

労働基準法等見直しの動き

杉下 年

日本共産党は1992年2月28日「労働基準法の抜本的改正についての提案」を発表し、人間らしい生活を営むための最低労働条件を確保するために、労働基準法と関係法令の抜本的改正をめざし、広範な討論をよびかけている。

また全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議は、過労死の業務上外判断の枠組を「法律」で定める必要を訴え、労働基準法第75条を中心に、関係諸法規の改正案を提起している。

全労働省労働組合も同労組がとりくんだ行政研究活動の結果として、労働基準法を実際に施行している立場から労働時間短縮を中心に労働基準法改正の提言を行っている。

全国労働組合総連合（全労連）も労働時間、深夜労働・交替制労働を中心に労働基準法改正要求をまとめ、1992年3月5日、労働大臣宛要求書を提出している。

一方、日本労働組合総連合（連合）は、「政策制度要求と提言・1991-92」のなかに、労働時間・休日休暇に関する労働基準法の改正をあげ、同時に「労働契約、就業規則に関する改正作業を促進すること。改正にあたっては、就業多様化や就労構造の変化など、新たな状況も十分ふまえたものとなるようにすること」を求めている。

日経連は「ゆとり・豊かさの実現と労働力・

雇用問題への対応」（1991年3月）のなかで「現行の労働立法の規定が労働力の有効な活用に支障となっている」「労働力を効率的に活用することができるよう、現行の労働立法について必要な見直しを行うことが望まれる」として「労働契約法制」「労働時間法制」の見直しを強調している。

このようなさまざまな立場から、労働基準法を中心に関係諸法令の改正が論議されている。

「人たるに値する生活を営む」ための必要な「基準」はなにかが問われている。

急速にすすむ改訂作業

1990年1月、労働省は「労働契約等に関する法制について、経済社会情勢の変化をふまえ、今後の動向を展望しつつ、その実情及び問題点を明らかにし、今後の対策について総合的な検討を行う必要がある」として、「労働基準法研究会に新たに専門の部会を設け、労働契約等に関する法制の問題」について調査研究を行うこととし、「就業実態の把握、諸外国の法制に関する研究等を行い」「2年程度を目途に結論を得られるよう進める」ことを明らかにし、第1回の会議を1990年1月16日に開催した。

1982年5月再開された労働基準法研究会は1985年12月19日労働大臣宛最終報告を提出し、これを基礎に中央労働基準審議会は1986年12月

国際・国内動向

10日労働時間法制等について建議し、この建議が1987年9月の労働時間法制を中心とした労働基準法「改正」となるのだが、同時に「就業規則、労働契約法制その他の基本的な問題については別途適当な場を設けて検討する」ことが建議され、専門部会の設置となったものである。

したがって検討項目も労基法研究会報告を基礎に次の6項目に整理されている。

- (1)労働基準法の適用事業等適用に関する事項
- (2)労働条件の明確化等労働契約の締結に関する事項
- (3)労働契約の期間等労働契約の内容に関する事項
- (4)出向、退職、解雇等労働異動に関する事項
- (5)就業規則に関する事項
- (6)その他

この会議は以後本年2月末現在までの間に21回開催され、主として労働契約問題を中心に調査研究が重ねられている模様であるが労働省は討議内容を明らかにしていない。

しかし、この間、外国労働契約等法制研究会が設置されており、昨年11月16日には労働契約等法制部会との合同会議が開かれていること、1991年3月には検討の一環として、労働契約等の実態把握のための調査を実施していること、基準行政内部において労働契約等をめぐり発生した具体的事例を収集とりまとめていること、今年度の基準行政の実施事項として「労働契約法制については、引き続き労働基準法研究会における調査研究をふまえ検討」するとしていること等からして検討作業が進行していると判断してさしつかえないだろう。

こうして労働契約法制が検討される一方、労働時間法制についても見なおし作業が進んでいる。

労働基準法「改正」法附則第7条は「施行後

3年を経過した場合において」「必要があると認めるときは」「検討を加え」「必要な措置を講ずる」ことを規定している。満3年を経過した1991年4月に中央労働基準審議会が再開、労働時間部会において「改正」労基法見直しの検討が進められている。同年8月には労働基準法研究会労働時間法制部会も設置され、月1回のペースで検討が進められている。これら検討の基礎資料とするため今年度事業計画として、労働時間、休日休暇等の制度及び実態の把握を目的とした労働時間総合実態調査が予定されている。

現行労働時間制度（1週44時間）についても「可及的速やかに」（労基法第131条第2項）週40時間に移行することが規定されておりこの点での検討も行われている。

こうしてみると、いくつかの異なった要素を包含しつつ、労働省内において労働基準法改訂の検討が急速に進んでいるとみることができる。次期通常国会へ法案提出の可能性もあり、1992年中には見直しの方向、内容が明らかになるであろう。

この点について労働省は一切明らかにしていないが、前記した労働省が行った事例収集では下記のような事例について報告を求めている。

1. 労働基準法の適用について問題となった事例
2. 労働者か否かが問題になった事例
3. 使用者か否かが問題になった事例
4. 労働契約の締結について、成立の是否、内定、成立時期、等が問題となった事例
5. 就業の過程で、民事上の義務、労働条件の変更、出向、転勤、人事異動、パート、派遣等労働者の就労、福利厚生等について問題となった事例
6. 労働契約の終了について、退職、反復更新、退職後の義務、定年制等について問題

国際・国内動向

となった事例

7. 就業規制について解釈、変更、届出、意見聴取、懲戒処分等が問題となった事例
8. 過半数代表の選出、協定の効力等について問題となった事例
9. その他諸帳簿の作成、届出許可等について問題が生じた事例

これらはいずれもつたえられている「労働契約等法制に関する問題点と検討の方向」(労働法律旬報1,276号29頁)と内容を同じくする。このことは労働省当局の検討内容がこれらの項目を中心に行われていることを示している。

労働省が労働時間の短縮をはじめとする労働者、勤労国民の願いにどのように応えるのか、その第1歩は検討作業の内容を明らかにし広く意見を求めることから始まるのではないか。労働基準法制定時、労働組合の意見聴取を行ったことを想起する。

現代にふさわしい規制を

労働省は今国会に「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」を提出している。多くの労働組合・団体が法案のもつ危険性を指摘している。労働基準法の見直し作業とのかかわりでいえば「労働時間短縮推進委員会」の設置は、委員の合意によって法制定後一貫してきた36協定の締結を免除し、(労働時間を短縮するための委員会が労働時間の延長を合法化の役割を果たす奇妙さ) 変形労働時間採用時の労基署への届出を免責する意味をもっている。この考え方が法見直しの基礎にあるとすれば、就業規則の届出等の廃止も延長線上に浮かんでくるのである。

労働基準法の見直しは、過労死を生み出し、単身赴任や、ストレス疾患の増加を生み出し、家庭生活を破壊している長時間・過密労働を解消するために行われなければならない。このた

めにはさまざまな形態をとっている変形労働時間、勤務体制、派遣労働などの雇用形態、異動・出向、等々の課題についても検討が必要だろう。問題は現状を「追認」するのではなく、「人たるに値する生活を営むため」労働基準法からはみ出している職場の労働条件に現代にふさわしい規制を設けることでないか。

最後に労働基準法等の見なおしと同時に行政体制の確立の重要性について触れておきたい。労働基準監督官による事業場監督実施率が4～5%台では最低労働基準の確保が有効に行われているとはいいがたい。例えば監督時男子労働者にかかる労働時間関係違反事業場は10%台に及ぶ。これは全事業場に置きかえれば摘発事業場の20～25倍の事業場が放置されていることを意味する。労働基準監督官の増員をはじめとする行政体制の拡充が必要である。

長時間労働、過密労働をはじめとする労働基準のあり様が労働の場だけでなく、労働者本人をとりまく家族の生活にまで影響を及ぼす。人間らしい生活を取り戻すために多くの人びとの討論への参加が望まれる。

(労働運動研究家)

