

不利益変更をして「同一労働同一賃金」に？

労働条件は「向上を図るように努めなければならない」

日本郵政は日本郵政グループ労働組合（JP労組 約23万人）に、夏期冬期休暇の変更を提案しています。

現在、正社員は夏冬休暇が夏3日、冬3日ですが、1日ずつに減らします。アソシエイト社員（非正規雇用）は1日ずつですがそのまま、期間雇用社員はゼロですが1日ずつになります。非正規労働者にとっては処遇改善ですが、**正社員は不利益変更**です。

JP労組はこの提案を6月15日の全国大会で受け入れました。

20年10月15日、最高裁は、日本郵便における非正規労働者が正社員との扶養手当、病気休暇、夏期冬期休暇、年末年始勤務手当、年始期間の祝日休などの労働条件の格差は労働契約法20条で禁止している不合理な格差にあたる**と**判示しました。

労働契約法20条は、「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使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。**」と謳っています。

不利益変更とはどういうことでしょうか。

労働基準法の第一条（労働条件の原則）は「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でなければならない。**② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、**この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。**」と謳っています。「**不利益変更禁止の原則**」とよばれています。使用者は、労基法で定める最低限の条件をクリアすればいいということではなく、さらにその向上に努力しなければならないということです。

非正規労働者は労働条件が改善されることにはなりますが、正規労働者の休日を減らすことは不利益変更禁止の原則に抵触します。

「同一労働同一賃金」のはきちがえ

日本郵政は、今年度はベースアップが実施されましたが、休暇削減とベアとをバーターにしたから不利益変更にならないと主張したいようです。そして正規労働者の労働条件を

切り下げることをもって非正規労働者との格差を縮小した、「同一労働同一賃金」にむかうと主張するのでしょうか。

今年は、多くの企業でベアが実施されています。しかし名目賃金は上昇しても実質賃金は減少している実態があります。

同一労働同一賃金は、「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」に謳われているように、**非正規労働者等に不合理な待遇差を設けてはならない**として処遇の改善に向かわせることを目的にしています。正規労働者の待遇を切り下げて非正規労働者と均等化をはかれというものではありません。

労働契約法第9条は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。」と謳っています。労働組合が会社と締結した労働協約は、それが労働者にとって有利な内容であれ不利な内容であれ、傘下の組合員を拘束します。

J P 労組は労働協約を締結し直して日本郵政に“協力”しようとしています。その犠牲になるのは労働者です。

労働条件を変更するに際しては、労働契約法第10条には「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、**労働者の受ける不利益の程度**、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」と謳っています。

日本郵政は、かつては郵政省管轄の日本郵政公社でしたが2007年10月、小泉政権によって民営化され日本郵政グループとなりました。民営化されたことで労働者の労働条件はなんとでもなるとたかをくくっていないのでしょうか。

日本郵政は事業経営の失敗のつけを労働者に回している

はたして、今回の変更について日本郵政はどの様な必要性があるのでしょうか。その経営的説明がおこなわれているようには思われません。

東洋経済オンラインは毎年、有価証券報告書の情報を基にして、上場企業で働く非正社員の実態を調査し発表しています。22年2月23日の報告の「非正社員が多い会社のランキング」では、日本郵政は14万7163人で2位でした。うち9万6573人が郵便・物流事業に従事し、ほかの部門に比べて非正社員の比率が高くなっています。

事業経営において非正規労働者への依存度が明らかに高いです。

2月7日、経済産業省は、大企業148社との取引先である中小企業およそ1万5000社に価格交渉やコストの上昇を商品の値段に反映させる価格転嫁の状況を4段階で評価するアンケートをとり、回答を点数化して実名を公表しました。日本郵便は価格交渉の評価は下から2番目、転嫁状況は最低でした。関連・下請企業・労働者等を大切にしていま

せん。

事業経営において、非正規労働者に依存し、関連・下請企業を酷使しているといえます。

他の企業では、例えば飲食業やスーパーなどにおいては商品を低価格で供給するため低賃金の非正規労働者を雇用して競合に生き残ろうとしていたりします。また、本社社員の処遇を維持するために関連企業にしわ寄せをしたりしています。はたして日本郵政の場合はどうなのでしょう。経営戦略・失敗のつけを労働者、関連・下請け会社とそこの労働者に回しているのではないのでしょうか。まず、自身の経営の検証が必要です。

日本郵政の提案は、これまで正規労働者と非正労働者が協力しての職場環境改善、非正規労働者の処遇を正規労働者に近づけるための闘いに対立を煽ります。正規労働者は、表向きは非正規労働者の処遇改善を受け入れつつも、非正規労働者が“わがまま”をいうから自分たちの処遇が下がるととらえたりする者もできます。通常においても力関係が異なるなかにおいて人間関係をギスギスさせます。

その対立は、双方の労働意欲を奪い、結局は職場の生産性を低下させます。そのことに日本郵政は気づいていません。

そしてJP労組にとっては労働組合としての威厳、組合員からの信頼を失墜させます。さらに組合員の意識は労働組合運動そのものから乖離していきます。それだけでなくも現在の日本の多くの労働組合は企業の御用組合となり体をなしていません。それに拍車をかけることになってしまいます。

企業の正規労働者の処遇を改善しないモデルの危険性

今、同一労働同一賃金は多くの企業にとっての課題になっています。その抜け道を探しています。

労働契約法第10条は「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」と謳っています。

①変更内容を周知していること ②不利益変更の内容や背景が社会通念上相当性があること ③労使の協議など、変更のプロセスが合理的であること の要件を満たせば合法となります。

①と③は労働組合の役割が大きくなります。②は、企業は自分たちの経営責任は棚に上げ、非正規労働者の処遇を正規労働者に近づけるとの大義を掲げ、そのための残された手段とうそぶき、労働組合を騙して屈服させることが可能です。

非正規労働者の処遇改善をはかった“ふり”をして正社員の不利益変更を“成功”する

手法です。これを罷り通らせたなら他の企業も真似をし、拡大していく危険性があります。

今、J P 労組はどの様に立ち振る舞うか、真価が問われています。

働きがいのある職場を作り上げよう

ジョブ（職務）型雇用がいられています。企業はあらかじめ職務内容や責任の範囲を明示した上で、その職務やポストに対して必要な人材を採用する制度です。いかにも自分の得意・専門的な分野でさらに知識・技術を磨き、成果を企業と売買して高い報酬を受け取れると宣伝されています。しかしこれは幹部社員を対象にしたもので「キラキラ転職」は少数です。

最近是一般職員にも拡大されていますが、一般社員にとっては処遇が改善されない制度です。賃金は職務ごとあらかじめ決められていてそこに「人」が応募しはめ込まれます。職務中心ですので、これまでの日本型雇用のように年功序列で賃金・職位が上がるということはありません。上がるのは、ベア（全体が底上げ）のときだけです。高い賃金を期待するならば他の企業に転職するしかありません。そのため雇用の流動化は大きくいといわれます。職務が消滅したら解雇です。

ジョブ型雇用は社会に大量の低賃金労働者を滞留させます。

日本型雇用は労働者の雇用を安定させ、将来の生活向上を展望することができました。一方で「企業内組合」を育成し、労働組合を形骸化させた要因にもなっています。

長期雇用はそれだけで知識・技術を磨きあげ、それを仲間同士で伝授しあいます。それをとおして愛社だけでなく職業に誇りを持つようになり仲間の大切さを知ります。

郵便事業はソーシャルワークです。コロナ禍において、長崎・佐世保郵便局が機能停止に陥ったとき、周囲の局の郵政労働者は危険・恐怖を顧みず、労働組合の所属を超えて応援要員に志願したといえます。

自分たちの労働がソーシャルワークであると自覚し、職業に誇りを持ち、仲間を大切にしている職場が生み出しているからこそその使命感です。雇用の流動化がつづくなかでは培われるものではありません。

日本郵政は、企業として持っている社会的責任・役割を自覚していません。都合いいときだけの利用は許されません。もっともっと働く労働者を大切にしなければなりません。その第一番の任務は非正規労働者の処遇改善で、労働者全体の処遇の底上げです。

J P 労組は日本郵便に労働者の立場に立った主張、要求をぶつける必要があります。

格差社会が広がり、さらにその幅は大きくなっていっています。労働者の対立・分断を煽ることはさらに拡大させます。日本郵政のような正社員の不利益変更が可能となったら他社も真似をします。

労働組合は、それに対抗する運動を作り上げていく任務を担っています。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター