

労働者保護法制の危機

西村 直樹

1. 日経連の言い分の身勝手さ

日本の労働関係の法律およびその制度は、法律を学んだ経験のない私などにも明白であるが、憲法に立脚している。それは第3章「国民の権利及び義務」によってたつ。なかでも第25条の「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」にたつて第27条で労働の権利がうたわれたあと、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」との宣言があり、これに基づいて労働基準法がつくられている。第25条を保障するもう一つの大きな担保が第28条「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」である。第25条と27条のあいだには第26条、教育の権利が明記され、基本的人権を保障するかなめとしての教育を受ける権利と、労働条件を維持する保障としての労働組合の権利が同じところに当然の権利として書き込まれている。

これは資本主義の生産関係からは全く当然にそうなるのであるが、資本はそれ自体として社会的力をもっているが、労働力の売り手の労働者は生きていくために労働力を売らないわけには行かず、巨大な資本という力のまえにちっぽけな個人の力では全く太刀打ちできないことは、論理的にも、歴史の事実からも誰にでも自明の

ことがらとされてきたことであり、だから保護が必要であった。

この現実的な根拠はいまも明白であるが、日経連の「ゆとり・豊かさの実現と労働力・雇用問題への対応」という、92年5月20日付で発表された「労働力・雇用問題研究プロジェクト」最終報告書によると、全面的に改められなければならないことにされており、次のように書かれている。

「わが国の労働立法の多くは、労働力供給の豊富な時代の産物であり、かつ、基本的には労働者保護をその基本理念としているといつてよいであろう。

しかしながら、労働力は、今後その供給が極めて制約されようとしており、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面があることは否定できない。

したがって、新しい時代に即応して、労働者保護を図りながら、労働力を効果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。」

労働力は供給が制約されるという認識が問題の一つである。

おそらく特殊合計出生率1.57という90年の統計結果以来のことだと思うが、独占資本の労働力が不足するといううろたえぶりはたいへんなものである。例えばこの数字が出た直後のとこ

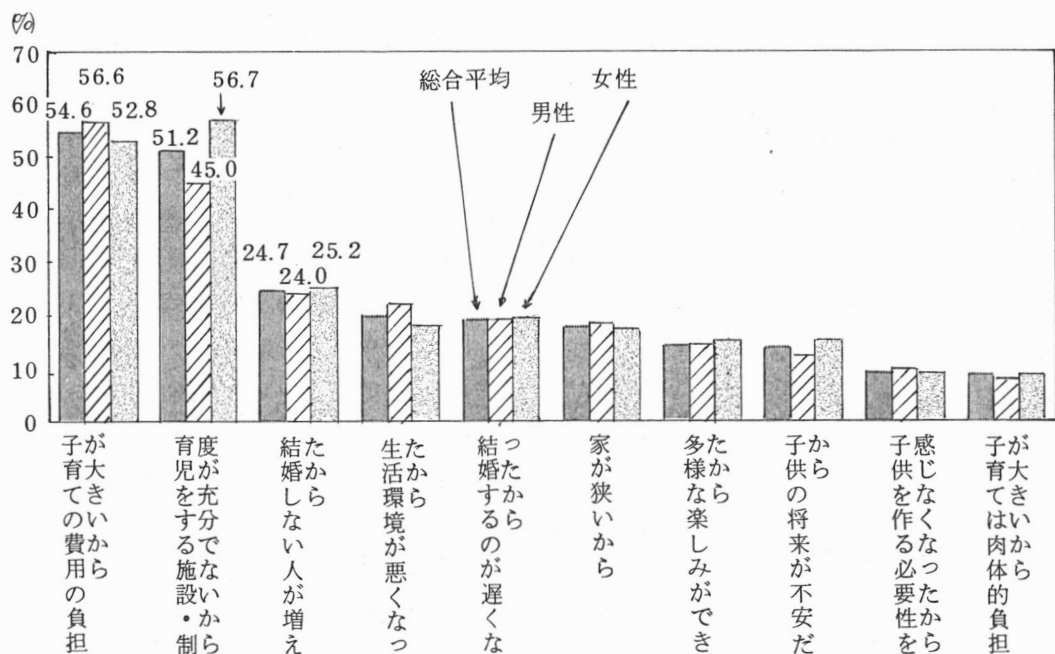
ろでは、近ごろの女性は大学などにいって子供を生まなくなったからだなどと女性に毒づいた学者もいたが、この数字が4～500年ほどのうちに日本人がいなくなる数字だということがわかって以来、一貫して女性差別の先頭にたってきたあの日経連までが、やれ託児所をつくれの育児休業を認めろといいだし（91年労問研報告）一気に育児休業法の成立に至ったことは記憶に新しいことである。

しかし、私はこれには「待った」といいたいのである。

労働総研の実施した『『過重労働』下の労働と生活に関する調査報告』（92年7月全労連発表）をていねいに読んでいくと、男性労働者の基本的な時間賃金が1,276円に過ぎないこと、帰宅するとすぐ寝てしまうものが28%もいること、生活に必要な消費と各種の社会保険掛け金などの非消費支出で賃金のほとんどが使われてしまっていること、ひとり身の収入との関係で見ればそれはなんと賃金の120%という水準に達すること、したがって共働きでなんとかやり繰りするわけだが、それでも男性41.2歳、女性36.9歳の

別表 出生率低下のおもな原因は子育ての費用と施設・制度の不足

「出生率の低下の原因は何だと思いますか。（3つ選択可）」



- (備考) 1. 経済企画庁「平成4年度国民生活選好度調査」により作成。
 2. 対象は全国に居住する20歳以上の男女2,440人。
 3. 比率の高い上位10項目について挙げている。
 4. その以外の項目として「身近に子供の世話をする人がいない（7.0%）」
 「避妊技術が発達したから（5.6%）」「よくわからない（3.3%）」
 「子供が嫌いな人が増えたから（1.6%）」「その他（1.0%）」
 「無回答（0.4%）」がある。

特集・労働法制「再編」と労働者保護

4,500人ほどの労働者の4人に1人は独身という結果がでていた。ひとりひとりに問いつめてはいないが、以上の状況から、結婚できる賃金水準にいたっていないという結論を出すことは決して無理なことではない。特に東京都区部の民営家賃3.3㎡8,000円に住まうことはまず絶対に不可能である。このことは厚生省の7月23日発表の「人口動態社会経済面調査」が9割の女性が子供を欲しがっているながら結婚できないでいるという報告をしている事実と併せて考えるとほぼ正確といってよいことだと思う。11月13日発表の国民生活白書「少子社会の到来、その影響と対応」による別表(17ページ)も、このことを裏づけている。つまり、もっともらしく、労働力供給不足なんていいながら実は日経連は低賃金で結婚もできないところに労働者を追いこんでいるのである。嫁がこないのは農村の青年だけではない。労働者も賃金が安くて結婚できないのである。特に大都市では結婚して住む場所を確保するには賃金は絶対的に低すぎる。ましてや子供を育てる生活費は出てこない。

いま賃金水準だけをみたが、これだけでも日経連の主張の根拠になっている労働力供給不足はかれらの「身から出たさび」といえるのではない。

以上、日経連の主張がいかに身勝手な根拠に立っているかを見た。しかし、その身勝手さにもかかわらず、現実には労働法制の再編が、労働力供給をますます困難にする方向で着々進行しているのである。次にそれを見よう。

2. 女性と高齢者、ホワイトカラーがターゲット

女性が子供を産めないほどの搾取が進行しているとすれば、それは男女ともに賃金が低すぎるからだが、その賃金の男女格差が、先進国ではどこでも縮小していることは、人権や民主主

義が大きな問題になっている今の国際社会の動きからして全く当たり前のことである。それが男性100に対し、80年で女性53.8が88年には50.7になった。こんな国は他にないとしてILOからおしかりを受けているのが日本である。その女性を独占資本の要求にしたがって、男性と同様の長時間残業・休日労働・深夜労働に駆り立てることができるようにしようという提案を聞いたら、いよいよ出生率はへるのではないかと普通の人なら心配するであろう。

しかし、今進行している女性対策はまさしくそれである。6月1日には女性労働者福祉対策基本方針が労働大臣によって告示されたが、言葉だけではわからないようなマジックにみちたものである。「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を実現するためには男女労働者が同一の基盤で働けるようその労働条件の法的枠組みを同じくする必要がある」。労働者の日常用語に直すと、「女性を男性と同様に働かせる法制度にする」ということである。「労働運動」誌11月号の相沢孝子さんの論文によると、「遅くとも94年の通常国会には『母性保護』規定の廃止案が上程される可能性が強ま」っている。

問題はその女性をどのように働かせようとしているか。若い独身時代は男性並みに長時間残業も夜勤もやらせる。結婚もしくは出産で退職した後は再び初任給にも満たない低賃金で次に述べる高齢者とならんで、「フロー型人材」と称して、さまざまな雇用・就業形態で短期・フレキシブル雇用で独占のほしいところにほしいだけの人員を提供しようということになる。

では高齢労働者はどうするか。

10月16日の富士石油袖ヶ浦製油所の爆発事故でなくなった10人の労働者(事故当時の死者9名、後に1名病院で死亡)のうち、9名が下請け労働者であり、そのうち3名が60歳を越える

年輩の労働者であった。この事例に典型的にあらわれている。高齢労働者を3K職場や夜勤専用にフレキシブルに使用し、労働力不足に対処しようというのである。この場合は労働法制を直接いじるのではなく、年金支給開始年齢を65歳にずらすという改悪によって実現しようとしている。変幻自在の手のうち方には感心する。

もうひとつ、ホワイトカラー労働者がねらわれている。

労働基準法研究会は中央労働基準審議会がありながら、法律で労働代表も入ることになっているこの審議会を嫌って労働大臣が勝手につくった機関である。若い学者が顔を揃えている。この研究会で、労働時間法制部会と労働契約法制部会にそれぞれ顔を出している学者2人を含む法律学者4人が「40時間法制への検討課題」と題する座談会を雑誌「ジュリスト」9月15日付と10月1日付でやっている。4人の学者とも、労働者のことや1.53特殊合計出生率のことなどまるで触れずに、ひたすらに労働時間法制のありようが企業経営にとってどうなるかということと真剣に心配して語り合っているのが労働者の目から見るとまったく「この人たちは人間かしら」という感想を禁じえないのであるが、それはさておき、ホワイトカラー労働者について次のように語り合っている。

(1)現行労基法は工場労働者を対象にしてつくられている。しかしいまやホワイトカラーとよばれる層が圧倒的多数を占めている。

(2)そのなかには、専門的・管理的労働者が非常に増えていて、かれらの仕事は「自己の裁量で自律的に業務を遂行する」。それを労働の量で差をつけるやり方できたら残業が増えた。

(3)「どれだけ働いたか…でなく、どれだけ成果をあげたかを評価して支払い額を決める」賃金制度にすべきだ。だから年俸制を真剣に考え

るべきだ。

自律的に働いていたようにみえるが、それは業務量の結果であって、その死亡は過労死であるという認定がでている三井物産の石井淳さんの事件等をこれらの学者はどう考えているのだろうか。

ましてこういう人たちのまとめた研究会報告でホワイトカラーの、みなし労働時間制を検討せよというに及んではなにをかいわんやである。ノルマをどかっと与えて「どこでやってもいいよ、8時間働いたとみなすから」といえば風呂敷残業・フロッピー残業でかたをつけるしなくなることは目に見えている。それは日経連の92年1月「労問研報告」の次のことばにぴたり答えるものである。

「わが国は超繁忙社会といわれるが、そのなかでホワイトカラー部門の立ち遅れや人手のかかる過剰サービスなどもめだつのが実態であり、スリム化の余地はまだある」。

3. 究極の弾力化と人ころがしの自由、 労基法の経営者保護法化

84年8月、労働基準法研究会は1日9時間労働制をうちあげて世間の様子をみた。すぐひっこめたが、これ以来、1日8時間をどう崩すかが一貫してねらわれてきた。そして10月9日の閣議で決定した「労働時間短縮推進計画」のなかで9月末に出された労働基準法研究会報告の線にたった労基法改悪を進めて行くことが確認された。その中心の一つが1年間の変形労働時間制度の検討である。年度がわりや季節の繁閑にあわせて、多忙なときには1日9時間でも10時間でも働かせ、ひまなときには6時間、7時間にして1年を通じて8時間なら、あるいは週40時間なら残業手当も払わなくてよいとするもの。

いまひとつ、一斉休息の原則をすてようとし

特集・労働法制「再編」と労働者保護

ている。同僚の働いているところでオチオチ昼食もとれないばかりか、碁、将棋、おしゃべりタイムももてないカサカサな職場をおしつけようというのだ。

あきらめるほかないが、さらに労働契約法制部会では包括的合意論で就業規則に書き込んで置けば残業拒否もできなければ、配転・出向、経営の思いのままになる仕組み、労組合意を労働基準法に優先させることなどが研究されている。

詳論は「労働運動」11月号が特集をくんでるので略すが、人ころがしの自由化や労使合意優先が、連合が支配するいまの労使関係のなかでは、労働者保護法制を経営者保護法制に変質させるものといってもよいであろう。それをやり遂げるまでは労働委員会にも労働基準審議会

にも全労連などを入れるわけにはいかないであろう。

しかし、それが全労連の手を縛ることができずに後にその強力なしっぺ返しを食うことになることを私たちは約束したいと思う。4人に1人しか労働組合員のいない日本で、やはり、労働条件の最低を規制する労働基準法を抜本的に改正させ、憲法第28条の保障する労働組合の権利を守ってたたかう労働運動が少数とはいえスタートしていることの意味は、独占資本とその忠実な奉仕者である労働基準法研究会の学者や労働官僚にとってどういうものかを知らせる運動を着々と積み重ねて行く決意を表明して小論を閉じる。

(会員・全労連調査政策局員)

学習の友社

東京都港区新橋6-19-23

TEL 03-3436-1806
FAX 03-3434-7301

●定価はいずれも税込

—93年版—

春闘学習・教宣資料集

労働者教育協会編 定価1200円+240

全労連の春闘方針、「白書」を具体的な資料で裏付ける。春闘方針づくりや職場の要求討議に必要な基本的資料を豊富に紹介。

学習の友93春闘別冊

労働者教育協会編 定価360円+240

不況を打開する大幅賃上げ、時短、要員増など93春闘の課題とたたかい方、職場で使える基礎知識を満載。全組合員学習に最適。

全労連編

定価1200円+240

93年国民春闘白書

深まる不況経済の徹底分析をもとに、その国民的打開の方向、93春闘の課題と展望をさししめす。労働総研の全面協力による総力編集。

序 章 93国民春闘はどのような春闘か

第一章 政治・経済動向の分析

第二章 労働者状態の分析——矛盾と要求

第三章 政府・財界、「連合」の政策批判