

「安倍雇用改革」と労働組合の課題

生熊 茂実

周知のように、アベノミクスは「三本の矢」として、「第1の矢」の金融緩和、「第2の矢」の「公共事業」がおこなわれてきたが、「第3の矢」である「規制緩和による成長戦略」こそが「アベノミクス」の根幹をなすと位置づけられてきた。それが「日本再興戦略」となっているが、そのなかに「安倍雇用改革」がある。「日本再興戦略」のなかには、さまざまな「規制緩和」が並べられているが、なかでも「世界で一番企業が活動しやすい国に」というスローガンに示されたように、「安倍雇用改革」は規制緩和戦略の中心をなすと見るべきだろう。産業競争力会議での雇用人材分科会・長谷川閑史主査（武田薬品社長）の提起では、こう位置づけられている。「政府として雇用改革を成長戦略の重要な柱として位置づけ、経済政策と雇用政策を一体的・総合的に捉えた「総理主導の政策を策定する会議」を設け、雇用・労働市場改革に取り組む」とし、個別労働法制などについては、従来どおり労働政策審議会で「法改正」の議論をおこなうが、経済政策と一体の雇用法制は総理直轄組織でおこなうというのである。すでに実行されている政府と財界、御用学者だけで雇用破壊の「法改正」を強行しようという、ILOなど国際基準に照らしても異常なやり方を制度化までしようとしている。海外資本の導入を強めるとともに、すべての企業活動を自由におこなって利益をあげる、これこそが「成長戦略」だが、そのためには、企業活動を支える労働者についても、企業の意のままに自由に使えるようにしなければならない。だ

から「雇用改革」は不可欠の課題として推進しなければならない、そういう絶対的位置に「安倍雇用改革」はある。

「安倍雇用改革」は「異次元」の労働法制改悪

〈改悪の柱は、「雇用構造の大改変」と「労働時間破壊」〉

「成長戦略」推進のためには「雇用改革」が絶対不可欠、それを実行するには、従来の雇用に関する大原則を覆さなければならない、そんな使命感をもった財界と一部学者が、安倍首相によって「日本経済再生本部」のもとにつくられた「産業競争力会議」や「規制改革会議」などに集められて、「安倍雇用改革」の推進役となっている。アベノミクスの第1の矢は「異次元の金融緩和」と名づけられたが、それになぞらえれば、これこそ「異次元」の名にふさわしい改悪が連続しておこなわれようとしているのである。

「安倍雇用改革」の柱は、大きく言えば①日本の雇用構造の大改変と「解雇自由化」、②労働時間破壊の二つである。なぜここで、通常使われる「解雇規制大幅緩和」や「労働時間規制緩和」ということばを用いないかといえ、そんなことばでは表現できないほどの、根本的な改悪だからである。

「異次元」というからには、これまでになく特徴がある。「解雇規制緩和」は、二つの方向から「いつでも解雇自由な労働者」をつくりあげようとしている。一つは、非正規雇用労働者のいっそうの

拡大と切り捨て自由である。もうひとつが、「正社員改革」と称して正社員の解雇規制緩和に大きく踏み込んだことであり、今回の改悪でシンボリックな意味合いを持つ。

私は2013年4月27日から赤旗の3回連載「安倍内閣の雇用改革」で、今回の「安倍雇用改革」は1995年に当時の日経連が提起した労働者の雇用を3グループに分ける「新時代の日本的経営」になぞらえた雇用構造の大改変（改悪）であると述べた。もちろん、単なる95年への回帰ではなく、グローバル経済化したもとでの新たな段階ではあるが、そのもとでの雇用構造の大改変である。それを、非正規雇用労働者のいっそうの大規模な「活用」と「正社員改革」を通じておこなおうとしているのである。

具体的な改悪方法は後述するが、それを通じて労働者の雇用を次のような三層構造につくりかえようとしていることがわかる。

第1は、「新時代の日本的経営」で「雇用柔軟型グループ」とされた製造現場や販売員などに擬せられた労働者群である。いまではそのうちの多くが非正規雇用労働者とされている。非正規雇用労働者は労働力人口の4割に達しようとしており、日経連の思惑通りにすんだ。

第2が「高度専門能力活用型グループ」と称され「有期雇用契約労働者」が95年段階では想定されていたが、ここは現在でも従来型の「正社員」が多数を占めており、日経連の想定は実現していないといつてよい。この部分を「名ばかり正社員」として「雇用規制」が緩和された労働者として再編利用したいということだ。これが「正社員改革」のなかで「限定社員」（これまでの正社員と異なるので「限定正社員」とは言わない）といわれるものに対応する。

そして第3が、「長期蓄積能力活用型グループ」である。当時から、このグループは1割程度の経営の中心になる幹部層と言われてきたが、これが「産

業競争力会議」等がいう「無限定正社員」にあたると言えるのかもしれない。いずれにしろ、グローバル経済時代に見合った「三層の雇用構造」への大転換をはかろうとしているといえよう。

「労働時間規制緩和」では、「残業代ゼロ」という批判が起こっており、それは間違いない。しかし、今回の「労働時間法制改悪」は、それにとどまらない。「産業競争力会議」の長谷川閑史主査の提起をみると、労働の成果に見合って賃金を支払うという点が強調されている。それは「8時間労働制」という労働時間の概念をなくし、「1日8時間労働」という歴史的国際的な原則まで破壊することをめざしているのである。

〈「雇用破壊」のキーワード〉

なぜこのような「雇用破壊」を強行しようとするのか、あらためて、その背景を確認しよう。「産業競争力会議」や「規制改革会議」の議論をたどってみると、いくつかのキーワードが出てくる。第1に強調されるのは、産業の「新陳代謝」＝人の「新陳代謝」が必要とされているという議論である。「人が動く」がキーワードとされ、「成熟産業」から「成長産業」への大量の労働者移動のための法制度が求められているという。何をもち「成熟産業」と言い、何をもち「成長産業」と言うのかは、何も触れられていないが、大きな流れとしては「成熟産業」としては「製造業」が位置づけられ、海外生産をいっそう促進し国内雇用は減少する、「成長産業」としては、高齢者が増大するので医療や介護などへの労働力シフトをするというようなことが前提とされているのではないだろうか。

産業政策は産業政策として、日本経済のあり方を議論すればいい。労働者の立場からみても、現在のような巨大な「輸出型」企業中心の製造業がいいわけではない。しかし製造業でも、原発事故にともな

う「エネルギー政策の転換」のなかで明白になってきたように、地元の自然エネルギーを活用して、「地域経済」を重視する産業再生をめざしていくなれば、これまでとは異なった産業構造として発展する可能性は大きいだろう。社会に「新たな価値を生み出す」まともな産業政策ぬきに、大企業の動向に従属した雇用政策では、健全な日本社会の発展は望めない。

また医療介護などでの雇用の需要増大は必然だが、それらの職種での労働条件が劣悪であることが、労働力不足を招いている一因であり、その改善を抜きにして、無理やり労働力移動を強いても、決して円滑にすすむことはないだろう。

第2は、「労働時間ではなく成果にもとづく賃金」とか「一律の労働時間管理になじまない」などというが、それは、企業も政府も労働者の安全や健康管理の責任を負わなくていいということにならざるをえない。労働時間管理をしないということは、そういうことである。つまり、それは労働者が自らの命も健康も自己責任で管理せよということに過ぎない。すべてを自己責任として強要し、成果だけを企業がうけとるという、絶対的不平等が押しつけられるのである。

労働者は、1世紀をはるかに超える以前からの十数時間におよぶ長時間労働によって、子どもを健康に産み育てることもできなくなる、労働者の再生産すらおぼつかない貧困状態の出現と労働者の抵抗、それにイギリスでの地主階級と新興資本家階級の対立のなかで、1847年10時間労働法が制定された（エンゲルス「イギリスの10時間労働法」参照）。それ以降も労働者の人間生活回復のたたかいが続き、そういうなかで、メーデーの起源でもある「1日の8時間は仕事に、8時間は休息に、8時間は自分の好きなことに」というスローガンをかかげたたかいで獲得したのが、1日8時間労働

である。そして、1919年にILO条約第1号として「1日8時間・週48時間労働」が制定されたが、それすら日本政府は未だに批准していない「労働時間後進国」である。世界でも有名な「長時間労働」である日本で、「労働時間にとらわれない働き方」が公認されるなら、いつそう長時間労働が強要され、過労死・過労自死が激増することは間違いないだろう。

「雇用破壊」は、「非正規雇用拡大」と「正社員改革」で

〈「突破口」は労働者派遣法改悪〉

「安倍雇用改革」強行の「突破口」は、労働者・労働組合の抵抗が弱いと見られている労働者派遣法改悪、有期雇用（労働契約法）改悪など、さらに「非正規雇用」を拡大する改悪である。残念ながら、労働者派遣法改悪とのたたかいは、なかなか多くの労働者に事態の本質や危険性が伝わらず、これを阻止する運動が十分には広がっていない。

「安倍雇用改革」での労働者派遣法の改悪は、何よりも労働者派遣という「間接雇用」が容認された「大原則」である「臨時的・一時的労働に限る」、「常用労働者との代替禁止」を撤廃したことに、「異次元」の改悪というべき特徴がある。これは労働者派遣法を根本的に変質させることである。つまり、労働者派遣が期間制限や職種制限なしで自由気ままにできるようになり、正社員のやっていた仕事を派遣労働に置き換えることが容易になるということである。「正社員ゼロ法案」と批判される根拠は、ここにある。

これまで骨抜きにされてきたとはいえ、「専門26業務」を除く派遣労働は最長3年という期間制限が、派遣労働の原則をまもるうえでわずかな歯止めになってきた。ところが、派遣労働容認の単位を「業務」から「人」に変えることで、人を入

れ替えれば無期限に派遣労働を利用できるようにしようというのである。また、派遣労働者の働く部署を変更すれば、無期限に派遣労働者として利用できる。さらに、派遣元で「無期雇用」されていれば、無期限の派遣労働利用が可能になるという。

それは何をもたらすのだろうか。派遣労働者にとっては「永久派遣労働者」「生涯派遣労働者」となり、直接雇用・正社員への道が閉ざされる。2012年の労働者派遣法「改正」による派遣労働を3年超利用した場合の「みなし直接雇用申し込み」は、2015年施行なので、まだひとりも対象となっていないのに後戻りどころか、いつその改悪である。正社員にとっては、仕事が派遣労働者に置き換えられることが容易になり、正社員雇用の大幅減少につながり、雇用労働条件の悪化に直結することになる。

これらを規制する労働組合の力が重要になるが、労働者派遣法改悪の規定では「過半数労働組合への意見聴取が必要だが、経営者は必要性の説明だけすればよい」だけである。これは、使用者が労働者に責任をもつ「直接雇用」の原則から「間接雇用が当たり前」の社会になることを意味する。

〈有期雇用改悪〉

有期雇用労働者の雇用条件も改悪されようとしている。有期雇用の濫用、そして有期雇用労働者の雇用不安のなかから、2013年の労働契約法「改正」で「繰り返し5年を超えて雇用した場合の無期雇用への転換権」が認められた。しかし、これも労働者派遣法「改正」と同様に、法施行後5年超なので、ひとりも対象になっていないのが現実である。この状態で、逆戻りさせようというのである。その「突破口」は、「日本再興戦略」で位置づけられていた研究者等の有期雇用の延長であった。昨年12月、自民党を中心とする議員立法の形で「研究開発力強

化法改正」による「研究者・大学教員の有期雇用から無期雇用への転換権を5年から10年に延ばす」改悪が強行された。これはすでにこの4月から施行されている。雇用の問題なのに厚生労働委員会ではなく文教科学委員会で審議されるなど、これまでの常識では考えられない政権ぐるみの異常な雇用破壊がおこなわれていることを示した。

「労働契約法」の有期雇用法制の改悪は、「業務の必要な期間が決まっている高度専門職」は無期雇用への転換権を5年超から10年超に延長するというものである。有期雇用も、あくまでも「臨時的・一時的業務」とすべきであるが、現在の有期雇用法制には、利用する条件になんの規制もない。5年でも長過ぎる有期雇用である。10年も雇用するなら期間の定めのない雇用が当然だ。なぜ延長するのか、なんの合理性もない。また、「定年後の継続雇用」には無期転換権は適用しないことも合わせて提起されている。

〈「正社員改革」での解雇規制緩和〉

正社員の解雇規制緩和の中心は「限定社員」である。これは法改悪をとまなわなくても可能であり、就業規則や個別の労働契約でもできる。すでに「エリア社員」などとして、正社員と区別・差別された雇用形態の労働者は存在する。ここで強調しておかなければならないのは、「限定社員」に対して「無限定正社員」という用語が使われるが、実は「無限定正社員」はありえないということである。これまでの労働者・労働組合のたたかひのなかで、受忍できない無法な勤務地や業務の配転は許されない。育児・介護などでの労働時間規制など、正社員として働き続ける権利を拡大してきたのであり、企業の言いなりの無限定正社員などということ自体が、労働者を使い捨てにする本質を示している。

今回提起されている「限定社員」は勤務場所、職種、

労働時間が限定される契約の社員とされているが、法的にも整理すべきという議論や労働契約で限定を明示せよという議論など、その広がり危険性が強まっている。限定された勤務地、職種がなくなれば解雇できるということが、そのねらいとなっており、また労働時間限定などでは、賃金等の労働条件切り下げが想定される。

勤務地限定では、大規模なものは工場閉鎖が考えられる。「整理解雇四要件」にあたらなければ、雇用責任のうえから配転等の努力義務が求められることは当然である。「限定社員」なら解雇してよいということになる。しかし勤務地限定では営業所・事業所の廃止や移転などは、いつでもおこりうる事態なのであり、解雇自由につながる重大問題である。

職種限定というなら、機械加工部門は下請化し組み立て中心にするなどは日常茶飯事である。現に、日本IBMでは「半導体設計部門」をアメリカに移転するとして、その部門の労働者80数名を「整理解雇」した。1万4000人も労働者がおり、年間1000億円もの利益をあげる企業で、職種がなくなったから解雇されたのである。これでは、解雇自由になってしまうことは明らかである。これらは、「国家戦略特区」における閣議決定された「雇用指針」でより明確になっている。

また、労働時間限定では、「残業なし」や「短時間勤務」などが想定されている。法定化されなくても企業制度にあつて、労働者が勤務地や職種、労働時間が企業に一方的に決められる「無限定正社員」か「限定社員」、どちらを選ぶか企業に選択を迫られれば、とりわけ多くの女性労働者は「限定社員」を選択せざるをえないだろう。現在の日本社会では、実態として女性に大きな家族責任が背負わされているからである。これでは、育児・介護休業法など、正社員のまま働き続けるために

つくりあげてきた権利が無意味になってしまう。労働者が求めているのは、正社員のまま、家庭生活と両立できる短時間勤務の保障であり、また残業しなくて生活できる賃金、残業しなくて仕事が完了する人員保障ではないのだろうか。

いっぽう、ユニクロがパート、アルバイトなど1万6000人を「限定社員」にすると発表したなど、現下の「人手不足・人材確保」や「技術技能継承」などの必要性から、「限定社員」にするという動きが生まれている。有期雇用労働者や派遣労働者が「限定社員」になることについては、一定の改善ではある。しかしユニクロ広報の発表でも「経費が大幅に増えるとは考えていない」としており、賃金などの労働条件は「非正規雇用」に近い状態のままであることが想定される。

そして何よりも重大な問題は、前述した「労働者の三層構造」で指摘したが、この「限定社員」制度は、現在の正社員を解雇規制緩和と労働条件低下の「限定社員」に大規模に移動させることが「日本再興戦略」の眼目だということである。

なお解雇事件が裁判で争われた場合に、労働者が勝訴したとしても、企業側によって職場に復帰させないで金銭で解決させるという「解雇の金銭解決」も、執念深く追求されており、これは「解雇権をお金で買う制度」として、司法制度のうえからも絶対容認してはならない。これを許せば、労働組合活動家の排除や思想差別、女性差別、パワハラなどの違法解雇がまかり通ってしまうことになる。まさに「解雇自由化」の総仕上げになる。

これら以外にも、「ゆきすぎた雇用維持」から「移動支援」へなどといい、無理やり労働力を移動させるリストラ支援の仕組みや「民間人材サービス」の活用で労働力移動をもうけの道具とするなどの計画が目白押しになっている。

ホワイトカラー・エグゼンプション (労働時間規制適用除外) 実現に固執

労働時間規制緩和では、労働者の自発的よそおいで、労働時間に規制されずに自由に労働者を使えるようにするということがねらわれている。4月22日と5月28日に「産業競争力会議」で提示された対象には、「限定導入」、「過半数労働組合との合意」、「本人の希望・選択」とし、「将来の経営幹部、上級管理職候補等」といわれている。しかし、大学卒、大学院修了などは、すべて将来の経営幹部、上級管理職候補として入社するのではない。誰でも対象にならざるをえない。いったん導入されたら、アメリカのようにホワイトカラーの9割近くにまで広がることも十分に考えられるのである。

自分で業務を管理できて健康や安全の心配はないかと言えば、そんなことはない。金融・証券、あるいはシステム開発などでの長時間労働はつとに知られるところであり、過労死・過労自死が少なくない。収入が高くて、労働者は労働力を売るが命や健康を売ることを約束したことはないはずである。また労働組合との協定や本人選択が歯止めになるかといえば、これもあり得ない。本人の希望・選択をいうが、いまの成果主義が跋扈する社会状況で労働組合を頼りにできない労働者が経営者から希望・選択を問われれば、断れば将来の昇格がなくなってしまうのだから、希望・選択せざるをえなくなる。

また、「一律の労働時間規制になじまない働き方に合い、健康確保と両立する適用除外制度の創設」などというが、とどのつまりは「残業代削減」、「残業代ゼロ」がねらいであり、さらに労働時間管理をしない、「安全管理」もしない、すべての結果を労働者の「自己責任」にすることである。これが、第1次安倍内閣のもとで「残業代ゼロ」とともに「過労死促進法案」と批判された所以である。

「労働時間規制緩和」に、財界・政府はきわめて強い執念を持っていることは明らかなが、4月22日朝日新聞朝刊が「産業競争力会議」の「労働時間規制緩和」をとりあげて「残業代ゼロ——一般社員も」と一面で報道すると、その日はスマホで「残業代ゼロ」が検索キーワードのトップとなって夕刻まで続き、労働者の関心の高さを示した。「安倍雇用改革」とのたたかひの新たな条件が生まれたといえるのではないだろうか。

〈見えてきた「改悪」三点セット〉

産業競争力会議長谷川主査と田村厚生労働大臣の5月22日の提起をみると、いつそう改悪の筋道がクリアに見えてきた。

「働き方の改革メニュー」という改悪の方向は「三点セット」である。その第1は、「紛争解決システム」をつくることである。それは、「失業なき円滑な労働者移動」、翻訳すれば「産業の新陳代謝」をつくりだし多くの労働者を「成熟産業」から「成長産業」へ移動させる、その過程で紛争が起これば、お金で解雇問題を解決する、つまり解雇権を金で買うということになる。

第2は、「ジョブ型正社員」の導入である。先にふれたが、現在の正社員を再編して、職務や勤務地、労働時間限定の社員を解雇規制緩和、労働条件引き下げをおこなうことである。

第3は、「新しい労働時間制度の創設」である。これは賃金と労働時間を切り離すことを中心としており、「残業代ゼロ」とともに労働者の安全・健康管理を自己責任とし、企業としての安全管理責任を投げ捨てることに他ならない。いくら「本人の希望」とか「同意」とかを条件にしても、「成果主義」のもとでは、企業の求める「雇用管理区分」や「労働時間の自己管理」を断ることは不可能であり、心ならずも同意させられてしまうのが、現在の企業で

働く労働者の実態である。

労働組合の課題——たたかひのポイント

すでに述べてきたように、「安倍雇用改革」はすべての労働者・国民に重大な被害をもたらす。すべての労働者には不利益がおそいかかる。「無限定正社員」といわれる「エリート」的労働者には、「残業代ゼロ」「過労死の危険」が押しつけられる、「正社員」にも解雇規制の緩和と労働条件の引き下げ圧力が強まる「正社員ゼロ」への道が広げられる、「非正規雇用労働者」にとっては「永久非正規雇用」に固定化される。

そして国民全体、日本経済にとっては、労働者の雇用不安が高まるとともに失業者が増大し、労働者の収入も大きく減少する。これでは国内需要が落ち込み、いつそう深刻な構造的不況にならざるをえない社会となってしまう。これはすでに労働総研が発表した試算でも、「安倍雇用改革で労働者の賃金42兆円減」となること、なかでも正社員の「限定正社員」化で14.0兆円減少、新裁量労働制による「無限定正社員」の残業代削減で10.6兆円減少、そして「限定正社員」のリストラによる派遣労働者化で12.3兆円減少等になるとされている。

そして若者にとっては、いつそう結婚できない、子どもを産み育てることができない社会となってしまう。いつそうの少子化社会の襲来の危険が増し、日本社会は人口減で活力のない社会として固定化されてしまう。

「安倍雇用改革」は、日本社会と労働者を危機に陥れる重大な国民的課題として、労働運動の大きな共同、そして国民的共同のたたかひにしなければならない。すでに「雇用共同アクション」など、労働団体の違いを超えて持続的共闘が始まっているが、連合をふくむすべての労働団体の共同には

なっていない。この課題をいつそう追求するとともに、国民的課題として「9条の会型」ともいえる大きな共同のたたかひを模索する必要も生まれている。

2007年に安倍第1次内閣が「7月の参議院選挙が怖い」と「残業代ゼロ法案」を上程できなかったあげく、その参議院選挙で惨敗した。次に「リーマンショック」による大量の「非正規雇用労働者」の解雇のなかで2008年年末に「年越し派遣村」が生まれて、派遣労働者等の悲惨な実態が国民の前に明らかになり、翌年の総選挙で自民党政権が大敗し民主党政権となったことは記憶に新しい。労働者状態を根本的に悪化させる攻撃とのたたかひは、政治を変える契機にもなる。

現在の国会の力関係のもとでは、多くの議員に次期国政選挙で落選するという恐れを抱かせなければならない。次期国政選挙でたたかうことは当然だが、当面の大衆行動とともに、地域経済の悪化に直面している地方から、連続する地方選挙で労働者状態・雇用の改善を争点にし、地方から政府・財界への包囲を強めることが必要である。すでに197の地方議会では「労働者派遣法改悪に反対する決議」があげられている。圧倒的に多くの地方議会への請願、決議要請も重要である。労働組合は自らの課題としてだけではなく、まさに日本社会の将来を決める国民的課題として、大衆行動と政治を変えるたたかひをともにとりくむ、ここにこそ「安倍雇用改革」を葬り去る道が開けるのではないか。

(いくま しげみ・全日本金属情報機器労働組合中央執行委員長)