

月刊 労運研レポート No. 34

2017年4月8日号

・「巻頭言」「森友学園」を偏向教育としない安倍首相	堀川久司	2P
〈4年目のフクシマキャラバン〉		
・脱原発へ 青年労働者のたたかいのはじまった！	松本耕三	3P
・キャラバンに参加して	橋本 翼	5P
・平和をまもり 原発をなくそう	矢代正人	6P
・労働組合弾圧と共謀罪	垣沼陽輔	8p
・プリントパック争議が勝利和解	事務局	9P
・労運研第7回研究会 『一人前労働者』の『あるべき賃金』とは	編集部	11P
メトロコマース労契法 20条裁判不当判決を弾劾する！		17P

■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

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 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

巻頭言

「森友学園」を偏向教育としない安倍首相

千葉県高等学校教職員組合
中央執行委員長 堀川久司

中学入学の年、6歳上の兄も東京の某大学に入学することになった。家族は両親と兄と私の4人で、私は両親と千葉県内で暮らしていたが、兄は訳あって福岡県内の定時制高校に友人宅から4年間通っていた。大学入学を機に、兄と再び一緒に暮らせることになって私は嬉しかった。両親も嬉しかったに違いない。大正生まれの九州男児である厳格な父が、わざわざ兄の入学式に同行した。帰宅した父は、珍しく私に話しかけてきた。

「いい入学式だった。まさか『教育勅語』を聞けるとは思ってなかった！」父は興奮気味だったが、私は二の句が継げなかった。難しいことはわからなかったが、小学校を卒業したばかりの私にも「教育勅語」は過去のものという認識はあったからだ。

あれから半世紀近くが過ぎ、還暦を迎えようとしている今、「教育勅語」が再び話題になっている。今度は身内の話ではなく国内的、否世界的な話題となっている。学校法人「森友学園」（大阪市）の国有地払い下げ問題に端を発し、同学園が経営する幼稚園の教育内容に多くの人が唾然としているはずだと思いたい。同幼稚園のホームページには「毎朝の朝礼において、教育勅語の朗唱、国歌“君が代”を斉唱します。」と記載されている。その模様は「安倍首相ガンバレ、安倍首相ガンバレ、安保法制国会通過よかったです」の映像とともに放映された。

安倍政権は、日教組は理屈抜きで偏向教育集団と決めてかかっているが、今回の幼稚園児への教育勅語暗唱については「偏向教育」という見方を全くしてない。森友学園問題の疑惑の渦中の一人である稲田防衛大臣は「私は教育勅語の精神であるところの、日本が道義国家を目指すべきである、そして親孝行とか友達を大切にするとか、そういう核の部分ですね、そこは今も大切なものとして維持している」等と発言した。幼稚園児への教育勅語暗唱に「個別具体的な状況に即し判断されるべきもの」と幼児への暗唱を黙認する政府答弁も閣議決定させている。

「教育勅語」は1948年（昭和23年）、衆参両院において「排除」あるいは「失効確認」の決議がなされている。「教育勅語並びに陸海軍軍人に賜りたる勅諭その他の教育に関する諸詔勅が、今日もなお国民道徳の指導原理としての性格を持続しているかの如く誤解されるのは、従来行政上の措置が不十分であつたがためである。」（衆議院決議より抜粋。）「教育勅語等が、あるいは従来如き効力を今日なお保有するかの疑いを懐く者あるをおもんばかり、われらはとくに、それらが既に効力を失っている事実を明確にするとともに、政府をして教育勅語その他の諸詔勅の謄本をもれなく回収せしめる。」

(参議院決議より抜粋。) 約 70 年の時を経て、現政権は時間を巻き戻そうとしているように思えてならない。

安倍政権が「教育勅語」を全否定しないのは、天皇を元首とし家族条項等を盛んでいる自民党憲法草案を読めば合点がいく。「教育勅語」の精神が失われて日本人の倫理道徳観は著しく低下しているとの論調をよく耳にするが、果たしてそうだろうか。稲田防衛大臣の言う「親孝行とか友達を大切にする」は、「教育勅語」がなければ損なわれてしまうものでは決してない。大臣は「教育勅語」自体を否定したくないからこそ一般には抵抗のない内容を強調しているに過ぎない。安倍首相は「教育無償化での憲法改正」に前向きだと報道されているが、権力側の真の狙いは透けて見える。

脱原発へ 青年労働者のたたかいははじまった！

4年目のフクシマ連帯キャラバン

松本耕三全港湾委員長



3月13日、福島県の太平洋沿岸の南相馬市へ40名の青年労働者が結集し、すべての原発の廃炉、原発被害者に対する補償の徹底など脱原発を訴える福島連帯キャラバンが発足し、20日の代々木公園まで一週間のキャラバンを行いました。今年で4回目をむかえます。今年度は平和フォーラムの主催で、全港湾、全日建連帯、全国一般全国協、自治労、日教組、国労が組織参加しました。まだまだ小ぶりだが、大きな広がりの可能性を秘めたキャラバンとなりました。（これは4月1日の全港湾の機関紙にも掲載されました）

フクシマ連帯キャラバンのはじまり

原発事故から3年がすぎた2013年末、当時、第二次安倍内閣が高支持率を背景に公然と原発の再稼働、エネルギーの原発依存、原発の輸出促進を堂々と発言し、原発事故がなかったかのような雰囲気を作り出されようとしていました。

そのような状況を危惧し、全港湾の伊藤委員長（当時）から、「原発事故を風化させないためには思い切ったとりくみが必要だ。そのためには、青年労働者の行動しかない。青年労働者に抛るキャラバンを取り組もう」との提案があり、全日建、全国一般全国協がとともに三単産として取り組むことが確認されました。ここからフクシマ連帯キャラバンは始まったのです。

あらためて、脱原発！！

ところで、労働組合にとって、脱原発、反原発がなぜ重要課題であるかを改めて訴えたい。

第一の理由は当然ですが、原発がきわめて危険であるからです。福島原発事故でも明らかなように、放射能被害は甚大なものでした。今でも、原発事故の收拾の見通しはなく、被災地はまだまだ放射能汚染のなかにあります。健康被害も広がっています。

第二に、原子力発電はけっして安くないことです。原発建設は、建設費のほかに地域振興策などという地元への膨大な対策費です。そして、事故が起きれば災害補償は計り知れない金額になります。また、燃やした燃料（使用済み核燃料）処理費用、使い終わった原発の廃炉費用もふくめると、後世に残す原発による借金は天文学的數字になります。

第三に、原子力事業は大企業だけが利益を得る産業です。中小企業で原発を作ることはできません。大企業だけの利益のために、安全もコストも犠牲になることが問題なのです。

第四に、原子力爆弾の開発とつながっているからです。原発で燃やされたウランはプルトニウムになり、それで原爆がつくられます。安倍政権が、リスクの多い原発にこだわるのは、原発が原子爆弾を作る技術の蓄積になるからです。日本は唯一の被爆国として、原爆は保有しないし、原爆につながる原発には反対していかなければならないのです。

四年目のキャラバンは大きな飛躍の第一歩

2014年3月、三単産主導で始まった福島連帯キャラバンは平和フォーラムと連携をとりながら福島県民大会から一週間の行動を行いました。最終日、東京平和運動センターと合同で新木場から10kmのデモ行進、満員の日比谷野音に入場し、若いキャラバンの団長による壇上でのあいさつは多くの共感を呼びました。

2015年3月4日の福島県民大会から一週間のキャラバンを行いました。東京集会が翌週28日だったために、横浜での集会で切り上げることになりました。参加者は50名となりましたが、三単産の枠にとどまっているという印象はぬぐえませんでした。

翌2016年は、前年の反省に立って、「①県民大会から東京集会参加で2週間とする②平和フォーラムを軸に多くの組合に広げる③広げるためには中心になる三単産が責任ある参加者を出す」ということで取り組みました。しかし、平和フォーラムの準備、それぞれの単産の取り組みなどで多くの反省点がありましたが、青年労働者はフクシマ連帯キャラバンを広げていこうということで頑張りました。

今年、これまでの取り組みの成果として大きく前進しました。第一に、自治労、日教組、国労など多くの組合の参加があったことです。第二に、平和フォーラムの共同代表が直接担当し、平和フォーラムとしての取り組む姿勢を明確に打ち出したことです。第三に、これからこの運動を引っ張って行く青年労働者が多く参加したことです。手ごたえはありました。

民進党の脱原発政策に対し、連合がクレームをつけたという報道がありました。こまったものです。しかし、私たちは「連合がどうするのか」から考えるのではない。連合も、全労連も、全労協も、どこの労働組合も巻き込んで、みんなの運動としていくきっかけとしてフクシマ連帯キャラバンを取り組んでいます。

みんなでやらなければ、脱原発は実現できない。そして、原発を推進する悪政を打倒することはできない。希望の持てる未来のために、原発のない世の中を実現しよう。今すぐ、2018年フクシマ連帯キャラバンへの取り組みを始めなければなりません。

国労本部青年部長 橋本 翼
(はしもと たすく)

キャラバンに参加して

今回この福島連帯キャラバンに途中、中抜けしましたが参加させて頂いて正直な思いはまだ何も解決はしていないということです。国労としても第4回を数える国労フクシマにおいても、現状の被災地やいまだに避難解除されていないところを見学したり被災者の話を聞いたりして、知ったつもりになっていたが本当に表面だけだったのだなと実感しました。

確かに時間がたつにつれて、新しい建物が建って、復興が進んでいるように見えるけ

ど、そこに住民は戻ってきておらず機能しているとは思えない。本当の復興というのは住民が自分の家で生活し、そこに町があるという当たり前の状態だと思っている。除染が終わったから戻ってください、戻れるから保証を打ち切ります。この流れはどう考えてもおかしいし、除染が終わったけど地震の被害状況は改善していない。ここまで政府にやらせなければいけないし、これをどうやって発信していくのか。今回福島駅前での駅宣をやったがあまり響いていない感じがした。国民に訴えていくうえで今回のように各単産を超えて集まった青年を中心に、連帯を組み運動を展開していく必要性を感じたし、政府に訴えていくためにも各労組の枠を超えた運動が必要だと思いました。今回の連帯キャラバンはいいメンバーに恵まれたと思う。自分たちより若い仲間が団長や副団長になり運動をしていたし、この仲間を支えて運動を盛り上げていこうと国労としても確認していました。団長をはじめとした被災した仲間が当時の状況や表には出てこないいじめに近いことや言われのない差別を受けていることを知ることができた。神奈川でいじめの問題が出てきているが、本当に何とかしなければいけないのはニュースにならない、出てこないところで起きている問題だろう。これをどう伝えていくのかは今回参加した我々の責務だと思うし発信していくつもりです。

今回本当にいろんな労組と交流できて良かったし、いろんな意見交換をすることができた。このつながりをさらに広めていこうと今回キャラバン行動で思いました。

矢代正人全港湾東北地本書記長

平和を守り!原発をなくそう!

いわき市民集会を企画して

平和をまもり!原発をなくそう!いわき市民集会を企画して 3月14日(火)18時から福島県いわき市、いわき駅近くの公園で、400名参加で集会を行いました。デモも予定していましたが朝からの雨で集会も中止なりそうでしたが、脱原発キャラバン隊が、いわきに入ることから大雨でも決行することになりました。

私は、小名浜地区労議長の立場で参加しました。いわき集会は、4団体による1日共間で開催しています、いわき地方労、いわき市労連、いわき地区交運、小名浜地区労です。今回の集会は脱原発キャラ隊の出発式の集会であるとともに共謀罪に反対するスローガンを掲げました。

脱原発の問題です。東日本大震災以前(2011年3月11日)までは核の平和利用なんて言葉がありました。震災後6年が経過し、日本中で原発廃炉が進まない状況が続いています、私達福島県民が、原発事故を経験したものが声を大にして訴えていかなければ、原発廃炉もすぐに風化します、脱原発キャラバン隊が福島の現状を見て、県外の人に訴えることが、大切なのです。

いま(集会開催時期)、共謀罪が国会に提出されようとしています。安倍政権は、20年東京オリンピックの成功のために必要だといっています。これまでも、過去に秘密保

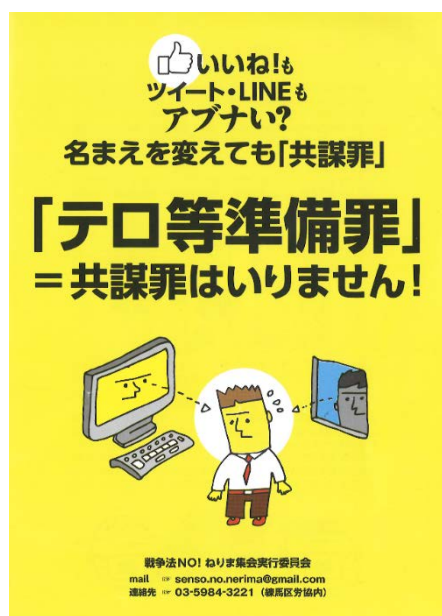
護法(2013年)、戦争法(2015年)盗聴法の改悪(2016年)など戦争が出来る国づくりを強行してきました。共謀罪が成立すると、執行委員会の中で打倒安倍政権などの集会開催を企てると共謀罪で逮捕されます。間違っって日本が戦争に向かった時、止めるすべがなくなる法案であり、集会で反対していく姿勢を明確にしました。ぜひみんなで法案を提出させない取り組みをしましょう。

最後小名浜地区労議長として団結ガンバロウしながら、もつと福島現状を広く伝えていきたいことと、労働組合だからできる平和運動をもつと考えていきたいとコブシに誓いました。

以上

労働組合弾圧と共謀罪

垣沼陽輔(全日建連帯近畿地本委員長)



1. 日本政府は、「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約」が2000年12月国連総会で採択されたのを受けて、03年5月に国会で批准しました。(略・越境的組織犯罪防止条約)そして、政府が条約を批准するための国内法整備のためだとして、「共謀罪」を新設することを提案してきました。法案内容があまりにも酷い弾圧法案だったので、反対の声が強くなりその結果、組織犯罪処罰法を改正し新設される「共謀罪」法案は、03年、05年、09年の三回国会に提出され廃案になりました。

安倍政権は、2017年春の通常国会に「テロ等準備罪」と表題を変えて共謀罪とは別物だと強調して提出しようとしています。安倍首相は、この法律が成立できないと「2020年東京オリンピック・パラリンピックが開催出来ない」と主張していますが、オリンピック招致の時は、東京は世界で一番安全な都市だと説明していました。

そして国内法で676のうち対象となる罪の中から300弱に絞ると説明していますが、それでも167あるテロに対する罪の倍に相当する犯罪が対象となっています。

犯罪対象が、①長期4年以上の刑を定める犯罪について、②団体の活動として、当該行為を実行するための組織により行われるものの、③遂行を共謀した場合に成立し、これに原則懲役2年以下(死刑・無期・長期10年以上の犯罪については懲役5年以下)の刑を科し、犯罪の実行着手前に自首した者は刑を減免する、というものです。

長期4年以上の刑を定める犯罪は、600を超えると言われています。その場合、殺人、強盗などの重大な犯罪に限定されていません。

処罰の対象になる団体に、例えば暴力団やマフィアなどの組織犯罪集団に限定されていません。弁護士会などが指摘するのは、一般の政党、NPOなどの市民団体、労働組合、宗教団体、企業などの活動も処罰の対象になる恐れがあります。

とくに、準備や実行以前の共謀つまり合意しただけで犯罪として成立し、何も実行に向けた行動をしなくとも、相談しただけで処罰の対象になります。

2. この「共謀罪」でどんなことが罪になるのか、労働組合を対象にした場合の事例をしめします。

- 労働組合が執行委員会で、会社が組合との団体交渉を誠実に応じようとしないうえ、社長を団交で回答するまで部屋から出さないようにしようと話し合った場合、組織的監禁罪の「共謀罪」が成立する恐れがあります。(組織的犯罪処罰法<監禁罪>違反)
- 労働組合を結成して労働条件の改善を要求。しかし会社は悪徳労務屋を雇い組合員を職場から排除し組合否認を強行、挙げ句に解雇するという暴挙に、他の職場の組合員に支援をもらい社前でピケッティングを含む抗議行動を準備したところ、組織的威力業務妨害罪の「共謀罪」が成立の恐れがあります。(組織的犯罪処罰法<威力業務妨害罪>違反)
- 会社が、組合潰しのために組合員が働く工場を偽装閉鎖の準備している情報をキャッチしたため労働組合が、工場閉鎖を阻止するため組合員で泊まり込みをする準備をすすめていたところ、会社に察知され組織的威力業務妨害罪の「共謀罪」の成立の恐れがあります。(組織的犯罪処罰法<威力業務妨害罪>違反)
- 労働争議の解決を巡り会社側に組合の実損回復を求めて和解金額を関係者で協議したところ、会話内容が会社側に漏れ、組織的恐喝罪の「共謀罪」の成立の恐れがあります。(組織的犯罪処罰法<恐喝罪>違反)

3. 本当の弾圧対象は、市民運動であり労働組合活動

安倍政権の政策をすすめるうえで、妨害する団体は全て対象になると考えても不思議ではありません。反戦・反原発や公害・自然環境改善の運動などに取り組む団体で、反対運動に取り組むため話し合っただけで「共謀罪」となれば、途中で止めても犯罪が成立するという基本的な構造は変わっていません。

労働組合も中小ユニオンでは、労働相談活動を通じて解雇・パワーハラスメント・未払賃金など労働争議になる事案が目白押しです。会社も不誠実な対応してきます。

そのため社前での抗議集会や申し入れ行動などに取り組むことは、日々の活動の一つです。この行動を事前に話し合っただけで企画し準備するのは当たり前です。

これも事前に察知して抗議行動の目を摘み取る「共謀罪」の対象になる恐れがあります。戦前の治安維持法と同様に、政党活動、市民運動、労働運動の弱体化を狙っているとしか考えられません。一度通った道を繰り返させては絶対になりません。

プリントパック争議が勝利和解



みなさんもお世話になったことがあるだろう印刷通販業界のトップ企業プリントパック。手軽にインターネットで注文し、「早い、安い」でシェアを拡大している印刷会社である。そのプリントパックで長時間労働、低賃金の過酷な労働条件を改善しようとして労働組合を結成し、立ち上がった労働者が、会社の不当な配置転換を撤回させることに勝利した。

プリントパック和解報告市民集会「安心して働ける社会へ！ーブラック企業を許さないー『早い、安いの裏側で』私たちはモノじゃない！」が、3月25日、東京文京区で150人が集まり開かれた。

全印総連東京地連委員長の是村高市さんが「この集会は当初、争議支援集会として計画されたが、2月13日に中労委で和解が成立したので勝利報告集会になった。従業員700名の会社で2名が公然化して、会社のいじめに耐えて、労使関係の構築を確認する勝利をつかんだ。全印総連の青年部が自主的に支援して同世代の2名を支えた。この集会が全国のプリントパックの工場や営業所で労働組合をつくる契機になってほしい」と開会のあいさつをした。

プロジェクトP事務局長の大橋誠さんが経過報告を行った。全印総連京都地連個人加盟支部ユニオン京プリントパック京都分会を結成したのは2013年10月。11月に大橋分会書記長と中山分会長に突然の異動命令があった。2015年2月に京都府労働委員会に不当労働行為救済申立を行った。12月には食事手当が支給されていないことを分会が問題にし、会社は2016年4月に全従業員に食事手当を支給した。職場の仲間が分会を見る目が変わり、分会への信頼が広がっていった。

16年7月に京都府労働委員会は組合の申し立てを認めて救済命令を出したが、会社は中労委に不服申し立てをした。組合は向日市議会、京都府議会へ陳情や要望を行った。潮目が変わったのは、12月に会社がブラック企業大賞の「業界賞」を受賞してからである。会社は分会がブラック企業大賞実行委員会に働きかけを行ったと2名の分会員に呼び出しを行った。この呼び出しに全国から抗議が殺到し、会社は和解へ向かうようになった。

今年2月13日に和解が成立した。「会社と組合は将来にわたり良好な労使関係の構築に努める」などを文書確認した。しかし会社は和解後も組合に敵対する言動を取っている。分会としては、和解内容を誠実に実行して、職場の改善を図っていくことが今後の課題である。

中村和雄弁護士が「ブラック企業との闘いと労働法制の改悪」と題して報告講演を行った。プリントパックの就労実態は、12時間労働2交代制で、賃金は月20数万円に

なる。同世代の賃金よりは高いが、それは固定残業代月90時間分があるからである。90時間を超えないと残業代は出ない。ひと月80時間を超える残業が強制されている。2010年3月に、作業について十分な教育を受けていない労働者が機械に巻き込まれて死亡した。全印総連が安全対策について申し入れを行う。職場を変えていくには労働組合を結成するしかないということになった。

労働組合を結成した途端に配転され、昇給なし、一時金ゼロの嫌がらせを受けた。和解は、労働組合の正当な活動を是認し、差別取り扱いをなくす、労働法規の遵守、長時間労働の是正、誠実団交を行うなど非常に良い内容である。個人救済に留まらず、職場改善の行うことを明記したものだが、会社の態度は変わっていないので、和解を守らせることができるか問われている。

いま安倍政権は「働き方改革」を行なおうとしている。同一労働同一賃金、最低賃金の引き上げ、長時間労働の是正など耳障りは良いが、現行制度を是認するまったくの欺瞞である。休日を含めれば毎月80時間の残業できることになる。職場の中に、残業が少なくなれば生活ができなくなると長時間労働を望む声がある。それを是正する最善の方法は最低賃金の引き上げである。長時間労働の規制を行えば、基本給を引き上げざるを得ないとプリントパックは言っている。

全労連の調査によれば、必要経費は全国的に時給1500円弱である。地方では車がないと生活できないから、都市部と地方の差はほとんどない。同一労働同一賃金のガイドラインが示されたが、労契法20条、パート法8条の運用をどうすれば良いかを示しているだけである。同一労働同一賃金は、同じ仕事をした人に同じ賃金を払いなさいということである。

安倍政権は、支持を集めるために同一労働同一賃金を口にしたが、本気で同一労働同一賃金を実現する気はない。今ある女性やパートに対する差別をなくし、格差社会をなくすために、私たちは頑張らなくてはならない。大学の授業料をヨーロッパのようにタダにすれば、大学生の子を持つ親の賃金は5、6万円安くなっても生活できる。賃金だけを見るのではなく、社会基盤の整備も含めて考えていくことが重要だ。

続いてブラック企業大賞実行委員会の河添誠さんが「ブラック企業大賞の歴史と『働かせ方』の変遷」と題して講演を行った。河添さんは、海外のキャンペーンを参考に2012年にブラック企業大賞をスタート、実行委員会の運営やブラック企業の定義「労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を、意図的・恣意的に従業員に強いている企業。パワーハラスメントなどの暴力的強制を常套手段として従業員に強いる体質を持つ企業や法人」を説明した。ネット投票で大賞を決めるが、その反響は大きく、マスコミの取材も多い。日本の相対的貧困率は16.1%と言われており、2000万人以上が貧困である。貧困を放置するのではなく「社会正義」を実現する労働運動を広げようと訴えた。

集会宣言を採択したあと、新たに公然化した二人が決意を述べ、当該の二人が「家族の支えと多くの支援があつてここまでたたかうことができた。これからも職場の改善に取り組む」とお礼と決意を表明すると。会場は大きな拍手に包まれた。

「一人前労働者のあるべき賃金」をテーマに労運研第7回研究会が、3月13日、東京・港区で開かれた。連合総研は昨年9月「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究報告書」をまとめた。終身雇用、年功型賃金などを特徴とした「男性稼ぎ手モデル」から転換して、「親一人・子一人」世帯の生計費にもとづく「一人前労働者」の「あるべき賃金」を提唱している。一方、「働き方改革」が議論されているなか、17春闘で連合は「総人件費の一律伸び率」追求から「個人別賃金水準改善」へと舵を切り始めている。報告書が提起した問題は、法定最賃や社会保障給付の在り方と併せて、広義の賃金闘争、賃金闘争の社会化という新時代の労働運動の重要な課題である。連合総研主任研究員として研究委員会のメンバーであった早川行雄さん（現・JAM参与）に、報告書の解説と問題意識を話していただいた。

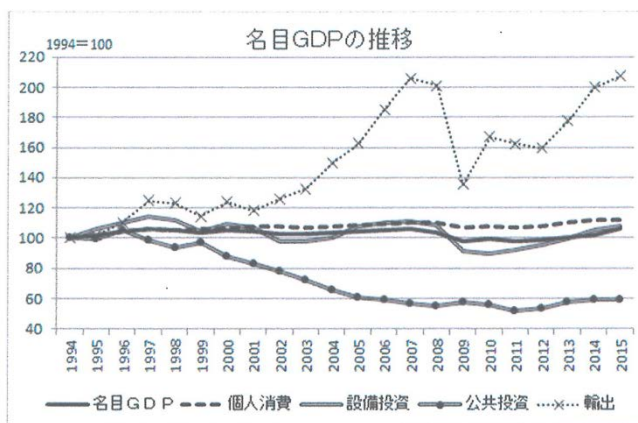
1 議論の前提となる日本経済の現況

終身雇用、年功型賃金などを特徴とした「男性稼ぎ手モデル」といわれる戦後日本の賃金モデルは、公的給付が弱いびつな福祉政策に因るものでもあったわけだが、大企業や公務員の一部でしか成立していなかった。「男性稼ぎ手モデル」は今や成り立たなくなっていて、企業が手放したモデルである。そのような状況の中で中期的な「あるべき賃金」を考えようというのが研究会の問題意識だった。それ以前に、賃金や家計の所得補償をみると、日本の経済の持続可能性が危うくなっているのではないかと考えた。

日本経済はこの20年ほどGDPは横ばいであり、輸出のみ増加し、公共投資は低迷している。

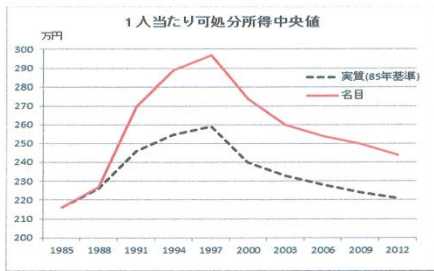
成長が止まり、経済の定常化状態になっている。資本論の世界で言えば、資本の有機的構成が高度化し、平均利潤率が低下した状態になってきた。GDPは約500兆円、民間資本ストックが約1200兆円である。500兆円の富を生み出すのに、1200兆円使っている効率の良くない経済である。パイが膨らまない中で、大企業は空前の利益を上げている。そのしわ寄せがどうなっているのか、見

①経済の定常化＝成長の停止



- ・ GDPは概ね横ばい圏の推移。輸出のみ増加。公共投資は低迷。
- ・ 資本の有機的構成高度化・平均利潤率低下⇔年功賃金・硬直的賃金制度

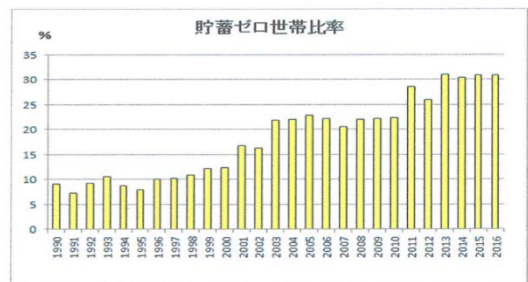
てみたい。



可処分所得は1997年をピークに減少が続く。実質では1980年代の水準に逆戻り。

ゼロは、1990年代は10%を下回っていたのに2013年以降は3割を超えている。単身者の貯蓄ゼロは昨年48%、高齢単身者では60%ほどに達している。

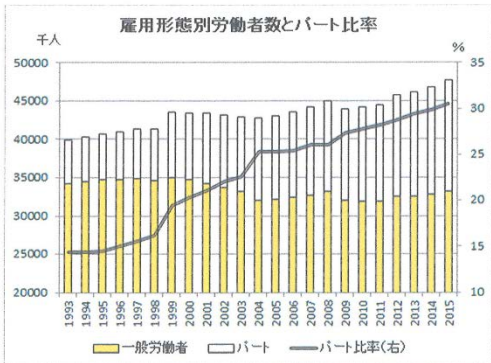
非正規労働者の比率は増加し4割に近づいている。パート労働者の比率は3割を突破している。パートの年齢構成は、女性の場合は30歳、40歳代が多く、男性の場合は60歳代である。女性の場合は働き方がパート化しているといっても良い。



・3割以上が貯蓄ゼロ世帯。

女性労働者の55%、男性労働者の35%がパート労働者である。また、初職就業

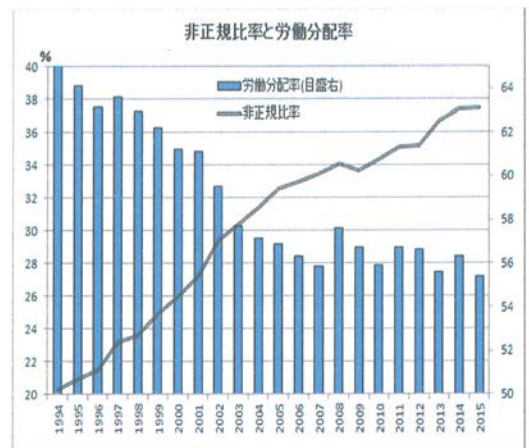
時の非正規率は、1985年ごろは、男性2%、女性17%ほどであったものが、2011年には、男性35%、女性53%に達している。この非正規労働者の増加に反比例して、1994年に65.1%だった労働分配率(国内総生産に労働者所得の占める割合)は、2015年に55.4%と10ポイント近く低下している。最低賃



・パート労働者比率が3割を突破。パート以外の非正規労働者も多数いる。

金近傍労働者(各都道府県別地域最低賃金の115%未満)は全体で13.4%である。比率が高いのは、女性22.5%、パート39.2%、60歳以上23.5%、

業種別にみると宿泊・飲食40.0%、卸小売22.7%となっている。明らかに低賃金セクターが形成されてきている。



・全体(パート以外も含む)の非正規比率は4割に近づく(2015年37.5%)。
・労働分配率は10ポイント近く低下(65.1%→55.4%)

2 あるべき賃金をあるべき労働時間で

(1) あるべき賃金

ここで問題にしているのは、賃金の「あるべき」決め方、決まり方ではなくて、賃金の「あるべき」水準である。職務分析をして職務給を決める仕事給的な考え方、査定で労働者を評価する属人給的な職能資格制度の考え方、年齢と勤続で昇給する年功型賃金、成果給、歩合給・出来高給など決め方はいろいろあるが、ここでは水準に焦点をあてている。あるべき賃金水準は、憲法25条で謳われている健康で文化的な最低水準の生活（リビングウェイジ or ナショナルミニマム）にとどまらず、次世代労働力の再生産を可能にする生活である。連合は「親一人・子一人」世帯モデルを設定している。採用したモデルは、埼玉県で父親と男子小学生が賃貸1DKに住んでいるモデルである。必要生計費は可処分所得の額であるので、税・社会保険料込みの年収は307万円である。時間当たり賃金（年間1800時間労働で計算）は約1700円になる。「あるべき賃金」は、労働力の市場価格ではなく、景気変動や業績変動に左右されない一人前労働者の固有の賃金水準として設定する。

実質賃金は低下したが、一人ひとりの労働者に賃下げが起きたのかということそうではない。非正規労働者が増大したことが一因であるが、もうひとつは、賃金の上り幅が低く、先輩に追いついていない。JAMで2001年から2010年まで10年間、従業員300人未満の企業の従業員の35歳と30歳の賃金水準を調査したら15000円から17000円、各年齢で下がっていた。そこで水準が問題になる。

一人前の賃金水準は何で決めるのか。ひとつは労働が生み出した付加価値、功績で決める。典型的には職務評価、職務給の話である。もうひとつは生活の必要から決める。自己および次世代の再生産、リビングウェイジの話である。同一価値労働同一賃金はヨーロッパでは男女の賃金格差の問題である。連合は、賃金格差は男女間、正規非正規の雇用形態、企業規模などによる差別を問題にしている。しかし、政府の「働き方改革」では、同じ企業内での正規と非正規の格差を問題にしている。格差がなければ良いという議論をしていると、低い方に合わせれば良いという議論になりかねない。したがって、誰でも一人前の賃金水準はこれだとしていかなければならない。

一人前労働者の賃金を決めるわけだが、給与所得だけでリビングウェイジを短期間で決めることは現実的なのかという問題がある。政府からの公的給付（間接賃金）抜きに、給与所得（直接賃金）を設定することは難しいと思う。

(2) あるべき労働時間

あるべき賃金はあるべき労働時間との関係で考えなければならない。長時間労働を解消して家族的責任や地域社会への貢献などの生活時間が求められる。確保されるべき生活時間は、日々の再生産（家事労働、休憩時間）、次世代の再生産（出産、子育て、日常ケア）、前世代の再生産（介護、家族ケア）の時間の確保が挙げられる。

これらの時間を確保するためには、一暦日の労働時間の上限設定が必要である。変形労働制や裁量労働制は本来あってはならない制度である。労働における使用従属関係は労働者の自由が制限される時間なのだから、人権擁護の意味からも労働時間を一

定時間に制限する必要があると思う。

(3) 一人前労働者

一人前労働者とは、産業・業種毎に一定の熟練度の労働者と規定している。仕事を一人でできる、人に教えられる、トラブルに対応できるなどができる労働者のことである。ものづくりでいうと勤続5年程度であるが、小売り業では数カ月で一人前になる。このような違いがあっても良いのか議論になったが、熟練度の産業横断的モデルはできない。同一価値労働ではなく、生活に同一の賃金を必要とする労働者で設定すべきと思う。

(4) あるべき働き方の社会的前提

2011年に厚生労働省の「多様な形態による正社員に関する研究会」が実施した企業アンケートによると51.9%の企業で職種、労働時間、勤務地などの限定がある正社員が存在している。女性が多いわけだが、賃金水準が、正社員の80~90%未満が25%、80%未満が27%あり、明らかに低賃金層が形成されてきている。従業員アンケートでは、非正規社員が31%、無限定正社員が30%、限定正社員が22%、その他は分類不能であった。

企業は正規と非正規の中間に第三の働き方をつくろうとしているが、「限定」の権利化が重要だと思う。勤務地限定は当然のことである。労働者の同意のない転居を伴う転勤の原則禁止や時間外労働の原則禁止を普通の労働者の働き方の基本に位置付けるべきだと思う。

育児、教育、住宅、医療、年金など社会保障の充実、再分配政策があるべき働き方の前提になる。もひとつは、労働移動に伴うリスクの解消、公共職業訓練の充実である。いま、解雇の金銭解決による雇用の流動化が言われているが、再就職先は労働条件が今より悪いところになる。北欧のように新しい産業により良い労働条件の職場が用意されれば、そこに労働者が集まって産業転換が図られることが必要だ。報告書にも書いたが、「同一価値労働同一賃金の理念を実践的に展開できるのは、育児、教育、住宅、医療、年金など社会保障や労働移動に伴う犠牲を労働者に強いることのない雇用支援制度が充実した福祉国家においてのみであり、社会保障の欠如した同一価値労働同一賃金は、単に賃金の低位平準化に帰する危険が大きいことに加えて、雇用の流動化に伴う労働条件の劣化をもたらす懸念が多分にある」のである。この場合、財源はどうするのが問題になるが、連合は「法人企業の税・社会保険負担率をGDPの1割程度にまで引き上げる」ことを提言している。

(5) 中期ビジョン

報告書は「すべての人」「誰もが」をキーワードに書いている。それは「横断面で切り取られた特定時点に存在する全労働者の意味ではなく、就労からの時系列的歩の中において全労働者が到達すべき水準」の意味である。正規、非正規関係なく到達すべき水準である。

新卒初任給はこの水準より低いかもしれない。「親一人・子一人」モデルを対象にしているが、それを推奨しているのではない。なぜ「親二人・子二人」モデルにしな

かったのかというと、「親二人・子二人」の水準は「親一人・子一人」の2倍より低くなる。離婚などで分割する可能性もあるわけで、最初から「親二人・子二人」にしていくとその半分では生活できなくなるケースも想定せざるえない。「あるべき賃金」の水準確保を図るために「親一人・子一人」にした。通常は「親一人・子一人」が合体して「親二人・子二人」で生活するわけだが、それは「親一人・子一人」よりは若干ゆとりのある生活になる。保育や介護などライフステージに見合った所得補償は、公的給付に移すことを中心に考えないとこのモデルは成立しない。

「そこそこの能力で、ほどほどに働くことで生活安定と将来展望が持てる社会」と書いたが、無限定正社員の働き方は正常ではないということである。マーシャルの「経済学原理」から引用したが、誰もがイチロウのように一流プレイヤーになれるわけではない。そこそこの技量をもって、みんなで草野球を楽しむことだ。

現在、IOTとか人工知能が騒がれているが、このような技術革新は労働負荷の軽減、労働時間短縮の梃子とすべきだと思う。マーシャル以前の経済学教科書であったジョン・スチュアート・ミルの「経済学原理」に「定常状態」の記述がある。技術の進歩は続くであろうが、労働負荷を軽減して、文化的精神的な人間性のために技術の進歩は役立つのだといっている。経済成長が止まった定常状態は、忌避すべきものではなくて、希望の時代である。

インド人の経済学者アマルティア・センは、平等を必要の平等と捉えた。マルクスが目指した「各人はその必要に応じて」に通じている。戦後、日本は大企業中心の福祉国家であったが、ヨーロッパは公的給付中心の福祉国家であった。しかし、財源の問題で躓いた。いまは、公的給付をやめるのか、資本主義をやめるのか岐路にいると思う。センはノーベル経済学賞を受賞したが、このような学者たちの議論にのった形で報告書をまとめたつもりである。

< 討 論 >

講演のあと次のような討論があった。

現代資本主義が末期症状を迎えている中での報告書として受け止めた。画期的な報告書だと思う。産業横断的な全労働者をカバーした生涯ベース賃金論だと思う。成長が止まり、労働組合の組織率が20%を割っている現実のなかでの賃金闘争論として重要だ。

親二人で労働力の再生産ができる社会が成り立っているのだから、「親一人・子一人」のモデルは納得できない。また、なぜ「親一人」モデルにしなかったのか。子どもは公的給付で育てれば良いのではないかという意見もあった。さらに、児童手当は第三子からにすべきで、第一子、第二子は賃金で育てるべきだという意見もあった。

連合の方針を読むと引き上げ額の要求ではなく、水準の要求なのだという。水準に到達しているところは賃上げをしなくても良いという考えか。90年代の標準労働者（35歳、17年勤続）の賃上げと最近連合が言っている個人別賃金の引き上げとどう違うのか。連合の賃上げ要求は%論を取らないとしながら%要求である。マスコミ

もいくら引き上げるかしか報道しない。連合の現場で個人別賃金要求についてどのような討論をしているのか。

この報告書は、これから賃金を考える材料を提供してくれたことに意味がある。そのポイントは、賃金と労働時間をセットにして考える、賃金と社会保障をセットにして考える、ことだと思う。福祉国家といわれるこれからの社会づくりを考える問題提起である。

報告書では、『『親一人・子一』のあるべき賃金が地域別最低賃金よりも相当程度高額に設定されることは当然である』と書かれている。セクターごとに賃金水準のばらつきがあるなかで、法的強制力を持つ地域別最賃の引き上げをどのようにしていくのか。地域最賃とあるべき賃金の差をどのように埋めていくのか。

この間の最賃闘争は、いくら引き上げるのかではなく、生活できる賃金はいくらなのか、それを獲得するための闘争に変わってきている。現実には「あるべき賃金」と法定最賃が乖離しているけど、乖離していることがおかしいといって、「あるべき賃金」をもとに高卒初任給を引き上げ、イギリスのように年齢別に差を設けるのかななどを議論すべきだ。

賃金論については過去いろいろな賃金論があったが、この報告は現実から出発した賃金論になっている。ここで提起されている素材をもとに、議論を深め、現実の運動に役立てていきたい。

* 「雇用・賃金の中長期的なあり方に関する調査研究報告書」は連合総研のホームページよりダウンロードできます。

* 早川行雄さんのレジュメは、労運研ホームページで見ることができます。

■ 4.6 「17 春闘勝利!中央総決起集会」17 けんり春闘全国実行委員会



労契法 20 条裁判に不当判決を弾劾する！

東京東部労組メトロコマース

労働者の尊厳を踏みにじる、裁判官・司法の時代錯誤と無知



3月23日、東京地裁は全国一般東京東部労組メトロコマース支部が起こしていた労働契約法20条による損害賠償裁判について判決を言い渡した。東京地裁・吉田徹裁判長は労働者側の主張を全面的に退け、「正社員と非正規社員は全く別物」とする許しがたい不当な判決を言い渡した。労働実態を精査することなく、正社員は「有為な」労働者であり非正規労働者は「使い捨て」労働者であり、その待遇に違いがあ

っても当然とし、諸手当等も含めて差別は是認できるとしたのである。

- (ア) これほど「非正規労働者」を侮蔑し、さらには労働者個々人の尊厳が高められなければならないという時代の要請によって制定された労働契約法の制定趣旨を真っ向から否定し、背を向けた判決を許してはならない。
- (イ) 当該のメトロコマース支部労働者は直ちに控訴し、闘いを継続することを宣言した（下記声明）。現実を見ようとせず、浮き世離れした裁判官・司法の安直な判決を厳しく弾劾する。
- (ウ) 労契法20条を巡っては郵政ユニオン、愛媛ユニオン井関農機労働者、中央学院大学非常勤講師裁判など更に多くの裁判が続いている。全日建連帯労組・長澤運輸労組の東京地裁全面勝利判決を逆転させた東京高裁不当判決を正す闘いと共に全力で支援を強化していくことが求められている。

メトロコマース支部非正規差別なくせ裁判の不当判決についての弾劾声明

2017年3月23日

全国一般東京東部労働組合執行委員会

全国一般東京東部労働組合メトロコマース支部

東京メトロ駅売店の非正規労働者でつくる全国一般東京東部労組メトロコマース支部が正社員との賃金差別をなくすために起こした労働契約法20条裁判で本日、東京

地裁民事 36 部（裁判長・吉田徹、裁判官・川淵健司、裁判官・石田明彦）は組合員の請求の大半を棄却し、非正規労働者への差別を容認する不当判決を言い渡した。東部労組とメトロコマース支部は満身の怒りをもって徹底的に弾劾する。

判決は、「企業が長期雇用を前提とした正社員に対する福利厚生を手厚くし、有為な人材の確保・定着を図る」ことは合理性があると判断した。いったい正社員が有為（能力があること、役に立つこと）で、非正規労働者が有為ではないとだれが決めたのか。会社による差別を追認しただけではなく、裁判官諸君の非正規労働者に対する根深い差別と偏見があると言うほかない。

つまりは正社員と非正規労働者はどれだけ長年にわたり同じ仕事をしていたとしても、そもそも制度が違うのだから非正規労働者は劣悪な処遇を甘んじて引き受けろということをお願いなのである。フルタイムで月の手取りが 13 万円台でも、賞与が正社員の 5 分の 1 でも、10 年以上働いても 1 円も退職金が出ないことも、同じように家賃を払っているのに住宅手当が出ないことも、すべてが仕方ないことだと言いたいのである。結局、正社員になれなかった労働者なのだから仕方ないことだと言いたいのである。

裁判所の威信は地に落ちた。この判決からは少しでも差別をなくして非正規労働者の尊厳を守っていこうという理想や、低賃金による生活苦を放置してはならないという使命をみじんも感じない。自分が利益をあげるためには非正規労働者の生活など知ったことではないという経営者と身も心も同じレベルに墮している。

「およそ人はその労働に対し等しく報われなければならない」として、非正規労働者への賃金差別を公序良俗違反で一定是正した丸子警報器事件の判決（1996 年長野地裁上田支部）から 20 年以上になるが、本日の判決は歴史の針を大きく逆回転させるものだ。有期雇用であることによる不合理な労働条件を禁止した労働契約法 20 条ができたことも、同一労働同一賃金を求める声が社会的に高まっていることも無視している。

この判決でもっとも許しがたい点は、永年勤続や定年退職時に 3~15 万円の金銭、感謝状、記念品などが褒賞（ほうしょう）制度として正社員に与えられていることについても非正規労働者には与えなくても構わないと判断したことだ。同じ売店で同じように働いていた労働者を、非正規労働者というだけで感謝状すら贈らなくても良いというのだ。非正規労働者を馬鹿にするのもいい加減にしろ！徹頭徹尾、経営者の意向に寄り添った恥知らずな判決であり、全国 2000 万人の非正規労働者を奈落に落とす冷酷な判決であり、事実を事実として認識できていない欠陥判決である。

それにもかかわらず、非正規労働者への差別は廃止されるだろう。東部労組とメトロコマース支部はただちに控訴し、非正規労働者への差別をなくすための運動をいっそう拡大していく考えだ。そして、この運動に全国の非正規労働者が加わり、すべての労働者と団結し、自らの生活と権利を守るため

に立ち上がることは間違いない。抑圧や差別があるところ反抗があるからだ。それは世界の歴史が証明している。

正義を求める声を押しとどめることはできない。本日の判決を書いた裁判官諸君が後悔する時が必ず来る。東部労組とメトロコマース支部は一日も早くその時が来るよう全力で闘う決意である。ともに闘おう！

以 上

メトロコマース事件東京地方裁判所判決にあたっての抗議声明

労働契約法 20 条メトロコマース事件原告団・弁護団

- 1 株式会社メトロコマースの契約社員 B の女性 4 名が、同社に対して、賃金格差の是正と差額賃金相当額などの支払を求めた損害賠償事件（平成 26 年（ワ）第 10806 号）の裁判において、2017 年（平成 29 年）3 月 23 日、東京地方裁判所民事第 36 部（裁判長吉田徹、裁判官川淵健司、裁判官石田明彦）は、原告らに対して、請求をほぼ棄却する判決を言い渡した。
- 2 判決は、「売店業務に従事する正社員のみならず、広く被告の正社員一般の労働条件を比較の対象とするのが相当である」として、職務（業務・責任）について「大きな相違がある」とし、職務の変更の範囲についても、「明らかな相違がある」とした。
原告らが請求している基本給、住宅手当、賞与、褒賞及び退職金の差額賃金のいずれにおいても、長期雇用関係を前提とした配置転換のある正社員への福利厚生等を手厚くすることによって、有為な人材の獲得・定着を図ることは、「人事施策上相応の合理性を有する」と判断し、いずれも棄却した。
- 3 本判決は、売店業務のみに従事する正社員が多数存在し、都内のみに事業所を置く被告において正社員の異動の実態がないにもかかわらず、原告らの主張立証した著しい格差の実態を無視し、被告が立証していない事実を認定し、根拠としている。
本判決は、政府をはじめ、非正規労働者の労働条件を是正し、公正な処遇を実現させようとする現在の社会情勢に逆行するきわめて不当な判決である。
非正規労働者に対する差別的取り扱いに司法が手を貸すと言っても過言ではない。原告らは本判決について、速やかに控訴し、本判決を取り消させる決意である。

2017 年（平成 29 年）3 月 23 日

■ 労運研第8回研究会

地方の非正規公務員の処遇待遇を如何に実現するか

総務省研究会報告の考察

3月上旬にも地方公務員法及び地方自治法の改正法案が国会に提出される予定とされています。地方公務員の非常勤職員の多くが特別職非常勤として位置付けられる中で、提言に沿った法改正と制度見直しにより一般職化がなれば、一定その処遇改善の足掛かりとなります。

一方で、財政措置のないままでは、処遇改善どころか、非常勤職員の削減・雇止めの多発も懸念され、さらに、労働組合法適用の特別職から地公法適用の一般職への移行によって協約締結権・争議権がはく奪される問題も生じることとなります。

報告書の狙いと問題点は何か、労働組合は非正規職職員にどう対応すべきか、都労連書記長の和田隆宏さんにお話しいただきます。

日 時 4月18日（火）18時30分～20時30分
場 所 東京じごとセンター 5階 セミナー室
東京都千代田区飯田橋3-10-3
報 告 和田 隆宏（東京都労働組合連合会書記長）
