

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2024
冬
季号

特集

「働き方改革」を検証する

本当の働き方改革は何も始まっていない

竹信 三恵子

岸田内閣の雇用・労働政策の特徴と問題点

伊藤 圭一

無期転換ルールと雇止めに関する 10 年とこれから

高橋 寛

医師の長時間労働の実態とあるべき方向

植山 直人

「働き方改革」と公務員労働者

～会計年度任用職員制度の問題点と今後の課題

西 芳紀

RODO SOKEN

編集・発行 一般社団法人
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.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
- 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.8** 労働時間の短縮で
日本社会を変えよう 64頁
斉藤隆夫監修・労働総合運動研究所編
- 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.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.5** 地域循環型経済への挑戦 64頁
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩著
- No.4** TPPと労働者、労働組合 64頁
萩原伸次郎著
- No.3** 公契約適正化運動のすすめ 64頁
——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.2** 大震災と日本の社会保障 72頁
——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.1** フランス、イギリス働くルールと
生活保障の最新事情 72頁
——日本が学ぶことを探す旅 72頁
労働総研仏英調査団編

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
〒112-0005 東京都文京区水道2-10-9 板倉ビル2階
TEL:03-5810-1581 FAX:03-5810-1582
HP: <http://www.honnoizumi.co.jp/> 郵便振替: 00130-6-137225



☞ 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。☞

目次

特集

「働き方改革」を検証する

- 本当の働き方改革は何も始まっていない 竹信 三恵子 2
- 岸田内閣の雇用・労働政策の特徴と問題点 伊藤 圭一 14
- 無期転換ルールと雇止めに関する10年とこれから 高橋 寛 23
- 医師の長時間労働の実態とあるべき方向 植山 直人 32
- 「働き方改革」と公務員労働者
～会計年度任用職員制度の問題点と今後の課題 西 芳紀 38

イタリア年金者組合第21回全国大会を傍聴して 加藤 益雄 45

〈労働戦線NOW〉

スト軸に労組主導の24春闘を

——鉄鋼50年ぶりにベア3万円（10%）要求、全労連は闘争バージョンアップ、
経団連に問われるベア回答、連合と市民連合・野党のきしみ

..... 青山 悠 49

「働き方改革」を検証する

本当の働き方改革は何も始まっていない

竹信 三恵子

「働き方改革関連法」は2024年4月に施行5年目を迎える。「働き方改革」は、職場の改善を促すスローガンとして、いまも明るいイメージで受け止められがちだ。だが、その実像は複雑だ。それは、従来の「労働者の権利」を原則とした労働ルールを、企業の効率経営の手段へと吸収していく大転換をはらむものでもあったからだ。このような転換が、どのような世界を生み出し、これを本当の労働者のための働き方改革へと取り戻していくために、何が必要なのか。5年目を機に立ち止まって考えてみたい。

1 労働者の権利から生産性向上の手段へ

(1) 根底に「世界一企業が活躍しやすい国」

「働き方改革」の真意を理解するには、その前段の「世界一企業が活躍しやすい国」¹という第二次安倍内閣発足時のスローガンに戻る必要がある。民主党政権からの政権交代によって2012年12月に第二次安倍内閣が発足し、安倍晋三首相は、翌年1月の施政方針演説で「成長戦略」と「世界一企業が活躍しやすい国」づくりを掲げた。そこで多用されたスローガンが「岩盤規制の打破」²であり、「打破」のカギとして打ち出されたのが、議会などを通じた国民の合議を飛び超え、トップダウンで迅速に政策を実現させる「国家戦略特区」

だった。

注目すべきは、この「岩盤」に労働時間規制など、労働者保護のための規制が含まれていた点だった。これらは働き手の健康や命という基本的人権を守るためのもので、だからこそ崩してはならない「岩盤」として機能してきた。ところが、大阪府・市は政府の募集にこたえ、「チャレンジ特区」の名で「優秀な企業の誘致のため、一定額以上の年収のある人を対象に労働時間規制を撤廃する『ホワイトカラーエグゼンプション』の導入や、解雇規制の撤廃を導入すると発表し、メディアはこれを「解雇特区」³と名付けた。

このような労働者保護の緩和策や雇用の流動化政策の中、非正規比率は4割に迫り、実質賃金の低下や消費の低迷が問題化する。これらの「アベノミクス批判」の高まりに対応するため第三次安倍内閣が打ち出したのが、「働き方改革」だった。

「アベノミクスの成果の労働者への還元」という政権側のPRもあって、この政策を「規制緩和から労働者重視への転換」と受け止める見方は少なくなかった。だが、厚生労働省ホームページの「働き方改革の目指すもの」に、労働者保護や労働権の強化は登場しない。

そこでは、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面し、「投資やイノ

ベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題」とされ、「『働き方改革』は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています」⁴とされ、「生産性向上」と「有用な働き手をつくる」ことが目的とされている。

「世界一企業が活躍しやすい国」のスローガンは、一般の人々の生活向上から企業の活躍を主役とする「新しい勢力地図を反映したもの」⁵であり、「働き方改革」は、労働者を経済の手段とする「働かせ方改革」(エコノミストの浜矩子)⁶だったことが見えて来る。

(2) 経産省主導の「柔軟な働き方」

「働き方改革」の巧妙さは、「世界一企業が活躍しやすい国」へ向けた労働コスト削減の仕組みを、労働者のためと錯覚させつつ遂行する周到な仕掛けが施されている点だ。

第1の仕掛けは、労働分野を司ってきた厚労官僚ではなく、内閣官房に向向していた経済産業省出身の官僚の主導で、経済界とのすり合わせのもとに、水面下でその骨格作りを進めるという手法⁷だ。

同年1月22日の施政方針演説で、安倍首相は「同一労働同一賃金」の導入を表明して人々を驚かせた。「同一労働同一賃金」構想に関わった研究者など関係者への取材では、その1年以上前の2014年秋、この経産省出身の官僚が安倍首相に呼び出され、「同一労働同一賃金」と「残業の上限規制」について相談されている⁸。この二つは、労働界が長年、柱としてきた要求だ。労働界の要求したテーマに取り組むと安倍首相が表明したことで、労働界の反対を鈍らせるという第2の仕掛

けがそこにある。

安倍首相の意向を受け、経産省出身の官僚は、当時の榊原定征・経団連会長と、経済界に受け入れ可能な「同一労働同一賃金」へ向け調整を始める。榊原は2014年6月に日本経団連会長に就任したが、それ以前からアベノミクスと規制緩和に親和的な人物で、2013年、第14回産業競争力会議でも、次のように「解雇特区」の活用を提言している。「企業の競争力を高めるためには、従来からの労働規制に捉われずに、メリハリを効かせられる柔軟な働き方を実現し、社員の活力と生産性向上を図っていくことが不可欠。労働時間に関し一挙に一律一律な規制緩和の適用が困難であるならば、(中略)特区での先行的な規制緩和を認めるやり方もあるのではないか」⁹

厚労省幹部の参加は、こうした調整が始まってから半年後の2016年3月に開かれた「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」の初会合の時点になってからだ。

2016年6月には、労働側の参加なしで2015年秋から始まっていた「一億総活躍国民会議」が、「同一労働同一賃金」や残業の上限規制などの労働関連政策を盛り込んだ「一億総活躍プラン」をまとめ、閣議決定された。その3カ月後の9月、安倍を議長とする「働き方改革実現会議」がスタートし、連合の神津里季生会長の参加はその時点で求められている。骨組みを事前に整えた後で「労働政策は政労使で決定する」という国際原則に沿った形式を付与するという第3の仕掛けだ。

「働き手寄りの政策への転換」と見せつつ、雇用の規制緩和を目指す経済界と経産官僚の連携によって「企業が活躍しやすい国」の骨組みが固められた「働き方改革」は、こうして生まれる。

(3) 繰り返される「生産性向上」

2017年3月にまとめられた「働き方改革実行

計画」を読み返すと、このような「改革」の特徴が、一段とはっきりして来る。検索してみると、ここでは「生産性向上」という言葉が11件、「生産性」は25件登場する一方、「労働権」「労働者保護」はゼロだ。

ここでも、「改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す」とある。個人に将来への展望を持たせ、「チャンスを生み出す」ことが目的で、働き手の労働権の保障・強化は見られない。

また、懸命に働いても自立や生存が困難な状態に置かれがちな「非正規労働」という働き方による人権侵害にも触れていない。「正規」、「非正規」という二つの働き方の不合理な処遇の差は、「正当な処遇がなされていないという気持ちを『非正規』労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす」として、意欲が低い不良な労働力となってしまうことが問題とされ、その是正は「労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要」とされている。働き手の権利や生存権、生活の保障ではなく、生産性の向上に有用な道具づくりのための政策がそこにある。

以下からは、こうした考え方の下で進められた「同一労働同一賃金」「残業の上限規制」がどのような形を取ったのかを検証していきたい。

2 差別の規制から会社が決める「同一」へ

(1) 影薄い「同一労働同一賃金」

2021年、岸田政権は発足とともに、介護・保育労働者の賃上げを発表した。さらに、その後の急激な物価上昇の中で、「物価を上回る賃上げ政策」として、『リ・スキリングによる能力向上支

援』『個々の企業の実態に応じた職務給の導入』『成長分野への労働移動の円滑化』という『三位一体の労働市場改革』（「骨太政策」2023）による「構造的賃上げ」や、賃上げ促進税制などを打ち出した。

ただ、「賃上げ政策」が連呼される中で、非正規の賃上げを目指すものとされた「同一労働同一賃金」は、影が薄い。そこには、「日本型同一労働同一賃金」とも言えるこの政策の限界が、影を落としている。

同一労働同一賃金は、本来、政府の「賃上げ政策」を実現させるための基礎だ。まず、「学び直しによる転職」を賃上げにつなげるには、転職先でも資格やスキルに対する同一賃金が最低限、保障される必要がある。非正規の賃上げも、「正社員と同等の仕事には賃金も同等」の原則なしでは、達成は難しい。

だが、「働き方改革」での「同一労働同一賃金」の成果とされた「パートタイム・有期雇用労働法（パート有期労働法）」への期待は、いま、あまり聞こえてこない。

「働き方改革」から4年たった2023年12月、千葉県内のユニオンに「パート有期労働法」の効果を聞いてみた。

同県は非正規比率8割といわれる「東京ディズニーランド」や大手外食産業があり、ユニオンには非正規労働者からの相談も多い。ユニオンのメンバーは、同法のプラスの効果として、8条が「不合理な待遇の禁止」をうたったことで、賃金格差をめぐる交渉要求を会社が無視しにくくなったことを挙げる。このほか、福利厚生も、正規との格差の理由を説明させ、改善させることができている。だが、賃金本体の格差となると、ほとんど効果はないという。

まず、現場の仕事を担うのは非正規ばかりで同一の仕事の正規がおらず、「仕事が違うから格差はしかたない」と言われてしまう。コロナ禍での

休業手当問題では、正規は賃金の10割、非正規6割という格差について是正を求めた。すると、「正規は自宅に持ち帰り仕事があるが、非正規は現場に来るだけ。仕事が違う」と蹴られ、さらに強く交渉してようやく8割に引き上げさせた。

このような結果は、1で述べたような経産省一経団連の調整による企業の賃金決定権の強さを容認する「日本型同一労働同一賃金」の骨格に関係がある。

そのベースとされたのは、水町勇一郎・東京大学教授¹⁰の説とされる。これは、職務の客観的同一性を重視する欧米型の「同一労働同一賃金」と異なり、日本では、転勤や配転を義務とする正社員と、これを負わないパート労働者のように、会社の拘束を引き受けるかどうかの違いで賃金格差が生まれていると説明され、水町はこれを「同一義務同一賃金」とも呼んでいる。

こうした考え方を背景に、2008年施行の改正パート労働法にも、2013年施行の有期労働者との不合理な労働条件を禁止した労働契約法20条にも、転勤や配転など配置の変更の違いによる格差を容認する条項が入った。

これは、労働者に対する転勤や配転などの会社の高拘束を追認する役割を果たし、重要な職務を担いながら、家族の都合で残業や転勤がしにくい女性パートなどに対し、「残業や転勤を引き受けられないのだから仕方ない」として、低賃金を納得させる抜け穴の役割を果たすことになった。

2020年施行の「パート・有期労働法」でも、これが引き継がれ、非正規の7割を女性が占める中で、「同一労働同一賃金」による非正規の賃上げを遠のかせた。

(2) 企業横断的な社会基準の不在

また、賃金差別の是正のために重要とされる客観的職務評価の仕組みも、「働き方改革」ではほ

とんど素通りされた。

ILOは、個人への偏見や差別を排するため職務の同一性を「スキル」「責任」「負担」「労働環境」といった四つのポイントで職務の価値を数値化し、客観的に評価する「同一価値労働同一賃金」の手法を推奨してきた。これによって、一見「異なる仕事」であっても「価値の同一性」を比較でき、「パートと正社員では仕事が違う」と切って捨てることなく賃金格差を縮小していける。

その評価は、会社内の偏見を乗り越えるため、第三者委員会など、会社を超えた組織で行うことが原則とされ、浅倉むつ子は、日本では労働局の活用などを提案している¹¹。

一方、「働き方改革」では、先に述べたような経済界との水面下の意見交換の過程で、こうした外からの社会的な規制ではなく、企業が同一労働かどうかを決める方向で調整がなされた¹²。

こうした方向性は、経団連が2016年に発表した「同一労働同一賃金実現に向けて」という文書にも表れている。ここでは「わが国の雇用慣行に留意した日本型同一労働同一賃金を目指していく」と述べ、「職務内容や、仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に、同じ賃金を払うこと」（傍点筆者）とされている。

これでは職務を客観的に計測できないためリ・スキリングが賃金上昇に結びつくかどうか保障できない。また、「パート有期労働法」14条では、求められたら、会社は正規と非正規の待遇の相違の内容や理由を説明する義務があることになったが、その差が合理的かどうかを会社が立証する義務は規定されていない。千葉のユニオンが指摘する、「仕事が違うから」「転勤できないから」と説明されればそれ以上踏み込みにくい。

(3) 「同一価値労働同一賃金」封じ

このような「日本型同一労働同一賃金」は、日本でも積み重ねられてきた男女賃金差別訴訟の成果を封じ込める役割も果たしかねない。

1975年、秋田相互銀行訴訟地裁判決では、男女別賃金表が違法とされ、1986年に男女雇用機会均等法が施行される。だが、ここでは、全国転勤を引き受けるかなどによって、男性を「総合職」に、女性のほとんどを「一般職」に仕分けする「コース別雇用管理」が容認された。これは、会社による高拘束を正社員の要件として定着させる結果を招き、子育て女性などをパートへと誘導する役割を果たした。

あからさまな男女差別ではなく、女性に不利な結果を招く制度を導入することによる「間接差別」だ。これに対抗して、1990年代から、「コース別賃金差別訴訟」や、長野・丸子警報器での「パート賃金差別訴訟」などが相次ぐ。仕事や職名が違って、その価値を比較することで賃金格差の是正を求める「同一（価値）労働同一賃金」を求める運動だ。

1996年の丸子警報器訴訟地裁判決では、同じ仕事の正社員とパートの賃金格差をめぐる、原告のパート側が勝訴する。2001年には、異なる職務の男女の賃金格差をめぐる「京ガス訴訟」の地裁判決で、原告が勝訴し、判決で（原告と同期入社男性社員の）「各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当である」¹³とされたことから、同一価値労働同一賃金が日本でも認められた訴訟という評価もある。

だが、外部からの客観的な職務評価でなく、企業内の評価体系を優先する「日本型同一労働同一賃金」の登場は、このような同一価値労働同一賃金への流れを食い止められることになる。

個別企業の賃金本体への決定権を改めて認めた形となった「日本型同一労働同一賃金」は、「賃

上げ促進税」のような政策も招き寄せる。これは、企業が賃金を上げた分の一部を税負担軽減に充てられるという企業にメリットを与えて「協力してもらおう」政策であり、労働側による賃上げ交渉より企業への「お願い」に依存するものだからだ。

節税効果を意識してか、大手企業の間では「労組要求前に『賃上げ』次々」（2023年12月7日付朝日新聞）という事態も起きている。企業を超えた社会からの必要性によって賃金を上げられる頼みの綱として、最低賃金への注目が高まる所以だ。

3 「健康で文化的」から「死なない」へ

(1) 「8時間労働」規範の後退

「同一労働同一賃金」の決定過程から見えてきた「労働側の言葉を使って企業の裁量権を迫認する」というパターンは、残業規制でも繰り返されている。

これまで、労基法では、原則、「週40時間、1日8時間以内」と規定され、残業は労使が36協定を結ぶことを条件に認められた。ここでは、厚労相告示による月45時間、年360時間までの健康を害さない限度の残業上限があった。問題とされてきたのは、ここに特別条項付きの36協定を結べば罰則なし、行政指導のみで、青天井で残業が認められる抜け穴があったことだ。

「働き方改革」は、残業の上限が法律で決められたことで「前進」と評価された。まず、厚労省告示の規制が法律に格上げされた。だが、新しく加わったのが、特別条項付きの36協定を結べば月100時間未満、2カ月～6カ月平均で月当たり80時間以内という基準までは残業させられるという規制だった。これは、過労死基準すれすれの数字だ。「死ぬ直前までならOK」を意味する異様な数字である。それ以上に注目すべきは、「働

き方改革関連法案」が成立した数カ月後に急逝した経済学者の森岡孝二が、当時、筆者に語っていた次のような指摘だ。

「過労死すれすれまでのものまで含む複数の基準が並び立つことで、『1日8時間労働』が持っていた規範性が相対化され、働き手の生活時間尊重の原則が後退するのではないか」

8時間労働は、1日あたりの労働時間に歯止めをかけることで、残り8時間ずつを睡眠と生活に充てることを保障している。憲法25条が規定する「健康で文化的な最低限度の生活」を大原則とする労基法が、「死なない限度」までなら会社が働かせていいとする労基法へと変質させられることへの懸念が、そこにある。

これは、過労死やメンタル疾患で労働力の棄損がこれ以上進めば経済活動そのものがもたなくなるという経済界の危機感を、色濃く反映したものとも言える。

こうした中で、「働き方改革」では数少ない、1日あたりの休息を確保する規制も一応は導入された。1日の終業時と翌日の始業時の間に一定の間隔を空ける「勤務間インターバル制度」だ。

だが、これも努力義務にとどまり、この制度が必要な長時間労働体質の業界での普及度が懸念されてきた。長時間労働が問題化している運輸・郵便は、人手不足もあってか2022年の産業別調査¹⁴でトップの導入率になったが、それでも13.3%にとどまる。しかも、助成金をインセンティブに数値目標達成を促す措置を取ったことで、定時に終わることが多く、インターバルの必要がさほどない企業で、助成金を目当てと思われる導入が目立つ、との指摘も出ている¹⁵。

1980年代のバブル経済下での長時間労働と1990年代以降の平成不況の中での人件費のコストカットへ向けた規制緩和は、過労死の続発を招いた。「残業の上限規制」は、同時に進んだ非正

規労働者の低賃金と貧困化に対する「同一労働同一賃金」と並び、労働者が求める二本柱となった。「働き方改革」は、労働者のためのものだったこの二つを、経済界のメリットに沿って再編したかに見える。

(2) 精神疾患による労災申請の増加

このような「残業規制」の施行は、その後の社会にどう影響しただろうか。

厚労省の毎月勤労統計調査によると、「働き方改革関連法案」が成立した2018年から、年間の月平均実労働時間は減少傾向を示し、コロナ禍で休業が広がった2020年からはやや回復したものの、2022年時点でも2013年より6時間ほど減っている。だが一方、精神疾患による労災の認定件数は増え、2022年には2018年の1.5倍になっている。

NHKの「クローズアップ現代」(2023年11月15日)では、「上限規制」以降に労働時間の短縮と精神疾患による労災の増加の同時進行の理由について、業務量を減らさないままの残業時間管理の厳格化を指摘している。

番組中では、月80時間までとされていた残業を60時間まで削減するよう指示され、一方で、配送する商品の量や営業の件数など業務量は減らず、休憩や仮眠の時間を削るしかなく、命の危険を感じるようになったという大手食品メーカーの男性の証言が紹介されている。

こうした現象は、2019年ごろから、ユニオンへの労働相談などでもしばしば報告されている。オフィス内で残業すると能力がないとされるため、帰宅した形を取って、会社の駐車場に止めている自分の車の中でパソコンを操作していた事例は、そのひとつだ¹⁶。

「限度を超えた量の仕事は断る権利」なども整備されず「死なない範囲」を上限にした「働き方

改革」では、働き手が対抗措置を取ることが簡単ではない。

一方、企業の価値向上へ向け、株主に配慮した「法令遵守（コンプライアンス）」への志向は強まり、残業を規制の数値内に収めることが優先事項となる。その結果、見えない労働の増加や極端な仕事の過密化など、働き手へのしわよせによる残業規制が生まれる。これによるストレスが、労災申請でのメンタルな疾患の増加につながっていると考えられる。

（3）高プロと究極の生活時間の無視

「上限規制」で懸念された生活時間の軽視の思想は、「働き方改革関連法」に盛り込まれた「高度プロフェSSIONナル制度」（高プロ）では一段と鮮明だ。

厚労省のサイトによると、「高プロ」は、「職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日曜確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、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制度」と説明されている。

その前身の「ホワイトカラーエグゼンプション」は、労基法の労働時間・休日規制が適用されないことから「過労死促進法」「残業代ゼロ労働法」と批判を浴び、2007年に断念されている。だが、「残業代ゼロの呼び名に負けた」とする経済界の総括を踏まえ、サラリーマン一般をイメージさせる「ホワイトカラー」の言葉の代わりに、高度な専門家だけの限定適用のイメージを押し出した「高プロ」に衣替えされ、成立した。

ここでは、労働基準法の代替措置として、①勤務間インターバルの確保（11時間以上）と深夜業の回数制限（1カ月に4回以内）、②健康管理

時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1カ月について100時間以内、又は3カ月について240時間以内とすること）、③1年に1回以上の連続2週間の休暇を与える、④臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1カ月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）という四つの「健康確保措置」の義務付けと、年間104日、4週間に4日の「休日確保措置」が盛り込まれた。

ここでは、労基法の「残業時間」ではなく、企業が把握すべき「健康管理時間」が設けられるが、その上限も過労死基準すれすれに設定されている。ここでは、死なないことを条件に企業の裁量に任せるという「働き方改革」の特徴が、端的に表れている。

「四つの健康確保措置」は四つのうちひとつを選べばいいというもので、④を選べば、健康診断の実施だけですむ。この健康診断も、「健康管理時間」である月80時間を超えた危険水域超えが実施のための要件だ。

「働き方改革」前の2013年に過労死したNHKの佐戸未和記者の場合、「各月の残業が80時間を超え、休務3日以下の職員は、翌月末に通知して産業医の面接指導などを受ける」とする「健康確保措置」があったという。だが、都議選、続く参院選の取材で直前1カ月の時間外労働は約159時間に達し、投開票の3日後に亡くなっている¹⁷。事前の労働時間規制でなく、長時間労働があった社員に事後的に実施される「臨時の健康診断」では、命を守れないことを示す例だ。

1日単位の残業規制は、仕事の後の日々の子育てや休息といった人の再生産を保障する。だが、健康確保時間は、労働力を損壊しないよう企業が注意する、という意味しか持たない。労働者はこうして、「日々の生活を担う人」ではなく「働く機械」に変わった。「働き方改革」は、「社会の規

制」から「企業による管理」へ、「生活者」から「機械」へと、労働者の立ち位置を変え、こうした労働者観を固定化させつつある。

4 「生活者から機械へ」は公務でも

(1) 「会計年度任用職員」というアクロバット

「働き方改革」とほぼ同時期に進められたのが、自治体での「会計年度任用職員」制度の創設だ。これもまた、1990年代後半から続いてきた公務員の非正規化の歪みに対応するとして打ち出された改革だが、ここでも「働き方改革」と同型の手法が繰り返された。一つ目は、労働市場の変化で劣化した雇用を、労働者保護を目指した法の趣旨に合わせて立て直すのではなく、劣化に合わせて法を変えるという点だ。そして二つ目は、こうして、「生活者」から「働く機械」へという労働者観を制度によって裏打ちさせていった点だ。

2017年5月11日、「地方公務員法・地方自治法改正案」が成立、2020年4月から施行された。「働き方改革」キャンペーンが盛り上がっていた時期でもあり、当初、この改定にも、「公務分野での働き方改革」として期待が寄せられた。

非正規公務員については、正規公務員の間の格差と貧困につながる低賃金、短期で仕事を打ち切られることへの精神的な打撃が問題視されていた。筆者が所属するNPO法人「官製ワーキングプア研究会」でも、これらの是正を目指して総務省と交渉を続け、①長期にある仕事を短期契約にすることは住民への公共サービスの点でも支障をきたすため、実態に合わせて無期契約に変えるべきだ、②その際は職務内容や資格、スキルに見合った待遇に引き上げるべきだ、と求めてきた。

これらの支援団体や労組の要求に加え、当事者からの訴訟も相次ぐ中で、公務の「働き方改革」として「均等待遇」や「同一労働同一賃金」への

一歩が始まるかもしれない、という空気は強まっていた。

だが、ふたを開けてみると、その中身は大逆転となった。確かに、あいまいだった非正規公務員を法的に位置づけが与えられ、それまで存在を認めていなかった非正規公務員について、政府がついに認めざるを得なくなったことは、粘り強い労働運動のひとつの成果ではあった。だが、中身は、安定した公共サービスのために「常時ある職務は常勤」とされてきたルールに沿うよう常時ある職務についていた非正規公務員を無期化するのではなく、非正規なしでは職場が回らなくなった実態に合わせて1年有期を固定化し、「会計年度任用職員」という有期公務員を法律に書き込むという有期の待遇を事実上固定化するものだった。

実態に合わせて不安定雇用を法律化するというアクロバットだ。

(2) 労働時間差別の合法化

こうして生まれた「会計年度任用職員」という新しい公務職で特に問題なのは、次の二つだった。一つ目は、その定義が、「一会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（中略）を占める職員」と期間について述べているだけで、その働き手がどんな職務を担っているのかを問わないものになっていたことだ。これでは、1年という会計年度以内の契約にしてしまえば、スキルや負担に関わりなく一律の低待遇で処遇することが可能になり、職務の重さに沿った適正な待遇は望めなくなる。加えて、安定した常勤が担うことでスキルの蓄積や住民と安定した関係を保ち、質を確保する、という公共サービスの基本も失われる。住民への影響も深刻だ。

二つ目は、労働時間差別の合法化とみられる考え方の横行だ。

同じ会計年度任用職員であっても、正規職員と

同じ労働時間の「フルタイム」には正規職員並みに、給料と手当、退職金が支給されるとされる一方、正規職員より5分でも10分でも短い労働時間だと「パート」に仕分けされ、報酬、費用弁済、期末手当などの「お礼」ベースの支給にとどめることができる。

労働の中身を問わず、労働時間の長短で待遇に大きな差をつける発想は、オランダをはじめとして欧州各国で禁止されている「労働時間差別」にあたる。

「6か月以上勤務のものに期末手当を支給することができる」とされているため、賞与がもらえる？ と喜んだ当事者たちもいた。だが、仮に6か月に満たない契約を結ばされれば対象にならない。それ以前に、「支給しなければならない」ではなく、「支給することができる」とされているため、支給は自治体側の判断次第だ。任用される側の権利ではなく任用側の裁量権が幅広く取られている点も、「働き方改革」と似ている。

それ以上に、「会計年度」ごとの予算の動向次第で人員の枠が変動する恐れがある仕組みになっていることから、先に述べたように、働く側は常に不安にさらされ、公共サービスの質も保障されなくなる。

実際、2023年12月、上司から「政治家のパーティー券問題のごたごたで国会での予算審議がどうなるかわからなくなり、来年の公募の規模がわからなくなった」として、雇用の継続が難しくなかねないと示唆された会計年度任用職員もいた。公共サービスの質を支える人員の確保が予算次第で年度の開始直前までわからないことがありうるという構造では、公共サービスの劣化は免れない。

三つめが、労働基本権からの除外だ。従来の特別職非常勤は、公務員ではなく、民間労働者と同様の労働基本権の行使が可能だったが、会計年度

任用職員として公務員の枠内に入ったことで、その権利が極めて狭く解釈される恐れが高まったからだ。

大阪府では2021年度以降、会計年度任用職員の継続雇用を要求する団体交渉が拒否され、2023年、大阪府労委も、団交拒否・支配介入の不当労働行為救済申立てを却下、従来適用されていた労働組合法上の権利が否定される事態も起き、攻防が続いている。

これらから見えるものは「生活を保障されるべき労働者」から、予算に応じて生計の道を絶たれても受忍すべき「公務の遂行機械」へ、の原則的転換だ。あいまいだった非正規公務員の処遇が法的に位置づけられたのは事実だ。だがそれは、「生活者」から「機械へ」という「働き方改革」のパターンに合わせた位置づけだったと言える。

5 本当の働き方改革の始め方

(1) 「新しい時代の働き方」報告

ここまでは、「働き方改革」の二本柱として喧伝された「同一労働同一賃金」と「残業の上限規制」を中心に検証してきた。だが、「働き方改革」には、重要だが見えにくい第3の柱がある。フリーランスなど、労働者保護の外の働き方の推奨だ。

フリーランスは、「働き方改革実行計画」では、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」という項目の中の「非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援」として推奨されている。ここでは、非雇用型テレワークが「時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる」とされ、この働き方を生かした「副業や兼業」の普及の重要性が説かれ、この働き方の「普及を加速」させるための環境整備として「ガイドラインの刷新と働き手への

支援」が提唱される。

また、こうした自営的なフリーランスとは別に、雇用と極めて近い「雇用類似」の働き方については、実態把握と法的保護の必要性が挙げられている。働き手の「権利強化」より環境整備という「支援」による自助努力が強調される「働き方改革」のパターンは、ここでも繰り返される。

「働き方改革関連法」の施行後、自営的とされるフリーランス支援は、労組や当事者の働きかけによって「フリーランス新法」が制定され、不十分ではあるがそれなりに進んだ。だが一方、「誤分類」とも呼ばれる「偽装フリーランス」「名ばかり個人事業主」¹⁸への労働者保護の措置は、ほとんど進んでいない。

こうした方向性は、まだ続いている。2023年10月に公表された「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書で、「平成不況の歪み」の是正から「新型コロナウイルス感染症の影響下でのリモートワークの進展」への対応へと目的は変わったものの、ゴールは同様だからだ。

この研究会報告では、「検討に当たって」として、二つの視点が重要とされる。一つは、「全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることのできる社会を実現するためには、いかなる環境下においても全ての労働者に対して守るべきことがあるという『守る』の視点」であり、二つ目は、「全ての働く人が活躍し、やりがいを持って働ける社会を実現するために、働く人の多様な希望に応えることができるよう、働く人の多様な選択を支援する必要があるという『支える』の視点」(傍点筆者)だ。

ここでは、企業は「働き方改革」での「死なない」「体を壊さない」限度を守って労働力の損壊を防ぎつつ、多様な働き方の機会を提供し、働き手は、企業の用意した選択肢から「自発的に」働き方とキャリアを選択し、企業に対して能力を

揮し成果を上げるものとされている。

非正規と正規の格差による人権侵害を問うことなく、企業の価値を引き上げるため、身体(健康)も内面(やりがい)も管理される働き手像が見えて来る。

だが、これで本当のやりがいは生まれるだろうか。2023年6月、米調査会社のギャラップが公表した「グローバル就業環境調査」では、2022年に日本で「仕事満足度(仕事へのエンゲージメント)」を感じる従業員の割合は、「働き方改革関連法」が施行された2019年から4年連続で5%と過去最低を記録している。それまでも低水準だったが、「働き方改革」後、さらに下がったことになる。この数字はグローバル平均を18ポイント、OECD加盟国平均を15ポイント下回り、調査対象の145カ国中、イタリアと並んで最低とされている¹⁹。

(2) 働き手の視点からのやり直し

このような「働き方改革」を定義するなら、「平成不況」と「構造改革」の下で進められた雇用劣化の立て直しを掲げて有権者の支持を調達し、劣化した現実に合わせて法を改定することで辻褄を合わせようとした試み、とすることができる。

その背景には、労組の組織率の低下の中での経済界の世界観肥大化があり、「安倍一強」の中で、これと連携することで手っ取り早く「労働問題の解決者」という仮面を首相に付与し、選挙を有利に運ぼうとする政治劇場があった。

『ドキュメント「働き方改革」』(澤路毅彦ほか、旬報社2019年)では、「同一労働同一賃金」の報道について「改革」を率いた経産出身の官僚が、担当記者に対し「こういう記事を書くならもう御社には説明しない」と「怒声」で抗議の電話をしたとある。そこには、報道を「劇」の一部と想定し、これが演出家の振り付けに反して「劇」を壊

すことへのあせりと怒りがうかがわれる。

残業の上限規制も同一労働同一賃金も、出発点には、仕事と育児の両立ができない生活時間無視の働き方や、男女の賃金差別に対する女性労働者たちの異議申し立てがあった。それらがほぼ素通りされる形になったのも、このような手法に原因がある。これらを見る限り、本当の働き方改革は、何も始まっていない。

それでは、本当の改革へのカギはどこにあるのだろうか。そのカギは、意外と身近にある。まず、「働き方改革」は労働者のために行われた改革ではないという点を再確認することだ。そのうえで、労働権の回復と生活者を守るための本当の働き方改革へ向け、使えるものを探し出し、やり直しを始めることだ。

そのためにはまず、賃金は労働の対価であって、会社への服従の対価ではない、という点を確認し直すことだ。たとえばドイツでは、一部の管理職を除き、全員が勤務地限定で勤務することが前提で、勤務地限定すると「限定正社員」として給与を下げると言った措置は許されない²⁰。転勤命令への服従が賃金に含まれてしまうことは、家族のケアを抱える労働者には極めて不利となり、その意味では、ケアを担うことが多い女性への間接差別の疑いがある。

先にも触れたように、労働時間の長短で大きな待遇差をつけることも、家族のケアを抱える労働者には大きなマイナスをもたらす労働時間差別となりかねない。

さらに、労働時間を延ばす場合も短くする場合も、労働者に選択権を保障する措置が必要だ。労働者がパートかフルタイムかを選ぶ権利を保障したオランダの「労働時間調整法」はその一例だ²¹。そうした労働者の権利なしで、仕事の内容にかかわらず一方的に定時帰宅を強制すれば、それはヤミ労働の温床となる。

また、「働き方改革」では、労働者にアピールするため、「不合理な待遇格差の禁止」など、労働者保護の建前が一応は散りばめられている。これらについて「ちゃんとやれ」と迫り、その実現を妨げている抜け穴を地道にふさいでいく活動も可能だ。

たとえば、「同一労働同一賃金」の「不合理な待遇差の禁止」の趣旨を真に生かすため、労働実態に見合わない低待遇が問題化している介護などに業種別・職種別最低賃金を設けることはその一つだ。

また、1日8時間労働や、健康を守る残業としての月45時間の上限規制の規範性を取り戻すため、「死なない基準」としての月100時間や80時間の数字は45時間が普及するまでの経過措置として、時限的なものとするをを求める運動もありうる。

公務分野ではすでに、賞与や勤勉手当の支給など、正規職員との格差を是正させる労組の活動は相次いでいるが、さらに、フルタイムより労働時間が短い職員」というパートタイムの定義を生かし、継続的な残業があればパートタイムをフルタイムに戻すよう迫るなど、労働実態を点検し、名目との乖離を正していく試みも有効だろう。

その際に、住民や消費者など、自身も労働者である人々の協力を得ることで企業外も含めた新しい多数派をつくり、労働側が獲得した「建前」を押し立て、世論や消費者も含めた包囲網で押し包んでいく地域巻きこみ型労働運動²²を通じて「労働者のための働き方改革」を取り戻すことは、不可能ではない。

いま、人手不足によって生まれた労働者の売り手市場を背景に、雇用劣化と物価高の下の生活苦が高まり、そごう・西武ストやABCマートのパートの1人ストなど、ストライキへの共感も強まっている。こうした働き手のエネルギーの静かな蓄

積も「本当の働き方改革」へ向けた「使えるもの」だ。 し返しの出番だ。

「働き方改革」の負の側面が露わになり始めた
いまこそが、これら「使えるもの」を生かした押

(たけのぶ みえこ・和光大学名誉教授、
ジャーナリスト)

- 1 2013年1月13日、第183国会施政方針演説 <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/183shiseihoushin.html>
- 2 「岩盤規制」は、「省庁（役所）や業界団体などが改革に揃って強く反対し、緩和や撤廃が容易にできない規制」（「金融経済用語集」）との定義が流布されている
- 3 2013年9月20日付、朝日新聞など
- 4 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
- 5 竹信三恵子『企業ファースト化する日本～虚妄の〈働き方改革〉を問う』岩波書店、2019年
- 6 浜矩子『人が働くのはお金のためか』青春出版社、2023年
- 7 澤路毅彦ほか『ドキュメント「働き方改革」』旬報社、2019年など
- 8 澤路ほか 前掲著、竹信 前掲著
- 9 首相官邸HP、2013年10月1日、第14回産業競争力会議議事要旨
- 10 水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』有斐閣、1997年
- 11 森ますみ・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』有斐閣、2010年
- 12 立案にかかわった関係者からの聞き取りによる
- 13 女性労働協会判例データベース、K ガス事件判例、一般財団法人女性労働協会 (jaaww.or.jp)
- 14 「令和5年版過労死防止対策白書」厚生労働省、2023年
- 15 労働基準監督関係者からの聞き取り
- 16 2019年、総合サポートユニオンへの取材による
- 17 尾崎孝史『未和～NHK記者はなぜ過労死したのか』岩波書店、2019年
- 18 脇田滋『デイスガイドド・エンプロイメント一名ばかり個人事業主』学習の友社、2020年
- 19 2023年版「ギャラップ職場の従業員意識調査：日本の職場の現状」 https://img04.en25.com/Web/Gallup/%7b595fd12c-fac5-4fa5-be72-624de146cba2%7d_SOGWMini_Japan_JA_0822423_mp.pdf?elqTrackId=6c1332e258bf4d02885a32acefac67ab&elqaid=629&elqat=2
- 20 田中洋子編著『エッセンシャルワーカー～社会に不可欠な仕事なのになぜ安く使われるのか』旬報社、2023年
- 21 竹信三恵子『ワークシェアリングの実像』岩波書店、2002年
- 22 竹信三恵子「『支えの公務』回復へ新多数派づくり～非正規公務員運動強化への試論」、季刊『自治と分権』2022年10月号、大月書店

岸田内閣の雇用・労働政策の特徴と 問題点

伊藤 圭一

1 「新しい資本主義」で賃上げは進む？

2023年6月16日に閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～』（いわゆる「骨太方針」）は、その冒頭で過去30年間の日本経済を振り返っている。「日本企業は、新興国企業との競争のもと、コスト削減を優先して海外生産比率を高め、国内投資も賃金も抑制してきた」。そのことが「日本のデフレ経済、イノベーションの停滞、不安定な非正規雇用の増加や格差の固定化、中間層の減少などの課題をもたらした」。こうした過去をふまえ、今後は「持続的な賃上げを実現することが必要」としている。

この主張は、23年9月に発足した第二次岸田再改造内閣でも維持されている。10月から開かれた第212回国会（臨時会）での所信表明演説のなかで岸田首相は、『低物価・低賃金・低成長のコストカット型経済』から『持続的な賃上げや活発な投資がけん引する成長型経済』への変革を行う」と宣言し、その変革は、23年春闘の30年ぶりの賃上げで既にスタートを切っていると自賛してみせた。さらに臨時国会閉会直後の11月15日には8年ぶりに政労使会議を開催し、「賃上げ」機運の醸成をはかり、24年春には地方でも開催し、各地で賃上げの動きを後押ししていく、という動きをみせている。

政労使がそろって「賃上げ」を語る姿を演出し

ていることについては、労働者の中にも評価する向きがあるかもしれない。しかし、油断は禁物である。政府と使用者が「構造的賃上げ」のためと称して進めている政策、法制度の見直し、就業規則・賃金規定の変更の内容をみると、労働者の要求とは真逆のコトを進めているからである。一連の政策効果の検証は今後となるが、おそらく大多数の労働者にとって、生活水準の低下や雇用の不安定化、より過酷な働き方を強いるものとなるだろう。

何が行われつつあるのか。岸田政権の「新しい資本主義」における労働政策の柱である「三位一体の労働市場改革」や、厚生労働省が進める「新しい時代の働き方」に向けた労働基準法・労働基準行政の見直しの方向性をとりあげ、政府と経済界が進める労働政策の危険な目論見を明らかにしたい。

2 「三位一体の労働市場改革」とは？

23年5月に発表された『三位一体の労働市場改革の指針』は、官邸主導の審議会である「新しい資本主義実現会議」がまとめたものである。「①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化」を、「三位一体で推進する」ことにより、「構造的賃上げ」を実現するとしている。

この三つの課題は「一つの本質の三つの現れ」

などではないので、三位一体という言葉が適切なのかという疑問がわくが、それ以上に疑問なのは、なぜ、賃上げの三本柱が、リ・スキリング、職務給、労働移動なのか、ということである。賃上げ実現のための主な施策といえば、最低賃金の大幅引き上げとそのための経営環境整備であるとか、賃上げにおけるベースアップ実施の推奨政策とか、公務・医療・介護・福祉・子育て支援といった分野の労働者の賃上げのための公定価格の引き上げ、大企業の内部留保にみられる過剰蓄積の解消政策と中小企業の単価改善の政策等が思い浮かぶ。「指針」でも、最低賃金と中小企業の課題は取り上げられてはいるものの、重点ではなく、他の件はふれられてすらいない。

「三位一体の労働市場改革の指針」によれば、日本の賃金低迷の原因は、「企業は人に十分な投資を行わず、個人は十分な自己啓発を行わない状況が継続してきた」ことにあるという。「人への投資」についてみると、OJT（実務をしながらの訓練）を除く教育訓練投資額は、日本の場合、2010年から2014年の間でみて対GDP比0.1%と、米国（2.08%）やフランス（1.78%）の20分の1程度であり、これが近年、更に減る傾向にあるという。これでは、日本企業の活力が低迷するのは当然だが、「指針」は「人への投資」の増加を企業に促しはするものの、具体策は提起していない。また、諸外国に比べて実質賃金が低いとの指摘はあっても、企業が適切に賃上げ要求にこたえてこなかったことや、男女役割分業社会を背景に、女性を中心とした低賃金の非正規雇用が濫用され、平均賃金を押し下げてきたことなどの指摘はなく、賃上げに関する直接的な提言もない。

一方で労働者個人がスキルアップを怠ってきた背景の分析と、労働者の行動に変容をもたらすために企業がすべき対応については具体的に書かれている。やり玉にあげられているのは、日本企業

の「年功賃金制の雇用システム」である。職務に必要なスキルが不明瞭で、労働者は「個人がどう頑張ったら報われるかが分かりにくい」ため、エンゲージメントが低いことに加え、転職しにくく、転職したとしても給料アップにつながりにくい」事態に陥っているという。平たく言えば、日本の労働者（正社員）は年功型賃金に安住し、職務に必要なスキルを磨かず、業務遂行に熱意をもたず、自己啓発をサボり、転職も怠ってきたから賃金が低迷している、との指摘である。

さらに今後目を転じれば、技術革新等によって「産業の勃興・衰退サイクルが短期間で進む」上に「人生100年時代で就労が長期化」というのに、「働く個人の多くが受け身の姿勢で現在の状況に安住しがち」と警鐘を鳴らしている。こうした見方の背景にあるのは、「諸外国では、高生産性・高賃金職場への『労働移動』が継続的な賃金上昇を後押ししているのに、日本ではメンバーシップ型雇用を中心に労働移動が少ないから賃金が低い」という経済団体の主張である。

こうした日本の“病状”への処方箋として岸田政権が打ち出したのが、「個々の企業の実態に応じた職務給（ジョブ型人事）の導入」である。個々の企業が展開しようとする事業に必要な職務を洗い出し、職務記述（ジョブ・ディスクリプション）を明確にして、その職務に必要なスキルを示せば、労働者にとっても獲得目標とすべきスキルが明確となる。その上で、職務給を導入すれば、特定企業の同一職務で勤続・経験を重ねるだけでは、賃金は上昇しないので、労働者はより高度な職務への移動をめざし、スキルアップをはかるようになる。また、推奨されている職務給は、職務の価値に応じた賃金をシングル・レートで保障するものではなく、会社が示した職務内容をどの程度こなしているか、その達成度やパフォーマンスの評価が行われ、評価が悪ければ賃金を下げる仕組みを

もつものである。低評価が続く労働者には、「パフォーマンス改善計画（PIP）」（通常業務に加えて改善計画を履行する負荷をかけ、改善しなければ退職勧奨までもっていく仕組み）を適用することも提案されており、労働者には、同一職務での「安住」は許されない。

昇進競争も激化させる。上司の推薦ではなく、社内外からの公募型にして労働者を競わせる「ポスティング制度」を取り入れる（ポスティングへの応募を怠る労働者にペナルティを課す企業もある）。さらに、昇進努力をせずに長期雇用を望む労働者をなくすため、長期雇用を優遇する退職金制度をなくし、そのトリガーとして、政府は退職金優遇税制もなくしていく、としている。

こうすれば、労働者は同一企業の同一職務で経験を重ねていくことに「安住」せず、企業が求めるジョブに応募し、採用され、そこで高い評価を得るために、スキルアップやリ・スキリングに日々邁進するようになる。日本IBMのように、労働者は雇用されながら、常に就職活動をせざるをえないような内部労働市場にする。この仕組みを社会に広げれば、労働者は「自らの意思で、企業内での昇任・昇給、企業外への転職による処遇改善、更にはスタートアップ等への労働移動機会の実現のために主体的に学び」始めるようになる。結果、「成長産業への労働移動が円滑化」し、「構造的な賃上げ」が実現するというのである。

3 職務給・ジョブ型人事でもたらされる「構造的な賃下げ」

しかし、現実に「ジョブ型人事制度に適合した職務給」を導入済み、あるいは導入しようとしている企業の事例をみると、「構造的な賃上げ」どころか、多くの労働者、とりわけ中高年層について賃金水準の低下をもたらす不利益変更が行われ

ているケースが多い。「三位一体労働市場改革分科会」に情報を提供している企業のケースは、使用者側の主張だけで、運用の実態がつまびらかにされていないので、そこで提供されている情報に加え、全労連加盟組織のある企業で進められている事例をあわせて、「職務給・ジョブ型人事」の実態をみていくと、企業ごとの違いはあるものの、概ね次のような特徴がみえてくる。

①従来の賃金体系のなかで多少なりとも残されてきた生活保障的な要素や手当（家族手当や住宅手当等）、年齢や勤続、職能などの属人的要素は廃止され、②職務・職責に応じて区分されたグレードに基づく賃金で本給を構成し、③そこに成果・業績・貢献度に応じた賃金要素が加えられ、④賞与は個人・部門・企業全体の成果・業績連動型としている。

こうした賃金体系への移行で何が起きているか。①の家族手当や年齢・勤続に関連した賃金要素の廃止は、年齢・勤続にともなう賃金上昇の停止であり、中高年層の賃金は大幅に切り下げられる。また、②の職務給導入については、その前作業であるジョブ・ディスクリプションの策定において、企業が求める事業に必要な業務の洗い出しを人材ビジネスのコンサルタントから提供されたモデルをもとに他社との標準化も意識して作成しており（特に海外の社員が多い企業に顕著）、標準化された各職務の賃金水準は「外部労働市場の価格を意識」して設定していることが多い。そのため、高度専門職、ITやDXなどの先端技術職など、人材の取り合いになる職務に就く者を除くと、多くの労働者は内部労働市場で規定されていた頃の賃金より、かなり低い水準に設定された職務に（少なくとも当面は）就くことになる。そのため、大半の企業では、旧賃金体系から新賃金体系への移行に際し、激変緩和措置（調整給等の支給）をとっている。

要するに、「三位一体の労働市場改革」が普及をはかる「日本型職務給」とは、労働者とその家族の生活を支える賃金の重要な役割については切り捨て、従来の賃金水準を引き下げて総額人件費を抑制しつつ、個々の労働者の職務遂行ぶりや成果・業績・貢献度を評価して賃金を決定する個別賃金管理の仕組みを徹底することである。また、職務給の導入条件とされる「ジョブ型人事」とは、企業が恣意的に定める「ジョブ」にフィットしないことや、当該「ジョブ」が必要なくなることを理由として労働者をはじき出す（転職・解雇）仕組みの導入にはかならない。国内外の高度専門職のヘッドハンティングや、企業にとって重要な固有技術を有する専門職の引き抜き防止のための報酬引き上げはしやすくなるが、大多数の労働者には賃金低下と、労働者間の競争強化とリストラ（それも裁判闘争による勝利が困難になるような、使用者の解雇の合理性が立証しやすい形でのリストラ）がもたらされる。

会社に提示されたジョブやポストにつくためのスキルアップやリ・スキリングの方法としては、副業・兼業が推奨されていることから、個々の労働者は個人主義的行動に走らざるを得なくなり、労働組合の弱体化がさらに進み、団体交渉による集団的な賃金決定の仕組みは、さらに弱まる。

「指針」には、最低賃金の引き上げや、中小企業の賃上げ原資確保のための価格転嫁、「同一労働・同一賃金制の推進」なども記されている。しかし、上記のような賃金体系の大改悪と個別賃金管理が進むなか、比較対象となる正社員もジョブによって細分化され、低賃金層が増えるため、非正規労働者の賃金を引き上げる形での格差是正は、進まなくなると思われる。

4 安定雇用の概念を転換

「労働移動の円滑化」とは、雇用の不安定化である。しかし、「指針」は、「これからの雇用の安定は、新たな形で保全される」と主張している。つまり、「現在の事業所での雇用の維持」でなく、「円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保する」ことを雇用安定とみなす、というのである。目指すべきは、「内部労働市場（企業内）と外部労働市場のシームレス」化、つまり転職と副業・兼業が常に活発に行われている「労働移動が円滑化された」状態であり、それにより「構造的な賃上げ」だけでなく、人手不足分野（地域の中小・小規模企業等）への人材供給も可能となるという。

こうした発想は、残念ながら経済界と経済産業省に固有なものではなく、厚生労働省にも共有され、『労働政策基本部会報告書～変化する時代の多様な働き方に向けて～』（2023年5月）にも貫かれている。5月12日に開かれた労働政策審議会で、部会座長である守島基博氏（学習院大学経済学部教授）は、「労働組合に対しては、…労働者を守ることはもちろん大切なのですが、その守るという意味をもう一回考えなくてはならない時期にだんだん入ってきたのではないかと、能力アップをして自主的な労働移動をしていくとか、そういうことも働く人を守るという意味の中に入ってくるのではないか」「働く人たちに、もっと自律して、自分でいろいろなことを考えて、スキルアップしたり、労働移動をしたりということを考えていく。もしくは、今のポジションでずっとやっていきたいということであれば、そのために何ができるかということも含めて、もっと自分の自主的・自律的な働き方をやっていかないと、これからの時代にはだんだんと取り残されることになるんだよということを、メッセージとして出したかった」等と、「報告書」の神髓を語ってみせた。これを聞いた労働者代表委員のひとり、

「労働界に対して大変力強い応援のメッセージをいただいた」と発言しており、厚労省内の流れは確定しているようにみえる。

5 労働移動をめぐるトラブル対策も着々と整備

政府と企業が、上記のような姿勢で労働移動（リストラ）を進めれば、解雇や雇止めをめぐるトラブルは多発する。その事態を見越して、岸田政権は、使用者が困らないための対策も進めている。

一つは、「解雇無効時の金銭解決制度」である。解雇を強行し無効と判断されたり、禁止された解雇を行ったりしても、一定の金を払えば労働契約を解消させる制度である。労働契約解消金の相場も推計できる仕組みを整えるとされ、企業は解雇に必要な金を予見することが可能となる。予め見積もった一定の金さえ準備すれば解雇は容易となり、禁止解雇にも適用されるのだから、労組幹部狙い撃ちも可能である。まさに解雇自由・労組根絶法ともいうべきものであるが、すでに有識者による法的論点の整理はなされており、労働政策審議会で導入の可否を検討する段階に入っている。

解雇・雇止めをめぐる法整備のもう一つは、23年2月に決定した労働基準法第15条の労働条件明示義務の「改正」である。ジョブ型雇用での採用時に、労働者に職務や事業場を限定した契約であることを示し、合意を取り付けておけば、職務や事業場がなくなった場合の合意解約を促したり、使用者が負うべき解雇回避努力義務を軽減したりすることができる。契約した職務が企業に必要かどうかの判断は、使用者の裁量によるため、これも解雇自由につながる法整備である。また、無限定に広域配転される社員との待遇格差を、採用段階で確認し本人の合意をとることにもなるため、同一労働同一賃金による待遇格差解消を求め

る声を抑え込む効果も発揮する。

有期労働契約の雇止めや無期転換をめぐる紛争防止策を、労働条件明示義務に新たに取り入れた法令整備も23年2月に行われている。ポイントは2点。一つは採用時に、有期の契約期間だけでなく、「通算契約期間や更新上限回数」も示し、最初から無期転換の期待は持たせないようにしたこと。もう一つは、労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を見直して、「最初の契約締結より後に、更新上限を新設又は更新上限を短縮する場合、理由を労働者に事前説明する義務」を追加したことである。契約更新時に、当初の約束よりも短い期間の労働契約に切り替えるならば、少なくともその理由を労働者に示す義務がある、というわけだが、見方を変えれば、契約締結時には「更新上限なし」とか「通算10年」と示しておいて、契約更新時に「次期は更新せず」「5年に短縮」としても説明がつけばよい、というきわめて使用者本位のルール設定である。これらにより、有期契約の濫用を防止し、雇用安定をはかるために創設された無期転換ルールは、かなりの程度無効化されてしまったといえる。

6 なんのためのリ・スキリングか？

岸田政権のリ・スキリング政策をどうみるべきか。DX、IT、生成AIなどの技術革新による産業の変化の波は世界的なものであり、どの国も、労働者のリ・スキリング、スキルアップ政策を重視している。EU諸国も同様で、そのための公的職業教育の拡充政策が進められているが、その政策目標は、解雇・転職を回避し、今の事業所での雇用を守ることに置かれている。例えばドイツでは、自動車産業が、グリーン・トランスフォーメーションに対応するため、内燃機関製造をやめて電

気部品製造へと切り替えようとしているが、こうした変化のもと、労働者が同一企業での雇用継続と収入の安定をはかれるよう、社内でリ・スキリングに取り組み、政府がそれをサポートしている。その際、日本のハローワーク（公共職業安定所）にあたる連邦雇用エージェンシーの職員（ドイツでは、この間、正規職での大幅増員がはかられている）が、使用者と労働組合と協議し、プログラムの提供や助成金拠出のサポートをしている。

一方、岸田政権のリ・スキリング政策は「労働移動」が目的である点、特異である。「三位一体の労働市場改革の指針」は、労働者に対し、自己責任で能力アップをはかり、昇進・昇格だけでなく、転職や副業・兼業をして企業を渡り歩いて自らの雇用を確保せよ、と促し、それを後押しするため、以下の制度見直しを列挙している。

①能力開発に関する政府予算における個人への直接支援の拡充（企業経由75%から個人経由50%超へ）、②民間教育会社のOff-JT教育を支援、③スキルの履歴の可視化（デジタル資格認証）、④雇用保険の教育訓練給付における特定職種の優遇、⑤ハローワーク・職業訓練校によるリ・スキリングのコンサルティング機能強化（将来的には民間参入）、⑥教育訓練給付手続きのオンライン化、⑦雇用調整助成金における教育訓練の優遇、⑧リ・スキリング中の労働者の自己都合離職の失業給付の制限解除、⑨退職金課税の軽減措置の見直し、⑩自己都合退職の退職金不利益等撤去のための厚労省モデル就業規則変更、⑪求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化と官民におけるキャリアコンサルタント体制整備、⑫公共職業訓練制度の申請のオンライン化、⑬副業・兼業の受け入れ・送り出し企業への支援、⑭厚生労働省関係の情報インフラ整備（しょくばらば、日本版O-NET）等々。

先に紹介した、職務給とジョブ型人事導入方針

と同様、同一企業での雇用継続を、とことん排除し、転職を促していることがわかる。

7 人材ビジネス主導のリ・スキリング政策

ドイツのような「技術革新の中で雇用を守るためのリ・スキリング」とは、全く異なる発想を、日本政府が打ち出すのは、なぜだろうか。答えは、「指針」の具体化を審議している「三位一体の労働市場改革分科会」の様子からうかがえる。10人の有識者構成員のうち、労働組合関係者はたった1人で、3人はジョブ型人事を推進している企業の役員や人事担当者、学者2人のうちの1人は労働法学者だが、もう1人は大企業の社外取締役を歴任し経営コンサルタントをしている人物。あとの4人は人材ビジネス関係者（リクルート、パーソルキャリア、コーン・フェリー・ジャパン、マサージャパン）である。23年4月26日の第1回分科会では、「新しい資本主義担当大臣」が、「まず、人材関係のビジネスに関わっている方から御意見を」と促し、次のような発言を各人から引き出して全体の論調をリードさせている。

〈労働者について〉

「目の前の仕事を頑張ればなんとかなるというマインドを変えさせる。キャリアは自己責任で」「健康診断のように、国民は1年に1回はキャリアコンサルタントに相談をするような枠組みづくりを」

〈人事・賃金制度について〉

「長期勤続が有利となる人事・賃金制度は廃止すべき」「職務給導入は、日本企業が国際的な競争力を取り戻すため、労働市場の流動性を高めるための大前提」「職務給導入のためには、日本の企業も組織設計・ジョブ設計の標準化が必要」

〈副業推進について〉

「リ・スキリングには『学びの場』だけでなく副業が有効。（人材会社も加わった複数企業の）相互副業の枠組づくりでリ・スキリングの促進を」

〈経営者について〉

「経営陣のマインド変革が極めて重要。職務給などの報酬制度にとどまらず、採用・配置・育成・評価・福利厚生、経営陣・マネジャーの意識変革などが必要」「会社側の人事ポリシーの前提として、保護者・被保護者のような関係性、パートナーリスティックな関係から、対等な取引関係にしていくべき」

〈分科会の任務について〉

「労働市場全体の機能回復を果たす上では、先進的企業だけでなく、全ての企業の経営層の行動変容を促すための仕掛けが必要。事例集、ガイドライン等にとどまらず、何かしらのトリガーが必要」

以上は、4人の人材ビジネス関係者の発言から、筆者が〈 〉の項目別に要約的に拾い上げたものだが、その発言からは、労働移動の促進（転職、副業・兼業の労働市場の拡大）と、そのための内部労働市場改革（人事制度・賃金制度見直し）、キャリア・コンサルティングの普及（全労働者を視野に健康診断レベルまで）を進めたくて仕方がない様子があふれ出ている。これに対し、使用者委員のひとり、「（人材ビジネスの中には）一人一人のキャリアを考えるものばかりでなく、ビジネス優先のケースもある」と批判し、「キャリア・コンサルティングは、ある意味公務員化する方がよい」などと、人材ビジネス主導の政策に皮肉をいう場面もあったほどである。

言うまでもなく、「リ・スキリングで労働移動」となれば、人材ビジネス（職業仲介事業や人事労務コンサルティング業）の市場拡大そのものであ

る。そこに、政府は膨大な補助金を付ける。利権に群がる人材ビジネスと、その流れに乗じて、成果・業績主義の徹底、労働者の個別管理化、柔軟で違法性が問われにくいリストラの仕組みを手に入れた経済界が、政権に働きかけて「三位一体の労働市場改革」とリ・スキリング政策を生み出したのは想像に難くない。

8 労働移動の円滑化をどうみるか？

「労働移動の円滑化」政策をどうみるべきか。思い起こせば、自民党政権の労働政策の中心には、常に「雇用流動化」「人が動く」等が置かれていた。しかし、現在、ほぼ全産業が人手不足状態にあり、「衰退産業から成長産業へ」という大きな流れはない。また、求められているのはデジタル人材ばかりではない。医療、福祉・介護・保育、物流、公務など各分野で、デジタル人材以外のエッセンシャルワーカー不足が深刻化している。それらの人手不足解消は、コロナ禍の惨状で明らかになったように、社会の維持にとって待ったなしの課題である。AIによる省力化投資頼みでなく、有用な労働に不釣り合いな低賃金と劣悪な労働条件の抜本的な改善や、公務リストラ方針の転換や、職員の定数増、職員配置基準の改善などの「人への投資」が急務の課題のはずだが、「指針」にはそうした視点が、まるで欠けている。

労働政策審議会では、人手不足に悩む中小企業の問題にかかわって使用者委員から「労働者個人へのリ・スキリング支援を強化する政府方針については、時間とお金をかけて育てた人材がより高い処遇の企業に転職しやすくなってしまふとの懸念が中小企業には根強くある」との苦言が出された。これに対し、厚生労働省は「人材流出」効果は認めた上で、「学び・学び直しの促進が働く人のエンゲージメントや職場満足度の維持向上を通

じて求職者から選ばれる会社づくりへつながる」「中にいる人がこの会社で頑張っていこうということにもつながる」などと、「指針」とは逆の視点でなだめていた。やはり、ドイツのような雇用安定のためのスキルアップ政策こそが、まともな事業運営の常識には適う、ということである。

結局、「指針」は問題の把握の仕方が歪められているために、処方箋も間違っている。この間、労働者はサボるどころか、過労死がおきるほどの長時間・過密労働や、多くの非正規労働者による低賃金・不安定雇用によって、企業利益をあげることに貢献してきた。しかし、労働分配が適正になされず、低賃金・不安定雇用の蔓延と、大企業における莫大な内部留保の積み上げというびつな状態に陥ってしまい、経済循環が滞っている。ここで転職・リストラ解雇を増やせば、社会のインフラはより弱体化し、成長産業も育たず、賃金はさらに下落し、さらなる経済停滞がおきるのではないだろうか。

9 労働基準法・労働時間法制の改悪も進行中

政府は、雇用と賃金に深刻な打撃を与える政策だけでなく、労働時間法制の破壊にも手をつけている。2023年、労働政策審議会は、立法措置をとらず、対象業務についてまともな実態調査も行わずに、省令により専門業務型裁量労働制の一部を新設する暴挙を行い、今後の裁量労働制の規制緩和を簡単に進められる道筋をつけてしまったが、もっと根本的な労働時間法制の大改悪の準備も行われている。厚生労働省所管の「新しい時代の働き方に関する研究会」が10月20日にまとめた報告書の方向性が、それである。「今後の労働基準法、労働基準行政の在り方を検討する際の『指南書』」と位置付けられた同報告書について、

労働基準局は、「あくまでも課題と方向性を検討しただけで、具体的な法改正の検討はこれから」としているが、とらえどころのない書きぶりのなかにも、労働基準法・労働基準行政の在り方を大転換する危険な内容が読み取れる。

「報告書」は、労働基準法、労働基準行政には「変わることをない役割」として、「健康を『守る』こと」をあげているが、同時に「多様で柔軟な働き方を求める労働者の希望を『支える』」ことも重要としている。昨今、従来の労働基準法制が適用される「労働者」の枠に収まらない形で働く人（フリーランス等）や、法の適用単位となってきた「事業場」の枠に収まらない形で事業を行う企業が増えており、そうした労使の希望に対し、労働基準法は「希望した働き方の妨げにならないように『支える』」べきである、というのである。

労働時間の原則的規制から、労働者を外す際には、それを正当化する制度的な仕組み・根拠が必要となる。現行法でも、36協定や1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム、事業場外みなし、時間単位年休や計画年休に関する各協定や、就業規則の変更の場合は、過半数労働組合もしくは、過半数代表者による合意が必要とされている。また、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度では、労使委員会の合意と本人同意が必要である。しかし、報告書は、これらが複雑すぎるので、「シンプルでわかりやすい」制度にすべきとしている。ただし、シンプルで実効性のある具体的な制度の提案はなく、言及されているのは、労使自治による「多様・複線的な集団的な労使コミュニケーション」である。

どういうことか。國學院大学の本久洋一教授によれば、報告書は「法定労働時間制は存続するが、労使協定でも労使委員会の決議でもなく、『労使コミュニケーション+個別同意』によって、規制を打ち破ることができるようにしようとしている

のではないか。つまり、使用者側が説明を尽くすことと、個別同意でデフォルトの規制を破ることができるようにする仕組みを構想しているのではないか」というのである（23年10月3日の雇用共同アクション学習会での講演より）。

労使の力関係の対等さを保障する労働組合の存在は脇におかれ、それを代替する労働者代表制度を検討はするものの、シンプル化が求められ、現在、本業遂行上での工夫が行われている複線型あるいは1:1型の「労使コミュニケーション+個別同意」で、業務の改善どころか、法規制を外してしまう、というのであるから、おそろしい話である。

「報告書」は労基法の改悪を提案しているという批判や懸念をそらすため、合意のとれた一部の労働者にのみ、法の例外や適用除外を認め、従来の伝統的な働き方に適した法規制は残すべきと書いている。しかし、そうなったとしても、使用者は労働者保護のかからない労働力を選好するため、労働基準法がフル適用される「従来と同様の働き方」を希望する労働者にも、法規制から外れさせようとする圧力を、採用・昇進・人事異動などのあらゆる場面でかけることは想像に難くない。そして個別合意で労働基準の規制から外れた労働者の問題に対し、労働基準監督官が使用者を是正指導・監督することは困難である。

日本の労働基準監督官の人数は、ILO基準の3分の1であり、国際的にみて非常に少ない。その点を指摘しながら、「増やすべき」と報告書は書かず、「望ましい働き方」を促す政策手法として、企業による「情報開示」をとおした「市場機能」の活用を推奨している。それは、監督行政不要の世界を構想しているからである。だからこそ、報

告書の末尾は、労使の自己責任による改善努力でまとめられている。労働時間・働き方のありようも、三位一体の労働市場改革の構想と同様、労働者の自己責任論が貫徹されている。

10 「三位一体の労働市場改革」「新しい働き方政策」と労働組合

「三位一体の労働市場改革」は、経済界・使用者が常に抱えている要求、①労働生産性の向上とイノベーションの実現、②労働者間の競争激化・成果業績主義によるコストダウン、③リストラの容易化の三つを、同時並行で進める政策であり、「新しい働き方政策」は、多様で柔軟な働き方の実現を誘い文句に、労働基準法と労働基準行政を「労使自治」の名のもとに無力化・無効化する政策である。

労働者の長年のたたかいで勝ち取ってきた、労働基本権や労働条件法定主義、それらを守らせるための使用者に対する様々な規制を、すべてなきものとする、とんでもない労働政策が粛々と進められていることに、労働者と労働組合は気づくべきである。

今や支持率低迷、レイムダック状態の岸田政権だが、この政権がどうなろうと、経済界の意向に付度する政治が続く限り、今の雇用・労働政策大改悪の動きは止まらないだろう。

労働者は相当の覚悟をもって、職場での団結の強化・拡大と政治への強い関心・関与を心掛けなければ、暗澹たる世界に導かれることになるだろう。

（いとう けいいち・全労連雇用・労働法制局長）

無期転換ルールと雇止めに関する 10年とこれから

高橋 寛

はじめに

いわゆる「無期転換ルール」を定めた労働契約法（以下「労契法」という）18条が2013（平成25）年4月から施行され、今年で10年が経過した。また、同条立法時の改正法附則3項は、労契法18条施行後8年を経過した段階で同条の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずる旨を定めていた。これを踏まえ、2022（令和4）年3月、労働基準局が設置した、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」は、報告書を取りまとめ、同報告書の中で無期転換ルールの施行状況等についての検討結果を公表した。

本稿では、労契法18条制定の背景や趣旨を確認したうえで、現段階における無期転換ルール確立の意義と重要性、有期契約労働者の権利に生じている問題、今後の課題等について述べる。

1 労契法18条制定の背景・趣旨

労契法18条の立法趣旨は、5年を超えて反復更新されている有期契約下にある労働者の雇用の安定と、常用的雇用への有期労働契約者の安易な利用の抑制にあるとされる¹。

労契法18条制定以前より、有期労働契約の雇止めについては、一定の雇止めについて解雇権濫用法理が類推適用されるという判例法理（いわゆ

る「雇止め法理」）が判例により形成されていた²。

そのような中、労働契約法の制定等の措置を講ずることが適当であるとした2006年の労働政策審議会答申では、有期労働契約に関し、「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」であるとされた。これを踏まえて、厚生労働省は、2009年から10年にかけて「有期労働契約研究会」を設置し、課題の整理を行った。2010年10月からは労働政策審議会労働条件分科会における議論が開始された。同分科会は、計17回の審議を踏まえて、2011年12月26日に建議（「有期労働契約の在り方について」）を取りまとめた³。

同建議では、「有期労働契約が雇用機会の確保や業務量の変動への対応に一定の役割を果たす一方で、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善における課題も指摘されている」とし、「有期労働契約の利用に関する課題に対処するためには、有期労働契約のためのルールを明確化しておく必要が高まっていると考えられる」として、無期転換ルールの法定化、「雇止め法理」の法定化及び労働契約の期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消等について所要の措置を講ずることが適当とされた。

同建議の取りまとめについては、労働組合等から、合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には、有期労働契約を締結することができないとするいわゆる入口規制を求める声が多

く上がっていた⁴。

これに対し、同建議は、「例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずべきとの結論には至らなかった」とし、これにより、入口規制の導入は見送られた。なお、同建議は、「利用可能期間（5年：筆者註）到達前の雇止めの抑制策の在り方については労使を含め十分に検討することが望まれる」としていた。

同建議を受けて、労契法 18 条の新設を含む労契法の改正案が政府提出法案として立案・提出され、2012 年 8 月 3 日に国会において可決・成立し、労契法 18 条は、2013 年 4 月 1 日から施行された。これにより、いわゆる無期転換ルールが法制度化されることとなった。

一方で、2011 年には、研究者ないし教育研究職について無期転換ルールの要件である通算労働契約期間を 5 年超から 10 年超へと読み替える特例を定めた法改定が行われた⁵（以下、二つの法律について、それぞれ「任期法」、「科技イノベ法」と呼称する）。

2 長期雇用、無期転換は進んだか

厚生労働省労働基準局が行った「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」によると、調査当時において、有期契約労働者の平均更新回数は 5.7 回、平均通算勤続年数は 3.2 年であり、7 割程度の事業所が雇止めを行ったことがないとされていた。また、契約更新回数が 11 回以上となっている事業所や勤続年数が 10 年超となっている事業所も 1 割程度見られるとされていた⁶。

他方、厚生労働省労働基準局が 2020 年から 21 年にかけて行った調査「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」及び「有期労働契約に関する実態調査（個人）」によれば、有期労働契約

者の勤続年数について、「3 年超～5 年以内」が 29.2%と最も高く、次いで、「1 年超～3 年以内」22.0%、「5 年超～10 年以内」20.4%、「10 年超」13.4%となっている。勤続年数については、2009 年調査時点と大きな変化は生じていないように思われる。

そして、2018 年度及び 2019 年度に無期転換ルールによって無期転換した労働者は、約 118 万人と推計され、企業独自の無期転換制度等で無期転換した労働者を含めると約 158 万人と推計されている⁷。

実態調査における数字を見ると、2018 年度・2019 年度合算で「無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人」のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合は 27.8%となっており、無期転換を申込み権利を行使せず「継続して雇用されている人」の割合は 65.5%となっている。なお、無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人の無期転換後の社員区分をみると、「無期転換社員」に転換した割合が 89.4%となっており、そのうち、「業務量や賃金等の労働条件がともに変化なし」が 87.3%を占めている。

これらの実態からすれば、確かに、無期転換ルールの施行により、少なからぬ数の労働者が無期転換をしていることが分かる。その点では、無期転換ルールの施行は、無期転換・雇用の長期化を促進しており、有期契約下にある労働者の雇用の安定という重要な役割を果たしてきたといえる。

他方で、5 年を超えて有期労働契約が更新されているにもかかわらず、無期転換申込権を行使せずに継続雇用されている労働者が半分以上を占めており、無期転換ルールが活用されていないケースが多くあることが示されている。

具体的にみると、有期契約労働者に対する無期転換希望の有無に対する質問に関しては、「希望する」との割合が 18.9%、「希望しない」との割合

合が22.6%、「分からない」との割合が53.6%であり、無期転換を希望しないという有期契約労働者の割合の方が多くことが示されている。「無期転換を希望しない理由」という項目に対する回答（最大3つ、複数回答）についてみると、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」40.2%が最も高く、次いで「現状に不満はないから」が30.2%となっている。また、「契約期間だけ無くなっても意味がないから」が20.5%、「辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）」が15.9%、「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」が15.8%となっている（表1）。

回答で最も多い割合を占める「高齢だから、定年後の再雇用者だから」との理由に関しては、確かに、無期転換を希望しない理由としては一定程度（特に定年後再雇用者については）合理的なものであるといえる。一方で、「現状に不満はないから」「契約期間だけ無くなっても意味がないから」といった回答からは、有期労働契約が無期労働契約に比べて不安定な雇用形態であるとの認識が有

期労働者の間に十分に浸透していないのではないかと懸念がある。また、「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」との回答が15.8%を占めていることからすると、少なからぬ労働者が、労働契約期間の有無と業務の範囲や責任の重さを結びつけて考える傾向にあることがうかがわれる。

労働組合運動や労働弁護に携わっている者からすれば、有期労働契約よりも無期労働契約の方が安定した雇用形態であることや、労働契約期間の定めの有無（特に、無期転換をしたか否か）が業務の範囲や責任の重さと直ちに結びつくものではないことは、容易に理解できるものと思われる。加えて、有期労働契約の場合、労働者も「やむを得ない事由」がなければ一方的な退職はできない（契約期間が1年を超えるものについては、労基法附則137条の例外あり）とされていることからすると（民法628条1項前段）、有期労働契約である方が、法的には「辞めにくく」なっていると

いえる。しかしながら、上記の実態調査からは、そのよ

表1 無期転換を希望しない理由

(単位:%)

	有期契約労働者計	無期転換を希望しない理由（最大3つ、複数回答）																	
		無期転換を希望しない理由	契約期間だけ無くなっても意味がないから	高まりそうだから	責任や残業等、負荷が高まりそうだから	辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	頑張りでもステップアップが見込めないから	制度や手続がよく分からないから	会社側に希望を伝えにくいから	正社員になりたいから	無期労働契約ではなくに就職するから	学生だから（他の会社に就職するから）	再雇用者だから	高齢だから、定年後の再雇用者だから	正社員に復帰するから	育児・介護休業等の後、	他に本業や副業があるから	現状に不満はないから	その他
有期契約労働者	100.0	20.5	15.8	15.9	13.0	3.0	1.6	6.6	5.3	40.2	0.4	3.4	30.2	9.4	2.0				
企業規模																			
1,000人以上	100.0	19.7	12.3	10.1	17.6	0.7	1.0	14.0	13.4	22.6	0.4	3.5	29.7	12.6	4.7				
300～999人	100.0	16.7	15.0	16.7	8.1	1.3	1.1	1.7	7.3	29.7	-	3.4	27.7	16.5	2.6				
100～299人	100.0	30.5	19.7	12.5	2.7	4.5	1.4	3.5	-	59.8	0.9	3.3	24.8	4.2	0.6				
30～99人	100.0	11.2	17.2	35.1	25.1	4.4	2.8	2.2	-	44.6	-	3.5	32.4	4.6	0.0				
5～29人	100.0	22.9	16.1	6.4	7.7	5.9	1.9	6.0	-	53.9	-	3.3	40.8	10.2	-				
有期契約労働者となることを選んだ理由																			
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	35.6	4.1	22.3	37.3	6.5	2.4	34.5	-	23.4	-	-	18.0	27.5	0.3				
上記の回答を選択しなかった者	100.0	18.5	17.8	15.5	8.5	2.5	1.5	2.3	6.4	43.9	0.4	4.1	32.2	6.1	0.5				

資料：厚生労働省労働基準局「有期労働契約に関する実態調査（個人）」2021年。

うな認識が現場の有期労働者に行きわたっていない可能性が示されている。無期転換ルールが雇止めを誘発しているのか否かといった点や無期転換ルールに代わる入口規制等を求めていくか否かといった点を措くとしても、有期雇用が不安定であることや必ずしも責任や業務の範囲とは結び付かないこと等を多くの労働者に周知していくことは、引き続き今後の大きな課題であるといえる。

3 無期転換逃れの雇止め

(1) 無期転換ルール施行後の雇止め

上述した労働条件分科会の建議においても指摘されていた通り、無期転換ルールの施行に当たっては、使用者が、無期転換を回避するために2013年4月1日以降の有期労働契約の通算契約期間が5年を超える前に雇止めとする事案が多発するのではないかという懸念が上がっていた⁸。こうした懸念、問題は、労契法18条が施行されてから5年が経過する2018年以降に顕在化するものであったことから、「2018年問題」と呼称されていた⁹。

また、上述した2011年の法改定による、研究者ないし教育研究職についての無期転換ルールの例外（「10年特例」）に関して、例外の該当性を否定して労契法18条の原則に従った通算労働契約期間5年超での無期転換を求める紛争や通算労働契約期間が10年を超える目前での雇止めが生じるのではないかといった懸念もあった。

そして、実際に、2018年以降、通算労働契約期間が5年を超える目前に雇止めを受けたとして、雇止めを争うとともに無期転換を求める訴訟が複数提起されている。これらの訴訟の多くは、通算労働契約期間が5年を超える目前に雇止めとされたことについて、労契法19条1号又は2号に基づいて契約の更新を求め、当該更新によ

って労契法18条の要件を満たすことになるという請求内容となっている。そのため、多くの事案において、労契法19条1号又は2号の適用の有無がそのまま無期転換の可否を決定づけている形となっている。

研究者ないし教育研究職についての10年特例についての訴訟も複数争われており、後述の通り、三つの裁判についての判決が言い渡されているほか、理化学研究所を雇止めされた研究者が原告となって訴訟が提起されている¹⁰。

(2) 通算労働契約期間5年超過目前での雇止め事案

通算労働契約期間が5年を超える目前に雇止めとされた事案については、更新回数や通算契約期間に上限（多くは通算5年）を設ける労働契約上の条項又は就業規則の定め（以下「更新限度条項」という）の効力や、それらの定めが労働契約法19条2号の「当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由」の判断に与える影響が争点となったものが少なくない。こうした更新限度条項について、無期転換回避を目的とした更新限度の設定は、公序良俗に違反し無効であるといった観点¹¹や、労働契約法18条の存在自体が労契法19条2号の「合理的な理由」の判断において労働者の期待を基礎づける方向で働くといった観点が示されている¹²。

また、後述の通り、2024年4月から、労働基準法施行規則の改正条文が施行され、有期労働契約において通算契約期間又は更新回数の上限の定めがある場合には、使用者は労働者に対して当該上限を明示しなければならない。

そのため、ここでは、更新限度条項が労働契約法19条2号の要件該当性の判断に与える影響について触れておきたい。

更新限度条項と労働契約法19条2号の関係に

表2 無期転換と雇止めに関する主な事案①

事件名	更新限度条項等	無期転換の成否
公益財団法人グリーントラストうつつのみや事件 宇都宮地判令和2.6.10 労判1240号83頁	なし	○
高知県公立大学法人事件 高松高判令和3.4.2 労経速2456号3頁	なし	×(注1)
博報堂事件 福岡地判令和2.3.17 労判1226号23頁	就業規則改定	○
日本通運事件(東京) 東京高判令和4.11.1 労判1281号5頁	契約更新時に設定	×
地方独立行政法人山口県立病院機構事件 山口地判令和2.2.19 労判1225号91頁	就業規則改定	無期転換請求せず
学校法人信愛学園事件 横浜地裁令和2.2.27 労判1226号57頁	なし(注2)	○
日本通運事件(川崎) 東京高判令和4.9.14 労判1281号14頁	初回契約時からあり	×
ドコモサポート事件 東京地判令和3.6.16 労働判例ジャーナル115号2頁	就業規則あり 初回契約前に説明あり	×
国立大学法人東北大学(雇止め)事件 仙台高判令和5.1.25 労判1286号17頁	就業規則改定	×
国立大学法人長崎大学事件 長崎地判令和5.1.30 労働判例ジャーナル135号34頁	「契約更新しない」との定めがあったが、更新された	○

(注1) 有期労働契約終了前における無期転換の申込がなかったとされた。

(注2) 使用者側は労働契約該当性を争っていた。

については、日本通運事件(川崎)¹³が現時点での裁判例における到達点を示しているといえる¹⁴(表2)。

まず、同判決は、労契法18条の「規定が導入された後も、5年を超える反復更新を行わない限度において有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されていると解されるから、その限度内で労働契法を締結し、雇止めをしたことのみをもって、同条の趣旨に反する濫用的な有期労働契約の利用であるとか、同条を潜脱する行為であるなどと評価されるものではない」とし、労契法19条2号との関係についても、「使用者と労働者が更新期間の上限を明示した労働契法を締結することは、これを禁止する明文の規定がなく、同法19条2号の適用を回避・潜脱するものであって許容されないと解する根拠も

ないというべきである上、使用者と労働者が更新期間の上限を明示した労働契法を締結したという事情は、「契約の更新への期待の合理的理由を否定する方向の事情として、当該有期労働契法が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められるか否かを判断する際の考慮要素となる」とした。

同判決が示すところによれば、5年を上限とする更新限度条項の設定は、労契法18条施行後も使用者に許容されており、それ自体が違法となることはなく、また、契約更新への期待の合理的理由を否定する方向の事情と評価される。こうした更新限度条項への評価に関しては、同事案におけるような更新限度条項の実務を野放しにすれば、労契法18条は死文化を免れないといった厳しい指摘がされており¹⁵、筆者としてもそうした指摘

に同意するものである。

他方で、同判決は、「労働者は、労働契約上、使用者の指揮命令に服すべき立場に置かれ、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力も限られるため、自らに不利益な内容の合意も受け入れざるを得ない状況に置かれる場合がある。したがって、例えば、有期労働契約が反復して更新される間に、労働者が既に契約更新への合理的期待を有するに至った場合において、新たに更新上限を定めた更新契約を締結するようときは、上記の観点から、労働者が新たに更新上限を導入することを自由な意思をもって受け入れ、既に有していた合理的期待が消滅したといえるかどうかについて、単に労働者の承諾の意思表示の有無のみに着目するととどまらず、慎重に判断すべき場合があると解される」としている。

この点については、有期契約労働者が、更新に際して更新限度条項の導入を求められた場合、その時点での雇止めか、更新限度条項導入かの二者択一を迫られることになるという現実に着目し、使用者による更新限度条項の導入に一定の歯止めをかけることを示唆するものといえる。他方で、本判決が示すところによれば、例えば、1回目の更新の際に更新限度条項を新たに導入することを求められる場合の問題が依然として残ることになる。そして、上述の通り、2024年4月以降、更新上限を定める場合には、それが労働条件明示義務の範囲となることからすれば、更新の際に使用

者が新たに更新限度条項を導入しようとするという問題は、見過ごすことのできない問題である。

筆者個人としては、こうした裁判所における労働契約法18条と更新限度条項に対する態度は、翻って、法律による入口規制導入の必要性を示しているのではないかと考える。

(3) 10年特例が争われた事案

研究者ないし教育研究職についての10年特例が争われた事案については、それぞれ科技イノベ法については学校法人専修大学（無期転換）事件が、任期法については学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件が現時点でのリーディングケースとなっている（表3）。

いずれの事件の判決においても、裁判所は、10年特例の適用について、慎重な判断を行っている。学校法人専修大学（無期転換）事件においては、10年特例の対象となる科技イノベ法15条の2第1項1号の「研究者」は、研究開発法人又は有期労働契約を締結している大学等において業務として研究開発を行っている者であることを要するとされている。また、学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件においては、10年特例の対象となる任期法4条1項1号の「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」に当たるか否かは、労契法18条の無期転換ルールが適用されるか否かの重大な影響があることから、当該職の該当性について「具体的事実によって根拠付けられてい

表3 無期転換と雇止めに関する主な事案②

事件名	適用が争われた法律	無期転換の成否
学校法人茶屋四郎次郎記念学園（東京福祉大学）事件 東京地判令和4.1.27 労判1268号	任期法・科技イノベ法（注）	×
学校法人専修大学（無期転換）事件 東京高判令和4.7.6 労判1273号19頁	科技イノベ法	○
学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件 大阪高判令和5.1.18 労判1285号18頁	任期法	○

（注）任期法の適用が認められ請求が棄却されたため、科技イノベ法については判断せず。

ると客観的に判断し得ることを要する」とされた。

いずれの事案も、本来適用されるべきでない労働者に対して10年特例が適用されてしまっていることが明らかになっており、10年特例が無期転換回避のための濫用的な使われ方をしていることを示している。

また、科技イノベ法の10年特例の趣旨は、研究開発に5年を超える期間の定めのあるプロジェクトが少なくないことを前提に、そのようなプロジェクトの終了前に雇止めがされることを回避し、研究者の雇用の安定を図る点にあるとされているところ、上述した理化学研究所における事案においては、進行中のプロジェクトや研究業務に従事していた研究者が雇止めとなっており、そもそもその制度趣旨に反する事態が生じてしまっている¹⁶。

4 多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書と労働基準法施行規則改正

(1) 報告書の概要と労働基準法施行規則改正

2022年3月30日、労働基準局が設置した、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」は、報告書を取りまとめ、同報告書の中で無期転換ルールの施行状況等についての検討結果を公表した。

同報告書は、無期転換ルールに関するあり方に関して、①無期転換申込権に関する使用者から労働者への通知は、無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミングに行うこととするのが適当であること、②無期転換権発生前の雇止めに関する紛争を防ぐため、更新上限の有無や内容の明示を義務化するのが適当であること、③通算契約期間やクーリング期間についての制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えないと考えられること、④無期転換に際して労働条件を引き下げることが場合にはその効力が司法において慎重に判断される

可能性が高いことが明確になるように施行通達の記載を変更する等することが適当であること、⑤有期労働契約において生じていた通常の労働者との待遇の相違について均衡考慮が求められる旨の周知等を行うことが適切であること、といった方向性での報告を行っている。

こうした報告を踏まえて、厚生労働省は、有期労働契約の締結時と更新時に更新上限の有無と内容を明示すること（同規則5条1項1号の2）、労契法18条に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時に無期転換申込機会の存在と無期転換後の労働条件を明示すること（同規則5条5項）を内容に含む労働基準法施行規則の改正を行った¹⁷。これらの労働条件明示はいずれも書面で行われなければならない（労規則5条3項、同条6項）。また、更新上限の明示については、2024年4月以降、職業安定法上の義務ともなることとされた¹⁸。

これに加え、厚生労働省は、厚生労働省告示を改正し、使用者が有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更または更新に際して更新上限を定め又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめその理由を労働者に説明しなければならない旨を定めた¹⁹。これらの改正規則及び告示は、2024年4月1日から施行される。

(2) 更新限度条項と無期転換権発生直前の雇止め

他方で、多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書における無期転換ルールのあり方に関する記載については、批判が少なくない。同報告書への批判としては、無期転換に関する告知の時期と方向、無期転換申込権発生前の雇止め、通算契約期間とクーリング期間、無期転換後における正社員と間の均等均衡待遇等に関して様々な批判がなされている²⁰が、紙面の都合上、ここでは、上述した更新限度条項に関する点を踏まえ、同報告書における更新限度条項に関する記載について

特に批判を加えたい。

同報告書は、無期転換権と雇止めについて、「当初は無期転換ルール導入による雇止めの誘発が懸念されていたところ、更新上限の導入は無期転換ルール導入前と比べて今のところ大きく増加はしていないが、今後も引き続き注視することが必要である。また、法の趣旨に照らして望ましくない雇止めがされた事例や、無期転換の権利行使を抑止する事例等も見られたことを踏まえ、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇用の安定を図るという制度趣旨を踏まえた権利行使の実効性確保・紛争の未然防止の観点からの検討が必要である」として、無期転換権発生阻止のための雇止め等が行われていること自体を認めている。その一方で、同報告書は、「現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならないような大きな問題が生じている状況ではない」とし、更新限度条項に関する手当では、使用者による労働条件明示に委ねられることになった。この点に関し、同報告書は、「更新上限の有無や内容の明示を義務化することで、使用者が更新上限を設定する方向に誘導されるのではないかと懸念もありうるが、それ以上に労使間の認識の齟齬を未然に防ぎ、納得を促すことを重視すべきと考えられる」としている。

この点、更新限度の有無や内容が明示されることによって、労働者が更新上限の有無を把握することができるため、常用的業務について短期雇用を繰り返す使用者が外部労働市場において労働者の選好によって淘汰され、労働者の長期雇用と雇用の安定が促進されるとみる向きもある。

更新上限の有無と内容が事前に明示されることでそのような効果が生じることは否定できないが、現時点で常用的業務に有期雇用を用いている使用者が広く更新限度条項を導入してしまえばむしろ不安定雇用が促進される結果となってしまう

し、労働者と使用者との間の情報格差・交渉力格差に鑑みれば、選好と淘汰の負担を労働者に負わせるのが公平といえるのかという問題もある。そして、常用的業務に有期雇用を用いている使用者は、現行の労契法 18 条及び 19 条を前提とすれば、更新限度条項を用いないことよりも用いる傾向に流れるであろうし、更新限度を無期転換申込権が発生しない範囲に抑える傾向にあるであろうことは想像に難くない。

結局のところ、更新限度の有無と内容の明示は、事前に労働者に更新限度を受け入れさせることによって、つまり、実質的に無期転換を事前に断念させることによって“紛争の未然防止”を促進する結果をも生むのではないのかという疑問が拭えない。

さらに言えば、上述のように、最初の有期労働契約締結時には更新限度条項がなかったものの、1 回目の更新時などの時期において、使用者が更新限度条項を導入する内容での契約更新を提示するといった場合には、労働者は、その時点での雇止めか更新限度の承認かの二択を迫られることになってしまう。同報告書や厚生労働省告示においては、そのような場合には、使用者に対して、あらかじめ労働者への説明をさせることによって手当をするとされているものの、雇止めか更新限度の承認かの二択を迫られている労働者にとっては、いかに説明があったとしても、重要な決定要素とはなりえないのではないだろうか²¹。

このような問題状況は、更新限度条項自体に対する規制の必要性や入口規制の必要性を示すものであると考える。

まとめ——今後の課題

以上に見てきたように、労契法 18 条は、労働者の雇用の安定・長期雇用化に貢献してきた面が

ある一方で、様々な課題を残していると言わざるを得ない。

有期雇用の持つ意味や雇用の不安定化などについて、多くの労働者に周知するべきであるということについては、労契法18条をどうするかといった観点抜きにしても、引き続き、検討と取り組みを続けていくべき課題であるといえる。

そして、施行から10年が経過した労契法18条と無期転換ルールには、更新限度条項と雇止めに関する問題、労働条件の不合理な格差と無期転換

後の是正に関する問題、10年特例の濫用的な利用だけでなく同特例の存在意義自体についての問題等、様々な課題が残されている。

特に、労働基準法施行規則、職業安定法施行規則及び厚生労働省告示の改正が施行される2024年4月以降、課題に対する労働運動の重要性はさらに大きくなっていくであろうということを、労働弁護士の端くれとして、自戒を込めて述べておきたい。

(たかはし かん・弁護士、自由法曹団)

- 菅野和夫「労働法〔第十二版〕」320頁（弘文堂、2019年）
- 東芝柳町工場事件・最一小判昭和49.7.22民集28巻5号927頁、日立メデイコ事件・最一小判昭和61.12.4労判486号6頁等
- 厚生労働省労働基準局労働条件政策課「【特集】労働契約法改正と新しい労働契約ルール 労働契約法改正の概要」ジュリスト1448号39頁
- 全国労働組合総連合「有期労働契約規制に関する意見」平成24.1.17、日本労働弁護団「労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」に対する意見書」平成23.12.5、自由法曹団「有期労働契約に対する抜本的規制強化を求める意見書」平成23.12.14等
- 「大学の教員等の任期に関する法律」の平成23年改定及び「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」（現在の法律名は「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」）
- 厚生労働省労働基準局「平成21年有期労働契約に関する実態調査」、労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」1頁、平成23.8.3
- 厚生労働省労働基準局「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」令和4.3.30
- 宮里邦雄「労働契約法改正の意義・評価と解釈・適用上の問題——労働者側弁護士の立場から」ジュリスト1148号64頁
- 佐々木亮「【雇止め】2018年問題に備えよう！」平成30.1.26 <https://news.yahoo.co.jp/expert/articles/d1390c06848358cde6e2cf163961bcda2b56a221>
- 水口洋介「理化学研究所の研究者『一〇年上限雇止め』事件の提訴と現状」労働法律旬報2028号17頁
- 緒方桂子「有期労働契約の更新限度条項に関する一考察—労契法19条2号に関する相補的審査及び『無期転換権発生回避行為否認の法理』の展開可能性」季刊労働法266号116頁、125頁
- 新谷真人「無期転換直前の雇止めをどう考えるか—新たなステージに入った有期労働契約法制」労働法律旬報1968号6頁、10頁
- 東京高判令和4.9.14 労判1281号14頁
- 本久洋一「雇止め法理・無期転換ルールの規範性と更新限度条項の法的性質—日本通運（川崎）事件東京高裁判決を素材に」労働法律旬報2028号6頁
- 新谷真人「企業、裁判所は労働者の無期転換への期待を尊重せよ—日本通運事件二判決を契機として」労働法律旬報1993号26頁、29頁、本久・前掲7頁等
- 水口・前掲20頁
- 労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）、厚生労働省「2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？」
- 職業安定法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第89号）
- 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件（令和5年厚生労働省告示第114号）
- 全国労働組合総連合「有期労働契約と無期転換に関わるルールの改正を求める意見」令和4年7月27日、日本労働弁護団「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書に対する意見書」令和4.4.25
- 緒方・前掲125頁

医師の長時間労働の実態とあるべき方向

植山 直人

はじめに

今年（2024年）4月から医師の働き方改革が本格的に実施されるが、医師の働き方改革は進んでおらず医師の過重労働は続いている。一方、地域の医師不足は深刻で、医師の働き方改革により必要な医療を受けられなくなることが危惧されている。過重労働と受診抑制という矛盾した状況は絶対的な医師不足により引き起こされているが、マスコミはこの点に言及することはほとんどないため国民は抜本的な解決策を知らされずにいる。

今すぐに医療費抑制政策を目的とした医師数抑制政策をやめて、医師を大幅増員しなければ医師の健康も患者の健康も守ることはできない。本論では、医師の労働実態と医師不足の現状、さらに医師の働き方改革が進まない原因と求められる対策を述べることにする。

1 勤務医労働実態調査 2022 から見えるもの

(1) 主な属性

この調査¹の有効回答数は7,558名。勤務先の開設率は、大学病院19.0%、国公立組合立病院21.5%、公的病院（日赤・厚生連・済生会・JCHOなど）13.5%、民間病院35.6%、診療所9.9%、その他0.5%である。雇用形態や身分は、常勤78.5%、非常勤9.7%、初期研修医4.8%、専攻医

4.5%、大学院生2.2%、その他0.3%となっている。

(2) 宿直（いわゆる当直）について

①宿直回数

宿直回数については2022年の4月に関して質問したが、（勤務先に宿直業務はない）が25.4%、0回が16.6%、1回が9.3%、2回が13.4%、3回が9.4%、4回が12.1%、5回が4.4%、6回以上が9.3%となっている。1回の宿直での時間外労働が15時間とすれば6回の当直は90時間となる。

②宿直の内容

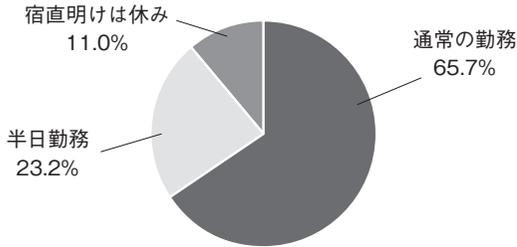
宿直の内容に関しては、「業務量は日勤帯と変わらない」が25.6%、「業務量は日勤帯より少ない」が54.6%、「ほとんど通常業務は行わない（いわゆる寝当直）」が19.9%となっている。宿直に関しては、ほとんど通常業務を行わない場合に労基署から宿日直許可をもらえば宿日直時間は労働時間に入れなくてもよいことになっている。このために宿日直許可を取っている病院が少なくないが、実態として宿日直許可を与える条件に該当する病院は2割程度にすぎない。

③宿直明けの勤務

宿直明けの勤務に関しては、通常勤務が65.7%、半日勤務が23.2%、宿直明けは休みが11.0%となっている（図1）。通常勤務の場合は、少なくとも32時間を超える連続労働となるため、多くの医師は長時間の連続労働を行っている。なお、前回調査（2017年）では通常勤務が78.7%

であり、これに比べれば減少しているが、半日勤務や休日となっている医師も実際には帰宅できない場合が少なくなく、実質的に改善が進んでいるとは言えない。

図1 宿直が明けた日の勤務形態 (N: 5,635)



資料：全国医師ユニオンなど「勤務医労働実態調査 2022」

④交代制勤務

交代制勤務については、交代制勤務はあるが自身は日勤のみが10.1%、2交代制勤務が4.7%、3交代制勤務が0.9%であり、前回調査とほとんど変わりなかった。欧米では、医師も看護師と同様に交代制勤務が常識であるが、日本では交代制勤務の導入はほとんど進んでいない。

(3) 休日について

1カ月の休みに関しては、2022年4月に何日休みが取れたかを調査した。結果は、0日が5.1%、1日が4.4%、2日が7.2%、3日が7.0%、4日が18.8%、5～7日が30.9%、8日以上が26.6%であった。いまだに1日も休みが取れない医師が5.1%もいることは深刻である。また、労基法では原則として4週間に4日の休みを与えることが義務付けられているが、これに満たない違法状態におかれている医師が23.7%存在する。なお、1日も休みが取れていない医師は、専攻医では7.7%であり、大学院生では9.0%に達している。

(4) 医師の健康に関して

①自身の健康について

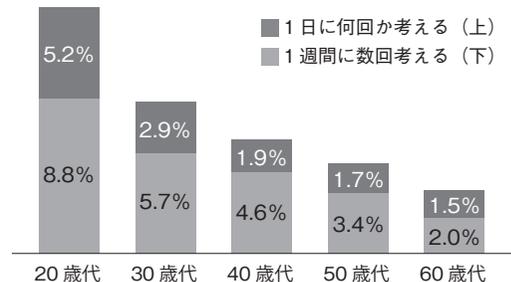
健康状態に関しては、「健康である」が47.1%、「健康に不安がある」が42.5%、「大変不安である」が5.0%、「健康とはいえない」が5.4%となっており、健康であるとの回答が5割に満たない深刻な結果であった。しかも、前回調査では「健康である」との回答は58.2%であったが10ポイント以上も減少している。

②死や自殺について

「あなたは死や自殺について、日頃、考えることがありますか」の問いには、「考えることはない」が68.8%、「時々、考えることがある」が24.2%、「1週間に数回、数分間にわたって考えることがある」が4.5%、「1日に何回か細部にわたって考える、または、実際に死のうとしたりしたことがあった」が2.4%、無回答が0.1%であった。死や自殺を週に数回考えたり、1日に何回か考える医師は6.9%に上っている。しかも、これを世代別にみると、世代が若いほど死や自殺を考える傾向があり、20歳代の医師の14.0%が日常的に死や自殺について考えているという深刻な事態となっている(図2)。長時間労働・月に1日も休みがないこと・パワハラなどがうつ病を誘発している可能性も推察される。

図2 死や自殺について考えること(世代別)

(N: 7,558)

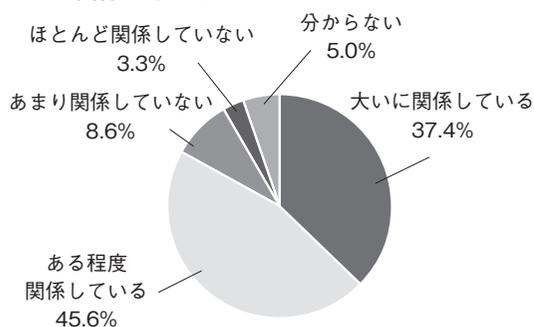


資料：図1と同じ

(5) 医療安全に関して

「医師の長時間労働は医療過誤の原因に関係していると思いますか」の問いに、「大いに関係している」が37.4%、「ある程度関係している」が45.6%、「あまり関係していない」が8.6%、「ほとんど関係していない」が3.3%、「分からない」が5.0%であり、8割以上の医師が長時間労働は医療過誤の原因に関係していると思っている（図3）。

図3 医師の長時間労働は医療過誤の原因に関係しているか (N:7,558)



資料：図1に同じ。

2 厚労省が進める医師の働き方改革

厚労省は今年4月から医師の働き方に関しても時間外労働の上限規制を設けるとしている。しかし、一般病院においては時間外労働の上限は休日労働も含めて960時間とされたが、特例として「地域医療確保暫定特例水準」（B水準）の病院の上限は年1860時間とされた。また一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師向けの水準（C水準）が設けられ、これも例外的に時間外労働の上限が年1860時間とされた。なお、例外の病院や医師に対しては健康確保措置として①連続労働上限28時間、②勤務間インターバル9時間、③代償休息を義務化するとされた。しかし、連続労働上限28時間や勤務間インターバル

9時間は労災認定における負荷要因にあたる過酷な働き方であり、健康確保措置などと言えるものではない。

過労死ラインの約2倍（月平均155時間）の年1860時間の時間外労働を認めることは憲法違反の可能性はある。日本国憲法の第14条では「すべて国民は、法の下に平等である」と定めている。また、労働基準法第3条には「社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」と定められている。憲法第18条では「何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない」と定めている。今回の例外は年間1860時間もの時間外労働の拘束を業務命令として強制することができるものである。また、憲法第25条では「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と定められているが、健康で文化的な生活など望めない過重労働を課すことになる。

さらに、働き方改革ではワーク・ライフ・バランスの実現を目指しているが、医師の働き方改革では医師の健康を守る議論はあるが、育児・介護との両立や働き方のニーズの多様化などのワーク・ライフ・バランスの実現については全く触れられていない。

そもそも医師のみに差別的な過重労働を押し付ける理由が全く説明されていない。地域医療が守れないことが理由として語られているが、それは根本的な原因ではなく表面的な現象に過ぎない。なぜ日本の医師が過重労働をしないと地域医療が守れないのか、それは絶対的医師不足があるからであり、これをなくさない限り問題は解決しない。この点が全く議論されていないため医師の過重労働と国民の受診抑制の解決の道は示されていない。

3 宿日直問題

(1) 宿日直許可の悪用

昨年（2023年）2月に、全国医師ユニオンに宿日直許可に関する相談が寄せられた。それによれば、労基署から「1時間に5人程度の患者を診察していても宿日直許可を申請してもよい」という指導が行われているというもので、複数の医療機関に行われていることが明らかになったために、全国医師ユニオンとして「医師の働き方改革に逆行する厚労省の宿日直許可に関する指導に抗議する～夜間に診療を行うことを前提とした宿直を労働時間として認めないとする指導は許されない～」とする緊急声明を出し記者会見を開催した。

医師の夜間勤務である宿直（いわゆる当直）に関しては、医師としての通常業務を行っていれば時間外労働になる。一方で、「夜間に十分な睡眠がとり得るものである場合」かつ「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限る」場合²には労基署長から断続的労働として宿日直許可をもらえば、宿日直時間は労働時間に含めなくてよく、賃金も通常賃金の3分の1以上でよいとされている。しかし、重症の入院患者の診療や救急対応を行っている医療機関はこれに該当しないにもかかわらず、宿日直許可を取っているケースがあり、大きな問題となっている。厚労省の指導用資料「医療機関における宿日直許可～申請の前に～」では安易に宿日直許可を与える事例が示されており、これ自体が問題である。医師の労働は人の生死にかかわるものであり、特に体制が薄い夜間の重傷者の対応や救急患者の対応は、大きなストレスを医師に負わせている。深夜であれば仮に短時間の処置を行っても、十分な睡眠を取ることが困難である。

(2) 休めない勤務間インターバル

しかも、厚労省はこの宿日直許可を取った時間は、労働時間とみなさなくてよいと指導もしている。休憩時間に関して厚労省は「休憩時間は労働者が権利として労働から離れることが保障されていなければなりません」と明言しており、休息であるインターバルもこれに準ずるものである。したがって、管理者の指揮命令下で患者の診療を行うことが義務付けられている宿日直時間は、休息が保障されたものではないため勤務間インターバルに当てることを認めることなど許されるべきではない。

4 自己研鑽の乱用

2022年5月に甲南医療センター（神戸市東灘区）に勤務する26歳の専攻医（医師3年目で後期研修医）が過労自死した。自死直前1カ月に約207時間の時間外労働があったとして2023年6月に労災認定されたが、労災認定後も病院長は「正確な労働時間は本人にしかわからない」などと発言し、死亡前月の時間外労働は自己申告された30.5時間であると主張している。これは医師の働き方改革で議論され示されてきた労働と自己研鑽に関する厚労省通達等を平然と無視するものである。

専攻医の研鑽に関しては、「研鑽」という言葉が安易に使用され、実際には専攻医が十分な研鑽時間を与えられていないケースが少なくない。甲南医療センターは「労基署が認める時間外労働の大半は自己研鑽時間であった」と主張しているが、本人は、「仕事で、雑用ばっかり多すぎる」「朝早く行ったり、土日も行かないと、通常業務が回らない」「2月から休みなし、5時半に起きて、23時に帰る」「同期がおらず、面倒な雑用は自分に

降りかかる」「面倒なことは頼みやすい人間に押し付けるのか」と家族に話している。つまり、研鑽が大変であったというよりは、通常診療に時間を取られ、研鑽や研究活動の時間が適切に与えられなかったことが大きなストレスを生んでいた。

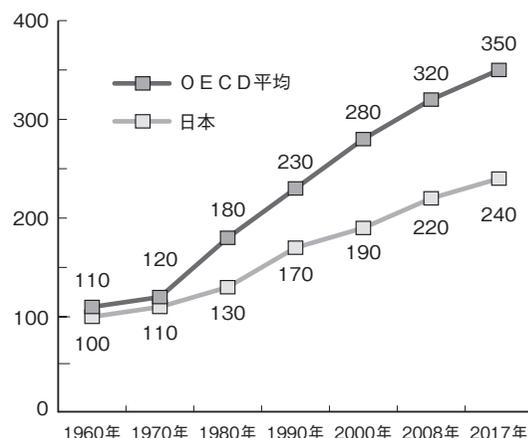
労災認定の時間外労働約 207 時間と病院側が主張する 30.5 時間には若干の時期のずれはあるが、研修医の労働を安易に自己研鑽という言葉で誤魔化しているとしか言いようがない。見方を変えれば、若い医師から労働を搾取する方法として自己研鑽という言葉が悪用されていると言える。

全国医学部長病院長会議の調査³では、大学研究者が多忙で研究時間をとれないことが問題となっている。大学病院に勤務する助教の 15% は 1 週間の研究時間が 0 時間となっており、専攻医に至っては 72.3% が 0 時間となっている。このことから、多くの若手医師は自己研鑽や自主的な研究で過重労働となっているのではなく、過重労働下で自己研鑽や自主的な研究をする時間を奪われ、やり甲斐さえも奪われて、バーンアウトやうつ病になっているケースが少なくないと言えるであろう。

5 医師不足の問題

日本の医師の過重労働の根本的な原因は絶対的な医師不足にある。日本の人口当たりの医師数は先進国最低であり、OECD 平均と比較してその差は年々大きくなっている（図 4）。これは、国が医療費抑制を目的とした医師数抑制政策をとっているからである。厚労省は医師の偏在の問題であるとしているが、すべての都道府県で医師は不足しており、大学病院や大都市の高度医療病院において医師の過重労働は極めて深刻となっている。この間に起こっている医師の過労死の大半も都市部で起こっている。EU においては医師の労

図 4 OECD と日本の医師数の比較
(人口 10 万人当たりの医師数)



資料：OECD データおよび厚労省データより作成

働時間は週 48 時間以内とされているが、これが可能であるのは交代制勤務を実施できるだけの十分な数の医師が存在するからである。さらに EU の多くの国では、医師もバカンスをとるのが一般的である。医師であることを理由に長時間労働を強いるようなことはない。

政府は医師の数は毎年増えていると言っているが、医療は産業であり IT 産業やバイオ産業が大きく発展する中で医療産業や健康産業も大きく発展しており、そこで必要とされる医師の数も大きく増えているために、世界各国は医師の増員を進めている。日本は医師数抑制政策により医師の増員にブレーキをかけているために世界各国との人口当たりの医師数の差は年々大きくなっている。

また絶対的な医師不足は患者国民の医療を受ける権利を奪いかねない深刻な事態を引き起こしている。このため、私たちは医師の人権を守り地域医療を守るために医師の増員を求める実行委員会を作り 12 月から署名運動に取り組んでいる。これは医師・医学生を対象とした署名で、5 月までに 5 万筆を集めることを目標にしている。

いずれにしても医師の大幅な増員がなければ、医師の過重労働はなくなることはなく、患者の医

療を受ける権利が奪われることになる。このために、さまざまな運動を行い医師の増員を実現する必要がある。

6 働き方改革を進めるための必要条件と対応

医師の働き方改革は進んでおらず医師の過重労働は続いている。すでに述べたように根本的な原因は医師不足にあるが、24年4月からの医師の働き方改革の本格実施にあたって必要な対応は二点あげられる。

医師の働き方改革が進まない理由の一つとして、この間、医療界は地域医療を守るために医療機関に罰則を与えないことを求めてきた。このため、労基署の医療機関に対する指導は極めて甘くなっていた。さらに、不適切な宿日直許可を労基署が乱発するなど働き方改革に逆行する動きさえ見られたために、多くの病院では「働き方改革に取り組みなくても大丈夫」というモラルハザードが起きた。

改革が進まないもう一つの理由としては、経営的な問題がある。これまで日本では医師聖職論が根強く、時間管理や残業代の支払いは適切に行われてこなかった。時間管理をしっかりやり残業代等を全て払えば、当然人件費の増額が必要となる。またタスクシフトを進めるために医療クラーク等

を雇用するにも人件費が必要である。一般的に、労働条件改善にはコストが必要である。労働条件の改善は安全性の向上や医療の質の向上に寄与するため、一般企業であれば質の向上に必要な経費は価格に転嫁する。しかし、医療においては公定価格によって診療報酬が定められているため、病院は労働条件改善に関するコストを価格に転嫁することができないため赤字となってしまう。このことから、改革に積極的な経営者も医師の働き方改革をなかなか進められずにいる。一方、改革を進めない医療機関は経営的に有利となり、この点でもモラルハザードが起きている。

悪質な医療機関に対する罰則の強化と、積極的に取り組む医療機関への経営的なサポートがなければ医師の働き方改革は進まないため、この点を改める必要がある。なお、働き方改革を進めるための診療報酬は医師の労働条件改善にリンクした診療報酬であることが必要である。一般的な診療報酬の増額は、高度医療機器の購入や病院の建て替え費用など人件費以外に使われる可能性が高い。適切な時間管理や健康確保措置の徹底、女性支援のサポートなど適切に働き方改革が進められている医療機関に入院管理費等を高く設定することが必要である。これらは医療の質の向上につながり、患者の利益にもなるものである。

(うえやま なおと・全国医師ユニオン代表)

- 1 勤務医労働実態調査 2022: 全国医師ユニオンが日経メディカルなどと共同で行った調査 (全国医師ユニオンホームページに掲載)
- 2 「医師、看護師等の宿日直許可基準について」(厚生労働省、令和元年7月1日、基発0701第8号)
- 3 「大学病院における医師の働き方に関する調査研究報告書」(一般社団法人全国医学部長病院長会議、令和5年2月)

「働き方改革」と公務員労働者～会計年度任用職員制度の問題点と今後の課題

西 芳紀

はじめに

2017年5月の地方公務員法（以下、地公法）・地方自治法（以下、自治法）改正により、2020年4月から地方自治体（以下、自治体）で会計年度任用職員制度がスタートしました。今日では、自治体職員の平均4割以上が会計年度任用職員をはじめとする非正規職員です。中には、正規職員の数を上回っている自治体もあります。総務省調査（2020年）では会計年度任用職員は全国で約70万人、短時間パートを含めると約110万人超となり、その約8割が女性です。年収200万円以下の官製ワーキングプアが6割を占め、その多くが女性というジェンダー問題でもあります。

2020年以降の新型コロナウイルス感染拡大の時も正規職員と同様に非正規職員も住民のいのちとくらしを守るために奮闘しましたが、通常でも職場に非正規職員がいなければ仕事がまわらない状況です。総務省は、地方公務員は任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営を基本としているにもかかわらず、なぜ自治体に非正規職員が増えて、会計年度任用職員制度が導入されたのか、その背景や歴史とともに、制度が導入されたことによって非正規職員の雇用や労働条件はどのように変化したのかについて報告したいと思います。

1 どのような背景から導入されたのか

（1）公務員はなぜ正規職員中心が基本なのか

公務員の身分保障原理は、憲法の要請によるものです。「公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利」（憲法15条1項）であり、権力が行うものではないこと、「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない」（憲法15条2項）とされています。

公務員は、政権による政治的支配を受けずに国民の権利保障のために勤務することを要請されています。任命権者の恣意的な分限処分（免職等）から保護され、その身分の安定が保障されなければ要請に応えられません。これが「公務は任期の定めのない常勤職員を中心とすることを基本」とする根拠です。

（2）新自由主義政策による行財政改革で公務の民営化、非正規化がすすむ

ところが、1980年代以降、新自由主義政策により公務公共サービスの切り捨てが進められました。公務員の定員削減は、1981年に発足した第二次臨時行政調査会の提言が発端とされ、国鉄や電電公社、専売公社の民営化を最大の柱とする民営化改革が行われ、地方自治体も定数削減施策が示されました。

そして1984年、政府は、地方自治体に対して行政改革を推進するため「地方公共団体における行政改革推進の方針（地方行革大綱）の策定について」と題する通知を出し、定員適正化計画の策定と実施を求めました。さらに、日経連（日本経

営者団体連盟。現在は経団連に統合)が1995年に発表した経営改革ビジョン「新時代の『日本の経営』」に合わせるかのように、政府(橋本内閣)は1996年、行政改革プログラムを決定。行政改革会議を設置し、いっそうの行政改革を進めました。

また、「新時代の『日本の経営』」は、「終身雇用」「年功序列賃金」を国際競争の妨げとして位置付け、労働者を①長期蓄積能力活用型グループ、②高度専門能力活用型グループ、③雇用柔軟型グループの3種類に区分し、②と③のグループは、有期雇用契約、年俸制や時間給で昇給制度は設けないなど、総人件費の削減を提言しました。総務省調査では、1994年には全労働者に占める非正規労働者の割合が約20%だったのが、この提言以降増加し、2022年では約37%と倍近くとなっています。

(3) 小泉「構造改革」でさらに職員削減、非正規化が加速

さらに、2000年代に入ると小泉政権の下で、「小さな政府」「規制緩和」「官から民へ」といった「構造改革」路線で、民間委託や非正規化、人員削減が進められました。「三位一体改革」(国庫負担金改革、税源移譲、地方交付税の見直し)で自治体予算が絞られ、正規職員を配置したくとも、財政上困難な状況も作られました。

政府は、2005年度から2009年度までの「集中改革プラン」を策定し公表することや定員削減目標を示すことを求めました。「集中改革プラン」では、都道府県が4.5%減、政令指定都市が9.4%減、市区町村が8.6%減となる目標をたて、2010年4月時点での実績が目標を超える自治体が多く見られました。

地方公務員の総職員数は、1994年の328万2,492人をピークとして、2016年の273万7,263人まで

一貫して減少し、22年間で約54万人以上減少しました。その後、横ばいから微増傾向となって2022年4月時点で280万3,664人ですが、ピーク時から約48万人減少しています。

人件費抑制のため、職員数を削減し、現業職場をはじめとする委託・民営化などの自治体業務のアウトソーシングが、地方交付税算定の「トップランナー方式」等を通じて政策的に推進されました。委託などができない場合は、正規職員から非正規職員への置き換えが進められました。

(4) 地方自治体における非正規職員数の推移

総務省は臨時・非常勤職員の実態について、会計年度任用職員制度がスタートした2020年に調査を行っています。2005年では正規職員は304万2,122人に対して、非正規職員は45万5,840人で、非正規率(全職員数に占める非正規職員数)は13.0%でした。2020年では正規職員は276万2,020人に対して、非正規職員は69万4,473人で、非正規率は25.1%となっています(非正規職員は、1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6カ月以上〈見込みを含む〉)である職員)。総務省の調査でも、臨時・非常勤職員が増加してきたことは明らかです(表1)。

職場には、任用期間が2カ月未満である職員や、1日3時間、週15時間などの短時間勤務で継続任用されている職員も多く働いています。2020年度の総務省調査では、任期や週の勤務時間にかかわらず、非正規職員の実数を調べた結果、全体数が112万5,746人であることが初めて明らかにされました。

非正規職員の実数割合(非正規率)は、地方自治体全体では40.8%であり、政令市を含む市区町村では40.0%、政令市を除く市区町村では44.1%でした。日本の労働者全体の非正規率は、労働力調査(総務省2020年4月)によると、36.0%となっ

表1 地方公務員における臨時・非常勤職員数及び職員数の状況

職 種	(人)				
	2005 (H17)	2008 (H20)	2012 (H24)	2016 (H28)	2020 (R2)
一般事務職員	112,315	119,682	149,562	159,827	187,693
技術職員	7,147	7,444	8,855	9,473	—
医師	9,955	9,241	8,743	8,688	1,451
医療技術員	7,216	8,633	10,969	11,934	12,551
看護師等	21,312	23,485	25,947	28,213	16,911
保育士等	79,580	89,409	103,428	100,030	57,937
給食調理員	35,313	37,334	39,294	38,069	34,511
技能労務職員	57,926	53,919	59,254	56,816	63,430
教員・講師	46,530	57,381	78,937	92,671	97,856
図書館職員	—	—	—	16,558	18,185
その他	78,546	91,268	113,988	122,446	203,948
合 計	455,840	497,796	598,977	644,725	694,473
	2005 (H17)	2008 (H20)	2012 (H24)	2016 (H28)	2020 (R2)
正規職員数	3,042,122	2,899,378	2,768,913	2,737,263	2,762,020
非正規率 (%)	14.98	17.17	21.63	23.55	25.14

※2005～2016年は総務省調べより。2020は総務省資料より自治労連が作成
 ※臨時・非常勤職員は、「任用期間が6カ月以上、かつ1週間当たりの勤務時間が19時間25分（常勤職員の半分）以上」の職員の数
 ※図書館職員は、2016年の調査から。2020調査は、技術職員なし。「看護師等」ではなく「看護師」。「保育士等」ではなく「保育所保育士」。「医師」は特別職非常勤職員のみデータ。

ていますが、市区町村の非正規職員の割合は4割を超え、日本の労働者全体の非正規率を上回っていることが判明しました（表2）。

2 地方自治体の非常勤職員の雇用や労働条件はどのように変化したのか

(1) 会計年度任用職員制度が導入されるまで

地公法が改正されるまで、各自治体は、非正規職員を「第3条3項3号（特別職非常勤職員）」「第17条（一般職非常勤職員）」および「第22条2項・5項（臨時的任用職員）」のいずれかを「任用根拠」としていました。「同じ職種の非正規職員でも任用根拠が自治体によってバラバラ」「一時金を支給しているかどうか、など賃金・労働条件もバラバラ」といった問題が噴出しました。本来は、「任期の定めのない常勤職員」とすべきところを非正規職員に置き換えてきたからです。

非正規職員の処遇改善への要求や運動も高まる

なかで、総務省は、非正規職員の任用根拠の整理と処遇改善を趣旨として、2017年に地公法・自治法を一部改正し、2020年4月から会計年度任用職員制度を導入しました。

(2) 会計年度任用職員制度で何が変わったか

1) 労働基本権が制約される

総務省は「地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員（一般職・特別職・臨時的任用の3類型）

について、特別職の任用及び臨

時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する」として、下記のように整理されました（図1）。

- ①非常勤特別職（地公法第3条3項）：「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化
- ②臨時的任用職員（地公法第22条の3）：「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化
- ③会計年度任用職員（地公法第22条の2）：「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化

この移行にともなう重大な問題は、移行前に特別職非常勤職員だった時には労働組合法が適用され、ストライキや労働委員会に申し立てができたのが、特別職から一般職に移行したために労働組

表2 自治体における非正規職員の実数と割合（2020年4月1日現在）

（単位：人）

	任期6月以上かつ1週当たり勤務時間19時間25分以上 A		左記要件未満の 臨時非常勤職員数 B		全非正規公務員実数 (A+B)		正規公務員数 C	非正規割合 (A+B)/(A+B+C) %
	非正規計	うち会計年度任用職員	非正規計	うち会計年度任用職員	非正規計	うち会計年度任用職員		
都道府県	162,492	105,843	106,369	66,190	268,861	172,033	1,393,070	16.2%
政令市	70,060	58,295	49,262	31,933	119,322	90,228	347,074	25.6%
市区町村	445,104	441,666	271,769	177,615	716,873	619,281	908,095	44.1%
一部事務組合等	16,817	16,502	3,873	3,425	20,690	19,927	102,343	16.8%
合計	694,473	622,306	431,273	279,163	1,125,746	901,469	2,750,582	29.0%
政令市を含む市区町村	515,164	499,961	321,037	209,548	836,201	709,509	1,255,169	40.0%

資料：総務省調べより作成

合法適用除外となり、不当労働行為があってもストライキや労働委員会申し立てができなくなったことです。

2) 再度の任用の回数制限等による雇用不安で、職員のくらしや仕事に悪影響

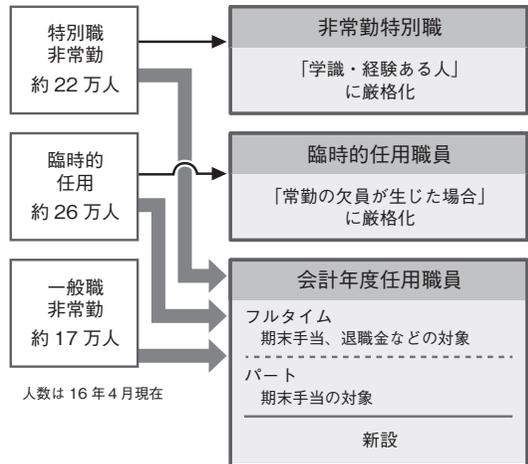
会計年度任用職員制度の導入前までは、10年、20年にわたって公募によらず再度の任用を繰り返していた非正規職員が、導入後に、「国の非常勤職員との権衡を図り、公募によらない再度の任用は2回まで」といった制限をかけることになった自治体も相次いで生じています。

総務省調査によると、自治体の38.2%が毎年公募を行っており、29.9%は3年で公募をすると回答していますが、ずっと働くことができると回答した自治体は15.5%しかありません。「公募の年度になるたびに、次年度の再度の任用がどうなるか、生活はどうなるのか不安で精神的な負担がたいへん大きい」「安定した生活が望めないので、結婚や家庭を持つことが考えられない」といった声も出されています。さらに再度の任用がされないのを恐れて、上司の指示や仕事に対して疑義が生じてモノが言えないとか、ハラスメントに対しても声を上げられないなどの問題もあります。

継続性が確保されなければ、知識や経験を深め、専門性を蓄積することはできませんし、これは住

図1 非正規公務員制度の変更

※2020年4月施行



（出典）「朝日新聞」3月8日付より作成

民にとっても決して良いことではありません。職場の中で、任用をめぐる競争することになれば、職場に必要なチームワークを阻害し、業務にも影響します。業務に専念し力を発揮するためにも、安定したくらしを保障するためにも、安心して働き続けられる職場が必要です。

3) 人件費抑制のためのフルタイム職員とパートタイム職員の不合理な格差

正規職員と会計年度任用職員との格差だけでなく、会計年度任用職員の中でもフルタイム職員とパートタイム職員の間で格差が生じています。正規職員と同じ勤務時間（週38時間45分）であれ

ばフルタイム職員となります。しかし、それよりも1分でも勤務時間が短いとパートタイム職員となります。そして、フルタイム職員は正規職員と同じように給料と諸手当、退職手当が支給可能であるのに対し、パートタイム職員は報酬と通勤費等と期末手当のみに限られます（2024年4月から勤勉手当も支給可能となった）。ですから制度発足当時、多くの自治体では給与総額を抑制するためこれまでフルタイムだった非正規職員の勤務時間を短くする措置がとられ問題となりました。

4) 賃金水準、昇給などの格差は解消されず

制度導入によって会計年度任用職員にも期末手当が支給できるようになりましたが、一方で一時金（期末手当）支給と引き替えに、月例給を減額するという問題が各地で起こりました。中には年収は変わらないどころか、むしろ下がった事例まで報告されました。昨年（2023年）5月の地公法改正で2024年4月からようやく正規職員と同様に勤勉手当が支給できるようになりましたが、再び月例給を引き下げさせないようにしなければなりません。

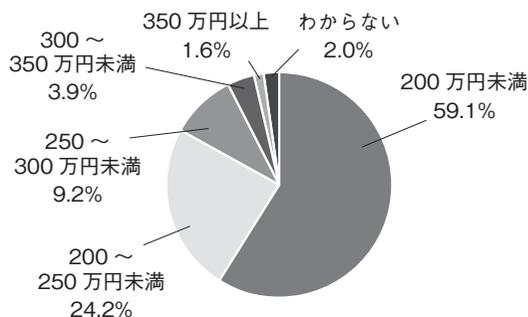
2022年に自治労連が実施した調査では2万人超の回答のうち女性比率は86%で、圧倒的多数を女性が占めています。

年収200万円未満が全体の59.1%、単独で主たる生計を維持している方が24.5%となっています。主たる生計を維持している方の約半数（49.4%）が年収200万円以下となっており、「官製ワーキングプア」と言うべき深刻な実態が明らかになっています（図2）。

また、総務省が会計年度任用職員制度の導入に際して、制度移行をスムーズにできるよう「事務処理マニュアル」を作成しましたが、この「マニュアル」が賃金を抑制する役割を果たしています。

「会計年度任用職員と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給、仮に1級1

図2 前年の年収（勤務年数1年以上の人）



（注）不明（1,058人）、非該当（623人）を除いた割合
資料：2022年、自治労連調査。

号」と例示したものを踏まえ、給料表の1級1号に格付けする事例も横行しました。これにより、地域別最低賃金を下回る事態も多発しました。一般職の地方公務員には最低賃金法が適用除外とされているとはいえ、最低賃金を下回る賃金水準は問題との労働組合の指摘やマスコミからの批判を受けて、総務省は2023年12月に「会計年度任用職員の給与水準の決定については…地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること」と通知を出しました。

さらに、再度の任用時の経験換算も正規職員と比較して大きな格差があります。消費生活相談員や図書館司書、ケア労働といった知識や経験が求められる専門職に対しても、マニュアルでは、昇給について「一定の上限を設けることが適当である」「一般行政職の常勤職員の初任給基準を上限の目安とする」とした結果、10年以上働いても大卒初任給以上には賃金が上がらないという自治体も多くみられます。このように、業務内容に対して全く考慮していない自治体もあります。

5) 各種休暇制度の不合理な格差

各種休暇制度も正規職員と非正規職員の不合理な格差が解消されていません。会計年度任用職員も、労働基準法、育児・介護休業法など、法に基

づく休暇については適用となっています。年次休暇、親族の死亡、災害等による出勤困難などは有給休暇とされていますが、自治体によっては整備が追いついていない自治体もあります。特に、病気休暇、生理休暇、子どもの看護休暇など、正規職員は有給でも会計年度任用職員は無給というケースが目立ちます。非正規職員だからといって、不合理な格差は許されません。

6) 民間労働者保護法の適用除外

大きな問題は、民間の非正規労働者には適用される労働者保護のための多くの法律が、一般職の地方公務員とされた会計年度任用職員には適用除外とされたことです。例えば、労働契約法も適用除外であり、無期転換ルール（有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者〔契約社員、アルバイトなど〕からの申込みにより、期間の定めのない労働契約〔無期労働契約〕に転換されるルール）が適用されません。その他にも、パートタイム・有期雇用労働法、最低賃金法等が適用除外とされているうえに、労働基本権がはく奪されて無権利状態に置かれていること自体重大な問題です。

3 会計年度任用職員の今後の課題

会計年度任用職員の置かれている状況を報告してきましたが、今後の改善すべき課題について述べたいと思います。自治労連では、任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営に戻すことをめざしつつ、当面会計年度任用職員が「全体の奉仕者」としての責任を十分に果たすために安心して職務に専念できる賃金・労働条件の確保が必要であると考えます。そのために下記の8つの項目で改善をめざしています（自治労連【緊急提言】会計年度任用職員の雇用の安定と処遇の改善で安心して、もっと、ずっと、いい仕事を！）2022

年11月より）。

1. 地方自治体が行うべき業務は、原則どおり正規職員が行う

会計年度任用職員の任用は期間の定められた業務など限定的な任用とすることです。例えば、学校における子どもの相談に当たる児童心理士、子ども家庭センターなどの児童相談員、女性センターなどにおける女性相談員や、消費生活相談員などの各種相談業務に当たる職員、自治体の図書館司書や学校図書館司書、特別支援学級などの支援員などは常時設置すべき職であり、知識・経験にもとづく専門性が必要な恒常的な業務に従事する職員です。このような職はすべて正規職員を任用すべきです。そして、非常勤職員は、各種イベントや繁忙期における補助的業務など、臨時的に人員を配置せざるを得ないケースなど、限定的な業務に対応するものに限定すべきです。

2. 専門的・本格的業務に携わっている会計年度任用職員に正規職員への採用の道を開く

現在、戸籍や介護保険、生活保護行政などの窓口業務、保育士、調理師、看護師、学童保育指導員など常勤職員と同様の業務、または児童心理士、児童相談員、女性相談員や、消費生活相談員など常勤職員とすべき業務を担っている会計年度任用職員については、現に当該業務に従事している現実をふまえ、従来の職員採用とは別に正規職員への採用の道を開くべきです。

3. 任期の定めのない短時間勤務公務員制度を創設し、法的に確立する

継続性を有する業務であっても常勤職員を充てる業務時間が必要のない職には、任期の定めのない短時間勤務公務員制度を創設することによって、短時間勤務でありながらもその時間の範囲内

で、業務の専門性・継続性・公平性・平等性を確保することが可能な職員を常に配置することが可能です。さらに勤務時間が短いだけですから、処遇についても時間比例での均等待遇を確保することにもなります。

4. 当面、会計年度任用職員の継続的任用を保障し、自治体業務の専門性・継続性・公平性・平等性の確保が確保できるようにする

労働契約法は、会計年度任用職員は適用除外とされています。会計年度任用職員においても、一定期間、連続して任用してきた場合には、任期の定めのない職員へと任用する法整備を確立すべきです。そして当面は、再度の任用については本人希望を前提に、公募によらず勤務実績による能力実証で行うことや、継続して働き続けられるよう制度運用すべきです。

5. 会計年度任用職員の賃金は正規職員同様、「職務と責任にもとづく」ものとする

会計年度任用職員の職務と責任の実態を正しく把握し、正規職員と同様に給与の格付けを行うとともに、再度の任用ごとに前歴に基づいて正規職員同様の号給引き上げ、さらには昇格についても正規職員同様に実施すべきです。

6. フルタイム職員もパートタイム職員も正規職員と同様な諸手当が支給できるようにする

会計年度任用職員制度の制度設計に際し、当初、「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付き職員の任用等に関する研究会報告」（2016年12月27日）で会計年度任用職員はフルタイム・パートタイムとも正規職員と同様に給料・全手当を支

給対象としていました。パートタイム職員もフルタイム職員と同じように給料と諸手当、退職手当が支給される給与体系に法改正すべきです。

7. 会計年度任用職員の手当、休暇制度、福利厚生や共済制度などについて正規職員との均等待遇をはかる

諸手当について、勤務時間の長短にかかわらず、正規職員に支給されている諸手当（扶養手当、住居手当、寒冷地手当等）が、正規職員と同様に支給されるべきです。また、退職手当は1日当たりの勤務時間が常勤職員と同様で、かつ月あたりの勤務日数などが支給条件となっていますが、たとえ短時間でも長期にわたって勤務している場合には手当の支給対象となるよう、法改正・条例改正を行うべきです。さらに、勤務時間の長短にかかわらず、各種休暇制度について正規職員には有給と保障されている休暇については、会計年度任用職員も有給とすべきです。

8. 国は、会計年度任用職員の処遇改善に必要な財源を保障する

そもそも国が30年以上にわたりコストカット型経済政策をすすめ、「集中改革プラン」「三位一体改革」などによって自治体で民営化や非正規化がすすめられました。それは現在も進行中です。国のコストカット型の経済政策を転換し、国の責任で非正規公務員をはじめ、すべての公務公共関係職員の処遇改善、正規職員化に必要な財源を確保することが必要です。

（にし よしのり・自治労連中央執行委員、賃金権利局）

イタリア年金者組合 第21回全国大会を傍聴して

加藤 益雄

はじめに

250万人の組合員を擁する欧州最大の社会組織、イタリア年金者組合（SPI-CGIL）の第21回全国大会が2023年2月21～24日、イタリア北部の古都ヴェローナで開催された。大会には、ロンバルディア、エミリア＝ロマーニャをはじめとする全国20州から648人の代議員および、中央本部（ローマ）の書記長、書記次長をはじめとする執行部20数人が参集した。これに、年金者組合のない北欧諸国とロシアを除く欧州各国と日本の年金者組合が招待を受け、私が全日本年金者組合を代表して参加した。

日本の参加は、前年（2022年）11月に京都で開催された第35回日本高齢者大会の大ホールでの学習講座「世界の高齢者との大交流会」の報告者として、イタリア年金者組合の代表を招き、終了後、東京で全日本年金者組合との交流に招いたことに端を発したものであった。

その3カ月後に開催されたイタリア年金者組合の大会参加者は、ヴェローナ市内のいくつかのホテルに分宿し、他国からの招待参加者は大会会場まで徒歩15分ほどのホテル（クラウンプラザヴェローナ）に宿泊した。

SPI-CGILの大会参加のための私の旅程は、大会前日の2月20日正午過ぎの東京発で、フランクフルト経由、シュツットガルト乗り換え、ヴェローナ着22時40分というものであった。夜

遅い時間のため、入管職員1人が通路の真ん中に立ったままでパスポートをチェックし、口頭で入国目的を聞いてきただけであった。帰国時、東京での入国審査は、コロナの影響で通常よりも手間がかかり、経由したフランクフルト空港での乗り換えは、どこも人があふれ、食事をとることもできなかった。

SPI-CGIL大会は、21日午後2時から24日午後4時15分まで、ヴェローナ見本市会場（ヴェローナフィエラ）で開催された。会場は、幕張メッセの約3倍、バスケットボールコートなら20面以上分はあろうかという巨大な会場で、入ると舞台ではすでに女性5人のポップパンクバンドで賑やかだった。大半は女性の役員らが準備と仕切りを行っていたが、こうした取り組みは大会の4日間連日、俳優でLGBTQIの活動家やストリートアーティストなどがゲストとして招かれていた。

正面壇上の左脇にはイヴァン・ペドレッティ書記長、右脇にはミナ・チローニ書記（女性）が着席して4日間の大会議事運営をすすめた。中央舞台での進行のすべてが左右の巨大なスクリーンに投影され、会場のどこにいても視聴することができた。

大会1日目

ミナ・チローニ書記が開会宣言。参加の諸団体を紹介し、大会の任務と課題、ロシアのウクライ

ナ侵攻、イタリアの最近の選挙と民主主義の状況、ジェンダー問題と教育の現状、伝統と文化などを語り、イタリア年金者組合 S P I - C G I L の長い歴史と労働運動へのコミットに誇りを持つと述べ、大会の各委員会を選出した。

資格審査委員会報告に続いて、自身も以前は年金者組合の組合員であったというヴェローナ市長が歓迎のあいさつ、人口減少と若者の現状、家計の変化などすべての年齢層を考慮した市政を進めると述べ、続いてヴェローナ S P I - C G I L の書記長がヴェローナの反ファシズムの歴史と伝統を誇りにしているとして参加者を歓迎した。

続いて、ペドレッティ書記長が過去4年間の運動の取り組みの経過報告を行った。経過報告は、すべて正面および左右のスクリーンに投影された。その後、1時間半にわたって基調報告と、次の4年に向けた運動方針ととりくみの課題を提起した。全体で2時間を超える熱弁であった。

報告では、3年間のコロナ禍の下で、各地で電話連絡をとるなど結びつきの維持に努めたが、3万5千人の組合員を失ったことが語られた。書記長は、パンデミックに打ち勝ち、イタリア共和国憲法の価値、理念が生きる運動を強めなければならないと訴えた。その上で、次のようなことが強調された。

女性の社会的活動に積極的な大きな変化が起きている。イランなどもそうだが、イタリアでも女性の活発な活動が進行中だ。今大会ほど女性が大きな役割を果たしていることはなかった。

ロシアの戦争には全世界の労働組合の行動が求められている。この分野の問題は、米国ではなく欧州で解決することが大事だ。全世界の戦争反対の共同が求められている。

議会に向けて、人権と若者、移民のための取り組みなど、年金者組合は右翼政権との違いが明確

な労働者・市民の運動を進める。年金だけではない、雇用と賃金、ユニバーサルなシステムをめざす。政治への権利は世代間で同等に扱われる必要がある。

欧州の年金者組合が掲げる Active Aging (生き生きと積極的に年を重ねる) を促進することが我々の役割だ。あらゆる分野で右翼との違いを明確に示していく。

これからの運動のポイントに、①平和的外交の推進、②統一こそ原点、③とりわけ高齢者医療の拡充・刷新、④社会保障の拡充、⑤市民の権利・民主主義を土台とした統一の追求と推進を掲げたい。

最後に、イタリアの年金改善の運動を共同して取り組んでいる三大労組の他の年金者組織 F N P - C I S、U I L P - U I とは、1968～69年の三大労組のゼネストで資本主義国で最も前進した年金制度を実現したが、S P I - C G I L の組織の飛躍的な拡大はこの三大労組の統一以後に可能となったと述べ、この共同の立場はゆるぎないことを強調した。

続いて F N P - C I S、U I L P - U I 両組織の書記長からそれぞれ挨拶・発言があり、さらにベルギーのブリュッセルに事務所を置く欧州高齢者・年金者組合連合 (F E R P A) の書記長、イタリアパルチザン協会会長のあいさつで初日を締めくくった。

大会2日目

午前、外国からの参加者31人は S P I 国際部の案内で、観光バスでヴェローナ中心部を観光。ホテルにもどっての昼食時は、各国代表との交流の場であった。ハンガリーの年金者組合委員長(82歳)は、「アジア系はカトーと私だけだ」と言って話しかけてきた。ブダペストの大学教授で、F

ERPAの書記長もしていたという。

昼食後、大会会場に行くと、フランスの代表2人だけが前日と同じ席で参加していた。代議員の発言が始まっていた。私も早速、英語通訳を聞くために、パスポートと引き換えでイヤホンを借りに行く。

各代議員からは、

- ・若者の仕事はどうなっているのか、社会が変化中、年金者組合の仕事も変化する
- ・遅くならないうちに年金者組合の活動を変えていこう
- ・経済社会の変容の中、深刻なのは貧困問題。25%の人が貧困ライン以下、人権問題でもある、新しい取り組みが必要だ
- ・平和が第一。ヨーロッパの第一義的とりくみとして、ロシアのウクライナ侵攻をストップさせよう
- ・エネルギーの問題も重要だ。ゼロエナジーの暮らしを家庭でも事務所でもとりくもうなどの発言があった。

続いて6人のジャーナリストが壇上に並び、それぞれ10人、計60人にインタビューした報告が語られた。「非正規雇用の人たちが他者とのコミュニケーションが取れず、物価高騰の中、労働市場で孤立化していると感じた」、「民主主義と市民の権利擁護が大事だと思った」、「メローニ政権の年金への攻撃は許されない」、「パンデミックと医療の現状に驚いた」、「素晴らしい憲法だが、現実はどうか分析が必要」、「労働者の現状と動向にジャーナリストがどう関わっていたかが問われている」、「パンデミック後の現政権のやり方は、かつての右傾化と同じだ」、「シチリアの最近の選挙で左派政権が勝利した」、「南イタリアは北部より遅れている」、「低年金・低賃金で社会的保護と保障が不十分」、「シチリアの自立性、特に医療と教

育が遅れている」、「年金者組合も入っての民主的な討論が必要」、「子どもたちの権利のために」などが語られた。

最後に、ルチアーノ・ラーマやベルリングルの70年代からの活動家、カストリーナ女性教育プログラム長が、マルチメディアによる歴史アーカイブスで、戦闘的な反ファシズムのたたかいを紹介し、「男女間の民主主義の大変な時期を過ごした」と振り返りながら、パンデミック、民主主義の不足、市場経済、差別など多くの課題がある中で、自主的な労働組合の活動はどうだったのかと問いかけ、右翼的な年金改定の動きや、急速な高齢化の進行、地域での健康で文化的な生活が失われ、移民や仕事を求める若者の暮らしも大変になっているとして、CGILは変わらなければならないと話した。

カンブリア州の代議員は、女性へのジェンダー差別、女性への暴力がまだまだ続いている。若い女性は昔の男女間の理解とは違うと話した。

大会資料には、『健全な経済的持続可能性 あなたのスタイルを選んでください』と題する、全24ページすべてカラー刷りの小冊子が入っていた。その中には、ペドレッティ書記長とミナ・チローニ書記の連名で、「私たちは変化を生み出します」という表題の3ページの案内文があり、今後のイタリア年金者組合の女性のいっそうの活躍を予感させるものだった。

大会3日目

午前は、英・仏通訳は全く無しだったが、ジャーナリストの司会のもと7人の代議員の発言があった。さらにウクライナなどヨーロッパの直面する問題についてレオポルド・タルタニア国際部長が

報告発言。時間をオーバーする発言だったが、たびたび場内から拍手が起こった。

3日目午後は、以下のような代議員の発言とゲストの発言が続いた。

◎地方で活動するアントニオはCGILへの信頼を深めている、その対応と方針に感謝していると話した。

◎コロナ禍で大勢の高齢者が亡くなり、代わりに60%が女性の役員になった。右翼政権は信頼するに足らない。CGILこそ信頼に足ると多くの人々が認め、存在感がある。様々な機関にSPIの活動を伝え、具体的な取り組みを進める。

◎最南端カンブリア州の女性代議員は、「1960年代から活動している。ぜひ、若者にも伝えよう。やることは一杯ある、しかし活動家が少ない、相談には行列ができる。みんな発言が長い」と述べて拍手が起きた。

◎サルデーニャの女性代議員「CGILの年金者組合を誇りに思う。島民の高齢者の30%が組合員、しかもみんなボランティアの組織であることだ。子育てや、独り身の高齢者の支えとなっている。改めて憲法に立ち返ること、今は、医療にもっと人を！の運動をすすめている」。

つづいて、ILO労働者委員会副委員長のアン

ナ・ヴィヨンディさんが、「全世界が働いている」と題して、同委員会の仕事と役割について話した。ヴィヨンディさんは、イタリアのナショナルセンター、CGILの出身で、イタリアは現在115のILO条約を批准しているが、その他の条約についても、さらに批准をすすめてほしいと話した。（日本の少なからぬ組合も、ILOでヴィヨンディさんには会っているはずです）

大会4日目（最終日）

私たち外国からの参加者31人の昼食は、いつものホテルのレストランではなく、大会会場向かい側にある代議員専用の昼食会場であった。大会会場と全く同じ広さの大ホールで、イタリア側の700人近い大会参加者全員がブロックごとにくつろぎのテーブルごとにまとまって食事をしている。そのわずかな一角の4つの円卓テーブルで、地元国際部のメンバーとともに最後の昼食をとった。

巨大ホールの一角には書籍販売のコーナーがあり、1910年代のグラムシから始まるかつてのイタリア共産党幹部の諸文献をはじめ、今日の民主党が発行する書籍や定期行物を取り扱っていた。全国各地からの代議員、特に女性の参加代議員らが本を買い求めていた。

（かとう ますお・全日本年金者組合書記次長）

..... 労働戦線NOW

スト軸に労組主導の24春闘を

——鉄鋼50年ぶりにベア3万円（10%）要求、全労連は闘争バージョンアップ、経団連に問われるベア回答、連合と市民連合・野党のきしみ

青山 悠

24春闘は労働側の攻めの闘いが焦点となる。春闘69年、労戦再編から35年。昨年は物価高でも実質賃金は11月で3.0%減と20カ月連続マイナスの異常春闘。今春闘では物価分を上回る実質賃金確保と生活向上へ労働組合の闘争力が試されることになる。

連合は「経済・社会のステージ転換」を掲げ、全労連は「闘争バージョンアップの第二幕」としてストを軸とする労組主導の春闘をめざしている。政治では市民連合と野党共闘をめぐる連合、全労連の違いなどに焦点を当てた。

■新年早々から連合と岸田政権の親密さ

連合と岸田政権との関係も新年から親密さを窺わせた。岸田首相・自民党総裁は1月5日、3年連続で連合の新年会（能登半島地震から交歓会を互礼会に変更）に出席。防災服装であいさつし、「この30年間のコストカット経済から、所得も経済成長も好循環となることをめざし、物価上昇を上回る賃上げ」を提唱した。

連合の芳野友子会長は1月5日の年頭会見で岸田首相の来賓出席について「国際水準の政労使対話として、感謝し評価」と賛意を示した。

連合の新年互礼会には自民党幹事長、内閣官房長官らも参加。政党では公明党、立憲、国民、維新、社民党の党首なども出席したが、氏名紹

介とされ、連合の政治スタンスが問われた。

全労連は12月、岸田政権の「金権腐敗」「戦争国家づくり」など「悪政の数々のすえ国民の信頼を失った自公政権に退陣を求める」「24国民春闘で労働者・国民の要求実現の闘いと国会闘争に全力を挙げる」とする談話を発表し、連合との鮮明な違いとなった。

■24年経労委報告、ベア分散、ストに警戒

経営側の24春闘対策指針となる経団連の経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）は、「昨年以上の熱意をもって、物価上昇に負けない賃金引き上げは経団連・企業の社会的責務」と強調している。しかし、実質賃金のマイナス改善には触れず、ベアも自社型に分散させ、「円滑な労働移動」として配転・転籍や違法解雇の合法化も提起。ストに懸念を表明しつつ、「労使は『闘争』関係ではなく、経営のパートナー」と組合の変質を狙う指南書となっている。

★経済に危機感、「賃上げは社会的責務」へ

報告は今年で49年目。曲折を経ながら昨年変化をみせた「企業行動の転換」「賃上げは経団連・企業の社会的責務」を明記している。

その背景について経団連の十倉雅和会長は、日本経済に対する「危機感」を表明。「構造的

な賃上げの歯車を今年以降も加速できるかどうか、日本経済の趨勢・未来がかかっているとの極めて強い危機感がある」「デフレから完全脱却できるラストチャンス」と表明している。

財界はこの20数年間、春闘で定昇中心・ベア0%台(21年0.12%)に抑制し、その結果、22年の実質賃金はOECD(経済協力開発機構)加盟国の中でも先進国では日本のみがマイナスの90(97年=100)に下落。韓国161、フランス129、アメリカ121と比べ劣化が著しい。GDPも加盟38カ国中21位に落ち込んでいる。さらに実質賃金は昨年11月で連続20カ月もマイナスが続いている。

経団連は昨年、賃上げは30年ぶりに定昇込み3.99%の高水準としているが、ベアが低いため実質賃金はマイナス。今春は「社会性の視座」に立って、物価上昇分を上回るベア回答が求められている。

★ベア重視・「人への投資」も分散化

春闘の焦点となるベアについては、物価上昇を受け、「ベアは有力な選択肢」として、昨年の「前向きに検討」よりも強めている。

しかし具体的な賃金決定は従来どおり「総額人件費管理」「支払能力」など「賃金決定の大原則」の方針に変わりはないとして、「自社の実情に適した賃上げ」「多様な方法」を提起している。

その結果、ベアは初任給、若手社員、子育て世代への重点配分や査定配分などに分散化。賃上げも多様な手当、一時金などに分散させている。

「人への投資」も総合的な処遇改善として賃上げとセットで提起した。問題は、人材育成費などは「人への投資」だが、「給与」とは性質

が異なり、人件費に合算させないことも重要となっている。

報告は初めて「中小企業における構造的な賃上げ」を設け、「労務費・人件費の増加分」の価格転嫁などを重視している。「有期雇用等社員の賃上げ・処遇改善」の項目も新設し、同一労働同一賃金の対応のほか、職務・勤務地など多様な限定正社員など雇用の不安定化も提起している。

内部留保の活用については18年から提唱している「人への投資」として「賃金引き上げ」にも触れ、理解を求めていく必要があるとしている。

★「ジョブ型」で検討5ポイント

「ジョブ型雇用」は検討課題として5課題をあげた。経団連調査ではジョブ型雇用の導入は検討中を含め25.2%と4社に1社となっている。

検討のポイントは、①職務調査・分析、②適用範囲(職務と対象者)、③処遇制度(職務給・役割給)、④採用・人材育成(通年採用や経験者採用)、⑤キャリアパス(上位の職務やポスト就任に伴う昇進・昇格)などである。特徴は、欧米のような企業を超えた職種別熟練度別横断賃金ではなく、自社型「ジョブ型雇用」としていることである。

「ジョブ型」が導入されている職場では「ゼロ・マイナス査定が温存され、自己責任によるリスクリングなど究極の成果主義」(日立)、「予算枠の都合で降格・減給されている労働者がいる」(富士通)、「ベア(一律の賃上げ)を廃止し、降格がリストラの口実になっている」(NEC)、「評価が個別化され、昇給・昇格の格差や諸手当の多肢にわたる廃止で実収入の減少」(NTT)など深刻な問題が出されている。

★労働移動で労働法制、労働時間、最賃改悪

人事制度では、「円滑な労働移動」やリストラを提起し、転職や退職などの労働移動ヘリスティング(技術再教育)を含むリカレントを重視。人材を企業の「資本」と捉え、その価値を最大限に高めていくとして搾取の強化を打ち出している。

労働移動と関わり、「解雇無効時の金銭解決制度」など違法解雇の合法化も要求。労働時間法制で裁量労働制の適用拡大も求めている。最賃でも地域最賃の引き上げで影響率が19.2%に高まるなかで、産別の特定最賃について「廃止のルール」の検討を提起し、法定賃金の破壊まで踏み込んでいる。

★ストに警戒、組合変質狙う

報告は「数十年ぶり大規模なストライキが実施され、労使協調路線が転換するのではないかとストに警戒感を示した。一方、「企業別」の労使関係を評価しつつ、「良好で安定的な労使関係は軽々に揺らぐものではないと確信している」と指摘し、「労使は『闘争』ではなく、価値協創に取り組む経営のパートナー」として、組合を経営の一組織とする変質も狙っている。

連合については、「経済、社会のステージ転換など問題意識は経団連と多くの点で一致できる」とし、要求の賃上げ分3%以上、定昇含め5%以上の「目安」も理解できるとしている。

連合は報告のストに関して、「憲法に基づく労働基本権の行使は否定されるべきではない」との見解を発表。全労連は「ストなど統一闘争を強め、内部留保還元へ大企業の社会的責任を求めるとの談話を発表した。

欧米はストを含む闘争で、物価上昇に見合う賃上げと組織を拡大させ、米政府は組合の闘争

を評価している。日本もストなど労働運動の真価を発揮し、物価上昇分を上回るベア獲得と生活向上へ労働界あげての春闘強化が求められている。

■連合へ「満額獲得にプラスを」の要望も

連合は24春闘を「経済、社会のステージ転換の正念場」と位置づけ、「昨年を上回る賃上げ」を決めた。要求もベア3%以上(去年は「程度」)、定昇込み5%以上へと強めているが、ベアは物価ミニマムで、生活向上分は含まれていない。中小労組は15,000円以上(定昇4,500円込み)としている。

労野会長はあいさつで、実質賃金のマイナスに対して24春闘では物価高に負けない賃上げを強調。中小の賃上げを重視し、「労務費を含む価格転嫁が行われるか否かが、中小企業での賃上げの成否を分ける」と指摘。大企業、中小労使、政府の行動を提起している。

討論では、JAMが「労務費改定と実質賃金向上へすべての組合が満額回答を引き出し、物価分に上乘せ獲得を」と要請した。闘い方についても「ストを辞さずと明記すべき」(全国ユニオン)、「全体の賃上げには、先行組合の回答が重要だ。大手先行組合は定昇、賃上げ分の回答内容開示を」(自治労全国一般評議会)、「春闘で決起集会やデモなど、昨年以上に社会に訴える取り組みを」(私鉄総連)などの要望も出されている。連合はアクションデモや街頭宣伝、集会などを展開する方針である。

■金属労協24春闘で変化か、「先頭に立つ」

24春闘では金属労協(JCM)が要求を昨年

より30～90%も高め、「牽引役」の表明など変化もみられる。金子晃浩議長は12月6日の評議員会であいさつし、「基幹産業である金属産業が賃上げを行うことで役割と責任を」と意気込みを表明した。また「今年の闘争は、高い要求はできないというデフレマインドの払拭を」と、これまでの取り組みの反省にも触れている。

要求は10,000円以上(約3.3%)で、9年ぶりに連合要求の3%以上と同一水準にそろえる変化をみせた。昨年の6,000円から引き上げ、1998年の7,000円以上から26年ぶりの高さとなる。

背景として、物価上昇を上回る水準や生産性向上の公正配分、格差是正、労働分配率の引き上げ、製造業にふさわしい賃金水準、先進国より低い賃金の是正などをあげている。

記者会見では「これまで8年間、連合より1%低い要求から、今回、連合要求とそろっているが、スタンスの転換か」との質問に対して、「少なくとも必要な水準として、連合と共通になった」「少なくとも物価上昇以上の賃上げをめざしたい」と述べた。

他産別のあいさつでも「今年やらなくて、いつやるのか」と檄を飛ばしている。

■鉄鋼50年ぶりベア3万円要求など

注目されるのは鉄鋼、造船などの基幹労連や他産別が要求を引き上げ、賃上げ相場の形成波及へ意欲を見せていることだ。

※基幹労連は、24春闘で「2年サイクルの春闘を堅持」しながら、03年の産別結成以来初めて単年度のみの方針を決定した。国際情勢や為替の動向など予測が難しい状況や格差是正などを考慮したものである。産別要求はベア12,000

円以上(約4%)として、各部門で上積みをしている。

鉄鋼部門はベア30,000円(約10%)で、定昇6,900円を加えれば36,000円(約12%)引き上げとなり、連合要求5%を大幅に超え、全労連要求の10%以上と同水準となる。2年前は「22年度3,500円、23年度3,500円以上」を要求し、妥結は物価高騰を考慮しない3,000円、2,000円にとどまり、造船など他産業と大きな開きが生じていた。24年の要求はインフレ時74年の34,800円(31%)以来、50年ぶりの高い水準となる。

造船・総合重工部門はベア18,000円(5%)、定昇込み7%を要求。昨年はベア14,000円(4%)を要求し大手は満額を獲得している。非鉄金属部門はベア15,000円(約5%・定昇別)を掲げた。

交渉では、物価上昇を上回る実質賃金を確保した上で、人への投資や生活向上を求める方針だ。

春闘への影響について石橋学事務局長は「大手がパターンセッターとなり、中小業種へ波及させ、春闘の相場引き上げへ」と展望。津村正男委員長は「これまで低い水準を要求し、回答を求めて来た反省もあるが、労使ともにデフレマインドに陥っていた」と方針転換を語り、「デフレ脱却のきっかけへ高い水準を掲げ、高い回答を引き出すことが労働界への波及効果を持ち春闘全体の賃上げへ」と意欲を語っている。

※電機連合はベア要求を13,000円(4%)以上へと昨年より90%以上引き上げた。定昇7,000円(2%)を含め20,000円(6%)要求となる。電機は昨春闘で大手は満額回答7,000円だったが、実質賃金はマイナス。組合員の賃上げ評価は「生活水準から不十分」が34.3%を占

め、前年より6ポイント増加していた。企業業績は円安などもあって改善し、実質賃金の引き上げや優秀な人材確保が課題となっていた。神保政史委員長は「結果を出す交渉」を訴えている。

※自動車総連は6年連続して産別ベア要求を設定せず、企業連・単組自決としている。方針では今回新たに「要求の構築に当たっては上部団体方針を踏まえる」と提起。連合はベア3%以上、金属労協はベア10,000円以上（3.3%）である。昨年は大手12組合で満額獲得している。金子晃浩会長は「実質賃金を上げる賃上げに届かず、生活環境改善に至っていない」と指摘し、24春闘では「単年度で見ても必要十分な水準」と提起している。

日産労連はベア10,000円を基本と決め、23年の要求（同6,000円以上）から7割増加。ホンダは昨年より3,000円高いベア13,500円、定昇含め20,000円（5%）を要求する。トヨタは4年連続してベア要求の内容を非公開とし、社会的な春闘に背を向けている。

※JAMは、昨年のベア9,000円基準から24春闘では12,000円基準（約4%相当）に引き上げる。定昇4,500円を含め、平均16,500円以上を要求。99年の結成以来最も高い要求水準だ。安河内賢弘会長は「23春闘は『歴史的』『大転換』などの年として評価しているが、実質賃金で見れば、23春闘は消費税率引き上げ直後の年を除きマイナス。そういう意味では最低の春闘だった」と指摘。24春闘では「中小企業こそ大幅賃上げが必要」と訴えている。さらに「24春闘で大手は1~2万円を超え、6~7%超えの回答を3月の春闘ヤマ場前に発表して景気付けとし、歴史的な最高の春闘にしていこう」と呼びかけている。JAMが公正取引を掲げ8年。労務費の価格転嫁に関する指針が公正取引委員

会から出されたことを追い風に賃上げ原資の確保を重視。春闘前段に、価格転嫁を発注企業に要請するよう自社に求める取り組みを例年以上に強める方針だ。

■UAゼンセン、私鉄など生活向上分も要求

UAゼンセンは24春闘でも、昨年に次ぎ連合より高いベア4%基準（昨年は「程度」）、定昇込み6%基準を決定した。パート賃上げも6%基準で、流通部門ではベア5%、定昇込み7%を要求する。

要求の特徴は、物価上昇を上回る賃上げを必要最低限とし、賃上げは物価上昇分3%に生活向上分を含め4%基準としていることである。松浦昭彦会長は「23春闘は実質賃金マイナスであり、24春闘では本当の意味で実質賃金を浮上させ、働く者の生活向上、日本経済の成長を」と強調している。

賃上げ支援政策では、23春闘に次ぎ、産別として政府に賃上げ環境へ価格転嫁の推進や賃上げ税制、助成金制度の拡充などを求めた。自治体にも介護・医療支援を掲げている。「年収の壁」是正にも取り組む方針だ。

イオングループ（48組合・約12万人）は労働協約と産別了解を踏まえて早くもパートの賃上げ7%を発表した。昨年もイオングループは協約で先行満額獲得し、波及効果を発揮。組合は「リーダーユニオンの役割り発揮」と語っている。

■全労連は10%賃上げへ労組主導の春闘

全労連など国民春闘共闘は24春闘でスト実施を前提に「たたかう労働組合のバージョンアップ」の第二幕として「労組主導型の賃上げ」

を職場・地域で広げる方針である。公正取引で労務費の価格転嫁の取り組みや非正規春闘も重視している。

要求の柱は3つ。①大幅賃上げ・時短・労働法制改悪阻止、②公共を取り戻すたかひ、③軍拡増税阻止・改憲を許さないなどである。

賃上げ要求は23春闘と同額の3万円以上・10%以上を設定。最賃は「いますぐ全国一律1500円、めざせ1700円」を掲げている。

小畑雅子議長は「23春闘では前年比3倍のストで労組への期待を作りだした。24春闘では実質賃金の上がる国へ転換を求め、ストを構え組合の闘争力、団結力、組織力を高めて闘い抜こう」と強調し、憲法擁護、政治の転換を訴えている。

1月19日の単産・地方代表者会議や24～25日の全労連評議員会では、4万円以上を要求しているJMITUは「追い風春闘で昨年以上の回答でなく、要求に沿った回答が重要だ。ストを軸に統一行動を4波展開する」と発言。医労連は「政府は診療報酬改定で初めてペア2.5%実施の特例を検討している。運動の成果であり、4万円以上を要求し、8%を最低基準にストを構える」と報告。生協労連は「ストの職場を増やし、『年収の壁』是正にも取り組む」と発言。自治労連は「公務公共の充実」を訴え、「福祉職場では労組の結成と活動で組合員が6人から50人に増えた」と報告。埼労連は「春闘要求で地方、産別連携した経営者要請や全国一律最賃で自治体意見書採択運動」を提起。東京は「民間・非正規・公務で最賃を軸に通年的な賃金闘争」を提唱した。

黒澤幸一事務局長は「全労連が展開してきたストが労働界を動かしており、さらに流れを大きくしていこう」と訴え、「労働組合主導の賃

上げ」に変えていこうと呼びかけた。

運動では大企業の内部留保527兆円の社会的な還元やトヨタ総行動を重視。闘争のヤマ場は3月13日(水)を統一回答日、翌14日を全国統一スト、4月10日を最賃スト行動に設定し、中央、地方でスト春闘を拡大させる方針である。

■最賃、公契約で新たな動き

連合は結成34年で初めて最賃水準を一般労働者の賃金中央値の6割とする方針を12月12日の会議で決定した。かつて連合結成当時の1990年頃に賃金の50%程度を論議したことはあるが、今回、初めて賃金の6割を提案した。イギリス、EUなどの視察実態調査を踏まえた水準で、組織労働者の賃上げと未組織労働者への連動した賃金決定システムとして注目される。

現在の最賃全国加重平均は賃金中央値の比率で47.8%。新たな目標では今後2年程度ですべての都道府県で1000円以上を実現。その後、連合はこれを1ポイントずつ引き上げ、35年に6割への到達をめざす方針だ。春闘などで正社員全体の賃金が上がれば、中央値も上昇するため、3%上昇で1,850円、4%だと2,098円になるとしている。

連合が参考にしたイギリス、EUなどは全国一律最賃制であり、日本での方向の質問に対しては「まず地域間格差の縮小をめざし、国際水準に追いつくこと。法改正の伴う全国一律最賃は視野に入れていない」との矛盾もみられる。

地方では最賃と公契約条令の新たな共同もみられる。東京・新宿では新宿区労連など地域労組の実行委員会で初の集会を開催。国民春闘共闘会議の黒澤幸一事務局長(全労連事務局長)と、新宿公契約条令労働報酬等審議会の八木信

男・労働者委員（連合東京新宿地区協議会議長）が講演。公契約は自治体に対する「労使による付加価値還元」などを提言。地域の賃上げ水準の形成波及へ連合系、全労連系、中立系組織の枠を超えた新たな地域共同の拡がりとして注目される。

■連合会長が市民連合を介した共闘に懸念

連合の芳野会長は昨年12月21日の定例会見で、「市民連合を介した共産党と立憲が一緒に行動を起こすということを懸念する」と表明した。市民連合が12月7日に立憲、共産、社民、れいわ、沖縄の風に政策要望を行い、「軍拡を許さない」「物価高から市民の生活を守る経済政策」など5項目で合意し、各党や市民が写真に撮ったことを問題にした発言である。

会見では、記者から「連合の相原前事務局長は、共闘の主語は野党でなく、市民連合であり、市民連合を蝶番として野党がつながっているものであるとして、実体的に野党間の共闘を認めていた。会長発言はその変更になるのではないか」「市民団体の行動を阻害しブレーキをかけることにならないか」との質問が出された。これに対して芳野会長は「市民連合はイコール共産党系の団体ではない」「市民連合は否定しない。市民連合を介した共産党と立憲との行動を懸念している」と述べた。

連合の支援政党は、昨年11月に国民民主党の前原代表代行が離党し、新党「教育無償化を

実現する会」と維新との統一会派などに分散化。亀裂解消と統合結集へ連合の調整力が問われている。

■全労連は岸田政権退陣と政治転換へ

全労連は岸田政権に対して昨年12月、金権腐敗政治や大軍拡・増税、福祉改悪など「悪政の数々のすえ国民の信頼を失った自公政権に退陣を求める」とする談話を発表した。12月13日の幹事会では、『『戦争国家』と『改憲』を阻止し、労働者・国民のいのちとくらしを守る政治をつくろう』とする総選挙闘争方針も決めた。

方針では、来たる総選挙で「アメリカと財界いいなり・国民不在の政治から、平和を守り、憲法を生かして国民・労働者のいのちとくらしを守る政治へ転換しなければならない」と提起している。

市民連合の共通政策項目で野党合意がはかられたことについて「野党共闘の再構築にむけた大きな一歩が踏み出された」と評価。全労連は、市民と野党の共同の前進、野党共闘の発展に向けて、中央、地方で積極的な役割を果たすとしている。

政治革新へ向け野党共闘の再構築とあわせ、暮らし、平和や政治腐敗糾弾などあらゆる分野で国民的な大運動を展開し、自民党を追い詰めていく統一戦線的な運動が重要となっている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）

Editor's note

編集後記

■今号の特集は、5年目を迎えようとしている働き方改革について、「生活者」の視点から検証を行っている。

働き方改革は、企業にとっての“働かせ方改革”であると揶揄されるように、労働者側・使用者側、いずれの視点で分析するのにかよって、正反対の評価が下される。労働者は、断じて「働く機械」ではない。泣いたり笑ったり、そして怒りもする「生活者」だ。現在、政府が進める雇用・労働政策は、労働者が「生活者」であることを守るルールを骨抜きにせんとしている。これに対抗し、「生活者」重視の政策への転換を図るためには、団結し声を上げなければならない。

■特集以外でも、女性の活躍がめざましいイタリア年金者組合の全国大会報告や、連合は「経済、社会のステージ転換の正念場」と位置づけ、全労連は「労組主導型の賃上げ」を職場・地域で広げる方針を掲げる等、労働側の攻めの闘いが焦点となる24年春闘の解説を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.130 2024年春季号)

【特集】中小企業の取引公正化を

2024年5月下旬発行予定

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.129 (2024年冬季号)

2024年2月20日発行 定価：1320円(税込) 年間：5280円(税込)

編集 ● いっばんしやだんほうじんろうどうんどうそうこうけんきゅうじょ 一般社団法人労働運動総合研究所

発行 〒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.yuiuidori.net/soken/> E-mail : rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒112-0005 東京都文京区水道2-10-9 板倉ビル2階
TEL.03-5810-1581 FAX.03-5810-1582
<http://www.honnoizumi.co.jp/> E-mail : mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 株式会社 ティーケー出版印刷 / DTP ● 木椋 隆夫

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 Resech Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.
Printed in Japan

たたかう労働組合のバージョンアップ 低賃金と物価高騰から
生活まもる大幅賃上げ・底上げを 軍拡・増税でなく社会保障の拡充を

2024年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編 [A4判 80頁]

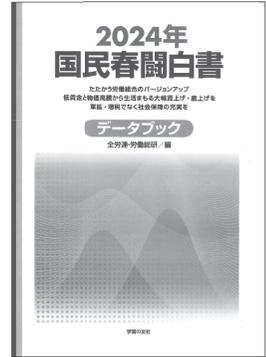
定価 1100円 (税込)
(ISBN 978-4-7617-0917-4)

〈おもな内容〉

総論 2024 国民春闘の焦点

賃金上がる国を「労働組合主導」でつくる 24 国民春闘

- 1 私たちをとりまく経済情勢
- 2 物価上昇を上回る大幅賃上げで生活改善を
- 3 安心して働き続けられる職場の確立をめざす
- 4 公共を取り戻し、安心・安全な社会を
- 5 憲法を生かし持続可能な社会の構築を
- 6 主要企業の内部留保分析
- 7 春闘基本統計（時系列、地域別）



【発売】 学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645

コロナ禍で問い直される日本の社会保障
その全体像と運動の焦点を分野別にコンパクトに解説

社会保障運動入門

労働総研 社会保障研究部会／原富 悟 編 [A5判 135頁]

定価 1320円 (税込)
(ISBN 978-4-7617-0731-6)

【執筆】

相澤與一 福島大学名誉教授
 小澤 薫 新潟県立大学准教授
 唐鎌直義 佐久大学特任教授
 公文昭夫 元中央社保協副会長
 浜岡政好 佛教大学名誉教授
 原富 悟 労働総研理事
 堀 幾雄 元中央社保協事務局長
 宮崎牧子 大正大学教授
 山口一秀 中央社保協事務局長

〈もくじ〉

- はじめに
- 第1章 社会保障運動への接近
～私たちの暮らしと社会保障
- 第2章 制度の成り立ちと現状
～日本の社会保障制度
- 第3章 社会保障の必然性を考える
～理念と運動
- 第4章 現代の暮らしと社会保障の
争点～各分野の制度と運動
- 第5章 社会保障をよくする運動の場
～職場・地域からの運動
- コラム 10 項目／年表 社会保障形成史



【発売】 学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645



9784780718980



1920336012005

<Featured Theme>

Examine the “Work Style Reform”

A Real Work Style Reform Has Yet to Start Mieko TAKENOBU

Characteristics and Problems of the Kishida Cabinet's Employment and Labor
Policy Keiichi ITO

Looking into the Past Decade and Future of Indefinite Work Term Conversion

Rule and Termination of Consecutive Employment Kan TAKAHASHI

Reality of Long Working Hours of Doctors and How It Should Be Addressed
..... Naoto UEYAMA

“Work Style Reform” and Public Service Workers – Problems and Challenges
Ahead of the Fiscal Year Appointed Employee System Yoshinori NISHI

Attending the 21st National Congress of the Italian Pensioners' Union
..... Masuo KATO

<Labor Front Now>

Organize 2024 Spring Struggle Centered on Strikes at the Initiative of Labor
Unions

Metalworkers' Unions to Demand a Pay-Scale Hike of 30,000 Yen (10%) per
Month for the First Time in 50 Years, Zenroren to Upgrade Its Struggle, Keidanren
Urged to Meet the Pay-Scale Hike Demand, Discord between Rengo and the
Civil Alliance for Peace and Constitutionalism with Opposition Parties
..... Yu AOYAMA

ISBN978-4-7807-1898-0

C0336 ¥1200E

定価：1,320円（税込）

本の泉社