

労働戦線NOW

労働法制の変質・解体の危機

——「働き方改革8法案」の争点

「労組待望論の時代」——「人手不足でも賃上げ停滞の打開」「9条改憲阻止」など

青山 悠

安倍政権は「働き方改革」の目玉として「働き方改革関連8法案」を臨時国会に提出する予定だったが、疑惑隠しの大儀なき国政私物化解散と総選挙後の国会まで込んだ。政局は選挙後の国会情勢や野党再編など紆余曲折も予測されるが、法案審議で油断は禁物。労働時間の規制を除外する「残業代ゼロ法案」や、雇用対策法の改悪による「非雇用型」の個人請負増加など労働法制の変質・破壊の狙いは変わらない。法案の危険性を世論に訴え、労働界、弁護士、野党共闘、市民を含む大きな共同闘争で法案成立を阻止することは歴史的な課題といえる。

産別大会では2018春闘へ向けた春闘転換や安倍9条改憲阻止などが重要課題となっている。

■ 労働時間の岩盤破壊法案の労基法改悪

法案のなかで最大の争点は「残業代ゼロ制度」と「残業時間の規制」という矛盾する制度を一本化した労基法の改悪である。とりわけ「残業代ゼロ制度」は労基法施行70年で初めて労働時間規制を除外する制度である。稀代の悪法といわれ、6つ大罪がある。

第1の大罪は、会社側の「残業代ゼロ制度」の合法化である。法案は年収の3倍相当以上(省令1000万円以上)や業務などを要件に、罰則付き(30万円以下の罰金か6カ月以下の懲役)の

1日8時間の労働時間規制の適用を除外している。その結果、休憩なしに1日24時間、働かされても、残業代、深夜割増、休日手当などが支払われなくなる。「残業代ドロボウ」法案だ。

第2の罪は、過労死企業の免罪である。会社には労働時間の管理義務がなくなるため、過労死も社員の自己責任とされかねない。「過労死促進法案」といわれるゆえんだ。

第3の罪は、「成果型労働制」「賃金は労働時間でなく成果」となると、成果をあげるため長時間・過重労働の常態化も懸念されている。

第4の罪は、制度拡大の弊害である。現在は1000万円以上だが、経団連は年収400万円以上と要件の緩和や職種を広げる方向を表明しており、法制化で弊害はより深刻化する。

第5の罪は、「健康確保措置」の不条理さだ。「年間104日以上かつ4週間に4日以上の日」の義務化などが盛り込まれている。しかし最悪のケースを想定すれば、8週の前後に4日ずつ休めば48日間24時間労働も容認される。

さらに年間104休日(土、日休日)では、盆・暮れ・祝日(正月含め16日)もなくなり、「ブラック企業推進法」といわれている。制度導入には労使委員会の決議と本人同意を要件としている。しかし「労使自治」の名で生命にかかわる労働時間の規制を除外することは大きな問題だ。

第6の大罪は、過労死容認の残業上限規制である。残業上限は罰則付きで月45時間、年360時間を原則とした。しかし特例では年720時間、繁忙期には1カ月100時間未満、休日労働を含めると年960時間労働も可能となる。過労死ラインの法制化は大問題となっている。

加えて一般労働者の総実労働時間は、現在より約800時間も長い2800時間超(2016年所定内1852時間+時間外960時間)も許容されることになる。インターバル休息も努力義務にとどまっている。また裁量労働も拡大している。

総じて安倍政権の掲げる長時間労働の是正は欺であり、法案は労働時間法制の岩盤崩しを狙った稀代の悪法に他ならない。

■ パート法など3法改定しても賃金格差

同一労働同一賃金制度では、パート法、派遣法、労働契約法の3法が一部改訂される。法案名は「短時間・有期雇用労働者の雇用管理改善法」に改められる。労働契約法で規定した期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止に関連する規定は削除され、民事効の課題が残る。

法案では職務同一の通常労働者との不合理な待遇の相違を禁止している。しかし職務の内容、成果、意欲、能力、配置の変更など人材活用の違いで格差を容認・固定化できる仕組みだ。

派遣では派遣先労働者との職務や配置の変更が同一の場合にのみ不利にしてはならないにとどめている。また派遣元で労使協定を締結すれば、派遣先との比較は除外され、同種業務の労働者の平均賃金比較など、格差を容認している。

企業に対しては、労働者に「措置の内容」の説明だけでなく、格差の不合理性を立証する責任を免除しているのは大きな問題だ。

経団連は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と同じ賃金を支払うとしている。政府のガイドラインも通勤手当や食事手当などは正規と非正規の待遇差を認めないものの、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。

企業の「人材活用の仕組み・運用」などを要件すると、客観的な指標もないままの制度となり、賃金格差は容認され、経団連の提起に沿う内容となっている。

■ 雇用対策法改悪し労働法制の変質・解体へ

労働法制を変質・解体させる危険な法案要綱が突如、「働き方改革関連8法案要綱」に盛り込まれた。雇用対策法を「労働施策総合推進法」に改称し、法の目的に「労働生産性の向上」を加え、国の講ずべき措置として「多様の就業形態の普及」を盛り込んだのが特徴である。

法の目的に「労働生産性の向上」を加えると、生産性向上のため人員削減や過重労働などを推進する法となり、労働条件の向上を掲げてきた雇用政策の根本的な変質・転換となる。

また国の施策に「多様の就業形態の普及」を盛り込むと、労働契約を締結しない個人請負など労働法制が除外される「非雇用型」で無権利・低収入の就労者を増大させることになる。

法改悪は安倍労働政策の軸になっている「働き方改革実行計画」の具体化といえる。「働き方改革」9項目には非正規、女性、老人、外国人、個人事業主化を促す兼業・副業の推進、年功賃金破壊など、低コストの働き手を確保したい経済界の意向を背景にした「労働参加率の向上」と付加価値生産性の向上」が盛り込まれている。法案は完全雇用の達成を目的としてきた雇用政策の大転換と労働保護を目的とする労働法制の

変質・破壊をもたらすことは必至である。

■ どう見る連合の混乱、組織内外からの抗議

連合は法案審議とかかわり、「残業代ゼロ法案」をめぐる混乱し、再び法案反対に回帰した。組織的な混乱の背景は2つ。水面下の政労使法案修正内容と組合民主主義を踏みにじるような唐突な方針転換の提案である。

連合の修正は「高めの玉を投げるのではなく、ある程度合意を読んだ修正」「組織内の議論や了承は必要ない」（逢見直人事務局長）というように、問題法案のうち健康管理時間措置で年間104日以上・4週間4日以上以上の休日を「義務化」し、新たに「2週間連続の休暇確保」「臨時の健康診断の実施」を選択的な要件に加えた程度だ。最大争点の労働時間の規制を除外する法案の骨格は手つかずであり、修正とはいえない。

注目されるのは、連合の法案修正合意の転換に対して、組織内外から急速に批判が広がり、政労使協調の法案修正を撤回させる主因になったことである。連合内では日教組の定期大会で「制度反対の方針は変わらない」と本部が見解を表明。自動車総連は「現状はやや残念な感じ」との見解を示した。情報労連の大会でも異論が表明され、電機連合の大会でも「長時間労働の懸念」と指摘され、全国ユニオンは「反対運動に対する裏切行為」と声明を発表した。

連合本部の会館前では「連合は勝手に労働者を代表するな」とプラカードを掲げた労働者、市民150人が集会。労働運動史でも異例のナショナルセンター本部への行動だ。

全労連は「安倍政権に批判が渦巻き、支持率急落のなかで、修正案という助け舟を出すべきではない」と記者会見で見解を表明。全労協は「断固反対」と声明。過労死家族の会は反対を連合に要望し、日本労働弁護団は「労働時間法制

の根幹を脅かす法案の廃案を求めていく方針に何ら迷いはない」と表明している。

今回の混乱について、旧同盟系のある連合OBは「もめて連合は救われた。政労使修正合意を撤回してよかった。再生の余地はある」と語る。

働く者の代表として威信は大きく揺らぎ、連合の運動史に汚点を残しかねない深刻な事態。10月4日の連合大会で神津会長は「反省し一体感の運動構築を」と述べ、新任の相原事務局長との新体制で行動力と力量が問われることとなる。

連合の政策参加については、山口二郎法政大学教授が、国民・労働者を犠牲にした成長戦略に対し「労働組合は権利と生活を擁護する運動」を提言し、政権との関係では「安倍政権の独裁的支配を選挙で負かす行動」（連合総研D I O 16年11月号）を呼びかけている。

■ 共闘で労働時間法制の岩盤破壊阻止を

これまで労働時間規制の適用除外制度は第一次安倍政権の2007年に各界の共同で葬り去った歴史がある。また2015年法制化に対しても、連合と全労連、全労協などは法案阻止へ2014年に6年ぶりの国会前同時座り込み行動を展開。日本労働弁護団や日本共産党なども共闘した。今回も法案阻止へ連合が各界と連携するのかどうか、法案反対実現の本気度が試されている。

労働時間法の根幹に関わる労基法70年目の大改悪であり、組合の存在意義も問われている。連合の神津会長は総選挙後の希望の党、立憲民主党など野党動向も視野に入れながら「法案の問題はいっぱいある。高プロ（残業代ゼロ制度）、裁量労働の拡大に反対し修正を」と述べ、支持政党が定まらないなかで運動を強める方向だ。

全労連の小田川議長は、連合の法案反対回帰について、「運動を大きくし多くの労働者のたたかいへの参加を呼びかけ、ナショナルセンター

全体の反対運動」の方向を表明している。

共同行動では日本労働弁護団の主催で連合と全労連、全労協、民進、共産、社民、学者、市民などの労働法制改悪阻止集会も9月14日に院内で開かれた。全労連のJMITU、全印総連などは産別ストを確立してたたかう方針だ。全労連は9月26日、「働き方改革関連法案」について「働き方の改善どころか、現状を悪化させる」として撤回を求める意見書を政府に提出し労働法制の変質・破壊を阻止する方針である。

■ 産別大会で人手不足と賃金低迷も課題

各産別は2018春闘を視野にいった論議を始めた。人手不足でも全体の賃上げは鈍く、連合では春闘の構造変化も焦点となっている。

人手不足では、労働政策研究・研修機構が行った1年前の調査では、企業の7割超が人材(人手)不足と答え、人手不足企業に働く労働者の25%が転職志向と回答。企業にとっても人材確保へ賃上げなど労働条件の改善は避けられない課題となっており、労働側有利の労使交渉も期待されていた。

運動ではJR連合のようにグループ、協力企業労組の41組合(昨年38組合)がベアを獲得し、10組合が親企業を超えるベアを確保。人材確保と安全へ「社長会などで意識の変化も見られる」という。全労連ではJMITUが高卒初任給の1万2500円獲得や高齢者の雇用継続で3万円賃上げなどの成果もあげている。その他、流通、運輸、サービス産業労組などで人材確保を背景にした交渉成果も聞かれる。

一方、賃上げの最終結果は連合(7月5日公表)で前年マイナス67円の5712円(1.98%)である。全労連(5月26日集計)は前年プラス45円の5815円(2.06%)であり、いずれも昨年並みにとどまっている。政府統計では7月の名目賃金

は前年同期でマイナス0.6%と、13カ月にぶりに減少し、実質賃金も同1.1%減と2カ月連続の下落など、労働市場の有利な条件を十分に生かしたとはいえない。

内閣府の2017年度の経済財政白書も「企業業績は好循環でバブル期並みの人手不足であるにもかかわらず、労働者が受け取る名目賃金の伸びは穏やかなものにとどまっている」と、賃金停滞を指摘している。その理由として「人手不足なのに賃上げが鈍いのは、市場の規制緩和も影響しており、適切な規制の導入が望ましい」(中央大学・阿部正浩教授)との指摘もある。

雇用構造からみると、8月の有効求人倍率は1.52倍で1974年2月以来、43年4カ月ぶりの高水準であり、正社員に限っても1.01倍で集計を始めた2004年11月以来3カ月連続で1倍を超えた。

人手不足と職種の関係では、保安、建設・採掘、サービスなどは、非正規雇用が多いうえ、低賃金のため労働者の移動が激しく、慢性的な労働力不足に陥り、有効求人倍率を引きあげていることになる医療・福祉分野でも国の社会保障予算の削減による賃金抑制や、労働条件の問題などで労働者が職場に定着せず、有効求人倍率も高止まりしているが、実質賃金は12年に比べ16年には月額1万4735円も減少している。

■ 打開へ「労組待望論の時代」エール

慶応義塾大学出版会は『人手不足なのになぜ賃金があがらないのか』を出版し、4月からわずか3カ月間で4版まで増刷している。労働経済学の研究者が、非正規雇用の増加や「分厚い中間層」の崩壊など多様な観点から16本の論文で論証。内部労働市場と外部労働市場の関係で2013年以降から労働力需給のひっ迫が賃金上昇に影響を与えていることや、賃金表の変化から

春闘のベア獲得と交渉の重要性も提起している。

経済人からは「有効求人倍率が堅調なのに、なぜ賃金は上がらないのか。いろいろと説明が試みられている。もうけている大企業がその成果を労働者に還元せずのために込んでいるのは、問題で、そういう会社の労働組合もおとなしすぎる」(朝日新聞7月8日)との指摘も見られる。

この問題の打開には大企業の403.4兆円を越す内部留保を賃上げに還元することや中小企業との公正取引、労働法制の改悪をやめ、「正社員があたりまえ」の社会を目指すことが欠かせない。「追い風といわれても、賃金は伸びていない。ストを配置してたたかったかどうかで結果が大きく分かれた」と、民放労連は語っている。

打開の運動では、人手不足の追い風を生かす組合の組織力とストなど闘争力の強化が課題となっている。雇用と賃金、労働法制、分配構造、人口減少、経済社会の改革など総合的な課題解決の取り組みが求められているといえよう。

人手不足と賃上げの労働運動については、浜矩子・同志社大学教授が「労組待望論の時代」(東京新聞9月17日)で、国際組織の参考になる提起を紹介している。OECD(経済協力開発機構)の2017年版「雇用アウトック」で、雇用は伸びているのに、賃金が上がらない不可思議な謎解きの1つのカギとして「労組の団体交渉力にある」ことを紹介。日本には労組待望感が波及していないのは情けないことだが、「日本こそ労組の復権が待望されているのではないか。しっかりすべし」とエールを送っている。

■ 進むか「構造転換春闘」

連合では春闘の「構造転換」が主要産別で論議されているのが特徴だ。内容は2つあり、1つは「大手追随、準拠の構造転換」をめざす中小春闘の推進である。第2は春闘相場の目安と

されてきたトヨタ回答を上回る内需関連の産別・単組の前進である。

連合の妥結結果は春闘33年ぶりに中小ベア率が大手を上回る成果をあげた。300人未満のベア率は0.56%(1295円)で、300人以上の0.47%(1406円)を越え、大手を上回っている。しかも5月までは、春闘62年で初めてベア額でも大手を上回り、「顕著な成果」と評価している。

中小前進の背景には、人手不足と各産別の中小支援体制の強化がある。化学関係のJECでは産別本部役員が中小、一般部会の単組交渉に参加して支援を強め、JAMも今春闘で初めて地方リーディング319組合を設定、UAゼンセンも初めて製造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。

中小が大手回答を上回った背景には、トヨタのベア1300円(0.37%)など大手の回答が低すぎることも指摘されている。同時に運動では「大手追随、準拠の転換」を重視。自動車ではトヨタ系列子会社のデンソー、アイシンなどで1500円と前例のない「トヨタ超え」も見られる。

また産別では、NTTは2年連続でトヨタを越え、フード連合では味の素のベア1万円を筆頭に昨年を上回る回答を獲得している。「春闘は大手金属回答だけではない」など春闘の構造変化の兆しも見えはじめている。

「春闘の構造転換」では「付加価値還元運動の成果」(連合幹部)も特徴だ。連合は2年前から付加価値(内部留保も含む)の適正還元や公正取引の運動を拡大強化し、産別では初めて単組が経営要請も行っている。内部留保の還元は連合、全労連とも一致した課題となっており、社会的還元の運動強化は2018春闘への展望にもつながっている。

■ 国民春闘再構築へ2018全労連春闘

全労連・国民春闘は2017春闘の中間総括でこれまでとはやや異なった提起となった。全労連は2017春闘を生計費原則に基づく大幅賃上げと「これまでの延長線でない春闘」「組合員全員参加の春闘」や労働法制、戦争法・改憲阻止を掲げて運動を展開。賃上げ水準は5月26日で昨年プラス45円の5815円(2.06%)となった。非正規労働者の時給は平均19円増である。小田川議長はあいさつで、昨年と同水準となった回答や行動参加など「方針から見て不十分さを残した」と述べた。

中間総括では、「要求組合、回答引き出し、ストなども昨年並みにとどまった」「100万アンケートも約27万で、組合員との対話の抜本的な議論が求められる」「3・16全国統一行動も約20万人(目標50万)で昨年同規模」と指摘。労働法制闘争や共謀法案阻止でも「役員中心となり、組合員参加と力の集中は重要課題」としている。

運動の前進では、福祉保育労の初の産別ストなど3月16日に昨年を上回る13産別47地方がストを含む官民全国闘争を展開したこと、生協労連単組の同一価値労働同一賃金が社会的な関心を高めたこと、介護や非正規の運動の前進、オール埼玉で連合埼玉、埼玉連などを含む野党共闘の前進などがある。総括会議では「やっている産別はやって成果をあげているが、やらない産別はそうではない状況」と運動のばらつきが指摘された。

2018春闘構想では7月の評議員会で生計費を基礎に職場からの春闘再構築へ統一闘争を強め、国民春闘の再構築をめざすとしている。日本独特の春闘は企業別組合の弱点克服へストを背景にした産別統一闘争と全国的共闘組織、全国統

一闘争を軸にした国民的な闘いであり、改めて原点を踏まえた春闘再構築が重要となっている。

■ 9条改憲阻止へ統一戦線的な新組織

憲法も施行70年で最大の危機に直面している。改憲に執念をもつ安倍首相は総選挙公約に戦後初めて自衛隊を憲法に明記し、「戦争する国」づくりに暴走している。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、戦争放棄、戦力不保持の憲法は破壊される。

連合の神津会長は安倍9条改憲について9月27日の記者会見で「安全保障法制(戦争法制)について聞く耳もたない形で成立させ、立憲主義と抵触しないといっていたのに、9条3項をなぜ問うのか不可解だ」と9条改憲に否定的な見解を示し、希望の党の改憲とは異なる立場だ。産別ではU Aゼンセンの松浦会長が安倍9条改憲について「国民的議論で方向付けを」と表明。自治労は9条改憲阻止を大会で決めている。

全労連は9条改憲発議など重要段階にはストで決起を決定。医労連やJ M I T Uなどは大会で改憲反対スト権を確立している。

9条改憲阻止の新組織では全労連、全労協、平和フォーラム系など19組織の総がかり行動委や「9条の会」など26組織以上が9月4日、哲学者の梅原猛氏など発起人19氏と約200人の呼びかけ人・団体のもとに「安倍9条改憲NO 全国市民アクション」を結成し3000万署名(全労連は目標500万名)を展開している。

改憲阻止の正念場。平和は労働運の礎である。9条改憲阻止へ安倍政権と改憲野党の退陣をめざす統一戦線的な闘争が求められている。

(あおやま ゆう ジャーナリスト)