



改憲と労働改悪の安倍を倒せ 11月5日は日比谷野音へ結集を

多様で柔軟な働き方で一億総動員 残業代ゼロで死ぬまで働け
一億総活躍と生産性向上

働き方改革 一括8法案 **NO!** **11・5全国労働者集会**

働き方改革一括8法案は、残業代ゼロや裁量労働制の大幅拡大をはじめ、①生産性向上を至上命題として残業代ゼロ制度や裁量労働制の大幅拡大を導入して8時間労働制を解体し、②雇用対策法を大幅に変更して個人請負や限定社員など多様で柔軟な働き方を拡大するなど、戦後労働法制と雇用政策の大転換を狙うものです。成長戦略の破産の中で、安倍政権は残された最後の突破口として働き方改革を位置づけているのです。東京・日比谷野外音楽堂で11月5日、働き方改革法案と改憲粉砕の全国労働者総決起集会が開催されます。ぜひご参加ください。

11・5 全国労働者集会／改憲阻止1万人行進

(日時) 11月5日(日) 正午～集会後デモ行進

(場所) 東京・日比谷野外音楽堂

正午～14時 戦争と民営化・労働法制解体に反対する全国労働者総決起集会

14～15時 改憲阻止！1万人大行進（15時～1万人銀座デモに出発）

11月12日 ソウルにて韓国民主労総・労働者大会（日本から代表団を派遣）



UAゼンセン逢見と安倍政権の関係

連合が揺れています。7月13日、連合の神津会長と安倍首相が会談し、「連合が残業代ゼロ法容認」と報じられました。しかし、連合本部が抗議デモに包囲されるなど連合内外から批判と反発が続出し、連合は容認を撤回しました。

裏で動いていたのはUAゼンセン出身の逢見事務局長、村上陽子総合労働局長ら執行部の一部でした。今年3月に「働き方改革実行計画」が決定された直後から、逢見事務局長と安倍首相が首相官邸で秘密裏に会合を重ね、残業代ゼロ容認に向けた謀議を進めていたのです。

財界・政府の育成で連合最大労組に

逢見事務局長の出身はUAゼンセン。もとは繊維関係の産業別組合ですが、この十数年、化学・食品・流通分野などの組合を吸収して急成長しました。今では組合員160万人、連合の4分の1を占める日本最大の労働組合です。

その過程は、「安倍政権と財界によってつくられた組合」です。2008年リーマンショックによる派遣切りの時期、UAゼンセンは、企業の経営者に「うちの組合なら争議にはさせない」として「ユニオンショップ協定」を悪用し、あたかも「UAゼンセンに加入しなければ解雇される」かのよ

うなキャンペーンで労組からも脱退させ、会社丸ごと組合員にして組織を拡大してきたのです。労働者のための組合ではなく、会社経営者のための労働組合なのです。

産経新聞労組もUAゼンセンに加入

2009年9月には、産経新聞労組が当時のUAゼンセンに加入し、2014年11月の産経新聞紙上で櫻井よしこは「憲法改正を高らかに支持したUAゼンセンは官公労と決別し、連合を分裂させよ」と訴えました。そして2015年6月、安倍首相と当時UAゼンセン会長だった逢見との極秘会談。すべての動きがUAゼンセンと安倍政権とが一体で進んできたことを示しています。

UAゼンセンは安倍政権と一体となって改憲や安保法、集団的自衛権、徴兵制にも賛成してきた労働組合です。UAゼンセンを育成し、連合を内部から自らの支配下におこうというのが安倍政権の狙いでした。残業代ゼロ法を容認させ、10月に逢見会長体制になれば、連合を完全な改憲推進勢力にできるとのもくろみだったのです。

日本労働運動の復権の時がきた

しかし、この改憲プログラムはいったん頓挫し、逢見次期会長の人事も白紙になりました。安倍・逢見による露骨な連合クーデターに、連合内部からも「容認できない」という声が噴出したのです。

改憲・戦争、労働大改悪の情勢の中、もう一度労働組合が時代の焦点になっています。それは、あらためて労働運動をめぐる闘いが本当に重要な意味を持つ時代です。日本労働運動をもう一度甦らせる決定的なチャンスがやってきたということでもあります。11・5全国労働者集会へ結集を呼びかけます。

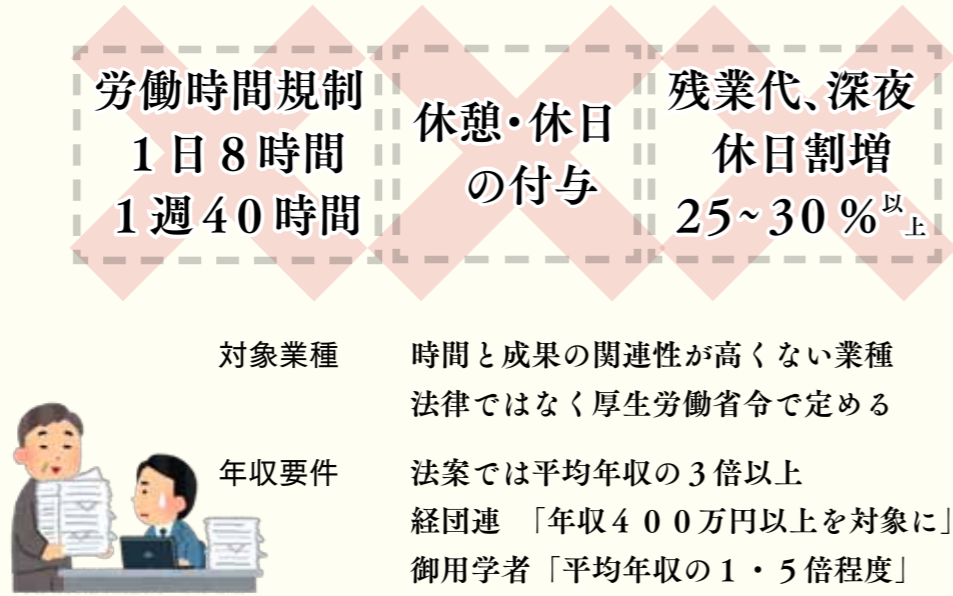
労働法と雇用の破壊に突き進む安倍政権の成長戦略

より多くを労働力として動員（一億総活躍）し、さらにたくさん（生産性向上）働かせるための労働法制へ大転換

1 労働時間の規定を適用除外に 残業代ゼロ制度と残業100時間を合法化

残業代ゼロ法案には「労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金に関する規程は、対象労働者については適用しない」と明記されています。

残業時間の上限規制は、労災の過労死認定基準の80時間を超える100時間までの残業を合法化。企業は過労死について「法律の範囲内」と主張できるようになります。



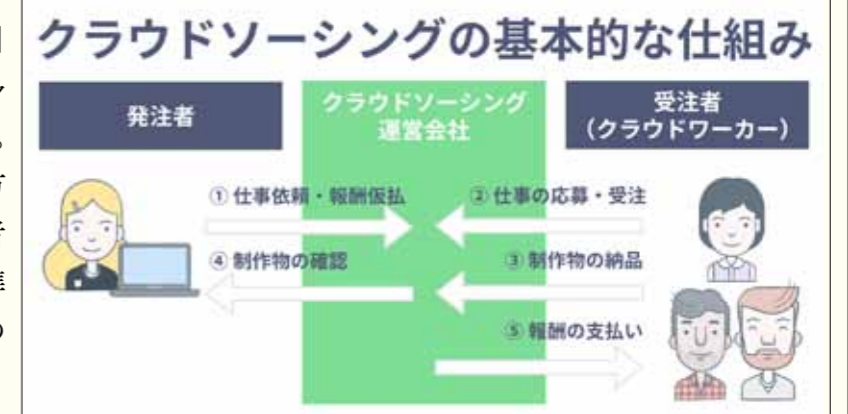
3 雇用政策の大転換・個人請負化 雇用対策法を「働き方改革」基本法に変更

勤 労働に基づく雇用保障や失業対策を定めた雇用対策法を「働き方改革」基本法に変更し、雇用破壊法につくりかえようとしています。

法の目的に「多様な事情に応じた就業」「労働生産性の向上」を、国の施策として「多様な就業形態の普及」を盛り込んでいます。時間や場所、契約にとらわれない働き方として「クラウドソーシング」なる労働者の個人請負化が広がっています。労働基準法や労働保険の対象とならない個人請負の拡大が検討されているのです。

雇用対策法の目的規定の改定

- ①労働者の多様な事情に応じた就業に
- ②労働生産性の向上を図る



2 企画型業務型裁量労働制の大幅な拡大 名ばかり管理職・定額固定残業制も適法に

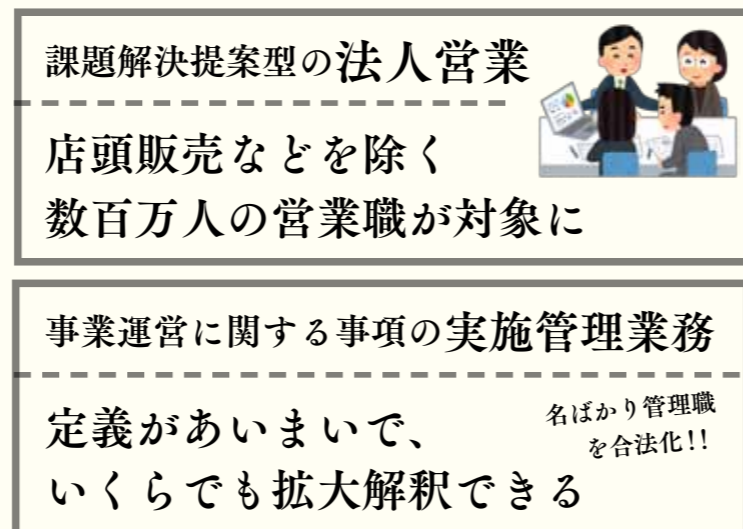
さらに危険と言われているのが企画型業務裁量労働制の大幅な拡大です。

裁量労働制の新たな対象とされる「課題解決提案型の法人営業」は、法人向けの営業のほぼすべてが網羅されます。過労自殺が起きた電通の労働者の3分の1が対象となるとも言われ、数百万人の営業職が対象です。

「事業運営に関する事項の実施管理業務」の対象は、定義があいまいでいくらかでも拡大解釈できます。

悪用されている「名ばかり管理職」「定額固定残業制」も適法化されます。

対象業種を大幅に拡大・新設



4 雇用破壊と同一労働同一賃金 解雇自由・就業規則万能化と一体で総非正規化

来々年18年4月以降、労働契約法18条による「無期雇用転換（5年ルール）」が始まります。東京大学などで焦点になっているように5年直前で雇い止めしたり、労働者の選別など卑劣な攻撃が吹き荒れています。

選別をくぐり抜けても賃金や労働条件は一切変えずに最低賃金ギリギリの「名ばかり正社員」。日経新聞の報道によれば対象となる労働者は約450万人。

派遣法の3年ルールが適用される来々年9月以降には、派遣労働者の多くが3年ごとに解雇（派遣切り）され、派遣先を転々とする状況が生み出されようとしています。これが「労働者に合わせて働く場所や時間を選択できる」「同一労働同一賃金」の名で進められているのです。

