

解雇・賃金・労働時間など労働法制 審議の劣化目立つ

春闘では33年ぶり大手を上回る中小ベア、共謀罪・9条改憲阻止へ共同
青山 悠

安倍「働き方改革」の経済優先・人権破壊の欺瞞性が明らかになる中で、労働法制の審議でも閣議決定優先の違法解雇の金銭解決や残業時間の上限規制、同一労働同一賃金制などで働くルールの破壊が懸念されている。

一方、2017春闘では人手不足と中小支援強化を背景に33年ぶりに中小が大手を上回るベア率を獲得した。政治では労働運動弾圧法といわれる共謀罪法や9条改憲策動阻止を含め安倍政権打倒を掲げた野党・市民・労組の共闘が広がりを見せ、闘争強化が課題になっている。

■ 違法解雇の金銭解決報告へ連合抗議

違法解雇の金銭解決制度で厚労省検討会が報告書をまとめた。骨子は、労使などの意見の隔たりが大きかったことをふまえ、「委員のコンセンサスが必ずしも得られたわけではない」としつつも、厚労省側が法制化の論議へ「更に検討を」と労働政策審議会への移行を強引に決めた。連合は「非常に遺憾」と談話を発表し抵抗を強めている。

審議では最初から「制度は必要」とする日本再興戦略や規制改革実施計画の閣議決定内容が提起され、公労使で議論となった。

報告書は、解雇無効の金銭救済制度の在り方として3ケースを提起した。具体的には①解雇無効の判決を要件とする、②解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例、③実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払いを請求できる権

利に基づく金銭解決一などである。

3案のうち、「違法解雇の無効判決」「不法行為の損害賠償請求」とも「困難」「課題が多い」として見送りの方向だ。問題とされたのは、③の新たな解雇金銭解決制度である。違法解雇に対し、労働者が原職復帰を求めずに金銭請求する権利を労働法に創設する仕組みである。

連合は「新制度を含め違法解雇の金銭解決はリストラ促進となり反対」と主張、労働側弁護士も「解雇権乱用で無効とされた解雇を有効とする金銭解決は必要なし」「法理論上あまりにも問題が多い」と主張、使用者側も「合理的理由のない解雇無効を大前提にした金銭解決制度は無理」と否定的な見解を表明した。一方、「日本再興戦略の閣議決定による提起であり、雇用終了の新制度は可能」（慶大・鶴光太郎教授）などの発言もだされている。なお、いずれも使用者による申立てについては「現状では導入は困難」と今後の検討とした。

新制度は論点として「対象となる解雇」を挙げ、「客観的合理性を欠く解雇」（労契法16条）、有期労働契約の雇止め（労契法19条）などを示している。労基法、労組法などで禁止されている解雇では「業務上の傷病による休業期間及びその後の30日間の解雇」、「労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇（不当労働行為）」、「育児・介護休業の申し出や取得を理由とする解雇」など11項目を挙げている。

労働運動との関係では、組合の結成や団交拒否、

不利益待遇など、使用者の不当労働行為による解雇も検討課題にあげていることだ。もし合法化されると、組合つぶしや活動家の排除など、使用者の不当労働行為のやり放題ともなりかねない。さらに判例法理となっている「整理解雇の4要件」（解雇の必要性、解雇回避努力、合理的な人選基準、解雇手続の妥当性）などを無視した大量解雇も自由とされることになる。

連合の委員や労働側弁護士は「解雇無効の救済は金銭でなく、労働者に職場復帰の就労請求権を認めるべきだ」「違法解雇が横行し経営者のモラルハザードが懸念される」など導入反対を強く主張している。これまで解雇無効の金銭解決制度は2003年の労働基準法改正時と、2006年の労働契約法制定時の2回とも葬りされている。3度目の粉砕へ労働界一丸となった運動が求められている。

■ 休日規制、インターバル休息も努力義務

時間外労働の上限規制の審議会では、残業時間の36（サブロク）協定の見直しで月45時間、年360時間とする大臣告示を原則としている。しかし特例として年720時間（月平均60時間）、繁忙期には1ヶ月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間まで認めるとし、さらに休日労働を含めると年960時間労働も可能としている。

争点の休日労働については、労基法指針に「できるだけ抑制するよう努めなければならない」と努力義務にとどめた。「インターバル休息」についても、労働時間等設定改善法で「事業主の努力義務」にとどめることで合意した。

審議会の合意は残業規制とはほど遠く、過労死認定基準並みの上限法制化は大問題。連合の神津会長は「720時間は長すぎるが、罰則付きの上限規制は労基法70年で大きな改革であり、第一歩」との見解を述べている。

また、国会で同時審議と予測される「残業代ゼ

ロ法案」との関係について神津会長は「法案は今の内容でいいとは思っていないが、（時間外割増5割増が中小企業に適用猶予されている）60時間超え問題の正常化や年休取得促進など前に進めるべき内容もあり、悩ましい。働き方改革実行計画を反映する法案にまとめられれば、何を最後に大事にするかということになる」と述べ、修正に含みを残した。

連合は残業代ゼロ法案の廃案、出し直しを掲げており、残業時間規制と労働時間規制を適用除外とする残業代ゼロ法案修正との関係が問われることになる。

■ なぜ労働時間は20年間も短縮しないのか

日本の労働時間は先進諸国中では抜きん出た長時間国であり、ドイツの年間実労働時間1371時間と比べ、日本は1729時間と358時間も長い。1日8時間労働とすると年45日間も働き過ぎとなる。（JILPT 2016 調査資料）

これまで時短の取り組みは、1986年の前川レポートで国際協調の内需拡大として「年1800時間、年休取得増加」などを国際公約とした。労働法制改定では1988～1997年にかけて週48時間から40時間制移行への攻防があった。また1998年の裁量労働制拡大に反対して国会前では初めての連合・全労連の「花東共闘」も展開された。

現在の労働時間は総実労働時間で1878時間（2015年度）だが、パートを除く一般労働者は2011時間で前年度の2005時間より増加している。歴史的にみても95年からパートも統計に入り、それまでの総実労働時間2044時間は一挙に1913時間と131時間も短縮した。ところが一般労働者の総実労働時間は95年の2008時間から2015年は2011時間と20年間で長時間労働となっている。

職場でも電機では年間約2000時間で高止まりしており、リストラ・人減らしの影響が大きいと

されている。自動車総連の特別条項は年720時間以上の協定もあり、産別として720時間以内とする方針を提起している。

「なぜ長時間労働が蔓延しているのか」をテーマにした研究会が一橋大学と明治大学、法政大学で5月に開催。成果主義の広がりや際限のないサービス競争と「過労死・過労自死のない働き方」など、時短闘争と法的規制、監督行政などの運動強化を論議した。全労協系の組合からは「組合がしっかりしていれば、過労死基準を超えるような労使協定は締結しないはず」と組合のスタンスを問う指摘もされている。

労基法は週40時間、1日8時間労働を罰則付きで定めている。労使協定は使用者の免責であり、労働側は厳しく対処すべきだ。残業規制もEUのように残業込み週48時間や、「インターバル休息」も4野党が共同で国会に提出している法制化をめざすべきだろう。

■ 同一労働同一賃金制も「スカスカ」

同一労働同一賃金の審議会も始まったが、制度の実効性には疑問がもたれている。審議会では、「多様な働き方」のもとで「成果」「能力」などで処遇格差があっても不合理ではないとし、使用者に処遇差の説明義務を課した。派遣労働では、派遣先労働者との均等・均衡方式か、派遣元の労使協定方式かの選択制も提起した。

論議の特徴は政労使とも際立った対立がみられないことだ。差別の明確化や労働者の申出による説明など、差別解消へ向け同一労働同一賃金実現への積極的な姿勢に欠けていることだ。審議会でも裁判以外の紛争解決手段で労働局長による調停や派遣労働で「職務の内容、成果の評価」など格差容認の方向となっている。

同一労働同一賃金については「指針作り水面下で」（朝日5月14日付）」と題するユニークな報

道が注目される。「ガイドライン たたき台」として、働き方改革実現会議の始まる3週間前に「経団連調整用」がだされ、昨年末に公表された「指針案に近い内容だった」と報道。有識者検討会の関係者は基本給など「(ガイドライン案)は立派そうに見えるけど、中身はスカスカだ」との見解を紹介している。

その経団連は2017経労委報告で、欧州の職務給制度とは異なるとして、「日本型同一労働同一賃金」を提起。「仕事・役割・貢献度」など会社側の考慮で同一と評価される場合に同じ賃金を支払うとしている。その結果、客観的な指標もないままの制度となり、賃金格差の固定化も危惧されている。

ガイドライン案も通勤手当や食事手当などは正規と非正規の待遇差は認めないものの、基本給については「正社員と同一の職業経験、能力に応じた部分につき同一の支給」として、「部分的同一賃金」とどまる。配置の変更範囲など「人材活用の仕組み・運用」などを要件にすると、まさに中身はスカスカの制度となろう。

職務と賃金の客観的な指標ではILOの知識、技能、負担、労働環境など職務比較方法などの適用も検討すべきだろう。生協労連ではILO方式で同一価値労働同一賃金を実現している職場の運動もはじまっている。

■ 憲法視点抜きの安倍「働き方改革」

労働法制審議の劣化が目立つ背景には、官邸主導の「働き方改革実現会議」によるトップダウンの労働政策とILO原則の公労使三者構成の審議会軽視がある。その労働政策の軸になっているのが3月にまとめた「働き方改革実行計画」である。

政府は残業規制や同一労働同一賃金制などを「労働法制史上の大改革」と評しているが、「働き方改革」9項目の中には非正規、女性、老人、外

国人、個人事業主化を促す兼業・副業の推進、再就職支援で年功賃金破壊などが盛り込まれている。低コストの働き手を確保したい経済界の意向を背景に、「労働参加率の向上と、付加価値生産性の向上」をめざしたものだ。

早稲田大学の浅倉むつ子教授は「働き方改革」について、「憲法的価値観が土台がなく、あくまで経済の成長戦略の一環。働く側の視点が足りない」と厳しく指摘。「基本的人権の尊重」から導きだされる労働政策は非正規労働者や女性労働者に対する差別待遇の撤廃につながっていくはずだが、「総活躍プラン」には、この視点が決定的に欠けていると指摘し、「人権の視点に立つことから始めなければ」と提言している。

政府の「働き方改革」は、働く者のために装いながら、雇用や賃金、労働時間などの権利は根こそぎ掘り崩すことが実像といえる。「多様で柔軟な働き方」など雇用の流動化とからませつつ、労働法制を労働者保護の法制から、企業の労働力活用優先の法制に変質させ、働く土台を崩す危険性があり、反撃が求められている。

■ 17春闘、分配に課題、高収益下で低ベア

2017春闘は総括期を迎えた。連合は初めて経済指標よりも賃上げ先行の「社会的役割春闘」を展開し、4年連続でベアを獲得した。しかし水準は低く、輸出関連は前年マイナス、内需関連はプラスと、産別で明暗が分かれた。しかも働き方改革とかかわり多様な回答項目とベア分散化も見られる。

連合の賃上げは6月5日で昨年マイナス84円の5733円(1.98%)、ベアは1396円(0.48%)である。春闘に影響を与えるトヨタは基準内賃金が昨年より4150円低下していながら、ベアは昨年より200円低い1300円(0.37%)にとどまった。春闘全体のベア水準は個人消費の拡大や経済好循環への効果も疑問視され、3月の実質消費支出は13ヶ月

連続で減少。将来不安の解消を含め賃上げの重要性を浮き彫りにしている。

一方、大企業の支払い能力は十分だ。17年3月期の純利益は前期比21.1%と大幅に増え、とりわけ商社、不動産、建設で増加が目立つ。内部留保も昨年より増加して400兆円に達し、トヨタは減益下でも1年で7000億円も増やし、18兆円を超えている。連合の神津会長も「内部留保はたまりにたまっており、配分の問題が問われている」と指摘しているほどである。

■ 働き方改革とベア回答分散

今春闘の大きな特徴は働き方改革とかかわり多様な回答項目とベアの分散化がみられたことである。トヨタは第2子以降の子ども手当を2万円に引き上げた。一人平均原資は1100円で「ワンショット・ベア」とされている。私鉄など他産別でも若年層だけのベアや、ベアを抑制して正社員と契約社員との均等食事手当の新設、ベアゼロで一時金増額など分散化している。

経団連は今春闘のベアについて子育て世代、若年、女性など6種類の配分を提起。春闘結果の評価でも4年連続のベア回答とあわせ、働き方改革推進で多様な事項の回答を大きな特徴としてあげ、今後も重要テーマにしている。

注意すべきことは、経営側はコスト増にならない総額人件費枠内の配分として、ベア抑制と組合員の回答分散化、査定強化などで組合の求心力低下を狙っていることである。対応はベアと諸手当を区別し、全員の賃金を引き上げるベアを重視し、職場の働き方要求にこだわった運動を重視すべきだろう。

■ 33年ぶりに大手上回る中小ベア率

17春闘の大きな特徴は、中小の賃金水準を引き上げるベア回答が春闘後半でも下落せず、33年

ぶりに大手を上回ったことである。前進の背景には人手不足だけでなく、中小春闘の支援を各産別がこれまで以上に強めた運動がある。

春闘 62 年の賃上げ結果を検証すると、17 春闘は中小の格差是正で新たな歴史を刻んでいる。中小資料のある 1962 年から 1984 年までの 22 年間は中小の賃上げ額は低くても、率では賃金ベースの低さを反映し大手を 1～3% 程度、上回っていた。その後、中小は賃上げ額、率とも約 30 年間、大手を下回り、格差は拡大した。

転機は昨春闘からで賃上げ率で大手との格差を縮小させ、今春闘では大手より賃上げ額は低いものの、定昇を除くベア率で 33 年ぶりに大手を上回った。連合集計（6 月 5 日公表）では、300 人未満のベア率は 0.55%（1302 円）で、300 人以上の 0.47%（1405 円）を超え、大手を上回っている。しかも 5 月のまでは、春闘 62 年で初めてベア金額でも大手を上回り、連合の神津里季生会長は「顕著な成果」と評価している。

産別ではトヨタなど自動車大手労連は中小単組の賃金プロット（分布図）や賃金ツール（資料）を提供し、格差など賃金課題の洗いだしと共闘戦術などの支援を行った。

JAM は今春闘で初めて中央共闘に加え、地方リーディング労組を設定し、15 地協を軸に、地方で運動に影響力のある中小 319 組合による地場先行相場の形成と波及に挑戦した。また単組が初めて会社に対し取引先への付加価値の適正評価と公正取引を要請し、省庁行動も効を奏しているという。電機連合では大手 11 労組の形成したベア 1000 円（30 歳・開発設計職）が 219 組合へと 8 割に波及し、平均ベア 1010 円と産別統一闘争の効果を発揮している。

UAゼンセンは昨年プラス春闘を展開し、春闘体制の強化では、単組から委譲された産別委結権の行使と、「顔の見える共闘」へ初めて製造 60 労組、

流通、総合サービスなど 138 組合で部門闘争委員会を新設した。同産別は「春闘は金属回答だけではない」と、今春闘で初めて自動車、電機など金属労協との同日記者会見を行い、「やる気」をアピールしたのが注目される。

フード連合は、すべての中小 251 組合を対象に中小労組春闘支援対策会議を設置。交渉補強支援 90 組合など 4 区分し、産別と部会、親企業組合の一体で支援したのが特徴だ。JR 連合は協力企業の社長会などで人材確保と安全を要請し、グループ企業労組で成果をあげている。

各産別とも格差是正へ「大手追随、準拠の転換」を重視。大手の回答が低すぎることも指摘されているが、人手不足のなかで、春闘相場の目安とされてきたトヨタ回答を上回る中小や食品、建設などの産別、単組も増え、春闘の構造変化の兆しも見え始めているのが特徴だ。

■ 全労連は粘りの春闘、雇用・時短で共闘

全労連は生計費原則に基づく大幅賃上げと労働法制、戦争法・改憲阻止で春闘を展開。賃上げ水準は 5 月 26 日で昨年プラス 45 円の 5815 円（2.06%）と奮闘している。

闘争ではヤマ場の 3 月 16 日に医労連が 4 万円以上を掲げ 78 組合のストを含む 310 組合が決起したほか、福祉保育労 96 組合の初ストや JMITU、建交労など昨年を上回る 13 産別 47 地方がストを含む官民全国闘争を展開し 20 万人が参加した。全体のスト権確立は 52.1%、実施は 11.9% と昨年並みであり、闘争力強化が課題。全国一律最賃署名も 16 万 8830 にとどまっている。

長時間過密労働の是正では全労連と自由法曹団など 3 団体が過労死の労災認定基準並みの残業規制に対し、「月 45 時間を上限に」とする集会を開催。雇用共同アクション（全労連、全労協、マスコミなど 10 団体）は継続的に厚労省審議会に対して

抗議要請行動を展開した。

■ 共謀罪法、9条改憲策動阻止へ共同

政治闘争では「組合弾圧法案」といわれる共謀罪法と安倍政権の9条改憲策動阻止へ市民・労組・野党との共闘が重視され、各地で集会・デモなどが展開されている。

共謀罪の廃止は重要課題だ。同法は現代版「治安維持法」ともいわれ、組合活動圧殺の危険も指摘されている。戦前、治安維持法による検事局受理件数は1942年までの6年間で5309件、起訴は1172人。うち労働者は495人で全体の42%とほぼ半数を占める。次いで著述業133人、学生127人、商工・農業104人である。労働争議も弾圧され、さらに国家総動員体制のもとに集会、結社も統制され、ついには産業報国会から大政翼賛会、組合の解散・壊滅への苦い歴史をもつ。

闘いでは、「労働組合が狙われる!？」と題して「共謀罪」創設反対集会が、日本労働弁護団の主催で開かれ、正当な労働組合活動も捜査・起訴など弾圧の対象となる危険性が指摘された。

狙われる組合活動では、①団交で妥結まで要求し続けることを会議で確認、②ストライキを計画し連絡文書の作成、③不当解雇撤回で会社門前抗議を計画、④政府の労働法制改悪反対行動を計画、⑤戦争法廃止、護憲、反原発などでストや集会ステッカー張りの計画などである。

弾圧では「組織的犯罪処罰法」などが適用され、「組織的恐喝」、「組織的な信用毀損・業務妨害」、「組織的な威力業務妨害」、「組織的な強要」「組織的な逮捕監禁」「組織的建造物損壊」などの「共謀」「準備行為」とみなされると、組合弾圧も合法化される。

「共謀罪ができれば日常的な組合活動が監視や盗聴の対象とされ、組合事務所に捜索が入り、差し押さえられる危険性があり、断固阻止を」と警鐘が鳴らされている。すでに警察による違法捜査

や自衛隊の情報保全隊による違憲・違法の国民監視も全国で行われている事実も明らかにされ、東北では裁判で勝訴している。

労働界は共謀罪法案の反対で連合、全労連、全労協、平和フォーラム、中立労組とも一致している。共謀罪法案阻止集会には全労連の各官民産別や地方労連をはじめ、平和フォーラム系の自治労、日教組・私鉄などが多数参加し、4野党や総がかり行動など幅広い労組の共同もみられた。強行採決の5月19日には国会正門前に1万人が参加し、共謀罪廃案と安倍政権打倒を呼びかけた。

労働組合の問題では、職場からの闘争が弱かったことである。共謀罪阻止で時間内くい込み職場集会を開いたのは全港湾東北の8支部に過ぎない。JMITUは一時金闘争とからめた職場集会などで57支部・分会が職場決議を政府と議会に送付した。全労連の会議でも「集会で組合の姿が見えない」「顔ぶれがいつも一緒」「なぜ組合が政治問題でたたかうのか?」「職場で憲法が語られにくい」など深刻な問題も報告されている。全港湾の松本耕三委員長は「政治課題では産別、職場で幹部が闘う姿勢、やる気を示すことが大事だ」と語り、労働運動の更なる奮起を呼びかけている。

「戦争する国」へ安倍首相は違憲の戦争法に次ぎ、憲法思想・信条の自由や労働基本権まで踏みこむ違憲立法の共謀罪法案を強行採決した。さらに9条3項改憲へ自衛隊の明記など暴言・暴走している。自衛隊が憲法に明記されると、戦争法による集団的自衛権の行使容認としてアメリカ軍などと海外で無制限に武力行使ができることになり、憲法9条1項の戦争放棄、2項の戦力不保持は空文化し憲法破壊となる。戦争と暗黒政治阻止へ統一戦線的な歴史的なたたかいが求められている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)