

労働法制の大改悪許すな！ 2018年—大量解雇 攻撃粉碎の闘いの爆発を勝ち取ろう！（職場討議資料）

合同・一般労働組合全国協議会事務局

「2018年問題」とは何か？ 一つは2018年4月1日をもって改悪労働契約法施行から5年を迎え、大量の雇い止め解雇が行われる。二つ目は9月30日をもって改悪派遣法施行から3年が経過し、派遣労働者の大量解雇が行われる。二つの攻撃と労働法制8法案の大改悪攻撃が一体のものとして襲い掛かってくるということだ。この攻撃は9条改憲攻撃と一体の労働組合解体攻撃である。しかしこのこの攻撃は連合幹部の裏切りによってしか貫徹されない。連合崩壊情勢に切り込んで、現場労働者の反乱を組織し、階級的労働組合の復権を勝ちとることができれば、この攻撃を革命情勢に転化できる。

「労働契約法18条—5年ルール」大量解雇を許すな！

改悪労働契約法は2012年8月10日に立法化された。18条、19条、20条がその条文だ。19条は即日施行になり、18条、20条は2013年4月1日に施行になった。

改悪労働契約法18条は、有期労働契約が5年を超えて更新されたときは、有期労働契約者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させる仕組み（無期転換ルール）を新設したものであり、その趣旨は「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることにある」とされている。

しかし、資本の側はこの無期転換の「5年ルール」をもテコにして様々な雇い止め解雇の手口を画策してきた。

その第一が東京大学に代表される契約更新の上限を4回（通算5年）とする就業規則の改悪である。これはJRのグリーンスタッフにおいて先行的に導入されてきたものだ。

第二は、クーリング期間の延長である。東大においては従来からあった3ヶ月のクーリング期間を6ヶ月に延長し、「5年ルール」の無期転換をなきものにしようとした。大手自動車は2013年段階で取り入れた方法と同じ手法である。短い契約期間の場合はその半分のクーリング期間で無期転換をさせないことができる。6ヶ月契約なら3か月。4ヶ月なら2カ月のクーリング期間があれば良いことになる。

第三は、東北大学に代表される「無期雇用の採用試験」である。東北大学は2018年4月から「限定正職員」制度を導入し、試験に合格しないと雇い止め解雇するというのである。この試験に合格した人は669人であり、所属部局の推薦のあった「業務限定職員（特殊）」（189人）と「目的限定職員」（397人）は全員合格したが、「業務限定職員」（一般）は214人のうち合格者は83人であり、合格率は38・8%である。試験に落ちた131名は雇い止め解雇されるという。

東大においては東職+首都圏大学非常勤講師組合との8・9・11月の団交で6か月のクーリング期間を降ろすことを認めさせ、短期非常勤職員の無期転換の道を切り開いたが、「再採用には公募等の競争選抜を経なければならない」という課題がまだ残っており、2018年3月31日の雇い止め解雇問題が決着したわけではない。

「5年ルール」は本来無条件でなければならない。しかし様々な手口で無期転換をなきものにする、

あるいは雇止め解雇を行おうとする攻撃がかけられているのだ。しかもこの無期転換は雇用期限が取りあえず「無期」になるだけであり正規社員になるわけではない。賃金規定などその他の労働条件は非正規雇用の時と同じである。したがって非正規雇用の固定化に過ぎない。無期転換しようが業務がなくなれば解雇される非正規雇用に変わりがないのだ。

労働者派遣法改悪「3年ルール」による大量解雇を許すな！

派遣労働者の解雇、あるいは別の職場への派遣は2018年10月1日から行われる。同一の派遣労働者を、同一の組織単位（職場）に派遣できる期間を3年までとするルールである。3年を超えると、派遣先から直接雇用の申し込みがあったと見なされる。派遣社員は全国で約130万人。そのうちの2割弱の20数万人が18年度中に抵触する。無期転換した派遣社員を派遣するか、直接雇用をするか、入れ替えるかのいずれかになるのだ。

2015年9月30日施行の改悪派遣法は特定派遣と一般派遣の区別をなくして、それまでは期限の定めがなく働いていた特定派遣労働者も3年で解雇されるか、別の派遣先に雇用されることになった。しかし派遣会社は別の労働者に変えれば会社としては同一職場に労働者を派遣しつづけることができる。過半数以上を組織する労働組合が意見聴取の上、3年だけ延長が可能である。「3年だけ1回」が原則であり、延長・更新はない。また派遣元で無期雇用形態の労働者が派遣された場合は例外として期間制限はない。さらに派遣労働者の場合も3か月以上のクーリング期間を置けば同じ派遣先に雇用されることが可能なのだ。

3年過ぎた場合は派遣先企業が直接雇用すること、派遣先企業がキャリアアップのために努力するなど派遣労働者の労働条件の改善が為されているかのような偽装のもとで改悪が行われた。

労働契約法は労働基準法破壊のために作られた

そもそも2008年3月1日施行の労働契約法は、労働基準法の解体のために作られた。労働契約法の本質は「労働者保護」とは逆行した新自由主義支配の貫徹のための、団結破壊の法律である。罰則や監督指導を前提とする労働基準法ではなく、「労使当事者が自主的に労働契約の締結、変動、終了(解雇)を決定するにあたって必要となる民事ルール」を罰則の無い新たな法律として制定し、8時間労働制の解体を目論んだ。ホワイトカラーエグゼンプション＝残業代ゼロ法のエグゼンプションは「適用除外」という意味であり、対象の労働者は労働時間規制の対象外にすることだ。就業規則を資本が勝手に変更して解雇、配転、出向、不払い残業などをやりたい放題できるようにするためのものが労働契約法である。解雇の金銭解決制度もこの労働契約法と一体である。労働組合と資本という集団的労使関係ではなく、資本と個人との「自律的な労使関係」と称して労働組合の団結権、団体交渉権、団体行動権の3権を完全に無視するためのものが労働契約法である。

労働法はブルジョアジーの際限のない収奪の運動に対して、労働者が団結をつくり、労働組合を結成し、労働者のぎりぎりの「利益」や「権利」を守るために、長い血みどろの闘争によって実力で資本、国家に承認させたものである。労働法は資本・国家に強制するものであり、階級闘争の力関係である。法律とは現実の階級闘争と階級関係の追認でしかない。したがって労働法をめぐる攻防は団結破壊、労働組合解体攻撃との闘いとなるのだ。

職場で資本と闘い、団結を作り出し、労働組合を結成して闘いぬくこと。UAゼンセン支配のユニオンショップ協定を打ち破り、合同・一般労働組合全国協議会の旗を打ち立てよう！

2018年一非正規職大量解雇攻撃粉碎し て非正規職撤廃闘争の爆発を勝ち取ろう！

合同・一般労働組合全国協議会アピール

すべての労働者のみなさん。とりわけ非正規労働者のみなさん。

2018年、有期雇用の無期転換ルールが適用されるのを前に、資本による大量解雇が非正規労働者をおそっています。私たち合同一般労働組合全国協議会は、この非正規労働者に死ねというに等しい大量解雇攻撃に対して、労働組合の存在意義をかけて、ともにたち上がり、闘おうと呼びかけます。あなたの一人の決起が必ずや、労働者の団結と闘いを呼び起こします。

トランプと安倍は北朝鮮に対する核の先制攻撃を行おうとしています。トランプはさらにエルサレムをイスラエルの首都と宣言し、パレスチナ人民の大虐殺に踏み出しました。しかし世界中で労働者民衆が、アメリカ帝国主義に対する激しい闘いにたち上がっています。

もはや日本でも世界でも、新自由主義は末期状態を迎えています。支配階級は、もはや労働者をまともに食わせることもできず、国家は破綻寸前、不正や改ざん、汚職と腐敗にまみれ、最後は戦争で民衆を黙らせ、金もうけと体制の延命をはかろうというのです。

労働契約法の無期転換申込権を悪用した、2018年大量解雇攻撃は、資本家階級の、このような悪あがきに他なりません。

しかしこのような攻撃は、連合、とりわけ安倍を支持するUAゼンセンなど、帝国主義労働運動の存在と協力なしには成り立ちません。

動労千葉は千葉鉄道サービス資本の解雇攻撃を許さず、清掃の非正規労働者の無期転換を勝ち取りました。沖縄の日本IBMビジネスサービス労組は、10月19日に富田晋委員長が終日の指名ストライキに決起して、会社が試験選別制度を導入して2018年解雇攻撃に突っ込んできたことに反撃を開始しました。労働者のこのような闘いが、必ずや職場に団結と闘いを生み出し、資本と御用組合の目論見をうち破ることができます。

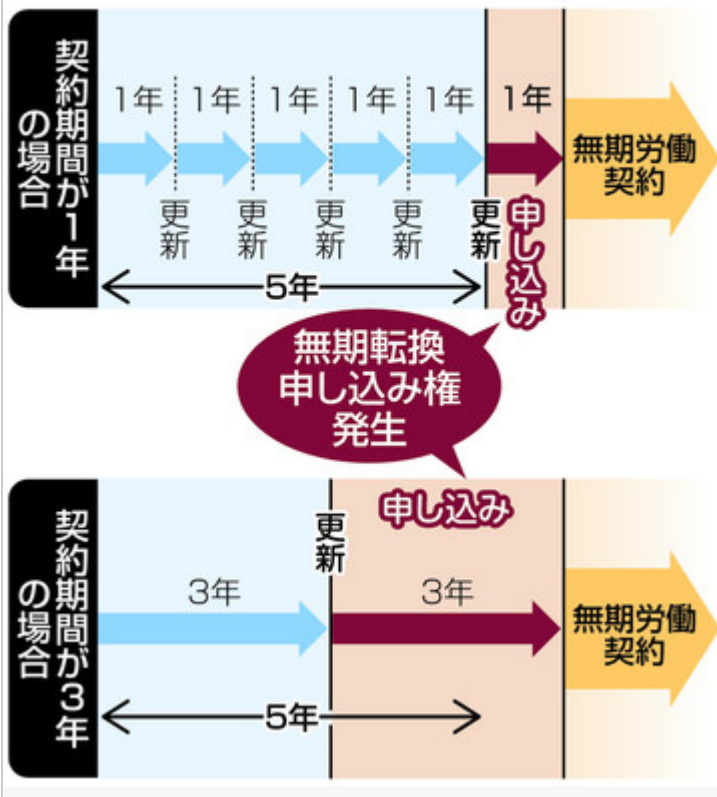
2018年非正規労働者の大量解雇攻撃との闘いは、日本における非正規職撤廃闘争の爆発を切り開き、30年にわたる新自由主義の団結破壊をうち破って、日本の労働者階級の団結をよみがえらせる闘いになるでしょう。労働基準法解体攻撃との決戦をこの闘いと結びつけ、一つに闘いましょう。パク・クネを大統領から引きずり下ろし、トランプの北朝鮮侵略戦争と対決して闘う韓国の労働者民衆と固く連帯し、今こそ職場からたち上がりましょう！合同一般労働組合全国協議会は、その先頭にたつ決意です。ともに闘いましょう！

2017年12月17日

有期雇用、雇い止め急増 4月から「無期転換ルール」

2018年1月19日東京新聞 朝刊

無期転換ルールの仕組み



合同・一般労働組合全国協議会

〒 124-0024

東京都葛飾区新小岩新小岩2-8-8
クリスタルハイム203

東部ユニオン気付

☎ 03-6231-5031

☎ 080-6494-7243



zenkokukyoml@yohoo.co.jp

有期雇用で働く人が、無期雇用への転換を求めることができる「無期転換ルール」が4月から本格的に始まるのを前に、企業から契約を打ち切られる「雇い止め」が多発している。労働組合などに突然職を失った人たちからの相談が相次いでおり、問題は深刻化している。（木谷孝洋）

「年末に突然、『次は更新しない』と言われた」（中略）背景にある無期転換ルールは、有期雇用の労働者が通算五年を超えて契約を結ぶと、雇い主に無期雇用への転換を申し込める制度。企業側は拒否できない。雇用の安定化を目的に、2012年に成立した改正労働契約法に盛り込まれた。

パートや契約社員など有期雇用で働く人は約1500万人に上り、うち約400万人が5年を超える。これらの人たちの多くが、13年4月の法施行から5年となる今年4月から無期雇用を申し込めるようになる。（中略）

「抜け道」もある。6カ月以上の契約空白期間（クーリング期間）を置けば通算の契約期間に数えない規定だ。自動車メーカ11社のうち7社は、これを利用して通算で5年を超えるのを防いでいたことが、厚労省の調査で分かっている。（以下略）

合同・一般労働組合全国協議会に相談を！

2013年4月から有期労働契約を1回以上更新して、2018年3月31日を過ぎたら無期転換権が生じます。会社に「無期転換の申し込みをします」と言えばそれで無期契約になれます。無期契約になるのは図にあるように次の契約期間満了日です。会社は拒否することはできません。自身がない人、心配な人は合同・一般労働組合全国協に相談を！