

月刊 労運研レポート No. 27

2016年9月10日号

巻頭言「労働法制をめぐる秋季闘争の課題」	遠藤一郎	2P
・最低賃金大幅引上げキャンペーン	事務局	4P
・公務員賃金の現状とこれからの自治体賃金闘争への提言	三澤昌樹	6P
・短時間労働者への社会保険適用拡大-課題と対応について	平賀雄次郎	9P
・バク・クネ政権とたたかう韓国労働者	事務局	11P
・書評「労働法の復権—雇用の危機に抗して」	伊藤彰信	12P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田5-10-2 日港福会館4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail /roukenj2014@yahoo.co.jp

労働法制をめぐる秋季闘争の課題

遠藤 一郎(労運研事務局)

安倍政権は、＜安倍のミックス新3本の矢＞を発表。GDP600兆円(21年度までに)、希望出生率1.8、介護離職ゼロ(24年までに)をめざし、＜ニッポン1億総活躍プラン＞を6月2日に閣議決定した。そして、参議院選挙での圧勝を受け、7月14日には、「働き方改革」を通じた経済成長底上げ方針を打ち出した。

その主な項目は、長時間労働の抑制、同一労働同一賃金、最低賃金引き上げ、130万円の壁の解体、解雇の金銭解決、雇用保険料引き下げ、育児休業給付金の期間延長など、耳障りのよい項目が並べられている。

「経済成長底上げ」のための「働き方改革」の狙いとは、直接的には、急速に進む労働力不足に対する対策として、女性、高齢者、外国人を、「総活躍＝総動員」するための法整備を目指すものだ。

長期展望としては、AI、ロボットなどの急速な技術革新の進行のなか、働き方の多様化、流動化、自立化が進行し、従来の労働法制の再設計が必要になってきたとする主張だ。厚生労働省は「働きかたの未来 2035：一人ひとりが輝くために」懇談会を設置、今年8月に報告書をだした。おなじく、経済同友会が、「新産業革命による労働市場のパラダイムシフトへの対応—「肉体労働＝マッスル」「知的労働＝ブレイン」から「価値労働＝バリュー」へ、」を8月1日に発表している。両者は共通して、「労働行政の転換」を主張している。近未来の働き方の中で、労働者保護法制そのものが古くなったとし、契約自由の原則を前提にした労働条件を柔軟に決定できる仕組みの導入、「ポジティブリスト方式からネガティブ方式への転換＝」「個人事業主、請負を常態化させ、使用従属関係の否認」などを構想している。

雇用契約、労使関係から、自由な個人の対等な契約＝民法上の契約＝にすり替えていけば、正規も非正規も区別がなくなるという意味では、なるほど「日本から非正規労働という言葉がなくす」という安倍の言葉の持つ意味が理解できそうだ。

われわれが求める「働き方改革」とは、1億総動員のためでもなく、「労使関係が自然消滅し自由な個人が対等で契約する夢の近未来構想でもない。現に今、長時間労働、低賃金、無権利状況が放置され、1996年から一貫して下がり続ける労働者の賃金、そこでの貧困、差別の拡大、過労死、過労自死が多発し、ブラック企業が横行しているという、この状況を直ちに改善するために、具体的法規制や最低賃金の引き上げ、非正規労働者を含めた均等待遇、実質賃金の引き上げなどだ。

IMFは本年6月、対日経済報告を発表した。われわれの立場とは異なるが、彼らでさえ、アベノミックスの失敗を断じ、「労働者の極端な二極分解の中で賃上げが十分波及していない、ここを改善しなければ」と指摘している。

安倍の働き方改革は、ここにコミットしていない。そこで個別具体策も中途半端になり、労働者向けのアピールも、解雇自由の金銭解決方式の導入などに見られるように、衣の下から鎧がのぞくものになってしまっている。しかし取り組む体制とタイムスケジュールは本格的だ。第3次安倍内閣で、雇用改革担当大臣を任命。9月には「働き方改革実現会議」を発足させるという。厚生労働省は、働き方改革に向け組織改編を行い、「雇用環境・均等局（仮称）」を創設、労働基準行政と切り離して、長時間労働削減や同一労働同一賃金、非正規労働者の処遇改善などを扱う体制をとろうとしている。

具体的進行予定の主な課題と問題点は以下の通りだ。

- ① 同一労働同一賃金 正社員と非正規労働者の賃金格差縮小・処遇格差の是正
男女差別の禁止、企業規模間、地域間格差解消に踏み込まず
不合理とされる待遇格差を特定、不合理と認める判断基準 ガイドラインで示す
2019年度からの運用を目指し、検討会急ピッチで進行
- ② 長時間労働の是正 時間外労働の規制等
労働基準法改悪法案（高度プロフェッショナル労働制新設、裁量労働の規制緩和、定額働かせ放題、8時間労働制の破壊、賃金と労働時間のリンク切り離し等を内容とする）を秋の臨時国会で成立させようとしている。
時間外労働の上限規制、勤務間インターバル規制、夜勤交代制勤務規制強化は不明
- ③ 最低賃金 全国平均 25円引き上げ 全国平均 823円に
最低賃金審議会で決定 ほとんどの都道府県で10月1日から発行
全国で平均時給 1000円目指すと言うが毎年3%では2023年になってしまう
時給 1000円で年収 180万から 200万 時給 1500円でやっと生活できる水準
- ④ 解雇の金銭解決 検討会 この間動いていなかった 政府主導で年内とりまとめ
不当解雇でも低額解決金で首切りできる制度狙う
- ⑤ 高齢者雇用の促進 65才以上を働かせる
雇用保険の延長 年金支給開始年齢引き上げと連動か？
雇用延長企業に助成金支援
- ⑥ 外国人労働者の活用 実習生受け入れ業種拡大・期間3年から5年へ延長
建設・土木、ビルメン等
特区での家事労働に外国人労働者を 横浜、大阪で事業開始準備に入る

われわれは、安倍の働き方改革に対抗し、労働者の現状を具体的に改善する取り組みに全力をあげなければならない。「働き方改革」のメニューは多岐にわたっている。各項目について、労働者の要求を突き出し、闘っていく。

秋の臨時国会には、「働き方改革」とは真逆の、「定額働かせ放題」「8時間労働制の破壊」を目論む「労働基準法改悪法案」が審議されようとしている。塩崎厚労大臣は、「早急に成立を御願いたい」と凶々しく発言している。先ず、「労働基準法改悪法」成立阻止の闘いに取りくんでいく。

最低賃金大幅引き上げキャンペーン

プラス24円じゃまだ低い、秋には非正規の賃上げ闘争を！



「プラス24円」じゃダメ。8月5日夕方、東京・渋谷駅頭で、最低賃金大幅引き上げキャンペーンのアピール行動を行いました。

中央最低賃金審議会は7月26日、平均24円の引き上げ「目安」を出しました。この目安に従えば、東京では932円、全国平均では822円になります。しかし「これでは低すぎて話にならない。年収200万円にもならず、まともな生活ができない」とキャンペーン委員会は、渋谷ハチ公前で、約40人の宣伝隊が「時給1500円 これが常識」のプラカードを

掲げてチラシ配布とアピール行動を行いました。前は紙幣をデザインしたチラシでしたが、今回は「スポーツ新聞調」のチラシを配布しました。裏側には各都道府県別の最賃改定予想額も掲載しています。

渋谷駅頭での宣伝活動を終えて、19時から渋谷勤労福祉会館で最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会による「次は地方最低審議会、まだまだ低すぎる最低賃金を大幅に引き上げよう」という決起集会が、約50人が参加して開かれました。

主催者を代表してあいさつした河添誠さんは「中央最低賃金審議会は平均24円(3%)の最賃引き上げの目安を示した。日弁連も、労働側委員も2020年までに1000円にするという雇用戦略会議の政労使合意を達成するには、少なくとも50円の引き上げが必要と言っている。地方最低賃金審議会以最賃が決定されることになるが、あくまでも、いますぐどこでも1000円に、1500円をめざしてたたかおう」と訴えました。

ミニ講演を予定していた毎日新聞の東海林智さんが、急な出張のため欠席というハプニングがありましたが、講演メモが配られました。「今年の目安は、安倍政権の強い意向に従って決定し、事業者の支払い能力に配慮しなかった。だから、座長の仁田道夫東大名誉教授が異例の補足説明文書を出して、最賃法1条の「賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図る」ためと言わざるを得なかった。政府の経済政策で最賃が決められるのではなく、労働者の生計費水準の議論を行ない、最賃水準はこうあるべきと労働者が決定権を持つことを期待する」という趣旨のメモでした。

続いて、各労組からの決意表明がありました。「外国人実習生は最低賃金そのもので働いている」(岐阜一般)、「郵政の非正規労働者は賃金も低く、手当でも差別されている。今、労働契約法20条違反だと裁判をたたかっている。郵政の非正規労働者の賃金は最賃プラス20円となっているが、それでは人が集まらない。1300円で募集しているところもある。郵政統一最賃の実現のためにたたかう」(郵政ユニオン)、「日本の最賃は高卒単身者を前提にしているが、ILOの最賃条約は労働者

と家族の必要な賃金である。最賃プラスアルファのたたかいをして、公契約条例による地域最賃設定を勝ち取ろう」

(江戸川ユニオン)、「最低生計費調査をしたが、1400~1500円はどこでも必要と言う結果であった。今回でも地域間格差は拡大している。4年間で全国一律最賃制の確立をめざす」(全労連)、「最賃闘争はこれからが本番。一人でも職場で賃金引き上げをたたかうように頑張る」(全国一般神奈川)、「春闘で2100円の賃上げを獲得し、いま、配分闘争をたたかっているところである。時給換算してみたら14円の賃上げである。組合員の平均時給を計算したら1500円ほどであった。正規労働者であっても、これではまともな生活もできない。企業内最賃1500円を掲げてたたかう」(全印総連)、「介護の仕事をしているが、責任が重い仕事のわりに賃金は安い。せめて時給を1500円にしてほしい」(首都圏青年ユニオン)、「地方最低審議会に意見書を提出してきた。今年はじめて意見陳述が認められた。傍聴席が去年8名分だった。9名が傍聴を希望して、抽選で1名が傍聴できなかった。今年は9名の傍聴席が用意されたが、13名が希望し、抽選が行われた。今日、目安通りの決定があったので、異議申し立てをおこなう。秋には非正規労働者の賃上げをたたかいたい」(栃木わたらせユニオン)。

地方最低賃金審議会への取り組みを継続し、最賃が施行される10月以降には、履行チェックを行なうとともに、最賃を上回る非正規労働者の賃金引き上げを実現しようという決意をお互いに確認した集会でした。

事務局

公務員賃金の現状とこれからの自治体賃金闘争への提言

三澤 昌樹(練馬全労協)

(1) 2016年人事院勧告

8月8日国家公務員の賃金に関する人事院勧告が出された。勧告は、官民格差0.17% 708円、一時金支給月数を0.1月引き上げ*1というもの。俸給表は平均0.2%引き上げる改定となったが、実際に俸給表に配分されるには原資708円中*2 448円。現在も給与の総合的見直し*3による現給保障期間であるため、俸給表をプラス改定しても給与が実際には引き上げにならない職員も多く引き上げ効果が現れないものとなっている。国は原資のうち206円を本府省業務調整手当*4に配分しているが地方にはない手当のため、今後の地方自治体における賃金闘争ではこの部分の取り扱いが課題となる。また安倍首相の強い意向を受けた扶養手当の見直しについては、配偶者手当を半減し(現行13,000円)その原資を子へ配分し10,000円に引き上げることとされている。

- *1 一時金支給月数を0.1月引き上げ：期末手当ではなく勤務評価に左右される勤勉手当の引き上げに充当している。
- *2 原資：官民の給与較差は、決まって支給する給与から通勤手当、時間外手当を除いたもので算出し、その額を原資といい、本給、手当等に配分する。
- *3 給与の総合的見直し：15年度から3年間かけて地域間、世代間、職務、勤務実績に応じた給与配分の見直しが行われている。
- *4 本府省業務調整手当：支給対象者は各省庁の内部部局及び本省職員のみとされている。

(2) 国家公務員の賃金の最近の動向

国家公務員賃金は、地方公務員、独立行政法人、公益法人などの労働者の賃金に直接影響するとともに、地域労働者の賃金水準決定にも影響している。それにも関わらず国家公務員賃金の問題は一般労働者の間では公務員バッシングの対象としては話題に上るが運動として話題に上ることはないのが現状である。その原因の多くは公務員労働運動の側にあると考えるが、賃金闘争の現状の打破には公務員の賃金闘争と民間の賃金闘争との結合が不可欠との問題意識から国家公務員の賃金問題の最近の動向を共通認識としておきたい。以下この10年余の間の主な給与構造改革の動向である。

給与の構造改革(2005年人事院勧告 2006年実施)

- ・俸給表水準の引き下げと地域手当の新設
国の行政は全国各地で等しく行われていることから国家公務員の基本的な給与は全国一律の給与表を使用している。それを維持しつつ地域による民間給与との格差を反映するため全国6ブロックと東京の7ブロックに区分してブロック別賃金較差を算出し最も較差が大きいブロックの民間給与水準に合わせ俸給表水準を4.8%削減する。併せて地域毎による格差を反映するため「民間における賃金、物価および生計費が特に高い地域」に支給されていた調整手当を廃止し、「当該地域の民間の賃金を基礎」にした地域手当を新設するとした。
- ・中高年職員に関しては民間賃金をさらに上回っているとして2%程度の引き下げをおこなった。
- ・勤務成績に基づく昇給制度の導入、勤勉手当への実績の反映として特別昇給制度の

廃止、号俸の4分割と査定昇給制度の導入をおこなった。

給与制度の総合的見直し（2014年人事院勧告 2015年度から実施）

- ・「給与の構造改革」ではブロック別官民格差で俸給を引き下げた。しかしブロック別では民間賃金の高い政令指定都市が含まれるとして「給与制度の総合的見直し」では政令指定都市が含まれない地域の給与のさらなる引き下げをはかった。そのために新たな賃金構造基本統計調査（賃金センサス）を導入した。これは民間労働者賃金の平均額が低い方から4分の1に当たる県に勤務する国家公務員と民間従業員の賃金較差に基づき俸給表を2%引き下げるというものである。一方で民間賃金が高い地域の地域手当を最高20%へ引き上げるとともに支給地域の範囲を拡大した。これにより地域手当支給対象外の県で働く国家公務員の給与水準は地域手当支給の地域の職員と比べ大幅に引き下げられた。国家公務員の間で働く地域で賃金格差が大幅に広がることになった。
- ・高齢層職員の賃金のさらなる引き下げ（高齢者層の高位号俸は4%の引き下げ、給与カーブのフラット化）がおこなわれた。定年制の延長の見送りとともに高齢層職員の賃金引き下げが進んだ。

（3）地方公務員賃金の現状

地方自治体の賃金は、都道府県、政令指定都市、東京特別区等では人事委員会が設置され各人事委員会の勧告を受ける形で賃金が決定している。人事委員会が設置されていない自治体においては国の人事院、都道府県人事委員会の勧告が大きく影響する。自治労の各単組はこれまで国家公務員賃金準拠をめざして闘いを進め一定成果を挙げてきた。しかし、国の給与構造改革、給与制度の総合的見直しが進められ、地場の賃金水準との較差を総務省が地方公務員賃金水準決定の基本に据えるようになる中で自治体労働者の賃金闘争は地方の切り捨て、地方経済の疲弊が進む中で困難に直面している。

国の給与制度改革の影響

地方自治体に於いては国を踏襲する形で「給与構造改革」と同様の内容で進められ賃金引き下げと地域手当の新設が行われた。地域手当は全国一律の給料表の国にとっては必要なものであるが、地方自治体では地域手当分は本来本給として支給されるべきものである。それにも関わらず手当とされ本給と切り離された。地域手当が支給される自治体でも地域手当は退職金の算定の基礎から除外され実質的な退職金の引き下げになった。さらに「給与制度の総合的見直し」に際してもさらなる賃金の引き下げと地域手当の増額と支給地域の拡大がおこなわれた。こうして公務員給与における地域間格差が政策的に作られてきた。給与水準について総務省はこれまで「国家公務員（国公）準拠」という考えを重視していたが「民間地場賃金準拠」へと考えを変えてきている。また査定昇給に関しても自治体による違いはあるものの2007年以降導入がすすめられてきている。

一職一級原則の強調とワタリの是正（2005.9）

ワタリ（運用昇格）を否定し「一職一級の原則」を強調することで職層が上がらなければ俸給表上の職務の級も上がらず、給料が頭打ちになる給与体系作りが進められた。公務職場に競争原理が導入され、査定昇給の導入と併せ、ぎすぎすした職場がつくられてきている。

ラスパイレス指数の是正

国家公務員賃金水準と地方公務員の賃金水準を比較し地方公務員の賃金水準の引き

下げを迫る攻撃が総務省主導で執拗に行われ続けた結果1974年の110.9の水準から2014年には98.9と国家公務員以下の水準に引き下げられている。

総務省の地方交付税配分を使った締めつけ

総務省は地方自治体の賃金引き下げに際して自治体を従わせるため「職員給が高いのは裕福な自治体ということ」として特別地方交付税を交付しないとの脅しを常套手段としている。その端的な例として東日本大震災の復興財源捻出のためとして2012年と2013年度の2年度にわたり、復興財源は国の財政問題であるとの自治体側の主張にも関わらず、各自治体は最終的に給与を平均7.8%引き下げざるを得なくさせられた。

(4) 置き去りにされる非正規職員の賃金

全国の自治体には職員数の4割近くにのぼるといわれる非正規職員が存在している。そのうち恒常的に働く非常勤職員の労働条件は地方公務員法にもパート労働法にも適用されないという中で劣悪な状況に置かれたままである。地方自治体の非常勤職員には「手当」(退職金、一時金)の支給自体が認められない。低賃金にも関わらず一時金が支給されないため月々の手取りは高卒初任給の公務員賃金並みであっても多くは年収が200万円に届かず自活できる水準ではない。その上雇用(役所では任用という)期間は一年毎の繰り返しの雇用で翌年はどうなるかわからないという不安定な雇用である。最初から3年、5年雇用止めといった雇用すらある。それをたてに「再度任用により職の位置づけが変わることがないので変更なし」(総務省)としてどんなに経験年数を積んでも昇給がない状況に置かれている。全職員の4割を占めるまでになり職員と同等の業務を行い自治体の業務の遂行に欠かせない存在になっている非正規職員の賃金、労働条件の処遇改善は、机を並べる自治体労働者が絶対に無関心であってはならない問題になっている。

(5) 今後の展望を考える

自治体労働者の賃金闘争は「賃金民主化闘争」「現業差別撤廃闘争」という差別賃金撤廃の闘いから始まった。その運動の進化の中で現業統一闘争が提起された。また非現業の労働条件も現業が切り開いた成果の上に立って改善されてきた面もある。現業の労働2権に依拠した闘いの上に人事院勧告制度打破に向けた取り組みもあったといえる。現業合理化をくい止められず現業労働者が少数になるに従い自治体労働運動総体の闘争力は低下してきた。

賃金闘争が「賃金差別撤廃」を原点として闘われてきたとするならば、これからの自治体賃金闘争の展望も差別賃金そのものである勤務成績に基づく昇給制度との闘いと差別された非常勤職員、派遣、委託労働者を含めた非正規労働者の闘いと連帯に見いだせるのではないだろうか。

非正規労働者のためのユニオンキャンペーンを最賃キャンペーンとして展開する試みなど、この間最賃引き上げ闘争への問題意識が高まっている。「時給1,500円今すぐ1,000円」のスローガン(2020年までに最賃1,000円は2008年政労使会議の決定事項)での、最賃1,000円は年間労働時間1,800時間では180万円にしかならず、1,500円ですら年収270万円にしかならない。自治体の非常勤職員は年収200万円以下である。自治体で働く委託の労働者は非常勤職員以下が多い。まさに最賃は自治体に関係する非正規労働者自身の問題になっている。

しかし非正規労働者自身の闘いのできているのは極少数である。こうした状況を打開し新たな賃金闘争をつくりだすためには地域を包み込んだ最低賃金引き上げの取り組みと公契約条例制定運動の結合が不可欠と考える。その条件は拡大している。現在の自治体には委託労働者、派遣労働者が窓口等までも担う状況になっており彼らなしにはもはや自治体の業務は遂行できない状況になっている。また自治体労働者の賃金水

準が「国公準拠」から「民間地場賃金準拠」へ変わってきおり、賃金センサスで民間賃金水準の低い12県はすべて最低賃金Dランクの地域である。自治体の賃金闘争は全国一律最賃制度の実現、地域格差の解消の取り組みなしには今後展望を見出し得ない。最賃に張り付いた労働者数は、最近は7～10%に上る。また地域格差は人事院による給与構造改革が始まった2006年以降増大していることから、公務労働者の賃金水準と民間地場賃金水準の依存性は明らかに強まっている。公務員の賃金水準の社会的影響の範囲は768万人（国家公務員、地方公務員（非常勤含む）独立行政法人、郵政グループ、私立学校、民間病院、公益法人、第三セクター社会福祉関係等々）とされている。こうしたことを考えれば公務員労働者はもはや否応なく最賃闘争と公契約条例の制定とに本腰を入れざるを得ない状況に置かれているといえる。そして公務労働者と民間労働者の賃金闘争における連帯の条件は客観的にも煮詰まってきたといえる。

短時間労働者への社会保険適用拡大～課題と対応について

全国一般労働組合全国協議会 平賀雄次郎

はじめに

今年10月から短時間労働者に対する健康保険・厚生年金の適用拡大が実施される。短時間労働者の生活は、低賃金・超過勤務増に加えて、健康保険・厚生年金保険からの適用除外が大きな原因となって安定的な生活維持に大きな困難を抱える事態となっている。かつて想定されてきた専業主婦の家計補助型短時間労働から「家計維持型短時間労働者」への変化増大が進み非正規労働者が4割に迫る実態にあって、健康保険・厚生年金の適用拡大のための制度的保障とその有効な実施が求められている。

今回の適用拡大はその対策として実施されるものではあるが、この間の経過と問題点を踏まえた労働者・労働組合のより積極的・批判的な対応が求められている。

1. 経過と問題

これまで、短時間労働者の健保・厚生年金は、所定労働時間および所定労働日数が通常労働者の4分の3以上ないと加入できないといわれてきた。これを根拠付けるとされたのが、1980年「内翰：ないかん」というもので、適用に当たっては1. 常用的使用関係にあるか総合的に勘案する、2. 所定労働時間・労働日数が当該事業所の同種の業務に従事する通常就業者おおむね4分の3以上である、3. 認定の当たっては具体的事例に即して判断するとしていた。しかし、この内翰は、当時の社会保険事務所を監督していた都道府県の民生部長宛に、厚生省（当時）と社会保険庁（当時）が課長名で出した内部文書（いわば依頼）にすぎない。法による加入要件を定めた健康保険法48条、厚生年金法27条には労働時間による基準がないことから、内部文書である「内翰」が拘束力を持つものか否か紛争が絶えなかった。

国は戦後一貫して法的解釈として「実態として常時の使用関係にある労働者」に社会保険加入を認めてきたのであり、単なる内部文書で労働時間・労働日数に制限を加えたことは、法規制と行政指導に間に矛盾を作り出した。この結果、適用・非適用を決定するのは事業主の裁量に委ねられた。事実、労働組合の活動によって労働時間が4分の3以下の労働者が加入しているケースもあり、また同種業務の通常労働者との比較も具体的・総合的に扱われ週30時間以下で加入したケースもある。逆に事業主の恣

意的判断で適用除外されるケースも多く存在した。しかし行政解釈は、時間の経過とともに通常労働者を週40時間、その4分の3＝週30時間以上が適用範囲として固定化されてきたのである。

こうした事態への反撃の一つとして、全国一般ゼネラルユニオンは「内翰」そのものの違法性を訴訟で争ったが、裁判所の判断は実態的使用関係に加えて事実上の労働時間が30時間を越えているとして、内翰の違法判断を回避して労働者救済を認めるという結果となった。こうした判例が多いと聞く。こうした矛盾の中で、年金財源の確保、保険料収入増を目論み、かつILO128号条約37条（短時間労働者の社会保険適用規程）を遵守する条約批准を迫られた政府の適用拡大策が、今回の適用拡大である。

2. 10月実施の「適用拡大」の内容について

今回の適用条件は「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部改正法」（年金機能強化法）に基くものであり、10月1日以降、以下の「四条件すべてに該当すること」を条件としている。

- ①週所定労働時間が20時間以上
- ②月額8万8千円（年額106万円）以上：超勤・割増賃金、通勤手当を除く：
- ③勤務期間が1年以上見込まれる
- ④学生でない

（対象は、従業員501名以上の企業とされ、500名以下の企業は3年の適用猶予を経て、2019年以降実施される）

財源は、保険料収入（労使折半支払い）であり、2014年現在1962万人、雇用人口の37.4%を占める非正規労働者への経済的負担増は深刻である。

実際に、適用職場の試算（交代勤務で深夜割増し有り：家計維持型労働者）では、

- ・時給1120円、週29時間労働の場合、適用後の手取り額は月153900円から月122400円へ
- ・時給1000円では、月137600円から月110000円へ

また、家計補助型短時間労働者（社会保険上、扶養家族としてとどまるため、「年収130万円未満」の枠内ギリギリで働き、自らの社会保険負担を逃れる労働者）は、「扶養範囲内で働く」意味がなくなる。ある試算では、

- ・時給900円、週24時間労働の場合、月92000円から月77500円へ

いずれにしろ大幅な収入源となり、勤務時間を増やす以外に生活確保がおぼつかないことになる。勤務時間を増やせるかどうか問題であることに加えて、現状でも実現が難しい労働者生活のワーク・ライフ・バランスの確保にとっても大きな問題である。

また、勤務時間が増大することが正社員化を意味しないのであれば、第二、第三社員状態を生み分断差別の温床となりかねない。

さらに500名以下の中小企業へは、適用猶予と同時に先述した「内翰」基準を法制化することになり、30時間に止めるための脱法的行為が横行する危険がある。

3. 労働組合の対応と要求について

現在私たちが経験している事業主側の対応は、人手不足を背景にして短時間労働から通常労働時間へ勤務時間を増やし、かつ若干の時給アップで労働者の収入減に対応しようとするものが多い。しかし、雇用情勢の悪化が発生し年金財政が好転しなければ、負担増はより深刻に労働者生活にのしかかる。10月からの最低賃金の引き上げも踏まえ、非正規労働者の賃上げの闘いを開始することが必要だ。同時にワーク・ライフ・バランスを重視し短時間勤務を継続する労働者にとって、脱法行為を許さない

こと、賃金に止まらない休暇・福利厚生などでの均等待遇確立がますます重要となるであろう。そして職場の要員配置にも様々な立場の労働者の希望と要求を反映させる交渉が必要である。今回の適用拡大に伴う就業規則改訂時に組合討論を深め要求を具体化していくことが重要である。

また、適用拡大は当然に事業主負担の増大が伴う。これを回避しようと500名以下へ会社分割を目論む企業さえあるという。労働者への負担の押し付けを許さず、ワーキングプアを許さない社会保険の全面適用に向けての政策が問われている。

2016年9月

パク・クネ政権とたたかう韓国労働者

韓国の労働者は、パク・クネ政権の労働者抑圧攻撃に抗して、「最低賃金1万ウォン獲得」「首切り自由絶対阻止」を掲げて、ゼネストを組織しながらたたかっている。8月26日、「日韓労働者連帯交流集会」が、全労協や韓国労働者と結ぶ会などによる集会実行員会の主催で開かれた。金澤全労協議長の歓迎のあいさつに続いて、民主労総が作成したDVDが上映された。



キム・チャンゴン民主労総仁川地域本部長は韓国のたたかいを次のように報告した。



民主労総は2月に開催した大会で、労働改悪阻止、最低賃金1万ウォン獲得闘争、戦略組織事業の強化などの方針を決定した。そして、4月総選挙、5月メーデー、6月全国労働者大会、7月ゼネストとたたかってきた。昨年11月の民衆総決起は、「総選挙共同闘争本部」の結成へと繋がり、4月総選挙では与党セヌリ党を過半数割れに追い込んだ。しかし、パク政権は労働者抑圧政策を継続している。これに対抗して5月から、労働改悪阻止、財閥責任全面化、最低賃金1万ウォン獲得、週35時間労働によるワークシェアリング、間接

(特殊)雇用労働者及び教職公務員の労働基本権保障を掲げて、ゼネストの準備を始めた。7月には産別、地域での輪番ストをたたかい、約10万人がゼネストに参加した。

昨年末までに労働法改悪の法制化ができなかったパク政権は、1月に「公正人事指針」「就業規則不利益変更指針」という不法な二大行政指針を発表し、成果退出制、成果年俸制を公共部門から強制的に実施している。また、一般解雇の導入である。韓国では、解雇について二つの制度がある。ひとつは懲戒解雇であり、もうひとつは整理解雇である。パク政権はこれらに加えて一般解雇を導入し、成績不良や業務能力欠如を理由に解雇できる制度をつくらうとしている。これによって労働者を自由に解雇することができ、特に会社に反抗する活動家の首が切られることは明白である。

昨年から、最低賃金1万ウォン獲得をたたかってきた。韓国の最低賃金委員会は、7月16日、労働者委員が退場するなか、2017年度の最低賃金を今年度より440ウォン（7.3%）引き上げて6470ウォン（約592円）にすることを決定した。この金額は、労働者の平均賃金の46.5%にあたる。民主労総は、昨年の最低賃金1万ウォン獲得闘争で社会的支持を得たことを背景に、今年は全組織的なたたかいとして展開し、最低賃金委員会へ圧力をかけてきた。今回の決定は、今年度の引き上げ額450ウォン（8.1%）より低いものであり、到底認めることができないものであった。最低賃金委員会は政労使各9名の委員で構成されているが、労働者委員9名（韓国労総、民主労総の代表）は、7月19日に全員辞任し、最低賃金委員会を改革し、1万ウォンの獲得をめざすことを表明した。最低賃金委員会改革の要求とは、会議の公開、公益委員選出方法の改善、生計費にもとづき所得格差解消を反映できるチャンネルの構築、最賃不順守事業所の処罰と制裁の強化などであり、下半期の法制度改善闘争の課題としてたたかう。非正規労働者は労働者の過半数を超えている。正規労働者の賃金の65%ほどであり、女性労働者の割合が多い。最低賃金以下の労働者は約400万人いると推定されている。

韓国の労働組合の組織率は、1987年には28%であったものが、現在は10%を割っている。その内訳は、韓国労総4.5%、民主労総3.5%、上部組織なし2%である。いわゆるベビーブーマー世代が退職する時期であり、退職者の組織化、若い活動家の育成、非正規労働者や未組織労働者の組織化が急務である。そのために戦略組織事業の全面化を追求している。

昨年11月の全国労働者大会および民衆決起は、主催者の予測を超えて13万人が結集した。このたたかいが総選挙闘争に結び付いた。9月、10月に労働法全面改正獲得、改悪法案阻止、不法な政府指針撤廃のゼネスト総力闘争をたたかい、11月の全国労働者大会を労働者・農民・貧民・青年学生ら20万民衆総決起集会として成功させたい。昨年の民衆総決起を主導した容疑で逮捕、起訴されたハン・サンギョン民主労総委員長にたいして、7月4日、ソウル地裁は懲役5年の重刑を言い渡した。民主労総は、このような弾圧をはねのけてたたかう。

来年6月には、最低賃金1万ウォン獲得を前面に打ち出してゼネストをたたかう。このたたかいこそ、民主労総が正社員、大企業、男性労働者の組織だという批判を払拭し、非正規職、中小零細事業所、女性労働者も包括する組織であることを確認する極めて重要なたたかいである。

そして、来年12月の大統領選挙に勝利したい。進歩勢力が分裂しているが、民主労総が中心となってまとめる必要がある。今までは、中央で各勢力が立場を取りまとめてから地域勢力に拡張するやり方が、政治勢力づくりの方法であったが、これからは、地域から政治勢力化を提起し、中央を巻き込むようにする地域本部の役割は重要である。

キム地域本部長の報告は、弾圧を受けながらも大衆闘争を戦略的に展開する、自信を持った報告であった。

集会は、質疑を行ったあと、連帯のあいさつを国労の井村中央執行委員、日韓民衆連帯全国ネットワークの土松さんが行ない、パク政権と同じように解雇規制の緩和、労働時間規制の緩



和、非正規労働者の拡大をすすめている安倍政権とたたかい、韓国の労働者と連帯していくことを表明した。

最後に、中小労組政策ネットワークの鳥井事務局長の団結ガンバロウを韓国式、日本式で行なって閉会した。

事務局

書評 和田肇「労働法の復権—雇用の危機に抗して」

新自由主義による規制緩和が進行する中で、労働法制は大きく変化してきた。労働者保護を捨てて、労働者を市場経済における商品として位置づけるようになってしまった。政府・資本からの政策に反対する運動を行なってきても、結果としては連戦連敗である。もっと、理念を持ったたたかい方ができないのか、戦略的に反撃する手掛かりはないのか、探しているところであった。

和田肇・名古屋大学法法科大学院教授が著した「労働法の復権」は、今年5月に日本評論社から発行されたものである。サブタイトルに「雇用の危機に抗して」とあるように、最近の雇用の劣化に対抗して、労働者の権利の復権を追求した著作である。

私の関心を引いたのは、問題意識が似ていることである。著者は、2008年以降に雇用社会を襲った現象として、リーマンショック、福島原発事故、アベノミクスを取り上げている。そして、この20年来、非正規雇用の急増、労働者の賃金下落、貧困と格差の拡大などの「雇用の劣化」が進んだが、さらに促進するアベノミクスによる雇用政策を「雇用の危機」と呼ぶ。その背景・原因を明らかにするとともに、その危機を克服するためには、雇用社会の立て直しを強力に押し進める法的枠組み、「労働法の復権」が必要だと説くのである。その時、重視するものとして、「ディーセントワーク」「持続可能性」「質の高い雇用の創

出」「厚い中間層の形成」などのコンセプトを上げる。

「ディーセントワーク」については、西谷敏・大阪市立大学名誉教授が、人権としてのディーセントワークを提唱している。私の荒っぽい理解によれば、西谷氏は、憲法25条の生存権にもとづく権利（生存権的基本権）だけではなく、憲法13条の個人の尊重の権利（自由権的基本権）を合わせて労働基本権を捉え、労働において「幸福を追求する自由」、すなわち「自己決定権」を重視すべきだとしている。

本書は、第3章「ディーセントワークの実現に向けて」で、雇用形態と労働者像の多様化や非正規労働者と均等待遇について触れているが、私が注目したのは「標準的労働関係モデルの再構築」という提起である。ドイツの法学者であるヴァルターマンは、低賃金雇用、非正規雇用、委託者に対して経済的従属性を有する個人事業者の急増が、標準的労働関係モデルから乖離した雇用現象を生み出したとしている。そして「安定した労働関係の下で質が高く、収入を伴った労働による、自己責任が持てる、そして持続的な生存保障を支える労働法上の枠組み」を確立すべきであると提唱している。私も昨年来日したヴァルターマンの講演を聞いた。最低賃金の話であったが、2人以上の子どもを育て、老後を安心して暮らせる年金の支給を受けられる労働者の賃金という捉え方に、新しい視点をもら

ったと感じた。著者は、ヴァルターマンの提起に賛同しつつ、日本でのモデルを提起している。それは正規雇用（直接雇用、フルタイム雇用、期間の定めのない雇用）に近いが、相違している点としては、ワーク・ライフ・バランスが維持された雇用、集団的な利益代表システムに包含されている雇用、すべての社会保障制度が適用される雇用、セーフティーネットが完備された雇用である。放射が及ばない領域もあるとしつつ、今までの正規雇用の概念に留まらない形で、「標準的労働関係の放射」を検討し、労働法の再構成を考えている。本書では「労働組合の未来」という第4章を設けている。「同じ職場で働いていながら、非正規労働者を自分たちの雇用のバッファ（緩衝材）としてしか考えな

い発想は、労働組合にとって自殺行為である」という指摘はそのとおりである。そして、すべての労働者を代表するために労働組合の組織強制と民主主義についても触れている。

最後に第5章「良質な労働と持続可能な雇用社会」でまとめられている。法律論だけで書かれた本ではなく、現在の雇用労働状況を分析しながら、労働法をどう復権するかという問題意識で書かれているので、読みやすい。と同時に問われていることは、新自由主義の労働法を克服することであり、非正規労働者を含めた労働者の権利をどのように確立していくのか、労働組合は、何をめざし、どうたたかうべきなのかということであり、本書はこれらを検討する場合の素材になると思う。

伊藤彰信

海外トピックス

アメリカ人の若者が、資本主義体制に反対 アメリカ人の若者、過半数が資本主義を支持せず

2016年4月28日 11:38 by 深海 | カテゴリー 海外 | タグ 世界びっくり, 政治

ハーバード大学の実施した最新の世論調査において、アメリカ合衆国の若者たちの過半数が資本主義を支持していないという驚くべき結果が出されました。

ハーバード大学が18歳から29歳の若者に対して行ったところによると、51%が資本主義を支持しないと回答。指示すると回答した42%を9ポイントも上回りました。

ではどんな政治体制を望むのかという質問では33%が社会主義を望むとしながらもそれ以外は明確な答えはありませんでした。調査者によると、資本主義の意味するものが人によって大きく違うため、この結果について説明するのは困難

だが、若い世代が市場主義経済という現状に対して不満を抱いていることは指摘できるとのこと。

この結果が資本主義そのものへの懐疑と言えるかは別として、市場主義経済の欠陥に対して若い有権者が厳しい目を向けていることは間違いありません。

世論調査を指揮したハーバード大生のZach Lustbaderさんは「資本主義の意味は以前とは違っている」とします。冷戦時代に資本主義とはソビエト連邦の全体主義体制からの自由という大きな意味を持っていました。しかし、若い世代にとって資本主義とは世界経済が未だ立ち直り切れていない金融危機を指すということ。

なお、この調査の後に行われた全年齢を対象とした世論調査では、より高齢のアメリカ人も資本主義に対して懐疑的で、過半数が資本主義を支持すると答えたのは50代だけでした。

Lustbader さんによると、この資本主義に対するネガティブな評価は明らかに政治家の経済に対する発言によるもの。自由企業の長年の覇者たる共和党政治家が資本主義という言葉を使う時、それはしばしば政府官僚らと企業役員らが密接に絡みついてビジネスを推し進める「縁故資本主義」を意味していると指摘します。

個別の経済政策についての質問では回答者の間での葛藤やばらつきが多く、27%が「大きな政府」というあり方を支持し、30%が政府は格差是正に大きな役割を担うべきだと考えています。そして26%が財政支出が経済成長に有効だと答えています。

それでもなお、48%が「基本的な医療保I父制度は全ての人の権利である」ことに賛成し、47%が「衣食住のような生活必需品は、それらが得られない人に対して政府が供給すべきだ」という考え方にも賛成しています。

フランスでは社会党政権を揺るがす「ニュー・ドゥブー運動」が発生

出典 民進党も他人事じゃないフランスの「反新自由主義」社会運動—ライブドアニュース

同様の現象はフランスでも広がりを見せており、社会党政権にとって脅威となっているフランスで「新自由主義からの脱却」を掲げた新しい社会運動が起きている。1%の富裕層に対する批判で広がった米国の「オキュパイ運動」やスペインの

この世論調査のディレクターである「ohn Della Volpe さんは個人的に少数の若者グループに対して資本主義に対する態度をインタビューしました。それによると若者たちは資本主義は不公正であり、人々に苛烈な労働を強いながらも見捨てていると答えました。

Della Volpe さんは若者たちの考えについて「彼らは資本主義という概念を拒否しているのではない。現在行われていると彼らが考える資本主義のあり方を拒否しているのだ」と結論づけています。

トリクルダウン理論の元に新自由主義経済が大手を振ってきた21世紀の経済。その中心であつたアメリカ合衆国では、現在まさに社会主義者を自認し、民主社会主義を目指す民主党のサンダース候補が若い世代の圧倒的な支持を受けています。

たった62人の大富豪が人類の貧しい半分の36億人と同じだけの富を牛耳るという異常な状況にある2016年の世界。OECDがトリクルダウン理論を否定し、新自由主義経済の下では99%と呼ばれた一般人が豊かになることができないことが公々に周知されてきたということでしょうか。

新しい左翼政党「ポデモス」の躍進に通じる動きで、SNSを使って若い世代が自発的に集まっているのが特徴。

現行の銀行システムや富裕層と敵対し、オランダ大統領の社会党政権にも批判的だという。運動は「Nuit Debout(ニュー・

ドゥブー)』と名付けられ、ツインタ〜などの呼びかけでどんどん広がっている。「ニュー・ドゥブー」は日本語に訳すと「(膝を)屈しない夜」という意味の造語。先月 31 日、パリの共和国広場に集まった人たちが、夜になっても立ち去らなかつたことから、その名が付いた。労働基準を緩和しようとする政府法案への反発がきっかけだったという。

その後、「ニュー・ドゥブー運動」はパリからフランスの地方都市にも広がり、

今月 23 日には海を越えて、カナダのモントリオールでも集会が開かれた。いずれも「反グローバル主義」「反新自由主義」を掲げ、「これに代わる経済システムを勝ち取ろう」と訴えている。

「ニュー・ドゥブー運動」の参加者たちはこれまでオランダ大統領の所属する社会党支持者が多かった。が、グローバリズムに追随するオランダ政権に対し、ついに今月 20 日、「金輪際、社会党には投票しない」と誓ったという。

労運研秋季合宿のご案内

労運研 2016 年秋季合宿を次のように開催します。

ぜひ多くの皆様のご参加を期待しておりますが、人員に限りがありますので早めに申込みください。

- 1 日 時 2016 年 10 月 30 日 (日) 14 時～31 日 (月) 12 時
- 2 場 所 四季の宿 箱根路 開雲 (箱根・湯本温泉郷)
箱根登山鉄道「箱根湯本」駅下車、徒歩 8 分
〒250-0311 神奈川県足柄下郡箱根町湯本 521
TEL: (0460) 85-6678 FAX: (0460) 85-6018
- 3 内 容 記念講演「仮題 今日の貧困と最賃闘争の課題」
小川英郎弁護士
日本弁護士連合会 貧困問題対策本部事務局次長 (2010 年～)
- ①「最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会」の取組みと課題
- ②今後の労運研活動について
- ③その他
- 4 参加費 15,000 円 (1泊2食)
- 5 申込み 別添申込み用紙(ホームページより申込みください)