

1. 労働審判、地裁松本支部でも実施へ 2017年4月より

(時事通信) 労働審判、実施支部拡大へ 日弁連の要望受け／最高裁

最高裁は、労働審判を行う地方裁判所の支部を拡大し、新たに3カ所を実施することを決めた。人口が少ないため裁判官が常駐していない支部への裁判官の出張回数も増やす。要望していた日弁連が18日、明らかにした。

労働審判は2006年、解雇や給与の不払いなどのトラブルを速やかに解決する目的で始まった。14年の申し立ては全国で約3,400件に上るが、現在実施している裁判所は地裁本庁の他、支部は東京地裁立川支部と福岡地裁小倉支部の2カ所だけで、拡大を望む声があった。

日弁連が14年から最高裁と協議を重ねた結果、17年4月から静岡地裁浜松支部、長野地裁松本支部、広島地裁福山支部でも実施することが決まった。今年4月からは裁判官が常駐していなかった松江地家裁出雲支部で常駐させ、静岡地家裁掛川支部、神戸地家裁柏原支部など計5カ所では近隣裁判所からの裁判官の出張回数を増やし、対応を強化する。

2016年1月18日

地域司法の基盤整備に関する会長声明

2014年10月から9回にわたって行われた、当連合会及び最高裁判所における地域司法の基盤整備に関する協議を受けて、この度、最高裁判所は、①労働審判実施支部を拡大すること、②一部の裁判所支部及び家庭裁判所出張所における裁判官のてん補回数を増加させること等を明らかにした。

まず、労働審判実施支部について、これまでは、東京地裁立川支部及び福岡地裁小倉支部の2カ所のみで実施されていたところ、2017年4月から、静岡地裁浜松支部、長野地裁松本支部及び広島地裁福山支部においても実施すべく準備に着手するというものである。

2006年から導入された労働審判については、原則3回の手続において解決が図られるため、迅速な紛争解決手段として利用者からの評価も高く、近年は毎年3,000件を超える事件数で推移している。このような市民のニーズに適した制度を、更に3カ所の裁判所支部においても実施するという最高裁判所の今回の対応は、身近で利用しやすい司法の基盤整備を進めるものであり歓迎する。当連合会は、今回労働審判実施が拡大された支部の運用状況及び各地の実状を検証し、その結果を踏まえて更なる実施支部の拡大を目指したい。

また、裁判官非常駐支部及び家庭裁判所出張所については、2016年4月から、松江地家裁出雲支部に支部長を置いて常駐化させるほか、静岡地家裁掛川支部、神戸地家裁柏原支部、高松地家裁観音寺支部、さいたま家裁飯能出張所及び岡山家裁玉島出張所について裁判官のてん補回数を増加させるというものである。

都市部と比較し人口規模の小さい地域においては、裁判所の開廷日が少ないために市民が迅速かつ適切な紛争解決を受けられない事態が生じている。市民のニーズに応えるために裁判官のてん補回数を増やす等の今回の最高裁判所の対応は、地域司法を充実させるものであり評価する。今後とも、当連合会は、各支部や出張所の事件処理状況や利用者の声等の事実に基づき、てん補体制の見直し等を求めていきたい。

さらに、担当裁判官や調停委員会の判断によって、裁判官非常駐支部における「臨時てん補」及び、通常は受付業務のみを行っている家庭裁判所出張所における「出張調停」が実施されることがあることについて、最高裁判所と認識を共有できたことも、今回の協議の成果である。

民事司法の基盤整備に関する多様な課題について、当連合会と最高裁判所が協議したのは今回が初めてのことであり、それ自体画期的であると考えている。

しかし、これらの前進を踏まえても、地域司法の基盤整備に関し、取り組むべき課題は依然残されていると言わざるを得ない。

例えば、多くの事件を日常的に抱えている裁判官について、その増員は喫緊の課題である。また、合議事件取扱支部を拡大させること、家庭裁判所の調停室の不足解消及び待合室の拡大等、施設の整備を更に進めることが必要である。これらの人的・物的体制の整備には、司法予算の更なる拡充が必要であることは言うまでもない。

当連合会は、新たに労働審判が実施される裁判所支部が所在する地域の弁護士会と協力して、制度の趣旨に沿った適切な運用がなされるように最大限の努力を行う。それとともに、「より身近で利用しやすい司法」を実現するために、最高裁判所と真摯な協議を重ねることの重要性を確認しつつ、各地の弁護士会及び弁護士会連合会とともに、今後も必要な取組を全力で継続する所存である。

2016年（平成28年）1月18日

日本弁護士連合会

会長 村越進

2. おおさか維新 緊急事態条項の改憲独自案も作成へ

産経 2016. 1. 20 22:46 更新

おおさか維新の会の馬場伸幸幹事長は20日、憲法改正に関し、統治機構改革に加えて緊急事態条項の独自案もまとめる考えを示した。国会内で記者団に「どのポイントが喫緊の課題かを精査して対応したい。具体的な提案をしていく」と強調した。同党は党法律政策顧問を務める橋下徹前代表や松井一郎代表らも参加して24日に初会合を開く「戦略本部会議」で、改憲案づくりを進める方針だ。

緊急事態条項めぐり社民・福島氏「ナチスの国家授権法だ」 首相「限度を超えた批判」

安倍晋三首相は19日午前の参院予算委員会で、夏の参院選の争点に掲げた憲法改正の具体的中身について、大災害や他国による武力攻撃に備えるための「緊急事態条項」に関連し、「東日本大震災の時に地方選挙を延期するという措置がなされた。自民党内で、国会議員もそういう対応ができないか議論になった」と述べた。緊急時の国会議員の任期延長も重要な選択肢との認識を示した発言だ。

社民党の福島瑞穂氏の質問に答えた。

一方で首相は「中身については、これから憲法審査会で議論してもらいたい。そのなかで、自ずと定まってくる」とも語った。

これに対し、福島氏は「（緊急条項によって）内閣が法律と同じ効力を持つ政令を出せるようになるなら、ナチスドイツの国家授権法と全く一緒だ。これは許すわけにいかない」と批判した。

首相は「いささか限度を超えた批判があった」と気色ばみ、「国際的に多数の国が採用している憲法の条文だと考えている。そうした批判は謹んで頂きたい」と反論した。

3. 経団連「2016年版経営労働政策特別委員会報告」に対する連合見解

2016年1月19日
日本労働組合総連合会

1. 総論

経団連は1月19日、「2016年版経営労働政策特別委員会報告—人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」（以下「報告」）を発表した。

(1) 社会的要請に対する労使の役割と責任

「報告」は序文で「デフレからの脱却は、もう一息のところまできている。わが国経済再生の歩みを、ここで止めてはならない。2016年の労使交渉・協議においては、こうした「社会的要請」を十分に考慮しながら、労使で懸命に知恵を出し合い、自社の成長の果実をわが国経済の活性化へとつなげる方策を実行することが求められる。」としている。まさに、「社会的要請」に労使はその役割と責任を果たすべきである。そのためにも、月例賃金の引上げが必要である。

(2) 人口減少社会における日本経済社会のあり方について相互理解を

また、「人口減少という国家的な課題と経済の好循環の実現への対応を念頭におきながら、賃金はもと

より、多様な人材の活躍促進や、働き方・休み方改革などについてもさまざまなメッセージを込めた」としている。連合の課題認識と共有する部分も多いが、税・社会保障のあり方など相互理解をさらに進めるべく意見交換を行っていききたい。

(3) 労使コミュニケーションが競争力の源泉

「労使パートナーシップ対話の深化」を掲げ、「労使協議や職場懇談会を通じた労使対話は、実施企業の多くがその成果を認めており、わが国企業の経営上の強みである集団的な課題解決機能の維持と強化に効果的である。労働組合の有無にかかわらず、すべての企業が意識的に従業員への働きかけを強めながら、自社に適った形で労使コミュニケーションを図り、さらなる労使関係の安定・深化に取り組むことが望まれる。」などとしている。グローバル競争において日本の競争力を維持・強化するため、さらなるコミュニケーションの強化に労働組合も努めていく。

報告は「多くの方々に・・・共感とアクションの輪が広がっていくことを願ってやまない」としている。副題にある「企業の持続的成長の実現」も重要であるが、日本経済・社会が成長し、国民の生活や将来の希望と安心社会を構築していくスタンスで、個別課題に対する連合見解を以下の通り表明するものである。

2. 2016 年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢について

(1) 賃金決定の原則および賃金引上げ方法について

「報告」は賃金決定に当たって考慮すべき要素を列記しているが、そこに労働者とその家族に一定の水準の生活を担保するための項目は見いだせない。賃金は労働の対価として労働者に支払われるものであるが、その水準決定に当たっては、賃金をほぼ唯一の生活維持手段とする労働者がまっとうな生活を営むに足る水準であることを確保するのは、企業経営者の責務である。

「適切な総額人件費管理のもと」労使による交渉を経て企業が決定することが原則としているが、所定内給与額のアップが総額人件費に大きくかつ長期的に影響することに注意を喚起して、月例賃金の引上げを回避するよう誘導していることは、自ら「デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向け、経済の好循環を回すという社会的要請がある」と述べていることと矛盾している。「デフレからの脱却」「経済の好循環実現」のためには月例賃金の引上げこそが必要であることを強調しておく。

「2015 年を上回る」としつつ、あくまでも「年収ベースの賃金引上げ」にこだわり、また「さまざまな賃金引上げ方法等」の名の下に月例賃金の引上げに後ろ向きな姿勢を示していることに対しては、失望を禁じ得ない。「月例賃金より金額ベースでの引上げが総じて大きい賞与・一時金の増額も有効な選択肢」と述べるが、消費に回される可能性は一時金よりも月例賃金の引上げの方がはるかに高いことを無視している。デフレからの脱却や経済の好循環の実現に対する真摯な態度が感じられない。

(2) 中小企業における賃上げについて

「報告」は中小企業について、「経常利益の増加も大企業に比べて鈍い」「先行きについても・・・慎重な見方が強い」「労働生産性が・・・約 1 割低下」「人件費が増大しており、さらなる負担増が見込まれる」「中長期的な競争力が損なわれる可能性」とネガティブな情勢判断を示した上で、「支払能力に基づかない要求を掲げることは、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、自社の労使関係に悪影響を与える懸念がある」と、連合方針を批判している。

経団連は、賃金水準そのものの規模間格差や 1995 年以降中小企業の賃金引上げが全体のそれにつ

いて行けていないことという状況の背景について分析し、認識を改めるべきである。これこそが、連合が転換にチャレンジする「構造」そのものである。

中小企業が賃上げの原資を確保するためには取引関係の適正化(公正取引の確保)が必要不可欠であるが、「報告」は、「経団連としては、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力に取り組むよう、引き続き会員企業へ呼びかけていく」と述べるのみで、発注元企業が会員の多数を占める経営者団体の態度としては無責任といわざるを得ない。

加えて「報告」は、「大手追従・大手準拠からの転換を打ち出したにもかかわらず、大手との「格差是正」を目指すという従来の考え方を踏襲していることは納得感が得られにくい」と述べ、連合が今次闘争方針で打ち出した「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」に疑問を呈している。これは、闘争の手法としての「構造の転換」と、看過できない程に拡大した企業規模間の賃金水準格差を是正するという労使に課せられた社会的課題の解消が春季生活闘争の目的であることとを混同しているもので、連合として到底受け入れられない。

(3)非正規労働者の労働条件の改善について

非正規労働者について「報告」は、自ら望んで非正規という働き方を選ぶ労働者が多いと主張する一方、賃金格差については問題意識を示していない。これまでの総額人件費抑制至上の企業行動が、非正規労働者が全雇用労働者の約4割を占めるに至り、その多くが結婚や子育てもままならない低収入にあえいでいる現状を生み出した事実を直視すべきである。

正規への雇用形態の転換について、「人口減少というわが国の重要課題の解決に資するためにも、不本意非正規労働者のさらなる減少と処遇改善に今後も取り組んでいく必要がある」と、総論としては前向きな姿勢を見せており、また正社員化については積極的な推進を打ち出しているのだが、「いわゆる限定正社員への転換を含む」と前置きがある点は懸念される。

雇用形態間の賃金格差について分析を加えないまま、基本給・時給の増額や賞与・一時金等の支給・増額を実施した企業割合のみを挙げて「賃金引上げなどの処遇改善も進んでいる」とするのは、いささか我田引水の誹りを免れないのではなかろうか。

「報告」は、「非正規労働者の賃金が労働市場の需給関係の影響を強く受けるもの」と述べ、近年の労働需給の逼迫などにより非正規労働者賃金が上昇傾向にあることを指摘する一方、その処遇改善も「自社における総額人件費管理のもとで考えるべき」と、あたかも改善原資に枠をはめることを意図しているようにも読める。求められているのは、雇用形態が非正規であろうともそれぞれの働きに見合った処遇を行うことであり、その社会的水準を共有・周知していくことである。

3. 個別項目に対する具体的な見解

(1)人材の不足問題について

「報告」は特定の業種・業態での人材の不足を指摘している。その理由として「従業員の高齢化と若年従業員の減少」を理由に挙げているが、一般的に人材が不足しているとされる業種・業態では他の業種・業態と比べて低賃金や長時間労働であるなど、むしろ産業としての魅力に欠けることが原因である。働く者がこの産業に携わりたいと思えるよう、賃金・労働条件・労働環境等を改善し、魅力ある産業づくりを進めることこそが経営者の責任である。

さらに、「背景には雇用のミスマッチが生じている点もある」として、「外国人労働者を含めた多様な人材の活躍が求められる」としているが、正規雇用を望む求職者と非正規雇用を望む求人側のミスマッチについては述べられていない。正規雇用労働者に比べ、非正規雇用労働者は不安定な雇用、低賃金だけ

でなく、企業の能力開発への投資も少なく、雇用の質が問題となっている。

IoTの進展により情報通信産業における人材不足が加速することを懸念しているが、働き手が減少しつつある中、能力開発への投資が少なくなれば、情報通信産業に限らず、求められる能力を満たす人材が不足するのは当然である。業務に必要な能力開発を行って人材を育成することは企業の責任である。技術・技能の次世代への継承や現場を支える人材の不足を解消するには企業が正規雇用を進めるとともに人材へ必要な投資を行うことが必要不可欠である。

(2)「女性の活躍」の促進について

「報告」では、役員・管理職登用が諸外国に比べ大きく遅れている点を指摘しポジティブアクションの必要性や、男性管理職による無意識の性差別(ジェンダー・バイアス)の解消に触れるなど、従来よりも踏み込んだ見解となっており、大枠で認識を共有するものである。

しかし、「両立支援制度の整備が進み、女性が結婚や出産を理由に退職することなく就業を継続することが主流になりつつある」と述べている点に関しては、パート・派遣労働者の第一子出産前後の継続就業率が18%に低迷している現状から考えて看過しがたい。

女性活躍を進めるためには、非正規労働者も含めた女性労働者の底上げが必要であり、すべての雇用管理区分に属する女性労働者の継続就業年数や、管理職比率等に関する男女間格差の解消、さらには賃金格差の縮小を目標に掲げた施策が求められる。春季生活闘争では、女性活躍推進法の施行を契機に、男女間格差の是正を正面に据えた取り組みが必要である。

(3)外国人労働者の受入れについて

「報告」は、冒頭から人口減少社会への危機感を露わにした上で、その解の一つとして外国人労働者の受入れ促進を求めているが、その姿勢には違和感を覚える。

「報告」にある通り、日本の生産年齢人口は1995年をピークとして、2014年には既に1,000万人減少し、2060年には3,000万人以上も減少することが予測されている。しかし、現在わが国で働く外国人労働者の数が70万人程度であること踏まえれば、その単純な増加が人口減少社会の根本的な解決手段とはなりえないことは明らかである。人口減少社会への解として取り組むべきは、女性や若年者、高齢者が安心して働き続けられるための職場環境の整備や企業風土づくりであり、安易に外国人労働者の受入れに求めるべきではない。

また、経済の活性化に資するとして、外国人労働者の積極的な受け入れに向けた各種の拡充策を示しているが、どの分野においても慎重に検討すべきである。介護人材の確保については、真っ先に取り組むべきは介護職の処遇改善や制度の適正化であり、人材不足の解消を背景とした受け入れが先行してはならない。

人口減少社会への対応は、労働分野に留まらず、社会保障制度など他の社会的インフラをも含む幅広い観点から検討する必要がある。

(4)仕事と介護の両立支援について

「報告」では、要介護者の増大に伴う介護負担の増大、介護を理由とする離職者の増加について触れ、仕事と介護の両立支援が急務であるとしている。「企業が従業員の介護状況を把握することは難しい」中での具体的な施策として、「介護発生前・初期段階での自己申告の促進」と「継続的な情報収集」を挙げている。

連合が2015年2月に実施した「介護休業制度等に関する意識・実態調査」では、介護支援制度の利用者で不利益な取り扱いを受けた人は3割にのぼっている。労働者の介護状況が見えづらい原因として、

介護をしていることが職場で明らかになることによる不利益について、労働者が懸念していることも考えられる。

介護離職を防ぐ為には、「自己申告」や「情報収集」だけでなく、介護に関する両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備が重要である。特に管理職をはじめとする企業側が、介護に従事する労働者に配慮し、不利益取扱いを行わないことは不可欠である。また、利用しやすい休業、休暇、短時間勤務など柔軟な働き方に関し法を上回る制度整備が求められる。

(5)労働時間制度改革について

「報告」は、「労働時間に比例して成果も上がる労働を前提とした現行の労働時間規制に替わる新たな仕組みが求められている」として、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の対象労働者の拡大などを盛り込んだ労働基準法等改正案の早期成立を強く要望している。

「高度プロフェッショナル制度は、研究職など専門職を対象に、時間ではなく、高い成果に高い年収で報いる働き方の選択肢を提供するものである」とするが、なぜ高い年収を得ていれば労働者の命と健康を守る労働時間規制を外すことができるのか、という根本的な疑問に対する合理的な回答は与えられていない。また、企画業務型裁量労働制の対象業務にPDCA型業務と法人営業を追加することについて、「報告」は「制度の導入促進が期待される」としている。しかし、営業の実情を鑑みれば、ノルマや与えられた目標を目の前にしたとき、自分の労働時間を一定の範囲内に抑える裁量は、労働者には実質的にはない。高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の対象業務拡大は行うべきではない。

過労死等防止対策推進法の重みも受け止め、労働者の健康・安全の確保と生活時間の保障という観点から、実効ある長時間労働抑制策を講じることこそが優先されるべきである。長時間労働が多くの職場で蔓延している現在、その抑制に向け、「休息时间(勤務間インターバル)規制」や「時間外労働にかかる上限時間規制」等を導入するべきである。

また「報告」には、「労働力の確保や生産性の向上を図る」として、テレワークについて「各社での導入・拡大に向けた積極的な検討が望まれる」とある。しかし、労働時間の適正な管理、労働災害の対応など課題は山積しており、慎重な対応が必要である。

(6)改正労働者派遣法への対応について

「報告」にあるとおり、昨秋に施行された改正労働者派遣法は、対象業務を原則自由化した1999年以來の「大改正」であった。しかし、その内容は均等待遇原則の導入を見送るなど派遣労働者の低処遇を放置しつつ、派遣期間制限を実質的に撤廃して常態的な間接雇用法制を導入するものであり、「大改悪」といっても過言ではない。また、大規模な改正にもかかわらず、法成立から約20日という異常な短期間で施行を強行したことにより、現場への周知が徹底されていない。

「報告」では、労働契約申込みみなし制度やグループ企業内派遣の8割規制、離職後一年以内の派遣としての受け入れの禁止、日雇派遣の原則禁止といった労働者保護の観点に立った2012年改正について、「現場で混乱を招いていることから、早期の見直し議論を開始すべき」としている。しかし、2015年改正の影響について十分な点検・検証を行わないまま、更なる改正を指向することは、さらに現場を混乱させる恐れがあり、拙速である。

2012年改正は、派遣労働者の雇用の安定と処遇の改善が喫緊の課題とされ、自公政権および民主党を中心とする政権の下で労働者保護のための改正が行われたものである。特に「労働契約申込みみなし制度」は、非正規労働者の権利保護への効果が期待される。それにもかかわらず、「報告」が、「『労働契約申込みみなし制度』の不用意な適用を回避」することなどに力点を置いていることは、到底理解しがたい。

わが国の成長の源泉はいうまでもなく「人」である。「報告」の表題として掲げる「人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」のためにも、企業の責任として、派遣労働者の処遇の改善や雇用の安定に向けた積極的な姿勢を示すべきである。

(7)最低賃金について

「報告」では、特定(産業別)最低賃金について、前年度の「存続理由が見出せない特定最低賃金」から「特定最低賃金廃止に向けた検討」と見出しを変更し、廃止の主張を強めている。

「報告」において、地域別最低賃金額を下回る特定最低賃金が増えていることや、複数年度にわたって金額改定が行われないケースを指摘し、「このような特定最低賃金はすでに役割・使命を終えており」と断じ、「地方行政の業務効率化の観点からも、早急に廃止すべき」と主張している。しかし、審議会において使用者側が不要論に拘泥し、当該労使のイニシアティブが十分に発揮できないでいることがこのような状況を招いているのであり、本末転倒の主張であるといわざるをえない。

特定最低賃金は2007年の最低賃金法改正で、労使のイニシアティブにより設定され、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取り組みを補完する制度として、安全網とは別の役割を果たすものとして規定された。地域別最低賃金とは役割がまったく異なるものであり、地域別最低賃金水準との逆転・近接をもって必要性がないとの主張は根拠に乏しい。また、その役割・使命は、労働条件の向上はもとより、賃金水準を競争力の源泉にすることなく、産業内における公正な競争を確保することが挙げられる。労働力不足が顕在化するなかで、健全な産業の発展を望むのであれば、人材確保・維持をはかる観点で、むしろその意義を積極的に評価するとともに、水準の引上げを行うべきではないのか。

連合は、最低賃金法が定める趣旨に鑑み「最低賃金水準」のあり方や「特定最低賃金が設定されている意義」にこだわった取り組みを進めていく。

以上

4. 首相「憲法改正、現実的な段階に」 参院決算委

2016/1/21 11:00 日経

安倍晋三首相は21日午前の参院決算委員会で、憲法改正について「いよいよどの条項を改正するかという新たな現実的な段階に議論も移ってきた」と述べ、強い意欲を示した。憲法改正に向けた国民投票にも触れ「国民が考えて自ら1票を投じるという初めての経験をすることになる。憲法を真剣に考える機会になる」とも語った。

憲法のどの条項を改正するかに関しては「国会や国民的な議論の深まりが何よりも必要だ。その中でおのずとどこを変えていくべきかという議論が深まっていく」との見通しを示した。「国民主権、基本的人権の尊重、平和主義といった現行憲法の基本的な考えを維持することは当然の前提」とも指摘した。自民党の二之湯智氏への答弁。

5. 米ウォルマートが賃上げ 全米の従業員120万人超対象に

2016/1/21 9:44 日経

【ニューヨーク＝中西豊紀】小売り最大手の米ウォルマート・ストアーズは20日、全米の店舗で働く120万人超の従業員を対象に2月20日付で賃上げすると発表した。フルタイムで働く従業員の平均時給は13.38ドル(約1560円)となる。小売業は他産業と比べて賃金水準が低い。競合他社の追従も想定され個人消費にプラスの影響を及ぼしそうだ。

ウォルマートは2015年2月に賃上げ案を発表。同年に最低時給を9ドルに上げ、16年はさらに10ドルへ上げる方針だった。今回はその具体策で15年12月31日までに入社した従業員は最低時給が10ドルに、それ以降に入った従業員は9ドルから仕事を始めるが、半年間の研修後に10ドルに上げる。

賃金カーブも見直し、年間で見ると賃上げ率は2%になるという。この結果、フルタイム従業員の平均時給は13.38ドルに、パートタイムの平均時給は10.58ドルに増える。ロイター通信によると、これまでのフルタイム従業員の平均は12.96ドルだった。ウォルマートは「民間企業が一日で実施する賃上げとしては過去最大規模」としている。

米国では昨年末にゼネラル・モーターズ(GM)など大手自動車3社が賃上げで労使合意している。米国の非製造業の代表格であるウォルマートが幅広い範囲での賃上げを決めたことで、他の流通業やサービス業も同様の対応を迫られそうだ。

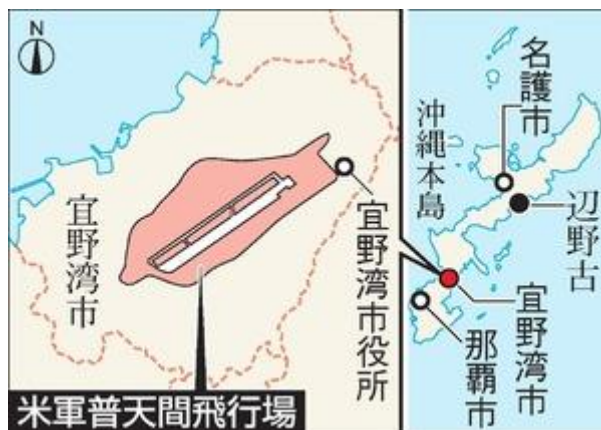
6. 沖縄に届かぬ憲法の力 南野森・九大教授、宜野湾を歩く

2016年1月21日 05時00分 朝日



米軍の輸送機「オスプレイ」が駐機する普天間飛行場(奥)を視察する九州大学

法学部・南野森教授＝18日午前9時2分、沖縄県宜野湾市、小宮路勝撮影



米軍普天間飛行場の移設問題を抱える沖縄県宜野湾市長選(24日投開票)が熱を帯びている。安倍政権と協調する現職に翁長雄志(おながたけし)知事が支援する新顔が挑むという、同県名護市辺野古への移設をめぐる国と県の対立そのままの構図だ。国政に影響を与えかねない首長選に、市民はどう向き合っているのか。憲法学者南野森(みなみのしげる)さんと現地を歩いた。

宜野湾市長選

南野さんは現在、九州大法学部の教授として憲法学を教える。17日の告示日とその翌日、現職の佐喜真淳(さきまあつし)氏(51)と新顔の志村恵一郎氏(63)の訴えを聞き、基地の隣で暮らす市民から話を聞いた。沖縄で基地周辺を歩くのは初めてだ。

同飛行場は宜野湾市の中心部にあり、市の面積の4分の1を占める。車1台がやっと通れる道を挟み、フェンスに囲まれた飛行場と住宅街が向かい合う。南野さんは「家のこんな近くに」と目を見開いた。

3人の子育て中という女性(37)は、普天間移設が進展しないことにいらだっていた。「事故が怖い。辺野古の自然より人命が大事」。一方、騒音に悩んでいるという男性(56)は「苦しさがかかるから、県内に押しつけない」と胸の内を明かした。南野さんは「どちらも理が通っていますよね」。

市民の基地問題への関心は高い。現職、新顔ともに普天間の早期閉鎖、返還を掲げる。違いは「辺野古移設」への態度。新顔が「反対」を訴えるのに対し、現職は移設先への言及を避けている。

男子大学生(20)は「両候補の主張の違いがわからない」と口にした。市内で生まれ育った20年は、日米両政府の返還合意後の迷走と重なる。

そんな中、現職の実績を評価するという元自治会長の男性(58)の指摘に、南野さんは注目した。男性は普天間から佐賀空港への米軍オスプレイの訓練移転計画を佐賀県が拒否し、防衛省が断念したことを挙げ、「本土の声は聞かぬが、沖縄の声は無視する。政府は寝た子を起こしたと思う」と語った。南野さんは「この市長選では、国への不信感を背景に政治の進め方が問われているように見える」と話した。

一票の行方が基地問題に影響を及ぼしかねない宜野湾市長選。その構図は戦後の沖縄の歴史と切っても切り離せない、南野さんは見る。日本国憲法は1947年に施行されたが、米軍統治下にあった沖縄は本土復帰の72年まで25年間、憲法の外に置かれた。

50年代、米軍施設の面積の割合は本土が9割に対し、沖縄は1割。本土で反基地運動が盛り上がると、「国外」の沖縄は移設先になった。復帰から44年、日本国憲法の下でもなお、国土の0.6%の面積の沖縄に在日米軍専用施設の73%が集中する。

「沖縄の現状は他の都道府県と比べてあまりにも不平等。憲法14条は、すべての国民の法の下の平等を定めています」と南野さん。復帰後も続く基地負担への不信感が強まる中、辺野古移設を進める安倍政権に異議を唱える翁長知事が誕生。国と県の対立が激化する時期に、市長選は重なった。

南野さんは「外交関係も関わるため、移設先を決めるのは最終的には国だろう」とした上で、「国には、地元合意を得るよう努力する義務と、かつて本土でしたように沖縄でも米軍基地の縮小に向け努力する義務がある」と強調する。

沖縄を離れる直前、南野さんは「沖縄の現実に、憲法は力を及ぼせていないですね」と漏らした。「本土の人も『本土と沖縄の不平等』をもっと知って、考えてほしい。『沖縄の問題』ではなく、『日本の問題』が問われているのではないか」。この機会に、宜野湾市民の選択とその背景にあるものを考えるべきだと指摘した。

(岡田玄)

*

南野森・九州大学法学部教授(憲法学) 京都府出身。東京大学大学院などを経て14年より現職。「AKB48」のメンバー内山奈月さんに日本国憲法や立憲主義のエッセンスをわかりやすく講義した「憲法主義」(PHP研究所)がベストセラーになった。

コミュニティ・ユニオン全国ネット有期雇用プロジェクトチーム通信

7. 郵政産業労働者ユニオン組合員の有期雇用社員（時給制契約社員）の男性を雇い止めした問題で、東京高裁で和解が成立 （CJUNN 有期雇用 PT 通信） 9 3 号 20160119

日本郵便が、郵政産業労働者ユニオン組合員の有期雇用社員（時給制契約社員）の男性を雇い止めした問題で、東京高裁で和解が成立し、1月18日に千葉中央郵便局に職場復帰を実現した。男性は2013年7月に仕事上のトラブルで停職2か月の懲戒処分を受け、直後に雇い止めされた。千葉地裁は2015年6月に懲戒処分と雇い止めを無効とする判決を出したが、日本郵便が控訴していた。18年以上働いていた男性の最高ランクだったスキル評価を維持し、雇い止めされていた期間の賃金も支払われる。職場の労働者が連名で裁判所に署名を提出し、職場復帰を訴えたことも大きな支えとなったと、代理人の弁護士さんは語る。

8. 非正規労働者、7割が年収200万円届かず…連合など調査

毎日新聞 2016年1月20日 11時51分（最終更新 1月20日 17時05分）

非正規労働者が2000万人を越す中、非正規の7割が年収200万円に届かないことが、連合などのアンケートで分かった。アベノミクスの成果を強調する安倍晋三首相の国会答弁「妻が景気がよくなっていくからと働き始めたら（月に）25万円（年収300万円）」にはほど遠く、食事の回数を減らしたり、医者にかかれなかったりという貧困の実態が浮かんできた。

調査は非正規の家計や暮らしぶりを把握する目的で行われ、首都圏や中京圏、関西圏の20～49歳のパート、契約、派遣社員など約2000人が回答。自分の収入が世帯収入の半分以上を占める「主稼得者（しゅかとくしゃ）」（単身世帯は全員該当）と、世帯収入の半分未満の家計補助者に分けて集計した。

それによると、全体では「年収100万円未満」が38.4%と全体の4割近くと最多で、「100万円以上200万円未満」の31.7%と合わせて7割が収入200万円に届いていない。主稼得者では男性の37.5%、女性の48.9%が「ワーキングプア（年収200万円以下の貧困層）」の範囲に入った。

また、主稼得者の世帯では「貯蓄なし」が27.9%、「生活苦への対策で食事の回数を減らした」が20.9%に上った。「医者にかかれなかった」も13.0%あった。また、家計補助者も合わせた全体で未婚は53.5%、男性に限ると89.6%に上る。年収が低いほど未婚率は高い。連合非正規労働センターの杉山寿英次長は「非正規雇用を起点に少子化や貧困の連鎖など社会のゆがみが生まれている。処遇改善が急務だ」と話す。【東海林智】

9, 中年フリーター 氷河期の非正社員ら、歯止めかからず273万人に

2015年8月4日 毎日

中年フリーターの人数の推移

日本の非正規雇用労働者の数は、1990年代前半のバブル崩壊後に経済が長期停滞した「失われた20年」の間に右肩上がりに増加し、その数は2015年1～3月期平均で1979万人と、労働者全体の37.7%に達している。ここ数年は景気が比較的安定し採用環境も改善していることなどから、34歳までのいわゆる「若年フリーター」はピークの03年からは減少している。だが、90年代後半からの「就職氷河期」に直撃された世代を含む35歳以上の「中年フリーター」については増加に歯止めがかかっていない。年金・保険などセーフティネットの強化や正社員への転換を後押しする制度作りなどに社会全体で取り組む姿勢が求められている。

中年フリーターの人数の推移

