

月刊 労運研レポート No. 48

2018年6月10日号

〈巻頭言〉沖縄の民意を無視する政府には、現地闘争しかない…	福元 勇司	2P
「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」を読んで	伊藤 彰信	3P
5/13 非正規メーデー デモとトークとコンサート	河添 誠	10P
5/22 日比谷野音集会 働く人が大切にされる社会を！	事務局	11P
〈労契法 20 条裁判〉		
ハマキョウレックス・長澤運輸で最高裁判決……………	全日建運輸	12P
正社員との手当格差「違法」、契約社員も同様の業務……………	えひめエィン	15P
〈お知らせ〉第6回労働運動研究討論集会の総括会議		16P

■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>

沖縄の民意を無視する政府には、現地闘争しかない

福元 勇司（沖縄高教組委員長）

今日はいつもと違って、年表的な報告をさせてください。

沖縄は、辺野古、高江をめぐる今の安倍政権と対立していますが、日本政府との対立は戦後 73 年間変わっていません。

1945 年 3 月 26 日に米軍が慶良間諸島に上陸し、「集団自決」が発生しています。7 月 1 日に米軍は沖縄作戦の終了を宣言しました。その間に沖縄県民 45 万人のうち 15 万人が亡くなっています。約 3 カ月の中でこれだけの悲劇が起きたのです。その後、米軍の占領が続き、朝鮮戦争では前線基地となりました。52 年に日本は主権を回復しましたが、沖縄、奄美、小笠原を日本から切り離し、米軍の信託統治下におきました。4 月 28 日は沖縄にとって「屈辱の日」です。明日 4 月 23 日から 28 日までの一週間、キャンプシュワブ前で 500 名規模の座り込みを行います。

56 年以降、本土の反米反基地闘争の影響で、山梨や岐阜から海兵隊が沖縄に移駐してきます。移駐してきたキャンプシュワブ、キャンプハンセン、北部訓練場、普天間基地などは旧日本軍が使っていた基地を拡張したものです。米軍の統治下ですから、県民の人権も財産権も何もありません。「銃剣とブルドーザー」と言われた時代です。

1972 年 5 月 15 日、沖縄は施政権が返還され、日本に復帰しました。1995 年に少女暴行事件がありました。翌年、普天間基地の 5 年以内の返還が日米で合意されました。2004 年に沖縄国際大学に普天間基地のヘリが墜落しました。12 年にオスプレイが普天間基地に強制配備されました。13 年に仲井真前知事が辺野古埋め立てを承認し、14 年に翁長知事が誕生し、衆議院沖縄選挙区 4 区すべてで辺野古新基地反対候補が当選しました。15 年に翁長知事が辺野古埋め立ての承認を取り消し、一時、工事は止まりました。国と県の裁判になり、和解により国は代執行を取り下げ、翁長知事による承認撤回を求める是正指示を出しました。16 年の参議院選挙でヘリパット建設に反対した伊波洋一さんが当選しましたが、翌日には抗議する市民を力づくで排除して高江ヘリパット工事を強行しました。国は沖縄の民意を考えていないのです。国策を一方向的に押し付け、強行するのです。安倍のやり方はそれが見えやすくなっただけで、戦後一貫して国の姿勢は変わっていません。

国は是正措置に従わない県を訴え、国が勝訴しました。県は最高裁まで争いましたが、手続きの是非しか判断されず、県は敗訴しました。

昨年 12 月米軍ヘリの部品が保育園に落ちました。米軍は認めていません。一週間後に米軍ヘリの窓が小学校に落ちました。今年の 2 月名護市長選挙で稲嶺さんが落選しました。残念な結果です。それを受けて呉屋さんがオール沖縄会議の共同代表が辞任しました。選挙の責任もありますが、新基地建設反対の県民投票をめぐる意見の対立がありました。彼は

県民投票をすべきだという意見ですが、オール沖縄会議の中でとおりました。岩礁破壊について、許可が必要だという裁判で、国は魚業権を放棄しているのだから不要と主張し認められました。平和運動センターの山城さんに執行猶予付きの有罪判決が下りました。山城さんがなぜ有刺鉄線を切らざるを得なかったのかという、国が追い込んだ背景について全く触れていません。

今月になって、かりゆしグループの平良さんがオール沖縄会議を脱退しました。呉屋さん、平良さんが言うには「オール沖縄会議は革新色が強くなった。県民投票をやるべきだ」ということです。会議の中では、専門家を呼んで県民投票について検討しました。県民投票は法的拘束力がない、お金がかかるし、協力しない自治体も出てくる、選挙で民意を示しても全く一顧だにしない安倍政権に県民投票の結果を突き付けても何になるのか、というのがオール沖縄会議の結論です。労働組合は会議を重ねて状況を分析しますが、企業のトップはトップダウン型の人が多い。これが不協和音の原因かと思います。県民の結束を図るためにどうしたらよいか知恵を絞らないといけないと思います。

最近の報道では、基地建設予定地の下には鍾乳洞があり、地盤が弱いので、基地建設工事には相当時間がかかるといわれています。地質学者は断層があるといっています。防衛施設庁はアセスをやってきたが、アメリカは科学的に十分なものではないと批判しています。翁長さんは慎重にやってきましたが、もう慎重でなくても良いというのが沖縄平和運動センターの気持ちです。いろいろと総合的な判断が必要でしょうから、私たちは批判するのではなく、建設的に対応していこうと思っています。私たちがやるべきは、昔も今も現地闘争です。現場で市民大衆が絶対反対の気持ちを切らないことです。このことがリーダーたちの背中を押すことになる。運動的なリーダーは山城さん、政治的なリーダーは翁長さん。この二人が動きやすい体制をつくる、国の不条理を跳ね返していく。私たちは、焦らずに、原点を忘れずに闘っていきます。

安倍一強体制のボロが明らかになっています。官僚もマスコミも自民党議員も押さえつけた安倍をみんなの力で倒しましょう。連帯して頑張りましょう。

(この原稿は、4月22日の第6回労働運動研究討論集会での特別報告を編集部の責任でまとめたものです)

「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」を読んで

伊藤 彰信 (労運研事務局長)

厚生労働省の「雇用類似の働き方に関する検討会」(座長:鎌田耕一・東洋大学法学部教授)の報告書が、今年の3月30日に発表された。すぐさま法改正に結び付く問題ではないが、今後、労働政策審議会で議論されることになる。「労働者」概念の拡大や再定義になるかもしれない重要な課題である。

「働き方改革」の一環としてすすめられている、このような検討の動向について、私たち

は注視するとともに対応策を考えていかなければならない。そこで、報告書の内容を紹介しながら、私の感想と今後必要になるとと思われる対応策について述べてみたい。

<「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」について>

1 はじめに

「はじめに」で、検討の経緯としていわれていることは、「近年、個人の働き方が多様化し、雇用関係によらない働き方も注目されている。『働き方改革実行計画』でも、雇用類似の働き方の保護等の在り方について中長期的に検討することとされている」と『雇用』と『自営』の中間的な働き方をする者について十分に実態が把握できているとはいえない状況であり、『雇用類似の働き方』が何かを含め、実態や課題の整理が必要」の2点である。

前者については、「働き方改革」の流れであること明確にしている。後者については、今まで「その労働者の保護等の検討の必要性等が指摘されていたが、未だ具体的な政策立案に至っていない」という経緯も踏まえての検討であることが分かる。

「働き方改革」の流れについていえば、「柔軟な働き方に関する検討会」が昨年12月25日に報告書をだしている。「雇用型テレワーク」については「情報通信技術を利用した事業外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を、「自営型（非雇用型）テレワーク」については「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を、「副業・兼業」については「副業・兼業の促進に関するガイドライン」をまとめている。副業・兼業については、労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険・社会保険などの制度的課題については、「新しい経済政策パッケージ」の内容も踏まえて検討が必要であると書かれている。「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」にも「新しい経済政策パッケージ」の記述がある。

昨年12月8日に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」は、「人づくり革命」「生産性革命」の具体的政策を示したものである。その中で「労働政策審議会で検討」と書かれている課題は、「フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方」、「副業・兼業の促進」、「解雇無効時の金銭救済制度」の3つである。それぞれ検討の書きぶりに違いがある。「雇用関係によらない働き方について」は、「実態や課題の把握等に取り組み、その結果を踏まえつつ、来年度から、労働政策審議会等において、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討を進める」と書かれている。

2 我が国におけるこれまでの状況

この項目では、過去の研究会や検討会の「雇用類似の働き方」に関する指摘が記述されている。「働き方の未来2035」や経済産業省の『雇用関係によらない働き方』に関する研究会、公正取引委員会の「人材と競争政策に関する検討会」にも言及している。

3 我が国の「労働者」及び労働者以外の役務提供者に適用される制度等

この項目では、労働基準法上の労働者、労働組合法上の労働者、労働基準法上の労働者以外に適用される労働関係法令（家内労働法、労災保険法、自営型テレワーク）について検討している。また、雇用類似の働き方に関する関係法令として、民法、独占禁止法、下請法に

ついて検討している。

4 諸外国の「労働者概念」等に関する状況

この項目では、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツの「労働者」の範囲について、シェアリング・エコノミーやクラウドソーシングの普及に伴う動きを紹介している。イギリスにおける労働者（Employee）と就労者（Worker）の違い、各国の「従属関係」の捉え方の違い、雇用関係がないとしながらも保護措置の実施など、非常に興味深い内容である。

アメリカでは、2016年にニューヨーク市でフリーランサー・賃金条例が成立した。イギリスでは、就労者（Worker）は最低賃金、年次有給休暇等の保護の対象になること、就労者（Worker）を従属的契約就業者（Dependent contractor）に替えることが提言されていることが分かる。フランスでは、芸術家も労働者である。2016年の労働法はシェアリング・エコノミーのプラットフォームに対して「社会的責任」を認め、労働者の事故に対応する保険を義務付けた。ドイツでは、労働者の範囲の拡張概念として「労働者類似の者」があり、労働保護法（安全・健康の確保・改善）等の対象である。「クラウドワーク法」の導入や家内労働法の準用が検討されている。

5 本検討会で把握した雇用類似の働き方に関する現状

検討会では、雇用類似の働き方をしている団体などからのヒアリング、JILPTが行った「独立自営業者の就業実態と意識に関する調査（ウェブ調査）」、厚生省が行ったヒアリング調査などから現状分析をしている。就業状況、契約書の作成、契約条件の決め方や交渉力、受注ルート、仕事をする時間や場所、トラブル、制度の希望などに整理をして報告している。制度の希望については、収入が不安定で低い、失業保険や労災保険のようなものがないなどの問題点が挙げられ、契約内容の書面化、トラブルを解決できる制度がほしいなどの要望が出されていた。

6 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方及び今後の検討課題等

報告書は「雇用類似の働き方について、事業者間取引としてのみとらえるか、労働者に準ずるものとしてとらえるかといった点について、更に議論を深めていくことが必要」と述べるとともに「保護する必要があるとすれば、ガイドラインの策定のほか、労働者性の範囲の拡大、労働者概念の再定義、労働関係法令等の保護を拡張して与える制度の用意等の様々な方法が考えられるが、保護の必要性について検討する中で議論すべき」としている。

そして、「雇用類似の働き方の者」について、「発注者から仕事の委託を受けるなどして主として個人で役務の提供を行い、その対償として報酬を受ける者」を対象としてはどうか、さらに「その者うち、不本意な契約を受け入れざるを得ない状態（これを経済的従属性と呼ぶことも考えられる）である者」に絞るのはどうかという議論が紹介されている。もちろん、請負契約等と称していても、発注者との関係において使用従属性がある場合は、労働基準法上の労働者に該当することを留意しなければならない。現時点で「画一的に定義することは困難。保護の必要性も含め、保護の内容（同一になるとは限らない）とともに、引き続き、実態把握をしつつ、分析をしていくことが必要」としている。

さらに報告書は、保護の必要性を検討するに当たっては、経済法（独占禁止法、下請法）との関係にも留意する必要があるとした上で、次のように保護の内容の検討課題を整理している。①契約条件の明示、②契約内容の決定・変更・終了のルールの特明確化、契約の履行確保、③報酬額の適正化、④スキルアップやキャリアアップ、⑤出産、育児、介護等との両立、⑥発注者からのセクシャルハラスメント等の防止、⑦仕事が原因で負傷し又は疾病にかかった場合、仕事が打ち切られた場合等の支援、⑧紛争が生じた際の相談窓口等、⑨その他（マッチング支援、社会保障等）である。

把握すべき事項として、雇用関係によらない働き方について、より詳細な実態把握と分析、数の推計も含めて雇用類似の働き方の者に全体像の把握、シェアリング・エコノミー分野の実態把握、諸外国の制度の詳細や運用等の調査を上げている。

<報告書をどう受け止めたらよいか>

1 経済法の先行でよいか

報告書に書かれているように、雇用類似の働き方で働いている者の数が推計できていない。在宅ワーカーは 126.4 万人、建設技術者、SE、保険代理人・外交員などの雇用的自営業者 158 万人、民間調査では広義のフリーランスが 1122 万人とまちまちである。

今年 2 月 15 日、公正取引委員会競争政策研究センターが「人材と競争政策に関する検討会」報告書を発表した。マスコミは、公正取引委員会が個人で仕事を請負う「フリーランス」の保護措置を発表、芸能界やスポーツ選手の移籍・転職制限、育成費回収などが問題になると報道し、話題になった。報告書は、発注者（使用者）の共同行為に対する独禁法の適用だけでなく、発注者の単独行為に対する独禁法の適用についても、秘密保持義務、競業避止義務、専属義務、役務提供に伴う成果物の利用制限、事実と異なる取引条件について、自由競争減殺、競争手段の不公正、優越的地位の乱用の観点から考え方を整理している。さらに競争政策上望ましくない行為を指摘している。報告が出された経緯は、働き方が多様化し、労働人口が減少するなか、個人が個人として働きやすい環境を実現するためだという。

このように経済法からのアプローチがすすんでいるが、労働法からのアプローチは「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」にみられるように、やっと検討の入り口に立ったばかりである。労働者概念を拡大できるのか、商取引の概念で労働を取り込むことになるのか、「働き方改革」の中で問題になってきた。今回の公正取引委員会の報告は、「曖昧な雇用関係」を商取引と位置づけて保護する手法である。安倍がすすめる「働き方改革」が労働者性を薄める意図をもっていることを受けてのことであろう。

2 ILO の雇用関係勧告

ILO でも雇用上の地位が不明確なため、雇用関係にもとづく労働者保護の枠外に置かれて働く人をどう保護するか問題になってきた。1997 年、98 年に契約労働条約・勧告の議論が行われたが、使用者側が商契約への介入であると反対したため、成立しなかった。

ILO はアプローチを変え、雇用関係の概念を拡大することで保護を図ることにした。保護が欠けている要因として「偽装された雇用関係」「曖昧な雇用関係」「複数当事者が関与する

雇用関係」をあげ、2006年に雇用関係勧告を採択した。使用者側は「偽装雇用」に対する保護の必要性は認めたものの、それ以外の類型の保護は必要ないと強硬に反対し、討議をボイコットした。勧告は雇用関係の存在の判断に、使用従属性だけでなく経済的従属性の要素を強めたものである。

3 日本労働弁護団の考え方

日本労働弁護団・労働法制委員会は2005年5月、「労働契約法制定立法提言」を発表している。労働者の定義について『労働者』とは、使用者に対し自ら労務を提供しその対償として報酬を支払われる者であって、独立事業者でないものをいう」としている。

同提言の第一次案（1994年）では、「指揮監督の下での労働」という使用従属性を重視したものであったが、最終提言では、経済的従属性を重視したものになった。いわく「労務を提供しその対償として報酬を支払われる者」は「使用者に労働力を売って他人の下で働く以外に生活の手段を持たない」、「労働力の買い手たる使用者と対等な立場で交渉することが困難であることが少なくない」と二重の経済的従属性を強調している。

2006年当時、日本でも「偽装請負」「偽装雇用」が社会問題になった。「アルバイトは業務委託契約」（ゼンショー事件）、「委託販売員は労働者ではない」（メトロコマース事件）と使用者側は主張した。2011年の新国立劇場事件、INAXメンテナンス事件の最高裁判決により、労働者性について事業組織組入れ論が確定した。この水準は、経済的従属性論から見てどのようなものなのか、評価をしたうえで、何が課題であり、雇用類似の働き方にたいしてどう対応すべきなのか日本労働弁護団に教えていただきたいと思っている。

4 連合の考え方

昨年12月、連合と連合総研による共同調査研究である「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会」の報告が発表された。「働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負就労者とクラウドワーカーの就業実態から～」は、労基法上の労働者性の判断基準の見直し、労組法上の労働者概念の拡大など7項目の提言を行っている。（「労運研レポート」No44、2018年2月号参照）

労働者性について、労基法の使用従属性論でとらえるには限界があり、事業組織の組入れ論を中心に据えてより緩やかにとらえ、さらに労組法上の事業組織の組入れ論ではクラウドワーカーは適用されないので新たな判断枠組みを検討すべきなどの問題提起になっている。「使用」ではなく「利用」の概念でとらえてみてはというのである。事業組織組入れ論だけでは、クラウドワーカーやフランチャイズ契約による店舗経営者などは労働者性が否定されてしまうというのが現実である。

連合の基本姿勢は、「雇用類似の働き方に関する検討会報告書」が示した保護の手法である、①労働者性の範囲の拡大、②労働者概念の再定義、③労働関係法令等の保護を拡張して与える制度の用意という3つの手法のうち、①を主張していると思われるが、新しい判断枠組みとはどのようなものかは明確にしていない。

5 鎌田座長の考え方

「雇用類似の働き方に関する検討会」の座長である鎌田氏は、ILO 勧告の議論や労働契約法制定議論の当時は、労働者と自営業者の中間に位置するいわゆる「第三カテゴリー」を設けて、最賃、労災保険、労働時間規制などの労働法令を部分的に適用する考え方であったように思う。今回の報告書の記述では、労働者性の範囲の拡大に「第三カテゴリー」を含めるような記述があるので、考え方を変えたのか、整理しなおしたのか、私の誤解であったのか、鎌田氏と検討会の見解が異なるのか疑問が残る。

「第三カテゴリー」を導入しているイギリスでは、被用者 (Employee) と労働者 (Worker) に分かれていて、労働者 (Worker) が「第三カテゴリー」であると鎌田氏から説明を受けた覚えがある (下の図)。

労働者 (Worker)	自営業者 (Self-employed)
被用者 (Employee)	

報告書では、労働者 (Employee) と就業者 (Worker) と区別し、就業者 (Worker) が従属的契約就業者 (Dependent contractor) に置き換わろうとしていると書かれている。英語の勉強をしているわけではないから、日本語訳が適切かどうかは問題にしないが、Worker の概念がどうなるのか心配である。

6 日本国憲法の「勤労者」とは

日本国憲法第 28 条には「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と書かれている。英文は「The right of workers to organize and to bargain and act collectively is guaranteed」であり、「勤労者」は「Worker」である。であるから、農民も漁民も個人事業者も労働三権が保障されている。

私は、「労働者性の範囲の拡大」という視点ではなく、「勤労者性の範囲の制約」という視点で雇用類似の働き方を見てはどうかと思っている。たとえば、日本では公務員のストライキ権が奪われているが、労働基本権の制約に対しては代償措置がある。国家公務員には人事院、地方公務員には人事委員会の給与に関する報告・勧告制度や勤務条件に関する審査・判定制度である。

雇用類似の働き方をする者の労働基本権を制約しているとするならば、制約を解除すればよいし、制約を続けるなら代償措置を講ずればよい。また、そもそも、労働基本権を制約していない、雇用類似の働き方をする者が行使していないだけだとするならば、労働基本権の保障を促進する措置を講ずればよい。

7 奴隷労働からの解放を

近代市民社会は自立した個人による「契約自由の原則」で成り立っている。憲法第 18 条には「何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服されない」と書かれている。18 条は奴隷解放宣言である。それゆえ、徴兵制もないし、有事法制に従わなくても罰則はない。

労働者は、奴隷から解放されて自由を得たが、労働力を売って他人の下で働く以外に生活することができない。契約交渉における対等性を保障するために、憲法第 28 条が存在する。「交渉の非対称性」を克服するために勤労者は団結する。18 条と 28 条はセットである。「権利は闘いとるものである」とするならば、まず、雇用類似の働き方をする者の団結が必要なのである。

<雇用類似の働き方をする者の団結をどう促進するか>

1 労働組合の結成

雇用類似の働き方をする者の労働組合をつくることである。または、既存の労働組合に加入することである。日本の労働運動は、企業別労働運動から脱していないが、非正規労働者のみならず、雇用類似の働き方をする者も労働組合員になればよい。そして、発注者（使用者）と交渉すればよい。中小企業等協同組合法の活用も課題である

雇用類似の働き方をする者にたいする保護が必要かどうかを議論して結論が出るのを待つのではなく、雇用類似の働き方をする者は労働者であるとして、必要な保護を私たちがつくるのである。

2 労働組合による事業の展開

労働者による事業を拡大することである。労働組合が無料で行う労働者供給事業、職業紹介事業、さらに協同労働にもとづく労働者協同事業、個人請負労働者の事業協同組合などである。

アメリカの労働運動を見ていると、産業の空洞化にともなう工場閉鎖に対抗して、工場占拠、自主生産が増えている。工場の運営主体は労働者協同組合がほとんどである。アメリカでは労働者協同組合に関する法律はないそうだが、そこで働いている労働者には社会労働保険が適用されているとのことである。私は、使用者による労働者支配を断ち切るためには、労働者が自主生産する能力を高めることが必要だと考えている。

日本の場合、厚生労働省が協同組合の出資者は労働者ではないとして、労働者性を認めようとしなかった。労働者協同組合法案をめぐって労働者間でも議論があったが、労働者性を前提とした法案を提出する準備がすすめられているとのことである。労働者協同組合は、労働運動からではなく、保育、介護などを担おうとする女性の自主的な活動から生まれている。このようなワーカーズコレクティブを労働者ではなく、ボランティアだとして低賃金（謝礼）で活用しようとしている地方自治体が多い。そのため既存の労働組合と労働条件や職域をめぐって仲が良くない。これを地域社会づくりの一環として、公共サービス労働運動に位置付けることが重要ではないかと考えている。

さらに労働組合が、労働者のスキルアップ、キャリアアップを行うことが重要である。

3 公契約条例の活用

雇用類似の働き方をする者に対応した保護の制度づくりである。それは、社会労働保険制度、教育訓練制度や税制に及ぶものである。国の制度づくりを待つのではなく、地方自治体

の条例で先行的につくれるものはないのだろうか。そして、「保護の内容の課題」とされている項目について、保護措置を実施している事業者と契約するようにするのである。

曖昧な雇用については労働者概念の拡大によって労働法規の適用を確実なものにする。偽装された雇用については契約における真の事業者の責任による労働者保護を確保する。労働者であったり事業者であったりする者、日雇労働者や非定形就労者がいることを考慮し、労働時間に係わらず労働者は社会労働保険に加入し、賃金に応じて掛け金を払い支給を受ける制度をつくる。雇用類似の働き方をしている者や請負労働者に対しても労働者保護を準用し、元請責任、発注者責任を確立することである。

そして、公契約条例は、このような規制を行う場合の重要な手段となる。労働者保護がなされ、一定のスキルが確保された労働者を雇用（利用）する事業者（下請事業者を含めて）と地方自治体が契約することによって、雇用の質（労働者保護のレベル）をアップしていく。このように地域における働き方の基準づくりを行うことが、労働運動と住民運動の共同作業であり、住民参加による地方自治づくりになるのではないだろうか。

<非正規メーデー> デモとトークとコンサート

河添 誠（元首都圏青年ユニオン書記長）

「非正規メーデー」が5月13日（日）午後、東京・新宿で開催された。新宿中央公園に集まった約100人が、時折小雨が降る中をデモに出発。デモはラップ調のサウンドデモ。新宿繁華街に「残業代ゼロ絶対反対！働いた分の金くらい払え！賃金上げろ！最賃上げろ！」のコールが響きわたった。国会で「働き方改革」法案が審議されているが、「高度プロフェッショナル制度」の導入反対、「働き方改革」法案反対を訴えた。雨は本降りになったが、デモのあとは新宿駅・東南口でトークやライブコンサートが行われた。



今回の非正規メーデーは実行委員会形式で行われた。実行委員会構成組織は、全国ユニオン、郵政産業労働者ユニオン、全労協全国一般東京労働組合、生協労連、東京公務公共一般労働組合、首都圏青年ユニオン、新宿一般労働組合、首都圏移住労働者ユニオン、AEQUITAS、わたしの仕事8時間プロジェクト、である。中央メーデーは連合・全労連・全労協と3つの会場に分かれているが、今回の非正規メーデーは、ナショナルセンターの所属を超えて、連合、全労連、全労協のメンバーと一緒に行動した。非正規労働者は組合に入れにくい人が多い。メーデーは組合の行事と思われがちだが、だれでも参加できるメーデーをやってみようと思

画されたのが非正規メーデーである。デモには途中から参加する人もいたし、ライブコンサートでは足を止めて聞き入る人もいた。

非正規労働者の運動がクローズアップされ、労働組合も積極的に非正規問題や貧困問題に取り組んでいた2006年から2009年くらいにかけての時期があった。非正規切りや派遣切りが起これ、個人加盟ユニオンが活発に活動し、「若者ユニオン」運動と注目を集めた。ネットカフェ難民が話題になり、反貧困ネットワークも結成された。連合会長も反貧困フェスタにパネリストとして参加した。「年越し派遣村」が、ナショナルセンターを超えて実施され、野党が共同して支援する時期だった。連合が呼びかけた「非正規メーデー」も行われた。「自由と生存のメーデー」もあった。そうした、非正規労働運動と反貧困運動とが結合して大きな動きを見せる中で、自民政権から民主党政権への政権交代も起きた。

そこから約10年が経過したが、その間、残念ながら、非正規労働運動と反貧困運動とが結合することが難しい状況がさまざまに生じた。今回の「非正規メーデー」は、潮流を超えた労働運動のネットワーク、非正規や貧困のことをテーマに活動する市民団体が合流するかたちで開催されたことに大きな意味があるといえる。

高プロ・裁量労働制拡大はいらない！

働く人が大切にされる社会を！ 6.22日比谷野音集会

日本労働弁護団主催による標記集会が5月22日(木)に、労働法制改悪阻止全国キャラバンの集約も兼ねて日比谷野外音楽堂にて開催された。この種の集会では、めずらしく国会請願デモも取り組まれた。当日は衆議院厚生労働委員会で与党が「働き方改革一括法案」の強行採決も辞さずという緊迫した国会情勢を受けての開催であり、参加者は約2,200人であった。

集会では全国各地、札幌、名古屋、大阪、北九州での連帯したキャンペーン等の取り組みをネットで結び、街頭宣伝、学習会を兼ねた室内集会等が野音の演壇に中継された。「全国過労死を考える家族の会」からの官邸前座り込みの報告、野党5党からの連帯アピールと盛りだくさんの内容でだった。

労働弁護団の棗幹事長からは「過労死を考える家族の会」の行動は「やむにやまれぬ悲痛な叫び、行動」であり「ナショナルセンターを越えて全ての労働組合、市民運動、労働弁護士と一緒に何としてでも高プロを削除させる」と決意を表明。また、寺西笑子家族会代表は「国民の命を守る法律を作らなくてはいけないのに、逆に命を奪う法律を作ろうとしている」と安倍政権を痛烈に批判した。家族会は、安倍首相に面談を求めて、ときおり小雨の舞う中を官邸前で座り込み行動を展開した。衆議院厚生労働委員会では、特例の残業上限規制(単月100時間、2~6ヶ月平均80時間)では月をまたげば30日間で150時間以上の残業

が可能となること、4週4日の休日を取らせれば1日24時間労働を48日間連続することも可能なことが明らかとなる。そして、労働時間管理がされないため亡くなっても労災認定も損害賠償請求も困難となり、すべて自己責任かという追及にも、丁寧どころか、まともな答弁もなしであった。22日の参考人質疑では、家族会の寺西会長が高プロ法の削除を強く求めた。連合神津会長、全労連岩橋副議長からも削除・実施すべきでない」と表明がなされている。

労働法制改悪反対全国キャラバン行動からは、全統一の坂本啓太さんから、全国での取りみが簡潔に報告された。南は沖縄、北は釧路から取り組まれ、運動の現状に風穴を開ける意味も込めて、こうしたキャラバン行動が現状の組合の枠を超え、地域を超えての全国的な取り組みとして、強化が求められているのではないかと思う。

野党からは、立憲民主党、国民民主党、共産党、自由党、社民党の代表が、それぞれの立場から「何としてでも高プロを阻止しよう」「働かせ方改革法案・過労死促進法を葬ろう」と訴えがなされた。また、連合の内田副事務局長、全労協の金沢議長からも連帯のあいさつがありました。

アピール採択後、主催者の労働弁護団と家族会を先頭にデモ行進に移り、国会前通りから衆議院議面から参議院議面への請願行動へ。夜9時前後まで行動を展開した。



<労契法 20 条裁判>

ハマキョウレックス・長澤運輸で最高裁判決

全日建運輸連帯労働組合

(全日建運輸連帯労働組合のホームページから転載)

6月1日、正社員と非正社員の不合理な労働条件格差の撤廃を求めてたたかうハマキョウレックス事件と長澤運輸事件のふたつの裁判で最高裁が判決を下した。

ハマキョウレックス事件で格差解消へ大きな前進

ふたつの事件は、正社員と非正社員の労働条件について不合理な格差を禁じた労働契約法20条にもとづいて、いずれも連帯ユニオンの組合員がおこした裁判。

ハマキョウレックス事件は、全国規模で展開する伊藤忠系列の大手物流企業、ハマキョウレックス（本社浜松市）の彦根支店の契約社員ドライバーが原告。正社員ドライバーと契約社員ドライバーはまったく同じ仕事をしている。ところが、正社員には支給される無事故手当1万円、作業手当1万円、給食手当3500円、住宅手当2万円、皆勤手当1万円、家族手当の6つの手当が契約社員には支給されない。また、正社員の通勤手当は通勤距離に応じた金額なのに契約社員は一律3000円と低い額でしか支給されていない。

一審大津地裁は通勤費の差額しか不合理と認めなかったが、二審大阪高裁は①無事故手当、②作業手当、③給食手当、④通勤手当の差額の4つを不合理と判断した。

最高裁は今回の判決で、労働契約法20条は、正社員と非正社員の「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定である」と指摘。格差が不合理かどうかは「賃金総額の比較のみではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮」して判断すべきものとした。

そのうえで、大阪高裁が不合理と判断した4つの手当に加えて、⑤皆勤手当も不合理と判断した。

規制緩和で過当競争におちいったトラック運輸業においては、荷主や元請運送業者の運賃ダンピングが横行している。このため中小・下請業者は賃金コスト圧縮の手段として正社員の採用を抑え、契約社員という有期雇用を増やしてきた。業界の過当競争のツケが、契約社員ドライバーの不安定雇用と低賃金になってきた。最高裁の判決は、こうした契約社員ドライバーの不当な格差撤廃と労働条件向上につながるものだ。

長澤運輸事件はきわめて不当な判断



他方、最高裁は、ハマキョウレックス事件では格差撤廃につながるまっとうな判断を示したにもかかわらず、定年後再雇用者の格差についてはきわめて不当な判決を下した。長澤運輸事件は、三菱系列のバラセメント運送会社、長澤運輸（本社横浜市）のバラセメント運転手3人が原告。定年前と定年後の職務にはまったく違いはない。一審東京地裁は、同じ仕事なのだから同じ賃金という、ごく当たり前の判決を下した。ところが、二審東京高裁は、「定年後賃下げは社会的に容認されている」という不当判決を下していた。

最高裁は、定年後再雇用も労働契約法20条の対象になるとし、この点では東京高裁と同様に会社の主張を退けた。しかし、結論においては、精勤手当の不支給だけを不合理とし、そ

のほかの、およそ 8 万 5000 円の職務手当、住宅手当、家族手当、基本給 5 カ月分の年間一時金の不支給、そして、固定給の大幅カットによる割増賃金の大幅ダウン（正社員の 3 分の 2）のすべてについて不合理ではないとして上告を棄却した。

その理由は、高裁判決がくりかえした「定年後賃下げは社会的に容認されている」の追認にある。それは合理的な根拠を欠いた独断と偏見というほかなく、法的な判断とは到底いえない。しかし最高裁はこの高裁判決を正当化するために、再雇用についての格差が不合理かどうかを判断する場合は、再雇用者は「長期間雇用することは通常予定されていない」、また、「一定の要件を満たせば老齢年金の支給を受けることも予定されている」という事情があるので、「このような事情は、定年退職後に再雇用される有期契約労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものである」といいだした。これは不合理な格差かどうかを判断する場合、再雇用については別の基準で判断すると言っているのとおなじだ。

だから、ほんらいは不合理かどうかを判断する場合は、「個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものである」、したがって、「賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきもの」なのだといながら、再雇用の場合はこの原則からはずれてもかまわないと言わんばかりの手法を用いた。それは具体的には職務給を全額不支給とした点についての判断方法に端的にあらわれている。

職務給は大型トラックに乗務する職務に対して支給されるものであるが、長澤運輸はこれを再雇用者については全額カットした。固定給を大幅に下げて残業単価を引き下げたいからだった。その代わりにまったく性質が異なる歩合給という手当を支給することにした。職務給も歩合給もそれぞれ性質が異なる。だからこれを比較することはそもそもありえない話だ。ところが最高裁は、さらにありえないことに、なんと正社員の基本給、職務給、能率給の合計と、再雇用者の基本給、歩合給の合計とを金額で比較するという手法を用いた。そして、その差は 2～12%程度にとどまる（しかも要件を満たせば年金を受け取れる）として、だから不合理と評価できないとしたのである。（職務給のカットが大きな原因で残業単価が 3 分の 2 に下がったことについては目をつぶって言及していない。）

おまけに、これは事実まったく反しているのだが、職務給のカット、その代わりに歩合給支給は組合との団交を経て決まったなどと書いた。長澤運輸が不誠実団交を重ねてきたことが東京都労働委員会命令でも明確になっていて、最高裁もその命令を受け取っている。それにもかかわらず、再雇用者の労働条件は組合との団体交渉で決まったかのようにくりかえしており、不合理とまでは言えないという結論を正当化するためのお粗末な粉飾だといわざるをえない。二枚舌を使った不当判決というほかない。

<労契法 20 条裁判>

正社員との手当格差「違法」 契約社員も同様の業務

えひめユニオン

(えひめユニオンの井関農機労働契約法 20 条裁判パンフ「今こそ同一労働・同一賃金を」より転載)

8 年の闘いを積み上げて15年5月22日、松山地裁に提訴



えひめユニオン井関分会の菊池晃広さんら 5 人は、井関農機グループ会社の(株)井関松山製造所と(株)井関松山ファクトリーを相手取り正社員との均等待遇を求めて15年5月22日、松山地裁へ提訴した。原告の 5 名は、従前は派遣労働者として両社で働いていたが、子会社 3 社で違法派遣問題が発覚、08年9月から直雇用で、期間 6 カ月更新の有期契約労働者として働くようになった。しかし、正社員と有期契約労働者とは労働条件は大きく異なっている。

①賞与は、井関松山製造所では正社員平均で約60万円、ファクトリーの正社員は平均約37万円であるのに、有期雇用契約の労働者は寸志と称して約5万円しか支給されない。団体交渉に会社側代理人として登場する弁護士は「正社員の一時金は支払う義務があるが、寸志は義務ではない」と強弁してきた。

②住宅手当や扶養手当は正社員には付くが有期契約労働者にはない。

③慶弔休暇が正社員はとれるのに、有期契約労働者にはない。

④正社員が月給制であるのに、有期契約労働者は時間給制で最大1100円、月平均16～17万円、定期昇給や退職金がないなど不当な差別が行われてきた。

20年前に子会社の社員というだけで不合理な扱いを受け、苦汁をなめさせられる中で立ち上げた井関ファクトリー労組を母体として、執拗な差別扱いをされてきた有期雇用の労働者が、えひめユニオン井関分会を立ち上げ、8年の闘いの積み上げを経て、今回労働契約法20条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」条項を活用して提訴をした。

松山地裁判決

井関農機20条裁判は、4月24日松山地裁で判決があった。判決の内容は、地位確認、と賞与(一時金)の支給については棄却されたもの、これまでの判例になかった、①精勤手当、②物価手当を加えた手当の格差是正について原告の訴えを認めた。これまでサービス業で20条裁判が争われていたが、製造業では初めての判例となった。原告からは「一時金が認

められなかったことは残念だ。控訴してでも闘いたい」と訴えた。

地位確認の棄却については、「6月1日最高裁で判決のある長澤運輸事件などを見据え、判断を避けたと思う」と代理人から話された。労契法20条裁判が、裁判の判決を繰り返す毎に「手当ての格差」の不当性が認められ、広がってきた。しかし、「地位確認」については総じて棄却されてきた。その意味からも、6月1日に最高裁で判決が下る、①長澤運輸事件、②ハマキョウレックス事件の行方が注目される。安倍首相は「働き方改革」を言いながらも労働契約法に背を向けている。すべての労働者が格差反対に立ち上がり、格差のない職場を作るときだ。

非正規雇用、労働契約法20条裁判報告（当日のえひめユニオンHPから）

正規（無期契約労働者）と非正規（有期契約労働者）の間に相違がないことが認められる！本で行われた井関・労働契約法20条裁判の地裁判決は、総じて良い結果、当然の結果が出たと言えるでしょう。業務内容や（被告が言う）責任の重さについては、正規と非正規の間に相違がないと裁判所は判断して、正規に支給され非正規には支給されない手当に関しても、不合理（労働契約法20条に違反）と判断されました。

井関松山ファクトリーで認められた物価手当はこれまでの20条裁判でおそらく今回が初めて。井関松山製造所でも住居手当や精勤手当、家族手当が認められました。物価手当は、職務内容に関係なく労働者の年齢に応じて支給されており、年齢上昇に応じた生活費の増大は正規であろうと非正規であろうと変わらないから、非正規に支給しないのは不合理との裁判所の判断。精勤手当はいわゆる皆勤手当で、いずれも満額での支給となるようです。

就業規則に明記されていないはずの慶弔休暇は裁判が始まって早々、被告は突然「無給だが存在する」と認め（これは白旗を掲げたもの）、その後、正規と同様の有給での慶弔休暇が非正規にも与えられました。地位確認や一時金についてはこれまでの20条裁判と同様に裁判所は認めず。これは被告が中途採用を用いていることを理由としていますが、一時金は賃金の後払いであって生活に直結するもの。これは正規だろうと非正規だろうと関係ありません。認められなかった内容は控訴して今後求めていきます。

第6回労働運動研究討論集会の総括会議について

- 1 日時 2018年6月23日（土） 14時～16時30分
- 2 場所 日港福会館 2階 会議室
東京都大田区蒲田 5-10-2（JR「蒲田駅」東口徒歩3分）
- 3 議題
 - ① 第6回労働運動研究討論集会の総括について
 - ② 今後の労運研の取り組みについて
 - ③ その他