

無期転換制度を批判する！

郵政に働く労働者は、11・6労働者集会に総結集して、安倍の改憲と戦後労働法制改悪攻撃を打ち破ろう！

連合JP中央の「首切り自由の」無期雇用転換協約化・就業規則化に絶対反対で闘おう

8月24日、韓国の民主労組ソウル地域本部と日本の動労千葉・全日本建設運輸連帯労働組合関西生コン支部・全国金属機械労働組合港合同の労働組合、国鉄分割・民営化に反対し1047名解雇撤回闘争を支援する全国運動から「東京11・6 ソウル11・12 ~ 13 国際共同行動で戦争と労働法制解体攻撃に反撃を！」のアピールが全世界の労働者・労働組合に発せられました。

郵政に働くすべての労働者に訴えます！11・6日比谷野外音楽堂を満杯にして朝鮮半島での戦争の危機を、戦争が始まる前に世界の労働者の国際連帯の力で止めよう。同時に世界で進行している労働法制の解体による労働者の権利・賃下げ・総非正規化・生活破壊に労働者の団結と職場闘争で反撃しよう。戦争と改憲、労働組合解体狙う安倍政権を打ち倒そう！

はじめに

連合JP中央本部は、改悪労働契約法による労働契約無期転換制度を、日本郵政各社と8月25日労働協約化をしました。断じて許すことはできません。

今回の無期雇用転換1年半前倒しは、第一に、非正規労働者の差別分断・団結破壊と非正規の固定化と5年首切りです。第二に、にすでに郵政で制度化した「新一般職(限定正社員)」に続いて「アソシエイト社員」を新設し、正社員の非正規化への道を開くものです。

これは、安倍=財界が進める戦争と改憲と一体の、戦後労働法制改悪・労働政策の転換攻撃を先取りするものです。日本郵便会社20万人、社会全体で1000数百万人の非正規労働者に労働契約法と改悪派遣法で「5年、3年ルール」で、解雇が2018年に向けて襲いかかろうとしています。国鉄分割民営化攻撃の「一旦全員解雇、選別新規採用」を安倍は社会全体に広げようという大攻撃です。

JR東続いて、郵政資本と一体で連合JP中央は率先して協約化・就業規則化するというものです。絶対に許すことはできません。新制度導入予定の本年10月1日以降に採用される期間雇用社員が勤続4年半をこえて次期契約更新をしようという際に、スキル評価等3条件を満たさない場合には継続更新をしないと定めているのです。無期転換申請前にふるいを掛けるばかりでなく、解雇の条件づけをしているということです。さらには無期転換の裏で、労働契約法は労働契約の際に期間をたとえば5年で契約すれば期間満了=解雇できる制度としています。

法の趣旨を逆手にとっての脱法行為を可能としているのです。新たな差別・分断・競争、解雇を持ち込む内容で、協約化しようということです。断じて許せません。

世界中で新自由主義政策が破産し、支配者どもは示し合わせたように、最後の延命手段として社会保障制度、医療制度、教育などの公共部門の解体＝資本への開放と戦後労働法の破壊をねらっています。労働者は生きるために、世界の労働者と団結して、敵資本家階級と闘いぬくしかありません。労働法制改悪と闘う韓国・フランスなど全世界の労働者と連帯し、安倍の戦後労働法制・労働政策の転換攻撃を打ち破って、戦争・貧困・搾取・差別・抑圧のない労働者が主人公の人間らしく共に生きる新たな社会をめざそう。

そして腐りきった連合JP中央の労働者支配を、団結を土台に職場闘争で打ち破り、ストライキの打てる組合をつくろう。郵政非正規ユニオンの強化拡大・青年労働者指導部建設・拠点建設の大前進を無期雇用転換＝戦後労働法制改悪攻撃との闘いのなかで切り開こう。

安倍が進める労働法制改悪・労働政策の転換攻撃の全体像とは

結論的に言えば、安倍政権は戦争と改憲に向けて労働組合の解体と政府主導で終身雇用・年功序列賃金、生活給的な要素を最終的に解体し、正社員の総非正規化をしようとしている。非正規労働の固定化と、とりわけ「正社員改革」に的を絞って労働契約法と改悪派遣法を使って戦後労働法制をつぶし、総非正規化「正社員ゼロ」と「解雇自由」の社会を生み出すための雇用・労働政策の歴史的な転換であり、労使関係における改憲攻撃です。

「雇用」を攻撃することを通して、資本の利益のために、社会保障制度、医療制度、教育など公共サービス部門を資本に開放し、競争原理のなかにたたき落として破壊しようというものです。

改めて安倍らがこれまで考えて進めている戦後労働法制改悪の全体像は、第一に安倍は、経済財政諮問会議・日本経済再生本部・産業競争力会議・規制改革会論 国家戦略特区諮問会議などの諮問会議を使って、厚生労働省を排除し、竹中平蔵ら新自由主義者を集め具体的方針を決めて進めてきました。

解雇制限法をいかに崩すかと「正社員改革」です。これまでの「解雇規制の緩和」から「労働契約で職務、勤務地、労働時間を限定された雇用ルールを整備する。そうすれば、当該職務や勤務地の消失・縮小は解雇の正当な理由になる」。これまでの考え方を180度逆転させて、こうして社員とは名ばかりの「限定正社員」「ジョブ型正社員」で「正社員改革」＝総非正規化できるという結論で進めている。

しかも、労働契約法の「5年ルール」(無期転換)を使えば、非正規職と同じ低賃金の定期昇級などない「正社員」という「新たな働き方」を大量に生み出すことができると考えているのです。5年以上継続して働いた者は、本人が申し込めば無条件で無期雇用に変換しなければならないが、そこに「限定正社員」などの「雇用ルール」を持ち込んで正社員をそ

ここに転換させる・・・規制改革会議では、「その際、処遇を変えない」ということまで確認しています。

第二に、もう一つの焦点が昨年改悪された労働者派遣法です。彼らの改悪の理由は、『『常用派遣代替え防止』は、正社員を派遣社員との競争から保護するという諸外国にはない規定であり、対等な立場での競争条件を保障すべき』というもので、ここでもこれまでの主張をしてきたことを完全に逆転させています。

したがって企業の側は、改悪派遣法でどんな業務にでも3年ごとに人さえ入れ替えれば、恒久的に派遣労働者を使い捨てにできるのだ。逆に派遣労働者は3年ごとに首をきられ、使い捨てにされる。

第三に、安倍らは前述した立場で「雇用維持型から労働移動支援型への労働政策の転換」として、2013年から15年にかけて、すでに雇用助成金を1175億円から193億円に減額する一方で、労働移動支援助成金は2億円から349億円に増やし、「雇用を維持した企業にカネを出す」から「首を切った企業にカネを出す」というように政策転換しているのです。

以上のように、階級戦争として仕掛けられた労働政策の歴史的転換攻撃です。それ以外にも、労働時間規制の解体や解雇金銭解決、「雇用特区」などの攻撃が画策されています。

安倍らの行き着いた結論は、労働契約法と派遣法で戦後労働法制をほぼつぶせるという判断しているのです。

そして安倍は現在、「働き方改革は次の3年間の最大チャレンジ」として「1億総活躍プラン」を三次安倍内閣で「最大のチャレンジ働き方改革」とし、9月から「働き方改革実現会議」を発足させ、自ら議長になり新たに働き方改革担当相の新設(加藤) 塩崎厚労相、麻生、菅、石原など8閣僚を据え、そこに榊原経団連会長、神津連合会長を加えている。規制改革会議ではずされていた、厚労省では「働き方改革」を推進する担当省として、関係部局の大幅改編に着手しています。

「正規・非正規の二分論を超えた多様な働き方」「非正規という言葉が日本国内から一掃する」。同一労働同一賃金の実現に向けて、労働契約法・パートタイム労働法・労働者派遣法の3法を一括で改正し・・・「正規化非正規化といった雇用形態にかかわらない同一労働同一賃金の実現に向けて、ちゅう躇なく法改正の準備を進め・・・非正規という言葉をなくす」としています。

2018年度の労働契約法の無期転換を契機に「多様な正社員制度導入など人事の制度の見直しを促進する」と露骨に表明しています。労働基準法改悪で「高度プロフェッショナル制=残業代ゼロ・過労死法」、「金銭解雇制」の導入を2019年の施行を狙っているのです。

この全体像をつかんで、郵政資本と連合JP中央が進める無期雇用転換前倒しとの闘いを民営化と団結破壊の闘いとして具体化しよう。

非正規労働者への「スキル評価」、正規労働者への「新人事給与制度」=人事評価を民営

郵政資本の労働者・労働組合の団結破壊・支配介入 = 国営企業の国家的不当労働行為として全通委員会は総力で職場からみんなに見える闘いと結集軸にして民営化決戦を闘おう。

改めて、安倍の進める戦後労働法制攻撃の中身をつかみ、ピラでのわかりやすい暴露宣伝ととりわけ学習会を組織し団結をつくり、職場生産点から全国的に反撃にたとう。

(これまでの労働法制改悪等の主な動き)

#・憲法 28 条～団結権 団体交渉権 団体行動権 = 争議権 (1947 年)

・労働三法～労働基準法(一日 8 時間 週 48 時間)・労働組合法・労働関係調整法 1947 年 4 月)

そして、80 年代に国鉄分割・民営化攻撃と一体で労基法を骨抜きにする以下の労働法制の改悪のための法律を作って現在の攻防に至る。

- ・1985 年 雇用機会均等法と派遣法成立
- ・1987 年 労働基準法「改正」～(週 40 時間)と週単位変形労働時間制、専門業務裁量労働制 #国鉄分割・民営化
- ・1992 年 労働基準法「改正」～時短促進法(年 1800 時間目標) 年単位変形労働制
- ・1995 年 労働問題研究会報告(日経連)～1 割正社員 9 割非正規化
- ・1996 年 労働派遣法「改正」～対象 26 業務に拡大
- ・1997 年 裁量労働対象業務拡大と女性の残業規制撤廃
- ・1998 年 有期今日契約の上限を 1 年から 3 年へ
- ・1999 年 労働者派遣法「改正」～対象業務を原則自由化
- ・2001 年 「会社分割法」(商法)～労働者は分割先への移籍を拒否できない
- ・2002 年 ホワイトカラ エグゼプション導入を閣議決定(時間外規制適用除外)
- ・2003 年 労働者派遣法「改正」～派遣期間を 3 年にし製造業も対象化
- ・2006 年 労働安全衛生法「改正」(過重労働対策)と時短促進法廃止
- ・2007 年 パートタイム労働法成立と「労働ビッグバン」～ホワイトカラ エグゼプシンが国会で議論されたが未成立 #郵政民営化
- ・2008 年 労働契約法施行～就業規則で労働条件変更や解雇トラブルの金銭解決が議論される
- ・2010 年 労働者派遣法「改正」案が閣議決定され国会で継続審議
- ・2013 年 労働契約法「改正」～2018 年から無期転換 5 年ルールが成立
- ・2015 年 労働者派遣法改悪～3 年で解雇
- ・2019 年 労働契約法・パートタイム労働法・労働者派遣法・労働基準法一括改悪による正社員の総非正規化をめざそうとしている

許しがたい無期転換交渉の中身

「無期労働契約への転換制度の実現」という内容で、6 月 1 日からの全国大会に向けた

議案書で明らかにされていたことは大きく2点です。

第一点目は、2018年4月からの無期転換権の付与を、1年半の前倒しを実現するとともに、転換後の労働条件3点（病休期間の拡大、休職制度の新設、年休の半日単位取得の新設）の改善をはかった。**二点目は**、本年10月1日以降、勤続5年を超えることとなる有期労働契約の開始日から無期労働契約への転換を申請することを可能とする中で、『特に、本年9月30日までに採用された者については、スキル等にかかわらず』本年10月1日以降、勤続5年を超えることとなる有期労働契約の開始日から無期労働契約への転換を申し出ることができることとして整理をはかった、というものでした。

では今後新制度が導入され「本年10月1日以降に採用される者」はどうなるのか？ 議案書を通して知らされる現場組合員には伏せられていた内容が、交渉情報として後出して開示されたのです。つまり、職場討議を避けた、かけさせたくなかったわけです。

決定的な問題は、2016年10月1日以後に新たに採用される期間雇用社員に一般的に（組合文書では「限定して」）適用される『契約更新要件制度』を新設し、勤続4年半を超えた後の次期契約更新時に、そこに掲げる3要件（表1）をすべて満たしていれば契約更新をおこなうという趣旨内容です。要するに、スキル評価など3要件のうち1つでも欠いていれば契約更新をしないということですから、無期転換前にふるいを掛けて首を切る仕組みで、これは解雇条項（後述）と合わせて大問題です。したがって、この制度の開始以降は雇止め・首切りが容易に、合法的手段で可能になるということなのです。組合的に言えば、「首切り要件の協約化」であり、労働者仲間を選別的に首切りすることを認めることになるのです。また、見逃せないのは、無期転換の裏には労働契約法では最初の労働契約で5年の期間を決めさえすれば5年で解雇できるとしています。

労働者が労働者を、労働組合の名において首を切る、に等しいのです。断じて許せない裏切り行為です。9月30日を境にして「自分は助かった」という思いをすれば、労働者同士の団結に亀裂を生み、差別・分断攻撃と闘えなくなってしまいます。我われ現場労働者の選択すべき道は、提示された「無期転換制度」のペテン性を弾劾し、資格選別を許さず、非正規職撤廃と限定正社員制廃止を求め団結してたたかうことです。

その他の交渉妥結内容について

【初回無期転換までのスケジュール】は、16年10月～17年1月に制度導入について社員へ周知、17年2月～17年3月に対象者から申請受付（勤続5年超の社員は申請受理）、17年4月～17年5月に無期転換手続き、17年4月1日に無期雇用契約となる。なお、無期転換後の新たな社員区分は『アソシエイト社員』と称し、制度の対象は、時給制契約、月給制契約、短時間（日本郵便のみ）、スペシャリスト契約、エキスパート契約社員となる。転換申請を行わなかった場合でも、つぎの更新以降に申し込みができる。

【無期転換後の労働条件】は、直前の有期契約の条件を引き継ぐ。

【アソシエイト社員の定年】は60歳とする。定年退職後、満65歳に達する年度の

3月31日までの間は、高年齢者雇用安定法に基づき継続雇用の対象とし、1年更新型とする。

【アソシエイト社員の人事異動と解雇】無期転換時に勤務する事業所において採用され、他事業所への異動はおこなわない。また、**事業所閉鎖により勤務場所が消失した場合、当事業所に所属するアソシエイト社員は原則として解雇する。**

【早期無期転換制度】を2019年10月の契約更新時より開始する。対象者は制度開始以降のそれぞれの契約更新時に、勤続3年以上4年半以下の時給制契約社員とする。条件として**3要件(表2)**をすべて満たしておくこととする。

以上のように、開示された内容は、労働契約法18条を逆手に取り、企業側に都合の良い解釈で塗り替えられたものです。たとえ差別・選別・首切り自由のふるいを乗り越えて勤続5年で無期転換権を手に入れたとしても、身分は非正規社員のままで、その後も評価制度に締め上げられる無権利のドレイ状態は一生続くのです。こんなものを労働組合が承認するわけには断じてなりません。協約化に絶対反対しよう。

そして、安倍の狙いは今の「正社員の総非正規化」することに核心があり、郵政におけるすでに新設された新一般職に続き今回のアソシエイト社員(表3)へ叩き込もうというものです。

.....

(表1) 当該契約更新時のスキル評価が、B(習熟度なし)以上であること。
当該契約更新時の評価を含む直近2回の基礎評価のどちらかが、全て「できている」であること。
直近半年間に懲戒を受けたまたは受ける見込みの者については、その量定や様態を踏まえ、会社が契約更新を認めること。

.....

(表2) 当該契約更新時のスキル評価が、A(習熟度なし)以上であること。
当該契約更新時の評価を含む直近2回の基礎評価の両方が、全て「できている」であること。
直近半年間に懲戒を受けていないまたは受ける見込みがないこと。

.....

安倍の労働法制の改悪を進める腐りきったJP中央を打ち倒そう

世界の労働者が政府に対し怒りをぶつけています。共通の問題が労働法制の改悪にあります。とりわけフランスと韓国の労働組合・民衆の決起が際立っています。どの国にも戦後に構築された労働法制と社会保障制度があります。それぞれに定め守られた「労働基準法」や「労働協約」が労使を規制してきたのです。それが今日、資本家の利益を優先させるような法改悪が政府主導で進められているのです。個別の労働契約以上の労働条件を組合の力が引き出し労使間で協約化してきました。戦後労働者が血を流し闘って勝ちとってきた労働協約や法規制を、企業側が一方的に提示する「就業規則」を上位に置き替え、解

体し、これまでに積み上げられてきた法秩序^{ちつじょ}及びすべての雇用形態をひっくり返す強権的な暴挙がおこなわれているのです。労使の信義^{しんぎ}もへったくれも無い、仁義なき闘いがはじまっているのです。世界的に現れた新自由主義の歴史的破産の証明であり、資本主義世界体制の終りの始まりです。

日本でも同じ攻撃が90年代後期からはじまっています。それは、総評^{そうひやう}が解体され連合に労働運動が移行され、同時に87年の国鉄分割・民営化に震え上がった体制内労働組合幹部が総屈服してきたからです。韓国の民主労組も、そして世界の労働者もおなじ苦闘を乗り越えて今日の戦闘力を形成し今立ち上がっています。

いま郵政で起きている、無期転換を逆手に取った「首切り自由化」の改悪労働契約法の導入もおなじ流れです。「残業代ゼロ」「首切り金銭^{きんせん}解決」等の法案も一連の攻撃であり、安倍首相がいう「世界でもっとも企業が活動しやすい国をつくる」ための布石^{ふせき}、地ならしということなのです。いや、世界どの帝国主義^{ていこく}も「ナンバーワン」をめざしてしのぎを削っているのですが、ただいえることは、これは「資本主義の終り」から奈落^{ならく}の底へ転がり落ちる競争だということです。戦争と革命情勢の到来のなか、世界の労働者は国際的に連帯し、団結し、自国の資本家階級とたたかい勝利することです。労働者が主体となる世界をつくるために、万国の労働者は団結しよう！

(表3) 日本郵政社員区分

- ・ 正規社員 (地域基幹職社員) 一般職社員 (新一般職)
- ・ スペシャル契約社員 エキスパ ト契約社員 月給制契約社員 時給制契約社員
- パ トタイム 短時間社員 高齢再雇用社員 (フルタイム 短時間制)
- # これに今回の「アソシエイト社員」を新設