

労働戦線 NOW



「ブラック企業」とたたかう ——労働基本権が危ない

——JAL不当解雇撤回を！ 労働法制にも危険な動き

青山 悠

労働紛争に異変が生じている。集团的な労働争議が停滞する一方で、労働条件の引き下げや「嫌がらせ」など個別労働紛争は過去最高となった。とりわけ労働相談では実体的には会社の「解雇」でありながら、「自己都合退職」とされるトラブルが急増している。

また解雇反対、組合結成、春闘ストなど労働争議に対する経営者の「逆ギレ」や「ブラック企業」による団結権否定の動きも強まっている。憲法で保障された労働基本権が危ないと、組合の反撃も始まった。

■「解雇自由社会」のJAL不当解雇撤回を

「解雇自由社会」と組合つぶしの不当労働行為を象徴するようなJALの不当解雇撤回へ東京高裁やJAL本社、政府などに対するたたかいが展開されている。

JAL闘争は、会社更生下で史上最高益をあげても「整理解雇4要件」（解雇の必要性、人選基準など）を形骸化させ、165人の指名解雇を認めた東京地裁判決の批判とともに、不当労働行為を許さず、憲法で保障された団結権を擁護する新たなたたかいとなっている。

日航は会社更生計画で目標としたグループ全体の人員削減1万6000人を達成し、JAL本体の削減目標1500人を1733人と上回りながら、

パイロットと客室乗務で人員削減数が足りないとして大晦日の2010年12月31日、「整理解雇」として165人の指名解雇をおこなった。

この暴挙に対してパイロット（76人）、客室乗務員（72人）の148人が、解雇された10年12月末時点で会社は過去最高の営業利益を上げていることなどを挙げ、「整理解雇4要件」からみても「解雇の必要性はない」と東京地裁に解雇無効を訴えた。法廷では日航の稲盛和夫会長（当時）ですら「経営上、解雇を回避することは可能であった」と証言した。

ところが東京地裁は11年3月、会社更生下の日航にも「整理解雇4要件」は適用されるとしたものの、放漫経営など会社破綻の原因を究明することなく、裁判所が認可した更生計画に「余剰人員の削減」が書かれていることなどを根拠として「解雇は有効」とする不当判決をくだした。

こうした解雇がまかり通れば、会社更生手続きを使った指名解雇や組合つぶしも認められることになる。原告団は「判決は運動が積み重ねてきた整理解雇4要件を踏みじめるもの」「この解雇が認められれば、日本の雇用は破壊される。許すことはできない」と解雇撤回を強く迫っている。

■多数の幹部を指名解雇 組合弱体化狙う

日航の不当解雇は「整理解雇」の人選基準で

組合幹部を含む大量指名解雇であり、組合弱体化の不当労働行為とのたたかいとなっている。

解雇された客室乗務員 84 人のうち日航キャビンクルーユニオン（CCU）の組合員は 71 人で 85% と多数を占める。年齢も 53 歳以上が 8 割で、一般職で年齢の高い CCU の狙い撃ちが目立つ。

客乗訴訟（高裁 71 人）の内田妙子原告団長・CCU 委員長と弁護団は地裁の不当判決に対して「解雇の真の狙いが、会社更生手続きに乗じて原告ら組合員を排除し、長年にわたる差別的労務政策を完成させることであった」と指弾の声明を発表した。

日航の客乗組合は CCU と、連合加盟の JAL 労組に分かれているが、「昇格は組合間で差別されている」と内田さんは告発する。人事処遇制度で客室乗務員の一般職職位は、10 年 12 月時点で AT（キャビンアテンダント）から上位の SU（キャビンスーパーバイザー）まで 6 区分されていた。各職位の人事調査は「乗務成果」など 6 項目を設定。さらにエレメンツチェックとして「みだしなみ」「笑顔」「立ち振る舞い」「対応力」など約 40 項目を A～E の 5 段階でランク付けされる。3 年間低く評価されると、勤続が長くても昇格はできない。

当初は全員がほぼ同職位だが、その後 JAL 労組などは昇格し、管理職にもなる。ところが CCU は勤続 38 年でも中位の CD（キャビンコーディネーター）で一般職のまま。査定第 1、第 2 次評価者には JAL 労組の元役員らもおり、「査定で最後は組合の差」と露骨に言われた CCU 組合員もいるという。その結果、12 年 3 月でも上位の CH（チーフキャビンアテンダント）は JAL 労組 585 人に対し、CCU 3 人と組合による昇格差別が目立つ。

しかも会社は指名解雇へ向け希望退職や退職強要しながら、年齢基準を当初の 35 歳以上から

42 歳以上とし、最後は 53 歳以上で「年齢の高いもの、組合専従も含む」と絞り込んだ。人員削減数も当初の「頭数」から、休職者などを除く「稼働ベース」で上積みし、削減目標 570 人も 763 人の退職で達成しながら年齢基準に固執した。CCU 排除の不当労働行為である。

■差別的労務政策完成へ不当労働行為

しかも整理解雇には組合役員が多くを占めている。CCU では現職の組合委員長や副委員長、執行委員など 16 人のうち 6 人を占め、役員経験者も多数にのぼる。その多くが 75 年の組合分裂と組合脱退攻撃や女性差別是正をたたかい抜いてきた活動歴をもっている。

パイロットは 81 人が整理解雇され、機長 18 人のうち半数が日航乗員組合、機長組合、航空連（45 組合）、日乗連（16 組合）、航空安全会議（50 組合）の現職議長を含む役員経験者だ。

人選基準でも、機長の削減目標 130 人を 154 人と上回りながら、年齢基準に固執。機長 55 歳以上、副操縦士 48 歳以上とし、組合幹部を狙い撃ちにした。65 年の乗員組合分裂や機長管理職化による組合離脱、86 年に機長会の組合活動などを実現させた組合の中心的役員である。

乗員訴訟（高裁 71 人）の山口宏弥原告団長（航空連前議長）は「現職を含む組合役員の狙い撃ち解雇は明白な組合弱体化の不当労働行為だ。会社は、管理職の機長組合の弱体化を狙い、長年の差別的労務政策を完成させることにある」と指弾した。「多数のベテラン解雇と組合弱体化攻撃は事故多発にも連動している」と組合は警鐘を鳴らす。肋骨骨折の機長の操縦、着陸時のしりもち事故、客室内へのカート飛び出しなどトラブルが続出。「たたかいなくして安全なし」といわれるが、「安全でものをいう組合員の解雇で職場は

ものがいえない状況。利益優先の運航が目立つ」と山口さんは指摘する。

整理解雇以降もパイロット 70 人の退職が続き、客乗も 574 人の退職続出で要員不足となっている。

ところが日航は原告団の職場復帰でなく、客乗約 710 人を新採用する。整理解雇が「会社更生下の人件費削減」でないことを改めて浮き彫りにした。「解雇し要員不足直近の新規採用は組合排除が狙い」と今野久子弁護士は指弾する。

■組合つぶしの解雇に国内外から反撃広がる

日航の組合弱体化攻撃に対して、国民支援共闘の全労連、全労協などは「さまざまな口実を隠れ蓑に、特定組合を狙い撃ちにした不当労働行為の整理解雇が会社の大きな目的だ」と指摘。共産党の志位和夫委員長、社民党の福島瑞穂党首も集会で「組合弱体化を狙った不当労働行為は許さない」と訴え、公的資金を投入した政府に早期の不当解雇撤回の指導を求めている。

支援体制も幅広い労働組合、民主団体の国民共闘と「支える会」などが地方を含めて広がっている。国際組織も国際運輸労連（147 カ国）、国際定期航空操縦士協会連合（100 カ国）も団結権侵害や差別待遇条約違反として ILO（国際労働機関）の共同提訴者に名を連ねた。ILO は 6 月 18 日、人員削除について関連組合など当事者間の協議など 4 項目を日本政府に勧告している。

控訴審から原告弁護団に加わった宮里邦雄・日本労働弁護団会長は 6 月 18 日に開かれた「解雇自由社会 NO！ JAL 地裁判決を問うシンポ」で「不当労働行為は年齢基準など一見、中立的でもっともらしい理由をつけるが、結果として解雇による組合排除を実現させる。控訴審では不当労働行為、団結権侵害を前面にだして解雇撤回をめ

ざしたい」と語り、上条弁護士も不当労働行為の追及を強調。菊池紘前自由法曹団長も JAL 闘争は「整理解雇 4 要件」の形骸化阻止だけでなく、憲法 28 条の労働基本権擁護や「航空の安全」をまもる視点からたたかひの方向を提言している。「解雇自由社会」につながる「整理解雇 4 要件」の形骸化と、組合つぶしの不当労働行為を許さず、航空安全は全国的な課題だ。JAL 闘争は「負けられない歴史的なたたかひ」であり、労働界あげて支援の拡大が求められる。

また東京地裁は、日航の不当解雇容認判決だけでなく、いすゞ、ホンダの派遣・期間工切り裁判で会社寄りの判決をだしている。JMIU などは 7 月 8 日、東京地裁を批判する集会を開き、「危険な流れ」への反撃を強めている。

■働く権利と労働基本権が危ない

ブラック企業の「逆ギレ」個別労働紛争でも異変がみられ、労働条件引き下げや解雇などの相談が厚労省の 11 年度調査で 25 万 6343 件（前年度比 3.8 % 増）と過去最高に達した。

特徴は、「解雇」の相談が 5 万 7785 件と最多となっている。一方、「自己都合退職」は 28.1 % 増の 2 万 5966 件、「退職勧奨」も 3.6 % 増の 2 万 6828 件と増加していることである。「いじめ・嫌がらせ」も 16.6 % 増の 4 万 5939 件と急増している。

厚労省の担当者は「この 3 年間、『解雇』の相談が減り、『自己都合退職』の相談件数は増加の一途だ。会社の『いじめ・嫌がらせ』の相談増加とも比例しており、本人の意思に反した自己都合退職の傾向もうかがえる」と語っている。経営側は法的手続や事由立証の必要な解雇を避け、自主的に退職させる手法を強めているといえよう。

いま多くの企業では、実態的には「解雇」で

ありながら、「新型の強制退職」として成績改善計画（PIP）の手法が導入されている。その象徴とされているのが、日本IBMのPIPである。現在、JMIU・IBM支部が退職強要反対で東京高裁で係争中だ。人事評価で下位15%を対象に改善目標を設定し、計画が達成されない場合は「能力不足」として退職強要に追い込む手法である。「整理解雇4要件」に基づかない新たな大量クビ切り手段とされ、日本IBM争議団は「PIPの実体は強制退職の理由をつくるための新たな仕掛け」と批判している。

新たな大量解雇方法は外資系企業からIT産業など日本企業にも「成果向上プラン」として伝播しており、新聞労連などと連携した反撃集会なども開催されている。

■「ブラック企業」とたたかう

会社の退職勧奨や嫌がらせに対して組合も反撃を始めた。5月には「ブラック企業に立ち向かう仲間たちの集会」、6月には「あたりまえの組合が危ない」などの集会が開かれ、団結権擁護への運動を強めている。

「ブラック会社」とは、過酷な仕事量とノルマ、査定強化、極端な長時間労働とサービス残業、上司の横暴、強制退職など労働条件の劣悪な企業のこと。正当な労働争議は法律で刑事、民事の責任が免責されるが、「ブラック企業」では経営者が「逆ギレ」して、労働組合員に損害賠償や刑事告訴などの団結権侵害がめだつ。

東京で5月に開かれた「ブラック企業に立ち向かう仲間たちの集会」には全労連、全労協、MICなど約120人が参加した。団結権侵害はかつて考えられなかったほどすさまじい。①春闘ストをしたら1億1000万円の損害賠償を提訴された外国人教師のベルリッツゼネラルユニオン東

京、②取材を受けたことを理由とする配員停止（実質解雇）とたたかう阪急トラベルサービス労組、③組合つぶしの退職強要とたたかう沖縄の宮古毎日新聞労組、④未払い残業代をめぐる団体交渉の拒否を発端に、嫌がらせの刑事告訴などたたかう牛井チェーン「すき家」の首都圏青年ユニオンなどなど――。

官公労でも、大阪の橋下徹市長による公権力を使った市職員への思想調査や組合事務所の撤去、団交事項制限条例案など、組合敵視の不当労働行為がおこなわれている。「ここで公務員の権利が切り崩されたら、全国に広がる」と、連合、全労連、全労協を含む官民労組がナショナルセンターの枠を超えて反撃を強めている。

国公労連は、人勧無視の賃下げを団体交渉の合意もなく、一方的に実施する賃下げ法律は憲法28条の団結権侵害であり、違憲とする訴えを東京地裁に起こした。逆に連合は労働基本権回復と一体として賃下げに賛成。民主党政権は法律で団結権を侵害し、政府も「ブラック企業化」したといえないか。宮垣忠委員長は「国家公務員の基本権をふみにじるものであり、見過ごすことはできない」と述べ、全労連の大黒作治議長も「国の不当な措置に断固抗議する」と表明している。

■民主党政権下で労働基本権に赤信号

「政権交代しても、経営者は労使関係は聖域として指揮命令権を肥大化させている。労働組合は人権侵害を怒り、反乱すべき時だ」と2010年の第1回ブラック企業シンポで、熊沢誠・甲南大学名誉教授が提起した。明治大学の遠藤公嗣教授も「労働運動の発言と行動の復権を」と呼びかけている。

「ブラック企業とたたかう集会」では水谷研次・都労働委員会あつせん員が「連合ができてから、

たたかえない組合が日本にみちみちている。労働運動が弱くなり危機を感じる」と警鐘を乱打。「団結権、団体交渉権、スト権の労働基本権は行使しないと絵にかいた餅になる。どんどん行使を」と呼びかけた。日本労働弁護団会長の宮里弁護士も「たたかわない組合が『正当』とされると、スト、街頭宣伝などを行っている活動が『正当でない』と判断されかねない。組合はたたかいを」と、組合の労働基本権の行使に檄を飛ばしている。

大企業ではパナソニックの約3万5000人削減計画、NECグループ5000人削減、リコー1万人削減計画などに対して、大手産別の存在感はうすい。一方、たたかう組合の電機情報ユニオンなどは「リストラ要員削減」反対の会社門前ビラを配布し、「かつてなくビラを受け取る人が多い」と、権利擁護の手応えを語っている。

■有期労働契約の実効ある規制を

労働法制でも民主党政権下で財界と自民追隨の欠陥法案が問題となっている。その象徴が戦後最大の改正として国会に提出されている有期労働契約法の改正案である。

法案は、①通算5年を超えて反復更新された有期労働契約を期間の定めのない労働契約への転換権付与制度の創設、②判例の「雇い止め法理」の法制定、③期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止規定の制定などである。

問題は、①雇用の原則を「期間の定めのない契約」とし、締結事由を制限する「入口規制」がないこと、②有期雇用期間が5年間と長期、③6ヵ月のクーリング期間（空白期間）をおけば、有期雇用の繰り返しが可能となること、④無期転換を回避するための一時的な請負、派遣など雇用形態を変えた脱法的な手段を許すことになる、⑤正規雇用転換前に雇い止めを規制する条項もな

く、解雇の増加も懸念されること、⑥契約更新で「次回の契約はない」などの不更新条項の規制がないこと、⑦雇い止め判例法理に要件を付加し、適用の制限も危惧されること、⑧無期雇用転換後も労働条件は有期時期と同じとされ、正規雇用との均等対偶で不十分なこと——などである。

労働弁護団などは法案修正として、①無期転換権の付与期間は5年でなく3年に短縮すること、②クーリング期間は規制の抜け道であり削除すること、③雇用契約書の不更新条項は無効とすること、④雇止め判例法理をそのまま条文化すること——などを掲げている。全労連は、臨時一時的な業務限定、契約更新は2回で無期雇用への転換やクーリング期間の廃止など抜本的な修正を要求している。

■問われる民主党政権と連合

有期雇用法案への審議過程をみても、経営側の規制緩和路線に対して、連合側のものわりのよさをみせつけた。有期雇用の規制はリーマン・ショック以降の大量の「非正規切り」で有期労働契約の弊害が明らかになり、乱用への規制が必要との認識から審議がスタートした。

ところが、連合は当初要求の「入り口規制」を断念した。一方、使用者側は「有期雇用は不合理、不適切」とする表現に反論し、不安定雇用の増加へ規制緩和を主張し続けた。建議でも連合は「今国会で成立をめざすため、懸念も払拭されてないが、国会で詰めの議論を」と譲歩した。経営側は「ネガティブに聞こえたが、了解でよろしいのか」と念を押し、「内容はほぼ建議どおりであり、改定要綱を了とする」と答え、経営側の意に沿った改定を評価した。

連合は改正法案についても「一定評価できる」との談話を発表し、雇い止めが無効となった場合

の法律の効果などについて、国会審議で明確にする必要があるとの指摘にとどまっている。

一方、全労連、全労協、新聞労連、連合の全国ユニオン、日本労働弁護団などは労働契約法案で定期雇用の実効ある規制を求めて運動を強めている。

非正規雇用はいまや1733万人、そのほとんどがパートなど定期雇用（厚労省推計730万人）とされている。職場では「契約更新直前に雇止めされた」「不更新条項の契約を強いられた」など深刻な事態となっており、抜本的修正が求められている。

さらに派遣法の修正法案をめぐっても、民主と自民、公明などは、製造業務派遣と登録型派遣の原則禁止を見送る労働者派遣法の「修正」法を3月に成立させた。連合は「一步前進」と前向きに評価したが、全労連、全労協や派遣切り裁判の当事者からは「労働者・国民の期待を裏切った」と怒りの声があがっている。

欠陥の目立つ労働法制をはじめ、労働基本権の回復がないままで国家公務員の賃下げをおこなう違憲行為など、民主党政権の暴走は止まらない。その政権に「参加・協議」する連合の責任も厳しく問われている。

■欧州は政策転換 日本も呼応を

日本での集団的労働紛争の停滞とは裏腹に、欧州では「反緊縮」を掲げた大規模なデモやストが展開され、政策転換を実現させている。国民の生活と経済をどん底に突き落とす消費増税先行・福祉棚上げなどに対して、日本でも欧州と連携した労働運動が求められている。

国際労働関係ではILOが2月、4月と注目すべき2つのレポートを発表した。『危機の中の労働の不平等——欧州からの証拠』と、12年版『世

界労働レポート——よりよい経済のためのよりよい仕事』である。いずれも財政赤字からの緊縮政策は経済成長を弱め、投資を減らし、失業増となり、政府財政に悪影響をもたらす結果さらに緊縮政策の連鎖となる「緊縮のわな」に陥っていると分析している。

そのうえで、「変革の道はある」として、賃上げ、社会保障の充実による貧困・格差縮小を提言。税制では雇用創出に投資する企業には低い課税などを主張している。

欧州各国では欧州労連（84ナショナルセンター）をはじめ、イタリア、イギリス、ドイツ、ギリシア、スペインなどは財政再建を理由とする増税と賃下げ、福祉改悪などの緊縮政策反対を掲げて官民一体、複数の労働団体が一致して大規模なデモ、ストを展開している。この1年で11カ国で政権が交代し、フランスでは大統領選挙で野党社会党のオランド氏が勝利し、世界の潮流変化の象徴とされている。

日本でも、消費増税には国民の5割以上が反対を表明。増税と福祉一体改革を推進している連合でも、シンクタンクの連合総研アンケートで、社会保障の負担と給付で勤労者の6割前後が「負担増」に反対している。

運動の新たな兆しは農協や医師会、消費者団体などが消費増税反対やTPP（環太平洋経済連携協定）ストップ、脱原発で労働組合とのブリッジ共闘を広げ、全労連や全労協、平和フォーラムなどとの新たな共同を前進させていることだ。

「緊縮政策ノー」と国民生活擁護は世界の潮流である。日本も「緊縮のわな」からの脱却と生活・権利・福祉擁護へ国民と共同した大規模デモなど憲法で保障された労働基本権を駆使し、力強い労働運動の展開が求められている。

（おおやま ゆう・ジャーナリスト）