

「働き方改革」の正体に迫る

【1】「労働改革」をめぐる世界中の闘い

※就業規則：会社が定める社内規則

※労働協約：会社と労働組合 or 職場代表者の交渉によって定められる規則。いわゆる「先進国」では労働協約は就業規則より絶対的上位であることが法律に定められている

（1）フランス

*「エルコムリ法案」の中身。①「経済的理由」による整理解雇要件の緩和②「不当解雇」への補償金額の上限設定③週35時間労働制→週44～46時間労働への延長を可能にすること④1労働日の制限を10～12時間に延長⑤未成年の「見習い労働者」の労働時間延長⑥残業手当の削減⑦1～6の改変を各企業の「労働者個々人との合意」でできるようにすること

→核心は⑦。これは労働協約の無視ということ。労働者個人と会社の「個別・平等の交渉」などありえない。就業規則の絶対化。

*巻き起こる大ストライキの嵐。特に高校生・大学生の決起。学校のバリケード封鎖と100万規模のデモ。続々と続く労働者の決起

*2006年のCPE法案を撤回した闘い。「青年の雇用を拡大する」ため、「青年労働者の雇用においては2年間の試用期間を置いてその間は解雇自由」という法案が議会を通過したが、多くの大学で学生がストライキに突入→撤回へ

※「非常事態宣言」下で行われていることの重要性

※現オランダ政権は社会党

※今年のストライキの中で約7割の原発が停止した

（2）韓国

*一度廃案になり、今年再び提出された「労働4法」。派遣法・勤労基本法・雇用保険法・産業災害補償保険法の改正。特に焦点になっている派遣法は、「55歳以上の派遣労働の全面容認」「製造業への派遣労働解禁」が軸。「55歳で職場を失う労働者（韓国では55歳が定年）への多様な働き方を可能にする」が理由

*「政府ガイドライン」。「合理的理由」があれば、企業が就業規則を変更できるようにする。労働協約の無視。

*最大焦点となっている「成果年俸・成果退出制度」。「成果を出せば給料が上がり、出せなければ解雇」。「評価するのは社長・上司であって労働者ではない」「公共部門での成果とは国民から金を巻き上げることだ」という声

→公共部門（特に鉄道・医療）においては、この制度の導入が「民営化」とセットになっている。

*他にも「賃金ピーク制」など

*「労働改悪反対」「労働者が生きられない国家は、私たちのための権力ではない」と訴え、昨年～今年、ゼネラルストライキの嵐

※「サード（新型ミサイル防衛基地）配備反対」を軸として、反戦闘争と一体で闘われている意義

（3）ドイツ

*2004年に断行された「ハルツ改革」。①派遣労働者の派遣期間上限撤廃+公共職業安定所への民間派遣会社参入②失業労働者が届け出を遅れた場合、失業給付金カット+紹介された就職先を「正当な理由なく」拒否した場合も失業給付金カット

→派遣労働の恒常化+失業者への就職先強制圧力によって「柔軟な雇用」（=首切りのしやすい労働環境）を実現。

*一体で進んだドイツ最強の労働組合・IGメタル（ドイツ金属産業労組）への攻撃。国内工場の東欧移転（=全員解雇）を背景としたドイツ金属産業経営者連盟の強硬姿勢にIGメタルが2ヶ月間に及ぶストライキを闘うも敗北

※「ハルツ改革」を行ったのは社民党シュレーダー政権。ハルツとは、この法案を作成した当時フォルクス・ワーゲン取締役の名前

*「ストライキ共和国」と呼ばれるほどのドイツ労働者の決起が約10年ぶりに高まっている

（4）イギリス

*1980年代、サッチャー政権以来、約30年間（労働党政権時代も）続いた労働法制改悪や教育への民間資本の参入、社会保障の削減

*急速に盛り上がる「反新自由主義」の闘い。緊縮政策の生活破壊への怒りと、シリア空爆による移民の激増が結びついて「EU離脱」へ

*教育・医療・交通労働者のストライキ激発。とりわけ教育労働者とRMT（鉄道海運運輸労組）の闘い

*「同一労働同一賃金」。非正規職労働者には残業代・休日労働手当・夜間割増無し。業務内容はすべて「同じ」だという理由

※公教育制度改革の象徴「アカデミー法」の内容。「成績不良」の公立学校は自治体の運営権限を剥奪し、中央政府が資金を供給しながら理事会（私立学校経営者）が公立学校を運営する。日本の「指定管理者制度」に近い。

【2】政府諮問機関「働き方改革実現会議」ではいかなる討論がされているか

（1）「働き方改革実現会議」メンバー

議長：安倍晋三（内閣総理大臣）

議長代理：加藤勝信（働き方改革担当大臣）、塩崎恭久（厚生労働大臣）

委員：麻生太郎（副総理・財務大臣）、菅義偉（内閣官房長官）

石原伸晃（経済再生担当大臣・内閣府特命（経済財政政策）担当大臣）

松野博一（文部科学大臣）、世耕弘成（経済産業大臣）、石井啓一（国土交通大臣）

有識者委員：

生稲晃子（女優）

岩村正彦（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

大村功作（全国中小企業団体中央会会長）

岡崎瑞穂（株式会社オーザック専務取締役）

金丸恭文（フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO）

神津里季生（日本労働組合総連合会会）

榊原定征（日本経済団体連合会会長）

白河桃子（相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト）

新屋和代（株式会社りそなホールディングス執行役 人材サービス部長）

高橋 進（株式会社日本総合研究所理事長）

武田洋子（株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト）

田中弘樹（株式会社イトーヨーカ堂 人事室 総括マネジャー）

樋口美雄（慶應義塾大学商学部教授）

水町勇一郎（東京大学社会科学研究所教授）

三村明夫（日本商工会議所会頭）

（２）討論されていること

①安倍首相の第一回会議後の発言からの抜粋

「『働き方改革』は、第三の矢、構造改革の柱となる改革であります。大切なことは、スピードと実行であります」

「『働き方改革』のポイントは、働く方に、より良い将来の展望を持っていただくことであります。同一労働同一賃金を実現し、正規と非正規の労働者の格差を埋め、若者が将来に明るい希望が持てるようにしなければなりません。中間層が厚みを増し、より多く消費をし、より多くの方が家族を持てるようにしなければなりません。そうなれば、日本の出生率は改善していくわけであります」

「1番目に、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。2番目に、賃金引き上げと労働生産性の向上。3番目に、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正。4番目に、雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。5番目に、テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方。6番目に、働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備。7番目に、高齢者の就業促進。8番目に、病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立。9番目に、外国人材の受入れの問題」

②第一回会議に提出された資料から

資料1・2は政府から。同会議の運営とメンバーについて。

資料3は今年1月からの首相発言の抜粋を政府側がまとめたもの。「働き方改革」は「日本1億総活躍プラン」「アベノミクス」の最大の柱であることが強調されている。

資料4は田中委員から。セブン&アイの人事・給与制度について。かなり早い段階（1967年）から評価制度を導入している。

資料5は白河委員。長時間労働の是正がなければ少子化は解決しないことを強調。

資料6は神津委員。連合として特殊手当での充実、労働時間の上限導入、職業訓練の充実などを要

求。労働者としては当然の要求が出されている。

資料7は岡崎委員。オーザック社が残業を減らすために行なっている取組みを紹介。軸はいわゆる「カイゼン」運動。

資料8は三村委員。中小企業の人材不足が強調されている。

資料9は樋口委員。内容はほぼなく、政府が訴えているテーマの羅列。

資料10は新屋委員。りそなグループでは「同一労働同一賃金」を導入していることを紹介。具体的には、正社員・限定社員・非正規雇用と全員時給1500円で換算し、賞与などの待遇の違いによって給料が変わる制度になっている。

資料11は水町委員。待遇格差と長時間労働への対策を強調。

⇒政府の公式見解や強調されているテーマからすれば、①正規・非正規の格差を埋めること②長時間労働（特に正社員で深刻）をなくすこと、が「働き方改革」の内容だと思える。しかし安倍首相が再三強調しているように、これは安倍政権発足以来のテーマである「構造改革」「アベノミクス第三本目の矢」といわれていた取組みを別の言い方に変えたものであることは明らか。

※「高度プロフェッショナル制度」（＝年収1075万円以上の労働者には残業代が発生しないという法案。いわゆる「残業代ゼロ法」）は、昨年廃案になるも今国会で変わらず提出されている。

※特に「長時間労働の是正」のために「36（サブロク）協定」（後述）の廃止が挙げられている。

【3】安倍政権の労働環境・関係法制をめぐる議論と実態

（１）「規制改革会議」での議論

2012年12月26日、第二次安倍政権が発足。安倍政権は「世界で一番企業が活躍しやすい国」（第18回国会での施政方針演説、13年3月）を掲げ、日本経済再生本部・経済財政諮問会議・産業競争力会議・規制改革会議などの諮問会議を設置した。特に雇用問題を取り扱ったのが「規制改革会議」（現在は「規制改革推進会議」が役割を引き継いでいる）である。

※これらの諮問会議全体にいえることとして、厚生労働省の軽視がある。「働き方改革担当大臣」が厚生労働大臣とは別に存在する意味。

以下、規制改革会議の雇用ワーキンググループ報告書「雇用改革報告書一人が動くために一」より。

○「「人が動く」ための具体的な雇用改革の3本柱が、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化である」

○「正社員改革の第一歩として、職務、勤務地、労働時間等が特定されている「職務等限定正社員」、いわゆるジョブ型正社員を増やすとともに、その雇用ルールの整備を早急に進めるべきである」

○「労働時間規制の見直しも重要な課題である。多様で柔軟な働き方を拡大する観点から、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の見直し等を進めるとともに、今後、ワークライフバランスや生産性向上の観点からの見直し、時間外労働の補償のあり方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合なども視野に入れて検討」

○「有料職業紹介事業や労働者派遣制度の在り方・位置づけの根本的な見直しを行うべきである。例

えば、労働者派遣制度については、派遣法の根幹にある「常用代替防止（常用雇用に影響を与えることの防止）」という考え方に代わり「派遣労働の濫用防止」の明確化や均衡処遇の推進といった考え方を重視すべき」

○「勤務地限定型、職務限定型正社員については、労使の話し合いを終らうえて、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが想定される」

○「労働者派遣法の規制の根拠である「常用代替防止」は正社員の保護を目的としており、派遣労働者の保護とは必ずしも相容れない。また非正規雇用労働者が全体の4割近くになった現在、これまで通りの手法でこの政策目的を追求することには限界があるとも考えられる」

○（当時の派遣法の「3年ルール」に言及して）「派遣労働者の保護という視点から、同一の派遣労働者（派遣元で無期雇用のものを除く）について同一の派遣先での派遣期間の上限（例えば3年）を設け、派遣という形態で派遣労働者が特定の派遣先に常用的に利用されるという派遣労働の濫用的利用を防止する手法」←昨年改定された派遣法にそのまま追加された

（2）予算編成に顕著に表れる「人が動く」の実態

13年、安倍首相は「雇用政策の基本を『行きすぎた雇用維持型から労働移動支援型へ』と大胆に転換する」ことを宣言。

→最も顕著なデータは雇用調整助成金と労働移動支援助成金の推移

○雇用調整助成金：景気の変動などの理由で経営が悪化した企業が、一時的に休業や出向・労働者の教育訓練などをして雇用を維持した場合に払われる、国からの補助金

○労働移動支援助成金：企業が解雇する労働者の再就職先支援や、求職活動のための猶予期間を与える場合に払われる、国からの補助金

2012年 雇用調整～1134億円：労働移動支援～2.4億円 2013年 同1175億円：5.7億円

2014年 同545億円：301億円 2015年 同193億円：349億円

たしかに「人は動いて」いる！ 首を切られた労働者は「動く」しかない・・・。

（3）労働契約法と労働者派遣法の改正。「18年問題」

①労働者派遣法（2015年9月30日施行）について

*「常用代替防止原則」の撤廃

→多くのマスコミが「1985年の制定以来となる大転換」と評する。

*同一業種における同一派遣労働者の派遣期間上限3年

→「3年ごとに職場を転々とする」「生涯派遣」が法律上も原則に。

②労働契約法（2013年4月1日施行）について

*有期雇用の通算期間の上限を5年とする

*5年以上の契約を結ぶ際には労働者に「無期雇用転換権」が発生

→後述するように、多くの職場で今、「限定正社員」に関する就業規則変更が行なわれ、契約社員の「5年解雇」と「限定正社員への転換」が行なわれている。

※「無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直

前の有期労働契約と同一となります」（厚生労働省『有期契約労働者の円滑な無期転換のために』）

⇒この労働者派遣法と労働契約法による解雇が重なる時期が「2018年」。すでに事態は動き出しているが、18年を画期に労働者を取り巻く現状はきわめて厳しくなることが予想される。

（4）労働契約法の本質。労働基準法との根本的違い

①労働基準法

*労働三法のひとつ。労働組合法は団結権・団体交渉権・争議権、労働関係調整法＝労働委員会による調停関係、労働基準法は労働条件の最低基準を定めたもの

*民法に優先する。「雇う者」と「雇われる者」は対等ではないことから、「市民的平等」を超えた法的権利として存在する

※民法627条では「雇用契約では各当事者がいつでも解約していい」という趣旨しかなく、労働者が辞めるのも自由だが、資本が首を切るのも自由。どちらも「平等な個人」の権利

*ほぼ全てが強行法規（＝当事者の意志・条件に関わりなく適用される法律。「被害届」などが必要ない）。労働基準監督署はこの規定に従って、責任者の逮捕や刑事罰すら科すことができる

*第1条1項「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない」。2項「この法律で定める労働条件の基準は最低のもの・・・この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」

※「人たるに値する生活」の中身は1947年より引き継がれてきた労働次官通達によれば「労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき・・・その標準家族の生活をも含めて考えること」

②労働契約法

*第一次安倍政権時、2007年に制定。民法の特別法として制定（罰則がない）。制定理由は「個別労使紛争（組合非加入・合同労組など職場で少数の労働者による争議）が増加しており、それに対応する法律が必要」

*就業規則の変更が「合理的」で、「労働者・労働組合に周知され（労働組合・職場代表者の意見があれば）」ていれば就業規則の変更が可能。労働条件の不利益変更が容易になっている

⇒労働契約法は、第一次安倍政権が「戦後レジームの脱却」を掲げ、小泉政権から引き継いだ「構造改革」の肝として制定された。それは労働基準法に対する「脱法の合法化」といえるものだった。そして現在、契約社員→「限定正社員」という流れが労働契約法の改正によって急速に始まっている。

◇「時間外・休日労働に関する協定届け」＝「36協定」について

労働基準法36条は「労働者は法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させる場合や、休日労働をさせる場合には、あらかじめ労働組合と使用者で書面による協定を締結しなければならない」とある。そして、労働時間の延長限度は1ヶ月45時間・年360時間が残業時間の限度とされている。しかしここには例外的な繁忙期・受注の集中などを想定して、6ヶ月以内の期間を設けて特別条項を労使で合意することができる。その場合は上限は存在しない。

安倍政権は「長時間労働」が可能となる最大の根拠はこの例外規定にあるとし、労働基準法を改正してここに上限時間を設定する、としている。ここで真に狙われているのは労働組合の構えしだいであらゆる残業を拒否できる強力な条項「36協定」の解体だと見るべきだろう。安倍政権が問題にしている特別条項の内容は、実際には資本の側の労働組合取り込み＋買収された労組幹部の腐敗（左派の腐敗）が原因であることは明らかである。

※実際には、派遣労働の拡大の下、ダブルジョブ・トリプルジョブといった事例も増えており、一企業ごとの労働時間を集めること自体が無意味になっている。

【4】労働現場で実際に起きていること

（1）千葉鉄道サービス（CTS）の就業規則改悪問題

※CTS：JR東日本千葉支社の清掃などの下請け業者

①2016年3月、CTSの就業規則変更提案。「契約期間の上限は5年」「試験選考で限定正社員として採用。ただし時給800円～900円」「諸手当や忌引きなども無し」

②JRの労働組合・動労千葉がCTS組合員を通じてこのことを知り、職場で暴露

③当初、CTS労組は組合員に知らせずに「反対の意見書」を提出して就業規則の変更を受け入れるつもりだったが、職場の状況が一変。CTS労組幹部「これを飲んだら、職場に行けなくなる」

④3月半ば、動労千葉がストライキ。「労働者と労働組合の未来がかかった問題」と訴えてJR本組合員と下請けの組合員が団結してスト突入。

⑤CTS労組の上部団体・JR東労組がJRと団体交渉を行い、「反対の意見書」提出。手続きは整うが、JRは4月就業規則変更を断念。

※JR東労組が所属するJR総連合労働組合は、そもそも「就業規則＝労働協約」だとする「総合労働協約」をJRと結んでいる

⑥今年10月、就業規則改悪は一部内容を変更（「試験選考→面接」など）して強行。現場は闘ったことによって展望を持っている状態

（2）日本中で進行する同様の事態

*東北大学。3243人の非正規職員を18年3月31日をもっての解雇通告

*JP（郵政）。今年から5年以上働いた契約社員に順次「面接」をかけて解雇および限定正社員への転換を図る就業規則変更

*「同一労働同一賃金」のモデルケースといわれる、「コストコ」の「全員時給1200円」。

（3）小池都知事の「長時間労働の是正」の実態

*「都庁の電気を夜8時に一斉消灯。全職員を家に帰す」→業務を家に持ち帰る（風呂敷残業）でしかない。人員の削減・業務量の増加を問題にせず、「残業時間」だけを問題にしているだけ。

※ある都庁職労働者「じゃあ、本当に帰って仕事ためまくるよ？ 全部小池都知事の責任だし、現場をわからせてやるよ」

※「満員電車ゼロ」の実態。安全マージンの切捨てによるダイヤの過密化・労働強化

【5】まとめと核心点。真実は労働現場にある

（1）「働き方改革」の正体は「正社員ゼロ」化

「時給制の正社員」「仕事・職務が『無くなったら』自動的に解雇される正社員」の爆発的增加・・・安倍政権の「働き方改革」の正体は、あえて一点強調するならばこれであり、それは現在のイメージ上の「正社員」の「ゼロ化」である。

そして人材派遣会社のハローワークへの参入が、どのような結果をもたらすかは容易に想像がつく。

（2）真実は現場にある。権利の本質が問われている

「働き方改革」との対決のポイントは労働現場にある。劣悪な労働条件の激増、非正規雇用による技術継承の断絶は事故の増加となって現れているが、それは現場の状況の暴露がなければ「労働者の不注意」や「道徳の低下」としてしか外の人には見えない。

労働者派遣法は国鉄分割・民営化によって日本の労働運動が崩壊していく中で生まれ、「正社員の仕事」を外注化することで「非正規の仕事」の枠を増やしていった。現場で具体的に起きていく労働条件の切り下げに労働組合が立ち向かえないことによって非正規雇用は「常識」となった。そのような状況の中、就業規則の変更によって「限定正社員」はすでにNTTや、りそなグループにおいては別の呼び方で事実上導入されていた。

現場から闘う労働運動の復権！ それなしには法律上の解釈はすべて空論である。憲法は職場にはすでに存在しなかった。

（3）「働き方改革」との対決は、国際的な闘い

リーマン・ショック（2008年）以来の世界的な経済不況の中で、各国政府は左派であれ右派であれ、資本の競争・利潤の維持のために労働者への犠牲転嫁を拡大している。資本は国境を越え、どの国でも「労働改革」を進めようとしており、ゆえに内容は類似点が多い。日本においては、ドイツをモデルとした派遣労働の拡大と正社員を限定正社員に置き換えていくことによって、全労働者を地獄のような日常に叩き落そうとしている。

「働き方改革」との対決は、個別には小さな職場攻防であっても世界的な闘いのひとつであり、だからこそ動労千葉が正規・非正規を超えた団結をつくりだして反撃していることが国際的な求心力を持ち、11月国際共同行動の中心としてその闘いが座っている。

また、資本の国際的な競争戦が軍事戦争―世界戦争の危機にまで高まっている今、この国際的な結びつきは極めて大きな意義を持っている。

☆11・6労働者集会、東京一ソウル国際共同行動へ集まろう！