

# IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

2016年4月20日発行 第24号

〒160-0008 東京都新宿区三栄町6

小椋ビル402号

電話 03-6380-4453

Fax 03-6380-4457

Mail: imc\_44\_53@tbz.t-com.ne.jp

HP: <http://ijimemental.web.fc2.com/>

口座名 いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

振替口座（当座）

ゆうちょ銀行 〇一九店（019）

口座番号 00150-1-429812

## 「同一労働同一賃金」は 労働者の尊厳を高める闘い

安倍政権は「一億総活躍社会」の実現に向けた働き方改革において「同一労働同一賃金」と「生産性向上」の実現を表明しています。4月中に論点整理をし、5月にまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込んで参院選を闘うという計画です。表明されている内容は、正規と非正規労働者の賃金格差を現在の57%から80%に改善、その他の処遇改善です。

制度が進んでいるEUの「同一価値労働同一賃金」が紹介されています。EUは、職種と役割に応じた賃金制度が、全国レベルの産業別の労働協約によって整備されていました。またキリスト教の宗教観に基づいた人権保障の観点から性別、人種などの違いを理由とする賃金差別を禁止する原則の共通認識が根底にあります。それを受けて1997年に出された欧州連合（EU）のパートタイム労働指令は「パートタイムで

労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取り扱いを受けない」と規定しています。これは国によって労働の価値に差があることは許されないという原則でもあります。

### お互いを認め合い、信頼し合える人間関係の構築に向けて

「男女同一労働同一賃金」の要求は、イギリスで、ボーア戦争や第一次世界大戦で男性が出兵して労働力不足になると女性たちがさまざまな分野に進出し、男性と同じように働けることを「実証」したなかから生まれました。

第一次世界大戦を経て1918年にベルサイユ講和会議で国際連盟、そして国際労働機関（ILO）が創設されます。「国際労働規約」の社会正義のための「一般原則」の第一は「労働非商品」を謳っています。さらに団結権の保障、最低賃金制、1日8時間・週48時間、男女同一労働同一賃金など9原則を盛りこみました。それから1世紀を経て日本では同一労働同一賃金の議論が開始されました。

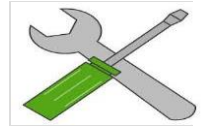
現在の「同一賃金同一労働」の議論に、非正規労働者の実態を示して抜本的解決を迫っていかねければなりません。最低賃金の大幅ベースアップを実現させる闘いはますます重要です。

同一労働同一賃金は、性差別を廃止する要求の中から生まれたように、自分たちの労働のあり方を捉えなおし、働き方・働かせ方を変えさせ、労働者の尊厳と労働の価値を高める闘いの基盤です。労働組合は、さまざまな差別を指摘・摘発し、撤廃させる要求を基本に据える必要があります。

そして同一労働同一賃金は労働者がお互いを認め合い、信頼し合える人間関係を構築し、仲間と一緒に安心して働き続けることができ、能力を十分に発揮・開発できるための基盤となる労働条件です。



## 賃金が競争による支配の道具にされた



ある研究会で、自動車産業で49年11カ月間働いてこの2月に退職した方の体験を報告してもらいました。約半世紀の労働現場の変遷をたどることは、現在を捉え直すことにも役立ちます。

1967年3月にいすゞ自動車に入社しました。

自動車は直接機械組み立て加工をする生産職場とそれをサポートする間接職場があります。昔は機械を組み立てる労働者は自分で刃物を研いでいました。私が入社する2年ぐらい前から作業を分離し、技術部工具課が工具を一括管理します。分業の走りで大合理化と言われました。「生産性を向上させよう」の時代の幕開けです。

72年、各自動車会社の労働組合は下請けも含めた連合体・「労連」を発足させます。各企業が作らせました。労務課機能を発揮する御用組合です。それを自動車総連が仕切っていきます。下部の労働者は組合に興味を示さなくなりました。

自動車生産の増強が図られます。トランスファーマシンが進み、大量生産・大量消費・大量破棄が行われます。高度経済成長と浮かれます。労働者も多少の賃金上昇もあり、中流意識やマイホーム・マイカーを財産ととらえる社会にずっぽりはまり、長時間労働に応じました。

この頃にいすゞの労働者で「生産性向上を考える会」を作り、職場の安全問題や職制の横暴、組合執行部批判などを記事にした工場新聞「汚車歌（おしゃか）」を月1回のテンポで発行し、非公然活動時代ですので、地域の仲間に配布してもらいました。

75年に私は組合大会の代議員選挙に立候補し、活動を公然化します。ビラまきをしたら会社の許可を得ないと始末書提出の「けん責処分」をうけます。

労働委員会に不当労働行為救済申立を行い、2年後に勝利命令がでました。

入社当時は7時間15分勤務でしたが、週休2日制が

確立します。余裕時間を排除するということなので「ニセ時短」と言われました。タイムカードが撤去されました。「人間的労務管理」だと言います。

同じ時期に賃金体系も年功序列賃金体系から職務職能給体系に変更されます。成績査定制度の導入で労働者同士の競争の強要です。給料に反映するシステムだからみんな従います。

QCサークルが作られサービス残業で「経費節減効率アップの事実を報告しろ」といわれます。賃金が競争による支配の道具にされました。給料表を見せ合わなくなり、労働者の横の繋がりが消えました。

87年頃は「200万人失業時代」と言われました。10月に公然化している2人を含めて「全造船いすゞ分会」を結成し、団交を申入れました。しかし「ユニオンショップ解雇」になります。5年間の闘いを経て、高裁で勝利し復帰します。

自動車産業のなかで一旦ものを言って公然化したらその後は潜ることはできません。反対派で活動している時は精神衛生上よくないです。相手も言いたい放題やってきます。分会を結成してからはすっきりしました。大喧嘩できます。

98年、いすゞは5千人の希望退職を募集します。多くの不満分子が工場から排除されました。残ったのは、厳しいことをいわれても頑張る者たちです。

99年、いすゞはディーゼル対策車をだします。それでV字型回復ができました。いきなり仕事が増えましたが対応させられたのが派遣社員です。

2008年12月、非正規労働者1400人全員が契約解除されます。「日比谷派遣村」開設された時です。組合加入を呼びかけたら33人が加入し、団体交渉を要求して本社を攻めました。交渉の最中、非正規労働者から「お金がない！」との声が上がります。この時、最低賃金に関心が薄かった自分に気付かされました。

## 「提言」に「ガイドライン」を

厚労省が「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を発表してから4年が過ぎました。「提言」は6つの【職場のパワーハラスメントの行為類型】を挙げていますが、さらに活用しやすくするために「ガイドライン」が必要です。

「ガイドライン」を「明るい職場応援団」の「裁判例を検索しよう」の判例から作成してみます。

使用者に「提言」の活用を促すものであることが大切です。解釈の厳密性は要求なく、それに近いようなことが起きていたら、すでにトラブルの要因が生まれているということで、早期の予防・防止が必要です。

## 指導とは一緒に検討すること

### 管理職も自省を

**ガイドライン 管理職の仕事熱心なあまり、指導する時に部下の個性や能力に配慮しないで人前で大声を出して感情的で、しかも反論を許さない高圧的なしかり方は指導とは言えません。**

その結果は、うつ病になり自殺する職員を出してしまいました。他の部下も怒鳴られないように顔色を窺い、不快感とともに委縮しながら仕事をしていて、意欲なくすという不満が高ぶっていました。

このような職場環境では、逆に職員のミスは増えます。管理職は、業績が向上しない原因は自分の対応にも問題があると自覚する必要があります。

社員の指導・教育とは、社員の言い分を十分に聞き、そのうえで一緒に問題解決にむけて検討することです。

### 裁量権の逸脱は不信感を増長する

**ガイドライン 部下にどのような教育訓練を命じるかは管理職の裁量に委ねられていますが、懲罰的目的を持つものは目的においても具体的な対応でも裁量権を逸脱しています。**

具体的事例は、鉄道会社の職員が就業規則違反をしたという理由で管理職の机の前で1日中就業規則を書き写す業務命令が出されました。その結果、病気を悪化させ入院に至りました。

教育的効果を期待できず、見せしめでしかありません。職員の不信感が増長し、職場環境、労使関係は悪化を辿ります。「福知山線脱線事故」のようなことが起こりかねません。

### 次期の活躍を期待するものに

**ガイドライン 人事管理の一環として行われる考課や評価は、基本的には使用者の裁量的判断によりますが、嫌がらせや見せしめなどの目的で特定の労働者への不合理な評価は人事権の乱用にあたります。**

具体的には、労働者は業務の改善点を指摘されたり、注意を受けたこともありませんでしたが、評価は他の労働者と比べて異常に低いものでした。

考課や評価は、お互い対等な関係で締結された労働契約に基づいて行われるものです。本来の考課や評価は客観性をもち、使用者は説明責任を負い、次期の活躍を期待し「やる気」を起こさせるものです。

### 考課や評価は対等な関係で

**ガイドライン 人事権は会社の裁量に委ねられますが、技術開発部門の部長に対して、別の部署で経験のない肉体労働かつ経験不要の単純作業につかせるような業務上の必要性のない発令は、権利の乱用です。**

具体的には、退職勧奨拒否に対する嫌がらせの発令で、他の社員に対する見せしめの意図もあります。

「使用者の適正配置義務」を欠く人事は、他の労働者からも会社への信頼を失わせることになり、組織としての集中した力が発揮できなくなります。

## 厚労省交渉

### 職場のいじめ状況を新たに調査

3月30日、全国労働安全センター連絡会議は厚労省に要請行動を行いました。労働現場の多岐にわたる切実な声を直接届けました。

職場のいじめ問題についての要請では、「提言」からは除外された、利用者や顧客からの暴力行為について厚労省が主導して各省に働きかけて対策を講じることなどを提案しました。

厚労省からは、16年度に改めて職場のいじめの実態の変化や対策の進捗状況などを調査する予定であることが報告されました。

また、この4月から都道府県労働局にパワハラやマタハラなどの相談や紛争解決に一元的にあたる新部署を設置することが報告されました。

ストレスチェック制度については、労働者のメンタル不調防止のための一次予防にはなりえないから義務化を廃止すること、職場環境のストレス程度を調査して評価するリスクアセスメントを義務づけることなどを要請しました。

## 人事評価は職場を委縮させる

この間の報道からは消防署や警察署でいじめが増えていることがうかがえます。原因ははっきりしていませんが、人事評価も関連しているようです。

2014年5月に人事評価制度に関する地方公務員法が改正され、この4月から施行されます。組織全体の士気高揚、公務能力の向上のために「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」をはかり、任用、給与、分限（処分）その他の人事管理の基礎とするといいます。

評価は、本来は奮起をうながすものですが、逆に今まで以上に高い業績を要求し、職員間に昇任の速度を競争させ、さらに処分をちらつかせます。

競争は分断をもたらします。そして評価への不満は同僚間での不信感、敵愾心、摩擦の原因になっていきます。協働が不可欠な消防や警察の現場では、危険をもたらすことにもなりかねません。

評価制度は、士気高揚につながりません。逆にチームワークを崩すという弊害が生み、公務職場に委縮が生まれてしまいます。

## 救援者も交代で休もう！

4月14日に熊本、そして大分を大地震が襲いました。亡くなられた方のご冥福を祈ります。被災者は余震が連続していて睡眠がとれず、不安とストレスを増大させています。早期生活回復を祈ります。

同時に、災害支援のために奮闘している救援者の方々に陣中見舞いを申し上げます。阪神淡路大震災の教訓から、ラジオ局のAM神戸は防災マニュアルに「家族と近隣の安全を確認してから出社する」を盛り込みました。被災者でもある救援者は家族への不安を抱えたままでは業務に集中できません。

西宮市の小学校教師は、東日本大震災の被災地で「先生たち 交代で休もう！」と呼びかけました。

無理を重ねて100日が過ぎると蓄積した疲労が噴出したり再起不能に陥ります。疲労を少しでも緩和するためお互いに譲り合って心身を労わらないと、長期戦を乗り超えられません。

## 過労死防止学会第2回大会

5月21日（土）13時から22日16時半  
関西大学千里キャンパス



1日目 13時から  
国際シンポジウム（日、韓、仏）  
：過重労働による健康障害と労働時間規制

2日目 9時半から12時  
第1分科会 道路旅客運送業の労働実態と時間規制  
第2分科会 教員の過重労働と公務災害  
第3分科会 ホワイトカラーの労働時間管理  
第4分科会 若者の過重労働

13時から16時半  
共通論題 過労死防止法・大綱と労働時間の制限・短縮

