

月刊 労運研レポート No. 38

2017年8月10日号

「巻頭言」 連合の政労使合意を糾弾する……………	遠藤 一郎	2P
労運研の秋の取り組み……………	伊藤 彰信	3P
賃金論なき「残業代ゼロ」議論の危うさ……………	山下 恒生	5P
第9回なくそう官製ワーキングプア集会……………	編集部	9P
最低賃金大幅引き上げキャンペーン行動7・24集会……………	編集部	11P
「労使協定の上限規制では生活時間は取り戻せない」……………	学者声明	15P

■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

高度プロフェッショナル制度導入、裁量労働制要件緩和受け入れ

連合の政労使合意を糾弾する

遠藤一郎（事務局）

7月13日、連合神津長は、安倍首相に、高度プロフェッショナル制度の導入と裁量労働制の拡大を柱とする労働基準法改定案の修正を突如要請した。安倍首相は、「労働者代表の意見として重く受け止める。残業代ゼロ法案といったレッテル貼りではだめ。今回の提案は建設的なもの、提案に沿う形で私と神津会長、榊原会長の間で政労使合意が成立するよう、最大限尽力したい」と応じた。

マスコミ各紙は、「残業代ゼロ」一転容認、参加労組、民進党困惑、と一斉に報じた。

これに対し、労働団体、法曹界、過労死家族の会など多くの反対意見が表明された。とりわけ、労働組合では、連合内単産、地方連合からも反対が表明され、「私の残業を勝手に売るな」「勝手に労働者を代表するな」などの声が、連合会館前で叫ばれるという状況まで生まれた。当初、「方針転換ではない」と強弁し、強引に7月19日「政労使合意発表」をもくろんだ連合本部も、組織内外からの大きな反対の声に驚き、21日中央執行委員会開催、組織手続きをやり直すこととなった。結果、賛同を得られず、26日に緊急執行委員会を開き、27日、北海道で開催されていた連合夏期セミナーの場で再度中央執行委員会を開催、本部は政労使合意を断念、「政労使合意を模索したが、この趣旨についての一致は現時点では見いだせない。よって政労使合意の締結は見送ることとする」「両制度を導入すべきではないと言う反対の立場から、労政審での議論および民進党と連携した国会の取り組みを全力で行っていく」との事務局長談話を発表した。しかし、そこには、全労働者から委任を受けてもいないのに、「政労使合意に突き進んだ」ことに対する反省の言葉は一言もない。

この一連の騒動は何だったのだろうか。

第一に問題にすべきは、「安部の働き方改革」攻撃の本質をとらえず、表面的な「長時間労働の抑制」「同一労働同一賃金」のかけ声に振り回され、働き方改革会議に唯一の労働者代表として、連合会長が参加し、「働き方改革実行計画」作りに取り込まれ、過労死ラインの残業規制や非正規雇用差別固定化の「同一労働同一賃金」ガイドラインを容認してきたことだ。ここで、秋の臨時国会に「働き方改革一括法案」として出される仕組みが作られ、実行計画に賛成して、一括法案に反対することはできないところに追い込まれた。

安部政権は、第2弾として、2015年以来上程されっぱなしで塩漬けにされてきた、「高度プロフェッショナル制度導入と裁量労働制の拡大」を柱とする労働基準法改定案を、先の通常国会最終版に取り下げ、改めて、「働き方改革一括法案」としてまとめて秋の国会に提案する、という攻撃をしかけてきた。これに対抗できず、連合本部は、「安部一強の国会情勢のなか、審議が強行される懸念があり、最低限の是正を求める」という逆立ちした

発想に追い込まれた。

そもそも、経済成長のため、企業が世界で一番活躍できる国にしなければならない、そのための「働き方改革」と、現に労働者が置かれている、長時間労働、低賃金、不安定雇用、過労死社会を根底から作り替える、我々の要求する「働き方改革」とは全く違う。この非和解的構造を前提に、労働者、民衆の運動を基礎に、安倍政権に「過労死撲滅」「一日8時間労働で生活できる賃金を」「一日10時間を最長労働時間に」「男女同一労働同一賃金の実現」「非正規差別の禁止」等々を迫っていく闘いを大きく対抗させることこそ求められていたのだ。

しかも、都議選での自民党の歴史的敗北、「もり、かけ問題」の追求の中で、安倍政権が追い込まれている、いまこそ、「安部のエセ働き方改革一括法案」を残業代ゼロ、過労死促進法共々葬り去るチャンスだ。秋の臨時国会最大の焦点「働き方改革一括法案」を巡る攻防を放棄し、「安倍政権に塩を送る」行為は全労働者に対する裏切り行為と言わざるを得ない。今回の連合本部の動きは、部分的政策での判断ミスや行き過ぎではすまされない。労働運動の歴史的成果の最も核心的部分である8時間労働制の放棄を意味するからだ。その意味で、連合本部はルビコン川をわたったと言わざるを得ない。帝国主義下の労働運動の危機が個別資本との癒着の段階から、国家との癒着に進むと先人は喝破した。彼らはその道をひたすら歩んでいるのではないか。

今回は、かろうじて、多くの人々の力で押し返し、政労使合意は断念させた。これに安心するのではなく、性根を据えて、労働者の利害に立脚した労働運動の再建を急がなければならない。

労運研の秋の取り組みについて

伊藤彰信（労運研事務局長）

労運研にとって焦眉の課題は、安倍が進める「働き方改革」攻撃と対決する労働運動をつくることです。それは非正規労働者を差別することなく、働く人の人格・労働権を尊重することであり、いままで分断されてきた非正規労働者と正規労働者、民間労働者と公務労働者が一体となったたかうことを可能にするたかいを形成することです。

安倍の野望を打ち砕こう

都議選での自民党の歴史的な大敗によって「安倍一強」体制が崩れ始めています。安倍は、支持率回復のため、8月3日に党役員人事と内閣改造を行いました。しかし、支持率急落の原因は、共謀罪法案の強行採決や加計・森友疑惑、稲田防衛大臣のPKO日報隠しなど

によって「安倍首相が信頼できない」ことであり、閣僚の変更で対処できる問題ではありません。

安倍首相にとって自らの野望である憲法改正の実現と東京オリンピックを総理大臣として迎えるためには、2018年9月の自民党総裁選で総裁に再選されなければなりません。それまでに「成果」を上げるためには、総選挙で勝利し、自民党の議席を減らしても改憲勢力が3分の2以上の議席を維持する必要があります。9月下旬国会解散、10月22日総選挙といううわさも飛び交うようになりました。

野党4党（民進党、共産党、自由党、社民党）は、6月8日の党首会談で「安倍政権の下での憲法9条の改憲に反対する」ことを合意し、総選挙における「できる限りの協力」を約束しました。総がかり行動実行委員会は、「総がかりを超える総がかり」を基本とし、従来の運動に「安倍の改憲NO」を加えて、9月8日の中野ゼロホールを出発集会にして、11月3日に国会前での10万人集会を予定し、安倍打倒・改憲阻止の運動を展開することにしています。さらに、安倍政権は「核兵器の保有・使用は憲法で禁止されていない」との政府見解を示していますので、国連が採択した核兵器禁止条約の批准を求める運動も重要です。

日銀の黒田総裁が物価上昇率を2%にする目標達成時期を6度目の延期したことにみられるように、アベノミクスの綻びも明らかになっています。安倍の選挙戦略のひとつとして、「働き方改革」によって労働者を取り込むことの重要性を増してきたと思います。したがって、私たちは「働き方改革」の欺瞞性を暴露し、真っ当な働き方を要求して闘わなければなりません。

この秋の臨時国会から、同一労働同一賃金、長時間労働の是正などの「働き方改革」に関する法案が審議される予定です。高度プロフェッショナル制度と裁量労働制の拡大について、連合は反対を堅持することになりましたが、一括法案として国会に提出された場合に、どこまで反対できるのか疑問です。

「働き方改革」と対決する布陣を

このような情勢での秋の闘いですが、労運研としての取り組みの重点課題について述べてみたいと思います。

ひとつは、長時間労働の是正についてです。「上限規制の議論でよいのか」という声が上がっています。「かえせ生活時間」プロジェクトの有力学者などが6月5日に「労使協定時間の罰則付き上限規制では生活時間は取り戻せない」との「共同声明」を出しました。「規制案は、長時間労働の是正に資するものではなく、むしろ有害である」、「生活時間の確保のためには、日々の生活が1日のサイクルであることを前提として、1日10時間の最長時間規制をその中心に据えるべき」と述べています。やはり原則に立ち返るべきです。「1日8時間労働、最長10時間」の要求を掲げて、非正規労働者を含めて労働者代表制を見直し、長時間労働をなくす運動を官民挙げて取り組むことが重要です。

二点目は、最低賃金大幅引上げについてです。すでに6月27日に中央最低賃金審議会が開かれ目安議論が始まりました。7月25日に平均25円引き上げの目安が示され、8

月からは地方最低賃議会で地域最賃についての議論が始まります。最低賃金大幅引上げキャンペーン委員会は、7月24日（月）に新橋での街宣行動、19時から神明いきいきプラザで集会を行いました。そして10月の地域最賃改定に合わせて、9月下旬～10月上旬には全国主要都市で最賃引上げ集会ができないか検討中です。幅広い結集を図るためにそれなりの工夫が必要ですし、最賃単独課題ではなく、長時間労働の是正など他の課題と結合して、職場から「働き方改革」への批判、我々の働き方要求と連動し、労運研が地域の運動をけん引できるようにしたいものです。

三点目は、改正地公法対策についてです。労働基本権問題、不利益変更阻止・既得権防衛、非正規職員の権利・労働条件の獲得・向上、非正規職員や委託先労働者を見据えた組織化方針など課題が山積みです。施行は2020年4月であり、その後も続く闘いになると思われます。労運研参加の自治体労働者、公立学校教職員などは一定の既得権を獲得してところが多く、臨時職員の一時金が獲得できるという問題にとどまることはできません。そのため、労運研として全国的な連携強化を図る必要があると思います。公務労働者の課題ですが、民間労働者を含めた対策、法律的な対策などが必要になってくると思います。そして公務・民間の非正規労働者の共通の闘いをどのようにつくるのか検討してみたいと思っています。

四点目は、「働き方改革」との闘いについてです。順次法制化されてくる「働き方改革」について、どう対応していくのか、現場の闘いに必要な武器はどのようなものなのか、整理をしていく必要があると考えています。

この秋の闘いを労運研の連携を発揮して取り組みましょう。

高度プロフェッショナル制度で動揺するのはなぜか

賃金論なき「残業代ゼロ」議論の危うさ

山下恒生（大阪教育合同労働組合顧問、全労協オルグ）

私は2年前、高度プロフェッショナル制度（高プロ）にはナチス労働観が織り込まれているとの拙文を寄稿した（労運研レポート2015年6月5日号）。

高プロ導入についての労政審答申には異例にも労働者代表委員からの反対意見が付され、連合や民進党も反対を明確にしたため、労基法改正案は上程されたものの国会審議に入らなかった。ところが、連合幹部が条件付容認を安倍首相に申し出たため、支持率低下に悩む政府は俄然色めき立ち、経団連も諸手を挙げて賛成を表明した。しかし、連合内部から反論が噴出したため、政労使合意は見送られた。それでも、安倍内閣は今秋臨時国会

で法案を通過させるとしている。

このたび私が再寄稿するのは、瓦解寸前の安倍内閣に塩を送るタイミング、容認条件とされる年間 104 日以上の日や勤務間インターバルなどの効果、はたまた連合内民主主義の欠如などを論評するためではない。高プロを導入する側がもっているナチス労働観を再録するつもりはないが、高プロ導入容認に転じた一部労働側にもナチス労働観が浸透していることを指摘したいためである。ナチス労働観という表現が大げさであるなら、賃金論なき「残業代ゼロ」議論の危うさということである。この危うさは、連合に限らず、多くの反対論者にも見受けられるからである。

賃金は時間に連動する

高プロの対象となる労働者は年収 1,075 万円以上の金融商品ディーラー、研究開発職などであるが、派遣法と同様にそのうち年収が低い一般労働者も対象とされるから反対という意見がある。しかし、残業代と年収は無関係である。例え、年収が 3,000 万円でも残業代は支払われなければならない。なぜなら、賃金額は労働時間によって計られるからである。

労働基準法が「賃金とは、・・・労働の対償」と定めているように、賃金を「労働の対価」とする見解がある。この見解は、ノーワーク・ノーペイ原則また賃金後払い説をとる。しかし「労働の対価」説では、ノーワークであっても賃金が支払われる年次有給休暇や、月末締め当月 25 日支給という賃金先払い（中間払い）の現実を説明できない。「労働の対価」説に限らず、間違った賃金説は多くあるが、紙幅の関係からここでは言及しない。

結論だけいえば、賃金とは労働力商品の価格なのである。労働者が一定量の労働をすることと引き替えに使用者が一定量の賃金を支払うことの約束（労働契約）に基づいて賃金は支払われる。だから、使用者の都合で労働ができないとしても、労働者は約束された賃金を受け取ることになる。

「一定量の労働」における「量」は労働時間で計られる。出来高賃金は時間賃金に還元できるから立ち入る必要はないであろう。この「量」を労働時間ではなく、「業績」に置き換えるのがナチス労働政策であり、近年の成果主義である。ところが、「業績」を客観的に測定することは不可能であり、どうしても労働が終わった後の使用者による評価にゆだねられてしまう。時間賃金（能力主義賃金も含めて）が労働に入る前に決められていることに比べて、業績・成果主義賃金は労働が終わった後で決められる。商品の価格が市場に入る前に決まっていることからすれば、業績・成果主義賃金は労働力商品の価格ではない。

ところで資本主義経済にあっては、商品の価格はその生産費によって規定される。労働力商品も同じであり、その生産費は生活費と養成費の合計であり、養成費には経験も加算される。労働力商品の生産者である労働者の生活費及び養成費によって商品価格すなわち賃金が決まるのである。生活費は平均的生活水準を維持するところで決まるが、養成費はその労働力をつくるに相応しい費用で算出される。従って、賃金は生活水準を規定する地

域性及び労働力養成を規定するスキルや年数によって異なる。そして賃金は時給・日給・月給あるいは年収という単位で支払われる。

次に、労働力は人間の肉体の中に存在して生理的に1日で消滅することから、労働者は翌日のために労働力を再生産することになる。労働力商品を購入した使用者は、その商品を消費する（つまり労働させる）のであるが、商品が再生産されないような消費はできない。一定労働時間が経過すると労働者は労働から引き離されるのである。労働力商品の消費には内在的制約がある。ところが一定労働時間が経過しても使用者は労働力を消費することがある。労働者は翌日のための労働力再生産が困難となる。そこで、時間外労働手当を支給することでその埋め合わせが行われるのである。

高プロは、年収 1,075 万円以上の労働者の賃金を労働時間に連動させないことを法律で決めるものである。他方、残業代を支払われない低賃金労働者の賃金も労働時間と連動していない。これらの労働者が受け取っているものは賃金ではない。なぜこのようなことが起きるのか。それは労働力が商品として扱われていないからである。

企業は、従業員に対して商品を大切にするように厳しく教育する。商品を傷つけると自腹で弁償させる。しかし、労働力商品についてはそうではない。時には、労働力商品の内在的制約を無視して、売り物にならない商品にしてしまう。労働者も労働力が商品であることに無自覚で、契約以下の金額で売ってしまう。

労働力が商品であることを否定する意見は根強い。戦後の労働経済学・労働法学は労働力を商品と見なさない。また「労働は商品でない」と謳った 1944 年 ILO フィラデルフィア宣言のデマゴギーに惑わされる組合活動家もいる。資本は収益をあげるために労働力を商品として扱わない性向を持つものであるが、資本主義終焉期になるとむき出しの暴力で商品性を否定する。このことは、労働者を奴隷のように扱うブラック企業に見られるところである。

労働力は商品であるとの定理を踏み外さなければ、高プロを容認する対応は出てこない。労働組合・活動家はこの定理をいま一度確認することである。

労働力レンタル商品

労働力の商品性を否定する見解は、労働力は特殊な商品、あるいは擬制商品であるから一般商品ではないとする。また商品であれば購入者に所有権が移るのであるから、使用者は労働力を酷使することになる、だから労働者保護のためにも商品とみなすべきでないとの意見もある。これらの見解を批判することは別の機会に譲るとして、私は労働力が現実に存在する一般商品であることを立証するために、労働力レンタル商品論を唱えてきた。その概要は以下の通りである。

レンタル商品の一例としてレンタカーと労働力とを比較してみると、それぞれの生産者、所有者、使用者は下図のとおりである。なお、所有者はその商品全体の所有者であり、使用者には一定期間を限って所有権を譲渡する。

労働力とレンタカーの比較

商品名	生産者	所有者	使用者（購入者）
労働力	労働者	労働者	資本家
レンタカー	業者	業者	顧客

労働力は労働者の肉体のうちに存在するものであり、労働過程から離れて次の労働過程に入る間に再生産される。再生産のためには、生活資料等が消費される。労働力という商品を生産するのは労働者である。レンタカーは、車を購入し、これに塗装や装飾をほどこしてあるいは何もしないでレンタカーという商品につくりあげる。この商品を生産するのをレンタカー業者とする。

労働者は労働力を所有し、賃金と引き替えに資本家にその時間を定めての使用を認める。資本家は労働力商品の使用価値を購入し、時間を定めて労働力を消費するのである。労働力の使用あるいは消費とは労働のことである。定められた時間が終われば、労働力は空になって労働者に返され、労働者は労働力を補充して翌日に販売する。このとき労働力の未使用分があっても翌日に繰り越しできないのであるから労働力は空となるのであり、労働力を補充するための器たる労働者の身体が労働者に返される。そして労働力の再生産が行われる。

レンタカー業者はレンタカーを所有し、料金と引き替えに顧客にその時間を定めての使用を認める。顧客はレンタカー商品の使用価値を購入し、時間を定めてレンタカーを使用する。レンタカーの使用とはレンタカーを機能させることであり、その用途は顧客が決める。定められた時間が終われば、あるいはその時間の前にレンタカー業者に返され、業者は次の使用のために清掃や点検等を行いあるいは何もしないで次の販売のためにレンタカーを再生産する。

労働力は一定期間使用されると、再生産ができなくなり商品としての生命を終える。労働者の肉体的限界から労働力の機能たる労働が不能になるからである。労働者が生きていたとしても、労働力商品は存在しないのである。

レンタカーも一定期間使用されると、商品としての生命を終える。車そのものが売却されるか廃車になるかに関係なく、レンタカー商品としては存在しなくなる。

このように労働力商品をレンタカーと比較することで、労働力が一般商品と同じ商品としての普遍性を有することが理解できる。レンタル商品などの誕生によって、労働力が実在する商品であることが再発見されるのである。

ちなみに、レンタカー料金は、顧客がその使用によって生産した商品の価値の分け前ではないことはいままでのない。同様に、労働力の価格たる賃金も、資本家が生産する商品の価値の分け前ではない。これらの料金や賃金は、使用される前に決められ、あるいは支払われているからである。

労働力商品の消費について制約があることは、レンタカーを各種テストやサーキット競

技に使用したり、連続高速回転などさせてエンジンを焼き付かせてはならないのと同じである。レンタカー使用中に事故を起こしてレンタカーを損傷させた場合に、顧客が賠償することと同じように、労働災害によって労働力の再生産が不可能になった場合は資本家が責任を取らなければならない。レンタカーを第3者に転貸して利潤を得ることは一般的に禁止されていることと同じように、派遣労働も禁止されているのである。

高級レンタカーは延長料金なし？

さて、高プロである。労働力商品の価格である賃金が年額 1,075 万円の場合は、時間無制限で消費できるという制度である。

これをレンタカー商品に置き換えると次のようになる。国産大衆車レンタカーの料金は 8 時間までは 10,000 円で超過 1 時間ごとに 2,000 円だが、高級外車の場合は 8 時間までは 30,000 円で超過時間は無料ということになる。

このようなレンタカーが登場しない限り、高プロ対象の労働者も生まれない。つまり、資本主義システムと高プロは相容れないのである。

■第9回なくそう！官製ワーキングプア集会

「会計年度任用職員」をめぐって研究と議論

「会計年度任用職員」ってなんだ？地方公務員法・地方自治法が改定されて私たちはどうなるの？—この集会サブタイトルに端的に示されるテーマで「第9回なくそう！官製ワーキングプア集会」が開かれ（7月31日・都内）、自治体で働く非正規労働者はじめ研究者、弁護士など100人余が参加し、2020年度から施行予定の「会計年度任用職員」（新たな非正規公務員の類型）が現場に与える影響や問題について研究報告や議論が行われた。集会は、NPO法人官製ワーキングプア研究会や東京公務公共一般労組などで行われる「なくそう！官製ワーキングプア～反貧困集会実行委員会」が主催した。集会における報告や議論から「会計年度任用職員」について記す。

「会計年度任用職員」（約49万人を想定）に集約化

地方自治体の臨時・非常勤職員は、自治体業務の「合理化」で正規職員が大きく減らされてくる一方で、当局の「恣意的な制度」の中で一貫して増大し、05年約45.6万人から16年64.5万人と10年間で約20万人も増えてきている。この臨時・非常勤職員の現行制度は、①特別非常勤職員（地公法3条3項3号、約22万人）、②一般非常勤職員（地公法17条、約17万人）、③臨時的任用職員（地公法22条2項・5項、約26万人）、④任期付職員（任期付法、約11000人）に分かれている。

この①、③の現行制度における任用根拠を厳格化する（上記①の「特別職」の範囲を専門的な知識・経験を必要とする場合に厳密に規定する。③の「臨時的任用」を主に常勤に欠員が生じた場合に限定し、勤務時間はフルタイムのみ）、そして一般職の非常勤の職として新たに「会計年度職員」規定し、「特別職」「臨時職員」に当てはまらない職員を「会計年度任用職員」という類型を創設して移行させ管理していく。これで臨時・非常勤職員の多数（7割以上の約49万人と想定）が「会計年度任用職員」に移行される。「会計年度任用職員」には期末手当支給が認められ、フルタイム職員と短時間職員に分かれる。

処遇は改善されない？－21万7000人が労働基本権を失う

「会計年度任用職員」になれば期末手当支給が認められることが「喧伝」されるが非正規職員の処遇は改善されるのか？集会では、「会計年度任用職員」をめぐる大きな問題点が指摘され、議論の焦点だった。

（1）上記①の特別非常勤職員（21万7000人、全臨時・非常勤職員の約34%）に付与されている労働基本権が奪われることになる。数年前に香川県善通寺市で保育士など「特別職」の非常勤職員の身分が「一般職」に変更され、「労組」は職員団体に変わり、労働協約は廃止されたが、こうした事態が引き起こされることになろう。この点に関して「連帯労働者・杉並」などがILO（結社の自由委員会）への申し立ても準備しているという。

（2）「会計年度任用職員」の任期は1年であり、また1カ月の条件付採用期間がある。これは司法において唯一認められてきた「更新期待権」を奪うものであり、また民間でいうところの「試用期間」を毎年毎年設けるということであり、屈辱的で不当なことだ。

（3）「会計年度任用職員」は、フルタイムかパートタイムかの、労働時間の差で大きな格差を設けている。フルタイム（1週間当たりの通常の勤務時間と同一の時間であるもの）の会計年度任用職員には、生活給としての給料、手当（扶養手当、退職手当等）を支給するが、パートタイムのそれには生活保障的な要素を含まない報酬と費用弁償、期末手当を支払うとしている。「1分でも短いパートには退職手当が出ない」から「擬似パート任用」で退職手当逃れが横行する？と警鐘された。つまり、「使用者が待遇を下げたいと考えれば、働き手の労働時間を10分なり、20分なり、短くすれば足りてしまい、雇う側の恣意で簡単に賃下げができてしまう」（竹信三恵子）ということだ。

2020年度の実施まで

「会計年度任用職員」に係る地公法・地方自治法の改正（案）は5月に可決、公布され、すでに総務省から「運用通知」が発出され、都道府県・政令市に対しては「マニュアル案」が提示されている。総務省の年度スケジュールでは、①今年度中に、自治体人事当局が実態調査、会計年度任用職員の制度化に向けた検討の開始、②18年度中に、職員団体との協議、会計年度任用職員の任用・勤務条件の確定、③19年3月までに、条例と規則の制定、20年度採用に向けた準備、としている。これに対する自治体労働組合の活動が求められていくことになる。なお、現業職の臨時・非常勤職員については、地公法17条以外

は、地公企法、地公労法が準用されるので就業規則や労働協約があれば、基本的に現行と変わらない。

韓国の労働政策に学ぼう

集会では、白石氏（NPO法人官製ワーキングプア研究会理事長）から、日本ではほとんど報道されていないソウル市やムン・ジェイン政権の労働政策の一端が紹介された。ソウル市は、市や市の傘下機関で働く有期雇用非正規労働者の無期契約、正規職転換政策で17年1月までの5年間で8830人を転換した。この政策を推進したのがパク・スオン市長であるが、彼が、新しく誕生したムン・ジェイ政権の労働政策の核心部分を策定しているという。いま韓国では「日本とは逆」に、公共部門が率先して非正規労働者の処遇改善や労働時間の短縮（ワークシェアリング導入）、生活賃金拡大適用など取り組んでいる、取り組もうとしている。同一労働同一賃金の実現を柱として発足した我が国政府の「働き方改革」を背景に、その政府方針に歩調をあわせつつ、総務省の提案が「会計年度任用職員」となって具体化されてきたわけだが、その内容は非正規公務員の勤務条件を改善するものだとはとうてい言えない。安倍政権の「働き方改革」に対決しながらこれに「対処」していく自治体労働組合の闘いがいっそう問われてくる中で、韓国の労働政策に注目し学んでいくべきことが提唱された。

■最低賃金大幅引き上げキャンペーン行動7・24集会

全国から引き上げよう最低賃金を！なくそう地域間格差！

7月24日、郵政ユニオン、下町ユニオン、全国一般全国協の呼びかけによる「最低賃金大幅引き上げキャンペーン2017」が街頭宣伝と集会を行いました。

当日は、午後五時より、新橋駅前での街宣行動に約30人が結集。参加者がそれぞれにマイクを握り、大幅引き上げを訴える。夕方の忙しい時間帯ではあったがチラシを配布、若者が足を止めて、チラシを見ながら訴えに聞き入る姿も見られました。終了後に、もっとチラシの工夫も必要との意見。

街宣行動後、室内会場へ移動。メインスローガンは、秋にむけて「全国から引き上げよう最低賃金を！なくそう地域間格差！」。事務局の河添さんから「明日には中央最賃審議会の目安が発表され、10月の決定に向けて地方での審議が始まる。低すぎる最賃を許さないたたかいの決意を固めよう」と基調提案がなされる。

この基調提案を受けて、郵政ユニオン、栃木わたらせユニオン、メトロセルビス、全国一般神奈川、デイベンロイ労組、全国協による大手コンビニ三社申し入れ、新潟青年ユニオン、ユニオン三重等から報告を受ける。それぞれに「会社にもものを言う」「申し入れを

続けける」「みんなで話し合う」などの基本的行動がないと何も変わらず、会社にももの言う有力な武器の一つが「最賃である」ことを訴え、認識していこうとされた。

全国を四ランクに格差づける現行制度を廃止しなければならない、この格差がある限り大都市集中がすすみ、地方が減速する要素が加速する。同じ国に生活していれば、その条件はどこでも同じであり、全国一律最賃を目指そう。以下、事務局の基調報告。



7/24 最賃大幅引き上げキャンペーン新橋駅前街宣

「最低賃金大幅引き上げキャンペーン2017」秋の闘争にむけての基調報告

**長時間労働をなくすためにも最低賃金の大幅引き上げを！
全国から地域間格差をなくす大運動を！**

「最低賃金大幅引き上げキャンペーン2017」事務局

最低賃金の大幅引き上げは、喫緊の課題になっている。現在、最低賃金の全国加重平均は823円だが、これを最賃の「平均値」であるかのように語ることは当然ながらできない。東京では時給932円だが、沖縄では時給714円であり、1時間あたり218円の格差である。時給700円台が38道県もあるのである。異常な低さであり、異常な地域間格差があることを大きな問題として考えなければならない。

① 異常な最低賃金をなくそう！

年間労働時間を1800時間とすると、全国加重平均823円で計算すると年収148万1400円である。全国一高い東京の932円でも年収167万7600円にしかない。沖縄の714円だと、128万5200円にしかない。異常な低賃金である。

年収200万円以下をワーキング・プアの指標とすることが多いが、「働いても貧困」を容認、肯定する低賃金といえる。このような差別的な最低賃金制度でいいのか鋭く告発する必要がある。

②長時間労働の温床の低賃金をなくそう！

この低賃金は、長時間労働の温床となっている。低賃金は長時間労働を不可欠にする。低賃金の正社員においては、恒常的に残業代を稼がなければ生活がたちゆかない実態がある。また、正社員でも低賃金の労働者は、残業ではなく、夜に別の仕事をしてようやく生活を支えている労働者も珍しくない。

非正規労働者においては、低賃金ゆえのダブルワーク、トリプルワークはまったく珍しくない。

長時間労働による健康被害、過労死が大問題になっている現在、低賃金状態の打開は、長時間労働をなくしていくためにも不可欠な課題である。

長時間労働をなくすための運動では、1月単位の労働時間規制では不十分であり、1日単位の労働時間規制が必要だという声が大きくなっている。労働者が市民生活をまともに送るためには、1日の単位での睡眠や家族と過ごす時間、地域活動などに使う時間が必要だ。そのためには、「1日8時間労働を原則にして、最長でも1日10時間労働に制限すべきだ」との声が上がっている。当然のことだ。

こうした、長時間労働の制限のためには、同時に、時間あたりの賃金を大幅に引き上げることが伴わなければならない。

「残業代ゼロ」法案をはじめとする長時間労働を野放しにする安倍政権の企みを完全につぶすためには、労働運動は、時間当たりの賃金の引き上げを同時に主張することが必要である。

③地域別最賃の地域間の巨大な格差をなくそう

最賃の地域間格差の是正は、もはや一刻の猶予もなく是正されねばならない。

地域間格差が大きくなればなるほど、労働者は賃金水準の高い都道府県へ移動しようとする。最賃水準が低い地域では、労働者不足になり、地域での消費も減り地域経済にマイナスの影響をもたらす。

同時に、たとえばコンビニなど全国に展開している企業は、本来であれば同一内容の労働に従事しているわけだから同一賃金にすべきだと考えるが、現実には最賃水準に近いパート・アルバイト賃金で労働者を働かせている。最賃の地域間格差は、そのまま企業利益として収奪されている。地域の労働者や地域経済は、大企業によって収奪されるばかりだ。

この地域間格差を広げる要因になっているのが、都道府県を経済状態によって4ランクに分けるという決定方式である。これにより、都市部での最賃引き上げ額に比べて、地方部、特に地域経済の力が弱い道府県ほど引き上げ額が小さくなるという状況が続いている。この転倒した決定方式は早急にやめさせなければならない。まず、この決定方式そのものをなくすことでしか、最賃の地域間格差をなくしていくことはできない。

④非公開の審議は大問題であり、ただちに公開を求める

中央最低賃金審議会も、ほとんどの地方最低賃金審議会も審議が非公開でおこなわれている。傍聴すらさせない合理的根拠は存在しない。どういった議論の結果として、目安が決定され、最終的な最賃が決定されているのか当事者の低賃金労働者が知ることができないことは不合理きわまりない。審議過程の公開は、公正な最賃決定の大前提である。

⑤当事者の意見が反映できる審議会に

最低賃金審議会の委員の構成も問題である。非正規労働者が全労働者の40%にもなろうとしているのに、中央最賃審議会でも地方最賃審議会でも、当事者性の高い非正規労働者が委員になってはいない。当事者の意見がなんらかのかたちで反映される制度も存在しない。当事者が最賃の決定に参加できる審議会にすることは民主主義の観点から言っても重要である。

⑥さいごに

韓国で最低賃金が大幅に上がることが決まった。現行で時給6470ウォン（約646円）から、2018年1月から時給7530ウォン（約750円）になる。2020年までに1万ウォン（約1000円）をめざすという。

この時給750円というのは衝撃である。日本の現行の最賃で見ると、時給750円未満が19県も存在する。2018年1月から、ついに韓国の最賃に日本の最賃が抜かれるということである。

アメリカでの時給15ドル（約1664円）をめざす運動が成果を上げているが、アメリカやヨーロッパ諸国だけでなく、ついに、韓国にも抜かれてしまった。

日本の最賃の現状は、国際的に見て、相当に異常な状況であることを再認識して、運動を強化する必要がある。同時に、世界の最賃引き上げの運動の広がり、私たちにあっての希望でもある。

現状を直視しつつ、国際的な連帯も強化しつつ、地域から職場から地方から粘り強いたたかいを組んで行こう。

<行動提起>

※地方最賃審議会にむけた行動

傍聴させる。意見を聞けなど。

※全国連続集会の開催

9月末以降に、全国で「いますぐどこでも時給1000円に！時給1500円をめざして」「全国から引き上げよう最低賃金！なくそう地域間格差！」「1日8時間労働で暮らせる最賃を！」などをスローガンに、労働組合を中心とした幅広い枠組みでの集会の開催をめざす。特に、秋は、「残業代ゼロ」法案などをめぐる長時間労働問題が大きな運動課題になることが予想されることから、最賃闘争を長時間労働規制緩和反対の闘争と結びつけた大きな闘争とする必要がある。

<資 料>

声明：「労使協定（36 協定）の上限規制では生活時間は取り戻せない！」

3月28日、働き方改革実現会議は、わが国の長時間労働是正策として、労働基準法上の労使協定（36 協定）時間の限度基準（月 45 時間・年間 360 時間）に新たに罰則を設ける規制案を提言した（働き方改革実行計画）。しかし、このような労使協定時間の上限規制は、長時間労働の是正に資するものではなく、むしろ有害でさえある。繁忙期の特別条項を用いた場合には、年間 720 時間、6 か月の範囲であれば、複数月平均で 80 時間まで、単月 100 時間未満までの長時間労働を認めることになり、これは過労死認定基準での上限設定にほかならず、労働者を過労死するまで働かせることを法認するものだからである。現在でも 9 割以上の事業場では時間外労働が限度時間月 45 時間を下回っている状況のもとで、かかる上限規制はなんら「働き方改革」を促すものではないと考える。

そもそも、長時間労働が是正されなければならないのは、単に、それが労働者の肉体的精神的負荷を増大させるからではなく、「生活時間」の貧困をもたらすからでもある。長時間労働によって、多くの人は、趣味や自己啓発の時間を失い、家族生活を営む時間や地域・社会活動に関わるための時間がとれなくなっている。長時間労働は、これに従事する労働者だけでなく、その家族や地域、そして日本社会をやせ細らせる、すべての人々の生活に大きな影響を及ぼす社会問題なのである。労働時間に対する法規制がこのような社会的・公共的性格を持つことを、私たちすべてが十分に理解し、認識すべきであろう。

したがって、労使協定の罰則つき上限規制を議論するだけでは、こうした意識転換は期待できない。豊かな家族生活、社会生活を営むために不可欠である「生活時間」の確保のためには、日々の生活が 1 日サイクルであることを前提とした、1 日 10 時間の最長時間規制（変形制を含め、時間外労働込み実働 10 時間、拘束 11 時間）をその中心にすえ、そのうえで、例えば、時間外労働への対応として時間清算（休暇調整）を基本とすることを、新たに提案したい（また、企業が地域社会の「市民」としての労働者の生活時間の確保に努めているか、企業の労働時間を私たちがモニタリングできる体制の整備等、新たな労働時間規制の履行確保の仕組みを考えることである）。

長時間労働に起因する過労死問題が深刻な社会問題であるだけに、労働時間の問題はもっぱら労働者の健康問題として関心が寄せられ、この点に議論が収斂しがちである。しかし、より視野を広げ、今回の政策が日本の長時間労働体質を変えるものではないこと、そして、長時間労働を是正するためには、「生活時間」の観点を取り入れた新たな発想で、労働時間法制のあり方を議論する必要性があることを訴えたい。

2017年6月5日

浅倉むつ子（早稲田大学）、表田允生（神戸学院大学）、唐津博（中央大学）、毛塚勝利（法政大学）、武井寛（甲南大学）、長谷川聡（専修大学）、浜村彰（法政大学）

水道事業民営化について考える

全水道東京水道労働組合 中川 崇

2017年3月、政府は水道事業の経営と事業基盤の強化に向けた「広域化」を目的とする「水道法の改正」を閣議決定しました。

国内の水道事業は、人口減少や節水による水量減による収入減、一方に浄水施設や配管の経年劣化による更新増で経営が難しくなっています。その対策として「官民連携推進」と「コンセッション」という民間委託契約手法が登場しているとのこと。

この間、新自由主義政策の強行で国民共通財産である「公共」が劣化し、社会の分断が進む日本ですが、世界では水道事業が民営化から再公営化にむかった流れにあるとの報告もあります

社会的労働運動の実践的取組みの渦中にある東水労の仲間から報告をうけ、水道事業の民営化を通して、公務労働運動の課題について考えてみよう企画しました。ぜひ、多くの仲間の参加をお願いします。

- 日時 8月25日（金）18時30分～20時30分
- 場所 千代田区「和泉橋区民館」 * 地方自治研究会名
東京都千代田区神田佐久間町1-1-1
JR秋葉原駅 徒歩1分
- 報告 中川 崇（全水道東水労教宣部長）
- 会場費 500円（労運研賛助会員は無料）

