

労働法制改悪にどう立ち向かうか

第12回

東京ブロック

労働法制改悪に抗して 現状とこれから

弁護士 内田 雅敏



労働者派遣法の「改正」

労働者派遣法の「改正」により、正規雇用労働者から「使用するが雇用はせず」という非正規雇用労働者への移行がなされ、使用者による「解雇の自由」が認められる。

労働契約

使用者と労働者が結ぶ雇用契約であり、互いに権利を有し、義務を負う。使用者は労働者に対して、業務上の指

揮命令権を有し、その対価としての賃料支払い義務を負い、労働者は、使用者の業務上の指揮命令に従い労働提供義務を負い、その対価としての賃金受領の権利を有する。

資本の論理

利潤を追求する使用者は、労働力の再生を可能な範囲内の最低限の労働条件を定めようとするのが「資本の論理」である。

労働者の権利

憲法25条、27条、28条

労働者は「健康で文化的な生活を営む権利」（憲法第25条）に基づき勤労の権利・勤労条件の基準を法律で定めることを国家に求める権利（憲法第27条）を有し、その為に国家は、労働基準法を制定し、賃金（最低労働賃金）、労働時間（8時間労働）、休日（有給休暇）等々について定めており、使用者は労働基準法に反する労働条件で雇用契約を締結することが出来ない。



総評結成大会（1950年7月12日）

また労働者は「健康で文化的な権利」の改善、向上を求めるために「団結権・団体交渉権・団体行動権」（憲法

第28条）を有し、その具体化のために労働組合法、労働関係調整法がある。整法の労働三法こそ、労働者が、「健

康で文化的な生活」を営むために不可欠な労働法制である。

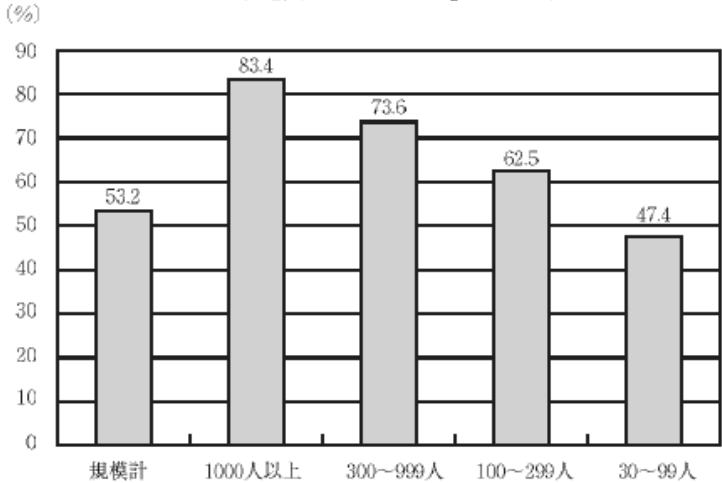
権利のためには闘いが必要

もとより権利は、憲法、法律に書き込まれることによって自動的に成立するものではなく、その維持、発展のためには闘うことが不可欠である。憲法第12条が、「この憲法が国民に補償する自由及び権利は国民の不断の努力によつてこれを保持しなければならぬ」と「権利のための闘争の義務」について述べている通りである。

総評解体以降

戦後、「権利のための闘争の義務」を担ってきたのが総評労働運動——「昔、陸軍、今、総評」とも称され、総評議長と首相のトップ会談がなされ

「個人業績を賃金に反映させる」企業の割合



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」平成16年度

たこともあった。 — であつた。
 本講座の中で、多くの現場労働者によつて報告されてきたように、総評が

その表れが本講座の第1回で指摘した労働法制の規制緩和である。米国の

解体され、「連合」となつて以降、労働条件の改善、向上のためにかつてのような、大掛かりの運動が展開されなくなつてしまつているところに大きな危機がある。

資本の現状と規制緩和

他方、使用者の側はどうか。新自由主義・グローバル経済化の波の中で企業の競争力の強化が求められている。競争力の強化の最も手取り早い方策はコストの削減、すなわち労働条件の切り下げである。

IT産業ではじめられた「成果主義人事」が日本でも採用され、労働時間を基礎にした賃金体系から、「成果を」基にした賃金体系に移行し、労働時間の規制を大幅に緩和し、雇用形態を「多様化」させ、労働者派遣法の「改正」により、非正規労働者の増大、使用者による解雇の「自由」を認めるといふ労働基準法の実質的な切り下げ、破壊である。

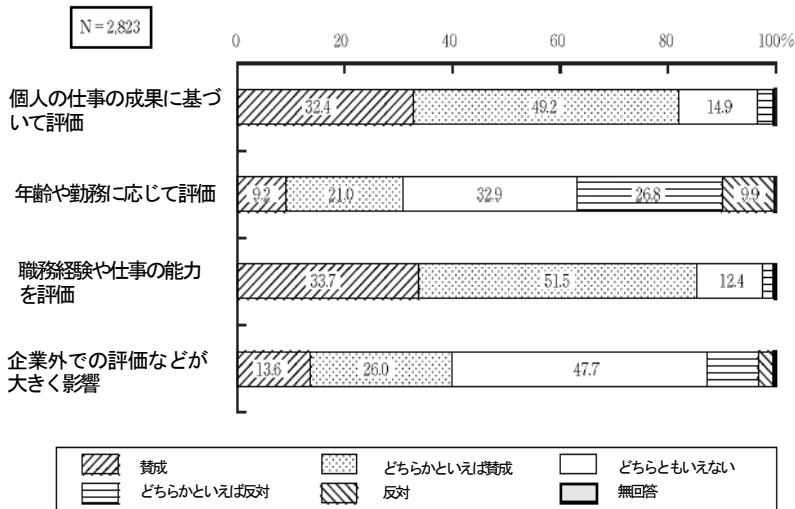
労働者派遣法「改正」

労働者派遣法の「改正」の結果による非正規労働者の増加は深刻な問題である。

本講座第6回「労働者派遣法の改悪」の中でも指摘されているように、労働者派遣はかつての「口入れ業」であり、そこでは賃金の「ピンハネ」を前提としている。この「ピンハネ」を許さないとするのが戦後の労働法制の

◆ みんなの学習講座

賃金の決め方についての一般的意識



基本精神であった。「ピンハネ」禁止

の大原則を使用者は、当初はごく少数の専門職についてののみはこれを許すという方法により突破口を開き、今日ではこれを大々的に拡大してしまっている。まさに「小さく産んで大きく育てる」であった。

非正規労働者の状態

同じ仕事をしていながら、正規労働者は、賃金、労働時間、休日等につき、労働基準法等によって保護され、他方非正規労働者は無権利状態に置かれる、こんな非合理が放置されていてよいだろうか。憲法の臍である第13条は、「すべての国民は個人として尊重される。」

生命、自由、及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り立法その他国政の上で最大の尊重を必要とする」と国民（市民と読むべきであろう）の権利と国家の義務について規定している。非正規労働者の存在の放置、否その拡大への労働法制の規制緩和、改悪は、憲法第13条に反するものである。

不当な雇い止めに対する闘い

本講座第7回は、労働者派遣法によって派遣された労働者が、雇用契約書中にある「勤務態度が良くない場合には契約を更新しない」というある意味ではいかようにも解釈できる条項によって理不尽に雇止め（解雇）されたことに対しての闘いの報告である。雇止めされる理由がくるくる変わることが報告されているが「勤務態度が良くない場合」の判断があまりにも恣意的になされ



JAL不当解雇撤回闘争 (街頭宣伝)

ていることが分かる。

ブラック企業に対する闘い

本講座第8回は長時間労働、残業代の未払い、いわゆる「ブラック企業」で働かせられていた労働者の闘いの話である。本来これらの問題については正規社員の組合が相談に乗り、会社の勝手な行動を許さないとする行動がなされてしかるべきである。しかし、いずれのケースもそのような正規社員の組合からの支援はなくユニオンネットの組合の支援を得ての闘いである。筆者が弁護士登録をしたのは今から40余年前の1975年であったが、既にそのころから、当該職場の労働組合が、しっかりと、当の労働者を抱えての労働争議は少なく、当該企業外の労働者らによるいわゆる「守る会」方式による争議が圧倒的に多かった。現在のユニオンネットによる支援はその流れの中から生まれて来たものである。

JAL闘争

本講座第9回は、JALの不当整理解雇との闘いの報告である。整理解雇の四要件である①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続きの合理性、を満たしていないにもかかわらず、国策としての整理解雇を追随する司法の姿勢が厳しく批判されている。

労働契約法20条

メトロコマースの闘い

本講座第10回では、労働契約法20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」に基づき、同じ仕事なのに時給と月給の差別がある、一時金に3倍もの差別があるという不合理さを裁判で争っているメトロコマースの闘いの報告である。これらの報告を読んで思うことは「同一労働同一



「賃金」という労働の大原則を空洞化させた労働法制改悪による雇用形態の

「多様化」、その根底にある「成果主義」というむき出しの資本の論理である。本講座第1回で述べたよ

メトロコマースのストライキ（本社ロビー）

うに、これらの労働法制の改悪は安倍政権になって突如出て来たものではない。国家権力によるこのような試みは前からあった。安倍政権によってその流れが一気に推し進められようとしている。安倍政権は個人を、命を、大切にしない政治である。

労働法制改悪反対の闘いは憲法改悪に対する闘いだ

2014年7月1日、閣議決定によって集团的自衛権行使容認をし、2015年9月19日未明強行採決によって違憲な安保法制を「成立」さ

せた安倍晋三の『美しい国』（2006年文春新書、後に『新しい国』と改題）は以下のように言う。

「自分の命は確かに大切である。しかし、時にはそれをなげうつても守らなければならない価値があるということを考えてことがあるだろうか。政治家にこのような言葉を発させない。それが「政府の行為によって再び戦争の惨禍が起こることのないようにすることを決意し」（憲法前文）、「個人尊重・幸福追求の権利」（憲法13条）を政治の究極目標と定めた戦後の誓いはなかったか。

労働法制の改悪に対する闘いは、憲法破壊に対する闘いでもある。

（うちだ まやとし）

労働法制
改悪反対