

労働法制改悪を許してはならない

篠塚 裕一

労働法制改悪反対の取り組みはいよいよ正念場を迎えている。小泉政権は、3月上旬に解雇自由のルール化をはかる労基法改悪をはじめ労働者派遣法、職安法など労働法制の根幹をなす一連の重要な法律の改悪案を一挙に国会に上程し、その強行突破をねらっているからである。この労働法制改悪に反対するたたかいを職場・地域から前進させていくことがいまほど求められているときはない。ここでは、このたたかいの持つ意味、労働法制改悪の問題点を考えていくことにしたい。

1 戦後労働法制めぐる重大な対決

日本の労働法制は、戦後の民主的改革の重要な一環として整備された。戦前の天皇制政府のもとで、国民・労働者は、その人権を文字通り否定されるだけでなく、治安維持法によって労働組合そのものも弾圧の対象とされ、働くルールの存在自体が二重三重に許されない状況のもとにおかれ、侵略戦争協力の道に駆りたてられることになった。この戦前の痛苦の反省のうえに制定された日本国憲法は、13条で「個人の尊重」がうたわれ、この「個人の尊重」を受けて、25条で生存権の保障が規定された。これを受けた憲法27条で、人間らしく働く権利の保障と人間らしく働くための最低条件を国の法律で定めることが明記された。そして、28条では、労働者の団結権・団体行動権（ストライキ権）・団体交渉権を認め、労働者が労働組合をつくり、団体交渉を行い、必要ならばストライキを行使してでも要求を実現することを基本的人権として保障したのである。

今回の労働法制改悪攻撃は、この戦後確立された憲法原則にもとづく労働法制に定められた働くルールを根本から否定しようとするものと

いわなければならない。なぜなら、今回の一連の労働法制改悪は、戦後確立された労働法制の重要な原則の一つひとつを破壊しようというもののほかならないからである。そのいくつかを列記してみよう。①ブルーカラー、ホワイトカラー、公務員をすべて「労働者」の概念でくくり、統一的に扱うことを明記した労基法九条にたいして、ホワイトカラー労働者を労働基準法の対象外にするイグザンプション制を導入する、②労働者の直接雇用を原則とし中間搾取を排除した労基法6条、職安法44条にたいして、派遣労働をこれまで禁止されていた製造現場に広げ、派遣期間の上限を1年から3年に拡大することで、そのいつそうの形骸化を図る、③1日8時間労働制の原則を明らかにして、これを超える労働をするときには労使協定が必要であり、時間外労働については割増賃金を支払うとした労基法36、37条にたいして、企画職への裁量労働制の条件は本社に限定しないなどの緩和措置で裁量労働制の適用対象をホワイトカラー全体に広げ、長時間労働とサービス労働を野放しにする——いずれも戦後労働法制の根幹にかかわる問題ばかりである。

いま、日本の労働組合は、憲法原則にもとづく戦後労働法制そのものが問われる状況にたいして、どのように対応するかが問われているのである。

2 戦後、労働運動の成果を蹂躪

今回の労働法制改悪の攻撃は、戦後、憲法、労基法にもとづいて労働者がたたかいとってきた判例など、この国に現に存在している多様な働くルールを否定する重大な問題をはらむものである。

その最たるものは、「解雇ルール」を新設しよ

うとする企みである。この解雇ルールについて、マスコミ各紙は、「解雇のルール 労基法に」（「読売」）、「解雇条件 法に明記」（「日経」）など、大企業のリストラ首切りがかつてない規模ですすめられるなかで、解雇規制のための立法化の方向が打ち出されるかのように報道した。しかし、その内容は、①使用者は労働者を解雇できるとしたうえで、②ただし規定を設けて、解雇が客観的かつ合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は権利を濫用したもので無効とするというものである。これでは企業の解雇自由が原則とされ、解雇の制限が逆に例外扱いとされることになる。そうなれば、不当解雇を裁判所で争う場合には、労働者の側が解雇の不当性を立証しなければならないことになる。

労基法には、解雇についての明確な規定はない。しかし、労働者がたたかうなかで、裁判所によって確認した判例上のルールが確立されてきた。解雇ルールにかかわっては、現行の判例法規では、①企業の維持・存続が危殆に瀕する程度に差し迫った必要性があること、②解雇回避についての努力がされていること、③労働組合ないし労働者（代表）にたいし説明して了解を求め、労働者側の納得が得られるよう努力したこと、④整理解雇の基準およびそれにもとづく人選の仕方が客観的・合理的なものである——という整理解雇の4要件が確定されている。その要件については、企業の側に事実上立証責任を負わせているのが、労働者のたたかひのなかで実現してきた現行の判例ルールである。今回の改悪では、不当解雇の立証責任を労働者に押しつけることで判例ルールを引き下げ、大企業が企業の都合で労働者をいつでもリストラできる「解雇ルール」＝解雇自由化ルールをつくろうとしているのである。

また、この問題で見過ごすことができないのは、就業規則に解雇の事由を明記することである。解雇の事由があらかじめはつき

りしていれば、思いつきの乱暴な解雇はなくなるように見える。しかし、法律で解雇は使用者が自由にできるとされたもとでは、就業規則に使用者が思いつくままに詳細な解雇事由を書き込んでおけば、それを理由にして労働者を解雇することができるようになる。しかも、就業規則は労働者が反対意見をいっても使用者はその意見に拘束されずに自由につくることができるものである。就業規則に詳細に解雇事由を列記すればするほど、「就業規則に書いてある事由」にもとづいて解雇される危険が高まるだけなのである。

大体、労働基準法は、資本主義社会では、使用者と雇われる労働者は「対等な当事者」という関係にないことを明確にしたうえで、「対等な当事者」を前提とする民法の「契約自由」の原則を修正して、人間らしく働く最低基準とそれを上回る労働条件を実現するために使用者も労働者も努力することを定めたものである。「解雇は自由」という原則を労基法に持ち込むことは、こうした労基法の理念を180度ねじまげるものといわなければならない。

3 働くルール確立の流れへの挑戦

今回の労働法制改悪の攻撃でもう一つ見逃すことができないことは、職場を基礎に前進を始めている働くルール確立の流れに挑戦するものになっていることである。その典型は、今回の改悪のなかで、サービス残業と長時間労働を野放しにする裁量労働制の拡大が企まれていることである。

労働基準法では、サービス残業は明白な犯罪行為として規定され（119条）、違反した使用者には最高6ヵ月の懲役刑が科せられることになっている。しかし、日本の企業は、さまざまな形でサービス残業を温存し、企業慣行として職場に定着させてきた。職場には長時間労働が蔓延し、過労死・過労自殺が生まれるようになり、サービス残業への社会的批判が広がってき

国際・国内動向

た。そのなかで、厚生労働省は2001年4月、いわゆる「サービス残業根絶通達」を出した。それから1年6ヵ月の間に、厚生労働省がまとめたサービス残業は正の監督指導による是正支払金額は81億円、是正企業数613企業、対象労働者7万1322人にも上っている。これはサービス残業の実態の“氷山の一角”をしめすものに過ぎないが、サービス残業根絶の取り組みは職場を基礎に前進の緒についたといえることができる。

今回の労働法制改悪では、このサービス残業根絶の流れに逆行し、実際に何時間働いたかに関係なく、「労使協定で決めた時間だけ働いたものとみなす」「働いていても働いたとみなさない」裁量労働制をホワイトカラー労働者全体に拡大することによって、1日8時間労働制の原則を破壊するだけでなく、サービス残業そのものの存在を抹殺しようとする内容が盛り込まれているのである。

98年の労基法改悪に際しては、裁量労働制については、その弊害があまりにも大きいということで、一般企業の本社等の企画業務にあたる労働者を限定的に対象とするようにするなどの裁量労働の拡大についての歯止め条項が取り入れられた。その結果、裁量労働の対象労働者を当初使用者側が考えていたように拡大することが困難になってきた。そのために、大企業各社は、多くのホワイトカラー労働者にたいして脱法的な疑似裁量労働制を導入することによって、「労使協定で決めた時間だけ働いたものとみなし、残業代の節約に努めてきたのである。この脱法的な疑似裁量労働制がサービス残業として摘発されるようになるなかで、裁量労働制の歯止めをなくし、ホワイトカラー労働者全体に裁量労働制を拡大することによってサービス残業の存在自体を抹殺しようとする労基法改悪が登場したのは決して偶然のことではない。

職場から前進を開始したサービス残業根絶の取り組みに示されるような、働くルール確立の運動にブレーキをかけ、その“火種”を徹底的

に消し去ろうとするところに、そのねらいの一つがあることも見落としてはならない。

その点では、98年の労基法改悪のたたかひのなかで、当初政府や財界が考えていた改悪に一定の歯止めをかけることによって、たたかひの“火種”とすることを可能とした規定を、今回の労働法制改悪で全面的に取り払おうとしていることを強調しなければならない。その証拠の一つは、派遣法改悪である。98年改悪では、正規雇用の派遣労働への大規模な置き換えをねらった派遣法の改悪が行われた。しかし、「物の製造の業務」については「当分の間」派遣事業は禁止とされ、常用雇用を守るために派遣期間は原則1年間とされるなどの“歯止め”がかけられたのである。それだけではなく、常用雇用を守るという立場から、1年派遣の期間を超えて引き続き同じ派遣労働者を雇用しようとする場合、その派遣労働者が希望するなら、正規雇用とすることを義務づけた。それが今回の改悪では、これらの“歯止め”が取り払われ、「物の製造業務」の解禁、派遣期間は3年とされている。念のためにいうと、3年というのは「3年間」ということではない。3年の間の企業の都合のいいときにいつ首を切ってもいいということである。それだけ正規雇用の派遣労働への置き換えがしやすくなり、派遣労働の活用がしやすくなったということである。

労働法制の改悪は、98年に行われたばかりである。その改悪に反対するたたかひが高揚するなかで、政府は悪法への“歯止め”条項をさまざまに取り入れざるを得なかったのである。そして、この“歯止め”を設けることで、働くルールが守られるということを再三にわたって国会の場で言明してきたのである。その舌の根も乾かぬうちに、これらの“歯止め”を取り払う改悪をすすめることは、98年国会での政府の言明を自ら否定するものであり、その本質が働くルールの破壊にあることを問わず語りに浮き彫りにするものである。このような暴挙は断じて許さ

れるものではない。

4 共同の力で改悪阻止の闘いを

労働法制改悪の意味と問題点のいくつかを概略してきたが、この改悪を許すかどうかは、21世紀の日本の働くルールをどうするかという問題に直結している。この間、労働戦線では、働くルールの確立をめぐっては、サービス残業の根絶をはじめ労働時間の短縮と長時間労働の解消、年休の完全消化など、全労連と連合との間に一致する要求が広がっていることが大きな特徴となっている。

今回の労働法制改悪反対についても、全労連

と連合の間に一致点がある。労働法制改悪反対のたたかいをナショナルセンターの違いを超えた一大闘争として発展させる条件はかつてない広がりを見せている。労働法制改悪の中身は職場に先行して現われるということはよく知られた事実だが、サービス残業根絶の取り組みに示されるように職場から前進を開始した働くルール確立の運動と結合して、労働法制改悪の取り組みを前進させることも容易になっている。

これらの条件を100%汲みつくして、労働法制改悪反対の取り組みを職場・地域から発展させることが、日本の労働組合に期待されている。

(しのづか ゆういち・ジャーナリスト)

労働総研公開研究会のお知らせ

● 青年問題研究部会

日時 2003年4月28日(月曜)16時～19時

会場 全労連会館3階・304会議室

報告 竹内真一氏「青年問題研究の問題点について」

● 国際労働研究部会(共催・全労連)

日時 2003年5月7日(水曜)18時～20時30分

会場 エデュカス東京・地階B1会議室
(営団有楽町線麹町 下車2分)

報告 「世界の労働者のたたかい——2003」
について

