

## 2015年度後期 「労働と生活」

第14回 (2016. 1. 28)

### 連合のめざす社会 「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指して

新谷 信幸 (連合 副事務局長)

#### 1. はじめに

皆さんこんにちは。連合本部で副事務局長の新谷と言います。よろしくお願いします。

私は、元々は三菱電機という電機メーカーに入社し、そこから三菱電機の労働組合の役員になり、その後、電機産業の労働組合である「電機連合」を経て、今は連合で仕事をしています。連合では7年仕事をしていますが、過去6年間、連合本部で労働関係の法律を担当していました。厚生労働省の審議会の委員として、「労働」関係の法律の改正・創設に参画してきました。今日は山形大学でやってこられた寄付講座の最後の締めということもありますので、もう少し広い範囲で、連合の政策全体についてお話をしたいと思います。

まずは「連合とは何なのか」からお話ししましょう。連合は日本の労働組合のナショナルセンターです。基本的に日本の労働組合の総本山と考えて下さい。

皆さんはまだ学生なので労働組合に入ったことがない方ばかりだと思います。これから社会に出ていく皆さんのほとんどは将来、雇用関係で働くことになると思います。雇用関係とは、使用者に労働を提供して対価としての賃金を受け取るという労働契約を結んで働く契約関係に入ることですが、日本では働く人、就業者の9割近くの方が雇用関係、労働契約で働いています。日本の労働組合は企業別の労働組合が中心ですが、同じ産業の企業別労働組合が集まって組織された労働組合が結成された産業別の労働組合です。連合には産業別の労働組合が51組織加盟しています。一番大きな組織がU Aゼンセンで150万人の組合員を組織する複合的な産業別労働組合です。他にも、例えば自動車総連は自動車メーカーとか販売、部品を組織していますし、私の出身の電機連合は電機産業の大手をはじめ多くの電機産業の労働組合を組織している。そうした産業別労働組合が51集まって680万人の組合員を抱えています。国際的にはICTUと言う「国際労働組合総連合会」の一員としてグローバルな視点からも活動を進めています。

また東日本大震災の時にも、あまり報道はされてなかったのですが、実は連合は団体としては多分自衛隊と警察に次いでボランティアを送り込んだ民間団体だと私は思っています。6カ月間で3万5千人/日。継続的に我々の仲間がボランティアに行っております。カンパも8億円近く集めています。労働組合は助け合いの組織なので困ったことがある時にはその痛みを自分たちの痛みとして運動をしていく。呼び掛けたら多くの組合員の方にボランティアに参加してもらいました。私も3週間宮城に行っていました。仙台の労働組合の会館のコンクリートの上にウレタンフォームを敷いて、その上に被災地から分けてもらった畳を敷いて、カーペットを敷いて、それで毛布を敷いて寝るという生活をしていました。被災3県で被災地の民家の中の泥掻きをやったりとか側溝の泥掻きやったりとかをやっていました。本当に大変な状況の中で助け合いの活動が出来たと思っています。これは我々の運動の一つでした。

国際活動についても話をしておきます。連合は労働者の国際的な連帯運動の一環としても活動をしています。国連の専門機関にILOがあります。「国際労働機関」ですが、その運営は政府の代表に加えて労使の代表が参画をするという仕組みを持っています。私も6年前のジュネーブでのILOの総会に参加していました。ILOの会議の構成は政労使という三者構成ですが、労働側は総会の会議の中で労働者の権利を守るという内容を、各国政府代表とも交渉しながら、最終的には条約を盛り込むことを目指しています。そしてその条約を各国で批准をする。そのための国内法を整備するということを国際労働運動のなかで取り組んでいるということ

紹介しておきたいと思います。

## 2. 「働く」ことと労働組合

さて、これから「働く」とはどういうことなのかを話していきます。

今日本の人口は減少し始めていることは皆さんご存じの通りですが、今の人口は1億2,700万人。その内15歳以上のいわゆる労働力人口と言われる人口は1億1,000万人程度です。その1億1,000万人の内訳がこの表です。労働経済白書の2014年版の表を貼り付けていますが、正規雇用で働く人が3,200万人、不本意ながら非正規労働者となった方を含めて非正規が1,900万人ということで、非正規雇用で働く労働者が増えています。非正規労働者は1990年代半ばから増えてきていて、処遇格差をめぐって社会問題となりつつあるわけです。特に女性労働者では非正規労働者が非常に多く、女性労働者でみれば、正規労働者数が1,020万人に対して非正規労働者が1,100万人もいます。女性の労働問題という面からも大きな問題であります。非正規労働の問題は格差問題として労働運動としても大きなテーマです。

「働く」ということでもう一つお話ししたいのは、雇用労働者の比率の問題です。

働くということを考えた場合、いろいろな働き方があります。働くということ、日本の就業者で一番多いのはサラリーマンであるとか公務員であるとかの雇用関係で働いている人なのです。今の日本では就業者8割強、資料の縦棒グラフで示している87%の人が就業者のうち雇用関係で働く労働者です。人口1億2,700万人のうち、何らかの職業についている人、つまり、就業者が約6,300万人います。人口の約半分弱が働いているわけですが、その内9割近くが雇用労働者であるということをもっと知っておいてください。山形県には例えば農業とか漁業とか、もちろん自営業者の方もおられるし、いろんな職業をお持ちの方がいると思いますが、全国的に見た時には9割近くが雇用関係で働いているという現状を理解してください。この比率は急になったわけではなく、戦後、日本の産業構造の変化とともにだんだんこの比率が増えてきているわけです。今は先進諸国の中でも日本は雇用者の割合が高い社会になっています。日本は「雇用社会」といえます。その雇用者数は約5,500万人。就業者6,300万人の内5,500万人が雇用者ですね。

そして、雇用者の中に労働組合員がどれくらいいるのか、雇用者に占める労働組合員の割合を表したのが資料7です。折れ線グラフで比率が出ていますが分母が雇用者数で分子が労働組合員数。この比率を表したのが「労働組合組織率」です。18%を下回る数字です。それでは労働組合員数のうち、我々連合の組合員がどれくらいいるのかというと、一番下のこのブルーの帯です。冒頭に連合は日本の労働組合の総本山だ、組合員数680万人を組織していると申し上げましたが、雇用者数の内でどれくらいの比率を占めているのかと言うと12%ぐらいしかありません。我々連合の仲間というのは、残念ながら雇用関係で働く労働者のうち、9人に1人ぐらいしかいないというのも現実です。残念な状況です。連合が結成された26年前には組織率は25%を超えていましたので雇用者のうち4人に1人が組合員だったのですが、この間に全体の組織率も連合の組織率も随分下がってしまいました。なぜ低下したかということ「比率」ですので分母と分子の関係で変化しますが、原因の一つが分母の数が非常に増えたことがあります。雇用者数がどんどん増えていった割には労働組合員数が増えなかったのが組織率が低下したということです。分母の雇用者数が増えた割に組合員数が増えなかった理由は、増えた雇用者の多くが第3次産業で働く労働者であったことです。第3次産業は製造業の第2次産業と違い、もともと労働組合を結成していた企業が少なかったことが背景にあります。もう一つは、増えた労働者の雇用形態で、非正規雇用労働者の比率が高まったことです。非正規労働者もこれまで労働組合員の比率が高くありませんでした。この二つの要因で組織率は低下しました。

皆さんこれから社会に出て、労働組合との関係を持つ機会があると思います。企業規模別に労働組合の組織率を観たのが資料8です。民間企業で働く労働者数を企業規模別に縦棒グラフに示していて、折れ線グラフが企業規模別の労働組合の組織率です。99人以下の事業所で働く労働者数は非常に多く、日本では300人以下の中小企業で働く労働者の比率は62%です。99人以下でみると、そのゾーンでの労働組合の組織率は約1%です。100人に一人しか労働組合員がいないという状況で働いています。その一方で1,000人以上の規模で働く労働者はおおよそ2人に一人が労働組合員という状況です。ここでも大手と中小の二重構造があります。我々としては多くの労働者が働いておられる中小企業でこそ労働組合を作る、労働組合というセーフティネットの中に多くの労働者に入ってもらおうかということ、運動の大きな中心軸に据えて活動しています。

労働組合によく似た組織に「社員会」があります。学生の皆さんもこれから就活で面接をされた時に、「我社では社員会があるから働く人たち皆の声を聞いているし大丈夫だよ」とかって人事部長さんとかから言われることがあるかもしれませんが、社員会と労働組合は似て非なる物なのでこの点も一緒に勉強しましょう。

社員会と労働組合の違いは何かと言いますと、資料 9 に大きく○と×が打ってあって、社員会の×のところは実は何も法的な保護がないという部分です。例えば、労働組合も社員会も労働者から会費を徴収する場合がありますのですが、その目的や効果は全く違います。社員会は社員が作る団体なのではと思っている人が多いのですが、社員会はその代表者は会社が決めて、会社の部長さんとかがなっているケースが多いようです。そういった意味では会の運営についても会社から介入を受ける可能性が強いです。労働組合と一番違うのは表の下部にあるストライキ権と労働協約の締結権です。いきなり難しい言葉、労働協約が出てきますが、その説明も後でしますがいずれにしても社員会と労働組合は全く違うものだと思ってください。

資料 10 で法律の話が出てきます。労働組合の話をしていきますので少なくともこの法律条文は押さえてもらったらいいと思います。一つは憲法です。憲法の「国民の権利及び義務」を定める章の 28 条に「団結権の保障」という条文があります。

「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他団体行動する権利はこれを保障する」として、勤労者は労働組合を作る権利などが憲法上の権利として保障されています。ほとんどの先進国はこうした労働基本権保障の規定を持っています。ただ、わが国は一部の公務員にはこうした労働基本権が一部認められていないという問題はあります。

憲法 28 条を受けて、労働組合法という法律が作られています。その第 1 条に「労働者と使用者が対等の立場に立つことを促進する」と書かれています。労働者一人ひとりでは弱いですね。皆さんも採用活動をされて会社に行った時に、もちろん売り手市場・買い手市場によって労働市場での力関係は変化しますが、でも圧倒的には会社が強く労働者個人では非常に弱いです。一人ひとりの労働者が団結して労働組合を作って、自分たちの雇用と労働条件を団体として会社と対等な立場で交渉する。それによって労働者の雇用と労働条件を守る。こうした集団的な労使関係を促進するために国が法律によって保護を与えているというのが労働組合法の世界です。

資料のアンダーライン引いている部分に「使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉を……」と出てきております。労働協約と言う言葉は初めて聞いた方が多いと思いますが、今日は後から出て来る「就業規則」とこの「労働協約」という言葉、この二つはこの授業の中で覚えておいてください。

ここに記述している労働組合法の第 1 条 2 項と第 8 条、この中身を簡単に説明しましょう。憲法が保障する団結権保障というのは具体的にどういうことなのかということです。皆さんが会社に入られて労働組合に入ります。そうすると労働組合が皆さん個人に代わって、皆さんと一緒に会社と交渉し労働条件の改善とか雇用の確保を図ります。不当な解雇をすとか、バサーッと人員削減をすとか、労働条件や賃金を一方的に下げるとかした時に、それは納得できないと言う場合、組合は会社と交渉して、それでもダメだということになるとストライキをやるわけです。ストライキとは何かと言うと、労働者が団結してみんなで一斉に職場に行かない、職場にいても働かないということをやるのです。働きませんのでその間の賃金は支給されません。

分かりやすい例え話をしましょう。皆さんがホテルの労働者だとします。そこに労働組合があつて、経営側から、そのホテルの従業員を半分を減らす、あるいは賃金を半分に減らすとか一方的に無茶な要求が来た時に、交渉しても打開できずこれじゃダメだとなって労働者が団結してストライキをやったとします。ホテルの前で労働者がスクラムを組んで、お客さんを入れないようにする。そうするとホテルにとってはお客さんが泊れないので、他のホテルを斡旋して費用を負担すとか、仕入れていた食材が全部使えなくなるなど、さまざまな損害がホテルの側に出てきますね。ホテルの前でスクラムを組んでお客さんを入れないということになると外形的には営業妨害ですから、刑法の威力業務妨害罪に該当する行為です。これを例えば、黒い車に乗った反社会的勢力が同じようにホテルの前でお客さんを入れないようにしたとなるとホテル側はすぐ 110 番すると思います。その場合、警察が来たらたぶん現行犯逮捕です。しかし同じことを労働組合がやっても罰せられないのですね。それがここに書いてある労働組合法第 1 条第 2 項の内容です。労働組合法による労働組合保護の重要

な一つで、「刑事免責」です。刑法 35 条の規定は、労働組合の正当な行為に適用するという事です。暴力の行使を除いて、刑事罰を科せられるような行為をしたとしても労働組合の正当な行為であれば、典型的にはストライキですが、これについては刑事罰を科さないというのがこの第 2 項です。次の第 8 条は損害賠償請求について書いてあります。労働組合の正当な行為によって会社が損害を蒙ったとしても労働者と労働組合に対して民事上の損害賠償を請求できないと書いてあります。これも労働組合保護の重要な規定です。この他にも労働組合への不当な攻撃禁止と相まって、労働組合は法律によって守られているということです。それはなぜか、労働組合は労使が対等な立場で労働者の権利を守り労働条件を上げていく、そのための環境を国が整備しているということです。

### 3. 労働運動と政策制度課題

次に、職場を中心に労働者の権利保護に向けて取り組んでいる労働組合の活動と、これから話をする国の政策・制度改善はどういう関係なのかということをお話します。

われわれ労働組合の活動は、労働の現場がある企業の中での活動が中心です。企業の中に労働組合があって、春闘で賃金を上げたり、休日日数を増やしたりとか、より労働条件を求めて交渉し、前進しなければストライキも辞さない覚悟で交渉を進める。資料 11 の左側の記述部分、主に企業内の活動です。しかし、われわれは労働者であると同時に生活者です。労働者の地位の向上や生活改善という視点で見た時には、企業の中での活動だけではとても対応できません。我々の生活を改善するためには、企業の中での労働条件改善の取り組みももちろん重要ですが、公的な社会保障制度とか税制とかいった問題は、会社に対して税金まけろとか言って交渉しても、相手が違いますので、それは政府に対してやらないといけない訳です。国の政策制度課題については企業の外で取り組まなければいけない。例えば学生の皆さんの奨学金問題のような教育の問題とか、それにつながるような貧困の連鎖の問題とか、生活者の視点からは、国の政策・制度に関わる問題は広く社会に訴えて、社会をよりよくするための運動をしなければならないわけです。そして、その目指すべき社会像が今日お話をしている連合が取りまとめている「働くことを軸とする安心社会」というものです。

我が国は、雇用関係で働く人が中心の社会であるということはお話ししました。誰もが公正な条件下で働く。あるいは多様な働き方で働けるようにする。「働く」ということの中から働くことの喜びや自分自身を実現していくということです。ただ、皆さんが社会に出て働くうちにはいろんなリスクがあります。会社が倒産したりとか、リストラで首になったりとか、自分自身が病気になったりとか、人生を過ごすなかでいろんなリスクがあるわけです。そういったリスクに対しては社会的なセーフティネットをどう張れるかということが重要で、「働くことを軸とする安心社会」というのは、いろいろな社会的なリスクに対して安心・安全のセーフティネットを多層的に張って、働き甲斐のある人間らしい働き方を、自己実現を目指せる働き方を実現する、そんな社会を目指そうという提起です。

資料 12 の真ん中の囲みにあるように、みんなが働いて、つながり、支え合う。そしてディーセント・ワークを実現する。ディーセント・ワークという言葉は耳慣れないかもしれませんが、これは働き甲斐のある人間らしい働き方のことで、ILO が提唱しているものです。雇用機会の創出とか安心を作っていく。それらを支えるための基盤も重要で、政府、社会、労使関係ということをもとめて書いてあります。資料 13、14 には「5 つの安心の橋」というのが書いてあります。「働くことを軸とする安心社会」を実現するための安心の橋を架けるという提起です。真ん中に「働くこと」の中心軸があって、それが左の方から「教育」。生まれてから 6 歳になれば義務教育が始まって小学校、中学校、それから高校に進学される方がほとんどですけども、大学に行かれる方も半分ぐらいおられますね。教育から職場へのつなぎ方をどうするか。学ぶことと働くということをつなぐのか、そこに安心の橋を掛けようということです。その橋を行ったり来たり、社会人になってもまた大学に戻って勉強するとか、そういった逆方向の橋の通り方も当然あるわけですし、その橋が「教育」との橋です。資料の左の方に「失業から就業につなぐ橋」とあります。これは様々なリスクがあると言いましたが、失業というリスクに対してセーフティネットを張っていくということ。すぐにまた「働く」の関係に戻れるように橋を掛けるということです。また、右の上の方にある「家族」との橋。人間は誰でも親から生まれますので老親介護の問題もあるし、ご自分が家庭を持った時に自分の子供との関係もあります。出産とか育児とかいう家族的責任の問題があります。ワーク・ライフ・バランスという言葉もありますが、こうした家族と労働と

をどうやってうまくつなぐのかということです。「生涯現役社会をつくる橋」は、働く意欲と能力のある方はずっと働き続けられる社会を作っていくことを目指すものです。企業には定年制度が一般的ですが、高齢者や障がい者の方も含めて、ずっと働くことができる希望をもって働けるようにする、そのための橋をどう掛けるかということを書いてあります。

真ん中の「雇用の橋」がありますが、中に「働く形を変える」と書いてあります。新入社員として会社に入った頃と家庭を持った頃の働き方、あるいは子供さんを持った時の働き方、子供さんが大きくなって手が離れていった時の働き方、退職に向けてのリタイアに向けての働き方など、ライフステージに応じていろいろな働き方を選択肢として持てるようにしたい。そのため「雇用」と「雇用」の橋と言っていますが、多様な働き方の橋を掛けたいということです。多様な働き方と言うと現在では、例えばM字カーブの問題があります。特に女性の働き方の課題で、結婚した時や出産の時に6割近くの女性が会社を辞めざるを得ないという現実があります。正社員であっても職場の環境が整っていないと出産・育児の為に退職を選ばざるを得ない状況です。労働参加率を年齢別に折れ線グラフで表すと、20代後半から30代後半にかけて労働参加率がガクンと落ちてしまつてMの形になるので「M字カーブ」といわれています。正社員で働いた方でも、一旦、出産・育児で辞めた後にまた雇用関係が戻る時に、正社員として労働に復帰するという道が非常に少ないのです。例えば、育児は女性だけが分担することではないのですが、実際には女性に過度に負担がいつているわけで、子供を託児所・保育園に預けて会社に行ってまた迎えに行くとなると短時間勤務で働きたい。ところが短時間で働くと言った途端に再就職では雇用形態が正社員ではなくて、今は契約社員やパートタイマーとかそういう非正規雇用の働き方しかほとんどない。我々はそれはおかしいと思っています。働き方の多様化はなぜ雇用の形態の多様化とセットでないといけないのかということです。出産・育児で一旦職場を離れても、育児休業制度をみんなが使えて雇用が継続して復職する。いったん退職したとしても、再就職の際は正社員として多様な働き方を実現するべきではないかと我々はずっと主張しているのですが、政府や経営側になかなか理解が進まない。多様な働き方は非正規労働でしか実現できない、それが当たり前みたいなことがあるのですが、そのパラダイムシフトをしていかないとなかなか解決しない問題です。

次に「働くことを軸とする安心社会」を実現するために労働運動の中でどういった政策を提言しているのかをご紹介します。連合本部は2年に1度「連合 政策・制度 要求と提言」というタイトルの冊子を取りまとめ、連合として政策提言を行っています。資料 16 はそのタイトルを抜き出したもので、これは政府や地方自治体に対する政策要求ですが、広範な内容でたくさんの方が書いてあります。第1部は「東日本大震災からの再生復興に関する政策」です。私たち連合は全国 47 都道府県に地方連合会を持っています。山形にも連合山形が活動していますけども、被災3県にも連合会があります。連合岩手、連合宮城、連合福島があって、その3つの地方連合会に対して毎年、現地ヒアリングを行っています。現地のハローワークや復興庁、地元の市役所、商工会議所、医療施設、福祉協議会などにも行きます。来月、私は岩手の宮古に行って市長とお会いする予定にしていますが、そうした現場から求められている政策について、政府への提言・要求をまとめているのが第1部です。

第2部は、1～7まで書いてありますが経済政策、税制、資源・エネルギー政策、雇用・労働政策、その他にも社会保障政策、国土住宅政策、交通運輸政策、情報通信政策、環境政策、食料・消費者政策、政治改革、教育政策、国際政策など、非常に広い範囲での政策を我々は取りまとめています。これは我々が暮らして生活をするなかで、生活者、労働者として関わる政策を見渡して改善すべき内容を提起しているものです。先ほどの「働くことを軸とする安心社会」を実現するためには、いろいろな政策が必要になってきます。それらをまとめて2年に1度ずつブラッシュアップをして、政策集としてまとめています。この政策集に基づいて地方連合会においても、ローカルでの政策をまとめています。連合山形では連合山形としての政策をまとめて、県に対してあるいは市に対して、要求・政策提言をしているはずですが、連合山形も山形県知事とか山形市長とかに政策提言をしておられると思います。我々、連合本部も政府に対して大臣要請を行っています。

資料 17 は、とりまとめた政策をどのように実現するかということを書いてあります。右側のブルーの部分はいわゆる世論喚起の取り組みに関する部分で、我々の政策が一体どのようなもので、それを世の中の皆さんに、こういう問題があるということを知って頂き「そうだよね」と共感して頂いて一緒に運動を作っていく領域で

す。こうした取り組みには、例えば街頭宣伝行動があります。各地方連合会には街宣車というのがありまして、選挙の時に政治家が上に乗っている大きなスピーカーのついた車。我々も連合本部でも持っています、多分連合本部で持っている街宣車は日本で一番大きい街宣車ではないかと思います。バスを改造した街宣車です。また来週から展開しますが、だいたい毎月1回、サラリーマンの多い新橋とか、本社のある東京駅とか中小企業の多い蒲田とかに街宣車を乗り付けて、街頭でマイクを使って訴えています。そのほかにもキャンペーンとかシンポジウムもやります。地域でのフォーラムもやりますしマスコミ対策もやります。ラジオのCMやテレビCMもやっています。こういった取り組みで世論に訴え掛けをしています。

資料の左の方は国の政策過程に対して取り組んでいる内容です。例えば、政府の審議会に対し、労働者を代表する立場で委員として参加しています。政府の審議会には連合本部から約200名の委員を出しています。私自身も労働関係の政策や法律を審議する審議会にはほとんど参画し、意見を言っています。このほか、政府への要請行動や大臣要請等もしています。政党・議員への働きかけ、理解促進活動もやっています。

資料18にはこうした取り組みの中でこれまで実現した政策がいくつか書いてあります。真ん中のゾーンは連合が支援した民主党政権の3年3カ月の間にできた内容です。私は2009年から連合の本部で仕事をしていますが、記載しているいくつかは直接私が担当した法改正です。国会での質疑では、自民党議員や安倍総理からは民主党政権はぼろくそに言われていますが、雇用社会日本の中で、労働者の権利保護のために実現した法律の数では民主党政権の時は圧倒的に我々の政策を実現できていたことをご紹介しておきたいと思います。

資料19は労働関係の具体的な政策や法律が成立する過程を表しています。法律がどのようなプロセスで成立するのか、これはなかなか皆さん目にする話ではありません。ここでは労働関係の法律がどのようなプロセスで出来るかという話をします。このプロセスは労働関係だけのプロセスです。これは労働だけのルールで、同じ厚生労働省の法律でも労働以外の社会保障関係の法律にはこのルールの適用はありません。なぜ労働関係だけのプロセスなのかと言うと、先ほども触れたILO、国際労働機関が定める世界標準ルールだからなのです。労働関係の法律は政府だけが勝手に作るわけにはいかないのです。ILOは労働関係の法律や政策は、政府だけではなくて労働者の代表と使用者の代表が参加して、政労使三者での審議会を開きなさいというルールを持っています。三者構成の審議会の議を経るとというのがILOの三者構成原則です。わが国では厚生労働省の中に労働政策審議会という三者構成審議会があります。

資料の左から右に流れが示してあります。資料にマニフェストと記載しています。今年の7月には参議院議員選挙があります。皆さんも18歳以上なので今年から選挙権が与えられていますから、よくそういう目で判断して欲しいと思いますが、政党がマニフェストとか政策をいろいろアピールしてくると思います。世論とか政党のマニフェストなどを受けて政府や与党がこういう法改正をしたいと考えます。それを審議するのが三者構成審議会の労働政策審議会です。三者構成の三角形に「労」、「使」のほかに「公」と書いてあります。これは公益委員の略の公ですが、学者などの有識者です。審議会の会長は公益委員から出ますが、労働側代表と使用者代表が参画をして審議会を構成して、その中で結論をまとめて大臣に建議を上げていくという仕組みです。「労」の委員は連合から出しています。私は労働側代表の委員を6年間担当していました。「使」と書いてあるのは経団連とか日本商工会議所のような経営者団体から出しています。労働関係の法律は、法律条文とほとんど一言一句に近いところまでの内容をこの三者構成審議会の中で確認します。その法律案の原形を厚労大臣に報告をして、厚生労働大臣はそのままの形で閣議にかけます。閣議にかけて法律案は内閣提出法案として国会に送られるというのが労働関係の法律の制定過程です。ですから労働関係の法律は、ほとんど三者構成審議会の中で作ってしまうということです。労働側がそれに大きく参画をしているということです。資料20はそうしてできた法律の例です。

#### 4. 労働条件と労働組合（労働協約）

資料21では、労働契約を結んで働き始めた時に、具体的な労働条件の基準は、国家が介入して最低限の労働条件を決めている領域と、それを上回る契約ベースで決まる領域の二つ領域があることを示しています。これから皆さんが会社に入った時にこれら二つの領域との関係で、具体的な労働条件がどのように決まるのかということをお話します。

資料の下の方の領域、これはこれ以上下回ってはならないという最低限の労働条件を国が決められている部分で

す。これに属するのが労働基準法とか最低賃金法といった法律で、所謂ナショナルミニマム、わが国で働く労働者を守るために作られている最低労働基準です。これを下回る労働条件は国家が取り締まり刑事罰を科すことできちんと守らせる、実効性を持たせています。上の領域は最低労働基準を上回って、個別に労働者と会社で相対の労働契約のなかで決まってくる部分です。労働契約に関しても労働契約法という法律を定めて法律の解釈のルールを示しています。労働基準を決める領域は大きく二つの領域の法律が定められているということをもっと覚えておいてください。問題は労働組合がこういう枠組みの中でどういう役割を果たしているのかということです。

労働協約という言葉を先ほど覚えてほしいと申しあげましたけども、資料 22 には具体的な労働条件を決定する上で労働協約の役割を図示したものです。これは私が 7、8 年前に一橋大学で寄付講座の講義をした時にどうやったら学生に分かるかなと思って作った私のオリジナルの絵です。先ほど言いました最低限の労働条件を決めている部分がベースにあって、それを上回る部分として、使用者（会社）と労働者が相対の契約、つまり労働契約が労働者毎に結ばれます。労働者の数だけ労働契約は結ばれます。1000 人労働者がいる会社だったら 1000 個の労働契約が結ばれることとなります。ところがその 1000 個の契約を 1 つずつ管理するのは大変です。入社日が違ったり、生年月日も賃金も違いますから、勤続年数や年齢も違う個々の労働者との契約です。1 つずつの契約を大量に管理するのが大変なので、大量の労働契約を統一的、公平に管理するために会社側が管理文書を作ります。会社のなかでの働き方や労働条件を決める文書ですね。それが就業規則です。就業規則は合理的であれば、個々の労働契約の内容を規定していきます。

皆さんが会社に入られた時に最初にするのが労働契約書へのサインです。大事な契約書ですから本当は良く内容をみてサインをしなければならぬのですがほとんどの人がその内容を見ずにサインをしています。私も含めて、労働契約書にサインしたこと自体覚えていませんし、その内容を覚えていません。通常、労働契約書は 1 枚の紙に書かれた簡単なものです。では、契約を結ぶ際に、その契約の内容がどこに書いてあるかと言うと、多くの場合、契約の際に簡単な労働条件の説明書と共に、小さな冊子が渡されて、労働契約の内容はすべてこれに書いてあるからと言われます。その冊子が就業規則なのです。つまり労働契約書の具体的内容は、就業規則の内容を引用して全部就業規則に書かれています。つまり、個々、1 つずつ締結される契約の内容を、就業規則が規制していく効果があります。大量の労働契約を公平、統一的に処理するために作られた文書が就業規則なのです。実は、この就業規則が曲者にもなりうる存在でして、もともと会社が作った文書なので、極端に言えば会社勝手に変更をすることができます。例えば業績が悪いから今まで払っていた毎月 1 万円払っていた手当を下げるとか、大きな金額では退職金を引き下げるとかを、会社が作成する文書である就業規則を変更することによって労働条件を引き下げることが少なからずあります。就業規則を変更することで労働条件が引き下げられて、裁判が最も多く起こったのは退職金についてです。会社に入った時に退職金は勤続 20 年、30 年、40 年勤めたら例えば 1,000 万円もらえるという内容が就業規則に書いてあったのに、金利が低くなったので退職金を入社の際に比べて 8 割水準に下げるなどの事件が相次ぎ、多くの裁判が起こされました。そして多くの裁判で労働者側が負けています。そうした労働条件の引き下げには合理的な理由があるということで退けられました。裁判を通じて合理性の判断基準が法律に盛り込まれましたが、合理的な内容であれば就業規則は会社によって変更が可能です。就業規則には公平、統一性といういい面がある反面、会社が勝手に変更することもありうるという不安定性があります。就業規則を変更する際に、労働組合の意見を聞かなければなりません。労働組合が反対しても、法律的には何ら効力には影響はありません。

そこで登場するのが労働協約です。資料の図では労働組合が会社と対等の位置関係で労働協約というものを結んでいます。労働協約は会社（使用者）と労働組合とが結ぶ、団体同士の契約なのです。労働契約は会社（使用者）と労働者が個々に結ぶ契約ですが、労働協約は労働組合という団体が会社（使用者）と法人が結ぶ契約です。その内容は何を決めているかと言うと、就業規則と同じように労働条件などを決めています。そして、この労働協約に書かれている労働条件が、個々の労働契約の内容を規制することができるという効果を与えられています。同じく労働条件を決めるルールが就業規則と労働協約に書かれることとなりますが、労働協約を結ぶことによって何が変わってくるのかと言うと、図がそれを端的に表しています。労働組合と会社（使用者）が合意した労働協約が、会社が作成した就業規則の頭を矢印で抑えています。同じ労働条件を記述する労働協約と就業規則ですが、その効力は労働協約の方が法律によって上位に位置づけられています。つまり就業規則

を会社が勝手に変更したとしても、労働組合との合意文書である労働協約の内容が変更されない限り、個々の労働契約には影響を与えないのです。つまり労働組合が労働協約を結ぶと労働組合がその変更に同意しない限り労働契約の内容に変更が生じないのです。これが法的に保護された「労働協約」というものの効力として、労働協約は「労働組合」でしか結べないのです。もちろん、社員会には労働協約の締結権は与えられていません。労働組合法の第1条にも書かれていたように、労働組合は何のために結成されているのか、究極的には労働協約を結ぶために労働組合は結成されている。個人では弱い労働者が団結して労働組合を結成し、団体で交渉して団体としての労働協約を結ぶ。それが法が保護する労働条件決定システムで、個々の労働者の権利と条件を引き上げ、守るという仕組みです。職場での労働条件を決める最上位の決まりが労働協約であり、「職場の憲法」といわれています。皆さんが将来入社する会社に労働組合があって労働協約がある会社と、労働組合がなく労働協約がない会社では大きな違いがあります。労働組合が交渉して労働協約を改定して、条件を上げていく。この仕組みを保護するために労働組合法が定められていると思って下さい。

## 5. 具体的な政策課題

次に具体的な労働時間の例で、労働時間の規制について話をします。国が定める最低限の労働条件の話です。資料23は1日8時間などの最低限の条件を決めている労働基準法のルールです。資料24は2015年の国会に提出されている労働時間の最低限の規制を緩和する改正法案の内容です。今の安倍政権がこれやりたいと言っていて、日本版の「ホワイトカラーエグゼンプション」が含まれています。「特定高度専門業務」というのがそれで、通称、「高度プロフェッショナル制」と名前が付いていますが、いわゆる残業代を一切払わなくていいという仕組みです。2015年の通常国会では、我々ももちろん猛反対しましたし、新聞等々が書き立てて世論が動いたので、国会での審議入りができなかったのですが継続審議扱いの重要法案です。

最低限の条件に関しては資料24にあるように、政労使の三者構成審議会で決める最低賃金の制度もご紹介します。最低賃金制度の審議会は中央と地方がありますが、山形での地方の最低賃金審議会には連合山形の役員が参画し、この地域での最低賃金を労働側として主張して決めていく。こういう三者構成審議会を持っているということをご紹介しておきます。

資料25は若者の雇用に関する法律です。2015年に創設され、10月からの施行内容と2016年3月からの施行内容それぞれありますが、3年以内の離職率の情報を開示しなさいとか、ハローワークでのいわゆるブラック企業の求人票の受理をしないとかの内容は三者構成審議会で連合が主張して入れてきた内容です。

資料26は貧困問題について、特に子どもの貧困の連鎖の話です。このグラフは、保護者の年収によって大学の進学率はかなり差異があることを示しています。年収の高い保護者の下では子どもは大学に行けるが、そうじゃない家庭は高校を出て就職をする。その後も大卒と高卒とでは学歴による年収格差の問題もあり、保護者の年収格差が新たな子どもの年収格差を生んでいる。貧困が貧困を再生産してしまうという、貧困の連鎖の問題があります。資料29にある給付型の奨学金制度の創設が重要です。また資料27は、初めて若者が職に就く時の雇用形態が非正規労働者である問題、いわゆる初職非正規の問題です。近年、社会に出て初めて職業に就く職業が正規雇用じゃないという比率が非常に高まってきています。特に女性です。高卒でも大卒でもそうなのですが、女性は初めて職業に就く雇用形態が非正規労働である割合が50%近いのですね。これも本当に大きな問題です。一旦、非正規雇用になってしまうとなかなか正規雇用への橋渡しができないという問題があります。特に派遣労働で働くとか派遣労働のループからなかなか正規雇用へに抜け出せないという問題もあります。

先ほども触れましたが資料29は奨学金に関する連合の政策です。皆さんの中にも奨学金を貰っている方が多いと思います。学生支援機構の調査ですと大学生の2人に1人が奨学金をもらっているという現状にあり、受給率が非常に高くなっていますね。私が学生の頃、私自身も奨学金をもらっていましたが、当時の国立大学の授業料は、入学時は年間14万4千円、在学中に年々上がって卒業する頃は5、6万円上がったと思います。しかし、今の皆さんの授業料は年間60万円近くになっていますね。非常に授業料自体が高くなっているとともに、日本全体では親御さん世代の収入が減っているのです。ですから学生の皆さんに対する家庭からの仕送り額が減っている。授業料も高くなっているということもあって奨学金の問題は大きく社会問題としてなりつつあります。我々もこの問題については、大学の授業料の引き下げや、無利子の奨学金枠を増やすとか、給付型の奨学金制度を新たに創設せよ、などの政策を提起しています。私の学生時代は公的な奨学金制度は全

部無利子でした。確か教員になると返済しなくてもいいというお礼奉公みたいな制度もありましたが、私も大学を出た後何年か掛かって全部払いました。今は無利子奨学金の枠が少ないですね。ほとんど有利子の奨学金で、大学を出た後に奨学金を返さなきゃいけない。仕送りが減った分、多くの奨学金の支給を受けて、たくさん有利子負債を背負ったまま社会に出ていくという若者が増えています。税金による教育への投資金額は、先進諸国の中では我が国は非常に少ない。この点も政府に対して要求をするところです。2016年4月にはシンポジウムを予定していて、世論喚起を図ろうと思います。

貧困や格差の問題は、社会的な分配構造をどうするか、社会的に所得の再分配機能をどう設計するかという問題です。資料30は税や社会保障による再分配をどう考えるかという資料です。いわゆる所得税の累進性や資産課税の問題です。より多く払える人が多くを払って、貧しい人に再分配しましょうという税の再分配機能ですが、自民党政権になってから高額所得者の税率がずっと下がってきています。高額納税者の累進性が下がって来ていて税の再分配機能がものすごく低下してきている、格差が広がっているという問題を我々はずっと政府に主張していますが、自民党政権はなかなかそれを聞いてくれません。

次は人生のリスクへの対応の話をしていきます。資料31、32です。これから社会保障の概要の話をしていきますが、人生のなかにはさまざまなリスクがあります。出産・育児のリスク、病気・けがのリスク、失業のリスク、老親介護や貧困リスクなどです。これに対して社会的な保障、セーフティネットをどう展開するかをそれぞれ設計されなければなりません。それをライフステージに応じて体系的に書いたのが資料32です。我々が担っている政策提言というのは非常に間口が広いもので、いろいろな目配りをして政府に対して要請行動をしています。これらは企業のなかで、会社と話をしても実現できない話です。

資料33は国家予算の資料です。96兆円超という巨額な予算ですね。これから皆さんも参政権を得て政治に参加するわけですが、政治というのは税金をどうやって集めるか、それをどの分野に使うのかという仕組みを決めることなのだと思います。よく検証してほしいと思います。歳入が書かれていますが、96兆円もの予算を組むための直接税の所得税、法人税、間接税の消費税、次世代への借金である公債。支出についても、社会保障や公共投資、教育費など、どの分野に配分するか、こうした税収構造や分配構造が、国としての政策制度であり、生活者、労働者の視点でわれわれは政策提言、要請をしています。

資料34は国の支出構造の中で最も多い社会保障と税の一体改革についてです。これは民主党政権の最後の野田総理の時に、今は総理大臣ですけど当時の安倍自民党総裁との間で合意して、公明党を含めた3党合意で決められた内容です。税と社会保障の一体改革を進めようということで、5%から10%への消費税の引き上げを民主党政権の時に決めました。それを今の安倍政権が受け継いでいるはずなのですが、少子高齢化で増え続ける社会保障財源に充てるための消費税引き上げだったのに、税収を減らす軽減税率を入れる方針を政府が決められています。税と社会保障というのは一体で改革をしないと我が国の国の形が変わってしまう可能性があり、我々としてはこうした一体改革を進めるべきだということを言っております。

資料35は、民主党政権末期に消費税を5%から10%に引き上げることをまとめて、それを引き継いだ安倍政権が2010年に税と社会保障を一体改革するというので2010年2月に閣議で決定した内容です。消費税を5%から10%に段階的に引き上げていくわけですが、その時に税収はおよそ14兆増えます。増収分は基本的に全額社会保障に使うというのが消費税引き上げを決めた時のルールだったのです。ところが昨年年末から、自民党と公明党の間で今後の選挙協力をめぐって、公明党が要望した軽減税率を入れる方針が決まりました。酒類や外食を除く食料品に対して消費税を8%に据え置くことを決めていますが、そうすると社会保障の維持のために使う財源が減ってしまいます。年金のような高齢者への振り分けばかりではなく、医療とか介護とか子ども子育てのために増収分を使うというルールを決めてあったのですが、1兆円分を軽減税率に使うこととなってしまいました。公明党の選挙協力が欲しいがために消費税増税と社会保障改革という取り決めを変更した。それをどのように有権者は判断するのかということになってくると思います。何故消費税を上げてでも社会保障改革をしないといけないのか、資料36にあるように目の前に迫っている人口減少社会、超少子高齢社会にどのように立ち向かうかということを考えなければなりません。これからの社会というのは成果の分配ではなく負担をどうやって分担するのかを決めないといけない社会になりつつあります。政治はその決断から逃げてはいけません。高度成長の時には国の富が増えていましたので成果はどのように分配すればいいのか

を考える、非常に痛みの少ない政治だったのです。しかしこれからはもう始まっている人口が減っていく社会。今後、高齢者が増えていく、それを支える現役世代が減っていく。全世代の社会保障をどうやって支えるのかを決めないといけない。それこそが今の政治に問われています。資料 36 にあるように、2010 年に高齢者の比率 23% だったものが 2060 年には 40% 近くになっていく。皆さんが社会に出て、今から 45 年後、ちょうど皆さんが 60 歳を超えた頃には人口の 4 割近くが、65 歳超の高齢者という社会を迎えているわけです。皆さんの子供さん、お孫さんの世代の負担も考えて、社会保障をどのように組み立てていくかということをお今のうちに考えておかなければなりません。資料 38 に国会の党派別勢力図を書いてあります。圧倒的に自民党と公明党が数を握っている。国民から支持を受けている政府与党が多数に安住してはいけません。痛みを伴っても将来を見据えて負担の分担を国民に訴えていく。痛みを共有して国民のコンセンサスを作って行く政治をしていくことが、多数を握る政権の責任として考えなければいけないはず。ところが今の安倍政権は、選挙が近づき、残念ながらバラマキですね。今年度の補正予算が与党の賛成多数で成立しましたが、参議院選挙は 7 月にありますが、その直前、5 月か 6 月に低所得の年金受給者に 3 万円の現金を渡すことを盛り込んでいます。これを皆さんはどういう風に判断しますか。1 回限りですよ。これはずっと支給を続けるのであれば、低所得者対策としてはありうると思うのですが、選挙前に 1 回に限って 1,100 万人の低所得年金受給者に 3 万円ずつ配って 3,400 億円も使ってしまう。税制改正で盛り込まれた軽減税率もそうです。世界で軽減税率を先行して導入しているのはヨーロッパなのですが、そのヨーロッパでは軽減税率は問題があるから見直しをしようと言っています。21 世紀に入って軽減税率を導入した国はありませんが、今日本が導入しようとしています。問題はいくつかあります。まず、対象品目の線引きの問題です。今、政府は外食を除く食料品を対象と言っていますが、対象品目の線引きは政治で決めることになりませんがこれは利権の温床となります。また、軽減税率は低所得者対策といわれていますが、高所得者ほどメリットが大きい制度です。軽減税率による社会保障財源 1 兆円の減収問題もあります。減収となる 1 兆円の税源として、低所得者のために使う予定であった「総合合算制度」の 4,000 億の財源を転用するようです。資料 35 の一番下に記載した施策です。低所得者が医療や介護、育児を利用した際のそれぞれの自己負担を合算して上限を決める、この総合合算制度の 4,000 億を高所得者のメリットの大きい軽減税率に転用しようとしているのです。こういったものを選挙前になるとやってしまうのです。これから本格的に人口が減って高齢者の比率が増えていく社会の中が迫っているのに、負担の分担を国民に説明をして理解を求めなければならないのに、3 万円ずつばらまいて、低所得者のための対策だなんていいながら与党間の選挙協力のために軽減税率を導入する。政府の今の政策を皆さんがどう判断するか、選挙権を得た皆さんがよく考えて頂きたいと思います。

## 6. おわりに

時間が来て少し予定の時間をオーバーしてしまいました。こういった政策を実現するために我々は職場から出て社会的な運動をしています。最後の資料 40 にあるように、国会でやった集会、街頭で宣伝活動としてビラをまいている写真、夕方のデモ行進を国会前でやっている写真などです。大臣要請の写真は加藤勝信大臣に連合会長が要請文書を渡しています。こういった活動をして世論の喚起をしながら、われわれ連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現のために取り組んでいるということをお知らせしたいと思います。

まとめとして、これから社会に出て行く皆さんに一つお願いを申し上げます。近い将来、就活が本格化すると思いますが、就職される時に同じような規模の会社があるのだったら、必ず労働組合のある会社に入ってください。それはなぜか。さっき言ったように労働組合は団結して労働者の権利を守るための運動をする団体ですね。これがある会社とない会社では、その後の職業人の人生が全く違ってくると思います。面接する際に「組合はありますか」とはなかなか聞きにくいと思うので、ネットで簡単に労働組合の有無を調べられます。少なくとも株式を上場している企業や社債を発行している企業は、有価証券報告書開示義務があるのでネットで調べれば「従業員の状況」欄に労働組合があるかないかがきっちり書いてあります。証券取引所の「EDINET」という hp があって、事前にこっそり調べられたらいいと思います。以上申し上げます、少し長くなりましたが、私の講義を終わらせていただきます。どうもご清聴ありがとうございました。