

と日本の10分の1程の賃金で、緩やかな規制で外国資本と技術を導入してきたなかで、女性労働者には、女工哀史がもたらされたと述べられている。

女性労働者は安くて従順な労働力から、大量解雇、工業閉鎖に泣くだけでなく、自発的な抵抗運動、ストライキと民主的な労働組合作りにと立ち上がっている状況が、日系企業の事例など含めて紹介されている。

第2章では「パワーあふれる韓国の女性労働者」のたたかいを「めんどり歌えば家減ぶ」と社会的・文化的な女性蔑視ともたたかいながら、韓国の女性労働者が民主労組つぶしにたちむかっている内容が記されている。さまざまな階層の女性と共に、韓国女性労働者会を結成。社会的地位の向上めざし雇用を守るため、保育所、職業訓練などの幅広い活動を広げている様子が述べられている。

第3章の「広がるアジア地域の女性労働運動」では、キリスト教会が各国の女性労働者のたたかいを擁護し、アジア地域の過酷な女性労働者を救うさまざまな活動を行っていること。各国での運動の高まるなかで、国際的にネットワークするCAW（アジア女性労働者委員会）の設立されてきた経過が紹介されている。

第4章「アジアの女性労働者の交流記録」では、アジア女子労働者交流センター（所長塩沢美代子）の発足から15年に至る活動で、日本とアジアの働く女性を繋いできたことが明らかにされている。アジア地域へのスタディツアー・ニュースレターの発行、労基法改悪阻止のたたかいにアジア女子労働者交流センターが幅広い層を結集して取り組んできた状況について述べられている。

日本のパート労働法の弱点や、改悪労基法が進めている長時間労働の実態、日本の経営者の雇用管理がそのまま、アジアの仲間に大きく覆い被さっていることを強く認識させられる。故に日本の労働者の取組が大変重要であることを示唆している。

（ドメス出版・1999年11月刊・1800年）
（澤田幸子・さわだ ゆきこ・神奈川労連事務局次長）

藤本正著 実践・職場と権利シリーズ②

『労働契約・就業規則・労働協約』

憲法の基本的人権や労働基本権の保障があっても、これを踏みにじるタダ働きサービス残業、有給休暇も取りきれず、過労死に至る超過密労働、人減らしのリストラで別会社への転籍が強要され、反対すると仕事を外されて隔離部屋に押し込まれ退職を迫られるなどの異常な事態がなぜ起こるのか、これに日常から職場でどう対処したらよいか、働く者にわかりやすく提起されているのが本書です。

ここでとくに強調されるのは、自由で対等な当事者間の合意による契約で成り立つ資本主義の近代社会の大原則です。労働者と使用者の関係も同様で、両者が雇用契約を結び、そこで合意された内容で働くという関係です。職場では使用者が定めた就業規則が絶対的な力を発揮しているように見えても、それが雇用契約の内容となったという関係を通して機能するのです。現実には個々の労働者では、使用者に比べ余りにも力が弱く、自由で対等な立場にありませんから、団結の権利を認め、その力で結んだ労働協約でまともな労働条件を確保し、それが労働契約の内容となって、これを下回る条件は無効とし、労働協約の内容に書き替えられるという関係が法律上作られました。そこで、基本的人権の上に立つ労働契約関係を基礎に労使関係を考えることを重視します。きちっと定められた労働契約によって働くのが欧米では当たり前ののに、日本ではこの点が欠落し、労働者の側から、一つ一つの問題を労働契約上の権利・義務の問題として厳しくとらえるという近代市民社会の労働者のもつ当然の感覚の弱さが問題であり、それを克服することの重要性が指摘されます。

労働協約の強い規制力も、労働契約の権利として根付いていないから、労働組合を労資協調に取り込んでしまえば、逆に労働者を締め付ける使用者側の武器にもなるわけで、職場に根を下ろし、権利意識に支えられた労働協約のあり方、結び方が示されます。

近代契約社会の権利の観点から、労働契約、就業規則、労働協約の相互関係を見つめかえし、職場からの権利の確立と、人間らしく働く条件の確保と向

新刊紹介

上に取り組む実践的な課題と方法を提起していることが本書の特色です。

いま財界は、能力・成果主義の個別管理で、労働者を分断し自己責任の競争を押しつけ、雇用上の権利と使用者責任を曖昧にして、搾取と取奪の強化を21世紀戦略として狙っています。労働契約を厳しくとらえ、人事権、業務命令も労働契約の合意以外に根拠はない、その範囲を超えるものは権利濫用として許されないという本書の指摘は、とくに、重要な意味を持っています。

(学習の友社・1999年8月刊・1200円)

(金田 豊・かねだ ゆたか・常任理事)

脇田滋著 実践・職場と権利シリーズ③

『派遣社員の悩み Q & A』

日経連と財界の企業競争力強化、コスト削減のロストラは、正規従業員を減らして、臨時・パート、派遣、契約社員など、低賃金不安定雇用への置き換えを一段と強めています。そのために自民党主導の政府と組んで、規制緩和の労働法制改悪を強行してきました。派遣については、これまで26業務に限ってきた対象業務を原則自由とし、特定の禁止業務を定めるネガティブ方式への改悪が、99年12月1日から実施されました。この法案審議の過程で、雇用の不安定化を拡大するものとして、労働組合からの反対闘争が強められ、新に認められた派遣は期間1年を上限とし、これに従わない企業への罰則の適用など9項目の修正や、5項目の付帯決議などが付せられました。こここれまでも、実態は派遣であるものを委託・請負とした脱法行為をはじめ、派遣法違反行為が多発していましたが、原則自由化による派遣の増大で、違法な派遣や権利侵害が増えることが予想されます。これを許さないために、法改定の内容を厳しくとらえ、権利を確保し、労働条件の向上に取り組むことが、労働者全体の課題となっています。改定実施を前にして発行された本書は、この取り組みにまさに対応するものでした。著者は、民主法律協会の派遣労働研究会で、派遣110番を担当し、多くの相談にのり、問題解決に奮闘されてきました。その実践と研究成果の蓄積の上に本書がまとめられ

ています。従って、派遣就労をめぐるぶつかる具体的事例を踏まえて問題解明と理論が展開され、取り組み方が示されていますから、理解しやすく闘いの強力な手引きとなるものです。

派遣をめぐる生じてくる問題は多岐にわたっています。それらの課題で現行法の矛盾と取り組み方も示されています。例えば、新に自由化された業務では1年を超えて働けば派遣先が優先して直用する努力義務を負い正社員化の可能性が生まれるのに対し、従来の26業務では1年を超える派遣受け入れが、2回までの更新で最長3年まで認められているので、1年で直用とならない不均衡が生じること、この3年を超えた時の扱いでも、ドイツ、フランスなどのように、自動的な直用の義務がない日本の派遣法の不備なども指摘されると共に、それらの場合の交渉による取り組み方も検討されています。また、派遣における残業や有給休暇取得の日数・手続きを含む諸問題、業務請負に偽装された派遣の問題、社会保険や税金の扱いの問題、交通費としての支給がなく税金控除されない場合の取り組み方も扱い、派遣契約終了のときの離職理由と雇用保険給付との問題、派遣と安全・衛生の基準および労災保険の適用の問題など、多様な問題が取り上げられ解明されています。そして最後に、日常的な権利の確認の方法と課題、トラブルが生じた時の対処と相談の仕方、派遣労働者など不安定雇用を労働組合にどう結集するかが検討されています。

雇用情勢の悪化から、新卒派遣がとくに女性で増えていたり、正規社員は採用せず派遣やパートとする業務が設定されるなど、雇用の不安定化が進んでいるなかで、不当な権利侵害を許さないために、ぜひ座右において役立て活用したい手引きです。

(学習の友社・1999年11月刊・1200円)

(金田 豊・かねだ ゆたか・常任理事)