

チャランケ通信 第183号 2017年7月24日

「チャランケ」とは、アイヌ語で談判、論議の意、「アイヌ社会における秩序維持の方法で、集落相互間又は集落内の個人間に、古来の社会秩序に反する行為があった場合、その行為の発見者が違反者に対して行うもの、違反が確定すれば償いなどを行って失われた秩序・状態の回復を図った」(三省堂『大辞林』より)

元参議院議員 峰崎直樹

全中連・中四国ブロック総会に出席のため、久方ぶりに尾道市へ

先週金曜日、「全中連」中四国ブロックの総会が広島県尾道市で開催され、会長になって初めてブロックの総会に出席した。私にとって尾道は、大変懐かしい街である。小学校6年の頃から中学生の頃にかけて、母方の叔父さんが国民金融公庫尾道支店に勤務していた関係で、呉から時々一人で呉線に乗って、叔父さんの家に遊びに行っていた。前日20日に広島に宿泊し、当日は山陽本線や新幹線ではなく、わざわざ遠回りになる呉線を通して尾道に出向いた。呉はもちろん、安芸津、忠海、竹原といった懐かしい駅を経由して三原で乗り換え、尾道にたどり着いたのだが、約2時間半の列車の旅を、60年以上前を振り返りながら懐かしい思いに浸ったひと時であった。

それにしても、かつては白砂青松の海岸線だったところは無残な乱開発によって見る影も無い処が多く、瀬戸内海は国立公園の名前が泣いているのではないかとさえ思われてならなかった。呉線の沿線では、戦後間もないころまで海岸沿いに塩田が広がっていた時代があり、小学校に上がる前であつた私も、家族と一緒に竹原に塩の買い出しに出かけたことを覚えている。当然のことながら、今では全く塩田の名残は残っていない。遠く「しまなみ海道」と呼ばれる本州四国架橋の橋脚が、美しく海に映えているのが印象的であった。

ホワイトカラーイグゼンプションについて問題提起したのだが

その尾道で開催された全中連中四国ブロックの総会で、時間があるので1時間ばかり話をしてもらいたい、という事であったので、「ホワイトカラーイグゼンプション雑感」というテーマで雑談風にまとまらない話をさせてもらった。雇用・労働問題が政治の課題として取り上げられることが大きくなってきただけに、中小企業にとっても大問題として浮上しつつある。とくに、人手不足の問題は深刻で、かつて中小企業にとっては税金や金融の問題が多かったが、今では一番の問題は雇用問題(事業承継も含む)だという。中四国ブロックでも、外国人技能実習制度に対する関心も強まってきているようだ。

最初に自己紹介を兼ねて、自分が小さいころ体験した事から話を切り出した。それは、小学校の時、小学校に提出する文書に父親の職業欄があり、そこに父親が勤めていた「東洋工業株式会社(現マツダ)会社員」と記載したことに對して、母親から「会社員」ではなく「工員」に書き換えるように言われたことである。

戦時体制の下、職員・工員の格差の解消、戦後改革で継承へ

戦前の労働者にとって、現場で働くブルーカラーの労働者は「工員」であり、「職工」と呼ばれていた。ホワイトカラーは「職員」であり、職員と工員の格差は厳然としており、職員は「月給制」で工員は「日給制」だったのだ。それ以外にもボーナスや福利厚生施策など、職工間格差は相当大きかったようだ。もともと、「会社員」とは、株主を指す言葉と言われることもあるのだが、戦後、従業員が会社員と総称されるようになったのは、戦争中の天皇陛下の赤子である工員も職員も同じ待遇にすべきだ、という事から始まる。

ホワイトカラーのブルーカラー化により日給月給制へ

その後、この労職一体の制度は、戦後の民主化の時代に職員と工員が一緒になって企業別の労働組合を組織する過程でしっかりと定着して行く。戦後早い時期に制定された労働基準法においても、ホワイトカラーもブルーカラーも同じ月給制(正確には「日給・月給制」というべきか)へと位置づけられることになる。残業代の計算に当たっては、所定内給与を労働時間数で割って1時間当たり賃金を算定し、それに残業時間に割増率をかけて算定するという仕組みを確定させ、今日に至っていることを指摘した。いわゆる、ホワイトカラーのブルー化である。

問題は、日本の長時間労働是正であり、労働者の健康・余暇確保だ

つまり、「労働時間の長短ではなく成果や能力などにより評価される事がふさわしい労働者」であっても、残業代を算定するために1か月の労働時間で所定内給与を割り返し、それに割増賃金が支払われることになったのであり、欧米諸国では、「年俸制」や「俸給制」として一定の所得水準以上の労働者には、残業してもしなくても定額の給与が支払われている。

問題なのは、「残業代が支払われなくても良い労働者」をどう規定するのか、という事とともに、一番肝腎な問題になっているのが日本の長時間労働をどう規制するのか、という事にある。電通事件に見られるように、過労死問題が大企業のホワイトカラー労働者に広く蔓延し、それをどう守っていくべきなのか、という事こそが問題であり、連合が今回修正要求した週休の確保、一定日数以上の連続休暇の確保、休息時間の確保、という3つの「休」の重要性は、前号

でも指摘したとおりである。

日本の長時間労働の背景には、ライフスタイルと土地・住宅政策の失敗があるのでは

最後に、横浜国立大学名誉教授である神代和欣先生から送っていただいた「働き方改革と『脱時間賃金』（草稿）」という資料を参考にしながら、日本の長時間労働問題の背景には日本人のライフスタイルと、土地・住宅政策の失敗に起因している事の指摘をした。全中連の中には税理士という税の専門家もおられるので、土地住宅政策に関連する固定資産税の問題点についても指摘をした。それは、今の日本の固定資産税が土地の有効利用を妨げているのではないか、という問題指摘である。ただ、多くの税理士の皆さんは国税と対応する事が多く、地方税の事務手続き等はそれほど多くないのだろう、あまりこの問題についての議論ははずまなかった。

神代和欣横国大名譽教授の指摘をきちんと受け止めるべきだ

最後に、神代名誉教授の指摘された次の指摘には、同感であることを強調し1時間の話を閉じさせていただいた。

『働き方改革』の根幹は、土地の有効利用のために必要な諸改革を断行し、住宅事情を改善して日本の『労働者』の余暇選好を増やすことであり、労働基準法の労働時間制度だけを変えても有効ではない。労働時間制度を改正しなくてもよいというのではない。名門大学を出た専門職が残業代に頼るといのは、国際的な恥辱である。専門職が国際競争に耐えうるだけの専門知識を培うためには、自主的に十分な自己研鑽のための時間を持つてなければならない。だから、労働者の『余暇選好』を増やすための基礎構造の改革と労働時間制度の改革は、両者を同時並行して進めなければならないのである。」

もともと、私の説明ぶりのまずさなのかもしれない。約1時間、ホワイトカラーイグゼンプション問題について、初めて人前で話をしたわけだが、聞いていただいた皆様方には今一つ納得感が広がったように思えず、自分としても、あまり上手く話せなかったように思う。今後とも、この問題の行方には注目して行く事にしたい。

気になる連合内部の受け止め方、修正する事で一步前進を

それにしても、労働者の働き方に関する連合内部の論議はどうなっているのだろうか。前号で触れたのだが、日本の労働者の専門的な労働者の賃金と労働

時間の関係は、俸給制を取っている諸外国では当たり前のホワイトカラーイグゼンプションが、時間給となっていて残業時間が割増賃金として支給されていることを、一定の賃金水準以上に限って、休暇や協実、更には休息時間を確保する事によって容認する方向に舵を切ろうとしたことへの批判が相次ぎ、先日開催された連合の執行委員会での承認が得られず、引き続き議論が継続されることになっている。

さらに、この修正に向けてかじ取りを進めてきた逢見事務局長の次期会長就任が困難になったようで、人事問題にまで波及してしまっている。もちろん、これまで反対してきた法案の修正を政府側に求めるだけに、組織内の合意を取り付ける十分な努力が不可欠だったことは間違いないのだが、反対しつつも修正を勝ち取る努力はしていくべきだし、運動とは所詮そうあるべきなのだろう。連合内の動向には、あまり情報を持たないだけに、これ以上のコメントは差し控えたい。

注目すべきは経団連の労働時間実態調査の結果、新しい労働時間

法制の下で、より一層の長時間労働の是正が必要だ

他方、経団連が「2017年労働時間等実態調査集計結果」を7月18日公表している。<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/055.pdf>

この調査結果を見ると、今回法改正される「時間外労働の上限規制等」で打ち出される時間外労働時間は、

月45時間、年間360時間で、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については

- ① 年間の時間外労働は月平均60時間(年720時間)以内とする
- ② 休日労働を含んで、2か月ないし6か月平均は80時間以内とする
- ③ 休日労働を含んで、単月は100時間未満とする
- ④ 月45時間を超える時間外労働は年半分を超えない事とする

となっているのだが、経団連傘下の企業の実態はかなり上回っている。

まず第一番目に、36協定の締結によって、上限が360時間以内で収まっている企業は2割強で、例外である720時間以内で収まっているのは3分の2で3割以上が違反になる実体となっている。今後認められなくなる720時間を超えている企業が全体で2%、製造業では4%存在しているわけで、これから罰則付きの労働時間規制の与える影響はかなり大きいのではないかと予想される。日本を代表する企業の実態がこのような事実であることは、よく理解しておく必要があるようだ。

なかで、気になったのは、労働組合が存在している企業の労働時間が存在し

ていない企業よりも年間勤務時間で 100 時間程度短くなっている事だろう。やはり、労働組合の存在は一定の影響力を発揮できていると見るべきなのだろうか。

いずれにせよ、いろいろと問題を持ちつつも、労働基準法の改正が実施されれば、労働時間制度の一定の改革につながることは確かであり、何とか労働者の健康と安全それと余暇を充実させてほしい。