

# 月刊 労運研レポート No. 40

2017年10月10日号

<巻頭言> 解散総選挙、問われる労働組合の役割……………	松本耕三	2P
「同一労働同一賃金」による労働者の分断・支配を打ち砕こう・	伊藤彰信	4P
「改正地公労」の動向と課題の情報交換を……………	三澤昌樹	10P
郵政労契法 20 条裁判判決にあたっての声明……………	郵政ユニオン	13P
闘いの現場から		
① 東京・葛飾 4 労組が公契約条例制定を求める学習会を開催……………	東京東部労組	14P
② 9.23 労働法制改悪反対・安倍政権打倒をめざすアピール行動……………	東海ネット	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](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

## 巻頭言

# 解散総選挙、問われる労働組合の役割

松本耕三（労運研共同代表）

### 国民を愚弄する責任逃れ解散

安倍総理は、森友、加計問題の解明のために臨時国会開催を野党から要求されていたのを無視し続けてきた。そして、ようやく臨時国会を開催したと思ったら、開催の冒頭で解散を宣言した。安倍首相みずからの「森友、加計問題」疑惑から逃れるためにだけ、血税から700億円もの巨額の負担となる総選挙に踏み切ったのである。まさに、安倍首相のためだけの解散であり、政治の私物化そのものである。

解散の理由が内容またひどい。後付けのとしてつけたものだが、「消費税で高校教育の無償化」というが、そもそも消費税財源での高校無償化を決めなかったのは自民党税調だったのだ。「経済再生」も公約に入れるというが、アベノミクスの失敗を反省もできない者に経済を語る資格はない。また、「国難突破」をメインスローガンとするらしいが、トランプの武力一辺倒政策に乗って朝鮮半島の危機を拡大したのは安倍総理ではないか。

朝鮮半島の危機をあおる茶番は目を覆うばかりだ。北朝鮮の発射したミサイルに対し、あたかも日本国内に被害が出るような危機感をあおるために、Jアラートなる緊急警報、空襲警報を鳴らしている。しかし、このミサイルは人工衛星と同じ成層圏を飛行しており、日本には全く影響がないし、迎撃ミサイルさえ全く届かないしろものである。

3・11の津波と原発事故を経験した福島在住の人から、「いつもこんな茶番ばかりしていたら、津波や原発事故の時の避難体制は作れるのだろうか」という声も上がった。むしろ、Jアラートが必要なのは、石垣空港に緊急着陸、シリアでの墜落事故まで起こしているオスプレイが飛行するときなのではないだろうか。

### 「希望の党」という野党共闘つぶし

小池都知事を代表とする「希望の党」が結成された。民進党の前原代表は「民進党解党、希望の党へのなだれ込み」を決定したが、このことに対して小池代表は「安保法制・憲法改正の方針をもとに選別する」と排除を公言した。希望の党は、戦争法制と憲法改悪を進める姿勢が明確になり、自民、維新などとともに、現代版「大政翼賛会」の流れを進もうとしている。

そもそも、小池知事が誕生した知事選と自民党の歴史的敗北を実現した東京都議選は、森友加計問題、自民党二年生議員の相次ぐ不祥事による自民党への不信票によるものだった。小池代表が言うような安保法制と憲法改悪を都民が支持したのではない。

まさに「希望の党」は、自民党政治に対する怒りで結集してきた野党共闘をつぶすための策動に他ならない。

## わかりやすくなった政治闘争

いままで、安倍打倒のためには民進党も支持しなければならないが、「憲法改正を肯定するなどひどい議員が多い」「信頼できない議員のために選挙闘争をするのか」という声も多かった。しかし、小池代表の選別排除によってわかりやすくなってきた。民進党の解党の中でおおくの良心的な議員は、希望の党への合流を拒否している。

すでに、10月2日段階で希望の党へ行かないリベラル派議員が立憲民主党を結成する動きを始めている。そのリベラル派を支持し共闘を進めることを社民党、共産党は明らかにしている。総選挙に対する対応は、選挙区は戦争法制反対、憲法改悪反対の候補に投票し、比例区は社民党、共産党か、希望の党を拒否した立憲民主党などの政党に投票することだ。

## 問われる労働組合の役割

連合の会長が、「小池代表の選別は問題」と希望の党へ申し入れた。しかし、申し入れたときはすでに選挙開始直前であり、何の対応策にもならないだろう。むしろ、この間、連合が、政党との関係を希薄にし、政治闘争を取り組んでこなかったことの結果である。

労働組合にとって、国民の大多数を占める勤労者、労働者のための政策課題は極めて重要である。安倍政権の臨時国会冒頭解散、希望の党の設立、民進党の解党と希望の党による選別分断という政治的混乱の要因の一つに、労働組合の影の薄さがある。最も大きな政治課題は勤労者の生活のはずだが、勤労者を代弁すべき労働組合の弱さの結果、安倍の暴走と、反安倍の衣を被る改憲勢力「希望の党」の政治ゲームにすり替わってきたのではないか。

労働組合の政治とのかかわり、労働組合の政治闘争は、まさにいまこそ、重要なのである。

## 安倍打倒のたたかいに青年労働者の結集を

先日、青年労働者の学習会に参加してきた。かれらは、「労働組合の入門」をテーマに話をしてほしいと言っていたが、私はいわゆる「入門」は四分の一ぐらいで切り上げて、ほとんど政治の話に終始した。「安倍首相が解散を強行する」という報道された時期でもあり、熱のこもった討論となった。

多くの青年労働者は、小学校や中学、高校の授業の様な一律の階段式の詰め込み教育にはヘキヘキしているようだ。しかし、学習と情勢、実践が有機的に関係している議論の方が興味を持つようである。労働法など現状どう活用できるかわからない「基礎学習」より、今、マスコミをにぎわしている政治、経済、社会問題の解説とわれわれ労働組合がどうかかわれるかの実践を結合した「学習」が好まれるようだ。

いまの激動する政治情勢だからこそ、この背景を解剖し、そのうえでわれわれ労働者がどう対応すべきかの実践的方針を提起することが、今、最も求められているのではないか。「希望の党」をめぐる竹中平蔵の暗躍、小池と橋下の密約、そして小池のもとに流れた民進党幹部の改憲をもくろむ本音の先に、労働者の求める政策はない。働く者が安心して暮らせる社会は、「安倍自公政権+希望の党」と対決する戦争法制廃止、改憲阻止をかかげ、平和で豊かな社会を目指す社民党、共産党、立憲民主党以外にない。

---

# 「同一労働同一賃金」による労働者の分断支配を打ち砕こう

伊藤彰信（労運研事務局長）

---

## 1 「働き方改革」は選挙の争点

「働き方改革」一括法の要綱案が、9月15日の労働政策審議会で「おおむね妥当」と了承された。「おおむね妥当」とは、問題点を指摘し心配する意見もあったが法案として国会に提出することは良いだろう、ということだそう。連合は、「働き方改革」法案については一括法ではなく分離して法案を提出すべきだと主張していたが、態度を変更して一括法を国会へ提出することを了承したと新聞報道されていた。高度プロフェッショナル制度には反対を貫いていたのだから、国会でどのような対応をするのか問いたいものである。

さて、政局は衆議院の解散、総選挙という展開である。選挙後、首班指名と院の構成を決める特別国会が開かれるが、臨時国会は開かれたいのではないかとうわさされている。「働き方改革」一括法案は、来年の通常国会に提出されるといわれている。しかし、先送りになったと思うのは早計である。既に「働き方改革」の公務員版というべき、会計年度任用職員を導入する地方公務員法改正案は成立している。2020年4月の施行に向けて、各地方自治体で条例改正作業が進められている。

また、安倍首相は、解散理由として少子高齢化対策と北朝鮮対策の是非を国民に問うと言っている。「働き方改革」は少子高齢化対策のひとつであることを忘れてはならない。もちろん選挙で問うべきは、民主主義のルールをないがしろにし、政治を私物化する「アベ政治を許さない！」ことであり、政治を国民に取り戻す「国難突破選挙」である。

私は、先月号で『働き方改革』に対決する労働運動の構築を」を執筆した。その内容は、主に「長時間労働の是正」に焦点を当てたものであったので、今回は「働き方改革」のもう一つの重要課題である「同一労働同一賃金」に焦点を当ててみたい。

## 2 「働き方改革」の狙い

私は先月号で「働き方改革」の狙いを次のように指摘した。『働き方改革』は、アベノミクス第二ステージの成長戦略である『一億総活躍プラン』の一環として打ち出されたものであり、さらなる生産性向上を図ろうとするものである。したがって、非正規労働者と正規労働者との格差・差別をなくすとか、働く者の人権を尊重するというような労働者を保護し、働く者の権利を擁護するとして打ち出されたものではない。『働き方改革』は、現状の格差・差別を容認し、労働の概念を変えて労働者の権利を奪おうとする安倍政権の政策なのである。また、『働き方改革』は、『少子高齢化』社会における労働力人口の減少時代の労働力対策として、また将来的に第四次産業革命と言われる『AI時代』の働き方を模索・想定しながら、生産性向上のために多様な働き方を用意していくことに主眼がある。それは非正規労働者の増大のきっかけとなった1995年の『新時代の日本的経営』に代わる新しい労働モデルを模索しているのではないだろうか。」と。

### 3 「働き方改革」一括法案の概要

「働き方改革」一括法案とはどのようなものなのであろうか。正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」である。労働基準法の一部改正、じん肺法の一部改正、雇用対策法の一部改正、労働安全法の一部改正、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正（いわゆる「派遣法」）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正（いわゆる「パート法」）、労働契約法の一部改正の8つの法律の改正を一括して行おうというものである。

雇用対策法の改正案が「働き方改革」の基本を示しているように思われる。雇用対策法の題名が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改められる。

「同一労働同一賃金」はどのように扱われているのだろうか。要綱案では、労働契約法20条（期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止）が削除される。その代わりに、現行パート法に新たに有期雇用労働者を加えて名称を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改めるが（以下「パート・有期法」という）、そのパート・有期法において（不合理な待遇の禁止）の条項（現行第8条の改正）を設け、同様に労働者派遣法においても（不合理な待遇の禁止）の条項を設けることにしている。また、現行パート法9条（差別的取扱いの禁止）は、文言を変更している。

### 4 「働き方改革」一括法案の問題点

まだ、法案要綱を十分読み込めていないが、考えられる問題点を羅列してみたい。

#### 生産性向上が雇用対策か？

第一に、雇用対策法の改正についてである。現行の雇用対策法は、雇用対策の基本方針を定めたもので、職業指導・職業紹介、職業訓練、失業予防、再就職促進、女性・青少年・高齢者・障害者の就業促進などを謳った法律である。今回の改正案で題名が改正され、「失業防止の法律から労働施策の基本方針を定める法律」に大きく変わる。

#### 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

第1条（目的）を「……労働力の需要が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者が有する能力を有効に発揮することができるようにし……」を改正し、「……労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、……」と改める。

第3条（基本理念）に「労働者は、職業の内容及び職業に必要な能力等の内容が明らかにされ、並びにこれらを踏まえた評価方法に即した能力等の公正な評価及び当該評価に基づく処遇その他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。」を追加する。

第6条（事業主の責務）に「事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。」を追加する。

**基本方針の策定** 「国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針を定めなければならない。」という条文を新設する。

(アンダーラインは筆者)

「多様な事情に応じた就業」とは、「雇用関係によらない働き方」を含んでいるのではないかと思われる。「労働生産性の向上を図る」ことによって、労働強化、労働力削減などが起こるのではないかと審議会でも心配する意見があったという。人事評価、査定にもとづく処遇によって使用者による労働者支配が強化されるのではないかと思われる。

### 「同一労働同一賃金」とは「均衡待遇」の実現を図ろうとするもの

第二に「同一労働同一賃金」についてである。「働き方改革実行計画案」で示された同一労働同一賃金ガイドライン案（以下「ガイドライン案」という）は、我々が一般的に思い描く「同一労働同一賃金」とは全く異なるものである。ガイドライン案は、「同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の不合理な待遇差の解消を目指すものである」と述べている。すなわち「均等待遇」ではなく、「均衡待遇」の実現を図ろうというものである。

厚生労働省の説明によると、「同一労働同一賃金」は、一般的に同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという考え方であり、ヨーロッパにおいては、性別・人種などの個人の意思・努力では変えられない属性等を理由とする差別的扱いを禁止する原則として確立してきた概念である。日本における「同一労働同一賃金」に関する法制度の中心的な規定は、「均等待遇」と「均衡待遇」の二種類である。「均等待遇」に関する規定は、パート法第9条の「差別的取扱いの禁止」である。「均衡待遇」の関する規定は、パート法第8条と労契法第20条の「不合理な待遇の禁止」である。

### 「不合理な待遇の禁止」は個別法の課題か

第三に、労契法20条を削除して、派遣法、パート・有期法に「不合理な待遇の禁止」条項を移せばよいのかという問題である。労契法は、労働契約に関する基本的な法律であるので、個別の派遣法、パート・有期法に条文を移すことは、「不合理な待遇の禁止」が基本的な考え方ではなく、個別法レベルに落と込まれた感じは否めない。

そもそも「不合理な労働条件の禁止」を労契法に規定することが良いのかという問題もあった。我々が考える「同一労働同一賃金」の考え方、すなわちヨーロッパ的な「同一労働同一賃金」の考え方であるならば、労働基準法の第3条（均等待遇）、第4条（男女同一賃金の原則）を膨らませて、労働基準法に、性別、人種、国籍、信条、社会的身分、雇用形態などによる差別禁止の原則を書き込むことでなかったのかと思う。そうすることによって、罰則をも含めて実効性をもって使用者を規制することができる。

### 適用労働者は拡大したのか、誰と比較するのか

第四に、気になるのは、派遣法、パート・有期法の新たな条文案は、現行の労契法20条と若干文言が異なることである。「不合理な待遇の禁止」の表現を記してみる。

**労契法 20 条** 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

**派遣法** 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

**パート・有期法** 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

「相違」を前提にしていることがわかる条文だが、条文文言の分析は、法律専門家にお任せすることにしよう。

まず、適用労働者が広がったのかという問題である。今までの均等・均衡待遇に関する対象労働者は、パート法 9 条が 32 万人、パート法 8 条が 943 万人、労契法 20 条が 1485 万人といわれている。労契法 20 条は有期雇用労働者を対象にしたものであるので、今回、労契法 20 条をパート労働者、さらに派遣労働者 263 万人にも適用を拡大したというのが厚生労働省の説明である。

我々は、非正規公務員労働者にも労契法 20 条を適用すべきだと主張してきた。労働者としての権利が制限されているとはいえ公務員は憲法第 28 条の勤労者である。既に地方公務員法が改正され、2020 年 4 月には会計年度任用職員が生まれようとしているが、彼ら・彼女らはどのような扱いになるのだろうか。また、働き方改革で議論されている「雇用関係によらない働き方」の労働者はどうなるのだろうか。個人請負労働者であるから労働者ではないと言いたいのもかもしれないが、労働者性（雇用関係の範囲）をどのように見るのか、憲法 28 条の「勤労者」をどのように見るのか重要な問題だと考える。

次に、比較対象労働者の問題である。派遣法改正案では「比較対象労働者」とは、「当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるもの」と書かれている。また、パート・有期法では「通常の労働者」とは、「当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者」と書かれている。

なんのことやら分からない。派遣法で、派遣先の派遣元への比較対象労働者の賃金・待遇

に関する情報提供を義務づけ、情報提供がない場合は派遣契約を締結してはならないと改正することは良いことだとしても、比較対象労働者がはっきりしないと意味がない。はっきりしていることは、「均衡待遇」は企業内問題として扱われていることである。企業内に、職務内容、配置転換の範囲などが類似の労働者が存在するののかという問題がある。正社員と非正規社員との職務内容、配置転換の範囲などを明確に区別しておけば、非正規社員の待遇が異なっても許されることになる。まして、正社員が高度プロフェッショナル制度や裁量労働制で働いていたら、比較できるのか疑問である。

比較対象者が明確でないと、「不合理な待遇」を救済される労働者も縮小されてしまう。

### 人事評価による労働者の分断支配

雇用対策法改正案の第3条（基本理念）の追加条文、第6条（事業主の責務）の追加条文を読むと、人事評価制度を事業主の努力義務にしている。そして、基本理念にもとづいて国は基本方針を定めることになる。その基本方針に従って、事業主は、職業の内容及び職業に必要な能力等の内容が明らかにし、これらを踏まえた評価方法に即した能力等の公正な評価基準をつくり、その評価基準に基づく処遇を確保する人事評価制度をつくることになる。正社員と非正規社員の別々の就業規則をつくり、職務内容や評価基準が異なれば、「差別」が容認されることになる。（事業主の責務）の項では、原案にあった「雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保」がなくなっている。「差別」を固定化・強化するための合法的な手法を定めた法案であると勘繰りたくなる。

派遣法改正案では、労働者の過半数労働組合や過半数代表者との間で労働条件に関する労働協約が締結されれば、「不合理な待遇の禁止」条項は適用しないことにしている。「差別」をなくす労使協定を勝ち取る労働組合・労働者代表が存在するのか、非正規労働者の意向が反映できる労使協定をつくることのできるのか心もとない限りである。

パート・有期法では、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常労働者との間の待遇の相違の内容及び理由などを説明しなければならない」ことになっている。また、派遣法改正案の紛争の解決の項目では、「派遣元事業主は苦情を自主的に解決ように」と書かれている。説明責任、解決責任を求めて交渉をおこなう非正規労働者、その労働組合の存在が「待遇改善」の大きなカギであるにもかかわらず、労使対等、交渉の対称性を確保する措置が取られていないことが大きな問題である。労働者を奴隷に追い込む法案といっても過言ではない。

## 5 非正規労働者差別をなくすために

### 「同一労働同一賃金」は差別を助長するもの

「働き方改革」における「同一労働同一賃金」は、以上みてきたとおり、「日本的同一労働同一賃金」と言えるもので、「男女同一賃金」から生まれた「同一労働同一賃金」のイメージとは、まったく異なるものなのである。その内実は「均衡待遇」、すなわち「不合理な待遇の禁止」に過ぎない。

したがって、正規労働者と非正規労働者との待遇の差があることは当然であるという前提

から出発している。その程度の差が「不合理な待遇でないかどうか」を問題にしているのである。その「不合理な待遇でない」基準を、人事評価制度としてつくるよう事業主に事実上義務付けたものと言える。職務や意欲・能力の違いによって賃金等の待遇が異なることは当然のこととし、その違いを「合理的な待遇」にする必要はなく、「不合理な待遇でない」ようにすればよいのである。結果的に「差別」を助長するものになる。そして「不合理な待遇でない」基準は、企業ごとにつくられ、基準をつくる権限は事業者が握っているのである。

労働条件であるので、ガイドライン案にあるように「各企業において、職務や能力等の明確化とその職務の内容や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使で話し合うこと」が肝要なのである。しかし、交渉によって、「差別の助長」を防ぎ、「均衡待遇」の実現、ひいては「均等待遇」を実現する力が働くのか、その担保が全くない。

要綱案では、事業主に説明責任は義務付けたものの、「不合理な待遇でないこと」の立証責任は義務付けていない。「不合理な待遇」であった場合、事業主に不法行為は成立し、損害賠償義務はあるが、罰則は課せられない。また、「不合理な待遇」が無効になったからといって、正社員の労働条件に置き換わるわけではない。これらは、「均衡待遇」の法律的性格のなせる業なのである。

### 危険な「成果型賃金」の思想

私は、ガイドライン案の記述で気になっていることがある。それは「給与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合」という項目である。「会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。」と書いてある。これを根拠に、公務員臨時労働者にも一時金が支給されるとして、改正地方公務員法を歓迎する向きもある。高度プロフェッショナル制度も法案の条文は「特定高度専門業務・成果型労働制」である。「働き方改革」では、このように「賃金は成果によるもの」という「成果型賃金」の思想性が強烈である。

「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べきもの」(労働基準法第一条)という原則を抑えて賃金論を捉えなおす必要がある。我々は、「企業あつての労働者」「利益あつての賃金」という思想を克服しなければならない。成果型賃金は、請負労働に転化し、労働者が労働者ではなくなる可能性を持っている。

「働き方」を国が定め、その定めた働き方の成果に応じて賃金が決められる。「労働は国家への奉仕」とするナチスの労働観、産業報国会に近づいているのではないかと危惧するところである。

### 憲法に立ち返り労働者差別撤廃の闘いを

「労使の話し合いが肝要」であることは紛れもない事実である。労働組合の役割がますます期待される。企業の人事評価によって、ここまで労働者分断が進んでしまった状況がますます強められようとしているときに、もう一度、労働者の団結と連帯を取り戻すにはどうしたらよいのだろうか。

「働き方改革」と対決する労働運動を構築するには、法案の問題点を指摘するだけでは済まされない。「働き方改革」は、労働時間規制のない労働者、個人請負の労働者を大量に作り出し、比較対象となる労働者がいなくなることによって、非正規労働者の差別を強化しつつも差別が存在しないとするマジックである。

労働者は、労働力を商品として売っているが、生身の人間である。人間としての生存、人間としての尊厳が保障されなければならない。人権保障、雇用労働条件保障という観点から、憲法第28条の勤労者の概念、労働組合法でいう労働者、労働基準法でいう労働者の概念を再整理して、労働者の権利を構築するところから始めなければならない。

---

## 改正地公法の動向と課題の情報交換を

事務局 三澤昌樹

---

労運研は地方公務員法（以下「地公法」）及び地方自治法改正法の問題で5月に和田都労連書記長を講師に研究会（概要は「レポート6月号」掲載）を開催しました。労運研では今回の改正のもつ意味と問題の重大さから、実行委員会として労運研の重要な研究課題と位置づけて「地公法」改正問題に取り組んでいくこと確認しました。「地公法」改正の実施時期2020年まではあと2年、交渉の山場は来年2018年とされています。これまで臨時・非常勤職員問題に先進的に取り組んできた労働組合ほど、既得権の剥奪につながる恐れがあるなど、その影響が大きいと考えられています。現在個別の労働組合の取り組みにとどまっている「地公法」改正に関わる様々な課題を共有するとともに、課題に対する全国の闘い、取り組みを突き合わせる交流からまず第一歩を始めることにしています。現在そのための研究会を開催することで準備を進めています。

今年5月行われた地公法改正は、現在64万人いる地方自治体の臨時・非常勤職員のうち、労働者性の高い職員を原則として新たに設ける一般職非常勤職員に任用替えを行ない、一時金などの手当を支給することを可能とするなどの処遇改善をおこなうというものです。しかし、一方で労働組合法が適用される「特別職非常勤職員」から地方公務員法適用の「一般職非常勤」へ変えることで、労働基本権のうち協約締結権、争議権が剥奪される。任用期間を1年と明記し雇用継続を法的に否定。財政措置がない中で、処遇改善どころか、非常勤職員の削減・雇用止めにつながるなど多くの問題を孕むものです。

地方公務員の労働基本権剥奪と奪還の問題は、官公労運動のみならず、労働3権に依拠した労働運動を進める上で、労働運動全体にとって重要な課題です。そもそも労働基本権剥奪は、労働運動の高揚を弾圧するため占領軍が、1948年の政令201号で公務員の団体交渉権の制限と争議権の否認をおこない、それを受けた日本政府が1948年の国家公務員法改正、1950年の地方公務員法の制定で法制化したものです。

今回の地公法の改正は、2012年総務省調査で約60万、現時点では64万人と言われる官公

労の臨時、非常勤職員から団体行動権の制限と争議権の剥奪をおこなうものであり、第2の「政令201号」とも言えるものです。その背景には中野区の非常勤職員の解雇訴訟での当局敗訴や、大阪教育合同労組などの非常勤職員の闘いの進展など、この間の臨時・非常勤職員の闘いの前進と、この動きに危機感を持った政府総務省の運動に対する押さえ込みの動きがあると捉えなければなりません。これは私たちが求めてきた争議権の奪還の取り組みにまさに逆行するもので、1948年に次ぐ新たな官公労労働運動弾圧と位置づける必要があります。

一方でこうした客観的状況と、臨時、非常勤職員の現場では「会計年度任用職員」への任用替えに伴う雇用止めへの不安が渦巻く状況にあるにも関わらず、地公法改正問題は自治体労組全体の大きな取り組みになっているとは言えないのが実状です。総務省から8月に「会計年度任用職員制度の導入等に向けた必要な準備等について」通達が出される中、各自治体での臨時、非常勤職員制度の変更、任用替えの具体化は今後急ピッチに進んでいくと思われる。こうした現状と運動のギャップを埋め、公務職場における非正規職員問題の身分と処遇の改善に寄与することが労運研としての使命と考え、「会計年度任用職員問題」を研究課題の重要な柱として取り組むことにした理由です。

以下に現時点で想定できる問題点および検討課題をまとめてみました。今後の打ち合わせで補強し、12月に開催予定の研究会の課題として整理をしていきたいと考えています。補強意見などあれば、ぜひ事務局へ上げてください。

#### ① 雇用問題

特別職非常勤・臨時職員（アルバイト）について、一般職非常勤職員化への対応を契機に、一般職非常勤職員自体の増大を避けるため民間委託の促進などで、非常勤職員の削減や雇用止めにつながる動きが想定される。また2020年を見据えた任用管理の強化の前倒しによる雇用止めの恐れや任用年限の厳格化による今後の雇用止めへの対策をどのように取り組んでいるか。

#### ② 一般職非常勤と特別職非常勤職への振り分け基準

通達ではほとんどの非常勤職を一般職化するとしているが、東京都はこれまで月当たりの勤務日数を基準として一般職・特別職を区分しており、特別職を幅広く残そうと考える自治体もあるという。自治体ごとの振り分けに裁量、選択の余地があるのか。余地があるとすれば、闘いに有利に使える部分はどのような点か。また特別職非常勤職を維持することでのプラス面、マイナス面をどのようなものか。

#### ③ 臨時職員の一般職非常勤職化における問題点はないのか

臨時的任用の要件が絞られることにより、臨時職員の一般職非常勤職員化が進められる。一方で現在は、非常勤職員が病欠や育児休業を取得した時などに臨時職員をつけて穴を埋めたりして、復職を保証していた。一般職非常勤職員に対して、今後は臨時職員の配置はできないこととされており、雇用止めの可能性が生じかねないなどの問題も出ている。

#### ④ 「フルタイム」と「短時間」非常勤職の労働条件の格差の克服

「フルタイム」非常勤職になれば、正規常勤職員員との格差が、退職金をはじめ手当を

中心に大幅な改善が望める。しかし、総務省は、常勤よりも1時間、1日短くてもフルにはならないと「フルタイム」の定義を厳密化し、これまで常勤職員との格差是正裁判で勝ち取ってきた「勤務時間が正規の4分の3程度」ならば「正規と同等」の概念を排除した。また「フルタイム」の非常勤職員の存在自体が現在少なく、さらに「フルタイム」への任用替えの財政負担は大きい。そのため「フルタイム」への切り替えに対しては自治体の抵抗は強いと思われる。各自治体で「フルタイム」化の動きはどのようになっているか。自治労は「フルタイム」化をめざせというがどのように「フルタイム」化を進めるか。また「フルタイム」化が困難な場合、どのように対処していくか。

「フルタイム」と「短時間」の選択による混在を進めている自治体はないか。

#### ⑤ 任用期間

1年ごとの任用であっても「事実上期間に定めのない雇用」を、実態として勝ち取り、事実上任用期間を撤廃してきた自治体で、「会計年度任用職」の設置により、任用期間を会計年度1年に限り、毎年新たに試用期間を設けるなど「1年限りの任用」が明文化されたことによる既得権のリセットの動きは出ていないか。既得権を剥奪させない取り組みの現状は。

#### ⑥ 退職金支給

非常勤職員に退職金が支給出来ないならば「相当額を報酬として支給するよう」に求めるなどこれまでさまざまな方法で、退職金相当の支給を実現してきた自治体において、「短時間」非常勤職員への退職手当支給が外されたことによる影響をどのように排除するか。また多様な働き方を求め「フルタイム」と「短時間」が混在した場合の問題など今後の退職金に関する要求をどのようにしていくか。

#### ⑦ 一時金

「短時間」非常勤職員の「期末手当」は「支給できる」規定であり、必ず支給されるわけではない。各自治体の動向と、手当支給に向けての取組をどのように進めるか。

#### ⑧ 昇給制度

「準備等」の通達で、給付について「法改正の」趣旨として「職務給の原則、均衡の原則等に基づき」民間企業の類似の「労働者の給与水準等に十分留意しつつ」適切にすることとされ、職務経験等の要素についても触れられた。Q&Aでは再度任用の給与決定にあつたっては常勤職員の昇給制度との均衡を考慮することと明記された。しかし、Q&Aではフルタイムに支払われる「給料水準」飲みに限定し、「短時間」の「報酬」については触れられていない。このままでは「短時間」は昇給から排除されてしまう。また別の非常勤職として任用することによる事実上の昇給（報酬のアップ）方式は追認されたが、会計年度任用の厳格化を徹底すれば、昇給自体の概念自体が完全に否定される。昇給をめぐる各自治体における当局の動きと組合の対応、とりわけ昇給制度を既に取り入れている自治体における取り組み状況。

#### ⑨ 特別職非常勤職員の労働基本権がはく奪、制約される影響と代償措置の問題

闘い方への制約、「1年ごとの任用」による管理運営事項の壁をどのように打破していくか。労働基本権の剥奪の代償措置としての雇用の安定や人事委員会勧告制度など最低限の保障要求をどのような内容として当局にぶつけていくか。正規公務員労働者の労働基本権回復の闘いの再構築とそれとのリンクをどのように作るのか。

⑩ 組織整備問題

独自に非常勤労組を組織している組合と親組合に組織している組合があるが、今後組織の再整備をはかる考えはあるか。

⑪ 各自治体の財政措置の状況はどのようになっているか

⑫ 各自治体労組での「会計年度任用職員」問題の対処の状況はどのようになっているか

---

## 日本郵便株式会社・労契法 20 条格差是正訴訟 2017 年 9 月 14 日判決にあたっての声明

---

2017 年 9 月 14 日

郵政産業労働者ユニオン

労契法 20 条格差是正訴訟原告弁護団

本日、東京地方裁判所民事第 19 部(春名茂裁判長)は、期間雇用(非正規)社員である原告 3 名が不合理な労働条件の是正を求めて日本郵便株式会社を提訴した事件につき、正社員との年末年始勤務手当等の労働条件の相違を不合理だとして、原告 3 名全員の請求を認容し、会社に対して合計金 92 万 6800 円の損害賠償を命じた。この判決は、日本の非正規労働者の未来に希望を灯す大きな意義のある画期的な判決となった。

郵政産業労働者ユニオンに所属する原告ら 3 人の組合員は、2012 年 3 月において正規雇用と非正規雇用の著しい労働条件の格差を解消するために戦後初めて立法された労働契約法 20 条(不合理な労働条件の禁止)に基づき、2014 年 5 月 8 日、日本郵便株式会社を被告として有期契約である期間雇用社員と正社員の労働条件格差の是正を求める訴訟を提起した。3 年にわたって、郵便外務。内務業務を担当する社員は正社員も期間雇用(非正規)社員も業務の内容と責任の程度は同一であり、職務の内容と配置の変更の範囲もほとんど変わらないにもかかわらず、様々な種類の手当や休暇などの労働条件に大きな格差があるのは到底容認できない不合理なものであると主張し立証を尽くしてきた。これに対し、被告日本郵便は、管理職以上の社員も合わ



せて正社員全体と比較すれば期間雇用社員の職務の内容も配置の変更の範囲も大きな差異があり、正社員には「長期雇用のインセンティブ」を付与する必要があるので、様々な手当や労働条件に格差があっても許されると主張していた。

本日の判決は、原告らが格差是正を求めている労働条件のうち、年末年始勤務手当、住居手当の損害賠償を認め、他に判決の理由の中で夏期。冬期休暇と有給の病気休暇を取得させないことは不合理な労働条件の相違であることを認めた画期的な内容である。

2013年4月に労働契約法20条が施行されてからこれまでいくつかの判決が出されたが、これまでの判決は同条の立法趣旨を正しく解さず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減額が社会的に容認されているなどといった誤った根拠に基づき、同条の不合理性について慎重に判断すべきとして、長澤運輸事件、メトロコマース事件、佐賀中央郵便局事件、ヤマト運輸事件などにおいて、労働者側全面敗訴か一部勝訴かの極めて消極的な判断を示してきた。

しかし、本日の東京地裁民事第19部の判決は、これまでの消極的な司法判断の流れを変えて、今後の非正規労働者の労働条件格差を是正していくための扉を開いたといえるものである。日本郵便株式会社は、約20万人の正社員に対してほぼ同数の約19万人の期間雇用社員が働く大企業である。民間の大企業で働く非正規労働者の格差を是正する画期的な判決が出たことは、非正規雇用の増大と格差が広がるわが国の雇用社会に与える影響力が大きいものといえる。

郵政産業労働者ユニオンは正社員だけではなく、原告らのような非正規労働者も積極的に組織化して労働条件の格差是正を被告会社に求めてきた。本日の判決は、正社員の組合員が法廷で証言に立ち、同じ職場で同じ誇りをもつて同じ仕事をしているにもかかわらず、大きな労働条件の格差があることはおかしいと証言し、正社員も非正規社員もともに一致団結して聞ってきた労働組合運動の大きな成果である。

原告ら被告会社で働く非正規社員は、「夢と働きがいのある職場にしてほしい」と切実に願っている。被告会社は本日の判決を真摯に受け入れ、非正規社員と正社員との労働条件の格差を是正するために、直ちに労働組合との団体交渉の席に着いて労使交渉を始めることを強く求める。

## 闘いの現場から

### ■ 東京東部労組発

## 東京・葛飾4労組が公契約条例制定を求める学習集会を開催

全国一般東京東部労組の地元である東京・葛飾地域の労働組合4団体が9月25日、葛飾

区での公契約条例制定を求める学習集会を共同で開催しました。

4団体は、東部労組が加盟している葛飾区労協のほか、葛飾区労連、葛飾区職労、東京土建葛飾支部です。それぞれ連合、全労連、全労協と異なるナショナルセンター（労働組合の中央組織）に所属していますが、昨年5月に戦争法廃止の共同アピールをきっかけに、労働法制改悪反対や共謀罪導入反対で共同の学習集会を開催してきました。

この日の学習集会のテーマだった公契約条例とは、地方自治体が公共工事の発注や公共サービス業務の委託に際して民間業者に労働者の賃金や労働条件の引き上げを契約として結ぶためのものです。

葛飾シニア活動支援センター4階で開かれた学習集会には4労組の組合員ら57人が集まりました。主催者を代表して東京土建葛飾支部の後藤委員長が開会あいさつし、葛飾区職労の島田副委員長が葛飾区での公契約条例制定の取り組みを報告しました。その後、講師の世田谷区での公契約条例制定に関わった永山利和さん（元日大教授）が「葛飾区でも、公契約条例をめざして」と題して講演しました。

最後に、葛飾区労協の須田事務局長が「4労組の枠組みで初めて地域の課題である公契約条例について共同で取り組めた意義は大きい。これをきっかけにして葛飾で公契約条例を実現する運動を広げていこう」とまとめて学習集会を締めくくりました。

## ■ ユニオンみえ発

### ユニオン東海ネット 9・23労働法制改悪阻止・ 安倍政権打倒をめざすアピール行動を展開

9月23日午前11時から名古屋の中心地・栄にある希望の広場においてコミュニティ・ユニオン東海ネットワークの主催で労働法制改悪阻止・安倍政権打倒をめざすアピール行動が展開された。この行動は日本労働弁護団が8月19日に開催した国会前行動に参加したコミュニティ・ユニオン東海ネットワークに所属するユニオンみえや名古屋ふれあいユニオン、静岡ふれあいユニオンなどが東海ネットの仲間に呼びかけて開催されたものだ。また、当日の午後には、「労働法制改悪反対実行委員会」「人間らしい生活の保障を求める共同行動実行委員会」の共催で日本労働弁護団幹事長の棗一郎弁護士を講師に「人間らしい生活と労働の保障を」をテー



マにシンポジウムとデモが行われることになっていたことから、その前段の集会とも位置づけて実施された。棗弁護士に参加とあいさつを要請したところ、引き受けていただき、そのことを東海労働弁護団に伝えたところ、東海労弁も参加するという事になった。

アピール行動には50人あまりが参加。公園の周辺を往きかう市民に労弁が作成した「なにかみは地獄・これって”働き方改革“？」リーフと午後のシンポジウム開催案内のビラをまきながら、また、「安倍政権 NO！ 安倍すぐヤメロ！ 労働法制改悪阻止！」などイラスト入りで書かれた賑やかな横断幕や旗を掲げながら、行動しながらの参加となった。

開会の前に名古屋ふれあいユニオンの組合員の音頭で気合の入ったシュプレヒコールを上げ、道行く市民の注目を浴びた。

司会は東海ネットの事務局長で名古屋ふれあいユニオンの浅野委員長が行い、主催者を代表して東海ネット代表でユニオンみえの書記長の広岡があいさつし、労働法制の改悪をさせないために解散に逃げ込んだ安倍打倒と、総選挙後の闘いの継続を訴えた。続いて連帯のあいさつに移り、東海労働弁護団事務局長の白川秀之弁護士から臨時国会で提出されようとしていた働き方改革関連法案の概要が述べられ、選挙の争点化が呼びかけられた。次に東京から駆けつけた全国ユニオン会長の鈴木剛さんがあいさつ。連合が引き続き高度プロフェッショナル制・裁量労働制拡大反対を貫くよう、連合の中でも活動が続けていく決意が述べられ、安倍政権打倒の呼び掛けがなされた。続いて棗弁護士が挨拶。安倍政権が最重要と言いながら先送りにしようとしている働き方改革関連法案は、残業時間規制と言いつつ、休日労働規制がなく、無制限に近いもので、過労死合法化につながる代物であるとして、今後も反対を強める、と訴えた。

次にリレートークに移り、東海ネットの構成組織からそれぞれの取り組みの訴えがなされ、最後に、再度シュプレヒコールを連呼し、アピール行動を終えた。

9月9日に津市内で実施された行動と同様、市民に直接訴えるこうした行動は、組合員の自覚を高め、さらに、運動を広める意味でも意義のある行動であり、これからもこうした運動を続けていきたい。

自らの政権延命を目的にした安倍による国会冒頭での陰謀解散により、政局は一変した。前原の裏切り行為により民進党が一気に瓦解させられ、リベラルの結集軸が確立できていない中での総選挙突入、さらにその後予想される国会をめぐる状況は今以上に厳しくなることを覚悟せざるを得ない。

状況はいかに厳しくとも、労働者・国民を守る正義は我々にある。闘いは続く。安倍も小池も NO！！彼ら・彼女らがすすめる新自由主義は一周遅れの政策であり、もはや破綻は明確になっている。闘いの火は必ず燃え広がる。これからも闘う労働組合の火を灯し続けたい。

(ユニオンみえ・書記長 広岡法浄)