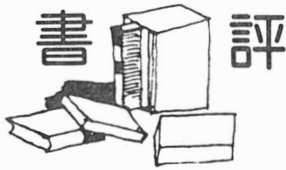


松林 和夫著



『労働権と雇用保障法』

江口 英一

「あなたは残業がやめられますか」といった挑発的な名前のテレビ特集番組が組まれるまでになっている『カロシ』日本の、いわば「過重労働」社会で、私が日頃敬意を懷いている岡山大学の松林和夫さんが、長年書きこまれ、編まれた表記の書(302頁)を世におくられた。私のように法律の世界にうといものには、一見いかめしい固い本のように見え、また、ひかえめな御本人自身、「私がこれまで執筆してきた論文を取り纏めることが、今後どれほど役立つかわからないが……」(はじめに)と謙虚にも述べられているこの労作であるが、決してさにあらず、この本は、いまこそ非常に必要な、正鵠を得た、大きな収穫であると思う。

それは、われわれが直面し、その打破を「実践・検証」していかなければならない長時間・高密度・高緊張の今日的「過重労働」社会は、つねにその不可欠な存在要因として、裏側に雇用保障を奪われた失業と「不安定雇用」があり、つくられた、いわば「不足労働」あるいは「過少雇用」、あるいは強制された「不就業」を、広範に伴っているからである。

後者は、別の言葉でいえば、「無権利労働」、あるいは社会的な諸条件や諸権利の「被剥奪労働」(social deprived worker)である。そのような雇用は、著者の言葉をかりれば「『雇用保障法』という概念が労働法学において提起された1973年から1975年にかけて」、「総評が1970年の第40回定期大会で、『合理化』反対闘争の重要な

一環として、『雇用保障闘争』をうちだした」前後から、日本の戦後社会において、目に見えて社会的に広範化してきたのである。

そして著者もいわれるように「日本の雇用立法は、高度経済成長政策に完全に従属した、いわゆる『労働力流動化』政策として、雇用保障ぬきに、低賃金労働力の創出と配置政策として展開」(傍点、江口)された。その上その政策は「積極的雇用政策の名は冠しながらも、雇用保障を行うどころか、既存の立法による雇用をめぐる諸権利を剥奪する機能を果たしてきたのである」。

雇用保障の実践・運動と 今日の「過重労働」体制の打破

雇用保障法概念を私が提起するのは、「日本の雇用立法とILOなどの国際基準との格差を意識しつつ、労働者の労働権を保障するために、雇用保障法を労働法の独自の法領域として体系化し、その法的原理を認識するとともに、実践による検証を行わなければならないという現実の必要性に基づくものなのである」(傍点、江口)からである。かくて、雇用保障をすすめることは憲法27条の労働権を保障し、さらに28条の団体交渉権を保障、実現していくことであり、労働権・団体交渉権を実現することは、憲法25条の生存権を担保、具体化することであるとする、本書に展開されている松林理論からすれば、今日の生理的限界以上にまで達しようとする、ま

さに労働権を破壊する「過重労働」を、その根元のところから打破していく実践・運動は、雇用保障の実践と運動から出発するのが、一つの道だということになる。そのために雇用保障法の法領域を体系づけ、理論を深めるべきである。そういう道を主張されているように思えるのである。だから、すでに述べたように、本書は、今日の労働問題状況を考察し、それを解決していくのに、正鵠を得た一書だと、私は思う。

雇用保障法の分野と体系

その雇用保障法の扱うべき分野は何か。本書によれば、職業紹介、失業保険、職業訓練、失業対策事業などの公的制度により、「求職者に対して、雇用あるいはよりよい雇用の成立・維持・移動を援助し、または就職できない場合には再就職までの一定期間生活保障を、あるいは職業訓練を保障する法領域であり、憲法第27条の労働権（現代的に再構成すれば適職選択権）の保障をめざすものと、定義することができる」（6頁）とある。

保障方法的にあげると、本書のとり扱う立法や制度の分野は、時期でいうとほぼ1970年以後の法問題、その論ぜられとりあげられる問題であり、①施設保障（職業安定所の諸活動のこと）、②所得保障（雇用保険による失業給付などのこと）、③就労保障、④整理解雇制限、⑤雇用創出ということである。それが、第1章・第2章の全体のワク組みの論考（順序に「労働権の現代的再構成と雇用保障法」および「雇用保障法の体系と領域」）部分を別とすると、第3章・職業訓練を受ける権利と企業内教育、第4章・職業訓練と労働権・教育権、第5章・失業給付と雇用保険制度、第6章・労働権の最低限保障としての失対事業、第7章・高齢者の雇用保障、第8章・障害者の雇用保障、第9章・就業者の労

働権保障と解雇制限法、第10章・現行雇用立法の問題点と改革方向、という順序で、懇切丁寧な、かつ精緻に解きほぐされ、著者の考えと主張がのべられている。提起されてくる問題が新しく、こみいっているのと、そのこみいった局面をふまえて、法理論だけでなく、生じつつある現実がつきつける諸矛盾を解明しつつ、正しかるべき理論が展開されているので、大変な労作であったことがうなずける。

企業社会での雇用保障の法的責任者

さて、本書から私が学んだことは多々あるが、その一つのみをここにあげておけば、第9章の解雇制限法の論述において、著者が、国は「労働力市場全体を規制して、労使関係の成立・維持そのものを保障する積極的な法的責任主体である」とともに、企業も「日本国憲法のもとでは『企業は利潤追求のためのみあるではなく、雇用確保のためにもある』というシェーマは成り立つ」のであって「企業の営業の自由・所有権は公共の福祉という調整原理によって、労働者の生存権・労働権の保障のために制限されることは当然である。なぜなら、現実には就労の機会＝労働権の保障を左右できるのは企業であるから、企業は国家の労働権保障の一部を担う二次的な名宛人となることを義務づけられる」。だから企業は「労働市場の構成員として雇用保障上の法的責任者となるのである」（以上258～260頁）といった松林さんの確固とした論述である。

いわゆる80年代の臨調行革時代・民活強行の時代を通じ、国も企業も、雇用保障はもちろん、国民の生活保障・社会保障全般を通じ、その保障の責任ないし責務を何と見事に、あれこれの三百代言的言辞を、半ばおどしをふくめた（「高齢化社会危機論」のような）イデオロギー的誘導と、国民の利害分断（高齢者と若年者のごと

き)をさまざまにあおる中で、紙屑のごとくその責任を捨て去ったかということである。雇用保障の責任放棄は、職安法の改訂による公共職安の機能の変化(その序の口としての“リクルート”などに表徴される求人誌の横行などを見るがよい)、紹介活動の民間化促進、雇用保険法の変質、「労働権の最低保障」としての失対流入制限と「失対打ち切り」、そしてその上での高齢者雇用保障におけるわけのわからない就労と無権利状態化としてのシルバー人材センター制度の創設など、国や企業はいまや何をやってもかまわれないといった行動をしているようにさえ私にはみえる雇用保障の無責任時代に突入しつつあるのである。こういう中で、われわれは著者のいわれるごとく、国と大企業へのあらゆる方面での「民主的規制」に、さまざまな形で力いたさねばならないが、その分野の一つに、とくに雇用の保障があるということを、われわれは著者によって教えられるのである。

労働基本権の統一的把握へ

以上が私のごとき者の立場からする本書への読後感であるが、最後にもう一つだけつけ加えておきたい。かねがね私のような法律の素人も、労働市場の労働力需給の問題、雇用・失業

の問題は、その存在とあり方によって、現役労働者はもちろん、組織労働者の労使関係、とくに賃金に重大な作用と影響をもたらすものである以上、それは、労使関係、団体交渉権の課題そのものであるはずなのに、どうもそれが市民法、契約関係(私は法律用語に馴れないので妙な言葉を用いているのかもしれない)の問題として考えられ、運動されているのはなぜだろう、といった素朴な疑問が私にはあった。それは私の無知と不勉強なのであって、松林さんは本書によってそうではないことを示してくれたのみならず、それを理論化し体系化して示してくれた。そのことについて松林さん自身もつぎのような言葉にそれを要約してのべられている(「はじめに」)。「労働運動も労働法研究者も、ともすれば団結権・団体行動権の奪還闘争に目を奪われ、企業内職業訓練による団体交渉権侵害などには警鐘をならすことがあまりにも少なすぎた点があったのではないであろうか。……労働基本権を統一的に把握してこそ、今日の複雑・多様な問題を解決する緒が見出されるのではないか、という感を禁じ得ない」と。

(1991年6月、日本評論社刊)

(理事・中央大学名誉教授)

読者のひろば

季刊「労働総研」への意見ですが、「資料欄」「通信欄」といったものを設け、特に連合の、いわゆる“政策”を批判的に、あるいはそのまま紹介の形で、読者に伝えてはどうかと存じます。「敵を知り、味方を知り、己れを

知れば、百戦あやうからず」(孫子)の要領でいかがでしょう。政府の資料紹介も大切でしょうと思います。批判すべきものは、論文としてとりあげたらと存じます。

(小沢辰男/武蔵大学名誉教授)

本誌のとじ込みハガキにて、ご感想・ご意見をお寄せ下さい。