

2018. 7. 26. No364

おきがくろうニュース  
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で！

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239

沖縄学校事務労働組合

沖学労URLアドレス

<https://okigakurou.web.fc2.com/>

連絡先

okigakurou2017@gmail.com

# 「高プロ」の怖さと公務員への波及

「働き方改革関連法」が6月29日、参議院で可決され成立した。時間外労働の上限を原則、月45時間、年360時間とし（過労死ラインを超える月100時間を容認する特例はある）、非正規と正規雇用者間の不合理な待遇差を解消することなど改善点は幾つかある。

## \*\*\*高プロはすべてを破壊する悪法だ\*\*\*

しかし、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェSSIONAL制度）の新設は労働者を使い潰す悪法でしかない。政府の説明は「職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を見込まれる労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務（金融商品の開発、金融商品のディーリング、アナリスト、コンサルタント、研究開発等）に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外する。

労働時間の枠組みを撤廃し、休憩、休日を挟まない連続勤務を可能とし、雇用者が被雇用者に時間外勤務手当を一切支給する必要がなくなる制度だ。年収の下限や業種は、法律ではなく省令（法律ではないので国会審議を経ず厚労省で変更できる）で定められる。つまり、高プロ制度は、簡単にどんなに低い年収であっても、すべての業種に適用できる。雇用者側にとって、被雇用者をいくらでも長く働かせることができ、かつ時間外手当を支払わないで良い制度ということ。

政府は、「日本の低い労働生産性を高める」「被雇用者にとっても労働時間の制約が減り、生活の自由度が高まる」「自らがあげた成果が評価につながりやすくなる」と高プロ制度の利点をあげるが、労働生産性の向上を労働者のやる気だけに求めるのは明らかに間違いで、日本のサー

ビス業に偏った業種の偏りを生産性の高い業種に変えなければ生産性は向上するものではない。

また、勘違いされがちだが、この制度は頑張った者に頑張った分だけ見返りを与える制度ではない。成果と賃金を結ぶ文言はひとつもない。

## \*\*\*高プロの悪影響は公務員に及ぶ\*\*\*

「働き方改革」の中心には、新自由主義経済思想（経済の発展のためには自由競争が不可欠で、市場は政府等による規制や制限から開放されるべきという考え方）があり、公務員の職域にもこの考え方が、「成果主義に基づく人事評価制度」「会計年度任用職員制度（本務職員が担うべきとされてきた業務を期限付き雇用職員に堂々と行わせることができる制度。公務員の非正規化を促進する）」として現れている。

そして今度は、高プロ制度だ。民間企業と異なり、地方公務員と自治体の間で労働協定書が締結できないため、裁量労働制や高プロ制度が直ちに地方公務員に摘要されるものではない。

しかし、公務員の給与決定の原則のひとつ「民間事業従事者の給与との均衡（この考えのもと公務員の給与を毎年、人事院、人事委員会が民間との比較で上げ下げしている）」が重い意味を持つことになる。民間で働くサラリーマンの多くが高プロ制度により残業代なしで働くようになれば、「公務員だけに残業代を支払うのは不均衡だ」という公務員給与引き下げ圧力が生じるだろう。高プロ制度は、対岸の火事ではない。

この法律は国民を不幸にする。国民の多くは低い収入で長時間働かされ、結婚できず子どもを作らず、自動車も家も買えない。住宅ローンを払えなくなり経済の底が抜け。国民が税金を支払えず、社会保障が機能しなくなり社会の底が抜ける。この悪法が適用されるまで時間は少ない。日本崩壊を防ぐ方法はまだある。（濱）

# 「ショップ制」お店じゃないよ(^^)

ユニオンショップやオープンショップという用語を聞いたことがあるだろうか？

それは、ある会社に働く（雇用）場合に、その会社にある組合に加入することが条件とされ、組合を辞めると会社も辞めさせられるという、使用者と労働組合との間で雇用や解雇に関する条件を定めた協約のことで、通常「ショップ制」と言われています。

## \* ショップ制は、労働者の待遇と団結を守る \*

だれを雇ってどこで働くかは会社や働く者の自由だし、組合に入るかどうかは個人（働く者）の自由だから「訳わかんない」との声が聞こえて来そうだが（死語？）、これも労働者と使用者との関係で、組合との労働協約よりも非組合員が悪い待遇で雇用される危険と、それを許すと「組合員だけ優遇されてどういう事？」と労働者の団結が阻害されるおそれから出来た制度であり、これまでの労働運動から生まれてきた労働者の知恵なのです。

決して組合が労働者個人の自由を奪って会社を牛耳る手段で行う悪意を持った協約ではないことを理解する必要があります。

## \*\* ショップ制って、日本にあるの？ \*\*

一般的にこの「ショップ制」って日本にあるの？との声が聞こえてきそうだが、なにを隠そう、私も学生の頃に講義で聴いて以来、働いてからは現実に見聞きしたことはないです。

改めて、記憶を呼び覚ましながら調べてみると、あの東芝が出てくる裁判例などを見る限り、大手の企業を中心に戦後（第二次世界大戦だからね）行われていたことがうかがえます。現在では、スーパーなど一部の業界で進んでいるようです。

## \*\* ショップ制の種類 \*\*

では、このショップ制ですが、大きく次の3形態に分類されます。

- ①オープンショップ制：組合への加入・脱退・未加入は労働者の自由とするもの。
- ②ユニオンショップ制：雇用時には、組合員・非組合員どちらでも良いが、雇用されると組合に加入しなければならない。また、組合を脱退すると解雇される。
- ③クローズドショップ制：雇用は組合員であることが必要で、組合を脱退すると解雇される、三形態の中では一番厳格な制度。

日本で結ばれているショップ制は、普通②のユニオンショップ制ですが、組合を脱退しても働き続けている、俗に「腰抜けユニオン」があることが特徴的であります。また、③のクローズドショップ制は日本では存在しないようです。

## \*\* ショップ制と労働者団結 \*\*

事務職員（公務員）には通常縁がない制度ではありますが、このショップ制も過去に書いた労働運動から出てきた労働者団結の為の制度の一つで、労働法のような法制度以外にも制度があることを伝えたくて記事にしました（「団結」と言うのが堅くなるイメージですが、「みんなで協力して立ち向かう」ことですので、難しく考えずに読み続けて下さい）。

「団結」は、自由の名の元に現実には力のある使用者が都合の良い内容の労働契約になる所を、弱い立場の労働者が団結することで勝ち取ってきた「使用者に対抗できる労働者の力」であること、唯一の対抗手段といっても過言ではないこと、その中で労働組合法等、労働法以外にも形として「団結」の為に生まれてきた方法の一つがショップ制なのです。

ここまで読んで、「労働法という法整備が進んでいるから、団結も何も労働契約は対等なので労働組合も特に必要ないのでは？」とされている方がいれば、今一度「労働基準法第1条第2項」を読んで下さい。現在でも、法はあくまで最低基準であって、向上も含めて基本は「労使で考えて」ですから！。

