

..... 労働戦線NOW

テレワークと「ジョブ型」雇用の問題を突く

新自由主義転換や21春闘、菅政権対決へ産別大会と政治変革、連合は20年ぶり産別調査

青山 悠

コロナ後の働き方と雇用制度で経団連や電機などの大企業がテレワーク（在宅勤務など）による人事の個別化と「ジョブ型」雇用を拡大させ、集团的ワークルールの確立が焦点となっている。労働界ではポスト・コロナの社会像をめぐり、全労連や連合の各産別は定期大会で新自由主義の転換や21春闘への対応を協議し、連合総研は20年ぶりに産別調査をまとめた。政治では菅政権に対抗して立憲、国民の合流新党のほか、市民連合は総選挙での政権交代へ15項目の政策提言を行った。

■経団連などテレワークとジョブ型雇用拡大

経団連や電機大手などがコロナ禍とテレワークを契機に、ジョブ型雇用への転換を進めている。

在宅勤務はこれまで育児・介護を抱える労働者に限定的に認められる例外的な働き方とされ、17年はわずか4%だった。ところがコロナ感染防止を契機に一挙に導入が拡大し、6月の内閣府調査では東京23区で56%にのぼり、時事通信調査では、感染収束後もテレワークは「拡大すべきだ」が7割に達している。

経団連の中西宏明会長は「在宅勤務で勤務時間を管理しても意味がない。時間をベースとした処遇、評価などを見直し、成果で判断する方向が望ましい」と表明。さらに「時間管理をベースとする労基法の見直し」にも踏み込んでいる。世界有

数のモーター会社日本電産の永守重信会長は「個人の人事評価を強め、日本の悪しき横並び主義を変えたい」とも語っている。

注目されるのは、電機大手などで既に導入が進んでいることだ。日立では在宅勤務とした社員の人事制度を「ジョブ型」に転換。労働時間でなく、仕事の成果に応じた評価で賃金を決める制度へ労使協議を進めている。

富士通も国内約8万人の社員のうち約8割が在宅勤務だが、働く場所、時間帯も自分で選べる在宅勤務に移行。処遇も年功でなく仕事による「ジョブ型」人事（現在管理職約1万5,000人に適用）を全社員に広げる方向で労使協議に入っている。

東芝、NECなども役割給を導入し、リコーは在宅勤務を標準とし、人事制度も変更した。製菓大手のカルビーも出勤、在宅を自由とし、人事評価は時間管理でなく「仕事の成果」としている。

政府の20年骨太方針でも「テレワークの加速」「ジョブ型正社員の促進」を打ち出し、政財界一体で働き方変化を推進する方針である。

■ジョブ型で個人管理、集团的労使関係破壊

「ジョブ型」人事制度は、テレワークやデジタル化、Society5.0時代を視野に、経団連などが日本のメンバーシップ型雇用とされる終身雇用・年功賃金の「日本型雇用システム」を欧米型の「ジョ

ブ型」に転換させる人事政策だ。経産省の19年度「令和新時代の経済財政白書」でも経済のグローバル化とAI（人工知能）などによる産業構造、就労構造の変化のなかで、終身雇用・年功序列賃金の「日本的雇用システムの見直し」と「仕事・役割・貢献度賃金」などを提起している。

経団連の「ジョブ型」雇用の内容は、①新卒一括採用から中途・通年採用、②処遇は職務給として仕事・役割・業績給、③昇給は年齢・勤続から評価で移動する査定昇給・昇進・昇格としている。当面は日本的なメンバーシップ型社員を中心に、ジョブ型社員との複線型の併用を提起している。

賃金決定も「全社員の一律的な賃金要求は適さない」と提起。集团的な賃金交渉も「各社一律でなく、自社の実情」へと、個人別、企業別への解体を公言。既に20春闘ではトヨタ労組の査定要求や電機大手の自社型回答への変化もみられる。

高木郁朗・日本女子大学名誉教授は経団連の「ジョブ型」雇用について、職務と賃金などの労働条件が個別の労働者ごとに決定され、集团的労使関係から個別的労使関係への移行になると指摘。雇用にかかわる共通ルールの解体であり、労働組合の存在の否定になると警告している。

経団連はさらに「ジョブ」（職務）から「タスク」（仕事）への分解を進め、デジタル化やクラウドソーシングによって、ウーバーのような個人業務委託や請負契約への転換を拡大させている。

ジョブからタスクへの変化は、労働契約ではない新たな非雇用就労、日雇い就労者の増加となり、労基法、最低賃金、労災補償などが適用されず、労働法制の解体に警鐘が鳴らされている。

■欧米のジョブ型と日本型雇用の違い

欧州などのジョブ型雇用は、職種・職務で人事・賃金が決定され、産別労使協定と拡張適用で職種別熟練度別横断賃金を形成。ドイツ、フランスな

どの組合は苦闘しながらも、未組織労働者に産別賃金を波及させている。

テレワークについても、オランダでは16年に労働者が働く場所を選ぶ権利を認める法律が施行され、ドイツやイギリスなどでも同様の法律が検討されている。

ところが日本の場合、大企業では採用、異動、転勤、昇進・昇格、人材育成なども長期雇用をベースに、内部労働市場と外部労働市場が分断され、大きな格差がある。職能資格制度などを含め賃金などの労働条件は個別企業ごとに分断され、産別内でも分散し、社会的にも波及していない。

もともと日本型雇用の特徴とされる終身雇用やメンバーシップ型雇用は、1958年にアメリカ人のジェームス・アベグレンの著書『日本経営の探求』で紹介された「ライフタイム・コミットメント」（存命中に使える期間・新卒入社から働ける残り生涯を会社に委託）の用語で、「アメリカの人事管理や労使関係とは異なる」として紹介されたものである。OECDなども72年の「対日労働報告書」で終身雇用、年功賃金、企業別組合を日本的雇用の3本柱として紹介した。

日本での終身雇用の起源は、戦前、日本郵船や三井が大卒を定期的に採用するようになり、戦後、大企業の基幹労働者を対象に普及。さらに50年代の労働運動の労使対立から、企業との運命共同体意識の必要性を語る経営者など諸説がある。

これまで雇用構造の変化は、95年の日経連「新時代の『日本的経営』」で企業内を正規、専門職、非正規に三極化した。さらに近年は勤務地・仕事・時間などの各種の限定正社員に分化し、今回はコロナ禍を契機に正社員を「ジョブ型社員」とし、個別分散化への雇用制度となっている。

■集团的ワークルール確立を

「ジョブ型」雇用とテレワークについて労働側

の有効な反撃は弱く、財界、大企業による賃金・雇用破壊が強行されかねない深刻な事態だ。

在宅勤務では、連合が9月に労働界で初めて「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」を確定した。対象者の範囲、労働時間、労働安全、経費負担など10項目を設定。業績評価では労使間で評価制度と賃金制度の明確化を掲げた程度だ。全労連は労使協議を重視し、労働時間管理の明確化や成果・業績主義賃金の導入反対、請負契約への転換反対など9項目をあげている。

経団連など大企業の「ジョブ型」雇用については、改めて生計費原則に基づく横断的な賃金水準の形成を重視。全国一律最賃と産別最賃をベースに、企業内最低賃金と年齢別最低保障や年齢別ポイント賃金、標準労働者賃金と査定に対する滞留年数の規制やミニマムを設定。厚労省の129職種 の平均賃金や同一労働同一賃金、さらに欧州の職種別熟練度別横断賃金と交渉方式なども参考にすべきだろう。職務がなくなれば解雇されることへの規制なども課題となる。

連合が昨年10月の定期大会で「連合ビジョン」を採択し、社会横断的賃金の形成・波及へ労働協約の拡張適用などを提起しているのも注目される。

経団連などが「ジョブ型」雇用で人事の個別化を強めていることに対し、労働側からの集団的ワークルールの確立と集団的労使関係の強化が求められている。

■全労連と産別が新自由主義の転換めざす

コロナ後の社会として全労連、連合の産別とも新自由主義の転換が強調されている。

新自由主義とは経済的利益を最優先し、競争原理と規制緩和、自己責任論などで雇用・賃金・福祉破壊を進める体制のことである。

全労連は7月の定期大会で「コロナ終息後の社会を展望」とする方針を提起。「新自由主義から

転換し、憲法が生きる職場、社会」へ向け、大企業優先から労働者・中小企業中心への政治・経済・財政の抜本的変革を掲げた。

大会あいさつで小田川義和議長は「多くの国の政府が個人の損失補填を行うという社会主義的な施策」をとったと指摘。新たに就任した小畑雅子議長は「新自由主義をめぐる政財界とのつばぜりあいの時代であり、全労連を強め、共闘を拡大させたい」と語った。大会討論では、「コロナ後の社会のあり方を示す必要がある」（山形）など、新自由主義の見直しと社会保障の拡充などを求める意見が多数だされた。

産別では、医療崩壊に直面している日本医労連の大会で、森田しのぶ委員長が「新自由主義では命と人権が守れないことが浮き彫りになり、医療・社会保障政策の抜本的転換が求められている」と提起。「いのちを守る」300万共同署名に取り組むことを決めた。

国公労連や自治労連、JMITU、生協労連なども定期大会で「小さな政府の打開」「憲法を守る社会」「公共サービスの充実」「暮らしと雇用を守る政治」など新自由主義の転換を掲げた。

■連合も新自由主義の転換に踏み出す

連合の神津里季生会長は、立憲民主と国民民主との合流新党でコロナ後の日本の将来ビジョンで合意したことを評価。8月28日の会見で「新自由主義は大きな災いをもたらしている。新党合意に改めて新自由主義の転換を込めた」と語った。

新党の理念や社会像では「過度な自己責任論、競争万能主義、株主至上主義からの脱却」、「貧困問題や巨大企業への富の集中の解決」、「医療などの抜本的強化」、「休業・失業などのセーフティネット」、「子育て・教育政策」、「健全な民主主義と地方行政」をめざし、社会・経済・政治変革など5課題21項目の政策が明記されている。

産別では自治労の川本淳委員長が定期大会で、コロナ禍は「新自由主義的な政策の誤りを改めて示した」と指摘し、公共サービスの充実などを訴えた。金属労協の高倉明議長も9月の定期大会で「コロナ禍で市場原理主義の行きすぎが顕著」と指摘し、格差是正などを訴えている。

■「春闘の流れを止めない」——21連合春闘

連合はコロナ禍で明らかになった社会の脆弱さの克服へ、賃上げによる内需拡大と雇用確保、分配構造の転換、働き方の見直しなど21春闘の基本構想を確認している。

要求づくりは、コロナ禍の産業、業種や産別内での違いから難航。水準は定昇確保を大前提に、ベア2%程度（定昇込み4%程度）で検討され、8年連続の同水準となる。格差是正へ向けた個別賃金として昨年同水準の30歳25万6,000円、35歳28万7,000円を目標に設定し、企業内最賃は時給1,100円以上としている。働き方の見直しでは長時間労働の是正、同一労働同一賃金、雇用安定、ジェンダー平等など10課題を掲げた。

春闘構想では、世界的な経済成長率の急落や雇用不安、収入減少などコロナ禍の深刻な影響を指摘。その克服へWITH・AFTERコロナの目指すべき社会像や日本の将来ビジョンとして「競争万能主義、株主至上主義」など新自由主義からの転換と賃上げの流れを止めないことや医療・介護、物流などを支えるエッセンシャルワーカーの低い処遇の改善も掲げている。

UAゼンセン（178万人）は「雇用維持は大事にしている。賃上げは業種でコロナ禍の違いがあり、プラスα～2%目標で検討し、格差是正と働き方など労働条件の改善が必要だ」としている。JAMは昨年と同水準のベア2%と定昇込みで1万500円を要求。「厳しい春闘になるだろうが、雇用も賃金も掲げ、格差是正と賃金上昇で個人消

費の向上が必要だ。春闘を止めることなく取り組もう」と訴え、公正取引の改善を賃金・生活へつなげることを重視している。

私鉄総連も「人材確保を重視し、定昇・ベアの産別統一闘争・スト権確立」を提起し、フード連合も賃上げによる景気回復を発信。自治労の民間中小もベア2%、定昇込み4%を掲げている。連合の神津会長は11月5日の春闘討論集会などのあいさつで、「雇用も賃金も掲げ、月例賃金（ベア）にこだわり、この20年間で世界から遅れた賃金・雇用の劣化の反転をめざして、日本の賃金構造の抜本的な改革や雇用対策で政労使対話」を強調している。日本の将来ビジョンで掲げた新自由主義の転換と春闘の関係についての質問では、「もちろん関係しあっている」との見解を表明。新自由主義の転換へ「新しい社会への転換」を掲げる全労連の21春闘構想と重なりあう部分があるのも注目される。

■トヨタは査定定昇ゼロ、鉄鋼でゼロはない

21春闘はベアだけではなく、賃金低下の阻止へ定昇も論議になる。

トヨタ労組が9月30日の大会で一律の定昇を廃止し、完全成果型にして査定が最低なら「定昇ゼロ」と報じられている。現行賃金カーブを維持するだけで、賃金原資増とはならない定昇に、ゼロを持ち込むことで、定昇といえるのかとの疑問も指摘されている。

一方、鉄鋼、造船など基幹労連は定昇について、「長期蓄積能力型産業として勤続、年齢、習熟などの技能向上と技術継承による定期昇給は働く者の安心・安定につながり、鉄鋼では定昇ゼロはありえない」と表明。定昇動向に一石を投じた。

トヨタなどの加盟する自動車総連は産別としての賃上げ要求は19春闘から設定せず、企業連・単組自決の方針だ。電機連合は業績評価のジョブ

型雇用を制度課題に設定。春闘の産別統一闘争については、「妥結の柔軟性」でベアと手当の合算などの項目を論議の課題にあげている。基幹労連は複数年春闘で鉄鋼大手などは昨年ベアゼロで決着し、21 春闘では中小などの春闘となる。

■全労連は「新しい社会への転換春闘」

全労連などは 21 国民春闘構想で、新自由主義の転換へ向け、「新しい社会への転換」を掲げ、格差をなくし、8 時間働けば誰もが人間らしく暮らせる社会—コロナ禍、労働組合で元気に声を上げ変えよう—をスローガンに設定した。

就任初の春闘に取り組む全労連の小畑雅子議長は「コロナ禍で負のスパイラルでなく、要求を大きく掲げて前進を」と呼びかけ、黒澤幸一事務局長は組織拡大とストを訴えた。

行動提起では「4 つのつくる」として①コロナ禍だからこそ大幅賃上げ・底上げ、②安定雇用と労働時間の規制強化、③医療・福祉・教育など命を守る公共体制、④改憲阻止などを設定。「3 つの戦略」として①ジェンダー平等や非正規格差の可視化、② 150 万人対話などで組織拡大、③総選挙で憲法が生かされる新しい政権を掲げた。

賃上げ要求案は、生計費原則と実質賃金の向上、春闘アンケートなどを踏まえ、3 年連続となる月額 2 万 5,000 円以上、企業内最賃・時間額 1,500 円以上、全国一律最賃時給 1,500 円を設定した。

春闘情勢では、経済落ち込みの背景には内需低迷があると指摘。前年度より 10 兆円も増加し、499 兆円と過去最高の大企業の内部留保の社会的還元や政府に対して初めて「内部留保課税」の実施を掲げた。

統一行動では、ストや大企業包囲行動、公民の一体的闘争などを重視している。アンケートで職場・地域の生の声を聞き、「組合の見える化」へ 160 万枚の全戸ビラ配布などの運動を展開する方

針だ。

産別では、JMITU は産別統一ストを軸にした闘争をめざし、会社の決算状況や雇用・労働条件など 17 項目についての「企業状況チェックリスト」にも取り組んでいる。医労連はコロナ禍の医療制度充実と処遇改善へ向け、昨年と同水準の賃上げ 4 万円以上などを掲げて闘う方針だ。自交総連はコロナ禍で新組合結成が 12 労組と相次ぎ、組織拡大と春闘を結合した方針を掲げている。

■連合総研 20 年ぶり産別調査、スト減少など

労働運動の再構築が重要課題となるなか、連合のシンクタンクである連合総研が 20 年ぶり、第 3 回目の産別調査（対象官民 40 産別）をこのほどまとめた。調査主査は第 2 回と同じ中村圭介・法政大学教授である。

連合 30 年間の産別動向を概括すると、産別統合と組織人員の減少が目立つ。結成時の 1989 年は 78 産別 800 万人だったが、10 年後の 99 年には 54 産別 680 万人に減少、30 年後の 2019 年は 48 産別 700 万人となっている。

産別統合は 14 産別に上る。U A ゼンセンの 8 組織（全化同盟、商業労連など）、J E C 連合の 6 組織（合化労連、石油労連など）である。産別の構造変化の特徴は多業種の「複合産別」や産業大括りの「大産別化」が増えていることだ。産業構造の変化や資本系列、取引関係先企業の労働組合を組織対象とし、組織範囲が広がっている。産別の組織範囲も U A ゼンセンは 10 業種以上、電力総連 11 業種、基幹労連 9 業種、電機連合 5 業種、自治労 7 業種などに拡大している。

春闘では、統制力の強い全組織の統一要求基準を設定しているのは 19 産別にとどまる。一方、春闘を個別労使の関係にとどめず、産別や地方組織の役員らが個別企業や系列下請企業への訪問・要請も基幹労連の 162 組合や J R 連合など 11 産別

で行われ、産別の指導調整など支援を強めている。

スト実施は春闘を含め連合産別は極めて少ない。直近10年間でストを行った産別は、U Aゼンセン、J A M、私鉄、J E C、全国ユニオン、フード、全水道など11産別。19年のストは5件（労働団体49件）にとどまり、世界でも異例とされている。合理化対策指針を持つ産別も16産別と少なく、合理化対策資金を持つ産別は電機、基幹、情報、U Aゼンセン、J A Mの5産別だ。

組織拡大の成果は17年の1年間で40産別のうち28産別にとどまる。組織化の特色は、U Aゼンセンなどは「未組織企業の組織化」が70%を占める。自動車などは「既存組合の加盟」が33%を占め、損保労連などは「組合員範囲の見直しによる新規組合員の獲得」が69%、自治労など公務部門は「オープンシヨップ制での新規組合員の獲得」が79%を占めている。有期や短時間労働者など非正規の組合加入は31産別（89年13産別）であり、組織化が前進している。

連合の産別調査は3回目だが、歴史的な特色がある。第1回目は連合結成1989年の「産業別組織の機能の現状調査」（民間連合調査）で大産別化方針と春闘の統一闘争の強化を提起した。第2回目は10年後の99年で「労働組合の未来を探る、変革と停滞の90年代をこえて」として、産別運動の低下と組織減などに警鐘を鳴らした。今回、結成30年の第3回調査では、産別力の低下やスト激減などを指摘しつつ、複合産別化や春闘の中小支援、非正規組織など「底上げ運動」を特徴としている。

運動再構築へ連合は昨年10月の定期大会で集团的労使関係の拡大を掲げた。「労働基本権の尊重」（神津里季生連合会長）を含め、闘争力の強化が連合に問われている。

戦後最悪で最長政権といわれた安倍首相が突然辞任し、安倍政治を承継する菅政権の誕生で政治情勢は新局面を迎えている。

連合関係では、合流新党が結成され、立憲（88人から150人）、新「国民」（62人から15人）となった。連合の産別組織内議員は衆参で9産別18人。うち原発ゼロなどに反発して電力、電機の2産別4人が新「国民」。自動車、U Aゼンセンの2産別5人が無所属。自治労、日教組、J P労組、情報労連、私鉄の5産別9人が立憲へと「3分裂」し、総選挙態勢でもきしんでいる。野党間の選挙区調整は政党間で協議・決定するものであり、連合は関知しないとしており、野党統一候補は否定していない。

一方、市民連合は9月25日、「立憲野党の政策に対する市民連合の要望書」を発表した。次期総選挙で野党による政権交代を実現するため、コロナ後社会への自由主義の転換や安倍政権退陣と菅政権などの変化を受けて、従来の13項目を15項目に増やして政策を提示した。総がかり行動などは国会前集会などで、安倍政権承継の菅政権に対して、市民と野党の共闘で新しい政権をつくろうとアピールしている。

菅政権は就任早々強行した日本学術会議委員6人任命拒否に対して、「安倍政権以上の独裁政治を強めている」（元日本学術会議会長・廣渡清吾氏）と指弾。思想表現の自由の侵害にもつながる重要問題であり、国民各層から暴政阻止の声は大きくなっている。

来たる総選挙は、安倍政権を承継する菅新政権の自己責任論など新自由主義の暴政阻止と命・暮らしを守る憲法擁護、改憲阻止、格差・貧困の打開などが争点となろう。野党と労働界、市民との共闘で政治変革が求められている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）

■新党で連合きしみ、市民連合は政権交代政策