

季刊

労働総研

クォーターリー

特集 非正規労働運動の現在

対談・非正規雇用問題にどう取り組むか

——国際的視野から見る日本の運動——

斉藤 隆夫

井筒 百子

労働者派遣法の抜本改正をめざして～派遣法を労働者保護法に～

宮垣 忠

全労連の外国人労働者政策と組織化問題について

寺間 誠治

No.71

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

第2部 『労働ビッグバン』と労働法制

第1章 規制緩和の強行と『労働ビッグバン』構想・『壁』論

萬井 隆令

第2章 労働契約法の問題点とその可能性——その「諸刃の剣」としての性格について——

根本 到

第3章 労働者派遣(直接雇用の原則の侵食)について

脇田 滋

第4章 雇用平等法制について

和田 肇

第5章 労働時間規制の弾力化等について

萬井 隆令

第6章 おわりに

和田 肇・萬井 隆令

連載 労働の現場から—第3回「ワーキングプアの事件簿」 笹山 尚人

新刊紹介

牧野富夫・村上英吾編著『格差と貧困がわかる20講』

中澤 秀一

・大江洸前代表理事のご逝去を悼む

大須 眞治

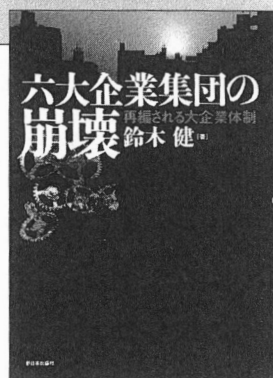
巨大企業の利潤獲得運動をささえる日本のメガバンク・ネットワーク

六大企業集団 の崩壊

再編される大企業体制

鈴木 健著 〈A5判・上製〉定価3150円(税込)

世紀転換期の大再編に直面する日本の大企業体制——大企業と大銀行の金融的結合・相互依存関係が、深化する経済グローバル化に対応して、どのように展開しつつあるのか。三井・三菱など六大企業集団が崩壊し三メガバンクに再編され、安定株主構造としての株式相互持ち合いは解消・崩壊したのか。歴史的・実証的に解明。

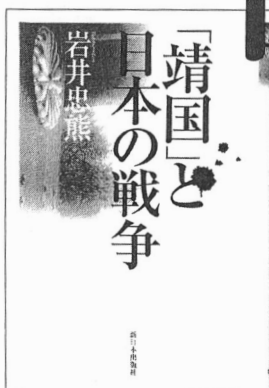


ISBN978-4-406-05158-3

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402〔営業〕郵便振替00130-0-13681

南の海に沈んだ特攻隊員への深い鎮魂の思いで語る「靖国」美化論への強い怒り!

「靖国」と 日本の戦争



岩井忠熊著 〈四六判・上製〉定価1890円(税込)

なぜ靖国神社は国内外の争点になるのか。——天皇のために戦った「英霊」を祀る神社の政治的性格を幕末維新の創建から解き起こし、台湾出兵から太平洋戦争までの侵略的海外出兵の戦死者「慰霊」の実態を新史料で告発。著者自身の特攻体験をまじえつつ、映画「靖国」上映妨害を批判し、憲法九条による平和の大切さを訴える。

ISBN978-4-406-05157-6

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402〔営業〕郵便振替00130-0-13681 新日本出版社

労働総研クォーター

第71号



目 次

特 集 ● 非正規労働運動の現在

- 対談・非正規雇用問題にどう取り組むか
——国際的視野から見る日本の運動—— 齊藤 隆夫・井筒 百子 2
- 労働者派遣法の抜本改正をめざして～派遣法を労働者保護法に～ 宮垣 忠 17
- 全労連の外国人労働者政策と組織化問題について 寺間 誠治 27

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

● 第2部 『労働ビッグバン』と労働法制

- 第1章 規制緩和の強行と『労働ビッグバン』構想・『壁』論 萬井 隆令 34
- 第2章 労働契約法の問題点とその可能性
——その「諸刃の剣」としての性格について—— 根本 到 36
- 第3章 労働者派遣（直接雇用の原則の侵食）について 脇田 滋 41
- 第4章 雇用平等法制について 和田 肇 46
- 第5章 労働時間規制の弾力化等について 萬井 隆令 50
- 第6章 おわりに 和田 肇・萬井 隆令 54

- 連 載 ● 労働の現場から—第3回 「ワーキングプアの事件簿」 笹山 尚人 56

- 新刊紹介 ● 牧野富夫・村上英吾編著『格差と貧困がわかる20講』 中澤 秀一 58

- ・ 大江洸前代表理事のご逝去を悼む 大須 眞治 59

特集／非正規労働運動の現在

対談・非正規雇用問題にどう取り組むか

—国際的視野から見る日本の運動—

斉藤 隆夫（群馬大学名誉教授・国際労働研究部会責任者）

井筒 百子（全労連幹事・非正規雇用労働者全国センター事務局長）

司会・藤吉 信博（労働総研事務局次長）

司会：今日、お願いした対談というのは、非正規労働者の組織化をめぐる国際的な運動と現状というテーマで、世界的な視点に立って頂きながら、どういう所が国際的に見ても特徴的な問題なのか、あるいはそこからどのような経験、教訓などが学べるかというような観点で、日本の労働組合が抱えている困難な問題に示唆を与えていただくような対談になればいいと思っています。

まずこの非正規労働者が国際的にみて、非常に増大してきている、構造改革論だとか、新自由主義的な政策との関わり、あるいはグローバリズムとの関わりが指摘できると思いますが、全労連が出している『世界の労働者のたたかい』の中でも未組織労働者が非常に増大してきて、各国の労働組合の運動がかなりの困難に陥って、それをどう打開していくのかということを模索している様子が窺われると思います。その背景辺りのところを、これは初めに斉藤先生のほうからお願いします。

非正規労働者増大の背景

斉藤：ではその背景ということで僕が考えていることをいくつか述べてみたいと思います。ひとつは80年代にOECDなどを中心にして労働市場のフレキシブル化ということが盛んに言われました。その際、例えば労働時間のあり方をもう少しフレキシブルにするとか、賃金の払い方をフレキシブルにするとか、そういうことと併せて、労働力の数量的フレキシブル化ということが言われたのです。

つまり終身雇用的に長期で一定の数の労働者を雇い続けるということではなく、状況次第で労働者の数自体もフレキシブルに出来るように、増やしたり減らしたり出来るようにすべきだということが言われた時期があるのです。

それは時代背景を考えてみると、1次2次のオイルショックを経て、世界経済全体が低成長局面に入ってきた。そうすると高度成長期のように、大体どこの国でもどの企業でも業績の良い悪いの差はあったとしても大体伸びていった、右肩上がりで規模を拡大していった。それとは違って低成長局面なので、ゼロサムゲームというのでしょうか、どこかの企業が儲けを上げれば他の企業は損をするというような、その意味では非常に不安定な国際競争の局面に入ってきたのだと思います。そのことが僕は1つ非正規雇用を増やす背景にあったと思います。

イタリアで言いますと、84年にパート労働が法律で認められ、87年だと思いますが、有期雇用、期間を定めて雇うということがやはり認められた。ドイツですと84年に派遣労働法が出来ています。そんな事例を見てみると、非正規雇用増大局面の最初の段階が80年代の半ば頃ではないかと僕は感じています。

今日の非正規雇用の増大というのは、それとは明らかに違う新たな段階になっていて、それは経済のグローバル化の影響が大きいと思うのです。グローバル化と言った場合、特に資本と労働者の国境を越えた移動が格段に増えてきているという点が大事だと思います。つまり国内

で労働条件規制が厳しい場合にはどんどん外国に出て行ってしまおう、そのことが雇用形態を含めて労働条件切り下げ圧力を強めている。日本の企業が多国籍化したのは90年代だと言われているが、今日の非正規化の背景にはそれがあると思います。

それから今年の『世界の労働者のたたかい』などを読んでもみると、EUはもちろんですがアセアン諸国の中で経済の発展している国に対して、そうでない国から職を求めて移動するということも進んでいるようです。彼らの多くは非正規労働者になる。

資本の移動という場合、BRICsなどの発展途上国にどんどん出て行って、その金でそれらの国の急速な工業化を進めるという問題もあります。先進国はそれらの国との競争にもさらされているわけですね。こうして生じたメガコンペティションとか言われる90年代の一層厳しい国際競争が今の雇用環境悪化の背景にあると思います。

もう1つ私が強調したいのは、産業構造の第3次産業化という点です。どこの国でも大体その国の産業構造の中での第3次産業の比重が高まっています。けれどこの第3次産業というのは他の製造業などと比べて産業としての特性を持っている。早い話が、例えば食堂ですが、客がいない時には仕事は無いわけです。ある人の言い方を借りると「3次産業では労働やサービスの供給が直接需要と結びついている」のです。つまり人がいないと仕事が無いわけです。そういう意味での特殊性が、フルタイムの長期雇用というだけではすまない、どうしても忙しい時期に対応する人手が要するという形での非正規雇用形態を生み出す事情があると思うのです。

労働法制的規制緩和と全労連

司会：いま3つくらいの背景の説明をされたわけですが、井筒さんが具体的に運動をしているところから見るとどういうお考えをお持ちですか。

井筒：先生のお話を伺っていて、感慨深いものがあります。

80年代というのは、1982年に中曽根内閣が発足して、戦後政治の総決算と言って、行財政改革路線を突っ走っていく。そして1989年中国では天安門事件が起き、1991年のソ連崩壊に流れていくという、いわば反共主義がものすごく渦巻いた時代でした。全労連が結成されたのが1987年ですから、誕生とともに時代の荒波にさらされることになりました。

労働法制の問題でいえば1985年に労働者派遣法が出来た。それから先ほど言われた第3次産業に対応できるような労働力の需給調整が上手くいくようにということで、労働時間の弾力化がこの時に行われましたよね。その当時、連合と全労連が結成するという労働運動にとって非常に激動の時代であり、一方で政治面では、規制緩和や労働政策が急速に変化していった時代だと思うのです。今、先生のお話を聞いていてまさに、世界の流れと日本の流れがその通りに共通しているのだと改めて思いました。

ただ労働運動にとってその時代というのは厳しい時代でもありましたが、労働者派遣法が誕生する1985年の闘いというのは、残念ながら労働運動は一部を除いてほとんど関心を示さなかったし、なかなか今の大きな闘いには当時はなりません。だから許してしまったということもあったのですが、まだまだその時代は正規労働組合が中心であって、いわゆる雇用構造の大きな変化に対しての危機感というのは薄かったのではないのでしょうか。

また、ちょうどあの時代というのは不況に入っていく時代で、いわば労働組合も経営危機問題だとかリストラだとかそういうことで自分たち自身が持ちこたえていくというのが大変な時代に入っていくというのと重なっていないのでしょうか？

斉藤：そうですね、今、井筒さんが言われたような要因が、日本の労働組合にとって非正規問

特集・非正規労働運動の現在

題への取り組みを遅らせたというのはあると思います。80年代には日本は輸出競争力の強さもあって問題が深刻に現れなかったという事情もあると思うのですが。

欧州諸国としては、要するにゼロサムゲームの中で国際競争が厳しくなっている、その中で労働力利用をどうフレキシブル化するかが各国にとって課題になってきた。けれど組合は、例えばドイツならば週35時間への短縮などで80年代ずっと頑張っていたわけですね。影響が見えてきたのはここ数年ですよ。先ほど私が言ったことですが、「労働条件をもっと引き下げないと資本を外国に持っていきよ、工場を外国に移しますよ」というようなグローバル化の圧力で、80年代に獲得していった労働者の権利みたいなものを削られだしたのは本当に近年ですね。

井筒：財界が「新時代の『日本的経営』」、いわゆる「21世紀戦略」を発表したのが1995年ですが、その10年くらい前から、下準備が着々とされてきたということが、今お話を聞いていて改めて思います。全労連はすごく困難な時代に生まれたといいましたが、逆に言えばその時に生まれなければ、労働者のたたかひの希望すら奪われかねないことになっていたのだと、全労連誕生はまさに時代が求めたのだと思います。

日本の非正規雇用の法律制度

司会：それでは話をすすめて、非正規雇用及びその規制法、保護法の現状と問題点、これについて形態ごとに少し腑分けしながら問題点ははっきりさせて、それでイタリアの現状から少し話を煮詰めていったらどうかと考えています。

井筒さん、非正規雇用の法律制度の問題点は日本でどうなっているのか。あと労働組合はどう対応していたかということもあると思いますので、ちょっとお話し下さい。

井筒：現時点のお話になりますが、パートタイ

マーに限っては、日本の場合は昔から家計補助的パートと言われてきたわけですが、それが近年、家計補助というだけでなく家計の中心の働き方に変化してきています。

全労連のパート・臨時労組連絡会は2000年に結成し、2001年に大規模な実態調査をしました。14,000人くらいのパートタイマーからアンケートを回収しましたが、その約半数は労働組合に入っていない人たちです。これらの人たちの回答は一般的なパートタイマーの意識と実態を表していると思うことができます。それで見ますと、パートで働く理由というのが「生活を維持するため」というのが49.5%だったのです。「家計にゆとり」というのが48.7%で両方ともほぼ5割程度。それから「正社員の仕事が無かった」というのが27.5%でこれは3割程度あったわけです。

5年後の2006年に同じような規模の調査を行いました。「働く理由」については男女ともに「生活を維持するため」が理由のトップにあげられ、男性で80%、女性で60%前後を占めています。この就労の動機の変化というのは非常に大きいと思うのです。

それから仕事はパートしかない、正規の仕事が無かったからというのが非常に大きくなっています。ただ、今はパートタイムの重要な問題は二極化が起きてきているということです。短時間、非常に短時間のパートタイマー、それとほとんどフルタイムに近い働き方のパートタイマー。一方は本人が就労調整ということもありますが、企業が短時間しか働かせないということがある。これは社会保険だと有給休暇とかの、いわば使用者責任から逃れるために非常に短時間でしか働かせない、細切れの雇用しかないという働き方というのが、企業側の都合で押し付けられています。

パートタイム労働法が昨年2007年に改正され、今年4月から施行されていますが、そこで一部の、正規労働者と責任も働き方も、人材活用の

あり方も同じ、正規に転勤があるならば転勤もする、配転があれば同じように配転するというパートについては差別的取り扱いを禁止するということになりました。これは法律に初めて、「差別的取扱い禁止」という言葉が書き込まれた点は評価できますが、一方ではパートの働き方によって処遇の格差をつけるということになります。

この改正は、結局、二極化を激しくしていくのではないか、それからパート間差別を固定化していくのではないかという懸念があります。法律は施行されて間もないわけですから、これからどうなっていくのかというところは私たちが注視しなくてはいけないところだと思っています。

それから派遣労働に関して言えば、今はマスコミでもかなり取り上げられるようになって、社会問題にもなり、特に日雇い派遣問題に関心が集まっています。私は今、改めて「なぜ派遣なのか」、「なぜ間接雇用なのか」ということを問い直す必要があると思っています。

1985年当時、派遣は臨時的、一時的なものとして、専門業務に限って導入されましたが、その後の相次ぐ規制緩和で自由化されて、派遣で働くのが当たり前のような状況が作り出されました。

もともとは禁止されていた労働者供給事業、人を動かすことによって介在者が金儲けをするという人材事業は近年1985年以降の、特に1999年の改悪による自由化以後、急速に成長しています。その一方では、国の職業安定事業の民間化が進められています。

今日の雇用政策のあり方がこれでいいのかどうかということを、問い直す時期に来ていると思う。派遣労働による弊害というのは山ほど言われているわけですから、そもそもの所に立ち返って考えるべきではないかと思います。

今、労働界が一致して派遣を制限しよう、そして派遣労働者の雇用の安定、保護を図れるような法律に改正しようという運動が起きていま

す。政府の方もこの弊害を認めて修正しようという状況を作り出してきました。これは大きな変化だと思います。

あと有期労働契約の問題ですが、問題視はされてきましたが、正面から取り上げた闘いはまだまだ日本では不十分でした。そもそも有期労働契約自体が日本では入り口規制が全くありませんので、期間の制限だけであって、全く入り口規制がない。ですから雇用の調整弁として活用できるとして、非常に蔓延しているのです。派遣は全て期間契約ですから有期ですし、それからパートタイムの7割は有期雇用ですし、契約社員などはもうほとんど有期雇用ですね。

司会：それを全部ひっくるめて8割ですね。

井筒：そうですね。これが一番の諸悪の根源になっていて…

斉藤：ああ、僕も同じ認識です。

井筒：有期雇用は契約更新の時に労働条件が改悪されるのを押し付けられるとか、いつ解雇されるか、いつ契約を打ち切られるかわからないという問題がある。やはり有期労働契約の制限という問題は、非正規労働全てにとってこれから非常に重要な闘いになって行くのではないかと思います。

EU 諸国では、有期労働契約というのは厳しく入り口規制をしています。日本は非常にこの問題が遅れている。もちろん労働運動側はこれに問題があると指摘していますがまだ、これからの課題となっているのが現実です。

それから、偽装雇用のことも早急に取り組まなければならない課題です。雇用労働者であるにもかかわらず委託だとか請負にされて、個人事業主だから労働者ではないということで労働者保護法制から排除されている人たちが増えてきているのです。最近問題になったのはパイ

特集・非正規労働運動の現在

ク便の労働者ですね。厚生労働省が「これは労働者だ」という勧告を出したことでちょっと話題になりましたが、いわゆる派遣の偽装請負とはまた別の形の個人請負が蔓延してきています。

これは世界の多くの国でも問題になってきており、2006年のILO総会で「雇用関係に関する勧告」というのが採択されました。委託・請負という形式で労働者性をとらえるのではなく、実態できちっと認めて労働者保護を与えるという勧告ですが、これを日本の国の法律に盛り込ませることが、これからの課題です。

イタリアのパート法

司会：先ほど斉藤先生がおっしゃった84年にイタリアでパート法が出来たとか、ドイツで派遣法が出来たとか、それとかコントラクトワーカーについて相当議論がヨーロッパで行われているということがありますが、どうも向こうの法律制度のあり方だとか縛り方だとか、日本とはちょっと違うのではないかという気もする。その辺り、イタリア、ヨーロッパから見てですね、どういう風に見ていらっしゃるでしょうか？

斉藤：お話にあったパート辺りから、イタリアの法制を少し紹介しますと、パートの話を聞いていて一番感じていたのは、まあ資本というのはいつもそうなのですが、ちょっとした違いを利用して差別を持ち込むということですね。それをいかに規制するかということなのですが、先ほどのお話と関わって面白いのは、イタリアのパートでフルタイムへの転換の優先権というのがあるということです。イタリアでもパートで勤めていても、出来ることならフルタイムになりたいという人が多いのです。そういう人たちが、もし会社が正社員を採るという時に優先的に転換できる。優先度もいろいろあるのだけれど、一番優先して採られるのは、以前フルタイムでいたが、何らかの事情でパートに変わった人。つまり子育てとかいうようなことで一時

的にパートに変わっていた人がトップですね。それから家族の負担が多い人が二番目です。パートとして長く勤めている人がその次です。そんな形で優先順位がついてフルタイムに転換できるという制度があるのです。

この制度が3年位前に、イタリアのフィルムス、三次部門の組合と経営者との交渉のなかでひっくり返されそうになった。あの時かなり長いストライキをして維持したのです。それは僕は大事な点ではないかと思っています。あとパートについて言いますと、井筒さんもおっしゃっていましたが、日本のパートが期間を区切って切られるというのは非常におかしいと思います。イタリアの場合はフルタイムとパートタイムは要するに働く時間が違う、それだけが違っているわけで、雇用期間のあるなしは全く関係のない話なのです。

ご存知だと思いますが、期限を区切った採用が許されるのは、本当に一時的臨時的仕事であって、雇う人と雇われる人との雇用契約を書面で結びますよね、その時に「こういう事情で一時的な仕事になるのだよ」というのを明記する必要があります。そしてその明記がなければフルタイムの正社員として雇ったということになる。そういう意味で有期雇用の問題からパートを解放しないと、日本のパート問題の根本が片付かない。

井筒：そうですね。

斉藤：元大阪市大の西谷さんは、雇用「期間の設定が正社員と非正社員の身分的格差を正当化する役割を果たしている」と言っています。パートでは大きいと思います。

イタリアでここ数年パートの問題で経営者と組合で争点になっているのは、日本とはちょっと違って、均等待遇の問題とはちょっと違って、勤務時間割の配置の変更権なのです。経営側はパートと契約するとき、例えば一日とか週と

か1ヶ月という単位でこの時間に働いてもらうと約束しますが、都合によってそれを経営側が変えたがるのです。しかし働いている方にすれば、契約していない時間には自分のやりたいことがいろいろあるのに、勝手に仕事を入れられたら困るという事情があり、これが争われているところなのです。

従来は労働組合と経営側で話し合っただけで作った基準に沿って初めて変更が認められるという仕組みだったのに、3、4年前にベルルスコーニの時に「ピアジ法」という法律が出来、組合の介入を認めないという風に変えたのです。組合が入り込まずに経営者と個人の間だけで変更が出来るという修正をしたのです。

そのように法は変わったのですが、先ほど言った、3年前の協約改定の交渉では経営者の要求を跳ね返して、協約の中ではまだ維持されている。だから法律を変えられても以前の権利をたたくいで守るというのはイタリアの組合のすごさだと思うのです。

司会: 今、斉藤先生の言われた有期雇用とパートを結びつけた考え方というのはイタリアでは考えられないということですが、それは非常に重要な点だと思う。これはやはりヨーロッパでは大体同じ考え方ですか。

斉藤: はい。イタリアだけではないと思います。有期雇用というのはそれを必要とする客観的な理由がないと出来ないのです。

井筒: 日本の場合パートタイムの歴史も長いですが、最初是有期雇用ではないパートも結構いたと思うのです。ただ大企業が高度成長期にどんどんパートを増やした時期がありましたよね。そういう所で有期雇用が入って行ったのではないかと思います。

その当時やはり労働者の側も長年パートで働いている、繰り返し更新で働いているというこ

とで、サンヨーパートの解雇事件が有名ですが、あの裁判で結局繰り返し更新をしていれば期間の定めのない雇用とみなされるべきだという判決を勝ち取ったわけです。しかし一応みなされはするけれど、では法的にそれが保障されているかと言えば、それはなにもないわけです。ですから逆に言えば、期限が来たらきちっと辞めさせるというのが最近非常に増えています。上限が3年になりましたから。いわゆる裁判沙汰にならないようにということですね。使用者の側が有期雇用はだらだらと延ばさずにやめるという風なことが、特に公務関係は明確になっています。

司会: そういう攻撃のあり方ですね、例えば一日だけ休ませて繋がない。

井筒: そう。脱法的なことがたくさん行われています。

司会: 今、斉藤先生がおっしゃったヨーロッパ的な考え方はそれとは全然違って、この人が有期でなくてはならない理由がなければ成立しないということですから、そこところはやはりイデオロギー的には突破する必要があるのでしょうか。

井筒: 続けてある仕事なのにどうして有期雇用なのだという、素朴な疑問を働く側が持つことが必要です。パートタイマーあるいは非正規雇用というのは期間の定めがあつて当たり前だというようなことが、思想的、イデオロギー的に定着してしまうと、それは違うじゃないかと。

斉藤: それは争点にすべき点ですね。それから、僕日本のことはよく知らないのですが、東芝の柳町工場、あの判例でもそうだけでも会社の事情があつて整理解雇をする時にパートを優先することは許されるというような内容ですね。

特集・非正規労働運動の現在

井筒：そうです。それは判例ですから、裁判官によって揺れもあるし、揺り戻しもあるし、闘いの状況によって良い判例が出たり悪いのが出たりするわけで、やはりそういう意味では法的規制というか、働く上でのルール確立が必要になってきます。

斉藤：日本の3年期限というのは全く趣旨が別ですからね。だから考え方から別の考え方を提起していくというのは本当に大事なことです。あとは有期にしても派遣にしてもそうなのですが、正規社員の数の何%を超えたら雇ってはだめだ、何%以内に抑えなさいという量的制限もあるのです。これはイタリアだけではないと思います。

井筒：そうですね、イタリアの総量規制はすごいと思います。私も派遣労働者の総量規制をするべきというのは考えてきましたが、要求として掲げるにはまだ、至っていません。イタリアの話は参考になります。丸子警報器の判決について、私たちは本当に大事にしているのですが、判決自体にはいろいろ問題点がたくさんあります。ひとつの事例として、『中高年の家庭の主婦は一般的に勤続年数が短期であり、雇用調整の必要が生じた時に対応は～である』というような一文が入っているのです。結局それが東京高裁の時に論争の火種になりました。パートは雇用調整が出来るのだと、家庭の主婦で家計補助的な働き方なのだと、こういう言われ方というのはパート労働の場合ずっとされてきたのです。

パートで働くが、自分のお小遣いがほしいためであっても、生活のためであっても、賃金が労働に対する対価ということで言えば、就労動機は関係ないわけですよ。

パート労働者の賃金問題

斉藤：井筒さんのおっしゃった賃金の面では均等を認めたけれど雇用調整の時には差別すると

いうのは日本の組合とかあるいは社会一般に広がっているパートに対するイメージの反映でしょうね。しかし今の状況はそうではなくなっていると、パートといえどもそれは多様な生活をするために、子育てとか介護とかあるからフルタイムで働いていない、短い時間で働いているけれども、生活を支えるためにやっているわけで、まして3年立ったら首を切られるのは当たり前ということにはならないという主張は、絶対に必要な主張だと思います。

井筒：パート労働者の賃金はイデオロギー攻撃みたいなものに常にさらされて、低くてもいいのだということで、企業もそうですし、パート労働者本人も、そのイデオロギー攻撃の中で仕方ないからとあきらめていた。そういうことも言えます。

ただ「そうじゃなくてやはり私たちもまともな労働力なのだ」ということで闘いに立ち上がった人たちがいたわけです。サンヨーパートの例もそうですし、丸子警報器の場合もそうです。そのほかにも多分たくさんいたと思うのです。彼女たちのたたかひの原動力は「自分たちもまともな労働者なのだ、一人前に働いている労働者なのだ、時間が短いだけなのだ、何で差別されなくてはいけぬのか」という素朴な怒りです。この怒りが今日大きく、ますます広がっていつているというのは、素晴らしいことだと思います。

司会：イタリアでパートで働いている人の気質、労働者気質と言うのかな、つまり今、井筒さんが言われたような『私たちは時間だけなのだよ、何の差別もされる理由はないのだよ』というような、そういう要求をして運動をして勝ち取っているわけでしょう。日本では『まだ仕方がないのだよね』というような、かなり下がった所で要求しているというか…、そこのところはどういう風に感じていますか。

斉藤：同一労働同一賃金の思想がどのくらい定着しているかという問題があるのではないのでしょうか。それはイタリアでも闘いの産物なのですがね。1950年代の末に「奇跡の成長」と呼ばれて日本と同じような高度成長をした時期があるのです。人手不足で青年とか女性などを安い労働力として利用する現象が広がった。その時に三大ナショナルセンターが経営者と交渉して、男性と女性は同じ待遇にすべきだという協定を結んでいるのです。

あの頃だったら、日本では女性が働くのは家計補助だから少し安くてもいいのじゃないかというような発想があったと思うのですが、それは譲ってはならない所だったと思います。1960年にそういう協定を作っていますから、その時期から、同じ仕事をする限り同じ賃金だというのは組合としても守ってきたのだと、それで違うのだと。イタリアでもその頃は男性と女性では別の賃金表があった。広まっていたのです。これを許すべきではないということだと思います。

井筒：女性たちは頑張ってきましたが、男女差別賃金を是正させていく闘いというのはなかなか厳しい闘いですよね。裁判などで、相当苦しい闘いを女性たちは強いられてきました。一応、均等法が誕生し、男女差別は違法だという社会的な合意が一般化したわけですが、間接差別など新たな差別が生まれてきています。まだまだ現実の問題では差別がありますよね。

ヨーロッパの派遣労働事情

斉藤：あとお話にあった派遣の問題なのですが、なぜ間接雇用なのかというのは、まさしく日本の問題を突いていて、これはイタリアだけでなくヨーロッパはそうだと思うのですが、本当に一時的臨時的な仕事でだけ利用できるということになっているわけですね。

イタリアの場合面白いのは、派遣労働を利用

できる事由というのを労働組合と経営者の団体、産別協約で決めるという風になっている。これはおそらく法律だけでは、法律で「こういうケースは許す、こういうケースはだめだ」と言うだけでは、いろんな産業部門の事情の違いを反映できないからだと思うのです。

金属機械とか商業部門などいろいろ事情が違いう中で、部門の組合と経営者の団体でどういう場合はいいか、どういう場合は悪いかと決める。もちろん法律で禁止条項はあるのですよ。例えば過去1年以内に集団的な解雇をした所には派遣労働を利用させないとか、法律で定める禁止条項はあるのですが、利用できる条項については組合レベルの協定で決めているということですね。

あと派遣で大事だと思うことは、派遣先企業で働く仕事と期間は一応決まりますよね。途中で「おまえはもういらないから帰れ」などと言われる、中途解約が日本では結構多いらしいのですが、イタリアの法では契約で結んだ期間と同じ種類の仕事にちゃんと就かせるということとを要求する権利があるという点です。

あとは派遣元が給料を払えなくなった時に、派遣先が連帯責任で給料を払わなくてはならないという規定もあるのです。その辺りが、日本の派遣労働のいろいろな問題を聞く時に、ちょっと参考にした方がいいのではないかという気がします。

井筒：そうですね。先生が今言われたところなども、今派遣法の改正の議論がありますが、全労連でも派遣法をどういう風に改正すべきかと議論した中で、やはり派遣先責任があまりにも日本の法律では軽すぎる。派遣労働者の雇用について、あるいは賃金の問題について派遣先は責任を持たないわけです。だから派遣先の責任をもっと強化しなくてはいけないというのが焦点のひとつになっています。

今日、派遣そのものを全否定することは現実的でないならば、規制緩和しすぎたために破壊

特集・非正規労働運動の現在

してきたというこの派遣労働のあり方をどう立て直すかということと、あと派遣労働者自身が安心して働いていける仕組みを作っていないといけないと思います。

派遣というのは臨時的・一時的という前提がありつつ、派遣労働者の雇用安定などというのはちょっと矛盾しているようなのですが、現実には多くの人が派遣で働いているわけですからね。派遣先の横暴がまかり通っていて、派遣労働者にそのしわ寄せが来ているという形ですから、派遣先の責任というものをもっと法的にきちんとさせていくことが大事です。

そもそもは派遣というのは専門的な業務であるということ、臨時的で一時的であるということですから、派遣労働者というのは非常にリスクの高い働き方です。長期安定型でないわけですし、退職金などがあるわけでもないわけですから、いわば一般の労働者より賃金が高くていいと思うのです。

ところが今はそうではなくて、使用者の側は安いから使うわけですね。それと様々な労務費の必要がないということから活用するわけです。

司会：これはイタリアの場合などには具体的に言うと、派遣で働いている人たちというのはどういう人たちですか。専門的と今言われましたが。

斉藤：もちろん専門職の派遣もあります。それは派遣元企業と、それこそ期間の定めのない契約を結んでいますから、おそらくそれほど問題はないと思うのですが、やはり問題が多いのは単純作業での派遣ではないでしょうか。

例えば、公務員の中にも派遣は結構いるみたいですが、やはり多いのは企業の間接部門でしょうね、守衛さんとかね。あとホテルなどはそのホテルに雇われている人はほとんどいなくて全部派遣会社から来るというのが多いと言われています。

あとは井筒さんのおっしゃっていた言葉で偽装雇用という、これはイタリアの非正規の中で

急速に増えています。

井筒：やはりこれはILOで問題になるだけあって、かなり広がっているということですね。

斉藤：そうだと思います。例えば製品のマーケティング、宣伝をやるためのコールセンターみたいなもの、こういう商品を買いませんかというような、ああいう分野でいわゆる協力者と言っているのですが、それがここ数年で急速に増えて、今100万くらいいるのではないかという数字があります。

井筒：それは雇用労働者扱いされていないのですか？

斉藤：されていない、日本と同じです。だからそれが問題だということで、独立の、今までの組合の作り方とは別のNidilという組合を作ったのです。雇用形態だけに注目した組合組織です。そして法改正を要求しています。

コールセンターだとかプロジェクト労働ですね。例えば新製品を会社が開発した時にそのPRプランを作らせる、1年を区切って人を連れてきてプランを作らせ、1年立ったら終わりというそういうものです。あとは職安みたいな所で、来た人に「こういう職業に就いたらいいですよ」と紹介したりする人がいるでしょう、その人自身が協力者だったという、ちょっと笑うに笑えない、そんなタイプもあるのですよ。これが協力者です。

井筒：今日本でも、偽装雇用については、いくつかの労働組合が立ち上がっていますが、企業側は彼らは労働者ではないから、労働組合は認められないと団体交渉拒否をしているケースがあります。労働委員会や裁判で争いになっていますが、ただ残念ながら、私たちがフォローできる部分というのが非常に少ない。本当はもっと深

く、広がっているのではないかと思うのです。

もう1つは政府が総がかりで進めている、テレワークです。この中に相当数の請負労働者がいるのです。少し古い統計しかないのですが、2005年時点で事業所などに雇われているテレワーカーが506万人、自営型は168万人と、相当います。この人達のなかには実態を見ると雇用労働者にほとんど近いのではないかという人たちが相当いる。そこを総務省だとか国土交通省だとかがすごく力を入れているのです。2010年にはともかく20%、全国の雇用労働者の2割を在宅勤務にさせていくという方針まできちっと立ててやっているのです、そういうところに広がっていくのではないかという危惧があります。だからこそ、ILOの雇用に関する勧告を国内法に活かせるという運動への関心を高めないといけないと思っています。

司会：組織化の問題に移ってきましたが、大企業が派遣労働みたいなどんでもない労働者の使い方を、それが向こうの矛盾ともなって、今派遣労働法をめぐって改正するかという、これが潮目の変化だとか言われるところまで来ているわけでしょう。

そういう意味では運動も政府や財界の矛盾を突いて前進し始めたと思うのですが、これまで全労連がずっと取り組んできて、いま連合も非正規センターを作るとか、全労連も作るというところまできている。そこで組織化問題をめぐっての現状、それからどういう風な点が問題、課題になっているのかを井筒さんのほうからお話しいただいて、そのあとフィルカムスとかNidilの話なども斉藤先生の方からお話いただければと思います。

井筒：非正規の組織化がいよいよ本格化してきたのだと思います。全労連の方針にも位置づけていますし、単産、地方組織も、若干の温度差はあるものの、全体的に大きく踏み出してきた

と思います。単産の一般労組をつくり、ひとりでも組合に入りやすくしていくという試みが前進しています。そして、地方組織にはローカルユニオンをつくっていったことも、非正規労働者の受け皿として有効だったと思います。

あと問題なのは職場の中の非正規労働者の組織化と多数派形成ですね。ここをどうするかというのが全労連組織そのものの存亡に関わってくる問題だと思います。今、職場が大きく変わってきていますから。非正規労働者や外部労働者が増えたというだけでなく現場では正規労働者も成果主義の導入とか長時間過密労働であるということから、職場での組合活動というものが困難になってきているのは事実です。それはおそらく幹部の人達の大きな悩みの1つになっていると思います。

全労連の土台を支えているのはやはり職場組織です。ここをどうするかということを今全労連は本格的にやっていかなくてはならない、そう思っている幹部は相当いると思います。

労働組合に対する世間一般の見方が、日本の労働組合は企業内組合で自らの既得権を守るためにだけ活動していて、どうしようもない存在だということを相言われましたよね。しかし、普通の青年たちは労働組合に対する何の予断も偏見もなく、今、新入社員がどんどん組合に入ってきているのです。青年たちが労働組合に結集していく社会的な変化というのが起きてきています。ただそれは自然発生的にそうなるのを待っているだけではだめで、労働組合自らが変わっていかなくてはならないと思う。変わって行くための努力をしなくてはならない。

労働総研が2006年に全労連と行った共同調査では、非正規の組織化に対してきちんと方針を持って取り組んでいるところが3割位しかないという結果でした。それは2005年時点の話であって、そこから4、5年たって、労働組合自身が変わってきています。それは言えると思います。

労働組合というのは社会を変える社会変革の

特集・非正規労働運動の現在

力を持つ組織ですよ。そうであるためにはやはり職場組織を強く大きくしていくことが不可欠だと考えています。

斉藤：先ほどの非正規が自ら立ち上がったケースというのはかなりあるのですか。

井筒：あります。有名な話ですが、JMIUの光洋シーリングですね。あそこは「請負」労働者自身が職場の中にJMIUの正規の組合があったということを知らなかったのです。正規の組合があるのにそこには相談に行かず、インターネットを通じていろいろ探して地域の全労連の地方労連、徳島労連に相談に行き話をしてみれば、「あ、あるじゃないか」ということで改めて正規の労働組合に相談に行き、最終的には一緒に闘うことになるのです。

最初に立ち上がったのは「請負」労働者自身です。そういうことがあちこちで起きはじめているのがここ2、3年の状況です。考えてみたら、これは自然発生的に起きるというよりは、とことんひどい目にあって、労働の状況がとことんひどいことになってきたのだと、そこから労働者自らが立ち上がらざるを得なくなったのだと思います。今とことんひどい状況に追いやられている労働者たちが立ち上がったら「あなたたちと一緒に闘う人がいるのだよ」ということを、私たちはもっとアピールして知らせていくということがまだ足りないと思います。そういう風にすれば必ず繋がっていく人たちがいるのだということです。今『蟹工船』が流行っているというのはそういうことを示しているのでしょうね。連帯できるのだということを。

司会：『世界の労働者のたたかい2008年』の「日本の報告」の中でも紹介されていますが、相談活動を通じて労働組合に入っていくという青年が多くなってきて、組織化率も非常に高くなっている。大体地方組織でも2006年は6.9%だった

のが、2007年には12.7%になっているというのだから6ポイントくらい増えているわけです。

だから全労連の1つの事例を見ても労働者が寄ってきて一緒になって組織化する方向が増えてきている。そういう点ではいろいろ試行錯誤しながらされていると思うのです。そしてここでヘルパーネットだとか外国人労働者問題連絡会、派遣請負連絡会が相ついで立ち上がって、今度は非正規雇用労働者全国センターが出来るのだと聞いています。

日本は日本なりに運動と発展の模索をしているわけですが、イタリアのNidilなどは似ているようだがちょっと違っているところもある。そんな感じがあるので、その辺りもお話いただければと思うのですが。

斉藤：イタリアでも80年代半ばくらいから90年初めくらいまでずっと組合員が減っていたのです。それで幹部の間では組合危機ということが盛んに言われていました。その要因をいろいろ分析しているのですが、今日のお話との関連ではやはり産業構造の変化というのがすごく大きい。今までがずっと抑えてきた製造業で従業員自体が減っている。組合の姿勢も製造業の組合員の気質とかそういうものに沿って政策をまとめてきたから、新しく増えている部門の労働者の要求をつかめないとか、そういう分析をやっています。そういう中で90年代ははじめから、フィルカムの活動が目ざされた、三次部門ですね。

井筒：これ90年代の話ですよ。

イタリアの新組織戦略

斉藤：組織は前からありますが、組織化の新しい戦略を立て始めたのが90年代の初めですね。中身は商業部門だとか観光とかサービス、サービスは企業向けも個人向けも含んでいます。それらから成っているのですが、その組合が全国

に115くらい地域事務所を持っているというのですよ。だから大体県に1つくらいです。

そしてそれぞれの地域事務所で、その地域で主要な産業の特徴を分析して組合組織化のプロジェクトを作る。そして良いプロジェクトだとフィルカムの全国本部だけでなく、地域のほかの産別組織も金の支援をするというような体制を作ったのです。それでいろんな地域別・部門別の特性を考慮したプロジェクトが作られて、その成功が組合員増大に繋がっているというのが今の状況だと思うのです。

例えば、いくつか代表的なものを言いますと、まず観光部門ですね。これは藤田宏さんが「赤旗」で紹介していましたので簡単にしますが、冬の時期に客の来る地域と夏に客の来る地域というのは違うじゃないですか。そうすると冬の方で働いていた人達は夏の間は失業してしまうということが起こる。こういう季節労働者の就業の安定に貢献するということをしてかなり組合員を増やしたということです。

それからこれは北部の方なのですが、例えばベビーシッターとか家事の手伝い人とかを求める家族がありますね。そういう家族に対して、「人を雇うと税金や社会保険の問題でこういう手続きが必要です、わからない時には教えます、いろいろサービスしますよ」としながら、もう一方で労働者の方にそういう仕事を紹介した。一種の職安のような仕事を組合自身がやるということですね。そんな活動もしている。特に家事手伝い人は外国人労働者が多いみたいですが、彼らをそんなふうに組織していると聞きました。

もう1つ僕が面白いと思ったのはトリノみたいな所だと情報技術の専門労働者が結構いるのです。そういう人たちを組織するために組合の地域センターのあり方を変えた。これまではその地域に住んでいる人たちのいろんな業種に関するいろんな問題を全体受け持ってやっていた。要するに何でも屋として地域で世話役、相談役をしていた。

しかしそれではトリノの産業構造の問題には適応できないということで、情報関係に詳しい人のいる専門部門を地域事務所に配置した。そうしないと地域の産業の特殊性に対応するような活動していくことが出来ないと、そういうようなことを盛んに言っています。

それでこのフィルカムス、この10数年、5%くらいの割合で組合を増やしました。フィルカムスはナショナルセンターで言うところのCigilという社共系のナショナルセンターの部門組織なのですが、他に2つあるのです。その3大ナショナルセンター傘下の三次部門の組合員を全部足すと、三次部門で、非常に大まかな推定ですが2割くらい組織しているのではないかと思います。イタリアの労働組合の組織率自体37%か38%だから、それよりちょっと低いのですが、三次部門の組織率としては圧倒的に高い。

井筒：日本は低いですね。

斉藤：ええ。要するに地域や業種の特性を充分に研究して組織化のプロジェクトを作って成功しているということで、日本の皆さんにも参考の意味で紹介したいと思うのです。

井筒：面白いですね。

斉藤：もう1つはNidil、準労働者、偽装請負者、自営業者として扱われているようなタイプの労働者を主に組織している組織なのです。

今まではどの国もそうだと思うのですが、産業部門ごとに組織していた、その産業部門内の企業の競争をコントロールするという形で組織化が進んできたと思うのですが、イタリアの組合の中で産別という基準ではなく、雇用形態に注目して1つの組織を作ったのはこれが初めてだと、組合幹部も非常に自慢しているのですよ。労働総研の研究会でドイツの話をしてくださったマルブルグ大のデンテさん、あの方もこれ

特集・非正規労働運動の現在

に注目していましたね。新しいタイプの組合が出来たということで他の国もみんな注目している。

これらの労働者は、準労働者などと呼ばれていますが、労働者に適用されるような法的保護の対象にならないわけです。それで保護法を作れというのが基本にあるのですが、それだけではなく今からすでに、そういう人たちがいる企業相手に、作った組織が交渉して、正社員に変えるというような闘いをしているのです。こっちの方はやはり同じ期間で毎年14~15%のペースで組合を増やしています。今までの活動の結果として2万人近い準労働者を正規労働者に変えたと言ってますね。

井筒：これはとっても面白い。

斉藤：これを作るのにも他の組合から大分資金援助しているのです。全国本部はもちろんのこと地域レベルのほかの組合が。つまり労働組合構造が大きく時代と共に変わってきていると、フィルムスみたいな、三次部門みたいな従業員が増えているような所で組合が増えてくれないと困るという事情もあるのだと思います。

司会：僕が斉藤先生と一緒にフィルムスに行った時になるほどと思ったのは、どんどん増えていくでしょう、そうすると女性の比率が三次産業は大きいので、議論の末、女性の幹部をどんどん登用したと言っていました。日本でも、この間生協労連の方に聞いたら、うちはもう委員長も副委員長も女性、非正規の人になってもらうのだと言っていました。

やはり労働組合が現実を見て、それに対応する大胆な意識変革みたいなものが必要だという感じがしましたけどね。

井筒：このNidilの話も結構面白いですね。これはやはり組織したあとその企業先と交渉して、それぞれやっていくというのと、あとは法律を

作っていくという活動をしているのですか。

斉藤：そうみたいです。もちろん日本でやっているようなローカルセンターで労働相談などをして、それをきっかけに入るという人もけっこういる。職場を通じて組合に入ってくるのは8割くらいで、地域を通して入ってくるのは2割くらいだと言われています。この地域組織、昔から有名ですが、カーメラデルラボーロ、それは日本と同じ様なことをしていますが、規模とか緻密さがやはり違います。

司会：それはどういう感じですか。

斉藤：市町村レベルには大体あるのです。そしてそこへどんどん「生活で困った、病気した、どうしたらいいか、生活保護を受けたい」といろいろな相談が持ち込まれるのです。その建物の中にその地域の全部の組合組織もあるし、それから保険会社もあるし、INCA と言うのですが、援護協会、困った人を助けるような組織もあって、問題別に「あそこに行きなさい、ここに行きなさい」と振り分けて、すごく丁寧に相談に乗るようです。そういうのも通じて組織されている。

井筒：それは全然規模が違いますね。全労連のローカルユニオンと。なるほど。

斉藤：日本もそういう風になって欲しいですね。

井筒：そうですね、今全労連のローカルユニオンも生活相談に対応しきれないとだめだということが出てきています。青年ユニオンが生活保護の申請などを手伝って一緒にやっているのと同じで、ものすごい労働者状況が悪くなっているから、そういうことも含めて対応できないとだめだという状況になっているということで、労働組合もやはり雇用の問題だけとか解雇の間

題だけやっていればいいという状況ではなく
なっていきているのは確かです。

斉藤：地域における労働と生活相談のワンセッ
トのセンターみたいになっているのでしょうか。
それはもうすごく長い歴史を持っていますよね。

井筒：イタリアの場合はね。

斉藤：いや、フランスもそうだし、ドイツもそ
うじゃないでしょうか。大体地域のそういう事
務所のようなものがあるいろんな団体の集まってく
る本部みたいなものになっている。

井筒：確かに今、日本の場合はそれぞれの専門
分野が独自の運動をしているという感じになっ
ています。若い人たちの間にはメンタルヘルス
問題がすごく多いのです。労働相談は、メンタ
ルを抱えていて解雇されたという話が非常に多
くなっています。だから解雇問題だけでは終わ
らなくて、その後のメンタル問題を解決するに
はどうしたらいいとか、そして生活再建をど
うしたらいいのかということまで広がっていく。
そういうことで非正規センターを全労連が作る
のに当たっては、そういう連携が取れるように
していかなければいけないのではないかと考え
ています。

斉藤：悩みは総合的ですね。気軽に誰でも
入れるような、いろんな所にそういう場所が出
来たらいいと思うのですよね。

井筒：ああ、いいですね。やはり労働組合、日
本の労働組合は企業別組合で、これを変えるの
は難しいという議論があるとおっしゃっていま
したが、もう変わらざるを得ないということと
同時に、私はもう変わりつつあると、希望を持っ
ているのです。

いろいろな意見はあると思います。なかなか変

わらないという失望感を持っている方もいると
思いますが、私は、戦後労働組合が出来て、日
本の労働運動はけっこう叩かれてきましたから、
そんなに柔じゃないと思っている。全労連は、
厳しい時代に生まれて、国からは、公的には排
除された状態でありつつ、なおかつこれだけ頑
張ってきているということは、まだ諦めてはい
けないし、変わることの出来る組織だと思っ
ています。

司会：時間もないですから、最後に今後の課題
について一言ずつ。

井筒：働くルールの確立とディーセントワーク
という課題が、今労働組合が取り組むべき重要
な課題だと思っています。大阪には10数年前、
アフターファイブの会というのがあって、労働
時間問題の運動をしていたことがあったのです
が、改めて今こそ、雇用がこれだけ破壊されて
いるわけですから、こういう働き方で本当にい
いのかという問い直しをやっていくというのは
必要ではないかと思っています。

それはいろんな問題に繋がっていくと思う。
単なる労働時間という問題だけでなく、本当の
意味でのワークライフバランスの問題であり、
労働組合の根源的なものに繋がっていくのかと
考えています。また、ILOが言っているディー
セントワークに繋がっていくものになる運動を
作っていかなければいけないと思っています。

司会：ディーセントワークについては、ILOの
東京事務所に「日本語に訳さないのですか」と
聞いたら、「訳さないでそのままいきます」とい
う風に言ったでしょう。人間らしい運動という
風にしたわけですよね。ということは、全労連
が出来て以来、「人間らしい労働」と言ってきた
でしょう。だからILOが追随したのかわかりま
せんが、そういう意味では「国際的なききがけ
の運動をしていた」と運動体として言っちゃっ

特集・非正規労働運動の現在

た方が得策ではないですか。

井筒：そうですね。だって人間宣言署名とか当時やりましたよね。

斉藤：「人間らしく働いて人間らしく生きる」というあたりまえの基準を全労連は以前から求めてきたわけですね。それがいま国際的にも焦点になってきたと。

井筒：そうです、当たり前のことを主張しているのです。でも今一方で、働くこと、生きること自体も困難な人たちがたくさんいます。青年とか高齢者。特に青年の雇用の破壊によって青年たちが生きること自体も拒否されていくという中で、その中で希望を失っていく。そういう例を私たちはたくさん見てきているので、ディーセントワークとか均等待遇とかいうのがあまりにもそことかけ離れているのではないのかという、そういう意見も出てきます。だから一番の悩み所はそこにあるのです。

でもそれはやはりディーセントワークに繋がるといえることを私たちがきちんと示していないといけないのかと思います。

司会：そうですね、『世界の労働者のたたかい』を書いているのも毎年感じるのですが、例えばコロンビアだったでしょうか、労働者が何百人と殺されて闘っているでしょう。そういう国から見れば日本の労働組合運動というのは一

定の権利が保障されて、今言われたような形で、国際的な連帯の1つのグローバルなスタンダードとしてディーセントワークを要求していけば繋がっていけるということになっていて、非常に優位な条件のなかで運動が進み始めていると言ってもいいのではないかと思います。そういう点では井筒さんのおっしゃった「変わらざるを得ないし、変わってきているのだ」という所が、現実になってきているように思いました。

斉藤：僕も労働総研の仕事に携わる前には、日本の組合は何をしているのかと思っていましたけどね。いろいろ話を聞くと結構がんばっているのがわかりました。例えば自治労連が毎年2000万円出して組織しているのだと、首都圏青年ユニオンなどもその仕事の一環として生まれてきたのだという話を聞くと、これは偉いと思いますよね。

そういう風に日本の全労連傘下の組合にみんななあってほしい。もっと金と人をそういう方に割くように組合の末端の人達も納得してほしいですね。今言われたようなことで納得すれば出すのでしょうか、おそらく。

井筒：そうだと思いますよ、だって自分の子どもたちや孫たちが将来どうなるのかと、今不安定就労で非正規雇用で働かなくてはならない状況なのだから、この国の、日本の未来を労働運動がどうして行くかということですよ。

労働者派遣法の抜本改正をめざして ～派遣法を労働者保護法に～

宮垣 忠

労働者派遣法の制定と大幅な改悪で非正規労働者が増大

労働者の状態が悪化し、働いても暮らしていけない、結婚できない、子供を産めない「ワーキングプア」(働く貧困層)や、日雇い派遣で働く「ネットカフェ難民」が社会問題となっている。

貧困をもたらしているのは、財界と政府のリストラ・構造改革に原因がある。財界や大企業は、低賃金の非正規労働者を、様々な仕事につかせ、史上最高の利益を上げているもとでも労働者全体の雇用・労働条件を切り下げている。

いま、労働者の3人に1人が、女性や青年では2人に1人が非正規雇用労働者だ。財界や大企業は、正規雇用から非正規雇用へ労働者をおきかえるなかで、日本の労働者の賃金を切り下げてきた。そうした財界や大企業を応援するために、政府は、労働者派遣法の改悪など、労働法制の改悪を行ってきた。

1995年に日経連が「新時代の『日本的経営』」を発表して、政府・財界は、いっそう体系だった労働法制改悪を推進してきた。

「新時代の『日本的経営』」は、雇用形態を、①長期蓄積能力活用型の幹部候補の基幹職、②高度専門能力活用型の専門職、③雇用柔軟型の一般職の3つに分け、パートや派遣などの不安定雇用の増大を求めている。労働力の徹底した「弾力化」「流動化」をすすめ、それによって総人件費を節約し、「低コスト化」を実行しようとするものだ。

日本の多くの職場で「雇用柔軟型グループ」と位置づけられた業務では、企業は、正社員を

減らし、低コストで調節自由の労働力として「偽装請負」を含む派遣・請負労働者、パート、契約社員などの有期雇用労働者に置き換える施策がすすめられた。

「新時代の『日本的経営』」の発表から13年後のいま、③の雇用柔軟型の一般職を中心とする非正規労働者は増え続け、労働人口の3人に1人1,700万人となっている。

その原因は、1985年に制定された労働者派遣法の規制緩和だ。日本では、戦後、他人が雇用了労働者を自己の指揮命令の下に働かせることは「労働者供給事業」として、職業安定法第44条で禁止されてきた。しかし、70年代に警備、情報処理、放送業などで、業務処理請負を偽装した「ヤミ労働」がまん延したため、禁止とされた労働者供給事業の一部を「労働者派遣」として公認し、労働大臣の監督の下で規制を加え、派遣労働者の保護を図ることを名目に法律がつくられた。しかし、1985年の「労働者派遣法」制定は、戦前の「人身売買」や「タコ部屋」の苦い歴史から禁止されていた間接雇用を容認するものであった。当初、専門的な16業務に限定していたものを、1999年に労働者派遣を原則自由にし、2003年に製造業まで解禁する法改正を行った。当時の連合事務局長であった笹森清氏も、2007年10月19日付の朝日新聞夕刊紙面で「一番の失敗は、派遣法の規制緩和を認めてしまったこと」とふりかえっている。当時の民主党も、自民党、公明党とともに1999年の労働者派遣法の規制緩和に賛成をした。

1985年の「労働者派遣法」制定時は、急速に盛り上がった労働組合や法律家団体の反対運動

特集・非正規労働運動の現在

を反映して、専門的な16業務に対象業務が限定された。労働者のレンタル化により、「常用労働者の代替をうながすことのないよう十分に配慮すべき」との国会附帯決議（85年5月14日、衆議院労働委員会）もつけられた。

しかし、1996年労働者派遣法の「改正」で対象業務を16から26へ大幅に拡大したことによって、「合法」形態と違法・脱法形態の派遣労働が一体となって職場に導入されることになった。

1996年に全労連は、「財界の21世紀戦略をささえる労働諸法制全面改悪に断固反対する」を発表し、労働者派遣法の「業種拡大」などの改悪に対し、労働省交渉や中央職業安定審議会への要請、政党・国会議員への要請行動を実施した。そして、1996年3月15日に、労働組合を中心に民主団体、婦人団体、学者、研究者、法律家など団体・個人によるシンポジウムを開催し、7月11日には、労働法制中央連絡会を結成した。

1999年の規制緩和で派遣対象業務が原則自由化に

1999年に、労働者派遣法が大幅に規制緩和された。それまでの派遣労働が例外的にしか認められないという「建前（原理）」を転換して労働者派遣の原則自由を認めた。26の対象業務以外は、原則禁止とされていた労働者派遣が、建設、警備、港湾、製造業などを除き原則自由になったのである。

このとき、全労連は、国会請願署名、波状的な国会座り込み行動などを展開した。1999年6月1日には、国会前で全建総連、派遣ネットワーク、連合、全労連、国労などの日本の労働団体の全てが座り込んだ。この行動を全労連は、「同時同場所共闘」、連合は「多発的」共同と呼んだ。

労働者派遣法の改悪案は、一部修正されたが、全労連、連合、全労協、派遣ネットなど労働団体や日本共産党の反対を押し切って強行された。

全労連や日本労働弁護団、自由法曹団など

の、①賃金についての派遣労働者と派遣先労働者との間の同一価値労働同一賃金、②雇用についての機会の保障（1年を超えたら本人希望の場合は期間の定めのない雇用契約に転化）、③賃金の支払い、社会保障の給付手続きなどについての派遣先会社と派遣元会社の連帯責任、④派遣労働者の派遣先会社に対する団結権、団体交渉権、争議権の明文による保障などの正当な要求は、取り上げられなかった。ただし、「同一場所・同一業務」についての1年を超える派遣受入が禁止され、雇用期間を超えて雇用した派遣先は、その労働者を直接雇用する「努力義務」を負うことが法律に盛り込まれた。

2003年の労働者派遣法の規制緩和で、「物の製造への派遣」解禁、原則1年を3年に延長（製造業は当面1年）、「紹介予定派遣」について事前面接が解禁された。

このように、労働者派遣法（85年）では、1999年と2003年の改悪を経て、派遣労働がいつきょに拡大され、現在では港湾運送事業、警備業、建設業などを除いて派遣対象業務は自由化された。また、派遣期間も3年に延長（製造現場への派遣は、2007年2月までは1年間）され、本来、臨時的であった派遣労働が、恒常的なものに変質させられていった。

国会の内外で派遣法の抜本改正を求める運動がすすむ

いまや、派遣で働く労働者は320万人を超え、その7割以上が雇用が不安定で低賃金の登録型派遣だ。日本を代表する大企業においてすら、偽装請負・違法派遣、労災隠し、二重派遣などの違法行為が常態化しており、派遣労働は、いま、不法・無法の巣窟となっている。

このように派遣労働において権利侵害が著しいのは、①派遣先企業は、労働者を現場で直接、指揮・監督する使用者でありながら、派遣元企業との取引を媒介させることで雇用責任を免れ

ることができてしまう、②派遣元企業は、派遣先企業の契約を確保したいがために立場が弱く、派遣労働者の権利保護を後回しにしてしまう、といった「間接雇用」「三面関係」からくる構造的問題があるからだ。

派遣労働に固有の、こうした問題を解決するためには、少なくとも最も雇用の不安定な「日雇い派遣」を禁止すること、派遣対象業務を「原則自由化」してしまった今の制度を見直して、派遣労働者自身が高い交渉力をもてるような専門性をもった業種に限定すること、違法な派遣を続けた場合は派遣先企業が直接雇用したものと「みなす」制度を導入すること、派遣料金のマージンを規制すること、などが必要だ。

財界の強い反対で、政府は派遣法改正案の2008年通常国会提出を見送ったが、派遣法抜本改正を求め、国会内外で幅広い層の共同がすすんでいる。

全労連は、2月27日に派遣法の抜本改正を求める国会での院内集会を開催し、当事者の実態告発とともに、全労連の派遣法改正要綱（別表の全労連、日本共産党、民主党の労働者派遣法改正法案対照表を参照）を発表し、派遣・請負連絡会も正式に発足させた。集会では、民主党、日本共産党、社民党の国会議員5人が発言し、派遣法抜本改正にむけた決意が語られた。自民党、公明党の議員秘書も参加した。

4月17日には、格差是正と派遣法改正を実現する連絡会の主催で「つくろう派遣法改正案、各党の改正案を聞く院内集会」が開かれ、全労連からも多数参加し、全体で160名が結集した。そこで、国民新党、日本共産党、社会民主党、公明党、民主党の国会議員が参加し、各党から派遣法改正案の説明を行った。日本共産党、社会民主党、国民新党の改正案は、①日雇い派遣の禁止、②登録型派遣は厳しく限定。常用型派遣を中心に、③「対象業務自由化」撤廃。派遣法を1999年以前の状態にもどし、専門的、一時的・臨時的業務に限定する、④マージン規制の

実施、⑤違法派遣は派遣先の「みなし雇用」とする。派遣先の直接雇用は原則「期間の定めのない雇用」とする、などだ。いずれも、登録型派遣を行うことができる業務を、1999年以前の状態に戻し専門的な業務に限定する。そして労働者派遣法を派遣労働者保護法へと抜本改正するというものだ。

民主党も日雇い派遣の全面禁止や派遣労働者の賃金や保険料の支払いに関し、派遣業者と派遣先企業が連帯責任を負うなどの労働者派遣法の改正要綱案をまとめ、4月23日に「次の内閣」で正式決定し、今国会への提出をめざすとしている。

一方、政府のなかでの労働者派遣法の見直しは、昨年末から労働政策審議会・労働力需給制度部会で討議されてきた。当初は今国会に法案を出す予定されていたが、年末に国会提出は見送られた。登録型派遣、派遣期間の上限規制、雇用申し入れ義務、事前面接解禁、紹介予定派遣の期間延長などを巡って労働側と使用者側の意見の隔たりが大きく、一致できなかったことや、参議院で野党が優位を占める国会では、与野党対立必至の改正案を成立させるのは難しいと判断したためといわれている。

違法な賃金天引きや二重派遣など不法行為が相次いだ日雇い派遣については、世論を無視できず、労使ともに規制強化が必要との認識で一致したため、厚生労働省は指針の改正を行ったが、実効性について、疑問が出される内容となっている。

派遣法の規制強化に反対する労働組合も出現―厚労省研究会のヒアリングで

厚生労働省は、法改正で抜本的な規制強化を実現しようと意気込む労働組合側の圧力をかわし、改正を先延ばしにしつつ論点を整理するため、2月から「今後の労働者派遣制度の在り方研究会」（座長：鎌田耕一東洋大学法学部教授）

特集・非正規労働運動の現在

を開始した。研究会の議論内容から透けてみえてくるのは、事業規制をさらに緩和し、「多様な働き方」を肯定する方向に、派遣法の見直し論議を誘導しようとする姿勢だ。

「在り方研究会」では、一部の労働組合を指名し、組合代表と派遣労働の当事者からヒアリングを行ったが、そこでは、労働組合の側から、派遣規制強化の流れに反対する意見がだされた。

派遣ユニオンは、この間の派遣労働の現場で行われてきた違法の実態を告発し、全労連や全労協とともに共同したとりくみでまとめあげられてきた法改正の内容を求める報告を行った。

しかし、UIゼンセン同盟に加盟する「人材サービスゼネラルユニオン（JSGU）」は、①派遣労働に問題があるのは事実だが、それはコンプライアンスの問題であり、②派遣の働き方を求める労働者のニーズがあるので、③日雇い派遣や登録型派遣の規制強化には反対する、として各労働団体と野党各党が共通して求めている法改正の内容を否定している。

労働組合の間で、こうした意見の相違がでたことについて、「派遣制度在り方研究会」は、派遣法の見直しを求める意見には多様なものがあるとコメントしている。

「松下プラズマディスプレイ」偽装事件で大阪高裁が画期的な判決

こうした中、4月25日に出された「松下プラズマディスプレイ」偽装事件の大阪高裁判決は、請負会社と松下側が結んだ業務委託契約を「脱法的な労働者供給契約」であり、職業安定法・労働基準法に違反しているため無効とした。その上で、「黙示の労働契約」の成立を認定し、松下側がおこなった契約更新拒否は「解雇権の濫用」で無効とした。派遣先の雇用責任をしっかりと認めた判決内容は、労働組合や各野党が提

案している派遣法改正の方向（派遣元・派遣先責任強化、「みなし雇用」制度導入など）を後押しするものだ。

いま、全労連と労働法制中央連絡会は、各政党に対して、5つの要求を柱に労働者派遣法を抜本改正するよう職場から要請文を集中している。その内容は、1つは、①現在の労働者派遣事業法を、派遣労働者を保護する目的の法律に抜本的に改めること、2つめは、②派遣の対象業務は専門性が高く、臨時・一時的な業務に制限すること。当面1999年以前の状態に戻すこと。常用雇用型を基本として日雇い派遣は直ちに禁止すること、3つ目は、③派遣期間を超えた場合や違法行為があった場合は、正規雇用労働者とみなす「みなし雇用」制度を確立すること。その際の雇用契約は、期間の定めのない契約とすること、4つ目は、④派遣労働者に正社員との均等待遇を実現し、年次有給休暇や社会保障などの権利を保障すること、5つ目は、⑤同一の派遣先に、雇用する2分の1以上の派遣労働者を派遣することは、「もっぱら派遣」として禁止することだ。

こうしたとりくみのなかで、自民・公明の与党が、社会的批判の大きい「日雇い派遣」を原則禁止する方向で合意し、厚生労働省も、労働者派遣法「改正」案の臨時国会提出へ動き出すところまでたたかいが発展している。

しかし、政府や与党の検討している内容では、内容も実効性も不明であるうえ、労働者保護の枠組みとしては不十分だ。日雇い派遣の禁止は当然だが、そのためには労働者が人間らしい生活ができるよう、労働者派遣法の抜本改正が不可欠だ。なんとしても労働者派遣法を抜本改正して、現在の労働者派遣事業法を派遣労働者を保護する法律にかえていくことが重要となっている。

（みやがき ただし・全労連前事務局次長）

労働者派遣法改正法案対照表

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
法律名	1. 派遣労働者の権利を守る法律に改正します。 名称を「 <u>派遣労働者の保護と事業主規制にかかわる法律（仮称）</u> 」とします。	1. 派遣労働者保護法に抜本改正します。 (1) 題名を「 <u>労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律</u> 」に改めます。	第1. 労働者派遣法事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部修正
法の目的	法律の目的には派遣法の労働法体系の例外的限定的政策立法としての性格を厳格化し、以下の事項を明記します。 ①派遣労働者の権利保護（差別禁止・均等待遇、雇用の安定、賃金保障、福利厚生等） ②直接雇用原則、常用代替禁止 ③派遣が例外的措置であることの明確化	(2) 法律の目的に、 <u>労働者派遣は、臨時的・一時的業務についておこなわれるものであり、常用代替としておこなわれてはならないものである旨を規定します。</u>	
登録型の扱い	2. 派遣労働者の雇用を安定させます。 1. 派遣は常用型のみとし、登録型派遣は原則禁止します。そのうえで、政令で定める専門業務、臨時的・一時的業務等について派遣を限定的に認めます。登録型禁止については、3年間の経過措置を講じます。 2. 日雇派遣は禁止します。	2. 労働者派遣は、常用型派遣を基本とし、登録型派遣を例外としてきびしく規制します。日雇派遣を禁止します。 (1) 労働者派遣事業をおこなってはならない業務に、物の製造の業務を追加します。 (2) 登録型派遣をおこなうことができる業務は、専門的業務（ソフトウェア開発、機械設計、通訳・翻訳など）に限定します。1999年以前の状態にもとします。 (3) 上記(1)(2)の措置によって、登録型による日雇い・スポット派遣を事実上禁止し、常用型派遣に限定します。	
派遣期間	3. 派遣期間や受入についての制限を強化します。 ①派遣は1年を上限とし、更新を認めません。1年を超える派遣労働者は派遣先が直接雇用する義務を負います。 ②派遣先はあらゆる派遣受入に当たって以下の事項を労働組合との協議・合意事項とすることとします。○派遣受入の可否、受入の期間、派遣期間満了後の雇用申し入れ、就労条件 ③整理解雇後の1年間は派遣導入を禁止します。	3. 常用代替を目的としていた労働者派遣を禁止します。 (1) 過去1年間に、常用労働者を解雇・削減した事業所が同一業務に派遣労働者を受け入れることを禁止します。違反に対して、罰則を設けます。 (2) 派遣労働者を新たに導入したり、増やすときは、派遣先事業場の過半数労働組合、それが存在しない場合は過半数労働者の代表との事前協議を義務づけるとともに、各都道府県にある厚生労働省の労働局に届け出ることを派遣先に義務づけます。 (3) 派遣先に対して、派遣労働者の比率と受け入れ期間、さらには臨時的・一時的業務かどうかについて、各都道府県にある厚生労働省の労働局に届け出ることを義務づけ、公表するものとします。 4. 派遣受入期間の上限を1年とします。労働者派遣を受け入れることができる期間の上限を1年とします。	二. 二月以下の期間の定めのある雇用契約の禁止 1. 派遣労働者に係る雇用契約は、期間の定めのないもの又は二月を超える期間の定めのあるものでなければならない。 2. 派遣労働者に係る二月以下の期間の定めのある雇用契約は、二月に一日を加えた期間の定めのある雇用契約とみなすものとする。
もっぱら派遣	2分の1以上の者を同一の派遣先に派遣した場合（「もっぱら派遣」）として禁止	2分の1以上の者を同一の派遣先に派遣した場合（「もっぱら派遣」）として禁止	三、専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる労働者派遣事業に対する規制の徹底等 1. 労働者派遣事業を行うものは、第7条第1項第1号の厚生労働省令で定める場合を除き、各事業年度において提供する労働者派遣の役務のうち5分の4以上のものを、一の派遣先に対して提供してはならないものとする。 2. 第7項第1項第1号の規定及び1の適用に当たっては、法人及びその子法人（法人がその総株主の議決権の過半数を有する株式会社その他の当該法人がその経営を支配している法人として厚生労働省令で定めるものという。）から成る企業集団は、一の派遣先とみなすものとする。

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策の研究プロジェクト報告

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
みなし規定	<p>3. 派遣労働者の正社員化を行います。</p> <p>1. 直接雇用の申し入れ義務を強化します。</p> <p>①派遣期間を超える派遣労働者への雇用申し入れは派遣先企業の義務とし、雇用形態は期間の定めのない常用雇用とします。</p> <p>②派遣労働者を派遣先が直接雇用した場合、当該事業所の同種・類似の業務の労働者と賃金・労働条件を均等待遇とします。</p> <p>2. 法律に基づかず違法に労働者派遣を受け入れた派遣先は、その派遣労働者を直接雇用しなければならない「みなし規定」を設けます。なお、受入企業は、受け入れた労働者が働き始めた時期にさかのぼって使用者責任を果たさなければならないこととします。</p> <p>イ 無許可・無届の事業主から派遣労働者を受け入れていたとき。</p> <p>ロ 対象業務、期間制限に違反した場合</p> <p>ハ 労働者派遣契約に定める範囲を超えて指揮命令をし、派遣労働者に対象業務以外の仕事に従事させた場合。</p> <p>ニ 関連グループ会社を解雇された労働者を6ヵ月以内に派遣受入した場合。</p> <p>ホ 整理解雇後、1年以内に派遣労働者を受け入れた場合。</p> <p>ヘ 派遣労働者を特定して（事前面接）受け入れた場合。</p> <p>ト 加入要件を満たしているにも係らず、社会保険、労働保険に加入してない労働者を受け入れた場合。</p> <p>ト その他、派遣法に違反して労働者を受け入れた場合。</p>	<p>5. 派遣期間を超えた場合や違法行為があった場合、派遣先が直接雇用したものとみなします。</p> <p>(1) 以下の場合において、派遣先は、派遣労働者とのあいだで、当該派遣労働者が希望するときは、期間の定めのない雇用契約を締結したものとみなします。</p> <p>①派遣先が1年をこえる期間継続して派遣労働者を受け入れた場合</p> <p>②派遣先が事前面接や履歴書の閲覧などをおこない、労働者を特定した場合（採用行為に相当する）</p> <p>③派遣先が系列子会社の派遣会社に常用労働者を移籍させ、そこから派遣労働者を受け入れた場合（系列派遣）</p> <p>④派遣元が雇用する派遣労働者のうち、2分の1以上の者を同一の派遣先に派遣した場合（「もっぱら派遣」）</p> <p>(2) 偽装請負や多重派遣、無許可・無届派遣、社会・労働保険未加入派遣などの場合、派遣先は、派遣労働者に直接雇用を申し込まなければならないものとします。違法状態が1年をこえて継続している場合、(1)の規定を適用します。</p>	
紹介予定派遣	<p>3. <u>紹介予定型派遣を廃止します</u></p> <p>4. 事前面接の禁止を厳格に行い、罰則を強化します。</p>	<p>6. <u>紹介予定派遣を廃止します。</u></p> <p>紹介予定派遣（派遣した労働者を派遣先に職業紹介できる制度。紹介予定派遣という名目をつければ、派遣法で禁止されている事前面接などの特定行為が可能になるので、脱法行為が横行する危険性のある制度）は、廃止します。</p>	
均等待遇・労働条件	<p>4. <u>「均等待遇」を実現し、交通費や福利厚生での差別をなくし、権利を確立します。</u></p> <p>1. 同一労働同一賃金の原則をつらぬくとともに、交通費、慶弔費などの支給、福利・厚生施設、制度の利用などについて、派遣先の通常の労働者との均等待遇を義務づけます。</p> <p>2. 労働保険・社会保険料のうち、使用者負担分は派遣先も負担するものとします。</p> <p>3. 派遣先で起きた労働災害については、派遣先と派遣元の共同責任とします。派遣先に労災保険料の支払い義務を課します。</p> <p>4. 妊娠・出産・育児・介護のための保障措置は派遣元のみでなく、派遣先も責任を負うこととします。</p> <p>5. 派遣労働者の有給休暇は派遣元と派遣先が責任を持って取得させる措置を講じなければならないこととします。派遣労働者の希望する時に付与すること、有給取得中の代替派遣などを労働者派遣契約に明記します。</p>	<p>7. 均等待遇を実現し、派遣労働者の権利を守ります。</p> <p>(1) 派遣労働者の賃金は、派遣先労働者の賃金水準を勘案しなければならないものとします。派遣先は、その賃金水準をあらかじめ派遣元に通知しなければならないものとします。</p> <p>(2) 派遣先は、食堂や診療所などの施設の利用について、差別のない便宜の供与など必要な措置を講じなければならないものとします。</p> <p>(3) 派遣元は、派遣労働者が有給休暇を取得することができるようにしなければならないものとします。</p> <p>(4) 派遣先は、派遣労働者がセクシャルハラスメントとパワーハラスメントなどを告発し、是正を求めたことを理由に不利益にとりあつこうとしないように、必要な措置を講じなければならないものとします。違反に対して、罰則を設けます。</p>	<p>一. 均等待遇の原則</p> <p>労働者派遣をし、又は労働者派遣の役務の提供を受ける場合においては、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な確保が図られるべきものとする。</p> <p>四. 派遣先責任の強化</p> <p>4. 未払い賃金に関する責任</p> <p>派遣先は、自己が受け入れた派遣労働者に関し、派遣元が賃金（当該派遣労働者を当該派遣先が受け入れていた期間に係るものに限る）を支払期日の経過後なお支払っていないときは、当該派遣元と連帯して、当該賃金を支払う責任を負うものとする。ただし、当該賃金について、賃金の支払いの確保等に関する法律第7条の規定により立替払いが行なわれるべき場合には、その価格の限度において、派遣先は、当該賃金の支払いの責めを免れるものとする。</p>

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
均等待遇・労働条件	6. 派遣先が就労条件明示書に記載された業務と異なる業務を労働者に強要することの罰則を強化します。		9. 性別を理由とする差別の禁止 イ、派遣先は、派遣労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）について、派遣労働者の性別を理由として、差別的取り扱いをしてはならないものとする。 ロ、イは派遣先が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性派遣労働者に関して行う措置を妨げるものではないものとする。
労働組合	7. 派遣先事業主は派遣労働者が加入する労働組合の団体交渉に応じ、誠実に対応しなければならないこととします。また、労働組合に加入したり、法違反を告発したことによる不利益取扱いについては厳しく取り締まります。	(5) 派遣元・派遣先での組合活動を保障する措置を講じます。派遣先は、派遣労働者を組織する労働組合との団体交渉に応じなければならないものとしします。	四. 派遣先責任の強化 11. 団体交渉の応諾 派遣先の使用者は、派遣労働者が加入する労働組合の代表者等と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んではならないものとする。 八、派遣先の労働組合等に対する通知 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けるときは、当該派遣先の労働組合（当該派遣先の事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者）に対し、次の事項を通知しなければならないものとする。 ①派遣労働者が従事する業務の内容②派遣就業の場所③派遣労働者の人数④労働者派遣の期間及び派遣就業をする日⑤派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間⑥派遣元の氏名又は名称⑦派遣料金の額⑧当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金計算方法⑨健康保険、厚生年金、労災保険及び雇用保険の適用に関する事項⑩その他厚生年金労働省令で定める事項
中途解約		8. 労働契約の中途解除を制限します。 (1) 派遣労働者の責めに帰すべき理由以外の理由で労働者派遣契約が中途解除された場合、派遣元は、派遣労働者との労働契約を解除してはならないものとしします。 (2) 派遣労働者の責めに帰すべき理由以外の理由で労働者派遣契約が中途解除され、派遣労働者を休業させる場合、派遣元は、派遣労働者に6割以上の賃金を支払わなければならないものとしします。派遣先に責任があつて労働者派遣契約が中途解除された場合、派遣元は、派遣労働者に10割の賃金を支払わなければならないものとしします。	
健康保険料・厚生年金・雇用保険等			四. 派遣先責任の強化 5. 健康保険料等に関する責任 派遣先は、自己が受け入れた派遣労働者に関し、派遣元が法令に違反して当該派遣元の負担する健康保険料、厚生保険料、労災保険料又は雇用保険料（当該派遣労働者を当該派遣先が受け入れていた期間に係るものに限る）を納付しないときは、当該派遣元と連帯して、これらの保険料を納付する義務を負うものとする。 6. 派遣労働者に対する安全衛生教育 派遣先は、派遣労働者を受け入れたときは、当該派遣労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならないものとする。

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策の研究プロジェクト報告

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
健康保険料・厚生年金・雇用保険等			<p>7. 定期健康診断等の代行 派遣先は、派遣元が労働安全衛生法第66条第1項の規定に違反して派遣労働者に対して健康診断を行っていない場合において、当該派遣労働者が同項の規定により派遣先が行なう健康診断を受けることを希望したときは、当該健康診断を受けさせなければ成らないものとする。この場合において、当該派遣先は、当該派遣元に対し、当該派遣労働者に対する健康診断に要した費用を請求することができるものとする。</p> <p>8. 労災保険の保険給付の請求に係る便宜の供与 派遣先は、派遣労働者が業務上の事由又は通勤による負傷、疾病、障がい又は死亡に関して労働者災害補償保険法に基づく保険給付を請求する場合においてその請求を円滑に行なうことができるようにするため、必要な便宜を供与しなければならないものとする。</p>
個人情報		<p>9. 個人情報を保護します。 派遣元・派遣先が個人情報を他に漏らすことを禁止し、違反に対して罰則を設けます。</p>	<p>四. 派遣先責任の強化 10. 派遣先に対する個人情報提供の要求の制限 派遣先は、派遣元に対し、第35条各号に掲げる事項を除き、派遣労働者の個人情報であって当該派遣労働者の業務遂行能力に関しないものを提供することを求めているものとする。ただし、本人の合意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではないものとする。</p>
派遣料金のマージン率	<p>5. 派遣労働者に生活できるまともな賃金を保障します。 1. 派遣元のマージン率の上限を規制します。また派遣元は労働者に対してマージン率を示すことを求めます。 2. 派遣元の倒産等で派遣労働者に対する賃金未払いが生じたときは、派遣先もその責任を負うものとします。</p>	<p>10. ピンはねを規制し、賃金を確保します。 <u>マージン率（派遣料金から派遣労働者の賃金を差し引いた額）の上限を政令で定め、労働者の賃金を確保しなければならないものとし、違反に対して、罰則を設けます。</u> 派遣元は、派遣労働者に派遣料金を通知しなければならないものとします。</p>	<p>六. 派遣労働者に対する明示事項の拡大 派遣元が労働者派遣をしようとするときに第34条の規定により派遣労働者に対してあらかじめ明示しなければならない事項に、次の事項を追加するものとする。 ①当該派遣労働者の賃金に関する事項②当該労働者派遣に係る派遣労働者一人当たりの派遣料金に関する事項③②の派遣料金に占める①の賃金の割合④健康保険、厚生年金、労災保険及び雇用保険の適用に関する事項⑤派遣元の負担する健康保険料、厚生年金保険料、労災保険料及び雇用保険料の率</p> <p>七. 派遣元に対する周知事項の拡大 1. 派遣元が労働者派遣をするときに第35条の規定により派遣先に対して通知しなければならない事項に次の事項を追加するものとする。 ①当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金の計算方法②当該労働者派遣に係る派遣労働者が健康保険組合の組合員である場合には、当該健康保険組合に対して派遣元の負担する健康保険料の率③派遣元の負担する労災保険料の率④当該労働者派遣に係る派遣労働者について育児・介護休業法に基づき時間外労働又は深夜業が制限される場合には、その旨⑤当該労働者派遣の期間中に派遣元において実施する予定の派遣労働者に対する教育訓練の時期及び内容 2. 派遣元は、第35条の規定により派遣先に通知した事項に変更があったときは、その旨を当該派遣先に通知しなければならないものとする。</p>

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
情報公開			<p>九、事業運営の状況に関する情報の公開</p> <p>1. 労働者派遣事業を行なうものは、派遣労働者になろうとする者及び労働者派遣の役務の提供を受けようとするものが派遣元を適切に選択することができるよう、労働者派遣事業を行なう事業所ごとの事業運営の状況に関する情報を公開しなければならないものとする。</p> <p>2. 1により労働者派遣事業を行なう事業所ごとの事業運営の状況に関する情報を公開するに当たっては、次の事項を明らかにしなければならない。①派遣労働者の数②派遣先の数③労働者派遣契約の契約期間別の件数④派遣料金の額⑤派遣労働者の賃金の額⑥④の派遣料金の額に占める賃金の額の割合⑦派遣労働者に対する教育訓練の実績⑧その他厚生労働省令で定める事項</p>
個人情報罰則強化	<p>6. 派遣元事業主の制限と派遣元・派遣先への罰則強化をはかります。</p> <p>1. 派遣事業主の許可基準を厳格化し、貸金業との兼業は禁止します。</p> <p>2. 「もっぱら派遣」については、派遣元がその労働者の2分の1以上を特定の企業に派遣することを「もっぱら派遣」と法律に規定し、禁止します。</p> <p>3. 派遣労働者の個人情報保護について、<u>派遣元のみでなく、派遣先の責任を明確にし、違反した場合の罰則を強化します。</u></p> <p>4. 違反企業の営業停止、企業名公表、罰金等の罰則を強化。違反企業から派遣を受入れていた企業も同様の罰則を適用するものとします。</p>		<p>五、罰則の強化</p> <p>1. 違法な労働者派遣事業を行なった法人に対する罰則の強化</p> <p>法人の代表者又は法人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人の業務に関して、①から③までに違法行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人に対してそれぞれ①から③までの罰金刑を科するものとする。</p> <p>①公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者派遣 20万円以上3億円以下の罰金刑</p> <p>②港湾運送業務、建設業務、警備業務等への労働者派遣、一般派遣元事業主による名義貸し、無許可での一般労働者派遣、一般労働者派遣の許可に係る不正行為、事業停止命令違反及び特定派遣元事業主による事業は意思命令違反 1億円以下の罰金刑</p> <p>③無届での特定労働者派遣、特定派遣元事業主による名義貸し及び業務改善命令違反 3000万円以下の罰金刑</p> <p>2. 派遣先に対する罰則の新設</p> <p>イ、労働者派遣事業を行なう事業主から労働者派遣の役務の提供を受けるものが、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者を港湾運送業務、建設業務、警備業務等に従事させたときは、1年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処するものとする。</p> <p>ロ、派遣元が無許可で一般労働者派遣事業を行なっていることを知りながら、当該派遣元から派遣される労働者を自らの指揮命令の下に労働させた者は、1年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処するものとする。</p> <p>ハ、派遣元が無届で特定労働者派遣事業を行なっていることを知りながら、当該派遣元から派遣される労働者を自らの指揮命令の下に労働させたものは、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処するものとする。</p>

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策の研究プロジェクト報告

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
個人情報罰則強化			二、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、イからハまでの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対してもそれを科することとする。
有期労働契約	<p>＜全労連有期労働契約政策＞</p> <p>(1) 雇用契約期間は以下の場合を除いて、期間の定めのない雇用を原則とする。使用者は期間の定めのある雇用契約を結ぶ場合、正当事由を示さなければならない。</p> <p>①特定の労働者の代替</p> <p>②企業活動の一時的増加（周期的リズムの増加は認められない）</p> <p>③期間限定が正当化される労働者の個人的事由</p> <p>④裁判上の和解に基づく期間限定</p> <p>(2) 均等待遇原則 使用者は有期労働契約であることを理由として、通常の労働者と時間当たりの賃金、およびその他の労働条件において差別的扱いをしてはならない。</p> <p>(3) 雇用契約期間 労働契約期間は1年以内とする。</p> <p>①原則として確定した期間を明確に定めなければならない。確定した期間を定められない場合（欠勤者の代替、季節的業務等）には、予定の終了又は目的の実現を終期とできるが、この場合は最短期間の長さを記載しなければならない。</p> <p>(4) 有期労働契約の禁止対象</p> <p>①集团的労使紛争に係る労働者代替</p> <p>②経済的理由による解雇を実施した職務について、解雇から1年以内は業務の一時的増加があっても有期労働は利用できない。</p>	<p>1. 労働者派遣法の改正とは別に、労働基準法を改正します。</p> <p>大企業の製造現場では、派遣労働者を期間工として直接雇用ははじめていますが、雇用期間を最長2年11か月に制限することが常態化しています。これは、労働基準法が有期雇用契約の上限を3年にしていることと密接に関連しています。3年以内であれば、いつでも自由に雇い止め（事実上の解雇）ができるためです。こうした脱法行為を防止するために、労働基準法を改正し、期間の定めのある契約を制限します。</p>	<p>第2 職業安定法の一部改正</p> <p>一 違法な労働者供給事業を行なった法人に対する罰則の強化</p> <p>法人の代表者又は法人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人の業務に関して、①から③までの違法行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人に対してそれぞれ①から③までの罰金刑を科するものとする。</p> <p>①暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段による労働者供給及び公衆衛生、又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者供給 20万円以上3億円以下の罰金刑</p> <p>②労働者供給事業の許可に係る不正行為、事業停止命令違反及び無許可での労働者供給 1億円以下の罰金刑</p> <p>③業務改善命令違反、虚偽広告等による労働者供給及び労働条件が法令に違反する工場事業場等のための労働者供給 3千万円以下の罰金刑</p> <p>第三 雇用保険法の一部改正</p> <p>短時間労働者及び派遣労働者について、雇用される期間が一年未満であっても被保険者とするものとする。</p>

全労連の外国人労働者政策と 組織化問題について

寺間 誠治

1. インドネシアと日本との経済連携協定(EPA)に基づき、インドネシア人の介護士と看護師候補の一行208人(介護職看護職104人ずつ)が8月、来日した。日本が外国から看護師らを本格的に受け入れるのは初めてで、6ヵ月間の日本語研修などを受けた後、介護職は来日から4年、看護職は3年の間に日本の国家試験合格をめざし、来年から全国34都道府県にある98の病院や介護施設で就労し、不合格の場合は帰国する条件となっている。このほか、日本語能力が認められた3人は8月下旬に来日し、9月には東京、神奈川の2施設で就労を始めることになっている。

日本とアジア諸国とのEPAや自由貿易協定(FTA)締結の動きが広がっており、そこでは日本への外国人労働者の送り出しが重要な課題として位置づけられている。フィリピンからは看護師や介護福祉士の受け入れ、タイからは介護士、スパセラピスト、料理人、韓国からは医師・看護師等の資格に関する相互承認と介護専門家、マレーシアからは企業間の契約に基づく労働者の移動等の受け入れが日本政府に要望されている。

「不足が予想される労働力」の供給とされているが、こうした新たな外国人労働者の受け入れをどう評価し対応するのかは、わが国の労働組合として避けて通れない課題となっている。

国際慣習法上、外国人が当該国に入国を認められるか否かはその国の主権に属しているが、国家は外国人の入国について、通商航海条約をはじめとする二国間の条約や協定による義務を負っており、各国は条約に定められた内外人平

等の原則を国内法上に具体化している。国際人権規約は、内外人平等を基本理念とし、「難民の地位に関する条約」は難民の権利に関して、分野により内国民待遇、最恵国待遇ないし一般外国人並待遇の保障を義務付けている。

日本国憲法は、「国民の権利及び義務」を定めているが、外国人の権利・義務については何らふれていない。立法・行政・司法の各分野への外国人の参画は認められておらず、社会保障制度などの社会権も憲法上は外国人には保障されていない。日本政府は81年、「難民の地位に関する条約」を批准する際に、国民年金法、児童扶養手当法、特別扶養手当法、児童手当法の国籍要件を撤廃した。しかし、生活保護法は日本国民及びそれに準じる永住者・定住者にしか適用が認められていない。また、憲法第3章は普通教育を受けさせる権利、勤労の義務及び納税の義務を定めており、このうち納税の義務は外国人にも適用されるが、保護する子女に普通教育を受けさせる義務及び勤労の義務は外国人には適用されないと解されている。なお、労働関係法令は労災保険制度を含め国内に就労する労働者であれば、国籍や入管法上の「不法滞在」や「不法入国」などの地位を問わず適用されることになっている。

しかし、わが国の外国人法制は、出入国管理法や外国人登録法など外国人管理に主眼が置かれており、人権確保に関する法整備がなされないまま今日に至っている。極めて少数の難民認定に象徴されるように国際人権条約上も保護されるべき外国人の入国や在留が認められなかったり、外国人に対する偏見と差別や民族教育が十分に保障され

特集・非正規労働運動の現在

ないなど、基本的な人権保障とは逆に多くの場面でそれを侵害している状況がある。

2. 全労連は06年9月、日本で働く外国人（移住）労働者の労働法制に基づく権利を保障することや外国人労働者と家族の要求実現を目的に、全労連・外国人労働者問題連絡会（略称：LCM）を発足させた。発足以降、アメリカから講師を招いて（イマニエル・ネス氏）、移住労働者の組織化の経験を学んだり、外国人労働者の基本的人権の保障と要求実現をめざして、法務省、厚生労働省交渉などを実施してきた。07年2月には、「外国人労働者の権利確立と組織化交流集会」を開き、各地で前進してきた組織化運動の経験交流をはかり、外国人労働者の要求の前進とそのためにも労働組合への組織化をはかることの重要性などについて交流した。さらに、「外国人研修・技能実習生問題交流集会」を開き、①日本で働く外国人研修・実習生をとりまく実態の交流、②研修・実習生の権利保障のあり方、③全労連・地方組織における研修・実習生組織化の意義について討論した。これらを踏まえた上で、全労連としての外国人労働者政策の提起に関してさまざまな視点から論議を重ねてきたが、本年6月、多民族・多文化共生の考え方を前面にすえた基本的考え方を打ち出した。

これまで確認してきた「権利を守りつつ秩序ある受け入れ」という方針は、外国人労働者の基本的人権を保障しつつわが国への秩序だった受け入れをはかっていく考え方であり、「万国の労働者よ、団結せよ」のスローガンに基づいた国際連帯の精神でもある。しかし一方、国内で構造改革路線に基づく正規雇用の非正規雇用への置き換えが急速に進展、低賃金・無権利状態の労働者の急増が社会問題化しているもとで、外国人労働者などの広範な受け入れは、国内外労働者のさらなる権利・労働条件の低下という底抜けの状況を招きかねない危険が伴うことにもなる。

すでに、わが国には外国人（移住）労働者とその家族などが数多く住み、生活しているが、外国人労働者を今後さらに受け入れるに当たっては、雇用、社会保障、教育、住宅、言語をはじめ多くの解決を図らねばならない諸問題があり、これらを総合的に検討していく必要がある。外国人労働者の労働者としての権利、基本的人権、日本人労働者と同等の労働条件の保護を通して、国際基準に合致した差別と偏見のない多民族多文化共生の社会の実現に向かうことは今日の国際社会において日本が進むべき道であり、これらの労働者を労働組合へ組織化し連帯をいっそう強めることがますます重要といえる。

3. 全労連が外国人労働者問題連絡会を発足させて以降、とりわけ、外国人研修・実習生に対する地方組織での組織化の取り組みが前進している。

茨城では、ベトナム人の研修生・技能実習生が「日本の高い技術を学ぶために来日した」にも関わらずひどい扱いをされていた。昨年3月、「縫製工場で働いていたが、倒産して母国に帰される。貯金が返還されない」という電話での訴えが発端となって全労連が現地調査に入った。そこでは20～24歳のベトナム人女性たちが、①研修生6万円、実習生6万5千円（時給310円前後）という地域最賃を大幅に下回る賃金、②徹夜作業や午前3～4時に及ぶ労働と残業代の未払い、③毎月3万円の強制貯金、④工場と直結したタコ部屋での居住、⑤「脱走防止」を理由にしたパスポート没収などの実態が明らかになった。研修・実習生らは、繊維協同組合が受け入れ機関となって茨城県大子町にある縫製会社へ派遣されていた。首都圏移住労働者ユニオンに組織化し、労働基準監督署交渉などを通じて労働者健康福祉機構による過去6カ月分の未払い賃金を立替払いさせた。

愛知では、昨年トヨタ自動車の下請け企業23社でベトナム人実習生に対する最賃法違反があ

り、愛労連が全面支援して解決をはかった。豊田技術交流事業協同組合の事件で、労働局の指導から入管の裁定があり、3年間の受け入れ停止だけでなく現に働いている研修・実習生の更新もできなくなり合計201名が帰国の対象とされた。小牧では、各社とも残業代は時給600円で月170時間という超長時間残業もあり、寮は3人部屋で会社内にあって一人4万円、明細もなく水光熱費のピンハネもされていた。ベトナムでの保証金は2,000～14,000USドル、仲介料1,700～4,200USドルで、このほかにベトナムの派遣局に帰国旅費、帰国後給料2ヶ月分を払う約束もあった。パスポート取り上げ、強制貯金、GPS携帯の強制、セクハラなどまさに奴隷的強制労働の実態にあった。愛労連のたたかいでJITCO—国際研修協力機構に協力させつつ他企業へのあっせんなどの解決をはかった。

岐阜では、140ある協同組合などを通して約1万人の研修生を受け入れているが、研修先企業が提供する劣悪な寄宿舍、外出禁止や電話制限等の拘束、社会保険未加入、パスポート・外国人登録証の取り上げ等の人権侵害が横行している。縫製工場で中国人労働者が時給300円で働いており、岐阜県労連がユニオンに組織化し取り組みを進めた。

徳島では、中国人女性が月に300時間以上働いていたが時間外労働が支払われない（研修期間での時間外、休日労働）。賃金12万4千円、仲介者への支払い1万5千円、家賃と光熱費が2万9千円で、手取り月額8万円、送り出し機関に60万円などの状況のもとで県労連へ助けを求めてきた。3人の中国人女性は、毎日8時10分から17時まで（休息50分）の実働8時間でタイムカードをいったん押し、夕食後17時40分から残業を開始し23時を超えても4時間の残業代しかつせず、時間外手当は単価300円～380円という状況であった。労働局のチラシを社長に見せて「なぜ残業代は安いのか」と尋ねたところ、「監督署に申告するのか」と言われ、次の月から明

細書がなくなり06年1月、解雇通告された。会社を抜け出し県労連へ相談にきた研修生を保護したたかいをすすめた。

熊本では、中国人実習生らが「ローカルユニオンくまもと」に加盟し、阿蘇郡にある1次受入れの協同組合、天草市の2次受入れ機関の有限会社およびJITCOを相手どり、未払い賃金の支払と損害賠償等を求める訴訟、および仮処分

の申立てを昨年末、熊本地方裁判所に起こした。社長が中国で面接を行い「普通に働けばいっぱいお金が稼げる」と勧誘され、中国の派遣会社から4万円の借金をして熊本・天草に来た。しかし、パスポートを取り上げられて外出ができず、賃金も社長の預金通帳で管理されるという状況の中で逃亡し、近くの中国人女性のところに助けを求めたことから表面化した。

このように地方組織における取り組みを通じて、研修・実習生が奴隷的労働条件の下に置かれており、受け入れ企業の多くで研修・技能実習制度を悪用していることが明白となっている。

4. 外国人研修・技能実習制度で、労働基準監督署が残業代不払いなど労働関係の法令違反として指導した事業場数は1209カ所（07年6月前年比65%増）、実習生による法令違反の申告件数は232件（前年比84%増）でいずれも過去最多となっている。内訳は、適正な手続きなしの残業573件、残業代の不払いなど499件、賃金不払い355件、寄宿舍や安全性の違反155件など労働基準法違反が多く、最賃法違反159件、労働安全衛生法違反468件であり、まさに外国人労働者を虫けらのように扱い、権利主張を許さない労働現場の実態が明らかになっている。

昨年6月、雇用対策法が改正され、「高度の専門的な知識又は技術を有する外国人のわが国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の

特集・非正規労働運動の現在

再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること」(4条1項10号)、事業主に対しても「その雇用する外国人が有する能力を有効に発揮できるように、雇用管理の改善に努めるとともに、雇用する外国人が本人の責めによらずに解雇・離職する場合には再就職の援助に努めなければならない」(8条)とした。同時に「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」が策定され、事業主が外国人労働者の雇用に当たり、労働及び社会保険関係法令を遵守するとともに、外国人労働者の就労環境に適切な措置を講ずべきことを定めた。具体的には、募集・採用の適正化、差別的扱いの禁止と均等待遇、労働条件明示など適正な労働条件の確保、安全衛生の確保、社会保険の適用、適切な人事管理の措置等々の事業主が講ずべき措置を明らかにしている。

しかし、対象となる外国人の範囲や取得された情報の取扱いなどに関し、外国人労働者のプライバシー確保、外国人に対する差別や偏見の禁止という観点からみて問題も多いといわざるを得ない。

5. 研修生・技能実習生の劣悪な労働条件が社会問題化し、日本とアジア諸国とのEPAやFTA締結の動きが加速しているという新たな情勢のもとで、労働総研に対し、外国人労働者政策についての研究委託を行い、その結果、全労連は「在日外国人基本法」(仮称)の制定をはじめとした「外国人労働者問題に関する全労連としての考え方(案)」を提案した。その要旨は以下のとおりである。

① 「在日外国人基本法」(仮称)の制定

わが国における外国人法制は、外国人を「管理」することにもつぱら主眼が置かれ、日本に永住化する日系人や外国人の増大、グローバル化がいわれ国際的な人の移動が急激に拡大しているにもかかわらず、在日あるいは来日の外国

人の人権や基本的権利の保障、社会保障制度、住宅・教育等に関する法整備がおこなわれていない。

韓国では、07年に「在韓外国人の処遇などに関する基本的な事項を定め、自国民と在韓外国人がお互いを理解し尊重する社会環境をつくり、自国の発展と社会統合に貢献する」ことを目的に、「国や自治体は在韓外国人やその子女に対する差別防止や人権擁護のために必要な措置をとる」などを明確にした「在韓外国人基本法」を制定・施行している。国際的に見ても、ILOの「移民労働者に関する条約」や「勧告」、社会保障適用の「均等待遇」を明らかにした第118号条約、さらには、内外人平等を基本理念とする「国際人権規約」や難民の権利として内国民待遇などの保障を義務付けている「難民の地位に関する条約」やWTO等などが、「外国人」や「難民」「人の移動」に関する権利保障などを明らかにしている。

したがって、全労連として「在日外国人基本法」(仮称)の制定を提言する。それは、わが国においても国際的に確立されている外国人の基本的な人権や内外人平等・内国民待遇、社会保障制度・教育の諸権利などを確立するものであると同時に、外国人に対する「ワン・ストップ行政サービス」の体制確立を図るものとすべきである。在日外国人の「社会統合」への政府・自治体の役割を明確にさせることも必要であり、その一環としても民族学校・学級の法的位置づけを明確にし、財政的な支援を行うものとする。さらに、永住・定住する外国人にたいし参政権付与をはじめとする立法への参画、公務員への就任などの行政や司法への参画などを広く保障するための国民的合意を形成していくことを提案する。

② 外国人労働者の受入れについて

ヨーロッパやアジアなど諸外国の政策や実態を見ると、いずれの国においても国内における

自国民の雇用の確保・安定化を国政上の最重要課題としており、外国人を労働者として無条件・無制限に受け入れている国はない。

しかし、各国に共通しているのは「外国人の受入れを規制するという方針を維持」したうえで、「高度（専門的）人材」の受入れは積極的に拡大する政策がとられている。同時に、受入れが厳しく規制されている「一般労働者」は、多くの国で抑制的な対応となっている。

わが国の雇用状況は、財界・大企業による正規社員のリストラと非正規労働者への置き換えなど徹底したコスト削減が政府による労働諸法制改悪をテコに大規模にすすめられ、低賃金で無権利のパートや派遣など非正規労働者が雇用労働者の3分の1を超えるまでに拡大される状況となっている。それは同時に、わが国の労働者の賃金水準や労働条件を引き下げる重石の役割を果たすものとなっている。また、完全失業者も今なお2百数十万人存在し、青年層に集中している。

このような状況のもとで、いわゆる「単純労働者」として外国人を無条件・無制限に受け入れることは、わが国の労働者の雇用や労働条件をさらに悪化させることは必至である。

したがって、外国人労働者の受入れには、現行制度で「在留・就労資格」が認められている「専門的な知識・技術・技能を必要とする職種」に限定し、その資格を厳格に充たす者とすべきであると考えらる。

同時にそれは、外国人労働者と国内における労働者の雇用や労働条件を守るためにも、わが国の労働者と同等の賃金・労働条件などでの就労を保障することが前提である。また、いわゆる「単純労働」を可能とする「在留・就労資格」の無原則的な緩和は、国内労働者の就業機会減少や労働市場の二重構造化など国内の雇用不安を招き、労働条件の引き下げに繋がりがねないことなどから基本的には認めることはできない。

しかし、わが国周辺のアジア諸国とわが国で

は所得格差が大きく、賃金水準でわが国の数分の1以下のこれらの諸国の労働者にとって、わが国は極めて魅力的な「出稼ぎ」先であり、他方で、国内外のコスト競争にさらされているわが国の中小零細企業にとっても、事柄の是非はともかく「低賃金労働力」供給源としての外国人労働者は魅力的な存在となっている。

こうした客観的な状況がある以上、将来にわたって「単純労働の受入れは原則として認めない」というだけで良いのか、更なる検討が必要と思われる。

③ 研修生・技能実習生制度について

現行の外国人研修生の受入れルートは、JITCO経由の「企業単独型」「団体管理型」「JITCO推薦」と、政府機関による受入れ（「JICA」国際協力事業団、AOTS「海外技術者研修協会」）、入管への直接申請などがあり、JITCO経由が全体の6割強を占めている。しかし、JITCOが推進している「団体管理型」の事業は、「技能移転による国際貢献」とは程遠い、いわゆる「単純労働」の代替として低賃金・無権利労働者として全国各地の中小零細企業の多くで活用され、人権侵害や労働法令違反事件を引き起こして社会問題となっていることは、全労連が実施している労働相談の事例ばかりでなく、政府・財界の報告などでも既定の事実として明らかにされ、前述のようにその制度の見直し・改革が求められ、現在その具体化が検討されている。

したがって、全労連は「団体管理型」の研修・技能実習制度廃止（数年程度の経過措置で）を要求する。新規受入れの停止、現に在日中の研修・実習生からの直接的な労働条件等に関する実態把握の実施、同等待遇違反や法令違反等の是正措置などを要求する。また、「企業単独型」の研修・技能実習制度についても、「技能移転による国際貢献」にふさわしい内実の伴う研修や同等待遇の厳守など制度の趣旨徹底を図る。

同時に、外国人労働者や研修生等の権利保護

特集・非正規労働運動の現在

措置などを盛り込んだ厚労省の「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」(07.8)や法務省の「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(07.12)、研修・技能実習制度の本来の趣旨などを受け入れ企業が遵守することの徹底、すべての外国人労働者への「指針」の周知を関係省庁に要求する。

④ 経済連携協定(EPA)と外国人労働者問題について

わが国政府は、世界各国との経済連携強化に向けて、個別的・地域的なEPA締結へ積極的なとりくみを展開している。すでに、シンガポールやマレーシア、タイ等との協定は発効しており、署名交換済みの国も3カ国、ASEANとは交渉妥結済みで交渉段階がベトナムや韓国、インド、スイスなど5カ国1地域となっている。その中身は、わが国の自動車・部品や鉄鋼、電機・機械などの工業品に対する相手国の関税を撤廃させ、かわりに相手国から石油・天然ガス、鉄鉱石や石炭などの天然資源、果物や農水産物を輸入する等であり、わが国の多国籍化した大企業の利益と市場拡大に中心がおかれている。

しかし、内容はそれに留まらず「人の移動」として、インドネシアやフィリピンなどとの協定では、「看護師・介護福祉士等」の日本への受入れも合意内容に含まれている。タイとの協定では、料理人などを合意し、「看護師・介護福祉士等」は交渉継続中となっている。

政府・厚労省は、EPAにより「看護師・介護福祉士等」を受け入れる理由として、現在でも深刻な看護師不足などが、高齢化と少子化がさらに進む将来はもっと深刻になるからとしている。しかし、わが国における看護師不足などの最大の原因は、その過酷で劣悪な労働条件にあることはすでに日本医労連が現場実態から告発しているが、看護師確保のためには賃上げ・労働時間短縮などの労働条件の改善が不可欠の課

題となっている。また、非正規労働者の比率が高く、離職率も高い介護・福祉現場の厳しい労働実態、他産業と比べても格段に劣悪な労働条件などは、介護保険制度のもとで介護報酬が施設の維持や従事者の生活保障等に見合わない低いものである事に起因している。

このような医療や介護・福祉現場の労働条件の抜本改善こそが、わが国政府がいま進めるべき緊急の課題であり、そのことを抜きに賃金水準の低い開発途上国などから外国人労働者を流入させることになれば、外国人労働者自身が低賃金や劣悪な労働条件にさらされるだけでなく、この産業分野に働くわが国の労働者の雇用・労働条件はさらに引き下げられることは火を見るより明らかである。しかも、入国した外国人労働者は当初の「在留期間」である3年ないしは4年以内にわが国の国家試験に合格しなければ「帰国」することになっており、低コストを追求する経営者によりこれが逆用されて、この期間を低賃金労働者の供給源として悪用される事も危惧される。

高齢化や少子化による労働力の不足も指摘されているが、「高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善等を推進していく」ことがまず重要で、時間外労働の上限規制や労働時間短縮、非正規労働者の正規化など労働条件や社会条件を改善・整備することこそが、男女ともに働き続けられ、安心して子どもを生み育てられる社会をつくることであり、最大の少子・高齢化対策である。

しかもEPA協定は、財界や多国籍化した大企業が世界中で利益と市場を拡大することに最大の狙いがあり、そのためにわが国の農水産業をさらに経営難に追いやるような市場開放や労働市場の開放は問題があるといわざるを得ない。

したがって、EPA協定などによる看護師・介護福祉士等の安易な受入れには反対する。また、相手国の国家資格を相互に認証することは認められない。法律上、わが国の国家資格が必要な

医師等の職種への就業は、日本国内の資格取得とコミュニケーション可能な日本語能力を前提とすべきである。ホームヘルパーなど資格制度が未整備でいわゆる単純労働者との区別が困難な労働者は受け入れるべきではない。

6. 全労連第23回定期大会（本年7月）では、結成後はじめて、2人の外国人労働者が発言した。熊本県労連・ローカルユニオンの谷美娟（グ・ビケン）と馮桂芹（ヒョウ・ケイキン）さんで、自らのおかれている法違反の実態を告発し、このような状況をなくすためにも連帯の強化を求めた¹。発言は、大会参加者に衝撃を与えたとともに、「日本人と一緒に楽しく仕事のできる日が、一日も早く来ることを心から望む」との訴えは大きな共感を呼ぶものとなった。

わが国の労働現場において、外国人労働者が権利破壊の劣悪な条件下で働き続けていることを見過ごすわけには行かない。「労組は働く人のより所になっていない。労組も企業も組織維持ばかり考えているとみられている」「労働組合に新しいことをやろうと持ちかけても、なかなか

乗ってきてくれない。上に聞かないと決められないと言われたら、何のための組織なのかわからなくなる。『組織のための組織』では広がらない」（イーデス・ハンソン、アムネスティ・インターナショナル顧問、連合評価委員会での発言）とあるように、企業内組合は一般国民の目に自己の利益のみを追求する存在としてマイナスイメージで見られている面がある。このことを真正面から受けとめ、もっとも弱い立場にある労働者すなわち外国人研修・実習生、派遣・請負労働者、ヘルパーなど非正規や不安定雇用の労働者と真正面から向きあい、社会正義を実現する立場から取り組みを強化することが重要である。

日本企業が外国人労働者を「虫けらのように」扱い、少しの権利主張も許さないという労働現場の実態は、現在の国際社会を形成する思考とは相容れないものである。まじめに働く労働者として、「異文化の運び手」でもある外国人労働者の労働条件の向上と基本的権利を守るために、いまこそ労働者・労働組合が真剣に取り組むべきである。それが、国際連帯の出発点であるといえよう。（てらま せいじ・全労連組織局長）

1 わたしは、日本で働きたいと思い中国の派遣会社に4万円を払い日本に来ました。4万円は、日本円で70万円くらいです。中国では、3年分以上のお金です。このお金は、親戚と親の友人に借りました。また、中国の派遣会社との契約に違反をしたら保証人になってくれた従兄から15万円、つまり、250万円以上も払わされることになります。2006年4月、私は、フェリーで下関に着きました。到着すると、すぐに会社の社長からパスポートと印鑑を取りあげられ、車で天草の工場まで連れて行かれ、その日の夕方6時から夜の9時まで仕事をさせられました。私は、長時間の移動でフラフラでしたが、断ることはできませんでした。わたしたちの仕事は、ワコールの女性用下着の縫製です。中国で社長から面接を受けたときには、働くのは午前8時半から午後5時半までと聞いていたのですが、実際には夜10時頃まで、遅いときには夜中の3時まで働かされました。厳しいノルマが終わらないと、社長が怖い顔で、テーブルを叩きながら、「ノルマは多くない」「バカ」などと怒鳴るので、仕事をやめることはできませんでした。休みは、月に1回くらいで、自由に外出することも出来ませんでした。こんなに働いても、給料は月に6万円で、残業代は時給300円しか出ません。給

料は、来日してすぐ、社長に銀行に連れて行かれて作られた銀行の通帳に貯金させられ、印鑑と一緒に社長がずっと管理していました。社長は、この通帳と印鑑を使って、私の給料を使い込んでいました。寮は、1部屋に12人でした。お風呂は1人用で、12人交代で入っていました。ゆっくり眠ることもできず、仕事の疲れがたまって、とても辛かったです。協同組合の人や理事長から「あなたたちの要求が、日本人と同じなら、中国人を使う必要なかったじゃない」と言われ、とてもショックを受けました。会社や協同組合は、私たちの尊厳を踏みにじています。絶対に許しません。わたしたちはローカルユニオン熊本に加盟し、裁判に訴えました。希望をもって日本に来たのにこんなに辛い目にあわせられるとは思っていませんでした。わたしたちを3年間、奴隷のように働かせる制度は、すぐにやめてほしいと思います。わたしたちは、いま、やさしい日本の人たちに支えられて生活しています。そんな日本の人たちといっしょに楽しく仕事ができる日が、一日も早く来ることを心から望んでいます。全労連が提起された「多民族・多文化共生の社会」を少しでも早く実現してほしいと思います。

新自由主義的展開に対する対抗軸としての 労働政策研究プロジェクト報告

第2部『労働ビッグバン』と労働法制

第1章 規制緩和の強行と

『労働ビッグバン』構想・『壁』論

萬井 隆令

1 『労働ビッグバン』とは何か

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会『報告書』(2005年9月15日)、今後の労働時間制度に関する研究会『報告書』(06年1月27日)を受けて、労働政策審議会・労働条件分科会は異例のハイペースで審議を強行し、06年12月27日には『答申』を出し、07年1月25日には法案要綱を了承した。

この間、経済財政諮問会議は06年12月20日、いわゆる『6つの壁』を定式化するとともに、下部機関として労働市場改革専門調査会を設置し、論点を具体化させることとして、厚労省－労政審の動きを牽制ないし督促した。

規制改革・民間開放推進会議『規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申』(06年12月25日)は特にスピーディな解決が求められる課題として、①解雇の金銭的解決を含む労働契約法制の整備、②労働時間法制の見直し(ホワイトカラー・エグゼンプションの導入)、③派遣法における雇用契約の申込義務の見直し、事前面接の解禁など派遣労働をめぐる規制の見直しの3点を挙げつつ、派遣・請負労働規制の抜本的見直しについては特に項を設けて、「善悪や優劣の判断を排除し、あるがままにこれらの働き方をみるべき時代が到来した」と言って詳細に規制緩和の具体策を展開している。同会議・再チャ

レンジワーキンググループ・労働タスクフォースは、07年5月21日、『脱格差と活力をもたらし労働市場へ～労働法制の抜本的見直しを～』と題する労働法制原案を公表した。

このような経緯に照らすと、政治状況による修正や遅速の問題はあるとしても、政府と財界の合作である『労働ビッグバン』、『6つの壁』が今後も政府の労働政策の基調となることが想定される。

『労働ビッグバン』にしても『壁』にしても耳慣れない用語であるが、要するに“打破”とか“打破すべき対象”という趣旨で用いられている。1985年の労働者派遣法の制定と、男女雇用機会均等法の制定に伴う労働基準法改正(女性保護の削減)以来、次々と労働法制上の規制緩和が進められてきたが、財界の認識としては、今なお厚きに過ぎる労働者保護策が存在しており、それらを打破すべきだと言うのである。

だが、現状を直視すれば、むしろ、一連の規制緩和によって、既に労働者の重要な権利が侵食されている。改革を検討する場合、何よりもまず、現状の把握、つまり現行法制度上の労働者の権利状況についての正確な把握が不可欠である。

2 『労働ビッグバン』、『壁』論の陥穽

『労働ビッグバン』、『壁』論は、「現行の労働

法制のあり方」は「過去の社会環境を前提」としているから見直しが必要と言うが、大きな問題点が2つある。

第1に、『壁』は「再チャレンジを阻害する要因の除去」を謳うが、「雇用保障を余りにも厳格化すると…新規や中途採用機会の抑制というトレードオフ関係がある」、「正社員化を図るために期間制限（をすると）…逆に一層有期雇用の労働者の雇用が不安定になってしまう」といった基本的認識を示している。それは、企業は自らにとって不利な、負担となる法律は守らないものだとか開き直るもので、謙虚さはみじんもない。他方で、「均衡処遇の確立（不公正な格差是正）」のために「機会均等の考え方を更に拡大適用する」といっても、財界首脳が自らその方策を積極的に採用する意思もなければ、「拡大適用」を図るための法律を提言し、その法律ができれば遵守すると公約するわけでもない。法制度の見直し等を提言する者としては無責任であるし、道義的にも許されない態度である。

また、『壁』の中には、法律や社会が強いたものではなく、企業が営利追及に走るなかで自らが創り出してきたものが少なくない。賃金や福利厚生についての正社員と非正社員との間の不合理な『壁』といった類は、まさにそれである。それを「不合理」と考えるのならば、直ちに自ら打破できるし、そうすべきであるが、他人事のように指摘するだけであり、進んで是正を図る姿勢はまったく窺えない。

要するに、彼らの、労働者の保護や権利擁護を促進する提言については基本的に信頼が置けないし、提言には裏がある、と疑ってかかることさえ必要である。

第2に、論議の攪乱を意図してか、論点をずらした問題提起が散見される。例えば、『労働ビッグバン』2「労働市場に関して検討すべき

論点」として、②は「雇用形態による格差をどう是正するか」という表題で、「労働者派遣法は、真に派遣労働者を保護するものになっているか」と問い、提唱者達があたかも派遣労働者の保護を図ろうと考えているかのように装っている。また、③は「仕事と育児の両立を図るには何が必要か」という表題で、「時間に縛られない働き方を実現するには何が必要か」と問うが、従来「時間に縛られない働き方」とは、日本経団連が「自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度」といい、厚生労働省が「自由度の高い働き方」という同類の表現でホワイトカラー・エグゼンプションを意味するものとしていたにもかかわらず、それを「仕事と育児の両立を図る」労働時間制であるかのような設問に導いている。それらの偽装や言葉のトリックもまた、厳しく批判する必要がある。

3 『労働ビッグバン』、『壁』論と 労働法制の基本的性格の相克

労働法制の基本的性格は、「最低限度」の労働基準を定め、それを強制力を持ってすべての企業に遵守させることを通じて、労働者の「人たるに値する生活」を確保することである。仮に「働き方の弾力化・多様化」を法的に保障する必要があるとしても、そのような労働法制の基本的性格を維持し、全ての局面でそれを貫き、それを基盤としたものでなければならない。働く形の「多様化」の掛け声で労働者派遣を、「時間規制の弾力化」の掛け声で変形労働時間制を、野放図に拡張するようなことは許してはならない。

以上のような基本的視点に立ちつつ、労働法制上の主要な問題を詳しく見ていこう。

(よろい たかよし・常任理事・龍谷大学教授)

第2章 労働契約法の問題点とその可能性 —その「諸刃の剣」としての性格について—

根本 到

2006年から07年にかけて労働立法をめぐる議論が激しく展開された。政府、与党あるいは経営側が導入に執念を燃やしたホワイトカラー・エグゼンプション制度や解雇の金銭的解決制度の導入は多くの国民の反対を受けて、法案の提出すらできない事態に追い込まれた。これに対し、政府が、労働基準法の改正とセットにして導入に執念を燃やし、法案の可決にまでこぎつけたのが労働契約法である（07年12月5日公布—08年3月1日施行）。

労働契約法の成立は複雑な経過を辿ったうえ、各条項の職場への影響も多面的な分析が必要とされる。以下、労働契約法の見方や今後の課題を考察し、労働者は労働契約法のどういった点を警戒する一方で、どういった条項の利用を検討すべきか、論じたい。

1 労働契約法の性格をどう捉えるべきか

(1) 労働契約法とは何か

労働基準法は、同13条において強行的直律的効力（私法的効力）を明記しているものの、主として行政による監督と罰則によってその実効性を図ろうとする法律である。これに対し、労働契約法は、裁判や労働審判に適用される裁判規範として、労働契約の内容を直接規制することを企図しており、行政的監督や罰則は一切予定されていない。

労働契約法とは本来、労働契約の締結、展開、変更、終了など労働契約の全般にわたる諸原則・諸規定を定めた法律を意味する。労働者と使用者との関係は対等なものではないため、契約の

展開から終了にわたり、強行的に権利や義務を労使に課して、労使の実質的対等性を図ることを目的とする。労働契約法という名のついた法律が欧米において実際に存在するわけではないが、労働基準法のような労働者保護法とともに、労働者保護を目的とする民事的な強行規定（罰則なし）を持つ国は多数存在する。それと対比すると、今回の労働契約法は、就業規則に関する条項が大部分を占めており、労働契約法の名に値しない法律である。

ただ、罰則が予定されていないことは必ずしも労働者にとって否定的意味を持つわけではない。罰則はつかないが強行法規として実効性は十分確保されるうえ、立法に罰則が付いたときには解釈、適用の余地が狭められることもあるので、罰則を付けないことに積極的意味もあるからである。

(2) 制定過程の状況

日本においては、労働分野の法律上の規制は十分整っていないため、権利濫用等の一般条項をもとにして、判例法理が数多く形成されている。90年代以降、こうした状況を憂慮し、労働法研究者や労働者側の弁護士は、判例の集成とともに、不適切な判例の修正を目的として、各種の労働契約法を構想してきた。ところが、今回の労働契約法の制定に向けた動きは、こうした視角とは異なるかたちで進められた。

労働契約法をめぐる議論をリードしたのは厚生労働省のもとに2004年に立ち上げられた今後の労働契約法制の在り方に関する研究会（菅野和夫座長）（以下、在り方研と略称する）である。05年9月に公表された『報告書』は、個別

的労使紛争の公正・透明なルールの明確化を目的として、労働契約の成立、展開、終了に関わる包括的な規制の策定を企図していたものの、就業規則法理の固定化や解雇の金銭的解決制度の導入なども含み、労使の実質的対等性を保障するものとは程遠い内容であった。その後、労働政策審議会に議論が移り、労使双方から多くの反対を受けて頓挫しかかったが、判例法理のごく一部を立法化する『答申』を出した。しかし、批判の多い就業規則法理の立法化が企図されていたため、労働法研究者35名が「禍根を残す就業規則変更法理の成文化——契約原理に反する労働条件変更法理の固定化は避けるべきである」と題する異例の声明（12月21日）を出す事態にさえた。

労政審は07年2月2日に「労働契約法案要綱」を答申したが、法案の中には法案要綱と異なる点があり、問題視された。その後、07年夏の参議院選挙では民主党が議席を伸ばし、選挙後の国会では独自の労働契約法案を提出した。しかし、同年11月上旬に与党と民主党の妥協が成立し、労働契約法案は一部修正のうえ可決された。修正箇所は、民主党の法案に近い内容もごく一部盛り込まれたものの、そのほとんどは労使の妥協を得る観点から、法案を法案要綱の内容に戻すことに力点がおかれたものであった。

(3) 経営側、規制緩和論者にとっての労働契約法

このような経過をたどって成立した労働契約法は、経営側、とくに規制緩和論者にとってどのような意味を持っていたのであろうか。

規制緩和論者は必ずしも労働契約法の制定を求めていなかった。例えば、在り方研の05年春の中間報告に機先を制するかたちで、経営法曹会議は『今後の労働契約法制の在り方について』と題するプロジェクトチーム研究報告を厚生労働省に提出しているが、そこにおいて、労働契約法制は民事契約法の領域であるから、労使当

事者の契約内容を補充する解釈規定、任意規定であることを条件とすべきであると要望している。解雇の金銭的解決制度の導入など経営側にとって利益の大きい制度については「速やかな導入」という表現を使い、積極的に導入を求めたものの、全体としては実務への法的介入を嫌う意図をありありと示していた。

また、在り方研が『報告書』を提出した段階でも、解雇の金銭的解決制度なども含まれていたにもかかわらず、経営者団体はそれに反発した。例えば、日本経団連は、「同報告は、採用、試用、配転等から退職、解雇に至るあらゆる場面において起こりうる問題を想定し、強行規定、指針を背景に企業を規制する内容となっており、容認できない。阻止すべく求めていく」、労政審では報告書にとらわれることなく議論を進めると表明した。日本商工会議所も、個別事案にあつてはケースバイケースの解決方法によらざるを得ず、統一的・画一的なルールの法制化は馴染まない、あくまで労使自治、契約自由の原則を最大限に尊重すべき、と否定的な意見を述べた。

06年夏に、規制改革・民間開放推進会議が労働契約法について厚労省に出した『意見書』によれば、労働契約法は「任意規定を主とするものでなければならない。契約当事者の意思を尊重し、当事者自治を本旨とすべきこと」と注文をつけた。厚労省は労働契約法の性格を強行規定と位置づけていたので、これに反発したのである。

さらに、労政審の議論も終盤となった06年12月、規制改革・民間開放推進会議は、解雇の金銭的解決制度の導入を求める一方で、労働契約法制を民法の特別法として整備することが必要であると言いつつ、「その整備に当たっては契約当事者である労使双方の意思（契約自治）を可能な限り尊重すべきである」としている。契約自治を尊重するということは、実質的には、労働契約法は特に必要でないというに等しい。規制緩和論者は労働契約法の導入に積極的でな

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

かっただけでなく、場合によっては、解雇の金銭的解決制度など経営側にとって有用な制度が導入できないのであれば、無くてもよいといった態度を如実に示していた。

この経緯に見るように、労働契約法は、労基法や労働者派遣法の改正などと異なり、労働ビックバン路線から産み出されてきたものではない。経営側にとっては、労働契約法は「諸刃の剣」で、解雇の金銭的解決制度など、自身にとって有用な制度が導入できれば、それを摘み食いの利用する価値があったが、その一方で、労働者の権利の付与や契約自治への介入には強い警戒感を示していたのである。

(4) 労働側にとっての労働契約法

労働側にとっても、労働契約法は「諸刃の剣」で、法案への対応は錯綜した。例えば、今回の法案の内容が、就業規則の判例法理を法定化することに主眼があり、積極的に賛成できる内容でなかった点については、労働側である程度意見の一致があった。歴史的にみて、労働契約法の制定に積極的に関わってきたのが労働側（とくに労働側弁護士）であり、自身が構想してきたいわば「真の労働契約法」に遠く及ばない法案は満足できるものではなかった。

ところが、07年11月に与党と民主党の修正案が成立する前後には、労働側の対応は一枚岩であつたわけではない。現在の法案は必ずしも全面的に賛成できないものの、「法律が無いよりはまし」との立場にたち、労働契約法を「小さく産んで大きく育てる」と位置づける見方が台頭した。それには、条文は判例法理の立法化に過ぎず、現状を大きく変えるものではないという事情も下支えしている。筆者は、修正された法案（可決された労働契約法）は、労働者の職場生活に重大な悪影響を及ぼすおそれがあるうえ、判例から立法に格上げされたことは重要な意味を持つと考えるため、こうした見解とは異なり「無いほうがましである」と考えるが、ここでは

労働側の中で意見が割れた点に注目したい。

2 労働契約法の危険性と可能性

(1) 労働契約法への関わり方

以上述べたように、労働契約法を規制緩和立法だと位置づけるのは適切ではない。むしろ、経営・労働側双方にとって「諸刃の剣」とみるのが正確である。例えば、労働契約法は、労使の「合意」の重要性を唱え、それを実際に法的規制にいかした条文が少なくないため、今後は労働者の意思が重要な意味を持つことが予想されるが、労働者の意思それ自体が実は「諸刃の剣」的な性格を持つことは経験的に明らかである。すなわち、労働者が拒否権を行使するようなかたちで意思を表明すれば、使用者の専制を抑制する機能を果たすが、反対に、職場における従属状態が影響し、労働者が使用者に同意を与えてしまえば、使用者側はこれまで以上に労働者を統制することが容易になるからである。

以下、こうした点を意識し、労働契約法のどの条項が労働者にとって危険性があるか、反対に、どの条項は労働者の権利擁護に役立つ可能性があるかを検討する。

(2) 危険性のある条項

労働者が最も警戒する必要があるのが就業規則に関する7条から13条である。労働契約法は、わずか19条のうち7条が就業規則に関する規定で占められているため、法律全体に問題があると指摘されることも少なくない。

法案の段階では、就業規則の判例法理さえ十分踏襲されていないことが問題とされた。すなわち、10条では、合理性の基準について、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況」が列挙されるにとどまっており、「賃金、退職金などの重要な労働条件」については「高度の必要性」が要請されること

(大曲市農協事件・最3小判昭63.2.16)、あるいは「不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置」を設けない限り、適用の合理性が否定されること(みちのく銀行事件・最1小判平12.9.7)が明記されていないからである。ただ、この点については、07年11月の国会答弁において、従来の判例法理を「引きも足しもしない」と何度も確認されたため、危険性は小さくなったとも考え得る。

むしろ、危険性があるのは次の点である。従来は、就業規則の不利益変更は労働者が個別に同意しても、制度としての就業規則が変更されていない限り、その基準を下回る合意は無効となるので(同法12条)変更は許されないとする見解と、合理性や周知の要件を充足なくとも同意のみで変更の効力が正当化されるとする見解が存在した。それが、同法9条では「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。」と規定されたため、逆に、労働者が合意すれば、それだけで就業規則の変更が労働者に及ぶことになるとの解釈があり得る。以前から存在した実務上の取扱いでもあるが、就業規則の変更時に労働者にサインを求める企業が増加しつつあることも、こうした解釈の問題性を大きくしている。こうした解釈が認められるとすれば、事後になって就業規則変更の合理性がないと裁判所が判定したケースでも、労働者が合意しただけで変更の有効性は正当化されてしまうからである。

こうした問題について、労働組合側は二つの点で取組みをする必要がある。

第一に、こうした解釈の問題点を指摘していくことである。就業規則を全体として変更するには、10条の合理性と周知性を必要とするから、労働者の合意があれば足りるとはいえないはずである。また、職場における労働者は真意に基づいて合意できない場合も多いため、真意が反

映されるような法制度や法理を求めていくことも重要であろう。判例の中には、労働者が自由な意思にもとづいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合しか真意に基づく合意があったと認めないとするものもあるが(シンガー・ソーイング・メシオン事件・最2小判昭48.1.19や日新製鋼事件・最2小判平2.11.26)、こうした判例を基準にして、真意に基づかない労働者の合意の効力を認めないことも必要となる。

第二に、労働契約法が、いずれにしろ労働者の意思表示に大きな意義を与えていることを考慮して(例えば8条)、労働組合が労働者の意思決定をサポートしていくことである。労働者が拒否すべき場合は拒否し、真意に基づかない意思は示さないで済むような職場環境を創り出すことに労働組合が努力することが求められる。具体的には、労働契約法制定後、労働者の意思表示が重要性を増していることを再確認する場を設ける(例えば、勉強会を開く)だけでも大きな意義があるだろう。

(3) 労働者の権利擁護の観点から有効活用できる条項

一方で、積極的に利用しようと思えば、労働者の権利を擁護し、利益を向上させるために有用な規定も少なからず存在する。したがって、「労働契約法に反対である」と言って終わるのではなく、「労働契約法を有効活用する」と、少し観点を変えてみることも必要である。こうした観点から注目すべき条項をあげてみよう。

第一に、就業規則の効力要件として「周知」が明記された(7条、10条)。従来の判例においても、周知の重要性は指摘されていたが、中小企業などでは、就業規則が上司の机の中にあるなど、従業員が見ることが実質的に不可能なケースも少なくなかった。こうした場合、労働契約法によれば、就業規則を根拠にして使用者は自らに有利な主張をすることが許されなくなる。しかも、それは、あらゆる規定に及ぶ。これま

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

では周知性が十分でないことが争いの対象になっていなかったケースでも今後は周知性をめぐって争うこともありうる。

第二に、就業規則の制定（7条）あるいは変更（10条）に関わり、それぞれに但書がついているが、但書に該当する労働条件と認められれば、就業規則が合理性や周知性の要件を充足したとしても就業規則の効力が及ばない。これに該当する典型的な例は個別の特約であるが、このように限定せず、特別な定年年齢が当該労働者に認められていた場合など、既得権は広くこれに該当すると考えることが可能である。したがって、就業規則の変更において、個人の既得権として認められたもの、あるいは既得権として認めるべき事項が変更の対象となっている場合には、合理性と周知の要件の問題に入る前に、当該既得権あるいは当該事項が10条但書に該当し、変更の対象とできないことを主張すべきである。

第三に、労働契約の締結時等に労働契約の原則として、「就業の実態に応じて、均衡を考慮」すること（3条2項）、「仕事と生活の調和に配慮」すること（同3項）を求める規定が挿入された。こうした条項に反する使用者の行為があったとしても、文言の不明確性などから、ただちに法律行為を無効としたり、違法とすることができるとは限らない。しかし、このような文言が明示されたことは軽視すべきではなく、

雇用形態に基づく差別や「ワーク・ライフ・バランス」に反するような使用者の措置（例えば、家庭生活を犠牲にするような配転）は、権利濫用法理、公序法理あるいは信義則を通じて、法の世界で問題にしやすいと考えらるべきである。裁判規範性が弱いとはいえ、当該行為の不合理性を判定するための根拠規定が提供された意義がある。

3 おわりに

労働契約法は他の規制緩和立法と同時期に問題となったが、規制緩和の観点から成立が求められたのではなく、やや複雑な事情を抱えて成立し、危険性と可能性の双方を抱える「諸刃の剣」的な性格を持つ。したがって、不十分な立法であることは間違いないが、その職場への具体的な影響を注視し、警戒を欠かさない一方で、活用できる条項は積極的に利用することが必要である。とりわけ法施行後は、これまで以上に、労働者の意思表示に大きな意味が付与された。これは、使用者の権限を正当化する方向と労働者の権利を正当化する方向の双方機能しうるから、そうした事情を考慮すると、労働組合が労働者の意思表明をサポートしていくことがこれまで以上に重要となるが、それだけでなく、個々の労働者自身も意思決定を慎重に行っていくことも必要となるであろう。

（ねもと いたる・大阪市立大学教授）

第3章 労働者派遣 (直接雇用の原則の侵食)について

脇田 滋

1 直接雇用(=間接雇用禁止)原則の意義

労働法では「直接雇用」が原則である。その核心は、実際に労働者を直接に指揮命令して働かせ、その労働によって一番利益を受ける者(エンドユーザー)が、その労働者について雇用を含め、使用者としてのすべての責任を負うということである。このエンドユーザーと労働者の間に介在する者が形式だけ雇用主となる「間接雇用」は、弊害のない例外的な場合にしか許されない(=間接雇用禁止原則)。

戦前の日本では、間接雇用としての労務供給業が広く利用されていた。主に、「組請負」や「人夫出し」などといった形式で、中間に介在する業者が労働者を集めてきて工場での単純労務や雑務をさせていた。工場側は、従業員として直接雇用せず、中間介在業者を雇用主として労務管理を任せることで、当時、工場労働者に適用された工場法や健康保険法の責任を回避した。特に、鉱山や建設現場では、劣悪な労働条件で過酷な仕事をさせる以外に、いわゆる「タコ部屋」等、人権を無視した扱いまで見られた。

1947年制定の労働基準法は、第5条で「強制労働の禁止」を、第6条では「中間搾取の排除」を規定したが、そこでは、戦前の労務供給業による間接雇用の弊害除去が意図されていた。とくに、アメリカ占領軍は労働民主化のために間接雇用排除を強く指導し、1947年制定の職業安定法は、国の行政による無料の職業紹介事業原則を定め、有料職業紹介事業は厳格に例外として規制し、併わせて、第44条で「労働者供給事業」の禁止を定めた。請負を偽装した労務供給

業とその受け入れを、罰則を含めて明確に禁止したのである。

第2次大戦後、国際労働機関(ILO)が、各国で確立すべき労働関連について定めた重要な原則の一つが、「職業安定行政(88号)条約」や「有料職業紹介所(96号)条約」などが示す、就職に介在する営利業者=間接雇用の弊害を排除することであった。労働基準法や職業安定法は、こうした国際的動向に対応するものであった。

2 「日本的雇用慣行」と間接雇用導入の動機

アメリカ占領期が終了するとすぐに、政府は職安法施行規則を緩和して、構内下請の導入を容易にした。その後、社外工や構内下請などの「間接雇用」が製造・造船業をはじめ広がっていった。

欧米諸国とは違って日本では、戦後の激動期を経ても、企業を超えた仕事別労働条件を産業別に設定するという集团的労働慣行が形成されなかった。その結果、企業別労働条件の格差が大きく、労働条件が良い大企業ほど間接雇用の導入への動機を強く持つという、欧米諸国とは大きく異なった状況が生じていた。つまり、日本の雇用社会は世界的には例のない企業別労使関係の枠組みで展開されることになった。

1955年から73年まで、日本経済は驚異の高度成長を達成し、労働力不足の状況が生まれた。そのなかで、①新規学卒者の定年までの長期雇用、②年功賃金と企業内福利厚生、③企業内職業訓練、④企業別従業員組合等を特徴とする「日本的雇用慣行」が定着した。企業規模による労

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

働条件格差は見られたものの、90%以上が常用雇用として安定雇用が保障される「完全雇用」と呼ばれる状況が生まれた。こうした日本の雇用慣行は、普遍的なものではなく、きわめて限定された時代的条件でのみ形成が可能であった。しかし、日本の労働法制も、労働運動も、こうした日本の雇用慣行に深く規定されてしまっていた。これが、以下の通り、世界的にも異様な速度と規模で「間接雇用」を受け入れ、拡大する前提条件の一つになった。

3 1985年労働者派遣法

労働者派遣法が1985年に制定され、86年7月に施行された。同法は、職安法44条が禁止する労働者供給事業の一部を「労働者派遣事業」として合法化することになった。派遣対象業務は限定され、86年7月施行時点では13業務、同年9月に16業務となり、96年改正まで続いた。

立法の名目は、職安法違反の疑いが強い業務処理請負が広がってしまった中で、違法行為を取り締まるのではなく、現実を踏まえて条件を付けて合法化することによって、労働者の保護を容易にするということであった。しかし、実際には、①職安法違反の労働者供給事業の一部合法化、②男女平等の世界的圧力を回避して、性差別を雇用形態差別にすりかえること、③情報処理労働者を中間労働市場に組織すること等の経営側の意図を実現することであった。

85年派遣法には、次のような多くの問題点が含まれていた。すなわち次の5点である。

① 「派遣労働」という意図的誤訳

本来、諸外国で“temporary work”（一時的労働）と呼ばれていたものが、日本に受け入れられるときに、「派遣労働」（dispatched work）と意図的に誤訳された。その結果、派遣は業務量が一時的に増えたときに限って利用できる期間限定的であることが曖昧にされた。

② 同一労働差別待遇

派遣労働者と派遣先の従業員の間では、同一労働同一待遇が各国の派遣法に共通した規制であったが、85年法にはこの点について一切の規制が盛り込まれなかった。その結果、企業別の労働条件格差が派遣労働にそのまま持ち込まれるという世界的にも異常な状況が生じるようになった。

③ 「名ばかり雇用主」の派遣元

建前では派遣元が雇用主とされ、中間搾取等の責任を問われないことになった。しかし実際には、登録型派遣が容認され、わずか20平米の事務所でも許可を受けることができるため、派遣と派遣の間に空白期間があっても休業手当等の支払義務を免れる「名ばかり雇用主」が認められることになった。

④ 世界最低の派遣労働者保護

関係法令の使用者責任を派遣元・派遣先に配分したに留まり、独自の派遣労働者保護策を規定してはいない。その結果、日本の派遣労働者は不安定・差別労働である上に独自の保護を受けない点で、世界の中でも最悪の状況に置かれることになった。

⑤ 労働組合の無力化・透明化

派遣法では、労働組合は何の位置づけもされなかった。現実にも、無権利な派遣労働が広がるにもかかわらず、企業別労組のほとんどは派遣労働者を組織化しなかった。その結果、派遣労働者が増えるほど、派遣先労組は、客観的には、相対的に恵まれた正規社員の利益のみを守る組織という性格を帯びることになって、本来、憲法が期待する役割から遠ざかり社会的道徳的権威を失うことになった。立法者は、別企業の派遣労働者を仲間として受入れることが難しい企業別組織の弱点を知り抜いて、「労働組合の無力化」を意図していた。85年派遣法は、国鉄改革が象徴的なように官公労を権力的に抑圧した中曽根内閣の下で成立したことを考えれば、まさに「搦め手からの団結破壊法」という点に、

その本質があったと指摘せざるを得ない。

4 派遣労働者の無権利

日本の派遣労働者ほど、無権利な労働者は他に見られない。以下、無権利の類型や例を、まず派遣先との関係で、次に派遣元との関係で项目的に列挙することにした。

(1) 派遣先との関係での無権利

派遣先は実際の労働力利用者であり、労働者がその事業場で長時間を過ごす、派遣法では派遣先についての有効な法規制はほとんどない。現実には、派遣先による横暴とも言える、権利濫用的行為が蔓延している。

例えば、①権利濫用的な中途解約（差替え要求）、②実際の就業条件と関連文書との食い違い、③派遣先からの業務変更指示（文書外）と業務過重、④安全衛生上の保護・安全健康配慮義務不遵守（派遣労働者の労災多発、過労死・過労自殺例まで発生）、⑤セクハラ、パワハラ、いじめ（人権無視＝物扱い）、⑥事業場での過半数労働者代表選出からの排除（とくに、36協定。安全衛生では法規制があるのに事実上排除）、⑦派遣先での組合活動保障なし、⑧福利厚生上の差別、⑨派遣先での研修なし、等である。

(2) 派遣元との関係での無権利

派遣元は「名ばかり雇用主」の実態が際立っている。不十分な法規制によって、登録型派遣が認められ、また、零細業者でも許可されるような許可基準となっていること、さらに、派遣先からの独立性がない子会社や系列会社など第2人事部的「専ら派遣」が多いこと等、実体がない場合が少なくない。雇用主としての実体がない者が派遣元として利益を挙げられるのは、雇用主責任を曖昧にしても許される法制度の欠陥と、法規制があっても違反を放置する労働行政の怠慢のおかげであった。

派遣元に有利、労働者に不利な制度と運用としては、次のものが挙げられる。すなわち、①

細切れ契約、②派遣元が変わる度にリセットされる年次有給休暇、③年休・病休取得代替要員の保障なし、④産休・育休取得上の不利、困難、⑤通勤手当、賞与、退職金なし、⑥派遣の空白期間に経済保障なし、⑦中途解約の残期間の保障不明確、⑧派遣終了と雇用保険の不利な運用、⑨平均賃金計算での不利、⑩疲労累積など労災認定上の不利、⑪安全衛生と労災補償の分離、⑫過半数代表選出から事実上排除、⑬社会保険不加入・脱法的加入、⑭雇用保険加入上の制限（1年以上の雇用の見込み）、等である。

とくに、99年派遣法改正で派遣業への参入規制が大幅に緩和された。その結果、営利本位の悪質業者も多数参入したため、法違反が横行することになった。そうした弊害の極限例が日雇い派遣である。政府与党でさえ、その廃止を問題にせざるを得ないほどに、その弊害が認識されてきたが、ワーキング・プアの受け皿となっており、同時に、強制労働や中間搾取など、労働者の無権利を前提にした戦前的弊害も再び復活している。

5 対象業務拡大に伴う弊害の拡大

1986年、派遣法が施行されて以降、派遣労働が徐々に拡大した。派遣対象は弊害の少ない専門業務とされてきたが、これは派遣労働の弊害を小さく見せる政府の宣伝に過ぎない。派遣対象業務は、主に女性が担当する業務（ファイリング、OA機器操作等）、現業労働者が担当する業務（清掃、ビル管理等）、コンピュータ関連業務などが中心であって、最初から、決して専門業務ではなかった。

日経連は、95年に「新時代の『日本的経営』」を発表したが、そこでは従来の日本的雇用慣行を見直して、男性正社員が担当する業務以外を、派遣労働や有期雇用など非正規雇用化することを提言していた。この提言は派遣対象業務の範囲設定とピッタリと重なるもので、96年法改正

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

では、同提言を反映して、対象業務が16から26に大幅に増えた。

さらに経済界からの規制緩和を求める強い圧力の下、99年には派遣対象業務をネガティブ・リスト化し、禁止業務以外は原則自由化する法改正が行われた。同改正は、世界で最悪の、派遣労働者保護は何ら改善しないまま、派遣労働の範囲を一層拡大するものであった。99年改正の前後10年間（96年～2005年）に、派遣労働者は72万人から255万人へと3.5倍に急増した。従来は女性、高齢者、情報処理労働者などが中心であった派遣が、若年の男性労働者に一挙に広がることになった。世界のなかで派遣労働者がこれほど急増し、常用雇用が激減した国は見られない。そして、派遣労働の弊害が一挙に拡大して、雇用を低劣化・不安定化させ、日本の雇用社会全体が大きく動揺し、崩壊する原因になった。

6 派遣期間制限と制限緩和

前述の通り、日本の労働者派遣制度では、「一時的労働」として派遣労働を位置づけるのではなく、対象業務を「専門業務」に限定するという点に特徴を求めた。しかし、99年の原則自由化によって「業務の専門性」という派遣業務を限定する論理に代わって、新自由化業務については、派遣期間を1年に限るという法規制（いわゆる「1年ルール」）がようやく導入されることになった。

本来、EU諸国の派遣制度では、業務量が急に増えたときに受け入れる「一時的労働」(temporary work)として派遣が認められるが、業務が恒常化した場合には当該の派遣労働者を常用化する必要がある。EU諸国法は共通して、派遣期間を超えた段階で自動的に直用になるが、日本の99年法は派遣先の雇用義務を定めるにとどまった。

しかし、99年法で、従来の対象業務（26業務）

については派遣期間の制限をなくするという改悪が行われたことに注意しなければならない。以前は派遣期間についての意味が明確ではなく、行政指導の方針として3年を超える派遣は受け入れないようにするとされていたが、指導の実績も不明であった。いずれにしても、対象業務によっては派遣期間の制限がないということは、temporary work（一時的労働）という派遣労働の本質的性格に反するものであり、重大な問題点を含んでいる。

ところが、経営側はさらに「1年ルール」の改悪を求め、2003年の派遣法で上限1年の派遣期間が3年に延長された。なお、製造業務については04年3月から派遣期間1年を上限に対象業務化され、07年3月から派遣期間3年が上限となった。

7 日本の派遣労働抜本的見直しの課題

以上の通り、1985年の労働者派遣法そのものが、EU諸国法とは大きくかけ離れた劣悪なものであり、多くの問題点を内包する悪法中の悪法であった。その弊害は、99年改悪によって一挙に拡大し、日本の雇用社会に大きな打撃を与えることになった。

しかし、2006年以降、格差社会やワーキング・プアが社会問題として注目されるなかで、ようやく非正規雇用の拡大が注目され、財界主導の労働者派遣法改悪の問題が見直されることになった。とくに、07年7月の参院選挙で、与党が歴史的敗北を喫した結果、「潮目」が変わって、現在、労働者派遣法を労働者保護を強める方向で見直すことが課題となっている。

本来、企業間労働条件格差がある日本に派遣労働を導入するのが大きな間違いであった。企業を超えて産業別全国協約などで仕事別の労働条件が確立しているEU諸国では、協約慣行で同一労働同一待遇が保障され、さらに派遣法でそれを確認する同一待遇原則が定められている

ので、派遣労働拡大によって常用雇用が破壊される弊害が極めて少ない。日本には、そうした同一労働同一待遇の慣行がないので、派遣労働の弊害はEU諸国とは比較にならないほど大きく、雇用破壊が劇的に生ずることになった。したがって、労働者派遣法は根本的には廃止すべきである。

ただ当面は、立法的改善が実現可能であり、その方向を目指すべきである。当面の派遣法の改正点として、次の5点を挙げることができる。

① EU諸国並みの法規制に近づける

世界最低の派遣労働規制を改めて、EU諸国の派遣法に近づけること。とくに派遣労働を「一時的労働」として捉えるとともに、派遣先の直接雇用責任を強化することが重要である。

② 派遣労働の例外化

派遣元が実体のない「名ばかり雇用主」であり、派遣労働者に対して雇用主としての責任を果たさない場合や、派遣先と対等に労働者派遣契約が結べない場合、これを「不真正派遣」と考えて厳格に排除する。具体的には、「日雇派遣」と「専ら派遣」を禁止するとともに、「登録型派遣」も、雇用主としての責任を果たしていないので禁止することが必要である。また、派遣禁止対象業務を大幅に拡大し、危険有害業務、医療・福祉、介護業務などを加える。また、現行26業務を根本的に見直し、真正の「専門的業務」のみに限定し、期間制限を加える。また、派遣利用事由（臨時性）を限定するとともに、派遣先職場での派遣割合の上限（例：従業員の5%以内など）を設定する。

③ 派遣先従業員との同等待遇保障

派遣労働者が、派遣先従業員と同種業務を行うときには、同等待遇を保障する。企業横断的労働条件（仕事別賃金慣行）のない日本では多くの問題が生ずることが予想される。仮に、同種業務を行う派遣先従業員がいない場合には、同一価値労働担当者か、従業員全体の平均的待遇を適用する。なお、同等待遇保障は労働者派

遣制度にとって本質的なものであるので、それができない業務や事業であれば、派遣導入そのものを禁止する。また、差別待遇の是正については、関連制度を導入した韓国の2006年法を参考に、より簡易迅速な救済制度（立証責任は使用者が負担し、組合が代理人として参加することも認める等）を導入する。派遣元が同等待遇による差額支払いをしないときには、許可を取消す。

④ 派遣労働者への特別な保護

登録型派遣は原則として廃止する。

経過的には、同一使用者の下での継続勤務を前提にする労働基準法上の労働条件については、派遣元が相互に連帯して権利を保障する。たとえば、年次有給休暇については、派遣元が変わっても休暇日数増加について労働者は不利にならないこととし、派遣先か、過去の複数の派遣元（使用者）が連帯して責任を負ういうように、使用者側の集団責任で、休暇日数累積に伴う経済負担をさせる。社会保険・雇用保険加入・運用についても、登録型については経過的に不利な扱いとならないように特別な措置をとる。賃金面では、通勤手当、家族手当、住宅手当、賞与など一般的な手当を派遣元に義務づける。平均賃金や給付基礎日額の計算面で派遣労働者が不利にならないようにする。

⑤ 派遣労働者の組合活動、労働者代表選出の権利

名ばかり派遣元では、労組活動をすることや労働者代表を選出することが實際上困難であることを考えて、派遣労働者については、派遣元だけでなく、派遣先の事業場での組合活動や労働者代表選出に実質的参加できる権利を保障する。とくに、派遣労働者が、派遣先職場で組合活動を自由に行えるように特別な保障規定を定め、派遣先が、派遣労働者が所属する労働組合との団体交渉に応諾する義務があることを再確認する規定を労働者派遣法で定める。

（わきた しげる・会員・龍谷大学教授）

第4章 雇用平等法制について

和田 肇

1980年代以降は規制緩和の流れが主潮流であったが、雇用平等の分野は規制緩和だけということはできない。男女雇用機会均等法の制定や改正、あるいはパート労働法の制定や改正というように、むしろ規制を強化してきている面もある。

しかし、ここでは次のような点に注意をする必要がある。一つに、労働者保護法の非常に弱体なアメリカでも雇用平等の分野は一貫して強化されてきているが、それは、規制緩和を支える経済理論と雇用平等の強化が必ずしも矛盾しないことを物語っている。二つに、日本の性差別禁止は果たして先進国並みの水準を保っているかという問題がある。三つ目に、パート労働、有期雇用、派遣労働といった就業形態については雇用平等に関わる規制が遅れており、そのような非正規雇用に女性が多く就いているという事実とも絡んで、そのことが大きな欠陥として残っており、この間、総体として雇用の現場での雇用平等は進んでいないのではないか、という問題がある。

1 雇用機会均等法の制定と改正

(1) 立法と法改正

日本で本格的な男女雇用平等法が実現するのは80年代からである。79年の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択を受けて、日本でも85年によりやく雇用機会均等法が制定された。同法は、日本で最初の雇用平等立法であり、雇用の現場に大きな変化をもたらした(第1ステージ)。しかし、福祉立法としての勤労婦人福祉法の改正という形を取った点にそもそも限界があった。特に募集・採用、配置・昇進といった重要な労働条件について均

等取扱いを使用者の努力義務にとどめ、また、重要な紛争処理装置である機会均等調停委員会における調停の開始に使用者の同意が必要とされたこともあり、十分に機能しなかった。

その後97年に、努力義務規定がすべて差別禁止規定に変更され、差別禁止は強化された。また、セクシュアル・ハラスメントやポジティブ・アクションに関する規定が挿入されるなどの法改正が行われた(第2ステージ)。

従来の「女性」に対する差別禁止法が、「性」差別禁止法に完全に変わったのは、06年改正においてである。比喩的に言うならば、それまでの雇用機会均等法は、男性のスタートラインに女性も引き上げるという性格のものであったが、現行法は、男女に関係なく同じスタートラインに着けなければならないという性格に変わっている。この改正では、セクハラ防止の義務化や間接差別規定の導入等も行われた(第3ステージ)。

(2) 男女雇用平等の現状

法的整備が現場で実際に雇用平等を実現させているか、という問題がある。

いくつかの指標を見ると、雇用機会均等法の改正およびそれと同時に行われた労基法の改正の効果が現れている。すなわち、女性の管理職層は増えている。ただし、増加傾向は下位職で顕著である(厚生労働省の平成15年度女性雇用管理基本調査)。

総務省の労働力調査によれば、女性のM字型雇用については、ボトムが徐々に上がってきているが(ボトムは、87年には50.5%であったのが、05年には62.7%に増加している)、基本的な形は変わっていない(総務省の05年の労働力調査の年齢階級別労働力率を参照)。

男女間の賃金格差は徐々に狭まってはいるが、

未だに女性の所定内給与額は男性のそのの7割弱に留まっている（厚生労働省・賃金構造基本統計調査）。さらに重要なことは、非典型雇用の中で女性の占める割合が高い点である（06年版労働経済白書によると、パート労働者の約9割、派遣労働者の約6割が女性である）。

家族的責任の分野では、育児休業を例にとってみると、女性の取得状況は良いが（厚生労働省04年度女性雇用管理基本調査では70.6%）、男性の取得率は、限りなくゼロに近い（同調査で0.56%）。また、やはり結婚や出産を機に多くの女性が退職している（21世紀職業財団・継続就業女性の就業意識等に関するアンケート（05年））ことを考えると、取得率の高さには割り引いて考えなければならない面がある。女性の家族的責任の履行を可能にしたという意味で、法政策の効果はあったといえるが、男女が共同で家族的責任を負うというもう一つの法政策の目的は、ほとんど達成されていないことになる。

以上のことから、確かに雇用機会均等法の制定や改正の恩恵を受けている女性がある程度いる反面で、多くの女性はむしろその恩恵に浴しておらず、雇用の二極化が進んでいることが分かる。

(3) 男女雇用平等法の今後の課題

雇用機会均等法については、次のような課題が指摘できる。一つに、募集・採用から配置、昇進等に至る差別禁止が実効性を持つためには、この問題については是正勧告権や裁判を提起できる行政機関の設置が不可欠である。このことはアメリカ等の経験が教えている。二つに、06年改正で導入された間接差別の対象はあまりにも狭すぎるので、これを拡張していく必要がある。三つに、雇用平等を支える他のシステムである育児介護休業や保育施設等の制度整備が必要である。

2 女性の保護規定の廃止

(1) 廃止の過程

男女雇用平等については、女子の差別禁止とともに女子の保護規定のあり方が常に議論になってきた。85年の雇用機会均等法は、女子差別の点で不徹底であった反面で、一部からは、労基法の時間外労働や深夜業に関する女子保護規定の廃止の点で不徹底だとして批判の対象となった。しかし、母性保護を除く女子保護規定については、将来は撤廃されるべきであるが、現実には女子が家事や育児という家庭責任を重く負っていることを配慮して、そこに保護規定の現代的意義があるとされ、その結果、時間外労働、休日労働、深夜業等に関する規制が一部に残された。

その後97年の労基法改正により女子の保護規定が全廃された。その背景には、一方では85年に制定された均等法が法律上の不備等からその機能を十分に発揮してこなかったという反省が、そして他方では母性に関係しない女性保護規定がかえって雇用平等の達成のための阻害要因になっている、との認識があった。

この法改正の際にその是非をめぐって激論が交された。雇用平等を促進させるために均等法の規定を強化することは、大方の支持するところであるが、労働時間に関する女性保護規定を撤廃することにはなお批判が強かった。今日の長時間労働の実態や家族責任のほとんどを女性が負っているという現実の下では、女性の保護規定を撤廃することによって多くの女性労働者の職場進出がかえって阻害され、結局は男女共生社会の実現から遠ざかるのではないかと、との疑問が出されていたからである。女性保護規定を撤廃するのではなく、時間外・休日労働や深夜業について男女共通の厳格な規制を設けるべきであるとの意見も出されていた。

06年の均等法の改正に伴い労基法も改正され、女性の坑内労働の制限が緩和される（同法64条

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

の2)とともに、第六章の二のタイトルが「妊産婦等」と改められた。女性一般に対する保護は若干残るものの、労基法の保護は妊娠・出産機能に限ることを明確にしたものである。

(2) 保護と平等との関係

前述したような雇用の二極化といった実態は、こうした女性労働者の保護規定の廃止と関係しているともてよい。つまり、女性は平等を獲得するためには、男性並みの過酷な労働を行わなければならない、それが可能な一部の女性労働者は平等を獲得しているが、家庭の事情等でそれができない女性労働者は差別的な雇用を甘受せざるを得ない。

こうした現状は、雇用平等の本来の姿とはかけ離れている。憲法14条1項は平等権として「性」による差別禁止を謳っているが、それを実現するためには、多面的なアプローチが必要である。理想的な姿としては、労働時間についても、男女共通の「ワーク・ライフ・バランス」が図れるような厳格な規制が必要であるが、そこに到達するまでは現実に家庭責任を負っている一方の性に対する保護は不可欠である。

憲法14条の保障する平等を真に実現しようとするならば、抽象的な保護か平等かという議論ではなく、現実を見据えた対応が必要となる。

3 パートタイム労働法

(1) 実態

厚生労働省編『平成18年版労働経済白書』は、サブタイトルを「就業形態の多様化と勤労者生活」としており、各種統計資料等を利用しながら就業形態の多様化の実態を明らかにしている。その内容を一言でいうと、大企業を中心としてではあるが、経営状況が若干上向きになっている一方で、雇用形態の多様化が進み、非典型の形態で雇用されている労働者の割合が急増し、かつ、雇用形態間の賃金格差が拡大し（非典型雇用労働者の労働条件が悪くなり）、労働市場の

状態が悪化している、というものである。

雇用労働者数はほぼ一貫して増加しているが、その中で、正規従業員は減少し、非正規従業員が増加している。ここでいう非正規従業員とは、パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員、派遣社員等である。つまり、正規社員と比べて所定労働時間が短い者、労働契約に期間が定められている者、使用者に「使用」されるのではなく、他の者に「使用」されている者等を指している。この非正規従業員の割合は、84年には全従業員の15%であったが、06年には33%へと、ほぼ倍増している。全従業員のうちの1/3が非正規従業員ということになる。この割合はほぼ直線的に増えてきた。

非正規従業員の内訳は、パートが22.4% (1121万人)、契約社員・嘱託やその他が8.4% (421万)、派遣社員が2.4% (121万人) である。非典型従業員のうちの2/3がパート労働者であり、したがって全従業員の約4人に1人がパート労働者となる。しかも、非正規従業員、とりわけパート労働者は、ほぼ女性の雇用であるといっても過言ではない。

パートタイム労働者の増加は、国際競争の圧力が強い先進国にほぼ共通して見られる現象であり、その割合については日本はほぼ中位に位置する。日本の特徴は、非典型雇用者に占める女性の割合が高いことと、以下にみるように、正規労働者と比較して労働条件が著しく低いこと（格差が大きいこと）である。

正規従業員とパート労働者の賃金（所定内）を比べると、90年代以降は格差が拡大する傾向にあったが、02年頃を境にやや減少する傾向が見られる。これは景気の回復の影響とされているが、その比率は女性だけを取ると後者は前者の約70%、男性だけでは同じく55%と、依然として格差は大きい。また、若年者を見るとむしろ格差は拡大している。このことは、非正規従業員の比率が特に20歳代の方で顕著に高くなっており、しかもこの層では年収150万円未満の者

が増加しているからである。この傾向は今後も続いていくことが懸念されている。若年者の層では、これ以外にもNEETやフリーターといわれる者が増加している。

(2) 93年パート労働法

93年に制定された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パート労働法)は、日本で初めてのパート労働者に関する法である。同法は、次のような特徴を有していた。一つに、同法1条の目的からも明らかなように、同法はあくまでもパート労働者の福祉増進法である。その意味で同法は、雇用政策に軸足を置いた立法であった。二つに、同法の多くの規定は、労働大臣による対策基本方針の策定(5条)、事業主が講ずべき措置に関する労働大臣による方針の策定(8条)、短時間労働援助センターの設置(13条以下)等、国の行政指導に根拠を与えるためのものである。同法は、行政指導のための根拠法という性格が強かった。

こうしたこともあって、パートタイム労働法は、パート労働者の労働条件や地位向上にはほとんど寄与しなかった。

(3) 07年法改正

パート労働者の雇用条件の改善という法の趣旨を実現するには抜本的な法改正が必要であると主張されてきたが、これまで行政指針の改正はあったものの、法改正には至らなかった。そしてようやく07年に法改正がなされた。この改正には従来の法規制のあり方を大きく変える内容が含まれている。

- ① 労働条件の文書交付・明示義務(法6条)
- ② 均衡のとれた待遇の確保の促進(法1条、3条、8条以下) 通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るために、新たにいくつかの規定が挿入されている。とりわけ重要なのが、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別的取扱いが禁止された点である(法8条)。
- ③ 通常の労働者への転換の推進(法12条)

④ 説明義務(法13条)

⑤ 苦情処理・紛争解決援助(法19条以下)

(4) 今後の課題

07年改正についての評価は分かれる。理想的な姿の法律とはいえないが、だからといって箸にも棒にもかからない法律かということ、そう断言することも適切ではない。対象が非常に限定されたパート労働者ではあるとしても、差別禁止規定が入ったこと(8条)は評価できる。また、労働組合は13条を利用してパートタイム労働者の処遇について説明を求めることができる。通常の労働者への転換制度が曲がりなりにも入ったことも、一定程度評価できる。

しかし、パートタイム労働法の将来的な姿は、雇用形態の違いに関係なく、職務の性格や能力に応じて賃金、教育訓練その他の労働条件・待遇が決定される法的仕組みを作ること、またパートタイム労働とフルタイム労働の双方向の移行を容易にし、生活スタイルの変化に応じた働き方を可能にすることである。その意味で今回の法改正は、将来的な雇用形態の違いに関係なく処遇するようになるための一歩を踏み出したにすぎない。

こうした理想像の一つをILOのパートタイム労働に関する条約(175号条約)および同勧告(182号勧告)に見るとすると、それとの比較で現行のパートタイム労働法にはまだ次のような問題点が残されている。

第1に、条約は平等権や賃金については時間比例を謳っているが、この基準を満たしているのは、通常の労働者と同視すべきパート労働者に関する規定だけである(8条)。

第2に、条約10条ではパートタイム労働とフルタイム労働の移行については、双方向的に確保されることになっている。それに対して法12条は、前者から後者への移行可能性を保障しているにすぎない。

第3に、フルタイムパートと呼ばれる、所定

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

労働時間はフルタイムであるが労働契約に期間の定めのある労働者は、法2条のパート労働者に該当しないので、同法は適用されない。

4 小括

80年代以降の雇用平等の分野は、確かに規制が強化されてきたが、そのことを以てこの間の雇用政策全般を単純に規制緩和とだけ評価できない、という言説は正しくない。何よりも非典型雇用のように規制を必要としている分野では

規制が十分ではなく、依然として市場主義的な考え方が色濃く残されている。また、男女雇用平等の分野でも、平等のための保護の撤廃という観念論に基づいた政策のために、多くの女性 はむしろ雇用平等の実現から疎外されたままである。こうした結果、女性労働者の多くが、雇用の2極化の一方の極に押し込まれている。こうした現状を打開するための立法政策が現在求められている。

(わだ はじめ・名古屋大学教授)

第5章 労働時間規制の弾力化等について

萬井 隆令

労働時間法制も規制緩和の対象とされているが、果たして日本の労働時間法制は「緩和」が必要なほど強い「規制」を行ってきたのか、がまず問われなければならない。その観点から見るとむしろ欠陥が顕著である。例えば、①最長労働時間について規制がなく（大臣告示による目安はあるが、36協定があれば時間外労働に実質的には上限はない）、ILO第1号条約を今なお批准できていない、②1ヵ月変形労働時間制を就業規則によって定め得る、③判例によれば、36協定と就業規則の義務付け規定があれば、残業命令は合理的範囲内では拘束力がある、④年次有給休暇は労働に対する報償的性格を帯びている上に、保障される日数が少ない等々。そのような現実を踏まえての改革論議でなければならない。

1 労働時間制の経緯と現状

(1) 労働時間制の推移

86年4月のいわゆる前川レポート（国際協調のための経済構造調整研究会『貿易摩擦解消を

視野に入れて』）を受けて、87年労基法改正によって週40時間制に移行した。

04年には年間総労働時間が1816時間になり、目標は達成された、という理由で時短促進法は廃止され、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が制定された（06年4月施行）。

しかし、厚生労働省の労働時間統計（数字）は信用し難い。なぜなら、企業への問い合わせによる調査だから、サービス残業は隠蔽されるし、増加するパート労働者をも計算の基礎に入れている上、「名ばかり管理職」のように「管理監督者」への適用除外が濫用されていて、事態を正確に把握しえていないからである。ちなみに、無作為抽出で個人対象に調査を行う総務庁の労働力調査の数字とは毎回ほぼ200時間以上の差がある。また、平均の労働時間は短縮されたとしても、週60時間以上も働く労働者が30歳代で25%を超えているといった問題がある。

87年労基法改正において週40時間への短縮、労働時間規制の弾力化と裁量労働制が導入された。だがその際にも、従来から労働時間制法上の欠陥として指摘されてきた、①労働者の生体

リズムを考えれば不可欠な、1日あたりの最長労働時間についての規定がない、②労働と労働の間におくべき最短の休息时间についての規定がない、③36協定を結び、25%という低い割増賃金を払いさえすれば長い時間外労働を行わせ得る、④一定期間について深夜業の回数を規制する規定がない、⑤明確な定義がないまま「管理監督者」に対する労働時間制の適用除外が行われている等の問題は放置された。

(2) 労働時間規制の弾力化と裁量労働制の導入

労働時間規制の弾力化とは、一定期間内の所定労働時間が週平均40時間以内であれば、ある日、ある週の労働時間が法定労働時間を超えても、それを「時間外労働」としては扱わないことである。始業・終業の時刻、就労日などは明確に定めねばならないが、36協定の締結は必要ではないし、所定時間内は労働義務があるものとして指揮命令をすることが可能であり、しかも割増賃金を支払う必要はない。労働者にとって、ある日、週に労働を集中すれば、その分、休日を増やすことができるメリットがないわけではないが、生活の不規則化、加重労働の集中による疲労の蓄積、収入の減少といったデメリットが大きい。

型としては、1ヵ月、3ヵ月（後に1年に延長）、1週非定型という3つの変形労働時間制とフレックス・タイム制が導入された。

あわせて、みなし労働時間制の1つの型として裁量労働制も導入された。

(ア) 変形労働時間制

1年変形制と1週非定型変形制は労使協定の締結が必要であり、また要件も限定されるため利用は少なく、1ヵ月変形制が多用されている。業種としては金融、交通運輸、医療、福祉施設などに多い。

JRの運転士、車掌には最長24.5時間の拘束・16時間実働、国立病院の看護師では2交替制・夜勤＝18:00～翌日8:00で、拘束14時間、実働12時間といった長時間労働が強制される例もあり、過労に伴う事故や疾病が問題となっている。

(イ) フレックス・タイム制

1ヵ月以内の一定期間について総所定労働時間数を定め、日々の始業・終業の時刻の決定は労働者に委ねる制度である。したがって必然的に、仕事の段取りや進め方などの業務遂行のあり方の決定も労働者に委ねられる。使用者は個々の労働者ごとに労働時間（始業・終業の時刻）を把握する義務がある。実際には、労働者の出勤時刻を指定するなど、制度の趣旨に反する運用もある。

(ウ) 裁量労働制

87年改正法において、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に…労働者の裁量にゆだねる必要がある」ため「使用者が具体的な指示をしない」専門的業務について、労働時間を実測せず、みなし制とする裁量労働制が導入された。さらに99年改正により、事業運営に関する「企画、立案、調査及び分析の業務」で、業務の遂行の方法を労働者の裁量に委ね、「使用者が具体的な指示をしない」企画業務裁量労働制が追加された。

専門業務型は要件が明確で対象業務は施行規則で限定されたが、企画業務型では使用者の判断に委ねられるため、対象業務の範囲が不明確である。しかも問題なのは、両型とも肝心の仕事の内容、量、期限は使用者が指示するから、労働者の「裁量」はそれだけの仕事をどのようにやりきるかに限られる。業務完遂のためには、労働者は長時間労働を余儀なくされ、過労死、過労自殺もでている。みなし制のため使用者は実際の労働時間数を把握せず、超勤手当を付けなくて済む（労働者にとっては減収）という問題がある。

2 労働時間規制の見直しについて

『労働ビッグバン』等の提唱者はいかなる改革を構想しているのか。

(1) 労働時間制について提言された構想

財界および政府関連の幾つかの会議が労働時間制についての全体構想を公表しているが、経

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

済財政諮問会議は、「働き方の壁」の例として、時間の効率的活用の「意欲が弱いこともあって、正社員の長時間残業が慢性化している」とか、「賃金制度が仕事の内容や成果と結びついていない」ため一部の労働者に長時間労働が偏っているという現状認識を示し、残業時間の半減、実働時間の1割短縮などを提言しつつ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労働時間と報酬がリンクしない、新たな労働時間制度を構築すべきだとの意見」があると紹介する。

規制改革会議再チャレンジワーキンググループ・労働タスクフォース07年5月意見書は、「適正な対価給付を得て働く労働者の利益と、そのような労働によって生産効率を高めることができる使用者の利益の双方を増進する機会」の保障を提言する。

雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会07年8月報告は、基軸の3要素を公正、安定、多様性におき、働き方のルールの方針の例として「労使の自主的な取組みによる長時間労働の抑制」や「労働時間等の設定改善に関する労使協議の活用」をあげている。

(2) 構想内容の具体的検討

(ア) ホワイトカラー・エグゼンプションについて

日米の財界が導入を強力に提唱しているのがホワイトカラー・エグゼンプション（以下、WEという）である。日本経団連がいう「自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度」や経済財政諮問会議・労働市場専門調査会がいう「労働時間と報酬がリンクしない、新たな労働時間制度」はWEを指しているが、その後、労政審は「自由度の高い働き方にふさわしい制度」とか「自己管理型労働制」と名を変え、対象を①「労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事」し、②「業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にあり」、③「業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしない」④「年収が相当程度高い者」と

し、手続き要件に本人の同意や健康確保措置（週休2日相当の休日など）を加えてやや厳格化しながら、WEの制度化を狙った。

結局、政府は政治判断により法律案の提案を見送ったが、厚生労働省が法案要綱作成まで行い、政治状況いかににより一気に法制化される準備が整っている点が重大である。

WEの効果は「労働時間、休憩、休日及び深夜業に係る規制」の適用除外（年休規定は適用）であり、現行法41条2号を拡張するものだが、法制化されれば、業務の内容や量、仕事完成の期限など重要なことはすべて使用者が決定するから、労働者に「裁量」の余地はほとんどなく、「自由度の高い働き方」など望むべくもない。現在の裁量労働制で働く労働者や「管理監督者」と同様、無定量の労働が義務付けられることは必至である。日常的に労働時間を把握しないで、使用者が過労等を配慮できるわけがない。

そもそも、「自己の裁量で労働時間を弾力的に運用できる制度」としては裁量労働制やフレックス・タイム制（以下、FT制という）が既に存在する。重ねてWE制度を創設する必要はない。

(イ) 残業時間の短縮について

労政審『答申』を踏まえた労基法改正案が国会に上程されたが、時間外労働の規制の観点からは余りにも物足りない内容であった。

まず、時間外労働の上限について規制を加えないで、従来どおり、厚労省告示による目安時間の提示にとどめる。それは法的には拘束力のない、努力目標でしかない。さらに、「特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするよう務める」、とする。それは、建前からすれば存在すら認め難い筈であった特別条項付き協定を公然と認めるに至ったことを示している。

次に、割増賃金率について、「1ヵ月について80時間を超えた場合…5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」とし（37条1項但書き）、時間外労働が80時間までは割増

率は25%でも差し支えないとするのである。

時間外労働の縮減について努力を求めるだけでは効果は上がらない。むしろ近年、不安定雇用労働者の増加、正規職員の減少によって、正規職員、特に30歳代の労働者の時間外労働の時間が増加している。経済的負担によるプレッシャーは割増率50%以上になってようやく効果があるとの労働経済研究者の指摘がある。月間80時間の時間外労働は厚労省自体が過労死の危険があるとして指摘する水準であり、それは罰則付きで禁止すべきものであって、過労死水準を超えて初めて割増率を上げるといった構想は良識を疑わせる。

なお、時間外労働の積算時間に対応する（割増賃金と選択的な）有給休日制も提案されている。実現されれば、疲労回復には有益であろうが、時間外労働の多い労働者は本来の年休さえ取得していない（できない）ことが多い中で、非現実的という他ない。

3 提案されなかった労働時間制上の問題

「労働ビッグバン」論の致命的欠陥は、労働者が現に置かれている状況の具体的改善をないがしろにしていることである。提案された構想の内容もさることながら、むしろ、提案されなかった問題、放置されている問題の重さを指摘せざるを得ない。

特に重要と考えられるものを列挙しておきたい。

① 1日あたりの最長労働時間、連続深夜勤務の回数、1ヵ月あたりの深夜勤の最大回数等の規制

経済財政諮問会議は時間の効率的な活用についての「意欲」といった労働者の意識を問題視するが、労働者の意識次第で時間外労働は短縮され得るものではない。また、規制改革会議は、画一的な上限規制は「脱法行為を誘発する」と述べ、法規制に反対しているし、雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会は「労使の自主的な取組みによる長時間労働の抑制」を提唱して、暗に法的な

規制を避けようとしている。いずれも正社員をぎりぎりまで減らし、仕事量を加重し、さらにパートや派遣などの非正規社員を増やしている企業の役割・責任は問わない。そのような認識からは、時間外労働を拒否する権利の保障や法律による時間外労働の上限規制の示唆は期待できない。

人間は昼間は起き夜は眠るという1日単位の生体リズムを基本としており、その維持と疲労回復のために労働時間規制が不可欠である。その意味で、週の労働時間数を労働時間制の基本に据え、時間規制を弾力化した87年法改正は根本的な誤りを犯した。1日あたりの最長労働時間、連続深夜勤務の回数、労働と労働の間の最短休息時間、1ヵ月あたりの深夜勤の最大回数や最長労働時間についての規制が検討・実施されなければならない。

② 裁量労働制

裁量労働制のうち、特に企画業務型裁量労働制に問題が多い。

「企画、立案、調査及び分析」業務を遂行する部署は企業の中核部であるから、業務量や当該業務の期限などについて使用者が強力に指示することが多い。作業全体は集団的組織的体系的に行われる。そのような状況下で、管理職に指揮命令される立場にある中堅以下の労働者が、「業務遂行の手段及び時間配分の決定等」につき真に自由な裁量を行い得る筈がない。実際には、拘束されて就労しつつ、労働時間制の適用を排除され、サービス残業を恒常的に強いられる労働者を多数生み出すだけのものでしかない、悪魔のシステムである。

さらに検討を要するのは、裁量労働制とFT制の関係である。

FT制は「始業及び終業の時刻」を労働者の決定に委ねる。その下でも使用者は個々の労働者毎に日々の労働時間数を把握すべき義務があるし、期間内の総労働時間は平均週40時間内であることが要件とされる。これに対し、裁量労働制は“所定労働時間”という概念がないから、使用者が日々の労働時間数の把握を義務づけられず、また時間外労働という概念とも無縁である。その点で両者

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

は明らかに異なるが、使用者が包括的な業務命令を出すことは両制度とも変わらない。FT 制をとり、始業・終業の時刻の決定を労働者に委ねる以上必然的に、フレキシブルな時間帯については業務遂行の量、方法、手順その他も労働者の決定に委ねざるを得ないから、業務遂行の手段、時間配分の決定等を労働者に委ねるという裁量労働制と重複する部分が大である。つまり、裁量労働制でなくても、週40時間労働制の枠を維持した上で、主体的に働きたいという労働者の要望に応える道がある。その側面からも裁量労働（見なし労働時間）制を廃止を含めて再考する必要がある。

③ 「管理監督者」問題

現在、労基法41条2号の趣旨から外れた解釈によって、権限をほとんど持たない、名ばかりの管理職まで「管理監督者」として扱われている。僅かの管理職手当の支給を受けるだけで、労働時間数は把握されず、時間外労働に対する手当は一切支払われない。そのため、昇進前の一般の職員の時よりも管理職になって実収入が減ったという話は多い。

労基法41条2号は本来、労働時間制による保護を必要としない状態にある、会社役員かそれに準

ずる程度の労働者を「管理監督者」としたものである。青年ユニオンなどの活動もあり、マクドナルド事件・東京地裁判決（平20・1・28）以降、「名ばかり管理職」問題として社会的にも注目を引き始めた。労基法41条2号本来の趣旨に厳しく限定して運用することが不可欠である。

4 労働時間等の設定改善特措法と労働安全衛生法施行規則改正

労働時間設定法と同時に改正された労安法施行規則は、時間外労働が月100時間を超え疲労が蓄積していると考えられる労働者が申し出た場合、使用者は健康診断をしなければならないと定めた。現実には労働者が「申し出」ない限り、臨時の健康診断はしなくても違法ではないとしたことを意味する。疲労をおして月70時間も80時間も時間外労働をしてきた労働者のうち、どの程度の割合の労働者が100時間を超えた途端に使用者に健康診断を「申し出」ることが可能であろうか。現実には過労死を生む状況を放置する法令と言わざるを得ない。

第6章 おわりに

和田 肇・萬井 隆令

(a) 立法政策の労働市場への影響を論ずるのは難しい作業である。それが立法の影響なのか、経済的要因によるものなのか、あるいは企業実務が変化していることによるのか、一概に論じられないケースが多い。また、一つの立法を取ってみても、アンビバレンツな側面を有していることが多々ある。以下、定量的な分析ではなく、試論を述べる。

80年代以降に労働市場や雇用の現場で生じた現象のうち、派遣労働者の増加は、明らかに労働者派遣法の制定と相次ぐ改正、とりわけ対象業務の拡大が直接に影響している。それは偽装請負を引き起こす一因となっている。最も大きな要因は企業経営者のモラルハザードであるが、それも規制緩和政策の効果ともいえる。

パート労働者の増加には幾つかの要因が複合的に働いている。直接的には95年に日経連が提唱した新たな雇用ポートフォリオの効果であろう。雇用機会均等法の制定・改正と引き替えに行われた労基法における女性の労働時間等に

関する保護規定の削減・廃止も、女性パート労働者の増加を促している。『平成18年版労働経済白書』によれば、育児や家事等の家族的責任は圧倒的に女性が負担しており、それが女性が非正社員になるも最も大きな要因だからである。パート労働者が急増した結果、賃金を始めとする労働条件格差が拡大したことには、有効な立法政策を講じなかったことが大きく影響している。

労働時間の問題としては、長期的には総実働労働時間は短縮しており、その面では労基法改正の影響が大きい。が、正規従業員をとってみるとむしろ延びていて、過労死の潜在的な層である長時間労働者は増加していることを無視できない。年休の取得率については、法改正の効果があまり見られず、最近ではむしろ減少傾向にある。休日取得を容易にする制度の導入等に対して立法政策として消極的な姿勢を採ってきたことによるものと推測される。

(b) 財界、厚生労働省、学界の「労働ビッグバン」論者は揃って、実際にいるのかどうかも判らない労働者の「自由な働き方」だけに関心を示し、大多数の労働者の実態について驚くほど鈍感であり、無関心である。

労働者の実態は、ワーキング・プアとかネット・カフェ難民、日雇い派遣等が示すもの、不安定就業者が全労働者の3分の1にも上っている事実、単身赴任者が30万人を超えている事実、週60時間以上働く労働者が25%にも上っている等の事実が示している。論者らはそれらの問題の改善には関心がないか、あるいは、個々の労働者の怠慢や意欲のなさ等が原因であって、社会的な問題ではない、と見ていて、契約の自由や労使

協議等によって改善できると楽観している。

しかし、それらの問題が一向に改善の方向に向かわないだけでなく、一層悪化の傾向にあるということは、それらは社会的構造的なものと見なければならない。論者が期待をかける契約の自由などは、それを支える条件なり必要な最低限の規制がなければ労働者の従属状態を導くことは、歴史が実証している。

論者らは、個人としての労働者の対使用者の弱い立場を認識した場合も、企業の善意に信頼をおき、労使協議に期待している。だが、職場で過重な仕事と長時間労働で疲れきっている(過半数代表として選ばれた)労働者に、時間も経済的な保障も企業の負担により準備怠りない労務・人事部と対等に議論し、労働者の実態を反映した要求を認めさせる活動を期待するのは無理である。労使協議を重視するのであれば、その労使協議の場を実際に労使対等に近づける仕組みが不可欠である。にもかかわらず、提案は単に労使協議という形式だけであって、選ばれた労働者代表が使用者と対等に議論するために必要な労働者からの事情聴取、資料の収集・分析・検討、協議における議論の準備などに要する時間確保と経済的保障はおろか、当該協議に臨む労働者代表を公正・公平に選出する手続きの検討さえも全くなされない。それでは、労使対等の重視は口先だけの空論に過ぎない。

(c) 労働契約法の現場における効果が現れるのは少し先になろうが、再度言えば、労働者自身の慎重な意思決定とそれを支える労働組合の活動に影響される度合いが大きい。「権利のための闘争」の重要性は益々増している。

連載：労働の現場から—第3回

ワーキングプアの事件簿

笹山 尚人

私は、首都圏青年ユニオンの顧問を務めている。近時、弁護団を結成したので、現在は弁護団事務局長だ。首都圏青年ユニオンは、一人でも、どんな雇用形態でも加入できる労働組合なので、あちこちからいろいろな相談が持ち込まれる。ユニオンは、多くの場合それを団体交渉で解決していくが、団交で解決できないケースや、訴訟を通じてでも社会的に訴えるべきケースについては、私たち弁護団に依頼をしてくる。そのようなケースの中からいくつかを紹介したい。

1、「SHOP99」名ばかり管理職事件

(1) 事案の概要

コンビニエンスストア「SHOP99」を経営する会社に、2006年9月に正社員として入社した清水文美さん。入社後わずか3ヵ月で、コンビニで実質店長の立場に置かれ、9ヵ月後には正式に店長に。「SHOP99」では、各店舗に正社員が一人しかおらず、あとは全てアルバイトである。24時間営業のコンビニエンスストアで、アルバイトがシフトに入れない時間帯は、正社員がシフトに入らざるを得なかった。何時間働き続けているとか、休日を取れたとか、そんなことは関係なく、シフトに穴が開けば、働かざるを得なかった。清水さんは、もっとも長い場合で、39日間、休日なしで働き、一番ひどいときで、4日間で80時間を超える労働を行った。このような状況で、清水さんは体調不良、不眠、食欲不振に悩まされるようになっていった。わずか1年の間に、6店舗に異動させられたことも彼のストレスを募らせた。2007年10月、ついに清水さんは体調不良で働くことが出来なくなり、休職することになった。

(2) 清水さんの提訴

清水さんは自分をここまで追い込んだことには、会社の労働時間の管理システムに問題があると考え、病気に対する責任を取ることと共に、長時間残業についての残業代を支給するよう会社に求めた。ところが会社は、残業代の支給を拒絶した。理由は、清水さんが店長であることから、労基法41条2号のいわゆる「管理監督者」にあたるから残業代の支給は必要ないと言うのである。

清水さんは、この会社に言い分に対し、もはや提訴をもって対応するしかないと考えた。首都圏青年ユニオンからの依頼を受け、顧問弁護団は、集団的に取り組むべき事案として、私のほか戸館圭之弁護士、三浦直子弁護士をもって弁護団を編成した。本年5月9日、清水さんは、東京地裁八王子支部に残業代の支払いと慰謝料の支払いを求める訴訟を提起した。第1回口頭弁論は7月16日に行われた。今回は、9月24日午前11時である。

(3) 会社の反論の検討

会社の言う「管理監督者」の問題については、今年1月に日本マクドナルド事件で東京地裁が元店長の残業代請求を認める判決が記憶に新しく、てがかりになる。「管理監督者」とは、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を越えて事業活動することを要請されてもやむを得ないもの」といえるような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇やその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているので、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護に欠けるところがない者」をいうと解釈されている。清水さんの場合、一店舗の管理者としての立場に過ぎず、しかもその職

務のあり方も会社から厳しくマニュアル化されている状況であり、職務内容、権限からして経営者と一体的立場になるようなものではなかった。また、清水さんは店長時代のほうが一般社員時代より賃金が下がっており、一般労働者に比べて優遇措置が取られている事情もない。清水さんが「管理監督者」でないことは明らかである。

(4)今後に向けて

清水さんは、この事件について、あるところでは次のようにコメントしている。「私は店長になること以前に正社員として胸を張れる自分でいたい、そういう思いで入社しました。しかし今は月に2回通院しなければならないという状態です。私はただ普通に働きたかっただけです。正社員になって自分で将来をひとつひとつ積み上げ、築き上げたかっただけなのです。ただ、それだけです。」

ワーキングプアの問題とは、清水さんの、このようなあまりにささやかな願いですら認めようとしない、そういう問題である。清水さんの被害を回復させ、清水さんのような働き方を改めさせていく、そのような訴訟にしていきたいと考えている。

2. パチンコ店社員の解雇事件

首都圏青年ユニオンからの依頼は、労働審判で解決して欲しいという依頼も多い。次のケースもそのようなケースである。

彼は、パチンコ店の実質的な店長として働く正社員であった。会社に貢献し、働く者にとっても働きやすい職場を。彼は信念をもって現場を仕切っていた。パチンコ店では、店員と顧客が共謀して、店から利益をかすめ取るという不正があるとを絶たないとのことである。彼は、自ら別の職員の不正を発見し、証拠をつかみ、会社に通報したこともある。また、深夜に渡る遅番も厭わなかった。他方で、現場の監督者として、共に働く従業員たちが、気持ちよく働けるようにとの配慮を忘れたことはなかった。その彼が、こともあろうに、会社の売上金が紛失していることについて、盗人の汚名を着せられ、解雇という形で職場を追われ

たのである。名誉と自尊心を傷つけられた彼は、首都圏青年ユニオンに加入。団交の席上、会社は、紛失について、彼が盗んだ確証がないことを認めながら、「現場の責任者として、お金の紛失についてきちんと対応していないのは、責任者として適格性がないのだ。」と話しをすり替えた。事案の困難性に鑑み、私は津田二郎弁護士に共闘を依頼して、2人で青年の代理人として、東京地裁に労働審判を申し立てた。

労働審判で、私たちは、解雇の撤回と合意による退職、謝罪、そして金銭による賠償を求めた。私たちの要求がほぼそのまま容れられ、1回で調停成立となって事件は解決した。

審判翌日に、青年が首都圏青年ユニオンのメーリングリストに報告したメールで、青年は次のように述べている。「濡れ衣を着せられ首を斬られた会社との戦いの幕が閉じました。驚くほどの速攻決着とともに、『完全勝利』を得る事が出来ました。私は今最高の開放感を得ています。…笹山先生から最後に『彼は正義感が強く、志を持って仕事しておりました。どうか本人の希望に沿う様な解決を』と言って頂いた時は、走馬燈のように在職時代の仕事に対する思い入れと盗人の汚名を被せられた悔しさが心の中に表れてきて涙が出そうになるのをグッとこらえました。…私の潔白を信じてくれた人がたくさんいてくれた事に感謝します。特に親身になって私の話を聞き、幼稚さの残る私の発言を理解し、信じて書類作成をして下さった津田先生に感謝しております。…組合員の皆様の中には私より複雑で難解な問題を抱えている人が殆どだと思います。そういう案件を抱えている組合員の皆様に家族や友人そして組合、弁護士先生がそばにいて信じてくれているという事に自信を持って戦って欲しいと願います。」

このように、組合員は、みんな良い奴である。たたかいと団結を、実践しながら学んでいく。ワーキングプアのたたかいは、今、このように進んでいる。

(ささやま なおと・弁護士)



牧野富夫・村上英吾編著

『格差と貧困がわかる 20 講』

中澤 秀一

本書は、日本大学経済学部で現在も開講中である総合講座「格差社会」の講義内容をまとめたものである。この講師陣はというと、格差・貧困を専門とする研究者のみならず、現場の第一線で活躍するジャーナリスト、医師、福祉職員、市民活動家まで、まさに多士済々であり、本講座が人気講義であるというのも頷けるところである。このように多方面から、格差貧困について論じられているのが本書の特徴であるが、もう一点挙げておきたいのは、各講の分かりやすさである。1 講座あたりの分量が10数ページ内に収められているので、内容もコンパクトにまとめられており、それぞれの論点が非常に明瞭なのである。ともすれば専門書にありがちな「読みにくさ」がなく、幅広い読者層に受け入れられるであろう。

では、講師陣が講座を通じて、もっとも学生たちに伝えたかったのは何であったのだろうか。それはおそらく、格差や貧困が他人事ではなく、自らにも降りかかってくる、きわめて身近な問題であるということではなかろうか。平生、若い学生たちに接していて感じるのは、彼ら彼女

らが「格差」や「貧困」に鈍感なことである。もちろん、社会に歴然とした格差が存在し、日々貧困にあえいでいる人々がいることを頭では分かっている。ところが、それを自分自身の問題として捉えられているかという、なかなかそこまで考えが及んでいない。本書は、格差や貧困について、自己と社会のあいだにある大きな「溝」を埋め、それらが身近な問題であることを気づかせてくれるであろう。

さて、内容について若干触れておくと、本書は3部構成となっており、まず「第一部 格差社会のいま」では、ジェンダー、高齢者、都市と地方、社会福祉、税制、外国人労働者等の様々な視点から格差社会と貧困が解説されている。つづく「第二部 格差と貧困」では、日雇い派遣、偽装請負、多重債務、医療問題、障害者自立支援、母子家庭等の格差や貧困がまさに産みだされている現場からの報告に加え、格差貧困をめぐるアメリカ・EU・アジア等の世界の状況について言及されている。そして、「第三部 格差社会のこれから」では、今後の格差社会の展望について、「格差と貧困」の処方箋を中心に解説が加えられている。とくに、「第三部」で多くの講師陣が共通して強調するのは、労働組合をはじめとする運動の重要性である。一人ひとりが自らの問題として格差や貧困に取り組み、行動に移していかなければ、解決の道すじは見えてはこないだろう。

(明石書店・2008年7月・1800円)

(なかざわ しゅういち・静岡県立大学短期大学部講師)

大江洸前代表理事のご逝去を悼む

大須 眞治

労働総研前代表理事の大江洸さん（代表理事在任期間1994年度～2005年度）が去る4月17日に頬粘膜がんのため、京都市内の病院でお亡くなりになりました。1929年、京都のご出生ですので、享年78歳でした。謹んで哀悼の意を表すものです。

大江さんは全労連議長、自治労連中央執行委員長、京都自治労連執行委員長、京都総評議長、府職労執行委員長などを歴任され、1994年度に労働総研代表理事になられ、2005年に退任された直後、癌を再発され入院治療されることとなりました。

われわれが京都の病院にお見舞いした時には、「秋には飲もう」と言われ、元気なお姿でいられましたが、さすがの大江さんもついに病には勝てず、帰らぬ人となってしまいました。

代表理事になられた時には、多くの重責を経てこられた老練な労働運動活動家ということをもまったく感じさせない静かな話ぶり、ゆったりとした態度で、会議などに臨んでおられました。時には会議の最中には、眠られているのではないかと思われるほどで、静かにみんなの意見を聴いておられましたが、ひとたび発言をされると、その内容は討論参加者の心情を十分に考慮に入れ、会議として決断すべき方向を示す、重厚で深みのあるものになっておりました。決して寝ているわけではないのだな、ということを実

実感しました。労働総研で労働運動と研究を結びつける役割として大江代表の占める位置は大変大きなものがありました。

2002年の11月から大江代表を中心に藤吉事務局次長が案内役となり、それに私が随行するという形で、加盟単産訪問を行いました。訪問先は、自治労連、日本医労連、自交総連、国公労連、全教、生協労連、建交労、東京地評、年金者組合、福祉保育労、JMIU、郵産労、通信労組などでした。これについて大江代表は、大変感激されたようで、組合それぞれの活動状況や悩みなどを具体的に聞くことができ、こういうことは大変貴重であるとなんとも言われながら、汗をかきながら訪問を続けられました。

単産訪問をしながら、江戸の下町の様子についても大きな関心を寄せられ、江戸には肝心な所に神社やお寺がある、と言われて、江戸の町の構造について改めて感動された様子でした。単産訪問は大江代表を2重に感激させたようでした。さらに単産訪問を終えて、一杯やる時「そうだったのか」と何度もうなずき、深い満足で単産訪問をしめくくっておられました。

その時の様子が今でも目に浮かぶようです。その大江代表も今ではこの世の人ではなくなっていました。改めて悲しみを深めざるを得ません。

（おおす しんじ・事務局長・中央大学教授）

編集後記

パートや派遣、業務請負など非正規雇用と低賃金化の急速な広がりは多数のワーキングプアを生み出し、格差社会化をもたらした。秋葉原事件を引き起こした青年労働者が派遣労働者であり、雇用不安をたびたび訴えていたことが報じられ、派遣労働者の悲惨な実態が問題にされた。非正規労働者の急速な拡大は90年代後半からの派遣労働の対象領域の拡大、自由化という政府の労働政策や企業のリストラをしやすくする産業政策の結果であり、マスコミからもこれらの政策は新自由主義的政策として批判的となっている。同時に低賃金や雇用不安に苦しんでいる労働者は、団結し、企業による労働力の使い捨て利用への抵抗を強めつつある。

本号は、特集、研究プロジェクト報告、連載「労働の現場から」、新刊紹介と全体を通して、非正規労働をめぐる運動と実態、非正規労働の拡大をもたらした労働法制の検討に当てられている。この意味で、本号は非正規労働の問題点とそれを打開する闘いの方向を明らかにしようとしたものであり、ご一読をお願いすると共に、ご意見をお寄せいただきたい。

(M. F.)

季刊 労働総研クォーター No.71

2008年9月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 TEL 03 (3230) 0441
メゾン平河町501 FAX 03 (3230) 0442
<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 1,250円(送料180円)

年間購読料 5,000円(送料含む)

(会員の購読料は会費に含む)

The Quarterly Journal of
The Japan Research Institute of Labour Movement

RODO SOKEN NO.71

Contents

Feature Article : Non-regular Workers' Movement Today

- * Talk on How to Address the Issue of Non-Regular Labor - Japanese Movement from International Viewpoint Takao SAITO and Momoko IZUTSU
- * For a Drastic Revision of the Worker Dispatching Law - To Change the Worker Dispatching Law into a Worker Protection Law Tadashi MIYAGAKI
- * Zenroren's Policy on Foreign Workers and How to Organize Them Seiji TERAMA

Report of the Project on Neo-liberal Development of "Labor Big Ban" Policy and Counter-Strategy

Part II "Labor Big Ban" and Labor Laws

- * Chapter 1. Deregulation in force and "Labor Big Ban" plan and "Walls" argument Takayoshi YOROI
- * Chapter 2. Problems of the Employment Contract Law and its potential~On its characteristics as "double-edged sword" Itaru NEMOTO
- * Chapter 3. On worker dispatch (eroding of the direct employment principle) Shigeru WAKITA
- * Chapter 4. On Job Equality Law Hajime WADA
- * Chapter 5. On flexible enforcement of work hour regulations Takayoshi YOROI
- * Chapter 6. Conclusion Hajime WADA and Takayoshi YOROI

Serial : From the Work Site (3) : "Working Poor Case File" Naoto SASAYAMA

Introduction of New Publication :

- * "20 Lessons on Gap and Poverty," written and edited by Tomio MAKINO and Eigo MURAKAMI Shuichi NAKAZAWA
- * In Memory of Takeshi OHE, the Former Co-President of Rodo-Soken Shinji OHSU

Edited and Published by
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)
Maison-Hirakawacho 501
1-9-1 Hirakawacho, Chiyoda-Ku, Tokyo 102-0093
Phone : 03-3230-0441 Fax : 03-3230-0442

季刊 労働総研クォーターリーNo.71 頒価1,250円 (本体1,190円)
(会員の購読料は会費に含む)