

【18春闘への電機懇提言】

(はじめに)

18春闘の第一の特徴は、改憲策動と戦争する国づくりが激化する中での国民春闘となることです。第二は、アベノミクスの誤りで経済が行き詰まり、賃金が低迷し国民生活が悪化するなかで闘われることです。第三は、安倍政権による「世界で一番企業が活躍しやすい国」のための「働き方改革」との闘いが最大の焦点になります。まさに国民的な世論と共同した闘いが求められています。

1. 国内をめぐる情勢について

(1) アベノミクスの5年

安倍首相は、都合のいい統計数値を拾い上げ「アベノミクスは成功した」と言い続けています。

その一つがGDPのかさ上げです。GDPを構成する要素を新たに付け加えることで、2015年度の数値が501兆円から532兆に引き上げされました。「有効求人倍率が1を超えたことが成果」とされていますが、その中身を精査すると、好景気によるものではなく別な要因によるものです。

一部業種（介護・保育・配送・建設など）において「賃金が低く仕事がきついことで定着率が低くなっている」ことで、慢性的な人手不足になっているのです。実際人気の事務職では、求人倍率は0.34倍になっています。「この2年間で正規雇用は79万人増えた」としています。これも数字の恣意的な操作によるものです。その数値は2年前との比較で、安倍政権発足からは22万人に留まっています。

しかも、その5年間に非正規労働者が207万人も増えているのです。図表1（上表）を見るならば、アベノミクスの5年で、国民生活のあらゆる場面で生活悪化と貧困化が深刻化していることは一目瞭然です。他方で、大企業や富裕層は対照的に富を溜め込むばかりです。大企業の経常利益は16年度52兆8000億円となり史上最高になっています。大企業の内部留保は、16年度で328兆円となり、安倍政権5年で70兆円も増加しています。金融・保険業を加えると内部留保は、400兆円の大台を超えています。

(2) バブル崩壊と金融破綻リスク

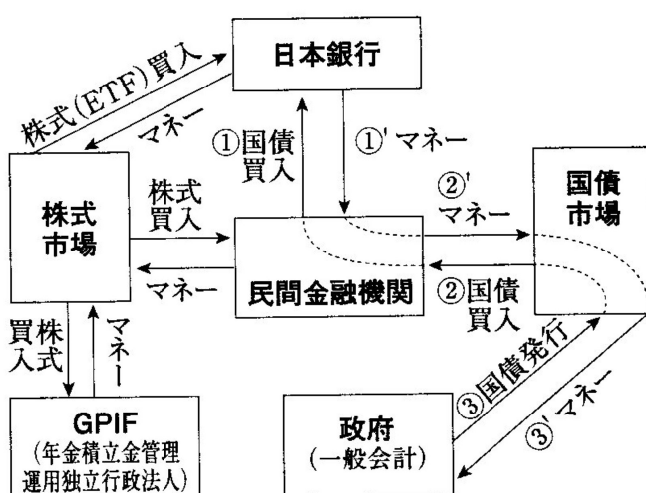
アベノミクスの実態

国民生活	実質賃金の低下 2012年12月→2017年7月	↓	年間10万円
	ワーキングプアの増加 2012年→2016年	↑	42.3万人
	社会保障 (負担増と給付減) 安倍政権の5年間計	↓	6兆5000億円
	教育予算の削減 2012年度→2017年度	↓	600億円
	教育への公的支出 (2014年対GDP比)	↓	3.2% (OECD平均4.4%)
	食料自給率 2016年度	↓	38% (史上2番目に低い水準)
大企業・富裕層	大企業減税 安倍政権の5年間計	↑	4兆円
	経常利益	↑	12年度35.9兆円 →16年度52.8兆円
	内部留保 2016年度	↑	403.4兆円 (史上最高)
	日本の富豪40人の 平均保有資産	↑	12年2000億円 →17年4000億円
	報酬1億円以上の役員 2016年度	↑	600人超 (09年度以降最多)

安倍政権の「異次元の金融緩和」は、日本経済に計り知れない負の遺産と崩壊のリスクを積み上げています。先ず、異次元の金融緩和のひとつは、従来とは違う規模での国債を日銀が民間から買い上げ、それにより大量の通貨を市場に供給してきたことです。さらに、リスクの高い民間の株式や不動産までも買い入れ、「不動産バブル」「株式バブル」を意図的に引き起こしてきました。（図表2右参照）

2017年度の国債発行額154兆円のうち、100兆円前後の国債を買い入れています。その結果、将来返済を迫られる政府債務は、今年度末で累計1223.5兆円に達しました。国民ひとり当たり1000万円の債務となります。GDPの2倍もの額は、OECD諸国で最悪の水準となります。また、日銀が株式を買い支えるということで、株高を作り出し、内外の投資家呼び込んできました。株価に連動する投資信託（ETF）では、年間6兆円もの買い入れを行っています。また国民の老後の生活資金である年金積立金も、GPIFを利用して株価変動リスクの高い株式に投資されています。今、株式バブル崩壊が懸念されています。外国人投資家が売り逃げすることで株価が大崩落することです。何故なら、日銀がこれ以上の介入が難しくなっていることで、日銀の資金供給により支えられてきた株高が続けられないからです。それは、国債暴落リスクとも重なります。異次元の金融緩和に基づく国債の買い入れをこのまま続ければ、さらなる財政悪化と日銀の財務悪化を招きかねないからです。何かのきっかけがあれば、国債が暴落することが現実的なものとなりつつあります。国債の暴落は、長期金利の暴騰を引き起こし、政府財政の一層の悪化と緊縮財政の圧力で、国民の負担が大幅に増えることとなります。さらに、国債や株価の暴落は、日銀の信用を失墜させ、急激な円安を招き国内物価が高騰し、日本経済は混乱に巻き込まれることとなります。

異次元金融緩和のしくみ図



労働弁護団意見書 労働時間規制について（ポイント）

（3）企業の儲けのための「働かせ改革」

①一括法案として提出される 「働き方改革関連法案」

安倍政権は、「働き方改革関連法案」を2018年の通常国会で成立させる方針です。この法案は、労働基準法をはじめとする労働関連法案8本をひとつの法案にまとめている。日本労働弁護団は、「一括法案」とすることで批判の強い「高度プロフェッショナル制」や「裁量制」に反対しにくくさせる効果があるとし、「不良品の抱き合わせ商法ともいえるべき一括法案を許してはならない」と指摘しています。（図表3右参照）

今回の改正案では、法の目的に「労働生産性の向上」が追加されました。労働行政を経済産業政

一括法案	強く反対する。“不良品の抱き合わせ商法”
上限規制	罰則付きの上限時間の設定には評価
	休日労働を含む上限規制の枠組みをつくるべき
	年間最大960時間にもなる上限時間は引き下げを 過労死労働認定ラインでの上限設定は極めて不適切。 過労死等防止法違反の法案
裁量制	過労死ライン近くまで働き健康を損ねた場合、使用者の安全配慮義務違反の責任が免ぜられることのないよう確認すべき
	自動車運転、建設、医師など、適用の例外が多過ぎる。全て見直すべき
	係長や班長、チームリーダーまでが対象となる可能性があり、非常に問題。
高プロ	通常営業職への適用に対する歯止め、効果は疑問。
	残業代の支払いもなく、際限のない長時間労働を増やすことになりかねない。反対
	残業代ゼロ・過労死を促進させる
高プロ	年間104日以上4週4日の休日付与義務は、24日連続勤務も許され、長時間労働抑制にはならない
	成果型賃金制度が実現できるかのような虚偽の宣伝・報道が繰り返されていることは極めて問題
	年収1075万円以上が対象～小さく生んで大きく育てるのが狙い

策に従属させるものであり極めて問題があります。ある基準監督官は、「『生産性向上』が物差しになり、障害者は不要、高齢者は邪魔な存在、ノルマ未達成の労働者は解雇されて当然という価値観がまかり通ることが心配だ」と述べています。

②同一労働同一賃金とはほど遠い内容

安倍首相が「同一労働同一賃金を実現する」との発言とは、まったく反する法案内容になっています。法案には、「同一労働同一賃金」や「均等処遇」という文言が入っていません。同一賃金と見なすには、「職務内容及び配置の変更の範囲も同じでなければならない」とされています。つまり同じ仕事をしていても、

労働弁護団意見書「同一労働同一賃金」関連（ポイント）

総論	待遇差について使用者に説明義務を課することは、一定評価できる
	正規・非正規間格差の抜本的解消には、不十分
	男女間、正社員間の同一労働同一賃金も検討されるべき
	非正規雇用を減少させるという問題意識が欠如している。入口規制が必要
有期・短時間労働者	待遇差の合理性について使用者に立証責任を負わせるべき
	違反した場合の法的効果を明示すべき
	不合理な待遇の禁止について法的効果を明記するべき
	キャリアコースの一環として、パート労働者のアドバイスを受けながら同じ定型的業務を行っている社員との待遇格差を容認する、同一労働同一賃金ガイドライン案のケース例示は不適切
派遣労働者	派遣先労働者との均衡・均衡処遇規定を設けることは賛成できる
	労使協定による均等・均衡処遇規定の適用除外には、反対
	派遣先の情報提供義務を派遣労働者に対しても保障するべき

人事異動などの契約のある正規従業員との賃金格差は当然のものとされていて、「同一労働同一賃金」の基本を否定するものになっています。

③労働時間法制の改悪

第一は、高賃金のホワイトカラーの労働者を労働時間の規制の対象からはすす「高度プロフェッショナル制」の導入です。残業代ゼロを狙ったものだとする批判をそらすために、年収１０７５万円以上の特定専門職に限るとしています。しかしながら、派遣法と同様に法案が通ったら、年収の枠や職務範囲などを大幅に緩和することは見え見えです。事実財界は、年収４００万円の労働者まで広げることがを要求しています。

第二に、裁量労働制の適用範囲の拡大です。裁量労働とは、あらかじめ決められた時間外労働を働いたとする「みなし労働」が適用される働き方です。今回、その対象者を一般の営業職やチームリーダーにまで拡大しようとしています。本来権限や裁量の無い労働者まで広げることは、上司からの命令などで、時間手当もなしに際限のない長時間労働に追いやられる危険性があります。

第三に、残業時間の上限規定です。一応法定限度を「月４５時間年３６０時間」としていますが、「特例」として１ヶ月１００時間未満、２～６ヶ月平均で８０時間までの残業を認めるとなっています。休日労働を含めると最大９６０時間にも相当し、まさに過労死水準を超える内容になっています。

④労働法が適用されない「働き方」の拡大

雇用対策法改正案では、「テレワークや副業・兼業」などの「多様な就業形態の普及」をとりあげています。多様な働き方が認められることで、一見労働者にとって働きやすい環境が生まれると感じられますが、その狙いは別なところにあります。在宅勤務や請負労働は、いわゆる個人事業主とみなされます。個人事業主には、労働基準法・最低賃金法・労災保険法・雇用保険法などが適用されません。企業にとって、社会保険（健康保険や年金など）や勤務手当やボーナスの支給などなしに、このような労働を活用できることはもっとも望んでいるものです。このような働き方の拡大には、ＩＴの進展とも大きな関わりがあります。配車アプリを使ってタクシー事業を営むアメリカのウーバーテクノロジーがその例です。「自家用車をもつ人」と「車で目的地に行きたい人」を、配車アプリで結び

つけるシステムです。料金は、カードで自動決済されます。業務用に必要な二種免許もなしに、必要なときだけに、個人が「疑似タクシー運転手」になる訳です。クラウドワークス社も「こんな仕事ができる人」と「こんな仕事をしてほしい会社」を結び付ける業務を展開しています。ホームページやイラストなどの作成などが主なものです。しかしながら実際は無権利・低報酬の下請け仕事となっているのが実態です。

2. 18春闘をめぐる情勢について

(1) 賃上げ要求をめぐる状況

今年の経団連経労委報告は、「3%の賃金引上げ」にふれて、賃上げへの「社会的期待を意識」し、「前向きな検討が望まれる」としました。これは、個人消費が低迷し国民生活が悪化するなかで、賃上げを望む国民世論に追い込まれてのものです。内部留保の溜め込みに対しては、「『人材への投資』も含めた一層の活用が望まれる」としました。これも「内部留保の一部を取り崩して大幅賃上げを」求める声が、国民の間に大きく広がってきたことにあります。しかしながら、「2%程度」の引き上げ要求は「極めてハードルが高い」としています。中小企業の組合の要求水準である「総額1万5000円以上を目安」についても、「多くの中小企業の実態から乖離した金額だ」と批判しています。しかし、中小企業がこのような状態に置かれた原因は、大企業による切り捨て（海外移転など）やコスト削減の押し付けにあります。大企業の責任が問われるものです。

連合は、賃上げ要求として、前年、前々年と同じく「2%程度を基準」（定昇込みで4%程度）としました。神津会長は、「物価上昇が無い下で、春闘60余年で初となる実績をあげたがまだまだ不十分」と述べています。さらに、大手追随大手準拠の従来の春闘を構造転換する運動や中小企業が生み出した付加価値を正当に評価し適正な配分を確保する社会運動にも継続して取り組むとしました。電機連合は、賃上げ要求を前年同様3000円以上としました。これは、標準労働者の1%に相当するもので、連合の2%程度と比較しても後退した水準になっています。

(2) 月額2万円以上時給150円以上引き上げを要求

全労連や中立労連でつくる国民春闘共闘委員会は、月額2万円以上時給150円以上の引き上げ要求を提案しました。そして、「安保9条改憲・労働法制改悪NO！まともな賃上げ雇用で地域活性化」をスローガンに掲げています。18春闘では、全国一律最賃に向けた底上げの取り組み、実質賃金の改善、均等待遇のほか、今年は時間外労働の上限規制も重視します。昨年と同様に、賃上げと中小企業支援の運動に取り組み、中小企業経営者や自治体首長と意見交換する「地域活性化大運動」を展開します。また最賃を早期1000円・1500円、全国一律制の実現を目指す10万人学習運動を呼びかけます。

最低賃金の取り組みでは、隣の韓国で大きな前進がみられます。2020年までに全国一律の最低賃金1万ウォン（1000円相当）に引き上げるとする文在寅政権の公約を実現するというものです。これにより日本よりも早く最賃「1000円」が達成されます。合わせて、最賃を実現するための諸施策がとられています。政府が直接、従業員30人未満の中小零細企業に税金で支援するというものです。その他にも、高齢者雇用の助成金の基準緩和、公正取引の推進、社会保険料の使用者負担軽減なども検討しています。さらに最賃が守られるよう、労働基準監督官も合計500人増やす予定です。

時間外労働の取り組みでは、「週15時間、月45時間年360時間」を上限とする労働協定の締結、勤務間インターバルの導入を重視するとしています。連合が同じような上限規制を要求しながらも、特例として年720時間までを容認しているのと対照的です。無期転換の取り組みでは、無期転換を逃れる法違反を「可視化」させ、組合加入にもつなげるなど積極的な対応を提案しています。

（３）無期転換と均等処遇をめぐる問題

①労契法２０条裁判で勝利判決

日本郵便の契約社員３人が、正社員との労働条件格差の是正を求めた裁判で、東京地裁は年末年始手当などの格差を不合理とする判決を下しました。（図表４参照）これは、有期雇用の非正規労働者の労働条件と正規労働者の労働条件との間に不合理な違いがあつてはならないとする労働契約法２０条違反を訴えての裁判でした。原告３人は、６ヶ月契約を繰り返し更新して働いてきて、仕事内容は同じだが正社員と六つの勤務手当がなく賞与も年間１００万円以上の格差がありました。裁判所は、正社員全員ではなく現場で原告と同じ仕事をする一般正社員を比較の対象としました。これには、同じユニオンに加入する正社員が証言台にたったことが大きく貢献しました。これまで、正社員との責任範囲が違うという理由により、不当判決を受けてきた他の２０条裁判にも大きな励ましを与えるものです。

【正規と非正規の待遇格差】

正規	非正規
外業務手当	支給なし
郵便内務・外務業務精通手当	支給なし
年末年始勤務手当	★ 支給なし
早出勤務等手当	支給額で格差
祝日給	支給額で格差
夏期・年末手当	支給額で格差
住居手当	★ 支給なし
夜間特別勤務手当	支給なし
夏期・冬期休暇	★ なし
病気休暇	★ 無給で格差

★が付いているものが「不合理」とされた。
（「年末年始勤務手当」は請求額の８割、「住居手当」は請求額の６割の支払い命令）

②東大で無期雇用転換を認めさせる

「有期労働契約が通算で５年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより無期転換する」との改正労働契約法１８条に基づき、１８年４月から本格的に適用されます。この問題をめぐっては、法逃れの対応が相次いで発生しています。

トヨタや日産では、有期雇用労働者のクーリング期間（雇用されない期間）が６ヶ月に変更され、無期転換ルールが適用されなくなりました。このような対応を黙認した当該の労働組合の責任が問われるものです。東京大学では、当初無期転換ルールを逃れる為、雇用の上限を最長５年が原則、クーリング期間を以前の３ヶ月から６ヶ月に延長をする独自のルール改正を提案してきました。

東大には、大学職員や大学病院で働くパートなど大量の有期契約労働者が勤務しています。東大教職員組合と非常勤講師組合は「労働契約法違反を公言している」として当局を追求してきました。その結果、有期契約の非常勤職員を最長５年で雇止めする規則が削除されることになりました。これにより、フルタイム・パート教職員ら約８０００人は希望すれば無期転換されることが確認されました。首都圏非常勤講師組合の書記長は、「東大の影響は絶大。違法な雇止めを進めている東北大学など、東大なみの対応を迫られるだろう」と指摘しています。

③電機連合の無期雇用転換の対応について

電機連合では、法の趣旨に基づき「無期転換者は正社員とする」方針を掲げていますが、一步後退した面もみられます。それは、「多様な正社員」も認めるとするものです。「多様な正社員とは、いわゆる正社員と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などが限定されている正社員をいいます」としています。いわゆる限定正社員で、賃金や労働条件格差、事業所閉鎖に伴う雇止めを容認するものがあります。また、正社員への転換するための措置（正社員登用制度）を講ずるとしています。登用制度を利用して、正社員の道を閉ざしたり恣意的な運用がなされるなどの懸念があります。

以上