

「解雇自由」「ただ働き」「使い捨て」 招く雇用構造大改悪は許さない —日本 IBM の「ロックアウト解雇」と労働法制改悪—

生熊 茂実

1 新たな段階の日本 IBM での解雇

日本 IBM における、いわゆる「ロックアウト解雇」＝「指名解雇」とのたたかいが、全国的課題として注目を集めている。それは、現在の安倍政権の「アベノミクス」の3本目の矢である「規制緩和による成長戦略」の中心テーマである雇用破壊の現場での「先取り」であるからである。あらためて、「解雇自由化」を許さないたたかいと労働争議の勝利を結びつけて全力を挙げてとりくむことを提起したい。

(1) 「解雇が普通にできる企業」への挑戦

第1は、日本 IBM という企業でみれば、「解雇が普通にできる企業」にしたいということだ。日本 IBM のイエッター社長は日本経済新聞のインタビューに答えて、「今回の解雇はリストラではなく労働者の新陳代謝だ」と言っている。経営者が「不要」と考える労働者は即座に解雇し、経営者が「必要」と考える労働者をいっばうで雇用する、労働者の「置き換え」が自由にできるようにしたいのだ。

労働者に「成績不良」のレッテルを貼る道具としては、「成果主義」が使われている。「成果主義」は「賃金が上がらない」、「降格、賃下げがおこなわれる」ととどまらず、いまや解雇にまで行き着くものであり、同時に過労死、過労自殺に追い込まれるものでもある。「成果主義」は、人間のくらしや人生、健康や命を奪う制度

であり、その非人間性を強く告発することが求められている。

同時に、経営者としての雇用責任はどこにあるのかと問わなければならない。経営者は労働者を雇用すれば、適材適所に配置し、労働者の力が発揮できるように教育訓練をする責任がある。きびしい採用試験をおこなうことは、そういう責任と表裏の関係にある。労働者に「自己責任」を押しつけることは、責任の転嫁である。もちろん個々の労働者の努力は必要だが、誰も全能の神ではありえない。雇用した側の責任をきびしく問うことが大切だ。

(2) 「解雇が普通にできる日本」への挑戦

第2に、日本 IBM は、かの「四ツ谷駅盗撮事件」で逮捕された大歳元社長が「日本 IBM はリストラの毒見役になる」と宣言したことから考えれば、日本 IBM の今回の解雇は、単なる企業内の問題ではなく、「解雇が普通にできる日本社会」への挑戦と見なければならない。

2003年に「解雇自由」、「解雇の金銭解決」の労働基準法改悪のたくらみがあった。このたくらみは阻止したが、これが出された背景には、アメリカ政府からの「年次規制改革要望書」や在日アメリカ商工会議所による日本への「解雇規制緩和要求」が強められていたことがある。それは「アメリカ企業が自由に活動できる日本」を求めるものであった。

以上、二つの点を考えたとき、日本 IBM における「指名解雇」を許せば、日本の労働者全

体の「解雇やり放題」につながるものとして、必ず解雇無効、解雇撤回をかちとらなければならない。労働組合運動も裁判所も、「解雇自由」を許すのかという重大な課題で挑戦をうけたととらえるべきであり、それをどう跳ねかえすかが問われていると言っている。

（３）リストラの道具としての「普通解雇」

また、この解雇の特徴はリストラを促進する新たな手法でもある。いきなり「解雇」しておいて一定期日以内に自主退職すれば、退職金を割り増しする、再就職支援もするとして、「自己都合退職」に「誘導」するのである。争いになるリスクを避けるという面もあるだろうが、ねらいはさらに悪質である。

「退職勧奨」「退職強要」には、それなりの時間や手続きが必要になるから、面倒な手段は省略する、つまり「解雇」してしまえば、労働者は驚いて、職場に残ることをあきらめるだろう。先に「解雇通告」してあきらめさせ、次に「退職勧奨」で「自己退職」に追い込むという逆パターンをとった。悪い言い方をすれば、「リストラの省力化」である。

これは、労働者を蔑視した人格への攻撃である。「解雇は不当だ」と思っても、労働者は裁判にまで訴えてたたかうには、大変な勇気と決意がいる。勝つにしても、どれだけ時間がかかるのか、勝っても職場に戻れるのかなど悩みは多い。解雇すれば、結局は「自己退職」を選択するという計算が働いている。そういう労働者の気持ちや生活をわかったうえで、日本IBMは不当に解雇し、「たたかうならたたかってみる」と挑戦してきたのである。裁判闘争に立ち上がった原告たちは、損得勘定を超えて、自らの人格を否定された「怒り」でたたかい始めた。

（４）「ロックアウト解雇」＝犯罪者のように放逐される「非人間的解雇」

今回の解雇は、終業時間午後５時３６分に近い５時ごろに上司が労働者を呼び出し、待機している人事担当や法務担当により「解雇予告通知」を読み上げ質問も許さず、「これ以上の労働の提供は求めない、終業時刻までに私物をまとめて出ていけ」と通告され、犯罪者のように追い出される。「ロックアウト解雇」と呼ばれる。

JMIU日本IBM支部に寄せられたメールがある。「先月末、私の課内で女性が一人仕事を残して突然いなくなりました。最初は同僚（男）に嫌がらせをされて悩んでいたのですが、心の病になって急に休んだのかと思いましたが、突然解雇を言われてノーツも送れなくなり（知らせることもできずに）、誰にも何も言わずに去っていたのだと聞きました。自分は知らなくて良かった、知っていたら自分の身を守る為に彼女を避けたかもしれないと考えます。辞めさせられる人と話していたら、会社から目をつけられると思うから、家族を思うからですが、自分が嫌になります。残った方も辛いです」。

解雇の不当性は当然だが、長年ともに働いてきた同僚に別れのあいさつもできない、瞬時に人間関係が遮断されてしまう、IDカードやパスワードも破棄され、もう社内へ入ることもパソコンへのアクセスもできない。不当解雇の証拠となるものも入手できなくなる。こんな非人間的な解雇手法が許されているのだろうか。

この解雇手法は、メールでも見たように、労働者同士の協力や連帯、思いやりを破壊するとともに恐怖感を植えつける。「もの言わぬ」労働者として支配するための「みせしめ」のように扱われる。怒りが湧く。

（５）「労働組合つぶし」をねらった不当解雇

日本IBMは裁判での原告側の求釈明に対して「非組合員に対しての解雇予告は５名（その後組合員になった一人をふくむ）」と答弁してきた。組合員で解雇通知をされたのは１０名（当時非組合員だった一人を除く）である。日本IBM労働者全体の比率でみれば、組合員は１％にも達していないのだから、組合員の比率が３分の２というのは異常に高い比率である。

これまで「退職強要」などにあった少なくない労働者が、JMIU日本IBM支部に加入して雇用をまもってきたが、この解雇攻撃は「労働組合に加入しても解雇する」という実例をつくることによって、雇用をまもる砦である日本IBM支部の影響力を削ぎ、弱体化させる組合つぶしのねらいをもった不当解雇という要素が強い。この５月末から、再び連続して３名の組合員が解雇された。うち２名が女性の支部中央執行委員である。いっそう不当労働行為は明白だ。

個々の原告に対しても、「あなたはユニオンだね。不利益になるよ」と言われた、労働組合に加入し残業代未払い請求裁判を起こした、非組合員だったが会社のおかしなやり方に意見を述べていたなど、今回の解雇には不当労働行為をふくむ「不当な動機」がある。

雇用の権利としてのたたかいとともに、労働組合つぶしの不当労働行為をたたかいの柱として位置づけ、労働組合の存在意義をかけたたたかいとして奮闘したい。

（６）勝利への条件

日本IBMは、この乱暴な解雇で大きなリスクを背負った。第１は、職場崩壊のリスクである。告発するメールが届いた。「私は、１９５０年

代に入社し、会社発展の尖兵として活動をし、退職した者です」で始まるメールは、日本IBMで起こっていることは信じられないとして、「真実であるとするれば、企業としては末期的症状です。……昨日まで従業員であった者を翌日には締め出すという行為は、自らの人間性の否定或いは当事者間の人間関係の崩壊というより会社大崩壊の前兆ではありませんか」と言い、「当事者間に刃傷事件が起きたとしても不思議ではない」と、自らの人生をかけて働いてきた日本IBMの現状に、鋭い警告を発している。

第２は、裁判でも負けるリスクである。日本IBMが裁判で負ければ、社会的批判をうける。営業上も人材獲得の面でも悪影響をもたらすだろう。だから「自己退職」に追い込むために、退職金の割り増しをつり上げていくことさえやった。しかし日本IBMという企業は、やわな労務政策ではない。ひょっとしたら「裁判に負けてもいいから、とにかく解雇してしまえばいい」、「裁判で負けても職場に戻さず、金銭で解決すればいい」というような「確信犯」的犯行であるとも考えられる。まさに「解雇の金銭解決」をねらうものであり、「お金で解雇権を買う」ことになり、法のあり方そのものが問われる事態となる。

第３は、社会の大きな批判をうけるリスクである。何人かの中小企業経営者と話す機会に日本IBMでの解雇が話題になった。共通項は「IBMってひどいことをするんですね。うちでは、とてもできない」である。労使関係の違いはあっても、こんな乱暴な解雇をしていいのかという、きわめて常識的な対応がある。ある意味では、それが日本で活動する企業の労使関係だろう。

もうひとつは、就職ランキング低下に見られる大学生の離反である。過去３０年ほどの大卒

理系のランキングを見ると、1976年が2位、77年5位などに高ランクされているが、2010年には100位以下に落ちた。そして11年80位、12年75位である。IBMといえば、あこがれの就職先であったが、就職難の時代でさえ不人気であることに、日本IBMは向き合うべきである。

2 「使い捨て」「ただ働き」「過労死」招く雇用・労働の大改悪

安倍内閣のもとで「デフレ脱却」を旗印にして、「大胆な金融緩和」、「機動的な財政出動（大規模な公共事業）」、「規制緩和による成長戦略」を「3本の矢」と位置づけて、矢継ぎ早にさまざまな政策が強行されている。

なかでも「世界で一番企業が活動しやすい国」をかけた、「成長戦略」推進のために安倍首相を本部長とする「日本経済再生本部」を立ち上げ、そのもとに「産業競争力会議」、「規制改革会議」がつくられた。そして「再生本部」の指示に沿って目玉として推進しているのが「労働・雇用規制」の大改悪である。そのキーワードとされているのが、「グローバル経済への対応」、「産業の新陳代謝」であり、そのために「円滑な労働移動」をおこなうことである。

（1）何が議論されているのか

「産業競争力会議」や「規制改革会議」では、さまざまなテーマが課題とされ検討・議論されているが、「労働・雇用」問題については、以下のように整理することができるだろう。

1) 「正社員改革」と名づけた雇用・権利破壊

①「ジョブ型社員」という制度を明確にして、多くの正社員の非正規雇用化

②いっぽうでは「無限定正社員」に問答無用の遠隔地配転や職務変更、長時間過密

労働

③「解雇無効」でも経営者に「金銭解決の権利」を与える

2) 労働者派遣法の再改悪

3) 長時間労働、ただ働きの押しつけ

①「企画業務型裁量労働」の対象・手続緩和

②フレックスタイム要件の緩和

③「残業代ゼロ」－ホワイトカラー・エグゼンプションの制度化

4) 「労働条件の不利益変更」のルール化をはかる

5) 「労働移動」の促進による「雇用維持」政策の放棄、「雇用調整助成金」廃止

（2）全体として見ると、雇用と権利はどう変わるか

1) 雇用構造の大改変（改悪）

まず、雇用がどうなるかを見てみよう。キーワードは「産業の新陳代謝」や「労働移動」である。「規制改革会議」の「雇用ワーキンググループ」の鶴光太郎座長は「人が動く」と称している。ここから、他産業への労働移動もふくめて、解雇しやすい労働者をどうつくるかが焦点になっている。

今回の雇用規制緩和にあたって、政府・財界は「非正規雇用と正社員との二極化、格差の解消」とか、「現在の正社員は職務や勤務地が無限定なので、女性など家族的責任の重い労働者は正社員になれない」など、いまの労働者の状態悪化を改善するかのような幻想を与えることばを用いる。しかし、これまでの非正規雇用労働を大量に利用することは、なんら変わっていない。それは、労働者派遣法の再改悪を狙い、登録型派遣の業務の拡大、派遣対象業務の医療等への拡大などの提起を見れば明らかである。

そのうえで何が問題となるのか、それが「正社員改革」である。かんたんに言えば、解雇しやすい「正社員」をどうつくるかである。現在の正社員を二つのグループに分ける。「無限定正社員」と職務・勤務地・労働時間限定等の「ジョブ型社員」である。

ここには、二つの問題がある。第1は、言うまでもなく「ジョブ型社員」とは職務や勤務地・労働時間が限定される雇用契約のため、職務の減少あるいはなくなったとき、営業所や事業所が閉鎖になったときには雇用契約は解除されることになる。仕事がなくなれば解雇は当然という意見もあるだろうが、利益の少ない事業は経営の都合で廃止、こんなことは企業ではしょっちゅうある話だ。また営業所や事業所の移転や閉鎖も頻繁にある。これで自由に解雇されるのでは、「期間不明の有期雇用」に他ならない。しかも労働条件の低下が想定されている。

第2の問題は、「無限定正社員」と名づけることによって、正社員は問答無用の遠隔地配転や職種転換、長時間過密労働が強要される。いまの正社員には、限定こそされてはいないが、長い労働者のたたかいのなかで、配転に関しても「経営に必要な配転であるかどうか」が問われ、「家族的責任」を企業にも果たさせるルールもつくってきた。労働者の犠牲との関係も考慮することが必要とされてきたのである。とりわけ工場や店舗で働く労働者を中心に、決して「無限定」な配転や職種変更ではなかったのである。ところが「無限定」という言葉をかぶせられると、まったく無権利の労働者にされてしまう。

「ジョブ型社員」の制度が明確化され、現在の正社員の振り分けがおこなわれたら、「本人の希望」であったとしても、工場労働者や女性

労働者のほとんどは、「職種・地域限定」を選択せざるをえなくなるだろう。そうすると工場労働者や女性のほとんどは「期間不明の有期雇用」、実質的には非正規雇用とされてしまうことになる。また、採用時に選別して採用することもあるだろう。まさに「名ばかり正社員」である。さらに、労働条件が「無限定正社員」と異なることは当然とされ、賃金などの大幅低下も押しつけられる。ここに、同時に検討されている「労働条件の不利益変更ルール」が必要とされている根っこの一つがある。

こうして全体像をみて見てみると、いま政府・財界の目指している雇用構造の大改変（改悪）がはっきりしてくる。①一部の「期間の定めのない正社員」、②多くの職務や地域限定の「期間不明の有期雇用労働者」、③「有期や派遣などの非正規雇用労働者」の3グループである。どこかで見たことがあるだろう。これは紛れもなく、①「長期能力蓄積型雇用」、②「専門能力活用型雇用」、③「雇用柔軟型雇用」として1995年に当時の日経連が提起した「新時代の『日本の経営』」のめざした「雇用ポートフォリオ」そのものではないか。この提起は大量の非正規雇用による「雇用柔軟型」は実現してきたが、他の二つのグループ分けは、制度的には成功していない。いまや政府・財界は、新たな段階のもとで「新時代の『日本の経営』」の総仕上げに向けて走り始めたにとらえるべきだろう。

そのために、経営困難のときに雇用維持に役割を果たしてきた「雇用調整助成金」などの施策を「行き過ぎた雇用維持」と言って「雇用調整助成金」を廃止するいっぽうで、民間人材会社などに補助金を出して「円滑な労働移動」をさせるという枠組みをつくろうとしている。驚くべき構想がたくらまれているのである。なお、

政府・財界の本音は「解雇自由」「解雇の金銭解決」だが、悪評なので検討を継続することになっている

2) 非正規雇用労働のいっそうの拡大

今回の労働法制検討に際して、政府・財界は「正社員と非正規の二極化の是正」など、あたかも非正規雇用労働者のことを考えているかのようにふるまっていることを前に述べたが実際は非正規雇用労働者の不満を利用して、ほとんどの労働者を「非正規雇用」にするという今回の重大な労働法制の改悪をみてきた。

政府・財界は、非正規雇用労働者を正社員にするとか、雇用・労働条件を改善することなどは毛頭考えていない。きわめて不十分な「改正」労働者派遣法についてさえ、その再改悪が提起されている。基本は、労働者派遣の大原則である「臨時的・一時的雇用」「常用雇用の代替禁止」を棄て去って、派遣制限期間をなくすことだ。

第1は、派遣労働の期間制限は多くの場合3年だが、その基準を業務でなく「人」に変更しようとしている。これでは、3年ごとに人を入れ替えれば、永久に派遣労働を利用できる。第2は、「登録型派遣」において、現在の「専門業務」さえ専門的な仕事であるか大きな問題があるのに、業務の限定をなくすことである。これでは、すべての事務系業務に登録型派遣ができることになる。常時ある仕事への非正規雇用への置き替えがいっそうすすむ。第3は、派遣元に無期雇用されている派遣労働者の派遣期間制限を外すである。

3) 徹底した「安上がり」の長時間過密労働の押しつけ

労働時間にかかわる検討も多くおこなわれているが、その中心は「残業代」支払いの徹底した抑制と不払い、それを利用した長時間過密労働

の強要の狙いが見えてくる。

第1は、現在でも「残業代ゼロ」のために使われている「企画業務型裁量労働」の適用範囲の拡大と手続き緩和をおこなおうとしている。従来から「本当に裁量の権限があるのか」が問題とされ、適用範囲や手続きについて不十分ながら制限されてきたものを際限なく拡大しようとする狙いは、「ホワイトカラー・エグゼンプション」＝「残業代ゼロ法」「過労死促進法」とまったく違いはない。

第2に、「フレックスタイム」についても、「週40時間の清算期間見直し」など、労働者の生活や健康を無視して、経営に都合のよい制度にいっそう改悪させる動きも出ている。

第3は、本命にもかかわらず明示しなかったホワイトカラー・エグゼンプションという「残業代ゼロ」制度が、安倍第1次政権時の失敗に懲りずに再びたくらまれている。事務・管理部門の労働者の残業代を支払わなくてすむ制度のことであり、当時、世論の評判が悪いので、「自律的労働時間」などと、あたかも労働者が自らの権限と裁量で労働時間を管理できるかのような幻想をふりまいたものである。私たちの運動とともにマスコミによる「残業代ゼロ法案」というネーミングも功を奏し、急速に反対の世論が盛り上がり、安倍首相は2007年7月の「参議院選挙に負ける」として法案の上程さえできなかった。そして、みごとに参議院選挙で自民党は惨敗した。

経営者に残業代の負担がなくなり、労働時間の管理責任もなくなれば、途方もない長時間過密労働に労働者は追い込まれる。現在の「成果主義賃金」のもとでは、労働者にはまさに際限のない仕事が続いている。これは「残業代ゼロ」だけでなく、「過労死」への道とならざるをえ

ない。当時も、「過労死家族の会」をはじめ「過労死促進法案」という批判が大きく広がったことは、記憶に新しい。

（３）たたかいの展望

労働法制の大改悪は、「デフレ脱却」に逆行するが、それどころか、消費増税と合わせて日本経済と労働者・国民の暮らしをいっそう悪化させる。

2003年、小泉政権の規制緩和華やかなりしころ「使用者は労働者を解雇できる」、「経営者敗訴でも金銭解決できる」という労働基準法改悪の策動があった。「解雇の金銭解決」は法案上程前に阻止し、法案の「使用者は労働者を解雇できる」という条文は、「合理的な理由がない社会通念上相当でない解雇は無効」と修正させた。これは、全労連、全労協、連合の部分的な「共闘」がおこなわれ、また当時野党であった民主党もふくめて、共産党、社民党などの連携のなかで実現することができた。近年の労働法制改悪反対闘争史上の転機となったできごとだった。また「残業代ゼロ法案」は第1次安倍内閣のときに、「参議院選挙で負ける」として上程さえできなかった悪法である。

これらのうえに、リーマンショックによる2008年年末の「年越し派遣村」を経て、労働者状態の悪化を重要な要因として「政権交代」にまで至ったのである。あらためて、「労働者状態をこれ以上悪化させてはならない」という一致点で、「解雇自由を許すな」を軸にして労働法制改悪反対、「規制緩和」の息の根を止めるたたかいを巻き起こしたいものだ。

当時と異なるのは、T P P交渉への参加が表明されたもとで、いっそうアメリカの圧力によって、労働・雇用分野の「非関税障壁」の撤廃、アメリカの雇用ルールの押しつけが強まる

うとしていることがある。また安倍政権が、庶民の生活は物価上昇で悪化しているにもかかわらず、「円安・株高」を宣伝して悪政を強行しようとしていることもある。しかし「円安・株高」は、労働者と中小企業にとっては、何も改善されないという現実と直面しつつある。

いまこそ、真のデフレ脱却とは、労働者・国民の生活を良くすることであり、そのためには「労働者の賃上げと雇用の安定」が不可欠の課題であることと結びつけて、「解雇自由化を許すな」の運動を広げ、世論を獲得しよう。労働者の雇用と暮らしの破壊にたいするたたかいが大きく発展すれば、政治を変える契機になるという重要な教訓に確信を持ち、受け身にならずに労働組合の潮流の違いを超えて大きく運動を発展させることが必要である。そして「消費税増税中止」、「社会保障の拡充」、「脱原発」、「T P P参加反対」、憲法改悪反対などの国民的課題と連帯してたたかうことが大切である。当面する参議院選挙で「解雇自由」などの「規制緩和」をすすめる自民、公明、維新、みんなの党、民主党などの「規制緩和」「新自由主義」勢力を追いつめるたたかいの前進と結びつけて、「解雇自由」「使い捨て労働」を許さない日本社会への前進をかちとろう。

（いくま しげみ・J M I U中央執行委員長）