運動研究所編 64頁

No.9 アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本修著

No.10 人間らしい働き方とジェンダー平等の実現へ
労働組合の役割ととりくみ 64頁
労働総研女性労働研究部会編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6
HP：<http://www.honnoizumi.co.jp/> 郵便振替：00130-6-137225

TEL：03-5800-8494
FAX：03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

特集

目次

特集・安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

安倍「雇用改革」の現局面と労働運動	大木一訓	2
改悪派遣法と派遣労働者の権利擁護のとりくみ	鷲見賢一郎	11
「多様な正社員」と広がる限定正社員	金田 豊	18
雇用流動化政策と供給機能高める外部労働市場	木下秀人	24
いのちを壊す労働時間規制緩和	今村幸次郎	30
金銭解決制度は労働者・組合に何をもたらすか	萬井隆令	36
「働くルール」確立と労働者・日本経済	藤田 宏	42
■単産レポート■		
[JMITU] 派遣労働者の雇用と権利を守る	三木陵一	48
[民放労連] 非正規労働者の待遇改善と組織化へ	齋田公生	51
[北海道医労連] 指定管理者制度とたたかう非正規の仲間たち ——厚岸介護福祉労組	吉田岳彦	55

労働戦線 NOW

財界の16 春闘戦略の「暴論」を切る ——付加価値配分の「ごまかし」と「悪質な労務手引書」	青山 悠	58
--	------	----

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

安倍「雇用改革」の現局面と労働運動

大木一訓

はじめに——最近の経済「混乱」と安倍「雇用改革」

安倍「雇用改革」の最近の動向について検証しておこう、というのが本特集のねらいであるが、具体的な検証は他の方々にお任せして、本稿では前提となる共通の「表象」を得るために、「雇用改革」をめぐる全体状況について、いくつか確認しておきたいと思う。

まず取り上げたいのは最近の経済情勢である。

日銀が打ち出した「マイナス金利」政策を契機に、いま日本経済は收拾のつかない混乱に陥っている。株高・円安をすすめ、景気浮揚をはかるはずだった「非常手段」は、逆に、株価の暴落と急速な円高を生み、不況をさらに悪化させ、企業経営や家計にはかりしれない打撃をあたえつつある。黒田日銀の「異次元の金融緩和」に依拠してすすめられてきたアベノミクスの破綻は、いまや誰の目にも明らかであろう。

だが労働運動は、その破綻を傍観的に喜んではいられない。「混乱」と「破綻」のなかで、新たなより強欲な国民収奪がすすんでいるからである。

株価の暴落や国債金利のマイナス化に加え、すでに普通預金金利が引き下げられ、ATM手数料等の銀行手数料や保険金の値上げが予定され、さらには莫大な年金資産の損失がすすむな

ど、国民からの大規模な金融的収奪が一方的に何の制約もなしに進行している。

あるいは、郵政三社の株式上場と「マイナス金利」策に符節をあわせたように、東京株式市場取引の3／4を占める外資系投資家がここぞとばかりに大量の株を売り越して株暴落に誘導したが、そこで国民は、民営化された郵貯に対する外資の支配が安上がりに達成されてしまう危険にさらされている。小泉政権時いらいの、国民の莫大な預貯金や保険金を金融市場に引き出して自由に「活用」できるようにせよ、というアメリカの要求が、安倍政権の支援をうけつつ、今日の経済「混乱」のもとでいよいよ実現されようとしている。

それだけではない。16春闘を前に、財界・大企業経営者たちは口先では賃上げの必要を声高にとなえながら、実際には「先行き不透明」を口実に賃金抑制策を改めて強めてきている。そればかりか彼らは、「残業代ゼロ」の労働基準法改悪、日雇い派遣の規制緩和を要求する改悪労働者派遣法の再改悪、「国家戦略特区」の「雇用指針」を活用した解雇自由への地ならし、等々に見るような、その際限のない強欲をさらに満たす「雇用改革」に、いつそう血道をあげようになっている。

混乱のなかで日本経済はさらなる不況に向かいつつある。国民生活はすでに貧困パニックに

おそわれているが、この国を支配するようになった投機的多国籍企業にとっては、こうした混乱と危機こそがまたとない超高収益をあげる機会なのである。そこでは、われわれがここで検討しようとしている「雇用改革」も、その主要な収奪策として活用されるに違いない。

1 安倍「成長戦略」の基本的性格と「雇用改革」の位置

「アベノミクス」が実施にうつされてから3年余りが経過するが、われわれはその「第三の矢」として推進された、「雇用改革」をふくむ「成長戦略」がそもそもいかなる性格の「政策」であったのかを総括し確認しておく必要がある。

安倍内閣の「成長戦略」は、われわれがそれまで問題にしてきた経済政策や経済プランとはまったく異質なものであった。

一つは、驚くべき率直さで、政策目標にもっぱら企業の利益優先をかかげたことである。そこには数多くの野心的な「高い」目標が掲げられたが、それらがなぜ適切で実現可能な目標なのかという点については、何の説明も具体的裏付けも示されなかった。しかも各目標の水準や実現時期や政策手段はそれぞれバラバラで、全体としての整合性はまったく配慮されていなかったのである。

産業競争力会議の議事録・資料などを見ても、総合的な経済成長政策作成に不可欠な、客観的データにもとづく検証、経済モデルや産業連関分析を駆使したシミュレーション、政策推進組織の有機的構築と財政的裏付けの確保などの作業は、なに一つ行なわれた形跡がない。要するに安倍内閣の「成長戦略」とは、英字新聞が報道したように、具体的な裏付けのない財界の「ウィッシュ・リスト Wish list」（つまり「願望の羅

列」）にすぎないものであった。安倍「成長戦略」には初めから国民生活の向上も国民経済の健全な発展という目標も存在しなかったのである。

（注）もともと“wish list”とは、新婚カップルの希望をきいて友人たちが手分けして贈り物をする品目リストのことだが、そうした友人のいない安倍内閣は、国民に貢ぎ物のリストを押しつけようとしたわけである。

二つには、「ウィッシュ・リスト」にすぎない政策であるうえに、その具体的な政策策定過程がきわめて非民主的で専制的なものに改変されたことである。「成長戦略」策定の主体となったのは経済産業省所管の「産業競争力会議」であるが、この「会議」の中心となっているのは現役の大企業経営者たちであり、そこでの合意はほぼそのまま閣議決定として執行されていく仕組みがつくられた。「会議」には労働組合代表も中小企業・農業団体代表も参加しておらず、ILO 流の三者構成主義は徹底して排除された。

この点について佐々木憲昭氏は最近の著書『財界支配』で、安倍政権下での財界人の政治への参画は「以前とは根本的に違う」と言う。財界代表は、経済財政諮問会議や産業競争力会議といった閣議決定に直結する「司令塔」に、恒常的・重層的に参加している。しかも「常に説明資料を提出して問題提起し、会議の運営と議論の主導権を握っている」のは財閥系民間議員である、と。

なにしろ、たとえば規制緩和についても、所轄大臣は意見は言えても意志決定に直接関わるということが出来ないのに対して、財界代表は政府政策の意志決定に直接関わっているというのであるから、主客転倒もはなはだしい。（後に「政労使会議」がつくられるが、それは「産業競争力会議」の決定を具体化し執行していくための補助的下部

組織であり、政策策定に参画するものではない。)

こうしたトップダウンですすめられる財界本位の政策展開は、官公庁や公務員の役割にも大きな歪みをもたらしてきた。経済産業省や厚生労働省にみるように、官邸や財界・大企業に奉仕することをその職務とさせるような政策が押し進められるようになった。たとえば求職者のための公的機関であるはずの職業安定所でさえ、人材ビジネスに情報を提供し求職者をそこへ誘導することを業務とさせられ、事実上、人材ビジネスの下請機関と化されつつある。(河村直樹「変容する雇用政策」『季刊労働行政研究』No36)

ファッショズムの経済的本質がヒルファーディンクの言う意味での金融資本の専制支配だとすれば、わが国ではすでにファッショの経済政策が現実のものとなっている、と言わねばなるまい。

三つには、「成長戦略」をふくめて、安倍内閣の政策には額面通りに受け取ることのできない、きわめてトリッキー（策略的）かつ謀略的でさえあるものが多いことである。ナショナリズムを煽る「世界一」の連発に見るように、達成不能な目標であっても国民の人気取りのためには平然とかかげ、政策文書にそぐわない美辞麗句をつらねて恥じない、等々。国民に対して誠実に説明責任をはたし、国民の合意のもとに公約を果たしていこうとするのではなく、国民を思うがままに洗脳・動員してみずから意図するところを実現していこうとする、危険な専制政治の手法を多用している。

たとえば、最近安倍内閣は参議院選挙を前にまたぞろ「アベノミクス第2ステージ」なるものを持ち出したが、彼らにとっては「GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という目標が非現実的かどうかなどという問題は、どうでもよいことである。大衆を愚弄する大風

呂敷を広げることで、国民の関心を戦争法問題からそらすことができるかどうかの問題なのである。

労働問題での賃上げや「同一労働同一賃金」の発言にしても、そこには官邸主導の些細な改善を餌に、賃金・労働条件全般への国家統制を広げ、団体交渉権・争議権などの権利を死文化させようとする意図が秘められている。

安倍内閣の政策に対峙する時には、ナチスの歴史に学びながら「地獄の手先どもは、われわれを破滅に導くために、まず真実を語り、小事においてわれわれを信頼させておいて、大事において裏切る」というシェイクスピア（マクベス）の言葉を肝に銘じておく必要がある。

以上に見た「成長戦略」の反国民的性格は、そこに含まれてきた「雇用改革」の場合にももちろん共通している。ただ「雇用改革」の場合には、その政策内容が労働者たちの毎日の誤魔化しようのない労働内容にかかわり、長年蓄積されてきた労働運動の闘争力に直面することになるので、安倍政策の反動的性格がより浮き彫りになりやすい特徴をもっている。そこで労働者派遣法改悪の際にも見られたように、黒を白と言いくるめなければならない安倍政策は、しばしば答弁不能の大混乱を引き起こすのであるが、

ともあれ、3年余にわたる安倍「成長戦略」を全体として見るとき、われわれはそこに新自由主義的な政策と戦時統制経済的な政策との合体を見るのである。いったいそれは何を意味しどこに由来するのであろうか。

2 国民収奪策を推進する三つの勢力と「雇用改革」への対抗

安倍政権がすすめてきた「成長戦略」の「ウィッシュ・リスト」を見て驚くのは、そこ

に並んでいるのが、国家財政や国民の懐からいかににより多くの利益をむしり取るかという収奪策ばかりで、国と国民の懐をいかに豊かにするかという積極的な経済政策が見あたらないことである。なりふり構わぬ減税・助成金等の大企業優遇策、「官民ファンド」乱立による「民間企業」支援、「官業の民間開放」という名の公共サービスの収奪、情け容赦ない社会保障・社会福祉・教育文化の削減・切り捨て、そして「雇用改革」による飛躍的な搾取強化と強欲的蓄積の推進等々、およそ経済政策とは言えない収奪策ばかりがこれでもかとばかりに臆面もなく勢揃いしている。こうした国民収奪策を、企業が「世界で一番活動しやすい国」にするなどと、正面から企業利益最優先をかかげて推進する政府が、これまで歴史上存在したであろうか。

問題は、安倍政権の背中を押して、誰がこの「国民いじめ」政策を推進しているのか、ということである。

変身した大企業・財界

第一に登場するのは、もちろん大企業・財界であろう。しかし、一般的にそう言うだけでは答えにならない。自民党政権への大企業・財界の支援は今に始まったことではないからである。安倍政権下の大企業・財界の内実は以前とは質的に大きく異なるからである。

今日の大企業は、多国籍化しグローバルに巨大化しているばかりではない。藤田宏論文「『日本企業の株主構成の変化と財界の蓄積戦略の新段階』『経済』14年3月）や前出・佐々木『財界支配』が明らかにしているように、それは外資や投資ファンドの株式保有によって大きく影響され支配されるようになっており、制度的にも社外取締役の導入や格付機関の影響拡大のもとで、短期的な

高収益を追求する株主本位の経営組織に変貌してきている。多国籍化・投機資本化が大企業の内部からすすんでいるのである。同じ顔をしていても、身体の中はもはや国益も国民感情も理解できない異生物と入れ替わってしまっているのである。しかも最近の大企業は、ホールディングスという組織形態をとったり、カストディアンという株主形式をとったりするので、実態不明の、庶民とはますます縁遠い存在となっている。

大企業のこうした変貌と共に、財界の性格も変化してきた。それはもはや国内大企業の共同委員会ではなくなった。経団連には外資系企業も参加できるようになったし、内部での金融業界の影響力も急速に高まった。それは多国籍企業の連合体となり、アメリカに列なる国際的金融寡頭制の一翼を構成するようになった。そのことは、東京株式市場がニューヨーク株式市場のサブシステムになっていることに端的に示されている。今日では財界役員となる第一条件は、アメリカ政財界との太いパイプをもっているかどうかである。

変身をとげた財界が今日かかげている目標は「投資立国」である。「成長」の目標としているのはもはや GDP（国内総生産）の拡大ではない。GNI（国民総所得）の拡大である。安倍内閣はその「成長戦略」で、「10年後には、一人当たり名目国民総所得（GNI）が150万円以上拡大することが期待される」とし、それによって「家計が潤う」と述べていたが、そんなことはない。GNI（Gross National Income）は GDP に海外からの所得を加えたものであるが、それは主として大企業が海外子会社などから受け取る配当、利子などであり、GNIが増えたからといって家計収入が増加するものではない。

事実、最近では、企業の海外からの受取収入が大幅に増え、GNIが増加しているにもかかわらず

らず、国内総生産も家計所得も実質マイナスを続けている。しかし、海外での経済権益確保を最優先課題とするようになった大企業・財界は、国内産業の空洞化をかえりみず海外投資を拡大し、「メイド・イン・ジャパン」よりも海外での「メイド・バイ・ジャパン」に力を入れるようになっていく。安倍政権は、こうした意味合いを持つ GNI 拡大を国民に自らの目標として掲げさせ、過酷な取奪にも甘んじさせようというのである。

決定的なアメリカからの「圧力」

「アベノミクス」による国民取奪策は、グローバル展開をすすめる多国籍企業にとって恰好の踏み台であろう。しかし、日本の財界や大企業の力だけでは、それを実行に移す権力を手に入れることはできなかった。それは小泉政権の崩壊・民主党政権の誕生を見ても明らかであろう。決定的な力となったのは、やはりアメリカからの「圧力」＝指示であった。

詳説出来ないが、そのことは、国会でも問題になった、民主党野田内閣の変節から安倍政権成立への過程を誘導したとされる「第三次アーミテージ・ナイレポート」(2012年8月)、そのレポート作成をバックアップし、安倍首相が訪米の際には訪ねて感謝演説をした CSIS (戦略国際研究所) の存在 (それは日本の若手官僚や政治家を教育し、日本のマスコミでも頻繁に世論喚起してきている)、あるいは鳩山内閣時に廃止された「年次改革要望書」に代わって登場し、2011年から開催されてきている「日米経済調和対話」(U.S-Japan Economic Harmonization Initiative)、秘密交渉による TPP 合意、などが果たしてきた役割をみても明らかであろう。とくに、今日の日米経済調和対話では、Harmonization という言葉が使われているこ

とからも分かるように、いまや日米経済の一体化 (=サブシステム化) は基本的に合意されたという立場から、アメリカが日本市場のアメリカ化を求め、規制緩和をして企業合併や買収をしやすくするよう要求しているという。

われわれは、アメリカの要求が「成長戦略」等に忠実に盛り込まれているだけでなく、「成長のための日米経済パートナーシップ」や日米財界人会議などさまざまなチャンネルを通じてたえず点検・督促されているのを知るのである。こうして安倍経済政策のなかでは、アメリカの法制度・慣習の移植やアメリカなど外資系企業への厚遇に異常な心配りがなされることとなるのは当然であろう。

軍国主義的右翼勢力の影響拡大

以上に、さらにいま一つの要因が加わる。それは、腐朽し肥大化した国家独占資本主義の諸機構と結びついて存続してきた日本の軍国主義的右翼勢力が、「日本は二流国に落ちぶれてもよいのか」というアーミテージの恫喝にも励まされて、安倍政権の成立とともにその影響力を大幅に拡大したことである。彼らは、戦前の侵略戦争を正当化した論理を今日の多国籍企業のグローバル戦略を支持する論理としてよみがえらせようとしている。

曰く。「経済成長を続けていくためには、全く新しい市場を創造するか、成長・拡大を続ける国際マーケットに増えたパイを取りに行くかしか方法がない」「新興国中心に拡大を続けるマーケットの獲得競争に打ち勝って行けるかどうかは、資源の乏しい日本にとって死活問題である」「商売の話は民だけに任せればよいという従来の発想を大胆に転換し、官民一体で戦略的に市場を獲得していかなければならない」、「共存共栄

の国際経済関係ではなく、国際競争に勝って世界一になることを目指さなければならない」等々。そして彼らの頂点に立つ安倍首相自身が、尊敬する祖父・岸信介のかかわった「満州国」経営などを念頭におきながら、アメリカや財界の「ウィッシュ・リスト」に応える戦時統制経済的な収奪政策の策定をすすめたと思われるのである。

「成長戦略」の主要な鋒先と「雇用改革」への対抗方向

このように形成された「成長戦略」は、その鋒先を、「規制改革」によって勤労者の働き方を根底から変え、企業のあり方をも変えて、日本の勤労者に対する搾取を飛躍的に強めようという政策に向けてきた。

その第一の柱は、大々的な産業・企業のリストラ促進策である。「思い切った事業再編を断行し、企業として、産業として、新陳代謝を促進する」とし、そのための指針・枠組みを国が策定することまですすめてきた。事業再編推進企業に対する税制措置や金融支援、組織再編にともなう財務上の負担の軽減、不採算企業に対する事業再編・転廃業の促進、等々。農林漁業についても、農地集積バンクや漁業権売買などの規制緩和によって法人経営体数の4倍化をはかるという目標もかけられた。そこから見えてくるのは、TPPへの参加ともあいまって、外資も参加するM & Aや別会社化等によるリストラを多発させながら、経営と生活の存立基盤を全産業的に再編・流動化させ、「成長分野への投資や人材の移動を加速させる」ことで高収益機会をつくりだそうという政策である。

第二の柱は、企業の体質を、高いROEを追求して株主や投資家に高いリターン（利益配当）をもたらすような、より強欲的なものに変える

ことである。具体的には、社外取締役制度の導入で「物言う大株主」（その多くはアメリカなどの外資であるが）の権限を強化すること、外資を優遇し国内市場への投資・参入を促進して、市場での競争激化と低収益事業の淘汰をはかること、「グローバル化に対応する人材力の強化」とか「高度外国人材の活用」として、経営陣や経営中枢への外国人の登用をすすめること、等の政策である。そこで求められているのは、事業や雇用の継続にこだわらず、たとえ黒字でも「不採算」部門からは古着を脱ぎ捨てるようにドライに撤退して、高収益部門に資本を集中するような、大株主第一に徹する経営である。

そして第三の柱が「雇用制度改革」である。その内容については後出の諸論稿で詳論されるが、雇用・労働環境をむしろ意識的に不安定化させ、労働者に対する搾取を飛躍的に強めようとするこの政策は、「成長戦略」のもっとも核心をなす政策的支柱だと言ってよい。

以上から明らかなように、安倍「雇用改革」への対抗は、三つの反動的根源の除去に努めるものでなければならず、また、リストラの規制や企業経営の民主的規制のたたかいとも結合したものでなければならないのである。

3 安倍「雇用改革」対抗への若干の課題

すでに安倍「雇用改革」はいくつもの重大な結果を生みだしているが、今後の政策的対応に関わって、いくつかの課題について触れておこう。

解雇労働者の増大

第一は、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」などという欺瞞的なリストラ推進策のもとで、実態として解雇労働者

が著増しつつあることである。また就業労働者についても、その雇用や賃金・労働条件があらゆる階層にわたって変動にさらされ、不安定化することになっている。合併、会社分割、事業売却、廃業などの企業再編・整理が日常化するなかで、労働者は何度も会社や従業員上の地位を替わることになり、あるいは失業と再就職を繰り返し経験しなければならない。「成長分野への投資や人材の移動を加速することが出来れば企業の収益も改善し、それが従業員の給与アップ、雇用の増大という形で国民に還元されることとなる」という安倍政策の破綻は明らかであるが、これに対応する政府の対策は皆無である。

流動的格差の拡大

第二は、「多様な正社員」など数多くの差別的雇用形態が新たに作りだされることで、多様な非正規労働が拡大し、労働者間の格差が大幅に拡大されることになっていることである。いったん非正規労働者となった若者たちは、「昇格」できるとしても解雇の不安がつきまとう「限定社員」止まりとなり、その正社員化はますます困難になっている。かつて戦前・戦中の日本の大企業には、従業員の間に社員、準社員、雇員、組夫という超えがたい身分制度が存在したが、「成長戦略」による「雇用制度改革」は、それらをより多様かつ流動的な形態をとって復活する結果を生み出している。職場の労働者たちはこれまでよりはるかに厳しい競争と相互不信の渦に巻きこまれることになっており、職場は荒廃し、労働者の精神疾患が増え、技術の伝承もチームワークもうまく作動せず、「世界一の生産性」どころか他の先進国に比して生産性の立ち後れをさらに増幅させることとなっている。日本産業の再興を言うなら、政府は、「多様な働き方」を労働

者が望んでいるなどという財界の詭弁をやめさせ、雇用形態による差別を撤廃させるべきである。

安倍「同一労働同一賃金」の欺瞞

第三に、最近その点に関連して、安倍首相が「同一労働同一賃金」を提唱し、榊原経団連会長もそれに賛同するという事態が生じている。2015年9月に施行された「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（いわゆる「同一労働同一賃金推進法」）に対する政府・財界の対応なのであるが、しかしそれは、労働者と国際社会に対する大きな欺瞞である。「2016年経労委報告」などを見ても明らかのように、財界が容認しているのは「均衡」待遇であって「均等」待遇ではない。すなわち「仕事の内容や責任の程度のみならず、期待、役割、転勤を含む将来的な人材活用など、さまざまな要素を勘案」したうえで「均衡」をはかるというのであって、「同一の職務内容であれば同一の賃金を支払う」という「均等」待遇ではない。榊原会長も「日本の雇用慣行に合った制度とすることが肝要」だといい、その点については安倍総理の理解も得ていると発言している。これでは雇用形態の違いによる不当な格差の解消などすすむはずがない。事実、「経労委報告」は「企業において早急に実務上の対応が求められることはない」とまで言い切っているのである。

労働運動としてむしろ警戒すべきは、これを機に仕事・役割給の導入など賃金体系の改悪がすすむことであろう。安倍・榊原発言に幻想をもつことはできない。

賃金の根本が問われるエグゼンプション制度

第四に、今年の「経労委報告」は、「雇用・

労働の政策的課題」のトップに「労働時間制度改革」を挙げている。「高度プロフェッショナル制度」＝残業代ゼロ制度を本気で導入するつもりである。彼らはその理由として、労働時間と成果とが必ずしも比例しなくなったからだ、と言う。労働者の一部には、このいい訳を肯定的に受け止める向きもあるようである。

だが、「成果」とは何なのか。要するに企業が取得する利益のことであろう。時間決めで支払われる労働者の賃金はこれまで企業の利益に比例していたとでもいうのであろうか。企業はどんなに大儲けしようと、労働者には生活費ぎりぎりの賃金しか支払ってこなかったではないか。これからは利益に比例して支払うというのであれば、まず莫大な内部留保を賃上げにまわすべきである。財界の提案理由にはまったく正当な根拠がない。

われわれは「ホワイトカラー・エグゼンプション」に対するたたかいを、実際の経済的被害の面からだけでなく、労働者の賃金とはどういうものかという根本に立ち返って批判すべきではなかろうか。

注目すべき解雇指南の「雇用指針」

第五に、労働法制の規制緩和がすすめられるなかで、「解雇自由」の問題が法制上もいよいよ大きな問題となってきたが、労働運動がそれに対峙していくうえで、ぜひ留意してほしいことがある。それは、国家戦略特区の「雇用労働相談センター」で活用されている「雇用指針」の問題である。

それは厚生労働省が、グローバル企業、外資系企業が「労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう」にするために作成した「指針」である。一見すると、国内における解雇関係の代表的な判例を分類・展示

している参考資料にすぎないかに見え、弁護士でもとくに問題を感じないケースが多いようである。しかし実際にはそれは、「特区」において解雇自由への「指南書」として活用されている。外資系企業に対して、日本においても解雇はそれほど難しいことではないと広報しつつ、円滑な解雇への条件を提示するのである。とくに問題なのは、企業の人事労務管理を「内部労働市場型」と「外部労働市場型」に分け、後者の外資系企業には裁判所も配慮して解雇が容易に認められるかのように解説していることである。また、「非正規労働者については、日本では正規労働者のルールは適用されない」とか、「解雇が訴訟になった場合にも多くは和解による金銭支払い解決となっている」などと述べて、事実上、安易な解雇を奨励することさえ行っている。そこには、外資系企業といえども日本の解雇規制を厳しく守らなければならない、という趣旨がまったく見られないのである。

労働運動の「国家戦略特区」への関心は高くないが、「雇用改革」とのたたかいにおいて安倍「特区」の問題は非常に重要な位置を占めている。それは従前の「特区」と異なり、徹底したトップダウンで規制緩和を脱法的に先取りし、地域で既成事実化していくものとなっている。そこでは雇用政策についても三者構成主義が否定され、地方自治が無視されて、全てが官民合意（そこには外資企業の代表も参加するようになっているが）で決められていくシステムが構築されつつある。こうした既成事実化との対抗なしには運動も紙の上だけのことになってしまうであろう。

さし迫る労働組合への攻撃

第六に、これまではまだ顔を出していないが、

今後に展開される「雇用改革」では必ずや登場するであろう労働者・労働組合の権利に対する攻撃についてふれておかなければならない。国家権力のイニシアティブで産業・企業のリストラを推進しようとする「成長戦略」にとっては、それに抵抗したたかう労働者・労働組合の存在は大きな問題であり、その運動の力を弱体化させようとする政策を必然的に求めるようになる。①いまアメリカの保守的な諸州で、労働組合の影響力を削ぐことで企業誘致と地域振興をはかろうという「労働権」法＝組合弱体化法の導入が広がり、日本企業もそれを活用する形で対米進出していること、②アメリカ企業の日本進出にかかわって団体交渉権や不当労働行為制度など米の労働組合法制の違いが問題となっており、日本IBMの「ロックアウト解雇」に見るような違法行為が公然とまかり通るようになってきていること、③自民党がその憲法改正草案で、国民の基本的諸権利を「公益および公の秩序」に従属させ、公務員の労働基本権を否定する条項を憲法にもりこむ提起をしていること、④日本の財界は過去に戦時経済のもとで、労働者の団結権・争議権を否認・禁止し、団体交渉を労資懇談に変え、さらには労働組合を解体して産業報国会に統合した経験をもつこと、⑤わが国大企業労働組合の多くは、電機産業のリストラに見られるように、自らリストラを推進する産業政策を掲げて労資一体的な活動を行なってきており、すでに団体交渉を労資懇談に変え、労働組合を企業競争力強化のための賛助団体に变质させてきていること、⑦今年の「経労委報告」では、「政・官・民の総力を結集して」取り組む必要が強調され、ついに「労」との協力が経労委からさえも抜け落ちてしまった事実が示すように、また今では政労使会議も開

催しなくなっていることが示唆するように、安倍政権と榊原財界は、いよいよ労働組合を露骨に無視する態度にでてきていること、等から考えて、その攻撃は意外に身近に迫っているのではなかろうか。

さいごに

安倍「雇用改革」とともに進行してきた労働環境の悪化は、広範な勤労者のあいだに貧困パニック状態を引き起こしている。戦後営々として築きあげてきた生活の蓄えもなくなり、曲がりなりにも生活を成り立たせてきた家族や地域の生活の枠組みが土台や支柱ごと瓦解し消失しつつある状況である。労働力の再生産が不可能となり、多くの地域で人口が失われている。雇用対策は福祉対策と一体のものとなった。森島通夫が1999年に日本の没落を予言した時（『なぜ日本は没落するか』）、われわれはそれに反発したが、現状は予言が的中しそうな雲行きである。

しかし、安倍政治に対抗するなかで人々は底力を発揮しはじめた。連帯し結束して、未完だった戦後民主主義を根底から立て直し始めた。また、日本がスイスやドイツをも上回る世界一の対外資産をもち、大企業には莫大な内部留保をかかえ、国家財政の浪費でも国際的に傑出している富裕国であることを知り、経済的困難の解決も十分可能であることに確信をもちはじめた。われわれは雇用・労働政策においても、安倍「雇用改革」に対抗するだけでなく、民主主義的な原則に立ち返って、社会保障・社会福祉政策や地域政策とも有機的に結合した、革新的な政策を提起する時機をむかえているのではないだろうか。

（おおき かずのり・労働総研顧問、日本福祉大学名誉教授）

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

改悪派遣法と派遣労働者の 権利擁護のとりくみ

鷲見賢一郎

1 改悪派遣法の成立

安倍内閣が国会に提出した労働者派遣法「改正」案は、2015年9月11日、衆議院本会議で、自民党、公明党等の賛成多数で可決、成立させられた。

本稿では、今回の労働者派遣法改悪に関して、①改悪の性格、②改悪派遣法の下での正社員化をめざすとりくみ、③派遣労働者の労働条件を改善するとりくみ、④労働者派遣法の抜本改正の重要性等について述べる。

なお、本稿では、条文を引用する等の際に、次の略称を使用する。労働者派遣法→法、労働者派遣法施行規則→規則、労働者派遣事業関係業務取扱要領（平成28年1月全体版）→要領

2 派遣の性格を根本から変える大改悪

(1) 労働者派遣法改悪の歴史

ア 1985年の労働者派遣法の成立—専門業務への派遣

労働者派遣事業は、労働者供給事業の一種として、戦後一貫して、職業安定法44条で禁止されていた。1985年6月制定の労働者派遣法は、常用代替防止を原則とし、対象業務を派遣先の常用労働者の代替になる可能性の少ない専門13業務（事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書等）に限定し、さらに、労働者派遣契約で定める派遣期間を9か月等に制限して、はじめて成立した。その後、専門業務への派遣は、1996年12月、26業務

に拡大された。

常用代替防止原則とは、派遣先の常用労働（臨時的・一時的でない労働）は、派遣先の直接雇用の労働者に担当させ、派遣労働者に担当させてはならないという原則である（法25条）。この原則の下、派遣期間が来て引き続き派遣労働者が必要な場合には、派遣期間を延長するのではなく、派遣労働者を直接雇用することが求められる。

今回の改悪で、専門業務派遣の区別は廃止され、労働者派遣契約で定める派遣期間を制限する規定（旧法26条2項）も廃棄された。

イ 1999年の労働者派遣法の大改悪—自由化業務への派遣

1999年6月、ネガティブリスト方式に基づき自由化業務（一般業務）への労働者派遣の拡大を認め、自由化業務への派遣受入期間を「業務単位で1年」に制限する改悪労働者派遣法が成立した（旧法40条の2）。その後、2003年6月の労働者派遣法の改悪により、派遣受入期間が「業務単位で原則1年、最長3年」とされ（旧法40条の2）、製造業務への派遣が解禁された。

これらの改悪は、派遣対象業務を自由化する大改悪であるが、なお「業務単位の期間制限」を設け、労働者派遣の永続利用を禁止し、常用代替防止を図ろうとしていた。「業務単位の期間制限」は、制限期間が来れば、その業務では派遣労働者を使用することを一切禁止し、常用代替防止を図ると同時に、派遣労働者の優先雇用権（旧法40条の3）と結びつき、派遣労働者の直接雇用の契

機にもなっていた。

今回の改悪により、「業務単位の期間制限」はすべて廃止された。

(2) 2015年の労働者派遣法の大改悪―「生涯派遣・正社員ゼロ」法と「派遣切り自由」法の制定

ア 「生涯派遣・正社員ゼロ」法の仕組み

改悪派遣法は、専門業務と自由化業務の区別を廃止しな上、派遣労働者の優先雇用権と結びついている「1～3年の業務単位の期間制限」を廃止し、派遣労働者の直接雇用や正社員への道を奪っている。

改悪派遣法の「3年の事業所単位の期間制限」は、過半数労働組合等から意見聴取しさえすれば、労働者派遣を何回でも延長できることを認めている（なお、後述するように、常用代替防止原則に反する派遣期間の延長は許されない。）。「3年の個人単位の期間制限」は、派遣労働者を入れ替えるか、「課」等の所属組織を変えさえすれば、労働者派遣を永続利用することを認めており、期間制限の用をなさない。

低賃金・不安定雇用の労働者派遣の永続利用が可能になったことで、派遣先企業は、正社員を派遣労働者に置き換える動きを加速させるであろう。

この点について、森功著『日本を壊す政商―パソナ南部靖之の政・官・芸能人脈』（文芸春秋刊）は、「雇用する企業側は特殊技能をもった従来の26業種を含め、すべての業種で派遣労働者を3年ごとに入れ替えていくことになる。それだけ多くの派遣労働者が必要になるわけだ。」「改正派遣法が施行されれば、派遣労働者の需要は確実に増え、派遣業界が繁盛するのは自明である。」（32頁）と述べている。

イ 「派遣切り自由」法と職場の専制支配

「3年の個人単位の期間制限」は、直接雇用と結びついておらず、派遣先に派遣切り自由の権限

を与え、派遣労働者の雇用を不安定極まりないものにしている。

この点について、『AERA』（アエラ）2016年2月15日号「中高年派遣34万人の悲鳴」は、「法改正を逆手にとった『派遣切り』も」と題して、「リストラなどで増え続ける中高年の派遣社員。その数は34万人と、派遣全体の約3割に達した。人格まで否定されるブラックな現場では、法改正を理由にした雇い止めの動きも出始めている。」（17頁）と報道している。

改悪派遣法の下では、派遣先が、個々の派遣労働者について、「派遣切り」にするか、「課」等の所属組織を変えて継続使用するか決定権を持つことになる。派遣先による職場の専制支配が進み、派遣労働者はいま以上に物が言えなくなるであろう。

(3) 派遣労働が雇用の基本的な形態に

後述するように、改悪派遣法には、雇用安定措置やキャリアアップ措置の義務づけ、均衡待遇の強化等、派遣労働者の処遇を改善する規定が盛り込まれている。しかし、多少処遇を改善しようとも、派遣労働が正社員に比べると半分程度以下の低賃金で、不況になると雇用の調整弁として真っ先に派遣切りされる雇用形態であることに変わりはない。期間制限を事実上撤廃し、労働者派遣の永続利用を認める改悪派遣法の下では、低賃金・不安定雇用の派遣労働が、直接雇用を浸食し、雇用の基本的な形態になりかねない。

3 労働組合の役割の増大

旧法のもとでは、常用代替防止原則に基づく業務単位の期間制限（旧法40条の2）や派遣労働者の優先雇用権（旧法40条の3）等の法的規制を活用して、直接雇用と正社員化を実現することが可能であった。改悪派遣法のもとでは、これらの規定は全廃された。

しかし、改悪派遣法は、常用代替防止原則を完全に捨て切れたわけではない。改悪派遣法の中には、事業所単位の派遣期間延長についての、派遣先の過半数労働組合等からの意見聴取義務（法40条の2の3～6項）という形で常用代替防止原則が残っている。この派遣先の意見聴取義務を活用して、直接雇用と正社員化への道を切り開くことが可能である。また、雇用安定措置やキャリアアップ措置の規定を活用して、直接雇用と正社員化への道を切り開くことも可能である。

「業務単位の期間制限」の廃止等、直接雇用に向けての法的規制がなくされた改悪派遣法の下では、意見聴取手続の活用等、労働組合の果たすべき役割が今まで以上に大きくなっている。

改悪派遣法で新設された雇用安定措置、キャリアアップ措置、均衡待遇確保措置の規定の中には、努力義務、配慮義務にとどまるものも多い。派遣先・派遣元に努力義務、配慮義務にかかわる措置を実施させる上でも、労働組合の果たすべき役割は大きくなっている。

4 正社員化をめざすとりくみ

(1) 事業所単位の意見聴取手続の活用

ア 派遣先の意見聴取義務と資料情報提供義務

派遣先は、3年の事業所単位の派遣期間を延長しようとするときは、派遣期間終了の1か月前までに、過半数労働組合もしくは過半数代表者から意見聴取をしなければならない（法40条の2の3項、4項）。派遣先は、意見聴取にあたって、過半数労働組合等に、次の資料や情報を提供しなければならない（派遣先指針第2の15（1））。

①事業所で労働者派遣を導入あるいは延長して以来の派遣労働者の数及び派遣先が無期雇用する労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるにあたり参考となる資料。②派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者の派遣受入期間等に関する

情報。

イ 派遣先の説明義務と意見尊重義務

ア）異議への対応 派遣先は、派遣期間の延長に対して、過半数労働組合等が異議を述べたときは、派遣期間の終了日までに、①派遣期間の延長の理由及び延長の期間、②異議への対応方針を説明しなければならない（法40条の2の5項、規則33条の4）。その際、派遣先は、派遣期間の延長について再検討を加えたりして、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければならない（派遣先指針第2の15（3）イ）。

イ）再度の異議への対応 さらに、2回目以降の派遣の延長についての意見聴取で、過半数労働組合等から再度異議があったときは、派遣先は、その意見を十分に尊重し、派遣期間の延長の中止や延長期間の短縮、派遣期間の延長にかかる派遣労働者の数の削減等の対応をとることについて検討し、その結論をより一層丁寧な過半数労働組合等に説明しなければならない（派遣先指針第2の15（3）ロ）。

ウ 過半数代表者の選出方法と意見聴取手続

派遣先の事業所に過半数労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見聴取の相手となる。

過半数代表者が「管理監督者である場合」、「投票、挙手等の民主的な方法によらず使用者の指名等の非民主的・恣意的方法により選出されものである場合」は、意見聴取手続が適正でないと判断され、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、後述の労働契約申込みみなし制度の対象となる（要領244～245頁）。

エ 常用代替防止原則を守らせ、直接雇用と正社員化の実現を

派遣先は、ただ単に、過半数労働組合等の意見を聴取しただけで、派遣期間を延長することができるわけではない。前述の常用代替防止原則に反する派遣期間の延長は許されない（法25条）。

過半数労働組合等は、労働者派遣の導入時や派遣期間の延長時には、派遣先に対して、前記の資料提供や対応方針の説明等を要求し、常用代替防止原則に反する派遣期間の延長に反対し、常用労働に従事する派遣労働者を正社員にすることを要求することが重要である。これが、派遣労働者の直接雇用と正社員化を実現する道筋である。

(2) 労働契約申込みみなし制度の活用

ア 5つの違法派遣についての労働契約申込みみなし制度

派遣先は、後記①～⑤の5つの違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣労働者に対して、「派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約」の申込みをしたものとみなされる。派遣労働者がその申込みを承諾すれば、派遣先と派遣労働者の間に労働契約が成立することになる（法40条の6）。

派遣先が国又は地方公共団体の機関である場合は、後記①～⑤の違法派遣を受け入れた場合、「これらの機関は、国家公務員法、地方公務員法等の規定に基づく採用その他の適切な措置を講じなければならない。」とされている（法40条の7）。

①派遣労働者を派遣禁止業務（港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係業務）に従事させた場合。②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合。③事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合（派遣受入期間を延長するにあたって、過半数労働組合等から意見聴取をしなかった場合、過半数代表者の選出方法が非民主的な場合）。④個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合。⑤偽装請負の場合（労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要な事項を定めずに労働者派遣を受け入れた場合）。

イ 直接雇用の労働条件を派遣先の正社員と同一内容に

労働契約申込みみなし制度では、直接雇用の労働条件は「派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件」とされている。派遣元と有期労働契約を締結していた労働者は、派遣先に直接雇用されても有期契約労働者のままである。これでは、直接雇用後、1～2度程度の労働契約の後、更新拒否されてしまう危険がある。この点について、要領は、「派遣先は、労働契約申込みみなし制度の下で、有期の労働契約が成立した後に当該契約を更新することについては、当該労働者の意向を踏まえつつ、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し真摯に検討すべきものである。」（249～250頁）としている。しかし、これでは雇止めの危険をなくすことはできない。

派遣先に申し入れ、労働契約を無期契約にするなど、直接雇用の労働条件を派遣先の正社員の労働条件と同一内容にすることが重要である。

(3) 雇用安定措置とキャリアアップ措置の活用

ア 雇用安定措置の活用

ア) 派遣先への直接雇用の依頼 改悪派遣法は、雇用安定措置の一つとして、「派遣先への直接雇用の依頼」を定めている（法30条1項1号、2項）。要領は、「直接雇用の依頼を受けた件数に対して派遣先が直接雇用した人数が著しく少ない場合は、派遣先に対してその理由を聴取し直接雇用化の推進に向けた助言・指導を行うものとする。」（162頁）としている。

改悪派遣法は、派遣元から上記の直接雇用の依頼を受けた派遣先に対して、次の2つの義務を課している。

イ) 雇入れ努力義務 派遣先は、i) 同一の組織単位（「課」等）における同一の業務について、継続して1年以上有期雇用派遣労働者を派遣受入れた場合、ii) 引き続き同一の業務に従事させるため、派遣実施期間が経過した日以降労働者を

雇い入れようとするときは、iii) 派遣元から直接雇用の依頼を受けた派遣労働者を雇い入れるように努めなければならない(法40条の4、規則33条の7)。

ウ) 募集情報の周知義務 派遣先は、i) 同一の組織単位(「課」等)における同一の業務について、継続して3年間派遣労働に従事する見込みがある有期雇用派遣労働者がいる場合、ii) 労働者の募集を行うときは、iii) 派遣元から直接雇用の依頼を受けた有期雇用派遣労働者に対して、業務内容、賃金、労働時間等の募集情報を周知しなければならない(法40条の5の2項、規則33条の8)。

イ キャリアアップ措置の活用

ア) 教育訓練とキャリア・コンサルティング 改悪派遣法は、段階的かつ体系的な教育訓練や希望者に対するキャリア・コンサルティングなど、派遣元のキャリアアップ措置を定めている(法30条の2の1項、2項)。

改悪派遣法は、キャリアアップ措置の一つとして、派遣先に対して、次の義務を課している。

イ) 募集情報の周知義務 派遣先は、i) 同一の事業所において、1年以上継続して同一の派遣労働者を派遣受入れしている場合、ii) 通常の労働者(正社員)の募集を行うときは、iii) 上記の派遣労働者に対して、業務内容、賃金、労働時間等の募集情報を周知しなければならない(法40条の5の1項)。

(4) 団体交渉の活用と事前協議同意制の確立

事業所への労働者派遣の導入や延長は、事業所の人員配置にかかわり、事業所の正社員の雇用と労働条件に大きな影響を与える。過半数労働組合だけでなく、少数組合も、労働者派遣の導入や延長の可否、期間、派遣労働者の人数、派遣労働者の正社員化等について、派遣先に団体交渉を申し

入れ、団体交渉での解決を要求することが重要である。労働組合の団体交渉権を否定できないものとするためには、派遣先と労働組合との間で、事前協議同意協定を締結することが重要である。

5 派遣労働者の労働条件を改善するとりくみ

(1) 派遣元の雇用安定措置の活用

ア 4つの雇用安定措置

改悪派遣法30条は、有期雇用派遣労働者に対して、次の4つの雇用安定措置を講ずるとしている。①派遣先への直接雇用の依頼。②新たな派遣先の提供(派遣労働者の能力、経験等に照らして合理的なものに限る。)。③派遣元での無期雇用。④教育訓練等、雇用の安定を図るために必要な措置。

イ 雇用安定措置の対象者と措置の内容

雇用安定措置の対象者は、次の3種類の有期雇用派遣労働者である。それに応じて、雇用安定措置の内容も違う。

ア) 同一の組織単位(「課」等)に継続して3年間派遣される見込みがある有期派遣労働者 派遣元は、前記①～④のいずれかの措置を講じる実施義務がある(法30条1項1～4号、2項)。

イ) 同一の組織単位(「課」等)に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある有期派遣労働者

派遣元は、前記①～④のいずれかの措置を講じる努力義務がある(法30条1項1～4号)

ウ) (上記ア)イ)以外の有期派遣労働者で) 派遣元に雇用された期間が通算1年以上の有期派遣労働者(「登録」状態の労働者を含む。) 派遣元は、前記②～④のいずれかの措置を講じる努力義務がある(法30条1項2～4号)。

ウ 派遣元の雇用安定措置の実施義務の継続

上記イのア)の「同一の組織単位(『課』等)に継続して3年間派遣される見込みがある有期派遣労働者」については、派遣元によって義務が適

切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、派遣元の実施義務がなくなることはない。したがって、労働契約の終期が到来しても、派遣元は、労働契約を継続して有給で教育訓練等（前記④の措置）を実施しながら、あくまでも前記①～③の措置の実施義務を履行しなければならない（規則 25 条の 4、要領 162 頁）。

(2) 派遣元のキャリアアップ措置の活用 ア キャリア形成支援制度

労働者派遣事業の許可基準として、新たに、「派遣労働者のキャリア形成支援制度」を有することが定められた（法 7 条 1 項 2 号、規則 1 条の 4 の 1 号）。

派遣元のキャリア形成支援制度は、次の内容等を満たしていなければならない（要領 57 ～ 60 頁）。

ア) 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること

- ① 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること
- ② 派遣労働者として雇用するにあたり実施する教育訓練が含まれたものであること
- ③ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること

イ) キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること

ウ) 教育訓練の時期・頻度・時間数等

- ① 入職時の教育訓練は必須であること
- ② フルタイムの派遣労働者一人当たり、少なくとも最初の 3 年間は、毎年概ね 8 時間以上の教育訓練の機会の提供が必要であること

イ キャリアアップ措置の内容

ア) 段階的かつ体系的な教育訓練 派遣元は、「有給、無償で実施」等、キャリア形成支援制度の内容にそった教育訓練を実施しなければならない

い（法 30 条の 2 の 1 項、要領 163 ～ 165 頁）。

イ) 更なる教育訓練の実施 派遣元は、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、その教育訓練についての派遣労働者の費用負担を実費程度にすることで、受講しやすくすることが望ましいとされている（派遣元指針第 2 の 8 (5) ニ、要領 165 頁）。

ウ) 希望者に対するキャリア・コンサルティング 派遣元は、派遣労働者の求めに応じ、キャリア・コンサルティングを実施しなければならない（法 30 条の 2 の 2 項、要領 166 頁）。

ウ キャリアアップ措置と賃金

キャリアアップ支援については、派遣労働者の正社員化や賃金等の待遇改善という成果につながることを目的とすべきであり、派遣労働者の賃金表に反映させることが望ましいとされている（要領 166 頁）。

(3) 均衡待遇を確保する措置の活用

ア 均衡待遇と均等待遇

改悪派遣法は、均衡待遇確保のための措置を強化している。「均衡待遇」は、「平等取扱い」や「均等待遇」を意味せず、差別を認める考え方である。したがって、均衡待遇原則の下では、正社員との差別取扱いや格差が認められることになる。しかし、派遣労働の現場では、派遣法の「均衡待遇」にもはるかに及ばない劣悪・無権利な働き方が横行している。派遣法の均衡待遇確保措置を活用して、派遣労働者の労働条件を改善することが重要である。

イ 賃金についての均衡待遇

ア) 派遣元の均衡配慮義務 派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮するなどして、派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない（法 30 条の 3 の 1 項）。

イ) 派遣先の情報提供配慮義務 これに対応し

て、派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準に関する情報や労働者の募集に関する事項を提供するように配慮しなければならない（法40条5項）。

ウ 教育訓練及び福利厚生についての均衡待遇

ア) 派遣元の均衡配慮義務 派遣元は、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施などを講ずるように配慮しなければならない（法30条の3の2項）。

イ) 派遣先の教育訓練及び施設利用配慮努力義務 これに対応して、派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種の業務に従事する派遣先の労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、派遣労働者に対しても、これを実施するように配慮しなければならない（法40条2項）。

また、派遣先は、派遣先の労働者に対して利用の機会を与えている福利厚生施設である①給食施設、②休憩室、③更衣室については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるように配慮しなければならない（法40条3項、規則32条の3）。派遣先は、④診療所等の施設については、利用に関する便宜の供与を講ずるように努めなければならない（法40条の4項）。

エ 均衡待遇確保措置の活用から均等待遇へ

均衡待遇原則は、正社員との差別取扱いや格差を認める考え方であり、派遣労働者の雇用と労働条件を守るためには大きな限界がある。上記のとりくみを通じて、均衡待遇原則の下では不公正な差別や格差を是正できないことを明らかにし、均等待遇原則を実現することが重要である。

6 労働者派遣法の抜本改正こそ重要

(1) 労働者派遣法抜本改正の内容

労働者派遣法の抜本改正なくしては、真の意味での正社員化や派遣労働者の労働条件の改善は実

現できない。派遣法の抜本改正にあたっては、次の制度等を確立、実現することが重要である。

- ①労働者派遣は臨時的・一時的業務に限定し、制限期間を超えたら正社員にする制度を確立すること
- ②派遣会社が雇用主としての責任をとらない登録型派遣や労働災害を多発する製造業派遣を全面禁止すること
- ③派遣労働者に対する派遣先の正社員との均等待遇を実現すること
- ④違法派遣の場合の労働契約申込みみなし制度を、派遣先の正社員と同一の労働条件で直接雇用する制度へ改善すること

(2) 再改悪の策動に反対し、抜本改正の世論をひろく、大きく

日本経団連の「2016年版 経営労働政策特別委員会報告」は、「今回の改正法のベースとなった労働政策審議会の建議文では、2012年改正の見直しも掲げられていたところである。前述の労働契約申込みみなし制度に加え、グループ企業内派遣の8割規制、離職後一年以内の派遣としての受入れの禁止、日雇派遣の原則禁止については、すでに現場で混乱を招いていることから、早期の見直し論議を開始すべきである。」と、さらなる改悪を提言している。

いま、労働者派遣法再改悪の策動に反対し、抜本改正の世論を大きくひろげることが重要である。

（すみ けんいちろう・弁護士）

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

「多様な正社員」と 広がる限定正社員

金田 豊

1 「限定正社員」導入の狙い

安倍政権は、アベノミクスのテーマの一つに「人材力強化・雇用制度改革」をあげ、その柱に、成熟産業から成長産業への「失業なき円滑な労働移動」の実現に向けた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフト、正規・非正規雇用 に二極化した働き方から多元的な働き方へシフトするための「多様な正社員」モデルの確立などを提起した。

アベノミクスの第2ステージでは、「人口減少下における供給制約の軛を乗り越えるための腰を据えた対策を講ずる」必要があるとし、1人ひとりがその潜在力を開花する「生産性革命」を成し遂げられることを重視するといい、その一方で、新興国を含む国際競争が激化する中で、1企業が個人に対し、生涯にわたり安定的に働く場を保障することは困難な時代に突入した、従って個人も受動的でなく、新たな波に合わせた能力、スキルの鍛え直しと、持てる能力の発揮、挑戦が不可欠だと主張している。

こうした認識の下で進められる「働き方の多様化」、「多様な正社員」の導入は、終身雇用と年功賃金、労使協調組合を柱とする「日本の経営」を、グローバル経済の進展に対応する産業構造と雇用構造へ改変しようというたくらみである。それに伴う労働移動、リストラ人員整理による犠牲は、能力開発など自己責任の対応に

遅れた労働者のせいであるというのである。

安倍政権が追求する「多様な正社員」の中身とはなにか。

厚生労働省『「多様な正社員」の円滑な導入・運用に向けて』によると、一般的に、正社員は、①労働契約期間の定めのない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用であるものを言うと言われる。これに対して、「多様な正社員」とは、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員のことを指すとする。つまり、①勤務地限定正社員＝勤務するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、転勤が一切ない正社員。②職務限定正社員＝担当する職務内容や仕事の範囲が他の職務と明確に区分され、設定されている正社員。③勤務時間限定正社員＝所定労働時間がフルタイムでない、あるいは残業が免除されている正社員である。

規制改革会議「雇用ワーキング・グループ報告書」では、これまでの正社員について、無限定正社員という性格が強いとし、「将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという『暗黙の契約』が上乘せされている社員である。入社企業の一員となるのが大きな意味を持つため、メンバーシップ型社員、就社型社員ともいえる。また、女性が家事に専念するという家族単位の

協力によって、男性の無限定な働き方を支えたという背景から、正社員は男性中心といった傾向が強まり、さらに、その男性が家族を養い続けなければならないことが多かったという意味で、賃金制度も生活給的（年功的）性格が強かった」と指摘する（同報告書 10 頁）。

正社員のあり方は、現実にはそれぞれの場における労働者の意識と労働組合への団結、その団体交渉力による働き方の規制によって多様であるが、「報告書」で指摘されたような無限定正社員としての性格が、多くの正社員のなかに存在していることもまた事実であろう。それをどう捉えるかが、限定正社員導入に関わっていることは無視できない点である。

2 多様な正社員・限定正社員導入の経過

限定正社員への流れは、総額人件費削減のための非正規雇用の増大が、正規雇用労働者の賃金抑制と格差拡大に影響をつよめるなかで、進められてきた。

財界・経団連は、95 年に、グローバル化の進展と国際競争激化に対処する 21 世紀戦略として「新時代の『日本的経営』」を提起して、雇用の 3 グループ化による雇用管理の変化をテコに、効率化とコスト削減をめざし、年功賃金・終身雇用を高コスト構造として否定し、雇用の多様化・流動化、業績成果主義管理を推進した。

大企業を中心に成果主義管理が浸透し、労働者への個別管理強化と職場支配が進行し、賃金闘争の解体を画策、経団連は 2003 年には、春闘終焉を宣言するまでになった。

その一方で、労働法制的規制緩和（96 年・03 年派遣法改定、98 年労基法改定等）を強行することによって、雇用の多様化・流動化を促進した。

財界・大企業は、それまでも、コスト削減のために、臨時工、パート、季節工、社外工等の低賃金・不安定雇用を、有期契約で何時でも使い捨てできる雇用の調節弁として利用し、それを正社員と区別された管理の下においてきた。この動きが労働法制的改悪によって、一気に加速した。正規雇用の非正規雇用への置き換えの拡大で、2008 年には非正規が労働者の 3 分の 1 以上を超え、賃金水準の継続的低下、ワーキングプアの拡大による貧困と格差の拡大に至ったことは述べるまでもない。

この結果は、大企業の利潤と蓄積の拡大をもたらしたが、それと対照的に、成果主義管理による職場の荒廃、重大事故・労災の多発、過労死やメンタルヘルス問題の深刻化、技術・技能の継承断絶などの問題を山積させるところとなり、経営側も見過ごせない状況を呈してきた。

そこで、経団連は正規と非正規に二分した雇用管理が差別を際立たせるものとしてこの呼称を避け、正規に転換した非正規を限定正社員として、非正社員と正社員の中間に位置付け、非正社員、限定正社員、正社員の間の相互転換を認めるしくみを設けて、一貫した人事労務管理のなかに全てを取り込むことを課題とした。その中で非正規雇用の拡大も図られ、派遣法の位置づけ方を変えることが画策される。規制改革会議は労働者派遣法の「常用代替防止」の政策目的の見直しを迫る。

これによって、二極化の差別を覆い隠すとともに、さらに正規雇用そのものを格差構造のなかに分解し、「日本的経営」の基礎にある長期継続雇用と生活給と結びついた年功賃金のシステム転換の達成を目指すこととなったのである。

財界・大企業は、これまでの「日本的経営」を転換することによって、多国籍企業のグローバルな展開のなかで競争力を強められる新たな

仕組みの構築を狙っているのである。

3 「多様な正社員」と個別経営者の対応

「多様な正社員」導入に対して、個別経営者はどう対応しようとしているのだろうか。有識者懇談会のヒアリング調査は次のようにまとめている。

a. 「多様な正社員」導入の目的について

「職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保・定着」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と育児や介護の両立）の支援」、「給与水準の地域相場を反映した人件費の適正化」、「賃金の節約のため」、「賃金以外の労務コストの節約のため」、「女性の能力・キャリア志向の前進に伴い転勤を限定し、幅広い業務に従事できるよう環境整備」、「ものづくり技能の安定的な継承」、「地域に根付いた事業展開」等をあげている。

b. 賃金等処遇について

賃金水準は正社員のおおむね8～9割、手当による調整あり（従業員アンケートでは、正社員と同程度が約4割を占め、1～2割低いと答えたものの割合を含めると8～9割となる）。正社員と異なる賃金テーブル適用の企業が多いが、同じ場合も正社員には転居を伴う移動の可能性に対する手当等で差を設けている。昇進はほぼ同じスピードだが、上限を設けるなど差を付けるものが多い。

c. 雇用保障について

限定された勤務地消滅の場合の人事上の就業規則の定めなし、事業所閉鎖に対して、他の勤務地・職務への配置転換で対応、本人が受け入れられないとき会社都合退職の例ありとする。労働契約法により通算5年超の有期契約労働者の無期転換について、フルタイム契約、パート契約労働者とも、新たな区分は設けず各人の有

期契約当時の業務・処遇条件を引き継ぐ。

これらアンケート結果の集約を総体的にみると、限定正社員導入に企業側が求めるのは、正社員にしたといっても、従来の業務と処遇条件をひきつぎ、賃金でも昇進の上限でも、正社員との格差を維持し、限定条件が消滅すれば雇い止めできる安上がりの労働力としての利用にとどまっている。

だから連合の調査（有期契約労働者に関する調査平成25年10月）でも、「待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」とする回答が、7割弱を占めていることになっている。

4 日本郵政で導入された「限定正社員」制

限定正社員導入の最近の企業側提案例をみると、全社的な人事・賃金制度の見直しを伴って、処遇条件をより厳しくするものとなっている。典型的な事例である日本郵政グループ（日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の4社）の事例をみてみよう。

日本郵政では2015年4月から、役割を基軸としたコース別の人事体系を設定し、勤務地や職務内容が限定される新一般職を新設、基本給に毎年査定で昇降する成果給部分を盛り込んだ新人事・給与制度に移行した。

管理職をのぞく全社員が、現行の「勤務場所と連動した職群・職種体系」から採用時に期待役割に応じたコースに区分し、コースそれぞれに「処遇」と「キャリアパス」「研修体系」が構築される。期待・役割は原則不変。職種は総合職は変えず、現在の一般職を「地域基幹職」に移行、「地域基幹職」は「渉外営業コース」と「郵便・窓口・企画コース」にわけ、給与や営業手当などの支給率をかえる。

このコース制導入に合わせて担当業務の範囲

や勤務地域などを限定した新たな正社員の区分「新一般職」が創設された。このコースには原則として期間雇用社員（月給制契約社員と時給制契約社員）からの正社員登用者と新規採用者で構成。新一般職の給与水準は、現行の月給制契約社員と正社員の中位程度を目安に、他の民間企業実態などを踏まえた上で、地域差を反映した調整手当で設計する。

JP社員の現行の基本給は、役職ごとに定められた等級別賃金テーブルにより、組合員は1～4等級（1級・役職なし、2級・主任、3級・総務主任、4級・課長代理と役職加算あり）であったが、これを役割基本給（8割）と役割成果給（2割）にわける。これにより昇級は従来の8割となる。役割基本給の2割カット分を原資に、役割成果給という人事評価査定付きの成果給に振り分け賃金格差を設ける。

人事評価制度は従来の業績評価、職務行動評価に加え、組織全体の目標への貢献を評価する加点評価を新設して、他局所の業績に貢献した場合や他チームを応援して成果が上がった場合などを対象とした加点の仕組みを導入する。

「限定正社員」導入例を見ると、JPのように、正規雇用を勤務地や職務のコース別管理のもとに区分して、格差を拡大し、そこに成果主義管理を持ち込むことで、全体として賃金・処遇条件を引き下げ、頭打ちさせる人事・賃金制度改定とむすびつけられている。その上で、コースを転換できる制度を用意して、労働者の努力と競争で、キャリア形成とコース転換と昇進、それによる賃金・処遇の引上げを展望できるように装う。それが実現できなくても、努力と能力不足の自己責任に転嫁する逃げ道が用意されていると見ることができる。「限定」としても「整理解雇の四要件」を排除するものでないから、使い捨てを維持するには、「解雇の金銭解

決」を認める規制緩和を求めることになる。

5 「限定正社員」導入をめぐる課題

1) 「多様な正社員」と同一労働同一賃金のごまかし

財界と安倍政権が「正社員の多様化」として進めている限定正社員は、どのように組み立てられているのだろうか。産業構造改革に対応する労働移動の円滑な推進と一億総活躍社会での全ての就労者の生産性向上のために、二極化された雇用の是正、正社員、限定正社員、非正社員の相互転換を、格差と処遇条件の切り下げを狙いながら行なうためには、それをもっともらしく説明する理屈が必要となる。ここに安倍首相がアベノミクスの第2ステージ実行のなかで、同一労働同一賃金の実施を強調する理由がある。仕事、職務が同じなら正社員でも、限定正社員でも、非正規社員でも同じ賃金・処遇を行なうことで差別はないから、働き方の多様化が、能力開発に努めることでより高い処遇への展望を開く。努力すれば報われ仕組みだというわけである。

しかし、欧米と違って職種別賃率など社会的基準を欠く中で、仕事・職務の遂行に付随する行動への評価を広く同一の中身に含めて行けば、同一の範囲も変動する。転勤や労働時間のあり方や職務遂行態度も対象として差を付けるとなれば、「均衡待遇」でしかない現状からどれだけ改善されるだろうか。安倍首相は施政方針演説では「均衡待遇」といい、衆院予算委員会では「均等待遇」と言うのは、こうしたごまかしの表現でしかないといわざるをえない。

パート労働法の均等待遇は、職務内容や責任の重さに著しい差がないことに加え、転勤や配置転換の有無、異動範囲など人材活用が同程度であることを求められる人材活用規定がハード

ルとなり、パート労働者 940 万人のうち同一賃金が実現しているとされるのは、僅か約 32 万人に留まっていると報じられている（毎日 2016.2.12）。

さきの「限定正社員」導入例を見ても、正規雇用を勤務地や職務のコース別管理のもとに区分して、処遇格差を拡大し、そこに成果主義管理を持ち込むことで、全体として賃金・処遇条件を引き下げ、頭打ちさせる人事・賃金制度の改定とむすびつけられている。その上で、コースを転換できる制度を用意して、労働者の努力と競争によるキャリア形成とコース転換で、昇進とそれによる賃金・処遇の引上げを展望できるかのように装い、それが実現できないときには、努力と能力不足の自己責任に転嫁する逃げ道が用意されている。

これでは限定正社員の導入は、正規労働者の分断と格差拡大によって、賃金処遇水準の切下げをもたらすことが避けられない。それにも関わらず、同一労働同一賃金、均等待遇を言わなければ、雇用の流動化と結びついた限定正社員導入の合理性を示せないところに、矛盾の深刻さがある。同一労働同一賃金が多様な正社員化の条件だと言うなら、言葉通りごまかしでない本来の同一労働同一賃金の実現を迫る取り組みを強めることが、差別を本質とする限定正社員の導入に歯止めをかけることになってくる。

2) 雇用の流動化と賃金・労働条件の社会的基準形成と共同の広がり

限定正社員導入は、終身雇用・年功賃金で企業内に抱え込まれた正社員を中心とする雇用システムを高コスト構造として、これを分解し、能力開発を条件とした就業形態の多様化、流動化の雇用システムに変え、グローバル競争に対応しようとするものである。「日本再興戦略」

が「円滑な労働移動が進み、内部労働市場及び外部労働市場において人材配置の最適化が実現すれば、さらなる経済成長が可能となる」というのはこうした雇用システムの組み替えを前提にするものである。

これまでの雇用システムは、内部労働市場と外部労働市場の分断の上に組み立てられ、賃金と雇用形態の分断と格差を利用することで、全体としての賃金抑制を図っていた。これに対して、限定正社員導入による雇用の流動化の促進の下では、非正規も正規も労働力の供給を、外部労働市場に依存する割合を高めることにならざるを得ない。

企業別組合は、正社員に対しては交渉力を持っていても、外部労働市場に対して交渉機構を持たないために、規制緩和、労働法制改悪と相まって、低賃金の非正規雇用の使い捨てを許し、そのなかで、格差と貧困の拡大、ワーキングプアの増大がもたらされてきた。今後、さらなる規制緩和、労働法制改悪をテコに、正規、限定正社員、非正規が相互に転換できる関係が、限定正社員導入を契機に広がるなら、企業内に外部労働市場の影響力がいつそう強まることは間違いない。

それは、企業内での正社員中心の労使協調的労働組合の交渉力をさらに弱め、非正規の低い諸条件に引きずられ水準低下と格差拡大をもたらすことになり、労働組合の地位の低下につながらざるをえない。従って、労働組合が企業内での組織力と交渉力を強めようとするれば、非正規の組織化と外部労働市場の賃金・労働条件への関与を強めることが必要となる。

企業内を越えて労働市場への規制力をもとめようとするれば、政府・財界、経営者組織への労働組合の取り組みが必要となり、そのための共同が多様な形態で広がり、それをめぐる労使の

攻防の結果も蓄積されてくることになる。

外部労働市場をも規制し、内部労働市場賃金水準と関わる最低賃金制の取り組みは、実践の課題として重要となってくる。それは労働組合の違いを越えて、企業内外の非正規雇用にとって共通の課題であり、未組織の組織化の取り組みにもつながってくる。

財界・大企業が、統一闘争としての春闘を、企業別に分断し、企業の支払能力内に閉じ込めることで「終焉」させたと主張しているにもかかわらず、かれらが、労働市場を通して新たな賃金抑制の仕組みを作ろうとするなかで、企業別を越えた共通課題を必然的に生み出し、政策制度課題をふくめ、多角的な企業の社会的責任の追及にかかわる新たな共同を導き出してくるという矛盾を内包している。

矛盾の深まりが、政府・財界の狙いとは逆に、横暴規制の闘いの共同を社会的に広げる条件をつくるものになっていることを重視すべきである。

3) 「多様な正社員」の欺瞞性の暴露

同様の問題は、限定正社員導入による企業内での人事管理についても生じてくる。非正規、限定正社員、正社員の間を、自己責任の成果主義達成度と能力開発によって転換、転職することで、昇給、昇格していくシステムに対して、労働者の納得を得るためにも、また外部労働市場から多様化し、流動化する労働力を確保するためにも、業界検定も使って能力評価の仕組みを整備し、能力の社会的評価とその「見える化」をすすめること、そのためのジョブカードの整備などが「日本再興戦略」の課題とされ、それによる労働移動の推進が図られることになる。

しかし、そうして資格を整備しても、その資格に対する賃金・処遇条件の最低規制など社会

的規制はなく、労使協定による基準もほとんどなく、市場の自由な個別取引の結果に任されている実態のもとでは、労働移動が処遇条件の低下に至ることは避けられない。

「多様な正社員」による円滑な労働移動が、労働市場の状況によって不安定になるのでは、「個人がそれぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるよう柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し」（日本再興戦略）とはほど遠いものであり、しかも、非正規雇用の拡大とセットになっているのでは、ワーキングプアの増加、貧困と格差の拡大をさらに進めることにしかならない。

連合の態度をみると、限定正社員化について「雇用が不安定となる、賃金処遇が低い、能力開発の機会が乏しい等の問題点を持つが、非正規から正社員へとステップアップするための通過点として、労使理解の下に活用されるのであれば、特に問題ない」（有識者懇談会のヒアリング）と、非正規の正規化促進重視の面から肯定的だが、正規雇用の分解の狙いを見捨てている。非正規の雇用安定が優先課題だとして、正規にはしても賃金・処遇条件はそのまま、あるいは格差を付けた限定正社員とし、そこに正社員も考課査定で配置していこうとする経営側の狙いに巻き込まれていくことになりかねない。これに対比して、全労連・国民春闘共闘は、「安倍政権の『多様な働き方』という働き方改革は、正社員には無限定正社員として過労死水準の過酷な労働を強いる一方で、産業・企業の新陳代謝に合わせて労働移動（リストラ・解雇）を強制し、不安定雇用を増やすもの」とし、「雇用のあり方を一変させる大改悪として、職場段階からの反撃強化が求められる」としていることは重要である。

（かねだ ゆたか・労働総研理事）

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

雇用流動化政策と 供給機能高める外部労働市場

木下秀人

はじめに

1995年、日本経営者団体連盟は「新時代の『日本的経営』」と題する新・日本的経営システム等研究プロジェクト報告を発表し、それまでの長期雇用、年功賃金といった日本型雇用慣行を否定し、雇用の流動化、能力・成果重視の人事処遇、総額人件費管理を導入し、仕事・人・コストを最も「効果的」に組み合わせる経営の方向を示した。

この方向に沿って政府は、1999年に労働者派遣事業の対象業務と有料職業紹介事業の取扱職業を原則自由化するとともに、2001年には職業安定行政の基本法である雇用対策法に基本的理念（第3条）を追加し、短期雇用を前提にした再就職促進措置の実施を国の雇用対策の基本に据えた。

こうした動きと相まって、1990年代後半にアメリカ型金融経済システム（カジノ型金融資本主義）が日本に導入されると、外国人投資家を中心に株主資本利益率を最大化する経営が要求され、企業利潤の配分において株主への配当金と役員報酬を増やす一方で、実質賃金は低下を続け、雇用の流動化により非正規雇用は全労働者の4割を超えるまでになっている。

この20年間、政府と経営者団体が一体となって「新時代の『日本的経営』」が示した経

営の方向の実現にむけて、政策と経営を展開してきた。その雇用分野での手法は、外部労働市場を経営者の労働需要に応じて、必要な時に、必要な労働者を、必要な量だけ供給できるように機能強化するとともに、外部労働市場で同じく労働力の需給調整事業を行う公共職業安定所の業務を、人材ビジネスと一体化して運営するよう再編成し、交渉力に格差のある労働市場において労働者を保護育成する行政責任を放棄させることにあったと指摘せざるを得ない。

1 マッチング機能を高める外部労働市場

1) 労働市場インフラ整備としての職務経歴等記録書（以下、「新ジョブカード」という）の普及

昨年（2016年）の第189回国会（常会）で「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が成立した。この法律は、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するためとして、新卒者の募集を行う企業に対する応募者等から求めがあった場合の職場情報提供の義務化、一定の労働関係法令違反の求人者に対する公共職業安定所での求人の不受理などとともに、関連法の「改正」として職業能力開発促進法（以下、「能開法」という）に新ジョブカードの普及とキャリアコンサルタント（以下、「コンサルタ

ント」という)の登録制を導入した。

コンサルタントとセットになった新ジョブカード制度は、労働市場のインフラ整備として設計されており、その概要は、①その普及が法定されていること(能開法第15条の4)から、今後人材ビジネス事業所、一般事業所や大学等にもコンサルタントが配置され、求職者、在職者及びこれから労働者になろうとする学生等(以下、「求職者等」という)を対象にキャリアコンサルティング(以下、「コンサルティング」という)を通して逐次新ジョブカードが作成(普及)されていくこと、②新ジョブカードにはこれまでの免許資格や職務経歴に加えて、仕事ぶりを多岐にわたる評価項目で簡易に評価する「職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート」(以下、「職業能力証明シート」という)が新たに加わり、その様式は国が定めること、③新ジョブカードの個人情報、コンサルティングを通して電子データとして記録・蓄積され、個々の労働者の職業生活の全期間にわたって管理されること、④求職活動時には求人者や派遣元事業主(以下、「派遣元」という)から新ジョブカードの提出を求められること、などとなっている。

これらのことからその普及と活用が進めば、外部労働市場が経営者の求める労働者像に適合する労働者を瞬時に検索できるなど供給能力を高め、ますます経営者の外部労働市場への依存が高まり、非正規雇用が拡大・増大していくことが推認される。

(拙稿「勤労青少年福祉法等「改正」と新ジョブカード制度による労働市場インフラの戦略的強化」
労働総研ニュースNo.303・2015年6月掲載)

2) 一層強まる労働者の選別・差別と失業の長期化・滞留、在職者の雇用不安

職業安定行政に総合的雇用情報システムが導入され、求人情報がオンライン化されると、求職者にとって求人情報が入手しやすくなった一方で、少しでも条件のいい求人に求職者が殺到し、また一人の求職者が同時に複数の求人に応募するようになったことから求職者間の就職競争が激化し、求人条件の低下や求職活動(失業)期間が長期化することになった。

使用者(求人者)と労働者(求職者)に交渉力の格差がある労働市場では、求人情報提供のシステム化でさえこれほどの影響が生じたのだから、ましてや求職者等の個々人の職業能力や仕事ぶりに関する情報が詳細に記録・蓄積され外部労働市場で活用されると、①求職者の選別・差別がより一層強められ、失業期間が長期化し、就職困難な層が形成される、②外部労働市場に在職労働者を代替する機能が高まることで雇用不安が強まり、労働条件が外部労働市場における賃金・労働条件の水準に強く影響を受けるようになるのではないかと推察される。

3) 仕事ぶりの多岐にわたる評価項目と簡易な評価方法を国が定め普及することの影響

新ジョブカードの職業能力証明シートの評価項目には、「小集団活動に…積極的に…参加している」や「会社行事や各種懇親会など…積極的に参加し…人的ネットワークを広げるよう努めている」など労働時間外にまでおよぶものがあり、「A 常にできている」「B 大体できている」「C 評価しない」の簡易な三段階で評価する内容となっている。

しかも、これらを国の様式として定めるのだ

から、①新ジョブカードの評価項目に定められた仕事ぶり（働き方）がこの国の標準とされること、②簡易な評価方法は恣意的な評価が行われ易いこと、③能力・成果重視の人事処遇を行う上で使い勝手がいいことから、中小企業を含め急速に広がること――が危惧される。このような評価項目と評価方法の新ジョブカードが普及されると、能力・成果重視の人事処遇が一層広げられるのではないだろうか。

「トヨタ労組に新たな成果主義賃金の提案」の記事を目にした。それによると、労働者の「働きぶり」を「規律性」「協調性」「積極性」「責任性」の四項目で評価する「技能発揮給」を新設し、評価期間を「直近の働きぶり（毎月）」として6段階の技能発揮考課点で評価し（最高＋4点（期待を大幅に上回り、職場の模範となる）～標準＋1点（期待通り）～最低－1点（期待を大幅に下回り）、標準額は7万円で1点当たり5000円が増減されるそうで、賃金が上司の査定で毎月増減することになる。新ジョブカード制度の普及は、こうした動きに国がお墨付きを与えることになるのではないかと懸念している。

2 派遣先事業所による派遣労働者の選別（特定）機能を高めた労働者派遣事業

1) 規制要件が業務から人（派遣労働者）へ

同じ昨年の通常国会で、「改正」労働者派遣事業法（以下、「改正」派遣法という）が成立した。労働者派遣事業は1985年の制度制定以来、派遣を受け入れることができる業務は臨時的・一時的業務とされ、受け入れることができる期間で規制されてきたが、「改正」派遣法は、

派遣労働者を入れ替えれば当該業務に労働者派遣を継続して受け入れることができることにより、派遣先事業所（以下、「派遣先」という）が労働者派遣を受け入れることができる期間の規制要件は、業務から人（派遣労働者）へと変わった。

2) 教育訓練に名を借りた派遣先による派遣労働者の選別（特定）

「改正」派遣法では、派遣元に対してその雇用する派遣労働者に段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得する教育訓練の実施を義務化する（第30条の2）とともに、派遣先は派遣元からの求めに応じ、派遣労働者に対しても教育訓練を実施するよう配慮しなければならない（第40条）とこちらも義務化した。

この場合の派遣先における教育訓練は、「当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合……を除き」とされていることから、既に派遣先で働いておりまたは過去に働いた経験があり職業能力が実証されている派遣労働者を除き、新たに派遣する労働者を対象としたものである。その上で派遣先は、派遣元からの求めに応じて派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報を派遣元に提供できるとされた（第40条第6項）。

つまり、派遣元は新たな労働者の派遣にあたって派遣先に教育訓練の実施を要請し、派遣先はこの求めに応じて教育訓練を実施し、その結果を派遣元に提供することができることになったのである。派遣元は、派遣契約に定められている業務が遂行可能な労働者を派遣しなければならないことから、派遣先による訓練成果・実務成果の評価の悪い派遣労働者を当該派遣先へ派遣できなくなる。派遣先は労働者派遣

を受け入れるにあたって、派遣労働者を教育訓練と銘打ち派遣業務で使用してその実務評価を行い、派遣労働者の選別（特定）を確実にできるのだから、派遣先にとって労働者派遣事業は限りなく使い勝手の良いものとなった。

3) 派遣先による派遣労働者の選別（特定）は、労働者供給事業

労働者派遣事業は、派遣元と派遣労働者の雇用関係を明確にし、派遣契約で派遣先による派遣労働者の使用関係（指揮命令）にある形態を労働者派遣とし、派遣先に雇用させることを約してするものを含まないもの（労働者派遣事業法第2条1号）として、職業安定法で禁止されている労働者供給事業（第44条）と区別された。このことから派遣先による派遣労働者の特定行為は派遣先による採用（雇用を約す）行為とみなされ、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣元が講ずべき措置に関する指針」（以下、「指針」という。）では禁止されてきた。

ところが指針に「派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能である…」が加えられ、事実上派遣先による派遣労働者の事前面接が横行するようになった。

今回、指針ではなく法律を「改正」し、派遣期間による規制要件を派遣先の業務から人（派遣労働者）に変更した上で、派遣労働者を選別（特定）する手段として「教育訓練」に名を借りた派遣労働者の「試派遣」が「義務化」された。指針の「自らの判断」が法律で義務化され

たことにより、これまでの労働者派遣事業の性格が大きく変わったと言えるのではないだろうか。さらに、このような事業設計の潜脱ともいえる「試派遣」を「教育訓練」と名を騙ることで助成金（キャリアアップ助成金）まで支給し、奨励することによって、派遣先における派遣労働受入れ初期の負担を軽減させることから、より一層労働者派遣の受入れが拡大増大していくことが懸念される。

3 行政機関である公共職業安定所の職業紹介業務の変質と行政責任の放棄

1) 行政機関としての公共職業安定所の任務と業務

公共職業安定所は、憲法が保障する職業選択の自由（第22条）、勤労権（第27条）はもとより、個人の尊重、幸福追求権（第13条）、奴隷的拘束及び苦役からの自由（第18条）、生存権（第25条）等、労働分野における基本的人権を確保する国の行政機関として設置されている。

このため、使用者（求人者）と労働者（求職者）に交渉力の格差がある労働市場において求職者を支援し、対等な立場で雇用契約が結べるための具体的な業務として、求人条件の明示と法違反の点検指導、明示された求人条件の遵守指導、求職者本人の職業経験や希望を尊重した職業相談と適格紹介、失業期間中の生活を保障する失業給付等を行っている。

2) 弱められていく職業安定行政の基本的 人権保障機能

ア 労働力政策の経済政策への埋没

我が国が1964年に経済協力開発機構（OECD）に加盟すると、当時OECDで提唱されていた

積極的労働力政策により失業対策が雇用対策へと切り替えられた。1966年雇用対策法の制定、1971年失業対策事業への新規流入の停止、1974年雇用保険法の制定などにより、労働力政策が経済政策に埋没しはじめた。

1985年に労働者派遣事業法が制定されると、雇用を流動化させる外部労働市場の規制緩和が段階的・継続的に行われてきた。外部労働市場の行政機関である公共職業安定所を1990年度からハローワークと愛称で呼ぶようになったのは、雇用流動化政策を公共職業安定所も含めて展開（不安定化）していくことを象徴するものだった。

イ 再就職を経済的に強制する失業期間中の生活保障の縮小

勤労権の最終確保手段としての失業対策事業が終息・廃止された。失業期間中の生活保障をした失業保険が再就職を促進する雇用保険に転換され、退職理由による給付制限期間（失業給付を行わない期間）の延伸、失業給付日額の引き下げ、給付日数の短縮が行われた。公共職業安定所が行政機関として果たさなければならぬ、求職者が生活苦から労働力を安売りすることを防ぐ機能が弱められてきている。

ウ 定員削減等による行政運営の困難化

1000兆円を超える国債を抱え、支出削減の前提条件として行政機関の統廃合と公務員削減が行われてきた。正規職員が削減され、今や公共職業安定所職員の6～7割は非正規職員となっている。非正規職員には職業紹介業務に関する資格を有した人や業務を数年経験された人等も多いが、非正規職員は規程に定められた業務しか行えないことから、これほどまでに非正規職員が増えると、職業紹介業務・雇用保険業務・雇用対策業務（助成金）が三位一体で行わ

れる職業安定所の業務運営上の連携が困難になってきている。

3) 職業安定行政の人材ビジネスとの一体的運営

ア 規制緩和による人材ビジネスへの協力

1999年に労働者派遣事業の対象業務と有料職業紹介事業の取扱職業を原則自由化すると、同年に職業安定法を「改正」し職業安定機関と職業紹介事業者等の協力（第5条の2）を追加した。職業安定行政の人材ビジネスへの協力は、派遣元より労働者派遣求人を受理することに始まり、人材ビジネスへの求人情報の提供、2016年度より求職情報の提供が始められる。

職業紹介事業者にとっての求人情報・求職情報は事業実施の基幹情報であり、これを人材ビジネスに提供することは職業安定行政の主体的事業運営を阻害し、「底を貸して母屋を取られる」ことになると指摘せざるを得ない。

イ 職業安定行政の職業相談・紹介の変質と行政責任の放棄

雇用の流動化政策が進められる下で、公共職業安定所が受理する求人も労働者派遣や有期雇用が増えてきた。

そうした中でも公共職業安定所職員は、憲法理念である労働分野における基本的人権の確保が行政責任であるとして、労働者国民本位の職業相談を行い、職業生活・家庭生活が安定する正社員求人への職業紹介を心がけてきた。しかし、公務員にも能力・成果重視の人事処遇が導入され、業務の数値目標に就職件数が設定されると、職業相談に質的变化が生じ、人材ビジネスの業務手法である就職件数至上主義の職業相談・紹介へと誘導させられてきている。

さらに現在、ハローワークインターネット

サービスの機能拡充を図り、公共職業安定所に来所せずともオンラインを利用して求人・求職登録や職業紹介を受けられるようにする提案が行われている。

公共職業安定所の特色は、労働市場の行政機関として交渉力の弱い労働者（求職者）に寄り添い職業相談・紹介業務、求人者指導を実施することにより、対面した職業相談や求人受理を無くしていくことは、交渉力に格差がある労働市場における労働者（求職者）保護の放棄、行政責任の放棄と指摘せざるを得ない。

すでに職業安定行政は、雇用保険事業において失業期間中の生活保障機能を弱め、雇用対策事業では雇用維持から労働移動支援の助成金へとシフトしている。その上、さらに職業紹介事業において相談業務を縮小すれば、行政機関としての公共職業安定所が終息するに等しい事態に陥ると言ってしまうのではない。

4) 労働者国民の基本的人権を保障する行政機関の確立を目指して共同を

これまで職業安定行政は労働市場の行政機関として、雇用の流動化を目指す経済界や人材ビジネスから目の敵にされ、地方移管・民営化の攻撃に晒されてきたが、ILO 条約（第 88 号）が職業安定組織を国の機関と定めていることから、その目論見を阻止してきた。ここにきて、安倍政権は、その戦略を、組織は国の機関としつつも職業安定行政の業務を労働移動促進に再編成し、人材ビジネスと一体的運営を行わせることで、実質的に民営化の目的を達成しようというところに置くようになっている。

憲法を「改正」し国民の基本的人権を制限しようとする動きが、声をあげはじめている。基本的人権を保障する憲法理念を、国の機関とし

て業務を通して実現し、憲法「改正」に反対するたたかいで共同を広げるとともに、国民の共有財産である労働行政を労働者国民本位に守り育てることが、喫緊の課題であると考えている。

おわりに

視点は全く変わるが、先の大戦（アジア・太平洋戦争）で労働行政は、国家総動員法（1938 年 4 月）に基づく国民徴用令（1939 年 7 月）等により、戦争遂行のため国民を労働力として統制し軍需産業等に動員してきた歴史を持っている。昨年の第 189 回国会（常会）で憲法違反の戦争法（安全保障法制）が成立させられたが、その同じ国会で前述したとおり労働者・国民個々人の免許資格、職務経歴や仕事ぶり等の詳細な職業能力を把握・蓄積する新ジョブカードの普及が法定された。新ジョブカード制度が、やがては国民職業能力申告令（1939 年 1 月）、国民労務手帳法（1941 年 3 月）を現代に具体化する政策となるのではないかと危惧している。

憲法違反の戦争法（安全保障法制）が成立させられた下で、国民の基本的人権保障にかかわり国民生活のいろいろな分野で戦争遂行のための準備がすでに進められているのではないだろうか。そうした視点で身の周りの点検が必要になっていると考えている。

（きのした ひでと・会員・元公共職業安定所職員）

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

いのちを壊す労働時間規制緩和

今村幸次郎

はじめに

安倍政権は、2015年の通常国会に、一日8時間労働制の枠組みを破壊する労働時間規制緩和法案（高度プロフェッショナル制度の導入、企画業務型裁量労働制の見直しを含む労働基準法等の一部を改正する法律案、以下「法案」ともいう）を提出した。

政権側は、これが、あたかも「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応える」もの、「企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が創造性を発揮する」ためのもの（「日本再興戦略」改訂2014）であるかのようにいうが、1日8時間労働制のルールを緩和ないし撤廃しようというのは、財界の長年にわたる悲願ともいえる政策目標だったものである。労働者が求めるものでは決してない。

日本では、異常ともいえる長時間労働が蔓延している。長時間労働を主因とする過労自殺・精神障害が、毎年過去最高を更新しながら増加しているというのが労働現場の実情なのである（2014年度における精神障害の労災請求件数は1456件、うち自殺は213件で、いずれも過去最高を更新している。脳・心臓疾患の労災請求件数は763件、うち死亡は242件で、前年より若干減少しているが、依然高止まりの状況にある）。

今、我が国に必要なのは、労働者の心身を蝕

む長時間労働をなくすこと、そのために労働時間に関する法的規制を強化することである。決して、労働時間規制を緩和することではない。

1 法案提出までの経過

今回の法案は、安倍政権による「日本を企業が世界で一番活躍しやすい国にする」という基本政策の根幹をなすものである。

2012年の年末に民主党から政権を奪還した自民党安倍政権は、財界が求める「6重苦（労働規制、高い法人税、電力不足、円高、経済連携の遅れ、環境規制）からの脱却」を忠実かつ迅速に行った。安倍政権がこれまでに行った消費増税、法人減税、異次元金融緩和による円安・株高誘導、原発再稼働、TPP基本合意、労働規制緩和などの経済政策は、要するに財界要求である「6重苦からの脱却」を進めただけのものである。露骨な企業・富裕層優遇にほかならない。その結果、2014年度の企業の経常利益（37.4兆円）、株主配当（12.1兆円）、内部留保（300兆円）はいずれも過去最高を記録（総務省「法人企業統計」、金融資産保有額1億円以上の富裕層は2011年から2013年までの2年で24.3%増加し、2020年までにさらに69%増加するとの見通しも公表されている。他方で、労働者の実質賃金はこの3年で5%減少、非正規雇用労働者数は2000万人、年収200万円以下労働者は1000万人をそれぞれ超え、2015年7

月の厚労省調査で「生活が苦しい」とした世帯が過去最高の62.4%を記録するという状況になっている。

このように企業利益に徹底的に奉仕し、労働者の生活を苦しめる「アベノミクス」の中心は「成長戦略」であるが、その「成長戦略」の中身は「規制改革」であり、その中核は労働規制改革であった。そして、それは、政府主導のトップダウン方式で進められた。具体的には、産業競争力会議、経済財政諮問会議及び規制改革会議という労働者代表不在の政府直轄の会議体（首相、経済閣僚、財界人、新自由主義派の学者らで構成）で方針を作り、その方針を閣議決定した後に、公労使三者構成の労働政策審議会にかけるというやり方がとられた。このようなやり方は、「雇用に関する政策・制度については公労使の3者機関で決定する」というILO原則から大きくはずれるものであったが、安倍政権下の「規制改革」では、露骨にこの方法が行われた。産業競争力会議等では、財界代表らによって「企業に有利」なルールづくりが公然と語られ、それがほぼそのまま国の方針とされていった。労働政策審議会は、すでに閣議決定された方針をただ確認するという場にならざるを得なかった。

労働時間規制緩和を含む「新たな働き方」が話し合われた「産業競争力会議」の雇用・人材分科会の民間議員は、長谷川閑史（経済同友会代表幹事〔当時〕）、榊原定征（日本経団連会長）、竹中平蔵（慶応大学教授・パソナグループ会長）であった。このような会議体で、労働者の権利に配慮した公正な議論が行われることは望むべくもない。財界代表らの議論を経て、財界要求にそった方針が決定され、その方針が「日本再興戦略・改訂2014」の中で政府方針として閣議決定された（2014年6月24日閣議決定）。そ

して、その方針に従い労働政策審議会で建議がまとめられ（2015年2月13日付「今後の労働時間法制等のあり方について（建議）」）、その建議に基づき法案が準備された。このようにして出来上がったのが、今回の労働時間規制緩和法案なのである（2015年4月3日国会提出、今通常国会に継続審議となっている。）。

2 8時間労働制を破壊する法案の概要と問題点

(1) 高度プロフェッショナル制度の導入 ア 制度の概要

法案には、新たな労働時間規制の適用除外としての「高度プロフェッショナル制度」が盛り込まれている。これは、一定の要件のもと、対象となる労働者について、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないものとする制度である。「高度プロフェッショナル制度」などと耳触りのよいネーミングがついているが、1日8時間労働制をはじめとする労働時間に関する規制を全面的にはずしてしまう究極の「適用除外」制度（エグゼンプション）である。

具体的な要件等は以下のとおりである。

- ① 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務を対象とすること（対象業務は厚生労働省令で定めるところとされているが、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務等が想定されている。）
- ② 対象となる労働者は、使用者との合意により従事する職務が明確に定められていること、及び、使用者から支払われると見込まれる一年当たりの賃金の額が年間平均給与額の3倍

を上回る水準として厚生労働省令で定める額（1075万円といわれている。）以上であること

- ③ 使用者は対象労働者について健康管理時間（事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計時間）を把握する措置を講じること

- ④ 使用者は対象労働者について次のいずれかの措置（健康確保措置）を講じること

ア 24時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1か月について深夜業は一定の回数以内とすること

イ 健康管理時間が1か月又は3か月について一定の時間を超えないようにすること

ウ 4週間を通じ4日以上かつ1年を通じて104日以上の日を与えることとすること

- ⑤ 対象労働者の健康管理時間の状況に応じ、医師による健康診断の実施等の措置を講じること

- ⑥ 制度適用については、労働者本人の同意を前提とすること（希望しない労働者には制度が適用されないものとする）

- ⑦ 使用者は、同意しなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこと

- ⑧ 以上の要件等について、事業場に設置された労使委員会（2003年の労働基準法改正に伴い設置することが認められた労働者と使用者の委員会。委員の半数は労働者代表とされ、企画業務型裁量労働制を導入する場合には設置が義務付けられている。）において、5分の4以上の多数決で決議し、当該決議を行政官庁に届け出ること

イ 問題点

〈8時間労働制を解体〉 この制度の最大の問題は、一定の労働者について、1日8時間労働

制という労働法の最も重要なルールを全面的に適用除外にすることである。8時間労働制は、「労働に8時間、睡眠に8時間、生活に8時間」という労働者の切実な要求に基づいて実現したものである。アメリカ・シカゴの労働者が、1886年5月1日、8時間労働制の実現をめざしてゼネストに立ち上がり、これがメーデーの起源となった。1919年に設立されたILOは、工場における労働時間について「1日8時間を超えてはならない」とする1号条約を採択し、「1日8時間労働制」が世界のスタンダードとなった。「高度プロフェッショナル制度」は、この大事な原則を投げ捨て、睡眠時間も生活時間もすべて使用者に捧げさせることを内容とするものである。労働者の健康破壊、生活破壊が広がることは必定といわなければならない。

〈使用者の指揮命令による長時間労働〉 この制度が導入されれば、対象労働者は、「成果を上げるため」際限のない長時間労働を強いられることになる。高度プロフェッショナル制度は、対象業務については「高度の専門的知識等を必要とする」ものとして法令で定められることになっているが、使用者が始業時刻や終業時刻を定めたり、具体的な指揮命令、業務指示等を行うことを禁止するものではない。使用者の指揮命令による長時間労働を合法化するものであり、まさに「過労死・過労自殺促進法」にほかならない。

〈極めて不十分な健康確保措置〉 健康確保措置を講じることが義務付けられてはいるが、法案であげられている健康確保措置は、長時間労働の歯止めには全くならない。たとえば、「1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を確保」という措置を選択した場合、毎週土曜日・日曜日の休日さえ確保すれば（年間104日、4週あたり8日の休日）、月曜日から金曜日まで毎日24時間働かせても違法ではな

いということになる。ただでさえ、会社に対する従属性が強いとされている日本のホワイトカラー労働者たちに、このような働き方が合法化されれば、精神、肉体の健康を蝕む長時間労働が蔓延することは火を見るより明らかである。

〈本人同意は歯止めにならない〉 また、本人同意が要件とされ、不同意を理由とする不利益扱いはしないこととされているが、日本のホワイトカラー職場で、個々の労働者が使用者の求める働き方を自由意思で拒否できるとはおよそ考えられない。「ノー」と言った労働者に対しては、不都合そのものを直接の理由としなくても、事実上、重要な仕事は任せられなくなり、それが昇給や昇進にひびくということはいくらでもありうることであり、不本意適用除外、不本意残業代ゼロ、不本意長時間の労働危険は高い。

〈年収要件は必ず引き下げられる〉 さらに、この制度について、「年収 1075 万円以上の人を対象（給与所得者の約 3 %）だから社会全体に対する影響は大きくない」と考えるとすれば、それは大きな間違いである。産業競争力会議の雇用・人材分科会の民間議員である竹中平蔵慶大教授（パソナ会長）は、この制度について「小さく生んで大きく育てる」と公言しており、同じく分科会の民間議員である榊原定征日本経団連会長も、2015 年 4 月 7 日の記者会見で、「最終的にこの制度を実効性あるものにするには、年収要件の緩和や職種を広げる形にしないといけない」と述べている。そもそも、日本経団連は、2005 年 6 月 21 日に発表した「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」の中で、エグゼンプションの対象を、年収 400 万円以上の労働者（全労働者の半分）に拡大することを提言していた。したがって、この制度は、ひとたび「生まれて」しまったら、際限なく拡大される危険があるのである。

（2）企画業務型裁量労働制の拡大

ア 裁量労働制とは

裁量労働制とは、一定の専門的・裁量的業務に従事する労働者について事業場の労使協定において実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間だけを労働したものとみなす制度である（菅野和夫「労働法（第 10 版）」376 頁）。現在は、専門業務型（厚生労働省令で定める業務に従事する労働者が対象）と企画業務型（事業場の労使委員会の 5 分の 4 の多数決で決める業務に従事する労働者が対象、本人同意が要件）とがあるが、採用している企業は、専門業務型で 2～3 %、企画業務型で 1 % と多くない。一日のみなし時間は 8 時間 30 分位のところが多いが、実際の労働時間は 9～12 時間となっている（2013 年 10 月厚生労働省調査）。今のところ、まだ採用企業は少ないが、「残業代不払いの長時間労働促進」制度にほかならない。

イ 改定内容の概要

法案には、企画業務型裁量労働制について、対象業務拡大等の規制緩和が盛り込まれている。改定内容の概要は以下のとおりである。

①現行法上、企画業務型裁量労働制の適用が認められる業務は、「事業の運営に関する企画・立案・調査・分析の業務であって、その性質上その遂行方法を大幅に労働者に委ねる必要があるため、その業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」とされている。このように現行法では、対象業務を自律的業務、使用者から指示を受けないで行える業務に限定していた。そのため、企画業務型裁量労働制の採用企業はごくわずかとなっていたが、今般、その使い勝手を良くしようという改定が目論まれている。すなわち、法案は、現行法上の対象業務に加えて、（i）「事業の運営に関する事項について繰り返

し、企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務」、(ii)「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用した商品の販売又は役務の提供に係る当該顧客との契約の締結の勧誘又は締結を行う業務」を対象業務に追加するものである。

②さらに、法案は、企画業務型裁量労働制に関する手続を簡素化することによってこの制度の普及を図ろうとしている。現行労働基準法38条の4第4項は、企画業務型裁量労働制の適用対象労働者の健康・福祉確保措置（代償休日の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進等）について、「使用者は、定期的に、健康・福祉確保措置の実施状況を労働基準監督署に報告しなければならない」としているところ、法案は、この条文から「定期的に」との文言を削除するものとしている。さらに、制度導入の際に必要な労使委員会決議の届出についても、現在は、事業場毎に行うこととされているが、本社一括届出を認めることとされている。

ウ 問題点

法案により追加されようとしている業務は、いずれも、労働者に裁量の幅が乏しく、使用者による具体的な指揮命令下におかれやすいものである。すなわち、①(i)は、企画・立案等とは異質の「活用」「管理」「評価」という一般的かつ広範な事務的業務を組み合わせるもので、いずれについても多かれ少なかれ「企画」「立案」「調査」「分析」は含まれているので、社内で行われる事務系業務のほとんどすべてが包含されるあいまいな規定となっている。また、①(ii)についても、今日、法人を相手とする

営業活動には、相手方法人に対する何かしらの課題解決の提案が含まれることが多くなっており、いわゆる「法人営業」のほとんどすべてが裁量労働制の対象にされてしまう危険がある。

さらに、今まで手続が煩瑣で制度導入が進まないといった声にこたえて、手続も簡素化されることになっている。

法案による企画裁量労働制の拡大が行われれば、裁量労働制には年収要件による限定がないこともあって、広く事務系労働者全般に残業代ゼロの長時間労働が押し付けられることになりかねない。

3 異常な長時間労働の蔓延—日本のホワイトカラー職場の現状

前述のとおり、日本では、現在（2014年度）、長時間労働を主因とする精神障害の労災請求件数が年間1456件（うち自殺213件）、脳・心臓疾患の労災請求件数が年間763件（うち死亡242件）もある。過労死は、先進国では日本にしか存在しない現象といわれている。

また、過労自殺を含む仕事による精神障害は、若い労働者に多く（2009年から2013年度の労災請求件数合計のうち52%が39歳以下、82%が49歳以下の労働者）、かつ、ホワイトカラーに多い（労災請求件数中、ホワイトカラーの精神障害はブルーカラーのそのほぼ2倍）。日本の男性フルタイム労働者の週労働時間数は、2011年現在、53.1時間で、アメリカ（42.5時間）、イギリス（43.6時間）より約10時間長く、ドイツ（40.9時間）やフランス（40.3時間）より約12～13時間長くなっている。年間でいえば、ドイツ、フランスより600時間以上長い。1か月の法定労働時間を月172時間（40時間×4.3週）とすれば、日本のフルタイム労働者は、ドイツやフランスの労働者より1年間に3.5か月も余分に

働いていることになる（森岡孝二「命より儲けの労働時間制度改革」・岩波ブックレット No. 913「いのちが危ない残業代ゼロ制度」4～6頁）。

このような現状を招いている原因は、現行の労働時間規制が緩すぎるからである。今緊急に求められているのは、その現状や法制度を正して、過労死・過労自殺をなくすことである。これ以上労働時間法制的規制緩和を行うことではない。あまりにも自明のことである。

4 現行法制度の問題点—事実上「青天井」の残業制度

今回の法案にも、長時間労働抑制策が一部盛り込まれている。しかしながら、それは、「著しい長時間労働に対する助言指導の強化」「企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進」など実効性の薄いものばかりである。

過労死や過労自殺をなくすために、今急いで必要なのは、労働時間の上限規制、すなわち、現在、事実上青天井となっている残業に対する法規制の厳格化である。

現行労基法 36 条 1 項は、使用者は、当該事業場の過半数労働組合等と書面で協定（36 協定）を締結して、労働基準監督署に届け出れば、時間外、休日労働をさせることができる旨を定めている。次いで、同条 2 項は、厚生労働大臣は、前項の協定で定める労働時間の延長の限度について基準を定めることができるとしている。これを受けて定められたのが「労働基準法第 36 条 1 項の協定で定める労働時間の延長に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号、以下「限度基準」という。）である。限度基準では、その限度時間は、1 週間につき時間外労働の限度時間 15 時間、1 か月につき 45 時間、1 年につき 360 時間などとされている。しかしながら、この限度基準は、労使協定の当事者にとっての

遵守事項を定めたにすぎず、これを超える上限時間が設定されたとしても、それは、直ちに違法・無効とはならないと解されている（前掲・菅野「労働法」353 頁）。また、建設業や自動車運転業務には、そもそも、この限度基準は適用されないことになっている。

さらに、この限度基準では、「特別条項付き協定」（臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、一定の限度で限度時間を超える時間を延長時間とすることができるとする制度）が認められており、東レ、丸紅、東芝、NTT、竹田薬品工業、三菱ケミカルホールディングス、パソナなどの大企業で軒並み 100 時間以上の残業を可能とする特別条項付きの 36 協定が締結されていると報じられている。

このような青天井の残業制度こそ、日本の過労死、過労自殺の元凶である。今なすべき喫緊の課題は、限度基準の法定化と特別条項付き協定の廃止である。

そのうえで、さらに実効性ある労働時間の上限規制、勤務時間インターバル制度等、労働者の命と健康を守る労働時間規制の抜本的強化が求められている。

最後に

1 日 8 時間労働制を破壊する高度プロフェッショナル制度や企画業務型裁量労働制の拡大は、過労死・過労自殺を激増させるものである。絶対にこれを許してはならない。私たちは、2007 年、第一次安倍政権が目論んだ「残業代ゼロ法案」を運動の力で法案提出断念に追い込んだ経験を持っている。今こそ、運動を急速に強めて、労働時間規制緩和法案を廃案にするため力を尽くす時である。

（いまむら こうじろう・弁護士）

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

金銭解決制度は労働者・組合に 何をもたらすか

萬井隆令

1. 安倍政権による労働法制改革の 動向

安倍政権が日本経済再生本部（閣議）や産業競争力会議（企業経営者ら10人）等を設置して、労働法制の規制緩和について示した基本方針は「雇用の流動化」であり、「成熟産業から成長産業へ『失業なき円滑な労働移動』を図る…行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフトを具体化する」するということである。

その柱は、非正規の典型である派遣の拡大をもたらす派遣法の改編であり、労働条件が低く、解雇し易いというイメージを持ち、解雇法理は緩和されることを容認する限定正社員制度であり、そして、裁判所で解雇が違法無効と判断された場合に、一定の金銭を支払って労働契約を解消する解雇の金銭的解決制度である。

裁判において解雇が違法無効と判断された場合、労働者は職場に原職復帰する。経営者にとっては、企業外に放逐したい労働者をむりやり従業員として扱えと押し付けられることが耐えられない。そこで、ドイツにある解雇の金銭的解決制度をモデルにして新制度を作ろうというわけである。

財界が以前から求め、繰返し検討され、06年12月には労政審『答申』にまで持ち込んだものの、金銭的解決制度については「引き続き

検討」に止まったが、安倍政権で再浮上した。同制度によって解雇をしやすくし、労働力流動化を図り、日本経済を活性化するというのである。それらの理由付けは正確・適切であろうか。

2 日本の労働法規制の現状と解雇 法理

(a) 規制緩和というからには、現在あれこれ厳しい「規制」があつて、それが不都合であるから「緩和」する必要がある、というのが筋だろう。では、日本の労働法制度は「緩和」が必要なほど強い「規制」を行っているのか。

有期雇用契約は放任されている。労働契約法の改正で、更新を繰り返している有期契約労働者に保護の手掛かりができたが（18～20条）、効果は予測つかない。解雇理由も定める就業規則は使用者が労働者代表の意見を聞くだけで一方的に制定変更でき、内容が合理的であれば労働者を拘束する（労働基準法89条以下、労働契約法9～12条）。36協定を結べば法定労働時間を超えて際限なく時間外労働があり得る（労基法32、36条）。36協定と就業規則の義務付け規定があれば、残業の指示は合理的範囲内では拘束力があり（日立製作所事件・最1小判平3,11,28労働判例594号）、（大卒・営業担当の場合）単身赴任を余儀なくする転勤も「余人をもっては容易に替え難い」といった高度の必要

性」はなくても命じ得る（東亜ペイント事件・最2小判昭61,7.14労働判例477号）。派遣や有料職業紹介はほぼ全面自由化されている（労働者派遣法4条、職業安定法30条以下）。労働者保護のための規制は厳しいどころか、穴だらけである。

(b) 解雇は賃金収入を頼りとする労働者を一気に生活の危機に追い込む。いつ、どのような理由で解雇されるかもしれないということになれば、労働者は使用者に対して不満や苦情があっても言えない、権利を主張することもできない、萎縮し、いわば奴隷状態になる。

労働者は、働くことは最も重要な人権の一つである、社会的にみてやむを得ない合理的な理由のない解雇は違法・無効だ、と裁判に訴え、幾つもの裁判の末、ようやく1975年に、最高裁は「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当としては認めることができない場合には、権利の濫用として無効になる」と判示した（日本食塩事件・最2小判昭50,4.25判例時報774号）。それが法律化され、労働契約法16条となっている。

なお、①思想・国籍・社会的身分（労基法3条）、②婚姻、妊娠、出産、産前産後休暇の取得（雇用機会均等法8条3項）、③育児休業、介護休業取得（育児・介護休業法11、16条）、④組合活動（労組法7条）を理由とする解雇は禁止され、労働契約法16条はそれらを包括する一般規定となっている。労災休業、産休中は一切の解雇が許されない。（労基法19条）

3 解雇と違法解雇を争う2つの道

(1) 解雇の定義とその範囲

解雇とは期間の定めのない労働契約で就労している労働者を企業が一方的に契約解除し、労

働契約を解消することを指す。採用内定の取消、試用期間中の本採用拒否、期間の定めのある労働契約を反復更新している場合の雇止めは、いずれも実質において解雇であり、その効力の判断にあたっては、解雇に関する法理が適用される。

ただ、合理的理由があれば企業は労働者を解雇することを認められている。金銭的解決制度は、その合理的理由がないと裁判所が判断したにもかかわらず、金銭支払いによって労働契約を解消し、原職復帰を望む労働者を俗に言う手切れ金で企業から放逐することを認めるものである。

(2) 違法解雇を争う2つの道

違法解雇を争う場合、2つの道がある。

(ア) 原職復帰と未払い賃金の支払いを求める道

企業は解雇する場合、解雇の類型に応じて、労働者の能力がないとか整理解雇の場合でも相対的に能力や協調性の点で劣り、企業への貢献度で劣る等の理由を並べ立てる。しかし労働者にとっては、それらは言い掛かりや、些細なミスで他の人の場合は特に咎め立てられることもない類のものである。そのようなことで職場から追われ、仕事の仲間と隔てられ、賃金収入を一気に奪われたことに憤る。労働者は、企業の判断に非があることを裁判で明らかにし、もう一度、職場に戻って仕事をし、仲間との交流も取り戻したいと考え、裁判所に解雇無効・原職復帰の判決を求めるのである。

(イ) 不法行為として損害賠償を請求する道

解雇は違法だとは考えるが、在職中の労働条件や処遇、当該企業の将来性などや裁判で解雇を争った相手方の下で再び働くことの精神的負

担等も併せて考え、その会社に復帰したいとは思わない場合、当該解雇を不法行為として損害賠償を請求することもできる。解雇無効確認の裁判を提起しながら、裁判進行中に、一定金額の支払いを条件に和解し、裁判を取り下げ、退職するケースもある。

当該解雇については金銭の支払いを受ければ無効確認（原職復帰）を求めないから、労働者側が自らが決めて選んだ金銭的解決の手法である。つまり、解雇の金銭的解決の方法は、労働者にとっては今でも現に存在する制度である。

4 解雇裁判の進み方

(a) 多くの場合、企業は何らかの理由をあげて解雇を告げる。労働者ももっともな理由でやむを得ないと考えて、争うことを諦めれば、「事件」にはならない。到底まともな理由ではないと考えても、様々な理由で裁判で争うことができなければ泣き寝入りすることになる。家族や同僚と話し合い、弁護士とも相談してようやく、裁判を提起することになる⁽¹⁾。

労働者は、実は、解雇は企業の経営理念に反する労働者の主義・思想、正当な権利主張、労働者の組合活動などを嫌悪し、他の労働者から引き離すことを策して、ありもしない解雇理由を捏造して解雇したと追及することが多い。企業は相当の解雇理由があったと反論し、双方が主張を支える証拠を出し、それらすべてを裁判所が慎重に吟味し、最終的な判断を下すという経過をたどる。

「客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」解雇は無効である（労働契約法 16 条）。そこで、裁判ではもっぱら企業の主張する解雇理由が審議され、「合理的理由」がない場合には解雇無効と判断されて終

結する。何故、解雇したのかという理由は追及する必要はないから、解雇の真の理由は明らかにはされないままで終わる。

5 解雇の金銭的解決制度と問題点

(1) 制度の内容

「日本再興戦略」（15 年 6 月 30 日閣議決定）では、裁判では、結論まで時間がかかり、また無効判決後の職場復帰比率が低い等の実態があるから、「透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築する必要」があり、「解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方」を検討し、所要の制度的措置を講ずる、と述べるに止まっている。

05 年 9 月、労働契約法制のあり方研究会は、「信条、性別等」や年休権など「正当な権利を行使したことを理由とする解雇等」は除き、使用者の責任によらない事情で「労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限」って、使用者からの申立を認めることとすれば、安易な解雇を誘発することはない、と述べていた。06 年 12 月労政審『答申』も同様で、制度についての基本的構想に変化はない。

(2) 提案の理由付けとその問題点

労働者にとっては金銭的解決の手法は既にあるから、現在の構想は、解雇無効判決を受けたが、当該労働者を職場に戻したくない企業側の要望に応えるものである。

この制度についての賛成意見はほぼ次の 2 つを論拠としている。

(ア) 雇用の拡大・「労働力」流動化のための必要論

日本の解雇法制は厳しすぎて、一度採用してしまうと解雇し難いから、企業が労働者の採用に慎重になりすぎる、解雇がもっと自由であれば大らかに採用するようになる。成長産業への「労働力」の移動を円滑にするために有効である、という論である。

しかし、「労働力」は生身身の労働者と切り離すことはできない。その「流動化」とは、企業が求めるままに、労働者を勤務先や勤務場所を変更させ、職種を変えさせることを意味する。しかし、労働者を何時でも何処へでも企業の意のままに動かせるわけがない。労働者は解雇されれば、否応なく明日の生活のために仕事を探さなければならない。幸い就職先が得られても、通勤圏内でなければ、単身赴任か、家族ごとの転居が強いられる。単身赴任は家族との別居、二重生活という負担が伴うし、家族ごと転居を考えても妻の失業、子達の転校、さらには本人および家族はそれぞれ移転先で新しく人間関係を築き上げてゆかねばならない等々の問題がある。

労働者が良い条件の職場を得て自ら転職するならば別だが、解雇され、それが否応なく惹き起す「流動化」において、以前より好ましい条件が確保されることは稀である。解雇の金銭的解決制度や「労働力の流動化」を口にする人達は、解雇された労働者一人ひとりが遭遇するそのような問題は視野に入れないし、労働者の人間としての尊厳を価値として認めようとしない。

解雇の自由は現実には大らかな採用に結びつく保証はない。その次の就職までの生活の維持や職業訓練についての保障もない。金銭的解決制度は恣意的な解雇を増やすだけになることは必至である⁽²⁾。

(イ) 解雇の救済手段の選択肢の拡大、紛争

の柔軟かつ迅速処理論

裁判所で違法不当な解雇と判断されても、現実には復職は難航し、結局ごく少額の金銭を得て退職を余儀なくされることが多いのが実態であるから、一定額の金銭補償がルール化されることは労働者にとって有利である、と説かれることがある。

それは、一方で解雇無効判決を遵守しない企業の態度を不問にし、他方で、労働者が職場復帰に託す意図や心情を理解しないものである。同制度は、違法・無効な解雇を行った企業を解雇紛争から「救済」し、^ひ延いては実質的には解雇を自由化することに繋がる。

6 金銭的解決の「効果」と制度の欠陥

(1) 金銭的解決の「効果」

裁判の結果がどうであれ結局は金で労働契約を解消できることになれば、企業は解雇理由の合理性を慎重に吟味する必要がなくなるから、不当解雇を誘発する可能性が高い。

(ア) 職場復帰の道を閉ざす

制度案では、使用者の責任ではない「原職復帰が困難」な事情があることが要件とされる。だが、裁判所によって「合理的」と認められない理由で労働者を解雇したことは周りの労働者の記憶に刻み込まれずにはいない。それは少なくとも解雇無効が確定するまでは労働者の権利主張を押さえ込む作用を持つ。

被解雇者の後任が既に就労しているといった原職復帰が困難な事情は、使用者自らが創り出したものであり、当該使用者がそれを理由として主張することは公平ではない。

解雇無効判決を得て原職へ実際に復帰する労働者は40%程度はいる⁽³⁾。同制度はその労働

者を切り捨て、労働する権利を奪うことになる。

また、「原職復帰」は個人の力ではなく、労働組合などの支援があって初めて実現することが多いが、同制度はそのような組合活動を効果のないものに変え、労働組合の活動などを阻害することにもなる。

(イ) 金銭的解決制度の欠陥

(a) 案では差別のおよび労働者の権利行使を理由とする解雇は対象から外される。

当初の裁判で労働者が真の解雇原因だと主張した差別ないし権利行使に関わる問題は審理されないで終わっている。使用者が金銭的解決を裁判所に訴えた場合、その問題について審理が始まるが、企業が秘匿してきた、解雇に踏み切った内心の事柄であり、企業側はそのような事実はない、知らないで押し切ろうとするし、労働者が差別や権利行使が理由であると立証することは実際には難しい。

いずれにしても一つの事件が2段階の裁判になり、必然的に裁判が長期化する。「迅速な紛争解決」が制度導入の狙いだとされながら、最終的解決までに今までより時間がかかることになる。

(b) 「金銭」の額を決める基準を何に置くのかも問題である。基準が明確でなければ、裁判官は「金銭」の額を決められない。

現在は、不法行為による損害賠償ないし和解の場合でも、可能性としては解雇無効＝原職復帰もあった場合の企業の負担を勘案しながら金額が決定されるから、賠償額は平均月給の40カ月分を越す程度まで、高額になっている⁽⁴⁾。しかし、原則が崩れ、その作用がなくなり、金さえ払えば労働契約を解消できることになれば、金額は低くなっていく可能性が大きく、安い手切れ金で労働者を追い払う装置になってしまう

危険性が大きい。

(2) ドイツの制度をモデルとすること

今回の金銭的解決制度はドイツをモデルとしたといわれる。しかし、ドイツでも「社会的に不当」として解雇が無効の場合は原職復帰が原則であり、また解雇は最後の手段なので、配置転換や職業訓練により解雇を回避することが可能であれば解雇は許されず、「使用者は解雇を正当化する事実を証明しなければならない」。しかも、事前に経営組織法に基づく従業員代表との協議が義務づけられ、その手続きを経ない解雇は無効である。従業員代表が解雇に異議を唱えた場合は、訴訟となった場合、使用者は当該労働者を雇用し続ける義務がある。つまり、職場で働き賃金を得ながら解雇裁判を行うことができる。

解雇予告も職員の普通解雇では最低6週間、勤続年数に連れて伸び、勤続12年以上では6ヶ月前とされる。その上、失業した90%以上の労働者が雇用保険を受けている。

労働者救済の拠り所となる裁判制度も重要である。解雇事件は労使の非職業的裁判官が陪席する労働裁判所で審理されるし、裁判所は特別の訴訟進行義務を課され、訴訟費用は他の事件より安いなど、労働者が裁判で争い易いよう工夫が凝らされている。

ドイツにおいても解雇が労働者に与える脅威は大きい、それをよくわきまえているが故に、その脅威を少しでも軽減する措置を講じ、解雇が労働者を直ちに窮地に追い込むことがないよう配慮されているのである⁽⁵⁾。

日本の場合、そのような条件がほとんど整備されていない。例えば雇用保険を得られる資格は制限されていて、実際に受ける者は失業者の

20 %程度でしかなく、期間も90日と短く、金額も僅かで、場合によっては生活保護基準を下まわるほどでしかない。

そのような事情の下では、解雇は極めて重大な脅威となる。解雇をめぐる法制度は国によって背景や事情が異なるから、ドイツをモデルにするのであれば、解雇をめぐる全体的な状況をモデルとすべきで、中の一つだけを取り出して「参考」にするのは邪道である。

7 雇用と解雇法制的あり方

非正規労働者（有期、パート、派遣など）は1985年には15.3 %であったが、今や40 %を超えた。非正規労働者は期間の定めのない契約で働く正社員化を強く希望しており、少々労働条件が劣位でも限定正社員への転換に応じる可能性が大である。また、転勤や職務内容の異なる配転は予定されていない、現在の正社員が「限定」に移行するとなれば、企業には少数の正社員、半数近くの限定正社員、相当数の非正規労働者という構造になる。まさに、かつて日経連が想定した『新時代の「日本の経営」』である。

金銭的解決制度によっていずれは金銭で労働契約を解消できることになれば、企業は杜撰な理由でも解雇することになろうし、裁判における解雇に「合理的理由」があるかについての審理も等閑なものになる危険性が大きい。全体としての雇用の不安定化、流動化の状況の下で、解雇の脅威に晒されながら労働者同士が競い合う事態になりかねない。

違法解雇をまともに憤り、正面からそれを争う道は、労働者の人間としての尊厳保障するために、決して閉ざされてはならない。解雇が違法無効である場合に、原職復帰を求める労働者本人の意思に反して労働契約関係の終了を認め

るような制度を安易に認めるべきではない⁽⁶⁾。

（よろい たかよし・労働総研常任理事、龍谷大学名誉教授）

（注）

- (1) 島本滋子『ルポ解雇』（岩波新書）5～7頁参照。
- (2) 山川隆一「日本の解雇法制」大竹・大内・山川編『解雇法制を考える』（勁草書房）3頁以下、荒木尚志・山川隆一編『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構）39頁以下（荒木・山川）、145頁以下（橋本陽子）。
- (3) 前田達男「裁判の機能－解雇事件裁判を中心に」片岡・萬井・西谷編『労使紛争と法』（有斐閣、1995年）170頁、労働政策研究・研修機構『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』2頁以下（平澤純子）。
- (4) 前掲注（3）『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』3頁。
- (5) ドイツの解雇制度について文献は多い。西谷敏『ゆとり社会の条件－日本とドイツの労働者権』（旬報社）176頁以下、239頁以下、同『ディーセントワーク』（旬報社）318頁、荒木尚志・山川隆一編『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構）145頁以下（橋本陽子）、山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度に関する研究」同志社法学62巻4号357頁等、金銭解決の実情については、高橋賢司『解雇の研究』（法律文化社）135頁以下参照。
- (6) 同旨、和田肇「不当解雇の効果と紛争解決」野田・野川・柳澤・山下編『解雇と退職の法務』（商事法務）334頁、前掲注（5）西谷『ディーセントワーク』90頁等。小宮文人氏は視点の異なる提案をする、同『雇用終了の法理』（信山社）112頁以下参照。

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

「働くルール」確立と 労働者・日本経済

藤田 宏

1 アベノミクスと「働き方改革」

1) アベノミクスの3年——悪化する雇用、低迷する賃金

安倍政権が発足して3年余が経過した。安倍首相は、発足以来、大胆な金融緩和、機動的な財政出動、成長戦略を「3本の矢」とするアベノミクスを推進してきた。安倍首相は、アベノミクスについて、①企業が収益を伸ばすようにする、②企業が収益を伸ばせば、労働者の雇用も賃金も増える、③そうなれば、消費需要も増えて、デフレを脱却し、再び企業が収益を伸ばすようになり、日本経済の好循環がはじまると説明した。トリクルダウンの「理論」である。

安倍首相は、盛んにアベノミクス「第1ステージ」の成果を強調し、企業の利益は過去最高水準になり、就業者は110万人増、1人当たり賃金（一般労働者）は1.7%増、パート労働者の賃金4.1%増と、都合のいいデータを並べ立て、賃金も雇用も改善したと強弁している。

しかし、現実はどうだろう。たしかに、企業の収益は大幅に増大している。図1に見るように、財務省「法人企業統計調査」にもとづいて、安倍政権発足後（発足直前の2012年度1～9月期平均と15年度同期比）の企業の経営状況をみると、企業の売上高は5.4%と低迷しているにもかかわらず、経常利益は45.2%も増加し、内部留保も22.4%積み増ししている。その一方で、従業員

数は、1.0%減少している。

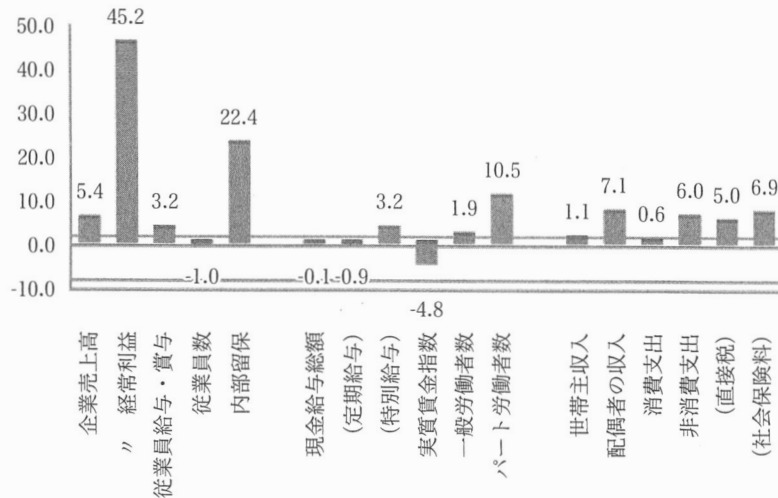
厚生労働省「毎月勤労統計調査」にもとづいて労働者の賃金をみると、同時期に従業員5人以上の事業所における一般・パートの現金給与総額はマイナス0.1%とほぼ横ばいだった。しかし、この3年間で消費者物価が値上がりしていることから、実質賃金は4.8%も低下した。雇用の面では一般労働者が1.9%増と微増にとどまったのに対して、パート労働者は10.5%と大幅に増加、雇用の不安定化がさらに進んだ。

安倍首相の並べ立てるデータは、この間の物価上昇による賃金の目減り、非正規雇用の増大についてはまったく勘案されていない。労働者・国民の生活実感とかけ離れた空論というしかない。「トリクルダウン」論の破たんは明白である。

2) アベノミクス「第2ステージ」の危険

安倍首相は、アベノミクスの成果を強調するだけでなく、アベノミクスは「第2ステージ」に移ったとして、「一億総活躍社会」というスローガンを掲げている。そして、「一億総活躍社会」実現のための重点施策として「強い経済（GDP600兆円）」「子育て支援（希望出生率1.8）」「社会保障（介護離職ゼロ）」の「新3本の矢」を打ち出した。安倍首相は1月27日の施政方針演説の中で、その中心的な柱は「GDP600兆円」の実現であり、そのためには、賃金引き上げと国内の設備投資が必要であると強調している。

図1 アベノミクスは何をもたらしたか
安倍内閣誕生から3年を点検



資料：労働総研「2016年春闘提言」

安倍首相はまた、施政方針演説の中で、「一億総活躍社会」にふれ、その「最も重要な課題」は、「多様な働き方が可能な社会への変革である」と述べ、「従来の労働制度、社会の発想を大きく改めていかなければなら」ないと、「働き方改革」推進の決意を表明している。この「働き方改革」は、「フレックスタイム制度の拡充」「時間ではなく成果で評価する新しい労働制度」の導入、「時間外労働への割増賃金の引上げ」などによる長時間労働の抑制と年次有給休暇を確実に取得できるようにする仕組みの創設、非正規の正規化、高齢者への再就職支援など、老いも若きも生き生きと働けるバラ色の「生涯現役社会」の実現に向けた「改革」だと自賛している。

しかし、その中身は、長時間・過密労働を強制する「新しい労働制度」と実効性のない長時間労働の抑制策と低賃金労働者の大量活用施策以外の何ものでもない。

しかも、「働き方改革」の中では、「GDP600兆円」の実現に向けて必要な賃金引き上げの課題については一言も触れられていない。それも当然である。1月21日に開かれた経済財政諮問会議平

成28年第1回会議では、榊原定征経団連会長ら民間「有識者」議員4人連名文書「成長と分配の好循環に向けて」が提出された。そこでは、「働き方改革」ともかかわる「就労面での希望を実現できる社会の構築」がうたわれ、そうした施策を通じて、「600兆円経済の実現を確実なもの」とすると述べられている。その重要な柱として、「賃金・最低賃金の引上げ、950万人の就労希望実現で10～14兆円程度の所得増」が打ち出され、それが「多様な消費需要の顕在化」につながり、日本経済は、「成長と分配の好循環」の軌道にのるといのである。この文書の説明に立つた民間「有識者」議員・高橋進日本総研理事長は、「賃金・最低賃金の引上げ、950万人の就労希望者の約半数が実現することになれば、10兆から14兆円の所得増につながると試算」したと述べている。

この試算は、女性、若者、高齢者の活躍促進策として、「失業者+就業希望者」655万人、「就業時間増加希望者」295万人の半分が就労することを前提にしている。仮に、この半数の450万人が就労したとして、その年収を推計すると、どうなるのか。

労働総研の試算では、最賃時給 1000 円への引上げに必要な原資は 2.78 兆円である。就労した人たちの年収の原資は、最大の 14 兆円所得増として考えると、14 兆円－2.78 兆円＝11.22 兆円である。450 万人が正規雇用として就労したとすると、その年収は 250 万円足らずである。1 人が生計を維持できるかどうか、ぎりぎりの水準である。10 兆円だとすると、年収 160 万円にすぎない。

第 20 回経済財政諮問会議（15 年 11 月 27 日）に提出された民間「有識者」議員 4 人連名資料では、高齢者の就労促進が「社会的利益」になることが強調され、50 万人の 60 歳代前半層が就業時間を増やし、パートタイムからフルタイムに転換したケースが例示されている。そこでは、60～65 歳未満の「パート、年収 100 万円、国保」の高齢者が、「フルタイム、年収 240 万円、被用者保険」と想定されている。

民間「有識者」議員の 2 つの提出資料から導き出されることは、消費税増税と物価上昇を図る政治のもと、「生涯現役社会」実現に向けた「働き方改革」では、みんな年収 250 万円以下の低賃金で働くことが想定されているということである。この点で想起しなければならないのは、経団連「2016 年版 経営労働政策特別委員会報告」に盛られた次の一文である。「国内外の従業員それぞれのグループ経営への貢献度合いを考慮して連結収益を公平に配分していく」。これは、日本の労働者の賃金をアジア並みの賃金に引き下げていくことを表明したものである。

今回の民間「有識者」連名文書「成長と分配の好循環に向けて」は、高齢者だけでなく、若者も女性もそうした低賃金労働者として大量に活用しようという財界・大企業の意図を公然と明らかにしたものであり、安倍首相の施政演説もその延長線上にあることができる。

実際、安倍政権は、財界・大企業が低賃金・無

権利な労働者を大量に活用できる「働き方改革」をすすめ、「生涯派遣」を労働者に押しつける労働者派遣法改悪を強行したのに続いて、企業の都合でいつでも首切り可能な低賃金の「限定正社員」制度の導入、低賃金劣悪な処遇に不満を抱こうなら、企業が簡単に首切りをすることができる解雇の金銭解決制度の創設などをねらっている。

安倍政権と財界・大企業が一体で進める「働き方改革」を阻止することは喫緊の課題となっている。

2 「働くルール」の確立は急務

1) 「働くルール」確立の意義

安倍政権が「一億総活躍社会」をスローガンに掲げ、「働き方改革」を推進するなかで、労働者の労働と生活をめぐる問題が、職場の問題にとどまらず、国政上の重大な問題として浮上している。2015 年の日本の就業者は 6376 万人、そのうち雇用者、つまり労働者は 5640 万人である。就業者の 88.4 %、9 割近くを労働者が占めるようになっている。労働者とその家族の生活がどうなるかは、日本の政治・経済の行方とも密接にかかわる問題となっているのである。

それだけに、労働者の労働と生活をめぐる問題は、国民的関心事ともなっている。安倍政権が「働き方改革」を重視するのは、低賃金・無権利の労働者を大量に活用したいという財界戦略にもとづくものであることは当然のこととして、そうした国民・労働者の関心・要求を意識してのことだろう。

安倍政権の「働き方改革」を阻止するためには、その危険な内実を暴露し、反対の国民的世論と運動を広げるだけでは十分とは言えない。それと同時に、圧倒的多数の労働者の切実な要求にもとづいて、「働くルール」を国の法律として確立する政策を提起してたたかうことが、これまでもまして、重要になっている。安倍政権の「働き方改革」を阻止するだけでは、労働者の労働と生活に

表 1 「働くルール」の確立の経済効果

	必要な原資	家計消費支出の増加	国内生産誘発額	付加価値誘発額	税収（国・地方）の増加	新規雇用者の増加 ^(注1)	生産増加に伴う雇用誘発 ^(注2)	必要な原資が内部留保に占める割合
	(兆円)	(兆円)	(兆円)	(兆円)	(兆円)	(万人)	(万人)	(%)
働くルールの確立	16.95	10.17	15.68	8.70	1.49	464.8	875.3	3.12
不払い労働根絶	10.70	6.42	9.91	5.50	0.94	300.4	553.1	1.97
年休完全取得	5.76	3.45	5.32	2.95	0.51	151.5	297.2	1.06
週休2日制完全実施	0.49	0.29	0.45	0.25	0.04	12.9	25.0	0.09
非正規の正規化	6.10	5.42	10.05	4.52	0.77		54.69	1.12

(注1) 「新規雇用者の増加」は、各項目の実施に伴う直接的な雇用増である。

(注2) 「雇用誘発」は、国内生産額の増加に伴う仕事量の増加を雇用者数に換算したものであり、直接的な雇用者増を含まない。なお、いずれも必要な労働の増加量を人員に換算したものであり、労働強化（残業や休日出勤等）でカバーされてしまえば、雇用は増えない。
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」および「就業構造基本調査」、総務省「労働力調査」および「平成23年（2011年）産業連関表」労働総研作成

かかわる切実な要求を実現することはできないからである。

しかも、「働くルール」の確立は、日本経済にとっても大きな意義を持つものになっている。日本経済が低迷・停滞するなかで、内需の6割を占める個人消費の拡大が必要になっている。そのためには、労働者の賃金と雇用などの処遇改善がなによりも求められており、「働くルール」の確立は、その“特効薬”となるからである。大企業が内部留保をためこむだけで、賃上げにも設備投資にも回そうとしないことに、経済学者やメディアはもちろん、麻生財務相ら政府関係者も批判するようになったのも、そのためである。安倍首相でさえ、そのことは否定できない。支配層のジレンマである。

2 「働くルール」の当面する4つの課題

「働くルール」の確立といっても、そう難しいことではない。労働総研は、当面する働くルール確立の課題として、次の4つを提起している。それは、①“サービス残業”の根絶、②年次有給休暇の完全取得、③週休2日制の完全実施、④正社員を希望する非正社員の正社員化である。そのどれもが、労働者の切実な要求であると同時に、少なくとも先進資本主義国では多くの国で法制化さ

れたり、協定化されているものばかりである。

しかも、これらのルールを確立すれば、日本経済を健全な軌道にのせ、経済の好循環を実現することにもつながるものである。（表1）

労働総研は、そうした見地から「働くルール」と日本経済のかかわりについての試算を発表している。その内容は、以下のとおりである。

① “サービス残業”の根絶 “サービス残業”とは、要するに不払い労働であり、労働基準法違反の犯罪行為である。にもかかわらず、実態として多くの企業でまかり通っている。総務省「労働力調査」と厚生労働省「毎月勤労統計調査」から“サービス残業”の実態を推計すると、年間1人あたり184.8時間になる。これを根絶すれば、その穴埋めで300万人以上の新規雇用が必要になる。そのために必要な原資は10.7兆円であり、2014年度の内部留保（企業規模・全規模）543.1兆円の1.97%にすぎない。

②年次有給休暇の完全取得 日本の労働者1人当たりの年次有給休暇付与日数は18.1日であり、フランスの30日、イギリスの4労働週など、EU諸国と比べて極めて少ない。にもかかわらず取得率は47.6%と5割を切っている（厚生労働省「就労条件総合調査」）。これを改めるためには、EU

諸国のように、生産計画のなかに年休完全取得を前提にした要員計画を組み込む必要があり、そのためには、151.5万人の雇用増が必要になる。それに要する原資は5.76兆円であり、内部留保543.1兆円の1.06%にすぎない。

③週休2日制の完全実施 週休2日制は、日本でも一般的な制度として定着しているが、「就労条件総合調査」（2014年）によると、「週休1日制または週休1日半制」をとっている企業が、まだ7.8%もあり、そこに働く労働者は、全体の3.2%を占めている。週休2日制を完全実施するには、12.9万人の雇用者増が必要になり、そのために必要な原資は、0.49兆円、内部留保の0.09%である。

以上の①～③を合計すると、464.8万人の新規雇用増が発生する。そのために必要な原資は16.95兆円であり、内部留保額543.1兆円の3.12%である。

④非正規社員の正規化 EU労働指令では、パート労働からのフルタイム労働への移行などについての労働者の要求にたいして、雇用者は配慮義務があるだけでなく、有期契約の反復更新についての正当な理由、最長期間または更新回数の上限が定められるなど、非正社員の正社員化のルールが確立されている。

総務省の「労働力調査・詳細集計」2014年によれば、非正規社員は雇用者全体の37.4%、1962万人存在し、「働くルール」がきちんと適用されていない。正社員と非正社員の賃金は、年間で、男229.3万円、女148.5万円の格差があり、非正社員のうち362万人が正社員になることを望んでいる。希望する非正社員を正規社員にするためには、企業全体で6.1兆円の原資が必要になるが、その額は、内部留保額543.1兆円の、わずか1.1%である。

賃上げと雇用・労働条件の改善は、企業の労務コストを上昇させるが、労働者、国民の生活を改

善するだけではなく、家計消費需要の拡大を通じて新たな国内生産を誘発し、GDP（国内総生産＝付加価値）や雇用および税収を増加させる。産業連関表を利用してその経済効果を試算したところ、次のことが分かった。（表2）

まず、不払い労働根絶、年休完全取得および週休2日制完全実施による、「働くルール」の確立によって、国内生産が15.7兆円誘発され、GDPが8.7兆円、税収（国・地方）が1.49兆円増加する。同様に、非正規の正規化を行えば、国内生産が10.0兆円誘発され、GDPが4.5兆円、税収が0.77兆円増加する。

日本の14年のGDPは約490兆円だから、「働くルール」の確立によって、GDPは2.7%増えることになる。「働くルール」の確立は、日本経済を内需中心の健全な成長軌道に乗せるうえで大きな役割をはたすことになる。「働くルール」の確立は急務となっている。

3 「働くルール」確立への課題

1) フランスの経験は何を示すか

「働くルール」は、労働運動の歴史がしめすように、労働者と労働組合のたたかいのなかで確立されてきた。たとえば、フランスのような年5週間にも及ぶバカンスは、日本では考えられないことだ。しかし、フランスのバカンスは、最初からそうだったわけではない。バカンスの始まりは1936年にさかのぼるが、最初は2週間だった。当時のフランスの労働時間は、1919年に商工業における1日8時間・週48時間労働に関する法が制定されていたが、実際には、この法律は“有名無実化”し、長時間労働が横行していた。1930年代にはいっても、工場労働者は1日15時間働き、休みは日曜だけという状況だった。長期休暇ということでは、年に1～2週間休業する工場もあったが、その間、労働者は無給で収入減になり、

長期休暇は労働者に歓迎されなかった。

そのフランスでどうしてバカンスが実現されるようになったのか。バカンス実現の直接の契機は、1930年代に引き起こされた世界大恐慌だった。この影響を受けて、フランスも深刻な経済危機に直面し、大量の失業者がうまれた。当時、フランスでは、ドイツにおけるナチスの台頭などファシズムの危険が迫るなかで、1934年に、共産党と社会党が中心になって反ファシズム統一戦線（人民連合）が結成され、36年春の総選挙に向けて、人民戦線選挙綱領がまとめられた。このなかでは、週40時間労働制と2週間の年次有給休暇が盛り込まれていた。その基本的な構想は、ワークシェアリング（仕事の分かち合い）の考え方から、労働時間を短縮し、有給休暇を増大することによって雇用を創出する、雇用創出で失業者が再雇用されれば、雇用者所得が増加し、国内需要が拡大する、そうすれば景気も回復し、経済危機を克服できるというものであった。

36年の総選挙で、人民連合が右派ブロックを打ち破って勝利し、レオン・ブリュム内閣が発足することになった。一方、人民連合の前進に大きな役割をはたしたフランスの労働者は、社会変革と労働者の権利の拡大、週40時間労働制の実現、賃金引き上げを要求して、200万人の労働者がストライキや工場占拠のたたかいに立ちあがった。追いつめられた経営者団体CGPFがブリュム政権にCGT（フランス総同盟）との交渉の橋渡しを依頼して実現したのが、オテル・マティニョン（首相官邸）で36年6月に行われた労使交渉だった。この交渉で「マティニョン協定」が締結され、組合結成の自由、7～15%の賃上げなど労働者の要求を実現したのである。ブリュム政権は、労働者の高揚したたたかいを背景に、週40時間労働法を成立させるとともに、2週間の有給休暇を付与（使用者の義務）する法律も制定した。これ

がフランスのバカンスの始まりとなった。

フランスの労働者は、経済危機の打開と自らの切実な要求を結合し、国民的な世論と運動を広げる中で、民主的政府を実現し、バカンスをはじめとした「働くルール」を実現してきたのである。日本の労働組合も、フランスの経験に学び、「働くルール」の確立の運動を本格的に進める時期に来ているのではないだろうか。

2) 「働くルール」確立の絶好のチャンス

日本でも、労働者・労働組合が国民に働きかけ、国民世論の支持をえて、政治の流れを変えることができれば、人間らしく働くルールを国の法律として確立することはできる。いま、そうした方向に政治の流れを変える絶好のチャンスを迎えている。

安倍暴走政治への怒りが渦巻いている。「立憲主義と民主主義、憲法を守れ」を合言葉に、戦争法廃止を実現する国民的政権を樹立しようという2000万人署名運動が、全国津々浦々に広がっている。

今日の情勢は、政治変革を求める客観的条件が大きく成熟しつつあることを示している。労働者と労働組合が、これらの運動の先頭に立って奮闘すると同時に、安倍政権の「働き方改革」に反対する取り組みをすすめるなかで、人間らしく働くルールの確立を求める運動と結合して、安倍暴走内閣打倒の取り組みを前進させることが期待されている。労働者・労働組合が、この取り組みを国民的なたたかいとして発展させることができれば、労働者の要求を実現する民主的政府実現の展望を切り開くことができるし、そのなかで、「働くルール」もまた確立することができる。政治が転換すれば、「働くルール」が今の状況では考えられない速さで、一気に前進する可能性があることをフランスの経験は教えている。

（ふじた ひろし・労働総研事務局次長）

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

■単産レポート■ JMITU

派遣労働者の雇用と 権利を守る

三木陵一

昨年の通常国会で、労働者・労働組合の強い反対を押し切り、労働者派遣法の大改悪が強行された。この改悪によって、労働者派遣期間の上限規制が事実上なくなり、派遣労働者を入れ替えさえすれば、企業は労働者派遣を受け入れ続けることが可能となった。「常用雇用代替防止」の大原則を事実上骨抜きにしたものと言える。

製造現場では、一時、偽装請負を含む労働者派遣から直接雇用の「有期雇用」などへの転換がすすんでいたが、今回の派遣法改悪を見越して、再び、労働者派遣が増加しつつある。今後、この傾向はいつそう加速し、早晩、わたしたちが警鐘乱打してきた「正社員ゼロ、生涯ハケン」の社会が到来するかもしれない。しかし、わたしたちはあきらめるわけにはいかない。あらためて、「正社員が当たり前」の社会をめざす運動を展開しなければならない。そのために、ナショナルセンターや産業別労働組合が「派遣法廃止」あるいは「抜本改正」という政策要求をかかげて政府と国会に対する運動を強化することは当然であるが、同時に、運動の土台となる派遣労働者の要求にもとづいた運動と組織化を根本的に強化することが極めて重要である。

残念ながら、今回の派遣法改悪が強行された背景には、労働組合が、派遣労働者の組織化と運動の構築に成功できていないことがあること

を否定できない。わたしたち労働組合は、派遣労働者の要求実現の運動や組織化にまったく努力してこなかったわけではない。この間の運動の到達点とそのなかでの教訓を整理し、ひろげていく必要がある。

こうした立場から、派遣労働者の運動と組織化の経験を以下に紹介する。

1 派遣労働者の一時金を獲得

某大企業グループの傘下にある機械メーカーにある JMIU 支部（以下、H 支部という）では、2003 年頃から偽装請負の形で派遣労働者を受け入れ始めていた。H 支部は JMIU の全国方針にもとづき、正社員化と均等待遇の要求に取り組みはじめ、08 年 8 月に派遣労働者を契約社員（有期雇用労働者）として直接雇用させた。しかし、労働組合への組織化に成功しないまま、09 年、「リーマンショック」を口実にした契約社員全員の雇い止めが強行されてしまった。その後、生産が回復するなか組合は、雇い止めされた契約社員に職場復帰してもらうよう会社と協議。組合みずからもひとりひとりの契約社員と連絡をとってはたらきかけ、6 人の契約社員を組合推薦の形で職場に復帰してもらうことに成功した。その後も、春闘や秋闘の団体交渉において、契約労働者の賃上げ・一時金増額、正社員化の要求を粘り強く要求してきた。12 年

春闘で2人の契約社員の正社員化を勝ち取ったことを皮切りに、毎年、数名ずつであるが、派遣社員の直接雇用（契約社員）や契約社員の正社員化を実現してきている。

さらに、H支部では、2014年の春闘で、派遣労働者の夏季一時金支給を実現した（在籍期間×3万円。最大18万円）。派遣労働者の賃上げ・一時金支給は、JMIUが長年、統一的に要求し続けてきたもので、いわゆる「寸志」などを除き、本格的な一時金支給の実現は初めてのことである。要求が実現した最大の要因は、H支部が毎年の春闘・秋闘で、派遣労働者の待遇改善を粘り強く要求し続けたことであるが、同時に、会社としては、安定した雇用を求める労働者の「派遣離れ」がすすむもと、多少なりとも待遇の改善をはかることで優秀な派遣労働者を確保したいという思惑があったといえる。この企業では、2桁の派遣会社から100名を超える派遣労働者を受け入れている。H支部によると、交渉でもっとも苦労したのは、会社が派遣社員への一時金支給の要求を受け入れた後、その派遣会社すべてを説得することにあつたそうだ。当然、派遣労働者の一時金は直接的には派遣会社から支給されるものであるから、派遣先は派遣労働者に一時金を支給することを前提に派遣会社に支払う派遣料を引き上げる。ところが、派遣会社は派遣労働者に一時金を支給すると、それにともない社会保険料の使用者負担が増えることを理由に一時金支給に難色を示したのである。結局、会社は派遣会社に社会保険料の使用者負担分も含めて派遣料金を増額することでようやく合意を得たそうだ。こうしたところにも、労働者に直接使用する会社と雇用する会社が異なるという労働者派遣制度の矛盾が現れている。

2 派遣労働者の直接雇用の実現

千葉にあるJMIU支部（以下、S支部という）では昨年、1人の派遣労働者（以下、Aさんという）の直接雇用を実現した。Aさんは、14年、組合に加入した。支部は、15年8月に彼の担当業務の派遣受入期間が3年に達することを念頭に、14年秋闘、15年春闘で正社員化を要求。正社員化は実現できなかったものの、交渉のなかで「受入期間が過ぎたものの解雇することはない」という言質をとった。この到達点を踏まえて、支部は、15年夏季闘争のなかで「どんなことがあってもAさんの正社員化を」と意思統一し、たたかひの構えをつくった。

夏季一時金要求とあわせて、8月の派遣受入期間終了後の人員確保を要求するとともに、あらためてAさんに直接雇用を申し入れるよう要求した。また、同時に、AさんにS社に入ってから経過、正社員になりたいという思いなどを「直接雇用（正社員化）の申し込み」と題する文章にしてもらい、要求団交で会社に提出した。Aさんは、そのなかで、S社に入る際に、担当課長から仕事の説明と同時に「長く勤めて、末は責任ある正社員として頑張ってもらいたい。」と言われたことを紹介するとともに、S社での仕事が加工順序や工具も何を使うか自分で考える、難しいがやりがいがあり、魅力的で、これからも続けたいことを訴えた。

回答指定日翌日、支部はストライキに立ち上がり、組合員全員が、最寄りの駅頭で派遣法改悪の署名・宣伝行動を行った。このストライキと行動には、Aさんも参加した。支部が独自で、しかも組合員全員で駅頭での署名活動に立ち上がったことははじめてだ。Aさんをなんとか正社員にというみんなの思いがこうした新しい課

題に挑戦する決意をつくったのだと思う。

こうした支部の構えに気圧され、会社は A さんの直接雇用を認めた。残念ながら、正社員としてではなく、有期雇用ではあるが、団体交渉のなかで、労働組合との合意なく雇い止めはしないことを約束させた。支部は引き続き、正社員化を求めてたたかいを継続するとしている。

3 労働法制改悪を職場に入れさせない

JMIU は、15 秋闘において「労働改悪に関する統一要求書」に取り組んだ。その内容は、労働者派遣法改悪が強行されたことを念頭に、「①労働者派遣を導入する場合の事前協議と労働組合の同意。同一業務への労働者派遣はこれまでどおり原則 1 年、最大 3 年以内とすること。②同一業務への派遣期間が 3 年を超えたときやあらたな人員増の必要性が生じた場合の直接雇用。③勤続が 3 年をこえる派遣労働者についてはただちに無期雇用として直接雇用を申し入れること。④均等待遇」の 4 項目を、また、残業代ゼロ法案が国会に上程されていることを念頭に労働時間に関した 4 項目を要求した。

秋闘交渉のなかでは、「人員を補充する際は正社員として採用する」など前向きの回答を引き出した支部もある。しかし、全体としては、十分な交渉が行われたとはいえず、取り組みはこれからだ。JMITU は、16 春闘でもあらためて、この統一要求に取り組む。とりわけ、事業所単位での派遣受入については 3 年の期間制限がつけられ、その更新に労働組合との協議が求められることを活用し、派遣受入の範囲やその必要性などについて協議することを求めている。

4 当該の派遣労働者の要求こそ運動の出発点

最後に「運動の出発点は要求」ということを強調したい。派遣法改悪の参議院採決にあたり数多くの附帯決議がつき、それらは指針にも一定盛り込まれた。これらの附帯決議がついたのも、わたしたちの運動の成果である。そうしたこともあって、附帯決議や指針を活用した取り組みが強調されている。もちろん、法律を積極的に活用することは重要だ。しかし、附帯決議や指針は、悪法の矛盾をごまかすためのカモフラージュのようなものだ。もちろん、強制力もない。具体的な運動抜きに法律の活用など絵空事になってしまう。

派遣法改悪を含め、労働法制改悪が次々と強行され、利潤第一の乱暴な経営のやり方が横行するなかで、職場にはさまざまな不満や不安がうずまいている。労働組合がまずやるべきことは、それぞれの職場ではたらいっている派遣労働者の生の声を聞き、その不満、不安をつかみ、具体的な要求へとねりあげることだ。そして、その切実な要求の実現をめざして、当該労働者を含めた職場からの運動をつくっていくことだ。その過程で、運動で使える附帯決議や指針を活用し、経営者に要求の正当性を迫り、職場世論をつくっていくことが重要ではないだろうか。

(みき りょういち・JMITU 書記長)

(注) 2016 年 1 月 31 日、JMIU と通信労組が統一し、あらたに JMITU (日本語表記は日本金属製造情報通信労働組合) が結成された。したがって、1 月以前の取り組みについては JMIU ○○支部と表記したが、今日では JMITU に名称変更している。

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

■単産レポート■民放労連

非正規労働者の待遇改善と組織化へ

齋田公生

減少し続ける社員数と増加する業務量

日本民間放送年鑑によると、民間放送局で働く従業員数は、1993年のピーク時には約3万人だったが、2014年には約2万2000人と20年間で8000人も減少している。

社員の減少が続く一方で、2011年には地上テレビ放送のデジタル化によるマルチチャンネルやデータ放送、字幕放送。そしてBS・CS放送、さらにはインターネットを利用したHuluなどの動画配信事業への参加、東京キイ局5社が共同で運営する「Tver」という見逃し配信など、業務量は年々増加している。

にも関わらず社員数は減少を続け、当然のように一人ひとりの負担は大きく重くなり、時間外労働の増加とともに長時間労働が当たり前のようになっている。近年では放送以外での事業収入に力を入れる傾向もあり、夏の大型イベントがある放送局では、月の時間外が全社員平均で80時間以上と、過労死認定基準をオーバーしている所もある。それほど残業してもなお不足している人員は、必然的に派遣をはじめとした非正規労働者でカバーすることになる。

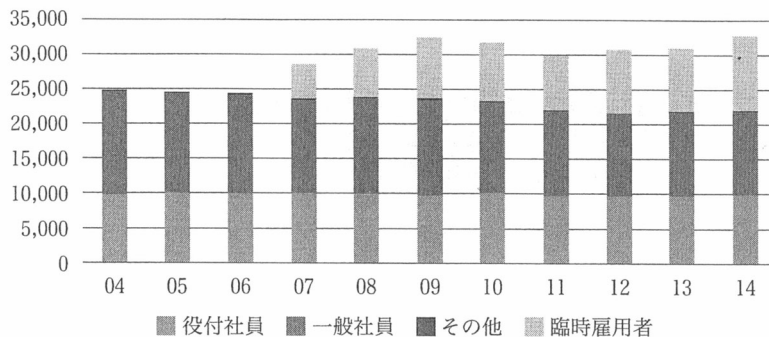
特に専門的知識やノウハウが必要な番組制作現場と、データ放送やインターネット関連などのIT関連部署で顕著となり、事実上丸投げ状態の部署も少なくない。これらの職場では派遣、

請負、業務委託、パート、アルバイトなど、あらゆる雇用形態の非正規労働者が日常業務を支えている。

「グラフ1」は、放送局が直接雇用契約を結んでいる契約社員や嘱託、アルバイトなどの臨時雇用者（非正規労働者）数で、約200社ある民間放送局のうち株式を上場している放送局の有価証券報告書29社分だけのデータである。07年の約5000人から14年には1万人を超えた。報告義務のない非上場局を合わせれば、管理職を含む全社員数をを超えていることは容易に想像できる。この数には、放送局構内で放送や番組制作に携わっている多くの派遣労働者、関連会社や下請けプロダクションなどの労働者は含まれていない。それらを合わせると人数は膨大なものとなる。

しかもこれら関連会社やプロダクションには労働組合がないか、あったとしても社員会のような御用組合的な場合が多く、民放労連に労働相談に来る彼ら、彼女たちの現状を聞くと、賃金・労働条件は総じて劣悪であり、有給休暇はもちろん代休さえもとに取れず、長時間労働も常態化していて、ある関連会社では名ばかり管理職の人に、月11万円程度の手当で200時間以上の残業を強いていた、別のプロダクションでは月90時間もの残業代が1万円の手当だけでという例もあった。相談に来た人たち

従業員構成の推移
(臨時雇用者の07年以前はデータなし)



注：臨時雇用者数は株式上場局29社のみ（日本民間放送年鑑、週刊テレビ研究）

は、ほとんどの場合が我慢に我慢を重ねていて、過大なストレスの影響で健康や心理面に不安を抱えている。

このような過酷な状況が世間に広まっているのか、プロダクションや関連会社では募集しても必要人数が集まらず、何とか採用できても低賃金と過酷な労働条件に嫌気がさして直ぐに辞めてしまうなど、全国的な労働者不足の状況と相まって、必要人数を確保することにさえ苦労している。

放送局構内で働く労働者は、正規・非正規を問わず長時間労働が常態化して疲弊し、日々の仕事をこなすだけで精一杯という状況だ。特に番組制作現場での疲弊は自らの番組価値の低下を招き、やがて視聴者からの信頼を失い、さらには広告主からも見放されてしまうことにつながり、経営に大きな影響を与えることは間違いない。

しかし、経営者は当座の利益を確保するために、現場での長時間労働の実態を把握しているにもかかわらず、増員や業務分担の見直しをするなどの改善に向けた具体的な対策をとろうとしない。しかも時間外労働経費の固定化を目的とした裁量労働制の導入や、評価制度や査定制

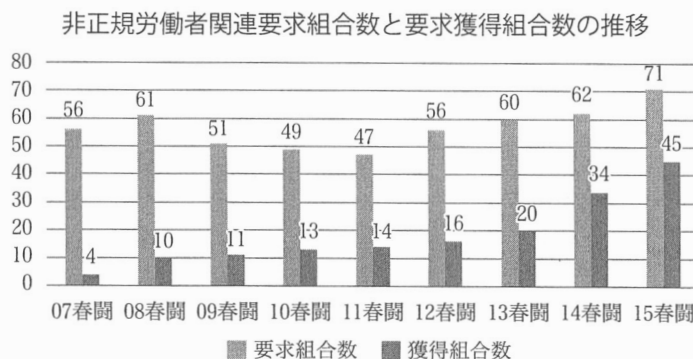
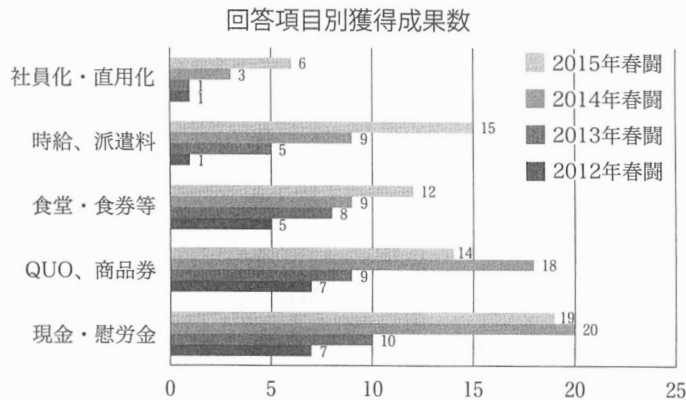
度の導入・拡大などで、人件費総額の固定化や削減を図る動きも出てきている。

労働組合としてどう取り組むのか

すべての労働組合に言えることだが、正規・非正規を問わず、いのちと健康に直結している長時間労働の解消は急務になっている。しかし一方で、低賃金であるが故に時間外が生活費となっている現実もあるので、労働組合は賃上げと労働条件改善の両方を獲得していく必要がある。

それぞれの職場に、賃金も労働条件も違う様々な雇用形態の労働者が数多く働いているという状況は、社員自体の賃金・労働条件の向上に大きな影響を与えている。また「非正規の労働者がいるから自分たちの賃金水準が維持されている」「非正規の労働者より高い賃金と良い労働条件が保障されている」など、経営者側の理屈や思惑が労働者側に浸透しつつあることも大きな問題である。

これまでに経営者が作り上げた雇用形態による格差を認めるのではなく、労働者自らが自分の賃金・労働条件を向上させるためには、「同一価値労働・同一賃金」の観点からも非正規労



働者の賃金・労働条件の向上は必要であるとの認識に立つことが重要である。そのための第一歩として民放労連が取り組んでいるのが、「企業内最賃協定」の締結である。この取り組みは2003年から取り組み始め、現在の締結組合は11組合と民放労連加盟組合の1割程度だが、企業内最賃制度の意義と必要性については各組合に浸透しつつあり、闘争ごとに要求化する組合も増加しているし、すでに締結した組合では締結額の引き上げをさせている。しかし「地域最賃は上回っている」「結ぶ必要性がない」など、依然として経営者側の壁は厚く硬いが、時給額1200円をめざして今後も統一要求として積極的に取り組んでいくことにしている。

このような非正規労働者の待遇改善に向けた取り組みが、昨年の15春闘では東京キイ局労組での派遣労働者680人の派遣契約料アップの

回答と、「増額することが当該派遣労働者の賃金アップにつながるよう、派遣元に要請する」との発言を引き出し、後の調査でもほとんどの派遣労働者の手取り額は増えていることが確認されるなど、大きな成果獲得につながってきている。さらに夏・冬の慰労金要求に対する回答も増えていて、15春闘では「グラフ2、3」にあるように、現金やクオカードなどの回答を33組合が引き出し、時給額アップや食堂無料開放などの待遇改善を含めて45組合が成果を獲得していることは、最賃協定締結にこだわる姿勢や取り組みの大きな成果だと考えている。

組織の強化・拡大と、共闘を広げるために

放送局構内で働くプロダクションや関連会社を始め、すべての労働者の力がなければ、日々

の放送を送り出すことができない状況となっていることは経営者も分かっている。

しかしながらバブル経済崩壊以降、あらゆる予算の見直しとさらなる経費削減の流れの中で、退職する社員の補充を最低限に抑えながら、増加する業務量と不足する人員の補充として、派遣やアルバイトなどの非正規労働者を増やして人件費を削減し、さらには番組制作費削減でプロダクションや関連会社への委託料などを抑えて、最終的な利益を確保するという流れは依然として続いている。特に立場の弱い下請けプロダクションや関連会社では一方的ともいえる契約料の削減が行われ、これら経費削減によるしわ寄せは最終的にそこで働く労働者の賃金・労働条件の低下となって現れている。

民放労連では、構内で働く非正規労働者の賃金・労働条件を改善することは、民放全体の賃金・労働条件の改善につながると提起し、先に述べたように「最賃協定」の締結に取り組んできた。そしてこの流れをさらに大きく確実なものにするためには組織化して団結力を高める必要があるとして、2012年に「構内労働者組織化プロジェクト」を立ち上げ、プロジェクトメンバーを中心に学習会などで学びながら取り組みを議論し、非正規労働者への理解を深めてきた。

この3年間の取り組みで、構内労働者関連の要求をする組合も徐々に増加し、それに呼応して成果獲得組合数も2012年の16組合が、2015年の春闘には45組合へと大きく増加している。さらに企業内最低賃金協定締結組合も4組合から11組合へと徐々にではあるが増えている。また、企業内組合からの脱却をめざす取り組みでは、放送局の労働組合がプロダクションへの番組委託料を引き上げさせ、その情報を基にし

てプロダクション労組が13年ぶりに「ベア」を獲得するなど、情報交換や組合ニュースの共同発行、団交への出席など共闘して取り組むことが成果の拡大につながるという好例も出てきている。

今年度からは新たな3カ年計画として「構内労働者プロジェクトⅡ」として発展させ、地域や単組ごとの実情に合わせたきめ細かい取り組みで、さらなる意識の浸透と共闘の拡大を図っていく方針である。

低賃金で過酷な労働環境が、売り物である番組のクオリティーに重大な影響を与えることを訴えつつ、国民の財産である電波を使って利益を上げることに力を入れるのではなく、本来の持ち主である国民への還元が優先されること、すなわち放送番組を通してバランス良い番組、そして正しい情報を送り届けることが経営者の役割であり、そのためには放送局構内で働くすべての労働者が、人間らしく働くことができる労働環境と安定した生活が営める賃金こそが必要であることを経営者に求めていく。それを実現するためにも構内で働くすべての労働者の組織化と団結を図りながら、賃金・労働条件の向上に取り組んでいきたい。

(さいた きみお・民放労連書記長)

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

■単産レポート■北海道医労連

指定管理者制度とたたかう非正規の仲間たち

——厚岸介護福祉労組

吉田岳彦

【納得いかないんですけど】

「町営の特別養護老人ホーム（以下、特養）と併設するデイサービスセンターで働いています。2014年4月から指定管理者制度で社会福祉協議会（以下、社協）へ経営を委託するので労働条件が大幅に切り下がる、といわれました。どうしたらいいのでしょうか？」。北海道東部に位置する漁業と酪農の街、厚岸町（人口1万人）から相談が舞い込んだのは同年1月末でした。

釧路地区労連と一緒に事情を聞いたところ、「特養が町財政を圧迫しているので民間に経営委託したい。町と関係の深い社協にお任せしたい」との理由から、両者の間で以前より準備が進んでいたとのこと。2013年10月中旬、特養ホームとデイサービス勤務の職員全員（9割が非正規労働者）を対象にした面談が実施され「正職員（事務のみ）は役場に戻って別の仕事をするか、このまま仕事をするか決めてほしい。残る場合は一旦町職員を退職し嘱託（非正規）として社協に再雇用となる」「給料も退職金も下がる」等の説明がされました。非正規職員は、労働条件が下がることを前提に「働き続けてもいいし、辞めてもいい」「どうするか今決めてほしい。保留は認めない」など、労働条件を何ひとつ提示せず結論を迫られました。

小さな町で他に仕事もなく、何より長年寄り添った入居者や利用者のことが頭に浮かび、ほ

とんどの職員が「働きます」と意思表示はしたものの、当然納得できません。「町営で続けられないのか？」との問いに「議会では誰も反対しなかった」と返され、途方に暮れての相談でした。

相談者の1人は正職員でした。「2年前に経営改善を命じられて特養に異動してきた。収入の9割が人件費で消えていた。正職員の人件費は町が負担するよう進言したが拒否された」「待機者を減らそうと施設を整備したことで、赤字は広がった。経営責任を職員に押し付けている」「私は役場に戻れば同じ給料で働けるが、みんなは違うから何とかしたい」。非正規職員の2人も「町民が安心して暮らせるのは、重度の方まで対応できる町営の特養があるから。指定管理を止められないか」と話されました。相談の結果、①指定管理者への移行まで時間はないが町営の継続を要求しよう、②経営委託された場合でも、いままでの労働条件を継続させよう。以上2点を確認。そのためには労働組合の力が必要不可欠であること、同じ思いのなかまがたくさん必要であることを伝え、水面下での「声掛け」が開始されたのです。

【労働組合しかないっしょ】

1月31日夜、極寒の公民館で最初の集まりが開かれました。短期間にも関わらず10名を超える職員が集まりました。集会には、前年に

誕生したばかりの北海道医労連「はまます福祉の里ユニオン」から2名が駆けつけてくれました。北海道石狩市が同制度を利用して浜益区（人口約2千人）の福祉施設を社協に委託していましたが、指定管理者の見直し入札で決まった新しい経営者（土木建設会社）に、「給料は半分にする、嫌ならやめろ」と減茶苦茶な提案を受けたのです。職員が知人である市議会議員に相談、北海道医労連へとつながり組合を結成しました。^{*}医労連や地区労連の仲間たちとやり切った「全戸訪問署名行動」や、議会を巻き込んで社協での経営を維持させた話は、集まった仲間たちに一歩踏み出す勇気を与えてくれました。

「町からは労働条件変わらないと言われ、社協からは切り下がると言われた。どっちなんだ？」「町の都合で解雇なのに、なんで自己都合退職にされるんだ」「いまだに給料や手当、賞与の取り扱いも知らされておらず不安」などの思いや疑問が出されるなか、「みんなで解決する方法は労働組合をつくって交渉するしかない」と呼びかけ、11名の仲間で「北海道医療一般労働組合・心和園分会」を結成しました。

【怒涛の交渉と単組結成】

翌日、厚岸町へ結成通知をおこないました。同時に、指定管理者制度導入の経緯や必要性への疑問、導入された場合の住民サービス、労働条件の低下を議題とした団体交渉を申し入れました。町側はその場で「お受けします」と回答しましたが、後日「心和園の職員は一般職、地方公務員法で規定されており団体交渉権はない」との見解を示し団交を拒否。北海道医労連は「介護職員は全員嘱託と臨時であり特別職。労働基準法が適用される」と反論し、労働条件も明示せず退職か再就職を迫るきわめて乱暴な町の対応について追及した結果、2回の申し入

れを経て「話し合いには応じる」との回答が得られました。

組合員には、小さな町ゆえに「役場に家族、親せきが勤めている」「労働組合に入ったことは知られたくない」などの悩みがあり、当初「町との『話し合い』には参加できない」との声も多かったのですが、3月25日開催した第1回「話し合い」には7名の組合員が出席しました。医労連、地区労連と町側の厳しいやり取りを見守っていた組合員から「給料や働き方もわかんないのに残るか辞めるか決めろって、酷くないですか？」との発言。初めて直接思いを伝えることができた瞬間でした。

町は「議会で決定した指定管理者への委託を止めることはできない」との一点張りでしたが、社協の説明との矛盾点や、労働条件未整備のまま職員を放り投げるのか？との指摘に回答不能となり、状況を調査し再度話し合いを持つことを確認しました。

しかし、委託開始は目前です。全組合員で議論し、町営存続要求はそのままに、労働条件維持を優先した交渉にシフトすることを決定しました。その間も労働者の権利や交渉経過等をニュースで職員に伝えながら仲間増やしを続け、組合員が30名を超えた段階で、社協での活動も視野に入れ単組化を議論、3月30日「厚岸介護福祉労働組合」結成大会を開催しました。組合名は「厚岸町にある他の介護福祉施設にも組合をひろげたい」との思いを込め、組合員みんなで考えたものです。

【激動の半年間】

3月31日、労働委員会へ団交拒否の不当労働行為救済申し立てをおこない、雇用関係がなくなつた後の交渉継続を確保しました。町は申立却下を求めましたが、労働組合は独自調査に

より判明した「臨時・パート職員に対して年休を付与していない違法な実態」や「夜勤の仮眠時間が労働時間から除外され未払い賃金が発生していること」を示し交渉が必要と主張し、調査開始となりました。その後は団交と調査期日でやりとりを重ね、臨時職員の自己都合退職扱いを取消し「任期満了雇い止めで最高水準での退職金支給」、年休は町職の勤務年数を引き継ぎ、「嘱託職員は4月1日に20日付与」「付与されていなかった臨時・パート職員には、残日数として一律10日を付与し、新たに4月1日付で10日付与」「社協が指定管理者となる3年間は、いままでの労働条件を保障するため町が人件費を補てんする」等の要求を認めさせ、全組合員での議論を経て同年8月に和解しました。なかでも時間外労働の未払いは、過去2年間の総額約4700万円を取り返し、退職者を含む対象者全員に支払わせることができました。

執行部は町との交渉と並行して基本的な労働組合の学習を重ね、「組合事務所の確保、掲示板の利用」「36協定の締結」など社協と合意。2015年、はじめての春闘賃上げ交渉では、20年間変わらなかった臨時・パートの時給上げが実現し、要求した当人たちが驚きました。

「組合をつくったから実現できた」との確信が広がりました。元々社協で働いていた非正規労働者の処遇も改善したことで、組織拡大が徐々に進んでいます。組合員数は現在48名（特養職員の7割）、社協全体の職員比率でも、過半数まであと一歩となりました。

社協の介護職員はほぼ全員非正規雇用、「嘱託」「臨時」「パート」の3段階に分けられています。嘱託に至っては日勤、夜勤はもちろん業務ごとのチームリーダーや会議の運営、勤務表の作成まで行っていることから「正職員化要求」を柱に交渉しています。また、「町からの

人件費補てん」はあと1年で終了し、同時期に「指定管理者見直し」の正念場を迎えます。少なくとも社協での運営と、住民の介護福祉、自らの労働条件を守り抜くため「提供するサービスの向上や収入増に向けた提言」など取り組みをすすめています。

【地域守る取り組みといっしょに】

自公政権による地方切り捨て政策の下、地場産業の衰退、人口減少、高齢化が進み地方自治体運営はどれも火の車です。医労連が実施する「医療介護キャラバン」で懇談した多くの首長は「地方創生」に怒り心頭です。「アベ政治を変える」幅広い共闘づくりの立場からは大いに共感する所もあります。しかし、自治体の財政悪化を安易に労働者へ転嫁する動きは広がっています。特に介護福祉事業においては、指定管理者制度の運用で公的責任を「いとも簡単に」民間へ売り渡す自治体も少なくありません。道東地域では特養を社協へ経営委託した自治体が直近で2ヶ所ありましたが、それぞれ当初から「職員の労働条件は切り下げない」などの対応となっており、これもたたかひの波及効果であると受け止めています。

一方で、短期間に2例の相談が寄せられたことを踏まえれば、同様の事例が全国で多発していると考えられます。介護福祉分野に限らず、指定管理者制度に関わる自治体の動きをいち早く掴むことが大切です。公的責任を放棄させない取り組みを基本に据えながら、自治労連の仲間や協力関係にある地方議員と連携を取りながら「非正規のなかま」「住民サービス」を一体として守り、労働組合も増やす。今回の取り組みは、ひとつのモデルケースになると考えています。

（よしだ たけひこ・北海道医労連副委員長）

労働戦線 NOW

財界の16 春闘戦略の「暴論」を切る 付加価値配分の「ごまかし」と悪質な「労務手引書」

青山 悠

2016 春闘が本格化した。3 年連続のベア獲得や残業代ゼロ法案阻止から、安倍政権暴政打倒の参院選へと連動する春闘。一方、経営側の春闘指針となる経団連の経労委報告の特徴は、これまで以上に国際競争力の強化と収益増大へ「付加価値」の増加を強調していることである。しかし配分については「ごまかし」があり、要注意である。またベア・労働・福祉破壊など近年にない質の悪い「労務手引書」となっているのも特徴だ。連合、全労連の春闘を含め、労使の動向に焦点を当てた。

■付加価値増大へ産業再編・労働破壊

経労委報告は随所に「付加価値の向上」と「労働生産性向上」の提起が目立つ。賃上げでは「総額人件費の原資は、企業が生み出す付加価値である」「月例賃金の水準引き上げは、労働生産性と付加価値の持続的で安定的な向上が必要である」などである。

狙いは、労使あげての生産性の向上だ。付加価値の内訳は、厚労省資料では「営業利益」と「原価償却」、「人件費」を加算した額としている。経労委報告は生産性向上で付加価値というパイを増やせば賃金もあがるという「パイの理論」をふりまき、生産性向上に労働者を協力させる労使協調路線を押し付けたものだ。

経営側では、日産自動車取締役の志賀俊之副会長が、日本生産性本部の春闘セミナーの「生

産性向上を実現するための労使の役割」のシンポで、アベノミクスの賃上げなど経済の好循環政策に触れ、「マクロ経済で賃上げが消費につながっていない」と指摘。とりわけ中小企業への賃上げが浸透していないとして、「賃上げのためには生産性向上が必須」と強調した。

さらに企業・産業・政策レベルでも IOT（モノのインターネット）やロボット導入、業界再編と人材の流動化・雇用の柔軟化に加え、働き方では時間でなく、成果で評価する「高度プロフェッショナル人材」（残業代ゼロ制度）などを提唱した。いずれも働く者には酷な制度となる。

■配分のうそ・ごまかし

問題は、増大した付加価値の配分である。経労委報告は企業の付加価値額とその内訳を表示している。それによると、2014 年度の付加価値は 284.8 兆円で、配分では「内部留保・配当金など」に 10.2 %、「法人税など」9.5 %など 5 項目をあげている。「人件費（賃金・福利厚生費など）」は 68.8 %で最も高いとしている。

配分内訳で不公平なことは、企業の「営業利益」を付加価値から除外していることだ。企業のもうけを隠しながら、人件費が「高い」と敵視するのは姑息な手段であり、ごまかしといえる。

企業の「人件費」と「営業利益」の配分実態を 2015 年版労働経済白書で検証すると、人件

費は1995-99年の71.0%から2010-14年に67.7%に低下を続けている。一方、企業の営業利益は同期間比較で14.4%から18.4%と増加で推移している。労働経済白書も「付加価値の分配で企業の営業利益が高まり、人件費の割合は低下」と警鐘を鳴らしているほどだ。経労委報告は付加価値が増大すれば、賃金も上がると主張しているが、まったくのうそ・ごまかしである。

内部留保についても付加価値の10.2%が配分され、直近の10年間で利益剰余金は150兆円増加し、有価証券や海外企業買収など「有効に活用」としている。しかし賃金などへの直接的な還元は一言もなく、「従業員の中期的な処遇改善につながる」と言い訳に終始し、ここでもまた付加価値増大と配分のうそ・ごまかしを重ねている。

■下請けから「ブラック企業」告発も

春闘で大きな影響を与えるトヨタではどうか。2016年3月期第3四半期決算報告によると、営業利益は2兆3056億円（前年比9.0%増）にのぼり、増益要因としては原価改善2350億円をあげている。その多くが下請け価格値下げによるコスト削減の「お家芸カイゼン」（朝日新聞2月6日付け）の効果と報じられている。

トヨタの下請け部品の値下げ要請に対し、部品メーカーの経営者は「十分な対価は支払わない。でも仕事はやめさせてくれない、という『ブラック企業』化している」（「選択」2015.10月号）と告白。また同誌はシンクタンク研究員の警鐘として「無理なコストダウンは品質低下につながる。09年の大量リコール事件も調達が原因だったのは明らか」と、弊害を紹介して

いる。

付加価値の配分のゆがみの結果が、企業の膨大な内部留保の増大となり、他方で働く者の賃金低下と、経労委報告も認める「個人消費の伸び悩み」となっている。経営側は「成長の果実をわが国経済の活性化へとつなげる方策実行の社会的要請」からも、配分のゆがみを是正すべきだ。

■中小労使は公正配分を求める

連合の神津会長は、春闘61年で初めて提起した付加価値の適正配分について「春闘の底上げ、格差是正の財源」と表明。中小やグループ、下請などにまわすことに視点を置き、力を注ぐと語っている。方針でも中小企業が賃上げできる環境を整備するため、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現、公正取引の実現をはかることが必要」と提起した。

連合は中小企業の取引関係についてのアンケート調査結果中間報告を3月3日に発表した。4504社のデータによると、過去3年間で主要生産品の単価引き下げを要請された企業は53.2%に及ぶ。単価引き下げを受けて行った施策では、作業工程の工夫・改善が58.2%と最も多いが、「賃上げの見送りや一時金¹の見直し」が26.1%、「協力会社²に価格引き下げを要請」が28.1%など、中小企業の賃金引き上げに負の影響を示している。

日商の三村明夫会頭は「中小の賃上げには大企業の下請け値下げ要請の是正を」と要望し、中小企業庁も自動車下請け中小企業の取引条件改善調査を行っている³と報じられている。中小産別のJAM宮本会長は「生産性が低いという⁴が、単価が転換できていないからだ」と、連合

の春闘総決起集会で訴えた。

注目されている自動車総連の相原会長は「メーカー、部品、販売など職場、企業、産業団体レベルでのバリューチェーンの連鎖による付加価値の最大化を3年間かけて展開する」と語る。一方、原価改善費の還元方法については「単価引下げストップや買い叩きの即時廃止となるのが懸念される。配分で数値は使わず、賃上げの材料にもしない」と表明。金属労協も付加価値の適正配分へ「CSR（企業の社会的責任）会計」や「適正取引推進マニュアル」の普及を掲げているが、具体的な付加価値配分の方法はあいまいである。

トヨタ攻めを37年間にわたって展開している愛労連は2月11日、トヨタ総行動を行い、樽松議長が「3年連続の史上最大利益を20万人の自動車労働者に還元すれば、1人、年10万円の賃上げができる。下請け単価の引き下げも必要ない」とアピールした。内部留保の利益剰余金も18兆5766億円へと増加させている。

中小労使とも付加価値の適正配分へ下請価格の改善を切望している。どう応えるのか。経団連や大手労使の社会的な責任が問われている。

■ベア抑制へ「多様な賃上げ」

財界の春闘対策で注意すべきことは、ベア否定の「多様な賃金引上げ」を狙っていることだ。

経労委報告は、賃上げは企業の支払能力と総額人件費管理を原則として、これまでの姿勢を変えてはいない。しかも昨年は「ベアは賃上げの選択肢の一つ」としてベアを容認したが、今年は収益が拡大した企業は「2015年を上回る年収ベースの賃金引上げ」とベア抑制を示した。

しかも連合の「幅」要求を評価しつつ、賃金

引上げは「月例賃金引上げに限られず、さまざまな選択肢がある」として、「多様な賃金引上げ」「さまざまな賃金引上げ」を提起した。具体的な項目では、「若年層」「子育て世代」への重点配分、定昇や一時金の増額、手当の見直し、研究・教育訓練施策、福利厚生を含めて広範囲だ。昨春闘でもNTT、私鉄大手、電機などでは特定層のみのベア・賃上げが行われたが、今春はさらに多様な賃金引上げとして、経団連の人事・労務調査結果を踏まえ、「職務・資格別配分」「業績査定配分」など9項目あげている。

狙いは、春闘の横断的な賃上げでなく、自社型賃金決定と査定による個人格差の拡大であり、組合と春闘の空洞化にもなりかねない。連合の逢見事務局長は「配分については客観的・合理的な評価と労使協議が必要であり、頑張っている人のモラル喪失とならないことが重要だ」と語る。UAゼンセンの松浦書記長は「特定層だけの賃上げは賃金体系の是正であり、ベアではない。全体の賃金水準引上げのベアにこだわった春闘を」と語っている。

また賞与・一時金の重視は、大手と中小との格差を拡大させるだけでなく、消費にまわる可能性の高いのは月例賃金であることを無視している。経労委報告はデフレからの脱却や経済の好循環に逆行する態度にほかならない。

■悪質な「労務指南書」

経労委報告は、1975年以降41年目となるが、これまで以上に悪質な「労務指南書」となっているのも特徴である。

中小の賃上げについては、「各企業の付加価値の動向や支払い能力に基づかない要求を掲げることが、自社の労使関係に悪影響を与える懸念がある」と大手との格差是正を恫喝している。

賃金水準の規模間格差や1995年以降中小企業の賃金上げが全体より低いという状況を無視した暴論だ。

非正規労働者については、近年の労働需給の逼迫などにより賃金が上昇傾向にあることを認めている。しかし、その処遇改善は「自社における総額人件費管理」として、経営負担とならない労働者間の「労労分配問題」に歪曲している。

一方、少子高齢化に伴う労働力不足への対応では、「限定正社員」への転換を含む正社員化の積極的な推進を呼びかけているが、「多様な正社員」の格差問題を不問にしているのも特徴である。

労働福祉政策についても「残業代ゼロ法案」と裁量労働制の拡大を含む労基法改正案の早期成立を強く要望し、違法解雇の金銭解決制度の法制化など働くルールの破壊も露骨だ。また福祉など社会保障の改悪断行も政府に迫っている。

最低賃金については政府目標の全国平均1000円への到達を紹介しながら、中小企業の付加価値の増加と政府に政策配慮を求め、他人事としている。特定（産別）最賃については、地域別最賃の上昇とともに今後ますます役割は失われていくとして、「廃止に向けた速やかな検討」を求めるなど、従来以上にトーンを強めている。非正規労働者が40%達し、その68%が年収200万円以下のワーキングプアとされている。経団連の最賃対応は格差と貧困化を深刻化させるものだ。

■組合と春闘の変質狙う

経団連は「労使パートナーシップ対話の深化」を掲げ、「企業の成長に労使協調の強化」、「組合がある企業の方が生産性は2割高い」な

ど、組合変質も狙っている。春闘についても、かつて2003年の終焉論から「毎年の労使交渉も機能している」と評価に変えた。東京証券取引所に上場する全ての企業に15年6月から「企業価値の向上へ労使協議の促進」がもりこまれている。

問題は、財界から評価され、なめられるような春闘になっていないかどうかということだ。慶応大学の樋口義雄教授は、春闘を含め日本の賃金決定システムについて、「欧州ではいま、日本病がはやり始め、警戒している」といわれたと警鐘を鳴らした。日本生産性本部の春闘セミナーで、フランスの現地報告を行ったものだ。

「日本病」とは、春闘相場で企業横断的な賃金の高位波及が薄れ、企業別労使による「分権型（自社型）賃金」が拡大。企業間の人件費抑制へ賃金引き下げ競争となっていることという。

欧州では分配ルールとして、産別協約の社会的な適用拡大制度がある。しかし最近は、「日本病」の伝染で産別協約の適用除外や協約未適用企業が広がり、個別労使による賃金引き下げ競争が強まっているという。

樋口氏は「何のための春闘か」と警鐘乱打。欧米7カ国で賃金低下は日本のみだ。組合は分配のゆがみ是正へ春闘の原点を踏まえ、ナショナルセンターを軸に、ストを背景とする産別統一闘争と最賃など賃金の底上げ闘争の強化が求められている。

■組合でバラける連合春闘

連合春闘は新体制の神津会長、逢見事務局長の初陣春闘となる。春闘ヤマ場に向け、神津会長が「愚直」にこだわっているのは4つ。第1は、ベア獲得3年目への「継続性」。第2は、賃金は年収・一時金でなく、「月例賃金の引き

上げにこだわる」。第3は、組合のないところを含めたすべて労働者の賃上げの「広がり」。第4は、中小、子会社、下請けなど労使で付加価値の適正配分による「底上げ春闘」である。

各産別の取り組みでは、連合春闘26年で初めて打ち出した「プラス、マイナス」の幅のある要求「基準」を反映し、組合でバラけているのが特徴だ。とりわけ春闘に影響を与える自動車、電機など大手金属の金属労協は連合要求の2%程度（定昇込み4%）を下回り、しかも格差是正と称して昨年の半分の3000円以上（1%以上）を設定した。自動車では相原会長が「控えめすぎる」との論調は承知」としつつ、「妥結基準が下がることは回避し、明るいメッセージを発したい」と表明。電機の有野委員長も「15年との比較では要求基準を下けているが、デフレ打開へ社会的責任春闘をめざす」と提起した。しかし大幅赤字の東芝が1962年以降初めて産別統一闘争から離脱し、シャープ労組も離脱するという異例の展開となる。鉄鋼や造船などの基幹労連は金属労協より高めの「2年で8000円」を設定したが、14～15年春闘で「他産別との差が生じている」という事態打開が課題となる。

他方、中小金属のJAMは連合方針を踏まえ、6000円基準（定昇含め1万500円）を設定し、UAゼンセンやJEC、フードなども連合方針に足並みをそろえ、ベア2%を基準としている。

連合春闘については、連合副会長でJEC連合の永芳会長が1月の同労組中央委員会のあいさつで、「春闘で“勇氣”を持って一步踏み出していないのは、我々（組合）のほうではないか」と、厳しい警鐘を鳴らしている。政府側から「失業率は20年ぶりに低く、企業収益は過去最高であり、労働側に賃上げの追い風が吹い

ている」とハッパをかけられるありさまだ。まさに「勇氣」をもった連合春闘の展開が求められている。

■連合が中小支援へ「大手追従」転換

連合春闘の大きな特徴は、中小の格差是正で「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動に挑戦」を提起したことである。親企業、元請、下請地場中小などを含む「底上げ春闘」を強化。新たに全構成組織の参加する「中小共闘全担当者会議」を設置し、賃金水準の引上げを目指している。さらに地方の活性化と地域春闘の拡大へ向け、公労使・学識者などで構成する「地方フォーラム」も47都道府県で開催する方針だ。

産別でも神津会長出身の基幹労連は、グループ会社に賃上げの波及を広げるための「経営要請行動」を産別全体で展開する。産別幹部は「厳しいところには経営申し入れを徹底する。産別、総合組合のトップ、県本部委員長が、これまで取り組めなかったところも含めて申し入れる」と説明している。工藤委員長も系列などバリューチェーン全体の付加価値の適正循環を求める方針の実践を求めている。

電機も中小への波及を一層強めるため、部品、組立、サービスなどの企業が適正な利益を確保し、産業全体の競争力を高めるために労使で「付加価値の適正配分」に取り組み、中央委員会では中堅中小労組から期待感が表明された。JR連合もグループ内の委託契約単価の見直し・向上など、付加価値の適正配分に向けた公正取引実現も方針に掲げた。JR東海では親組合が下請け経営者と懇談し、安全と人材確保から契約単価改善の要請を本社に伝えて是正させ、ベア獲得の下請け組合数の増加など成果をあげ

ている。

JAMは産別独自の中小企業取引調査を行い、省庁要請を行う方針だ。ゼンセンやフードなどは付加価値問題や大手の抑制的な要求による格差是正でなく、大手回答の波及拡大へ新たに地域共闘による地方集団交渉の追求や春闘中小労組支援体制を強める方針だ。また各産別とも、パートなど非正規の賃上げでは、正規の要求額と時給引上げで均等待遇を掲げているのも特長である。

■従来の延長線でない全労連春闘

全労連の2016春闘は大きな課題を4つ設定している。第1は「国民共同を前進させ、安倍政権を退陣に追い込み、戦争法の廃止」、第2は「実質賃金の低下に歯どめをかけ、賃上げ・底上げの実現」、第3は「総対話と共同の推進など地域活性化大運動・労働法制改悪に反撃」、第4は「全組合員参加型の統一闘争と組織拡大」である。要求は2万円以上で、15春闘と同水準であり、非正規は150円増、時給1000円未満をなくす底上げ要求も掲げている。

春闘で重視しているのが「10年余のベアゼロの惰性から脱却」「これまでの延長線上ではないたたかひの構築」である。そのため要求提出とスト権確立、行使などの強化を提起。生計費原則を基礎に、統一闘争ですべての働く人々の賃上げとする原則的な賃金闘争に加えて、最賃、公契約、公務員賃金改善など「社会的な賃金闘争」を重視している。憲法の共同に加え、経済的な共同の拡大へ「社会的な賃金闘争」と「地域活性化大運動」を展望したものだ。

闘争態勢では3月17日を春闘最大のヤマ場とし、「大幅賃上げ」「戦争法廃止」「残業代ゼロ法案廃案」を掲げ、統一ストと職場・地域集

会など50万総行動を繰り広げる方針だ。

全労連も参加する「総がかり行動実行委員会」(28団体)は21府県に拡大。「戦争法廃止」2000万統一署名は組合員1人10筆を掲げ、自治労連150万人、医労連100万人など各産別、地方が共同を広げている。

■参院選へ連動春闘

春闘では、消費増税とは裏腹な福祉破壊など予算に関わるアベノミックスの第2ステージの諸政策阻止と安倍暴走政治ストップも焦点となる。

連合は街宣行動などで逢見事務局長が「アベノミックスの3年間でトリクルダウンは起きなかった。いま必要なのは暮らしの底上げだ」と訴えるとともに、「批判しているだけでは、政府を変えることはできない」と述べ、7月参院選へ投票行動を呼びかけている。電機の有野委員長は「労働組合は現政権に少し甘く見られているのではないか。単なる春闘ではなく、政権、新自由主義との闘いと言っても過言ではない」と訴えている。

全労連は安保法(戦争法)廃止へ参院選方針を1月に決定し、野党統一候補の実現をめざす超党派の取り組みも重視している。

実質賃金は15年のマイナス0.9%を含め4年連続で下落し、家計支出も実質2.7%マイナスと2年連続でマイナスに転落している。他方、大企業は高収益で内部留保は301兆円にも達している。その社会的還元や生活と憲法擁護の国民春闘を強化。参院選にもつながる春闘で経済闘争と政治闘争を結合させ、世直し春闘への奮闘が期待されている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)



Editor's note

編集後記

ている改革について多角的に検証し、労働運動の対抗策を探っている。

■「雇用改革」がかくも正当化されてきたのは、「国際競争力強化のためにコスト削減は必要である」「頑張って高いパフォーマンスを発揮さえすれば、処遇は改善される（逆に、能力の低い者のリストラはやむを得ない）」など、資本側が意図的に「強い経済」を強調し、「自己責任」への転嫁を行なってきたからである。ある意味、ここがわれわれの“弱点”となっている。ここに対して労働側が明確にまやかしてであると反論をしていかなければ、社会のひずみはさらに拡大・深化する一方であろう。

■特集以外では、経営側の春闘指針となる経団連の経労委報告、16春闘におけるナショナルセンターの動向の解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

■今号の特集では、これまでの安倍「雇用改革」と、現在進められようとしている

次号予告 (No.103 2016年夏季号)

【特集】TPPでどうなる暮らし、労働、経済

TPPにかける財界の野望

TPPと雇用・労働

どうなる日本の医療

日本農業を破壊するTPP

【産別・地域のたたかい】

全農協労連

北海道労連

吉田敬一

布施恵輔

日野秀逸

鈴木宣弘

坂口正明

出口憲次

(内容は一部変更することがあります。)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail: rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.102 (2016年春季号)

2016年4月1日発行

定価: 本体1200円+税

年間: 4800円+税

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiyuidori.net/soken/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発 売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/

E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷株式会社

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken)/ HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0770-0 C9336

全労連・労働総研編

データブック

2016年

国民春闘白書

STOP暴走政治・戦争法廃止！壊すな憲法
暮らしも共同で、賃上げと雇用の安定、地域活性化



歴史的な16年国民春闘の「3つの課題」、1・戦争法を必ず廃止に追いこむ、2・暮らしをまもる課題で国民的な共同を大きくひろげる、3・すべての働く人々の賃上げ、底上げを実現するために、労働法制改悪、アベノミクス、TPP、庶民増税、大企業の内部留保などの最新の情勢を分析。職場、地域で必須の情報・データを網羅。

一〇〇〇円＋税

全労連・労働者教育協会 編

実践労働組合講座

第1巻 労働組合の活性化と日常活動

第2巻 労働者の権利と労働法・社会保障

第3巻 地域労働運動と新しい共同

各巻 一三〇〇円＋税

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

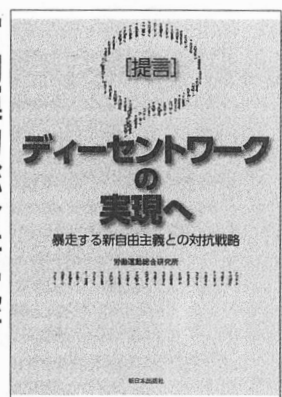
TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

〔提言〕ディーセントワークの実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築するために、いま何が必要か——労働総研が総力をあげたプロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



●定価：本体1200円＋税●1400円
ISBN978-4-406-05683-0

〔目次から〕

はしがき——いまなぜ「提言」なのか
序章 労働と生活の現状とその原因・背景
第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言
第1章 悪化する雇用と「提言」の持つ意義
第2章 「雇用破壊」から「安定した雇用」へ
第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策
第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

第5章 心身の健康を守る
第2部 社会保障再生への提言
第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
第8章 「安定した雇用」実現こそ財源確保の確かな道
終章 「提言」実現の条件と展望、労働組合の課題

Featured Theme

**Footholds to Counter Abe Cabinet's "Employment Reform"
– Tasks and Role of the Labor Movement**

- *Present Phase of Abe Cabinet's "Employment Reform" and the Labor Movement Kazunori OHKI
- *Adversely Revised Worker Dispatch Law and the Struggle to Defend Temporary Workers' Rights Kenichiro SUMI
- *"Diverse Types of Regular Workers" and Increasing Limited Regular Workers Yutaka KANEDA
- *Policy to Increase Employment Mobility and External Labor Market with Enhanced Supply Capability Hideto KINOSHITA
- *Easing Restriction on Work Hours Will Destroy Life... Kojiro IMAMURA
- *What Will the Introduction of Cash Resolution of Dismissal Disputes Bring about to Workers and Unions..... Takayoshi YOROI
- *Establishment of "Work Rules" and Workers and Japanese Economy Hiroshi FUJITA
- *Reports from Industrial Federations
- 【JMITU All-Japan Metal and Information Machinery Workers' Unions】
Protect Jobs and Rights of Temporary Workers Ryoichi MIKI
- 【MINPOROREN Japan Federation of Commercial Broadcasting Workers' Unions】How to Improve Treatment and Organize Non-Regular Workers Kimio SAITA
- 【HOKKAIDO-IOREN Hokkaido Federation of Medical Workers' Unions】Non-Regular Co-Workers Fighting against Designated Manager System – Akkeshi Care and Welfare Workers' Union Takehiko YOSHIDA

Labor Front Now

- *Refuting "Unreasonable Argument" of Rengo's 2016 Spring Struggle Strategy – "Fallacy" of Distribution of Added Value and "Malicious Labor Manual" Yu AOYAMA



9784780707700



1929336012008

ISBN978-4-7807-0770-0

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 + 税

発売： 本の泉社