

特集・労働法制「再編」と労働者保護

時代逆行の労働法制改悪批判

松井 繁明

1. 「85・87年法制」の失敗

1985年から87年にかけて労働法制の大幅な改訂がおこなわれた。わずかばかりの雇用における男女の平等と引換えに労基法上の女性保護規定を削減した男女雇用均等法の「改正」、職安法による職業紹介事業の禁止を潜脱する労働者派遣法の制定および労基法のなかの労働時間法制の改訂がそれであった。

この労働時間法制の改訂は、実に偽瞞にみちたものであった。

労基法の本則では週40時間制を規定しながら付則と政令で週46時間（のちに44時間）と「読み替え」、事情にうとい諸外国には週40時間労働制を掲げ、実態は週46時間労働制（1947年の48時間制からわずか2時間の短縮！）を許容したのである。これにたいしては労基法の規範性＝基準設定機能を著しく稀薄化するものとの批判がおこなわれたのも当然であった。

また、このときの労基法改訂は、変形労働時間性の大幅な導入をはじめ、労働時間の弾力化が大きな特徴であった。これも、立法当局からは労働時間の短縮にむすびつくものと説明されたが、所詮は時間外手当支払義務を免除する役割しか果さないとの批判が強かった。

それから5～7年を経たいま、当時の立法によって現出した労働法制——仮に「85・87年法制」と呼ぶとすれば、それは惨憺たる失敗に帰したというほかはない。

派遣労働者についてはかねてから、その身分的不安定が指摘されてきた。バブル景気のなかではそれほどの矛盾を露呈せずに推移したものの、いざ不況期に入れば、「資本の論理」にもとづく派遣労働者の解約・解雇がまっさきにはじまり、その犠牲者にたいする救済の契機すら奪ってしまった労働者派遣法の罪跡があらためて問われなければならない。

鳴り物入りで男女の雇用均等を実現するものとはやされた男女雇用均等法もまた、女性に限定して総合職と一般職の区別を許容したことなどによって、一般職の女性労働者にたいする差別を固定化し、総合職を選んだ女性にたいしても名ばかりの「均等」を与えたにすぎなかった。この間の男女の賃金格差がかえって拡大したことは、なによりもその実態を証するものであった。

そして、92年度末までに実働1800時間を実現するとの公約がされ、それを推進する役割を担わされた労基法・労働時間法制改訂の結果はどうであったか——。

92年9月発表の労基研報告は、「平成3（1991）

特集・労働法制「再編」と労働者保護

年度の我が国の年間総労働時間は2008時間と昭和62（1987）年度の2120時間と比べると大きく減少している」という。何をいうのであろうか。まず、1992年度末までに1800時間にするという公約が実現できないことは確実となった。また、年間28時間というこのままの減少のしかたであっては、1800時間までの差の208時間を短縮するのに今からさらに7年後になるということである。しかもこの数字には、ほう大な数字にのぼると推定されるサービス残業がいっさい含まれていないのである（ちなみに、総務庁統計局「労働力調査年表」によれば1991年度年間総労働時間は男子平均2617時間、女子平均2409時間である）。このなかで、国際的にも異例な長時間過密労働が横行し、過労死が続出する事態をまねいたのである。

「85・87年労働法制」の評価については当時、多少の岐れがあった。しかし、このような冷厳な事実を前にしては、これがものの見事な失敗作であったことに異見をさしはさむ余地はいまや存在しないのではあるまいか。

こうした状況のもとで再び、労働省当局は労働法制の新たな改訂にとりかかろうとしている。具体的には①労働時間法制に関する労基研報告（92・9）、②労働契約関係の労基法改訂をめぐる労基研の論議（「検討の方向」）であるが、さらに女子労働者についての深夜業の制限解除、労働者派遣法の改訂なども策されているものとみられる。

この小論では、これら改訂案の個々の条項についての批判ではなく、それらの根底をなす思想的基盤ないしイデオロギーにたいする総括的批判を展開しようとするものである。

2. 倒錯した労働時間法制への思考

92年9月の労働時間法制に関する労基研報告

の第一のポイントはいうまでもなく、週40時間制への移行にある。本則と付則との乖離という異常事態をすでに5年間も続け、これ以上の持続が不可能となったのであろう。遅きに失したという言葉も恥しくなるような遅さではあるが、また、施行をさらに94年まで延ばすことなどへの批判は十分にありえようが、それ自体は当然のことである。

しかしこの労基研の思考の根底には、おそるべき時代錯誤と現状認識能力の欠如がひそんでいることを指摘しないわけにはいかないのである。

労基研報告はこの週40時間制への移行がまるで「革命的」なものであるかのようにとらえ、これが企業にあたえる否定的影響を過大に配慮し、さまざまな留保条項や引き換え物を与えようとしている。

わが国の長時間労働をうみだす最大の要因の一つである、時間外労働に上限がないことについて労基研報告はいう。

「時間外・休日労働の上限設定を考えるべきだとの意見もあるが（中略）週40時間労働制への移行による所定労働時間の短縮に伴い、少なくとも、しばらくの間は、臨時・緊急のときに行う時間外・休日労働の必要性が増すとも考えられ（中略）慎重な検討が必要である」（傍点引用者）。

しかし国際的には（特にヨーロッパでは）週40時間制などはすでに過去の課題となり、いまは週35時間制への接近が実践されつつあるのが実情である。世界第2位の生産力を誇る日本の産業界が、その産業構造の複雑さを考慮にいれても、わずか週40時間制の導入などによって大打撃をうけるなどという論議は、とうてい国際的に通用するものではない。労基研のこのような姿勢は、子離れのできない親の過保護ぶりと

ならぶものと評する以外はない。

そしてこのような、企業に対する労基研の親馬鹿の姿勢の根底には、みずから提唱した「85・87年法制」の大失敗にたいする、おそるべき鈍感さと無反省が横たわっているものとみるべきであろう。

鳴り物入りの労働時間法制の改訂によって、年間28時間ずつなどという、統計上の誤差の範囲にとどまるような労働時間短縮しかできなかったこと。しかもこの間、過労死が続出し、これが国内での社会問題としてひろがっただけでなく、わが国の異常な国際競争力の源泉として日本の長時間・過密労働が指弾され「カローシ」が国際語になったこと——などについて、労基研を構成する諸氏には、何の反省もないどころか、問題意識さえないらしくみえるのは、驚くべきことである。

こうした時代錯誤と鈍感・無反省ぶりの延長にあるのが、年単位の変形労働時間制の提唱やホワイトカラーの労働保護法からの放逐をはかろうとする、今回の労基研報告の第二のポイントである。

労基研の問題意識は「年単位で休日増を図ることが所定労働時間の短縮のために有効である(る)」(変形労働時間制等)というところに集約されている。それを可能にするために、①年単位の変形労働時間制をあらたに提唱するとともに、②従来の「変形労働時間制等の中には利用が進んでいないものもある(る)」ことを嘆き「活用しやすいように改善策を検討する必要がある」という。

そもそも労働時間法制の根本は、1日単位の労働時間制限を厳格に定め、そのうえに週・月・年単位の制限を積みあげてゆくところにある。労働力という商品が人間の肉体や精神と不可分であり、人間は「寝溜め」「休み溜め」がで

きという共通の属性をもっていることからくる、これは鉄則なのである。「年単位の休日増」から発想すること自体が倒錯しているから、年単位の変形労働時間制などという奇怪なものを考えつく。これは、労働時間の規制をいかに緩和するかを極端に推しすすめたものである。そもそも労働時間規制という概念とは反対物に転じているといつてよいだろう。

さらに労基研報告は、いわゆるホワイトカラーについて、管理・監督者以外にも「自律的に働いている労働者が相当数存在する」という現状認識を示す。このような労働者については現行労働時間法制とは異なる新たな規制のあり方の検討をも提唱しながら、当面は裁量労働制により対応すべきだとし、現行法の規制の緩和を求めている。

報告自体からはそれほどどうかがえないが、関係者らの雑誌座談会などを総合すると、ホワイトカラー問題は、この報告書が最も関心を持ち、力をいれている事項のようである。しかしその関心の持ち様、力のいれかたは、現状とてらすとき、まったく的はずれになっているのが特徴である。

そもそも「自律的に働いている」ようにみえる労働者の実態をどうみるかが問われなければならない。ひとつの類型は、業務自体の性質にはなんら自律性が認められないのに、過大な業務量と締め切り日時のみを指定し、それをいかにこなすかを労働者の「自律」にまかせるものである。ノルマ制や競争心をあおることによって、労働者自身の意識のなかにも「達成」にたいする欲求や満足感をつくりだすことが可能である。金融や営業関係の業務にしばしばみられる。もうひとつは、出版・新聞・放送関係業務や研究職の一部のように、業務自体に創造的契機があって自律性が認められるものである(も

特集・労働法制「再編」と労働者保護

っとも、そのことと労働時間の管理不能性とは必ずしも直結するものではないから、ただちに裁量労働制をとることを合理化するわけではないことに注意)。

前者については論外であるが、後者についても、労働時間法制を緩和すべき理由はない。むしろ、この種の労働では、労働者自身のなかに労働時間を抑制すべき契機¹の失われやすい傾向があるのだから、よりいっそう労働時間規制の厳格化をはからなければならないのである。なぜなら、労働時間法制は（さらには労働基準法制一般も）、労働者自身がその規制を超えた労働を希望するばあい²でさえ、高度の社会的利益をまもる立場から、人間たるに値する労働・生活と両立しえない労働の規制をおこなうものにほかならないからである。「自律」した労働者にたいしては労働時間法制の適用を除外しようなどという思考そのものが、労働の実態にもあわず、労働時間法制の何たるかを理解しないものといわなければならない。

このことを端的に示すのは、社会的問題をひきおこしている過労死の多くが、実はブルーカラーの労働よりもホワイトカラーの労働のなかに多発していることである。労基研の発想が、いかに現実離れしたものであるか、いかに時代の要請に逆行したものであるかはいまや明白である。

3. 労働契約法制にみられる労働行政の責任放棄

労働基準法のなかの労働契約法制についても、労基研のなかで検討が進められていることはかねてから伝えられているが、その一端が「労働契約法制に関する問題点と検討の方向」(以下「検討の方向」という)に示された。

「検討の方向」の扱う事項は多岐にわたり、しかもその結論が必ずしも示されていないものも

多い。しかしその基本的性質は、就業規則による職場支配の強化と労働行政の後退＝資本の自由強化とにあるものとみてとれる。

今日の労働者がおかれた状況のなかで、とりわけ緊急な解決を迫られているのは、ひとつは先にも指摘した、過労死をうみだすような長時間過密労働であり、もうひとつは家庭の崩壊や深刻な教育問題をひきおこす単身赴任など、資本による勝手気ままな人ころがしである。

最高裁判所が1991年11月28日、日立製作所事件で残業拒否を理由とする解雇を有効とする判決をおこなったことは、国の内外に衝撃をあたえ、厳しい批判が集中した。今日の状況のもとで、このような「法解釈」の余地を残さない法改正がいま求められている。小学校6年と1年の子どもをかかえる女性労働者の、大阪から東京への配転を「不利益は予想される範囲」としたチェース・マンハッタン銀行事件大阪地裁判決などについても同様である。

ところが「検討の方向」は、こうした現在の労働状況には目もくれず、就業規則の周知徹底義務の強化とひきかえに、就業規制に職場の強行法規たる地位を獲得させ、労働者支配の武器にしたてあげようとする。周知徹底義務の強化を評価するむきもないではないが、これは現行法の解釈としてもあり得るもの（周知されない法規範に拘束されないのは近代法の常識）であり、ここでは就業規則の強行法規化こそが注目されるべきである。

さらに重視しなければならないのは、「検討の方向」が「就業規則の労働基準監督機関への届出制の廃止」を策していることである。

もともと現行労基法にはさまざまな欠陥があり、くわえて労働行政の甘さがその実効性を阻害してきたのは事実である。しかし、そのなかでも、就業規則等の届出義務を契機にさまざま

な「指導」をおこなうことを通じて、まがりなりにもわが国の労働基準行政は機能してきた。その届出義務を廃止するなら、労働行政はほとんどすべての責任を放棄するに等しい。

ここで持ちだされる「論理」がまたも、「労使自治」である。しかしわが国の使用者が、利潤追求の欲求の前には労働者の過労死も辞さないことは繰り返えし、例証されてきたところである。そして今日の労働組合の最大多数を占める「連合」やそれに準ずる組合が、先進欧米諸国の基準からみれば御用組合にほかならず、これらの「労使自治」にまかせるとは、わが国の労働者を「裸で狼の群」に追いやる以外の何もの

でもないであろう。

こうした労働行政の責任放棄はすでに、時短法のなかに一部とりいれられたものであるが、「検討の方向」はこれを労働基準行政全般に拡大しようとするものである。

ここにみられる労働行政当局の「方向」は、現場責任をもたない政策官庁への転換にあるとみてまちがいないであろう。しかしそれは、まさに「わが亡きあとに洪水はきたれ」、「あとは野となれ山となれ」という、無責任きわまりない「方向」である。労働者と国民がけっして許さないものであることを銘記すべきであろう。

(弁護士)

「資本主義は勝利したか？」に
明快に答える

資本主義は
どう変わるか

工藤 晃 著

1800円

アメリカ経済の衰退、南北問題の激化、多国籍企業・銀行の支配の強まり、バブル経済の崩壊と金融不況など、今日の資本主義の全体像を綿密な調査と分析でとらえ、矛盾に満ちたその変化の方向を明快に示す。

★資本主義の苦悩を観る！

国際金融の歴史

今宮謙二 著

〈新日本新書〉680円

金融自由化・国際化の激波、深まる国際金融不安——今日の焦眉の課題をとらえるための教訓を、一九世紀から現代までの歴史に探る。

定価税込

新日本出版社

〒151 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6

☎03(3423)8402(営) 振替東京3-13681