

社会保障の劣化につながる労働法制の改悪を許すな

日本の社会保障制度は、年金保険・医療保険・介護保険・雇用保険をはじめとする社会保険方式を基本として運営されている。この社会保険制度の支え手である労働者に対して、労働強化や雇用不安を助長するような動きが強まっている。現在、厚生労働省の検討会において「解雇の金銭解決制度」の導入の議論が進められ、制度の導入によって雇用の安定を損なうことが懸念されている。

また、国会では、労働基準法改正法案が継続審議となっており、「高度プロフェッショナル制度」の創設など問題のある内容を含んでいる。労働者の働き方や生活に大きなマイナスの影響を及ぼしかねず、さらには社会保障制度の劣化につながる労働法制の改悪の動きを許してはならない。退職者連合は、連合と連帯してこれらの改悪の動きを阻止するべく、取り組みを進めている。

解雇の金銭解決制度の導入 議論はじまる

厚生労働省は、二〇一五（平成二七）年一〇月から「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会（以下、『検討会』という。）」をスタートした。この間、多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策について議論を行ってきたが、いよいよ本年一月から解雇の金銭解決制度の在り方の検討が始まった。

この解雇の金銭解決制度の議論の発端は、十数年前にさかのぼる。バブル経済の崩壊後、一九九〇年代からの「雇用調整」「リストラ」による解雇、退職強要等にもない個別労使紛争が増大したことを背景に、二〇〇三（平成一五）年に解雇権濫用法理が労基法第一八条の二に設けられた。この労基法第一八条の二の制定経過をめぐっては、労使の激しい対立があったが、その時の検討課題のひとつが解雇の金銭解決制度であった。しかし、最終的に、労使から強い反発・反対があり、改正法案要綱の段階から解雇の金銭解決制度は盛り込まれず、政府提出の法案から除かれることとなった。

さらに、二〇〇三年の労基法改正の際の衆・参両院の厚生労働委員会において、「労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、…法令上の措置を含め必要な措置を講ずること」という附帯決議がなされ、労働契約法制定にむけた立法作業が本格的に始まった。二〇〇五（平成一七）年九月に提出された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」の報告書をうけて、労働政策審議会が一年以上にわたり労働時間法制とともに解雇の金銭解決制度を含む労働契約法制が議論された。この審議も難航を極め、結果として、解雇の金銭解決制度については、労働審判制度や個別労働紛争解決制度の状況を踏まえつつ、引き続き検討することが適当であるということとなり、当時の労働契約法案

の中には盛り込まないという結論にいたった。

その後しばらく動きがなかったが、二〇一五（平成二七）年六月になって日本再興戦略や規制改革実施計画が閣議決定されたのを受け、今回の検討会が開始されたものである。

金銭による不当な退職強要や安易な解雇は許されない

この検討会は労使を含めた二二名で構成され、連合からは四名の委員が参画している。すでに、解雇の金銭解決制度については、本年一月から四月にかけて五回の検討会において議論が行われている。三月三日の検討会では、二〇〇三年や二〇〇五年に導入が検討された際の仕組みや、使用者側からの申し立ても含め、解雇の金銭解決制度の四つのイメージが示された。労働者側が問題としているのは、この解雇の金銭解決制度が導入されれば、金銭による不当な退職強要や安易な解雇が助長される可能性が高いということである。加えて、使用者側にも金銭解決の申し立てを認めるならば、この危惧がさらに深まるのは尚更のことだ。「金さえ払えば解雇できる」という誤ったメッセージを使用者に与えるとして強い批判を浴びた過去の経緯を忘れてはならない。今後の検討会での議論の行方は予断を許さない状況となっている。総力を結集して『解雇の金銭解決制度』導入に強く反対しよう。

長時間労働を助長する労基法改正は認められない

二〇一五（平成二七）年四月に閣議決定された「労働基準法等の一部を改正する法律案」が継続審議となっている。法案は「長時間労働を抑制する」と謳っているものの、「高度プロフェッショナル制度」の創設や裁量労働制の対象業務拡大といった長時間労働を助長するたいへん問題のあるものとなっている。

現行制度でも、労働基準法上の管理監督者、企画業務型裁量労働制及び専門業務型裁量労働制の対象者は労働時間、休日、深夜の割増賃金等の適用除外となっているが、現行の企画業務型裁量労働制は制約が多く、利用する企業も少ない。今回の法案では、企画業務型裁量労働制の対象職種を大幅に拡大するとともに、高度の専門的知識等を有する労働者であり、業務に従事した時間と成果の関連性が強くないものを割増賃金等の適用除外とするものである。

これらの制度が導入されれば、対象となる労働者は労働時間に関する基本的かつ最低限のルールの保護さえ受けられなくなり、さらなる長時間労働をせざるをえなくなるのは明らかである。今後の国会審議の場において実効ある長時間労働抑止策の導入を求めるとともに「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を阻止するための取り組み強化が重要となっている。

年金払い退職給付が二〇一五年一〇月からスタート

共済年金と厚生年金を統合する被用者年金一元化法（以下、『一元化法』という。）が二〇一五（平成二七）年一〇月一日に施行されて、一年半が経過した。被用者年金一元化にあたっては、公務員の共済年金の一部を占めていた職域年金部分が公務員攻撃のターゲットとされて廃止にいたり、これにかわって年金払い退職給付が創設されることとなった。

この間、年金払い退職給付の対象となる定年等退職者が増えはじめていることから、以下に年金払い退職給付制度の理解を深めるために、その概要を紹介する。

年金制度の安定よりも官民格差の是正!?

なぜ共済年金の職域年金部分が廃止されることになったのかにつ

いて、この間の経緯を含めて簡単に触れておく。

一九七〇年代の石油ショックを契機に右肩上がりの経済成長が終焉したことや近い将来に少子高齢化社会の到来等が見え始めたことが引き金となつて、一九八五（昭和六〇）年に公的年金制度の大きな改正が行われた。それまでバラバラであった公的年金制度が一階部分（基礎年金）、二階部分（報酬比例年金）及び三階部分（企業年金、共済年金の職域年金部分等）に再編され、現行制度が形づくられることとなった。

その後も、支給開始年齢の引き上げや保険料の引き上げ・給付水準の引き下げ等が行われ、二〇〇四（平成一六）年にはそれまでの年金制度改革の「集大成」として、マクロ経済スライドの導入、厚生年金の保険料水準を一八・三〇％で固定する等の措置がはかられた。これらは小泉政権が推し進めたものだが、これまでの公的年金制度の改革においては制度の安定性を担保することに重点がおかれていたことに留意しておく必要があるだろう。

今回の一元化法の発端となったのは、小泉政権の後半においてである。公務員バッシングが吹き荒れる中、年金制度改革の目的が制度の安心・安定を築くことから大きくねじまげられ、官民格差の是正に焦点が当てられた。その結果、官民格差の象徴として追加費用と共済年金の職域年金部分がやり玉に上がり、そのみなおし、廃止が被用者年金一元化の目玉として取り上げられることとなった。最終的に、職域年金部分の廃止はやむなしとなったが、その代わりとして民間企業の企業年金に相当する年金払い退職給付を創設することとなったというのがこの間の大雑把な流れである。

退職給付の一部としての年金払い退職給付

一元化法の施行にともない、二〇一五年一〇月以降に退職する公務員等については、①基礎年金、②厚生年金、③二〇一五年一〇月以前の加入期間に対応する旧職域年金部分（長期的経過措置）の公的年金に加え、④新たな公務員制度としての年金払い退職給付が創設されることとなった。

年金払い退職給付は退職給付の一部として設けられたもので、「退職年金」「公務障害年金」「公務遺族年金」で構成される。

半分は有期退職年金、半分は終身退職年金

旧職域年金部分はすべて終身年金であったのに対し、年金払い退職給付の半分は有期退職年金、もう半分は終身退職年金である。原則、六五歳支給だが、六〇歳からの繰り上げも可能となっている。有期退職年金は、一〇年又は二〇年支給を選択することとなる（一時金の選択も可）。本人死亡の場合は、終身退職年金部分は終了し、有期退職年金の残余部分は遺族に一時金として支給する。

保険料率については、上限を労使あわせて一・五％とし（労使折半）、法律で明記している。因みに、制度発足後から現在までの掛金率及び負担金率は、各々〇・七五％で運営されている。標準的な

自然エネルギーの電力会社を選択しよう

自然エネルギー電力会社の選択肢は増えつつある

東日本大震災と福島第一原発事故から六年。電力自由化から一年たったが、かつて地域独占だった大手電力会社からそれ以外の電力会社に契約変更した家庭は一七年一月で約三〇〇万世帯（市場の五％）といわれる。その五％の中には原発やCO2を大量排出する石炭由来の発電事業者からの購入も含まれており、一般世帯の自然エネルギーへの転換はまだ始まったばかりというのが実情である。

しかし自然エネルギー電力会社は、今まで供給できなかった地域でも電力販売の態勢を着々と整えつつあり、消費者の選択肢は急速に増加している。

準備ができたなら自然エネルギーの電力会社を選択しよう

原発は「一旦事故が起きれば広範囲に深刻な被害をもたらす、企

モデルケース（標準報酬月額額の平均三六万円、組合員期間四〇年間など一定の前提をおいて試算）として、年金払い退職給付の年金月額額は約一・八万円程度が想定されている。

保険料の追加抛出しリスクの抑制が課題

廃止された職域年金の財政運営は賦課方式だったが、年金払い退職給付は積立方式となっている。給付設計には、旧職域年金部分が確定給付型だったのに対し、キャッシュバランス方式と呼ばれる国債利回り等に連動する形で給付水準を決める方式を採用している。慎重な給付設計によりいかに制度を安定させるか、すなわち保険料の追加抛出しリスクをどう抑制するかが課題となっている。

年金額試算の例示

平成二七年一〇月以降の定年等退職者の年金額をイメージしてもらうために、地方公務員共済組合連合会の試算例を紹介する。

年金加入歴

◆昭和三二年一月三〇日生まれ、女性、独身。

◆大学卒業後、昭和五八年四月に市役所入庁。平成二九年一月二九日に六〇歳となり、平成三〇年に定年退職。再任用は希望しない。

年金データ

- ◆入庁から平成一五年三月までの平均給料月額及び加入期間
……二十八万円（二四〇月）
- ◆平成一五年四月から一元化（平成二七年九月三〇日）までの平均給料月額及び加入期間
……四十八万円（二五〇月）
- ◆平成一五年四月から退職（平成三〇年三月三十一日）までの平均給料月額及び加入期間
……四十六万円（二八〇月）
- ◆平成二七年一〇月一日から退職（平成三〇年三月三十一日）までの標準報酬月額及び標準期末手当等の額
……三十二万円

六月と十二月の標準期末手当等の額
……四十八万円

◆有期退職年金は二〇年を選択

年金額の算定

- ◆特別支給の老齢厚生年金
九三二、六二七円
- ◆経過的職域加算額（退職共済年金）
一七四、六七二円
- ◆年金払い退職給付（退職年金）
……

終身退職年金 四、三〇〇円（年額）
有期退職年金 四、九〇〇円（年額）
出所：地方公務員共済組合連合会「退職等年金給付のしくみ」（平成二八年七月発行）をもとに作成

業の存続年数をはるかに超えて放射線を出し続ける廃棄物処理の見通しが全く立たない、これらの処理費用を算入すれば資本主義の論理では存続できない」ことが明白になった。また、CO2を大量排出する石炭由来の発電などは地球の気候変動を引き起こす。これらに依存しているエネルギー政策を変えるための最も近い道は、消費者である私たちが自然エネルギーの電力会社を選択することである。

自然エネルギー供給を目指す電力会社はどこに？

自然エネルギー供給を目指す電力会社を探す方法は多様だが、例えば信頼できる運動体の一つである「パワーシフトキャンペーン」が紹介する二二社（一七年三月時点）などがある

具体的にはインターネットで「パワーシフトキャンペーン <http://power-shift.org/choice/>」を開けば種々の情報とともに知ることができる。