

三六協定改定の本気度が問われる

岡山 茂

働き方改革として通常国会に提出される予定の労働基準法改正案のうち、三六協定による時間外労働に法律による上限規制を設けることになり、「特別の場合」の上限については、全国労使のトップ交渉により、月 100 時間（未満）となった。連合は過労死ラインとされる 100 時間が法定されることに抵抗したが、100 時間未満で妥協した。これは悲願であった法律による（罰則付き）上限規制を実現するためにもやむを得ない面もあったと思う。

問題はこれからである。法施行後、個別労使において実際に締結する三六協定について、連合は具体的に何時間以下と指導するかである。元来、労働者側には、三六協定を締結する義務はない。また、何時間にするか、使用者側（ひいては経団連）の了解を得なければならないものではない。労働者側に拒否権、決定権がある。



特に、重要なのは、この改正が成立した場合には、施行時に全国の企業、事業場において、一斉に三六協定が改正締結されることになる。これは最大のチャンスである。連合の指導力、あるいは長時間労働撲滅への本気度が問われることになる。

時間外労働が減れば、労働者の収入減になる。それを補うよう、同時にしっかりベースアップ要求する必要がある。昨今増え続けている企業の内部留保を考えれば十分に可能である。

（「会報 193 号」（2017 年 12 月 25 日発行））

人間・労働の尊厳を守ること

それこそ労働の原点だ

飯田 康夫

昭和年代の労働 4 団体時代に別れを告げ、平成元年（1989 年）11 月に官民挙げての労戦統一の母体として 800 万人「連合」が誕生して間もなく 30 年目を迎える。

社会的に存在感のある、社会のパワーバランスの一角を担う連合の力量発揮が期待されたが、果たして前進したと言えるのか。発言力、行動力に欠けてはいないか。

東日本大震災では、民間で最大のボランティアを派遣し、連合の存在感を発揮した事実は大いに評価されて良い。

この 30 年の間に、ベア要求・妥結の姿も、雇用環境も労使関係も様変わりの様相を見せている。

いま、連合に期待するものとしては、人間の尊厳の守り手としての期待がある。尊厳が蔑ろにされ

るようなことには、厳しく対峙することへの期待である。同時に働くものの生活の改善・安定に向けた労組の力量発揮への期待、日本の経済社会の健全な発展に寄与することへの期待、平和運動への期待などがある。

労組リーダーは、①この人間の専断こそ労働の原点であること、②ILO 宣言にある労働は商品ではないということ、③ディーセント・ワークの徹底、この3点をしっかり胸に刻んで運動の前進に取り組んでほしいものだ。

(「会報 193 号」(2017 年 12 月 25 日発行))

企業別組合主義からの脱却を想う

小島 正剛

深化する格差社会にあって、連合の果たすべき役割はいよいよ大きい。連合が目指す「働くことを軸とする安心社会」の実現は、いまだ道遠したが、運動にペシミズムは不要である。

いま想うのは、2003 年「連合評価委員会最終報告」の提言である。提起された数項目は、いずれも重要だが、とくに注目したいのは、連合が「企業別組合主義から脱却し、すべて働く者が結集できる力強い新組織拡大・活性化戦略」の推進を提起した点である。社会運動としての自立を示唆したものである。職場から、地域から、空洞化する足元からの再出発を提起した点で、より重視されてよい。

時代はまさに転換期。サイバーフィジカル・システムを核とする第 4 次産業革命の進行は、製造業のみならず、広く雇用・働き方に甚大なインパクトを与えよう。その意味では現場をあずかる企業別組織の役割も依然重要だが、その限界を超える新組織戦略の具体化・実践、ソーシャルマシーンとしての機能が強く望まれるところだ。

アジア太平洋地域にあっては、今後とも民主的労働法、労使自治など労使関係インフラの整備に苦闘する諸国労組から、連合の実効的な協力が求められよう。地域最大級の組織として、一層のグローバル展開が期待されている。

(「会報 193 号」(2017 年 12 月 25 日発行))