

### 「勝手に決めるな！」 連合

7月13日、連合の神津会長は安倍首相と会談し、これまで反対の姿勢を表明してきた「高度プロフェッショナル制度」の創設を条件付きで容認する姿勢を表明したことを明らかにしました。安倍首相は「しっかり受け止めて検討する。経団連とも調整する」と応じたといいます。神津会長は3月頃から水面下で政府と交渉をつづけてきていたことも明らかにしました。

「高度プロフェッショナル制度」はいわゆる「残業代ゼロ法案」です。労基法を改正する法案は2015年4月に国会に提出されましたがこれまで一度も審議がおこなわれていません。

#### 労政審の建議に労働者代表委員の反対意見が明記されている

労働政策にかんする決定・変更には必要な手続きとして政・労・使で構成される労働政策審議会での議論が必要です。

「高度プロフェッショナル制度」に関する労政審の建議は2015年2月13日に「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」として行われました。報告書から「高度プロフェッショナル制度」に関する部分を抜粋します。

##### 「4 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、高度プロフェッショナル制度は、経済活力の源泉であるイノベーションとグローバル化を担う高い専門能力を有する労働者に対し、健康・福祉確保措置を講じつつ、メリハリのある効率的な働き方を実現するなど、多様な働き方の選択肢を用意するものである。労働者の一層の能力発揮と生産性の向上を通じた企業の競争力とわが国経済の持続的発展に繋がることを期待でき、幅広い労働者が対象となることが望ましいとの意見があった。

また、労働者代表委員から、高度プロフェッショナル制度について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在し、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分

可能であり現に実施されていること及び長時間労働となるおそれがあること等から新たな制度の創設は認められないとの意見があった。」

労働者代表委員からは高度プロフェッショナル制度は認められないという意見が述べられたと明記されています。連合会長は「方針転換ではない」と力説しますがどう見ても大きな方向転換です。逆に「方針転換ではない」は今後も水面下で交渉を行なうと聞こえてまいります。

連合会長の容認の表明は労政審を否定し、「建議」を愚弄し、実質的改正の議論を国会以外でおこなって決定するものです。これまでも労政審は「政・使・使」で構成されていると揶揄されてきましたがそれをも飛び越えています。

## 「残業代ゼロ」ではなく「残業ゼロ」の対案を

長時間労働を合法化する動きはこれまでもありました。

98年9月25日、男女雇用均等法と労働基準法が改正されました。均等法では男女差別禁止の強化がはかられましたが、引き換えに女性労働者に対する時間外労働、休日労働、深夜労働の規制などが撤廃された。時間外労働、転勤などを了承して男性並に働く女性労働者については男性と同じような処遇をするチャンスを与えるというものです。

実際は、労働時間の規制が撤廃されたといえる状況になりました。使用者はやり放題です。この中で労働者に成果主義賃金制度、ノルマ・評価制度が導入されます。

法改正に際して全国で反対運動が盛り上がり、連日反対する労働者と労働組合は国会を包囲し、労働省前で抗議行動を続け法案を修正させました。

今捉え返すと、この時に労働者と労働組合は女性労働者と同じように男性労働者の労働時間規制の対案を出して長時間労働の問題提起をすべきでした。

2005年6月21日に日本経団連が「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」を発表すると反対運動が盛り上がりました。同時に、労働契約法の制定についても議論がまき起こりました。労働契約法案は現在の内容とは大きく違います。

労働契約法で労使の契約・労働条件が「民民契約」として個別的に決定されていくと強制法規である労基法、労働組合法が持つ集団的労使関係が否定されてしまう危険性が指摘されました。そのなかでホワイトカラーエグゼンプションが導入され、その条件である年収基準がどんどん下がっていったら労基法は機能しなくなることが危惧されました。

このような労働法制の流れを見るなら、ホワイトカラーエグゼンプションの導入は、単に「残業代ゼロ」、過労死が増大するという問題だけではありません。それまでの労使関係が崩壊し、労働者の働き方（働かされ方）、労働に対する価値観が強制的に変革させられ、会社と一体化して働く労働者群を作り出す労働者群を作り出そうとするものでした。

ホワイトカラーエグゼンプションに対して労働者と労働組合は「残業代ゼロ」のスローガンを掲げて反対の声を大きくして阻止しました。同時に労働契約法案も大きく修正させました。しかしこれ以降、労働時間短縮の闘争は取り組まれず、長時間労働・過労死の間

題は忘れられて放置されたままでした。

今捉え返すと、この時に労働者と労働組合は「残業代ゼロ」ではなく、「残業ゼロ」の対案と「ワーク・ライフ・バランス」を問題提起すべきでした。

## 過労死が起きてるなかで「高度プロフェッショナル制度」の議論

政府が推し進めてきた“働きかた改革”の「高度プロフェッショナル制度」は、ホワイトカラーイグゼンプションの焼き直しをした変化球による攻撃でした。しかし“働きかた改革”の議論は全国過労死を考える家族の会などの闘いの成果として成立させた過労死防止法の具体化が進められるなかにあっても新たに過労死が発生しているという深刻な状況のなかでおこなわれていました。

電通でおきた過労自殺に労働組合も連合にも自分たちの仲間が殺されたという自覚がありません。もしかしたら仲間とすら思っていないのかもしれない。今の連合にとって仲間は「政」であり「使」なのです。仲間というよりは今はやりの言葉でいうなら「お友達政・労・使」です。過労自殺にたいして労働組合は会社の共犯者です。

連合についての評価は発足当時からさまざまに分かれます。労使協調路線に純化した、経済界のふところに抱え込まれた、発足時はそう思われなくても遅かれ早かれ戦時中の「産業報国会」の二の舞になるなどなど。

今回、会社と一体化してがむしゃらに働く労働者群を作り出すことを容認するということを承認するということでは「産業報国会」を連想させます。今、政治が戦前回帰していますが、労働組合も巻き込まれています。「産業戦士」ならぬ「企業戦士」が過労死しています。また「官製春闘」になんの恥じらいも感じません。

ユニオンショップで組合員を強制的に加盟させている企業内労働組合の集まりである連合は、政府や経済界がお墨付きを与えられたからといって労働者の代表とはよべません。

今回の会談が明らかになると、連合本部まえで抗議行動を行なう労働組合があらわれていました。労働者にとっては必死の思いです。連合はその思いと乖離しています。

## 組合民主主義とは

労働条件を規制するには2つの方法があります。1つは国が法律によって。2つ目は労働組合の力です。しかし日本では2つともあてになりません。そして今回の連合会長と安倍首相との会談はそのどちらでもありません。

それにしても連合という組織の運営方法、民主主義にも驚かされます。組織としての合意がいつも簡単に反故にされています。代表が必要だと判断したら運動方針を勝手に変更することが許されるのでしょうか。傘下の労働組合は諮問機関なのでしょうか。会長の独走はその“諮問機関”も承認するという判断があっておこなわれたのです。なめられています。民主主義が存在しません。

イギリスのシドニー・ウェブの『産業民主制論』には、民主化という言葉に2通りの意味があるとあります。東大学長だった大河内一男は終戦直後の労働組合の状況についてインタビューに答えています。そこで『産業民主制論』について引用しています。

「『組合民主主義』の問題というのが日本ではあまり検討されなさ過ぎているのではないかという感じが、ぼくには非常に強かったです。たとえば民主主義の労働組合運動という、いつも指導者が政府や経営者を相手に派手に闘争するんだというような、外を向いて相手と闘争する組合の姿だけが話題になってしまう。

これに対して、組合内部が、1つの組織体として、近代的にどれだけ民主化されているのか、団体としての意思決定はどのように行なわれるのか、それがどう執行され、誰が何に対して責任をもつのか、さらに組合の役員はどういうふうにして選出されるのか、組合の財政はどう民主的に運営されているのか、そういった組合内部のガバナンス面と、あるいは内部統制の面は、日本ではどうも関心がもたれなさすぎるのではないか、そう思った。労働組合というものは、外に向かつては闘争体であるとともに、内に向かつては1つの経営体でなければならないのですが、その点の重要性は、ウェブが強調していたほどには日本では誰も感得していないのではなかったでしょうか。」（『大河内一男 社会政策四十一年 記憶と意見』東京大学出版会 1970年）

まさしく指摘の通りといえる状況があります。

## 日常的闘いと監視の強化を

労働組合は、時には交渉相手に持っている力以上に強がる必要もあります。かつての春闘ではトップ交渉に力点が置かれ、対等な立場で交渉ができることが労使の民主主義ととらえられました。その時には一糸乱れぬ姿勢を示すことが必要でした。多様な意見は吸収されずに抑圧されていきます。それを団結と呼びました。

トップ交渉に力を入れる裏側で、下部組織での戦いと運営はおろそかになりました。日常的闘いが忘れられ、労働組合は空洞化していきました。その結果、ますます上意下達の組織となっていきました。

今回の「事件」を契機に連合傘下の労働組合だけでなく組合民主主義というものを点検し、現場の労働者の声を吸収する組織にかえていく必要があります。日常的闘いと「政・使」への監視がなくなるとますますからめとられます。

かつてホワイトカラーエグゼンプションの導入を阻止したのは連合の力ではありません。全国のどこにも組織されていない小さな労働組合・ユニオンや個人の労働者、市民の怒りが一つになって勝ち取ったものです。

もう一度そのような力を「政」「使」だけでなく連合にも見せつけるときがきました。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター