

「同一労働同一賃金」は社会的合意で

6月2日、政府は「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定しました。2021年度までに国内総生産（GDP）600兆円を目標に、働き方改革による生産性の向上や少子高齢化の克服に力を入れ、成長路線による経済再生の道を模索するといいます。プランは数字のばらつき、いわゆる「格差」を抜きにして総和の増加を経済成長ととらえる思考をとっています。しかし、人びとの生きがい、やりがい、幸福感受度は数字ではありません。全体として人間がモノとして扱われています。

非正規雇用労働者の常態化はつづく

プランの「2.一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向」です。
「(同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善)

女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。……30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多いことが労働力調査から確認できるほか、パートタイム労働者の賃金水準は、正規労働者に比べ4割低くなっている。再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。」

労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の構造を積極的に作ってきたのは誰なのかが明らかにされません。だから、非正規労働者を減らすという方向性も提起されません。働き方における身分差別は残ります。「30代半ば以降、自ら非正規雇用を選択している人が多い」などという発言は労働者が置かれている実態を理解していません。

「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定……等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、……労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。……

最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円となることを目指す。」

策定されるガイドラインは、非正規労働者の常態化と待遇差を前提としたうえでの合理的か否かの判断基準になります。合理的か否かは目先の数字で示される「生産性の向上の状況」を指すと思われます。欧州諸国と比較するというのなら、まず短期雇用以外は正規労働者への無条件の転換と、その上での格差の是正が必要です。

ホワイトカラーエグゼンプションの導入を中止しろ

「(長時間労働の是正)

長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。……長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。……週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、我が国では2割となっている。このため、法規制の執行を強化する。……さらに、労働基準法については、いわゆる36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する。時間外労働時間について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。」

「週49時間以上働いている労働者の割合は、我が国では2割」という資料で議論を進めること自体が期待をもつことができません。長時間労働の見直しがおこなわれても、その結果、労働密度の強化がすすんでストレスが増し、職場からゆとりがうばわれています。

時間外労働の資料は、まず裁量労働制、管理職の無規制、サービス残業の強制などの実態を管理職を含めて明らかにすることが必要です。そして長時間労働を労働者が受け入れている最大の原因は低賃金です。

「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」なら、労働時間規制をはずして時間ではなく成果に賃金を支払うホワイトカラーエグゼンプションを導入するための労働基準法改訂作業や経済特区は直ちに中止することを宣言すべきです。

実施すべき同一労働同一賃金は正社員の処遇を引き下げることなく、非正規雇用の賃金引上げを目標とするといえます。さらに企業横断的ではなく、同一企業内の同一労働同一賃金が基本、つまりは企業の事情が優先します。

労働契約法など労働関係の改正案を18年度までに国会提出します。

働き方改革では、労働基準監督署の立ち入り基準を残業時間月100時間以上から80時間以上に引き下げ、長時間労働を是正するといえます。

実際に賃上げするかどうかは各企業の判断

5月19日の「日経新聞」です。

「気になるのは企業への資金支援が目につくことだ。高齢者の就労支援として、65歳以

降の継続雇用制度を導入した企業などへの助成を拡充する。だが予算を確保できなくなったとき、雇用を打ち切る企業が出てくる心配はないか。」

「柱となる働き方改革の目玉が『同一労働同一賃金』の実現だ。……

正規と非正規の賃金格差を縮めることによって生じる総人件費の膨張を企業が受け入れる仕組みなど、意欲的な目標をどう実現するかは見えない。成長産業に労働移動を促すような制度改革は盛り込まれなかった。」

「まず取り組むのが、どのような待遇差を不合理と認めるかの判断基準作りだ。実例をもとに不合理とされる待遇差を特定する。この基準に沿って不合理とした待遇差は企業には是正を求め、説明責任も負わせる。

政府は当面、日本の非正規社員の賃金水準をフルタイム労働者の8割程度に引き上げることを目指す。ただいくら政府が旗を振っても、実際に賃上げするかどうかは各企業の判断。どこまで対応するかは見通しにくい。

非正規の賃金を上げれば、企業の総人件費は増えてしまう。仮に正社員の賃金抑制で財源を捻出すれば、正社員の反発を招くのは必至だ。非正規の処遇改善ばかりが進むようだと、正規と非正規の労働者の対立を引き起こしかねない。雇用慣行の是正には副作用もつきまとう。」

日経新聞の主張は「生産性を上げることによって賃金上昇や雇用拡大が実現するという市場メカニズムの活用を政策の軸に据えろということで、……その逆では『一億総活躍』は看板倒れになりかねない。」ということです。堅実な経営者側にたった主張です。

政府の補助金が制度改革構築に活用されるためにはきちんといたビジョンが必要です。正規労働者からの反発にどう対応するか、だれもが素直に起きる疑問に政府は回答していません。

悪質な「働かないオジサンたち」キャンペーン

6月3日の『プレジデント』オンラインは『「同一労働・同一賃金は実現できない！」本場の理由』の記事を載せています。経営者側の本音です。

「しかし、本来の同一労働・同一賃金を実現しようとするのであれば、正社員と非正規社員の格差是正だけでは不十分です。それ以外にも、この考え方を阻む、日本の長年にわたる雇用習慣が横たわっているからです。」

日本には雇用習慣に横たわる給料格差があると主張します。1. 中高年社員と若年社員
2. 家族持ちと独身者 3. 定年前社員と定年再雇用者 4. 全国社員と勤務地限定社員
5. 出向者とプロパー社員 などにおいてです。

「これまで優遇されてきた人たちの共通項は何でしょう？」

『正社員』『中高年社員』『家族持ち』『定年前社員』『全国社員』『出向者』。いずれも、その多くは中高年の男性社員、すなわちオジサンです。もし政府が、本気で同一労働・同一賃金を実現しようとするのであれば、『これを実現するためなら、既得権者の賃金は引

き下げてもよろしい』という法律をつくるしかないと思います。

しかしながら、冒頭の『同一労働同一賃金の実現に向けた検討会』に提出されている資料の中でも、『有利な取り扱いを受けている人の処遇を引き下げて対処することは許されない』旨の記述があります。すなわち、既得権は守りながら改善しましょう、というスタンスです。

国がこのスタンスを変えない限り、『結果は見えた』といえるのではないのでしょうか。」

この『プレジデント』などの主張は、現在の正規労働者と非正規労働者の対立をあおるものです。そして低賃金の方向での平等で賃金格差を是正するというものです。この間、産経新聞などでも「働かないオジサンたち」という言葉が使用され中高年労働者の賃金が若年労働者の賃金を犠牲にしているようなキャンペーンが張られています。中高年の賃金を下げて再チャレンジに挑戦させるなどという提案は許されません。

隠されている問題があります。経営者の報酬、株主の配当、そして「勝ち組」の賃金です。経営者等の既得権を温存したままで労働分配率は10年間確実に下降しています。

分配について、全体であり方をもう一度検討される必要があります。それは単に賃金問題に限ったものではありません。住宅問題、教育問題をはじめとしてさまざまな社会変革と一体のものになります。

格差や差別を解消し、働きやすい職場環境を作り

「プラン」が東京オリンピックを見据えたうえでの実態を隠して表面を糊塗するものにするのは許されません。ましてや間近に迫る参議院選挙目当てのリップサービスで終わらせてはなりません。

労働契約法の改正は行なわれることになるでしょうが、その時に36協定を含めて労働基準法の形骸化に対する警戒が必要です。

同一賃金同一労働は、正規労働者と非正規労働者の共同の挑戦で社会に要求し実現していく問題です。労働者はもっともっと要求と監視をして格差や差別を解消し、働きやすい職場環境を作り上げていく必要があります。