

人間らしく 働くルールを

坂本修弁護士講演記録と資料集



共同編集 愛知県労働組合総連合
愛知労働問題研究所

愛労連は、さる6月15日(土曜日)、「労働法制全面改悪に反対する学習会」をひらき、自由法曹団の坂本修先生から「人間らしく働くルールをー労働法制全面改悪に反対する」との講演をいただきました。学習会参加者に大きな感銘をあたえました。労働法制全面改悪の企みが急ピッチですすめられているとき、この内容を、多くの労働者に知ってもらう必要であると考え、講演記録をみなさんに紹介することにしました。講演記録は、愛知労働問題研究所がテープを起こし、たいへんお忙しい中、坂本先生みずから整理・補筆をしていただいたものです。先生に、あつく御礼を申し上げる次第です。

1996年8月

「講演記録 人間らしく働くルールをー労働法制全面改悪に反対する」

<はじめにー報告者の問題意識>

<パート・I いま必要なことはー「人間らしい労働のためのルール」の確立>

- 1 労働者の人権には民主主義的基準がある
- 2 憲法は要求を支持している
- 3 国際人権基準も、要求を支持している
- 4 労働法制の全面的改悪反対は、正義の声ー要求は正当

<パート・II 労働法制の全面的改悪>

- 1 なすべき改正にまったく逆行する改悪
- 2 労働法制全面改悪とは
 - (1) 「人ころがし」の「規制緩和」・「自由化」ー雇用破壊・その1
 - (2) 「5年未満有期雇用契約」の新設ー雇用破壊・その2
 - (3) 労働時間法制のいっそうの改悪ー時間破壊
- 3 労働「現場」は全体としてどう変わり、労働者はどうなるのか?
 - (1) 全体でみれば、全労働者の生活と権利を引き下げる大渦巻
 - (2) 労働組合と運動をおし流す濁流

<パート・III 反対運動への問題提起>

- 1 「素人」の問題提起、だが言わずにはいられない
- 2 情勢をリアルにみるー困難は直視する
- 3 発想の転換、「不利」の反面有利な条件がある
- 4 積極的でわかりやすい、改正要求をかがけて
 - (1) 労基法の抜本改正を
 - (2) 解雇規制法の制定を
 - (3) 雇用機会均等法の抜本改正をー女性と男性の力をあわせて
 - (4) 二つの側面からILO条約の活用を
- 5 〃国民の要求〃となれば、議席の差をこえて前進する
- 6 大きな転機ー「闘争の勝機あり」

<むすびにかえて>

- ・資料:
- 1 労働法制全面改悪の重大な内容と改悪スケジュール
 - 2 「規制緩和・地方分権」で とうなる労働行政(全労働省労働組合)
 - 3 労働時間制にかかわる労働基準法改正についての要求要綱(全労連)
 - 4 解雇を規制する法律の制定を要求します(全労連)
 - 5 「労働法制の全面改悪に反対し、働く権利とルールの確立をめざす中央連絡会」結成集会(96.7.11)のアピール

一：講：演：記：録： _____

人間らしく働くルールを

労働法制全面改悪に反対する

弁護士 坂本 修

<はじめに――報告者の問題意識>

○ 自己紹介をかねて

ご紹介いただきました坂本です（拍手）。

私たちは、誰もが人間らしく生きたいと思っています。人間らしく生きるという要求を具体化すると、少なくとも「土曜日、日曜日は休む」ということになるでしょう。休むはずの土曜日に、今日のような〃長時間過密学習会〃をひらくことは、もうおよそ要求に反しているんじゃないかと心配するのですが（笑い）、――本日は本当にご苦労さまです。

私はときどき、労働組合運動の第一線活動家のみなさんに、ジョークをこめて「日本のたたかう労働運動は、少数の活動家の非人間的な長時間過密活動によって支えられている」（笑い）と言うんです。

私自身も自分の意志・要求で活動に参加させてもらっているわけであり、決して不平不満じゃないんですけれども、忙しいのは結構忙しい。このあいだ、あんまりひどいんで、ちょっと自分の手帳をめくってみましたら、40日間で10数回、こういう会合に出ているんですね。3日に一ぺん、やってるわけです。だから、結局、自分の生活時間を切り縮めるしかなくなっていました。

おたがいにもう少しゆとりのある活動にしたいものですが、とにかく今日の学習会は「やってよかった」といってもらえるものになることを願って、一生懸命話すことにします。（拍手）

話し手である私は、一介の弁護士であります。1959年、ちょうどいわゆる60年安保闘争が始まった年に弁護士になって、今日に至っています。早いもので弁護士生活37年を超えました。

1945年の敗戦の年が中学1年で、1947年5月3日、憲法施行を中学3年で迎え、弁護士になったのが60年安保・三井三池闘争直前、そして70年代前半からの戦後第二の反動攻勢のなかでたたかってきたということです。日本の権利闘争の歴史にあてはめてみますと、自分の人生の節目、節目に大きな変化があったということになります。

私はこうした歴史の流れのなかで運動に参加してきた人間の一人として、「現場」からの証言をしたいと思っています。

私にできることは、ほとんどただそれだけであります。学者でもありませんし、もちろん革新政党の幹部でもありません。このテーマ（労働法制の全面的改悪）について話すにしても、いろいろ学問的に整理をしたり、あるいは社会科学的に解明することは必要なことですが、きょう、短い時間でそういうふうに話しをする気はありません。時間が足りないというよりは、私の能力に余るからです。

私は、労働者のみなさんとともに、長くたたかいの中において、一しょに参加をさせてもらった弁護士として、一人の人間として話すことしかできません。そうした立場から、この局面で、〃人間らしく働くルール〃の確立と、労働法制の全面的改悪の問題について、いまなにを考えているかということを、話させてもらうことにします。

○なぜ、憲法と労働者の人権を大事に思うのか

私は、労働者の人権というのは、〃この世の宝だ〃と思っています。

戦後まもなくの時期に、当時の世界労連の活動家だったヴィットリオという人が、こう言っています。「労働者の働く職場に民主主義がないかぎり、その国に民主主義はない」と。

4、600万にのぼる日本の労働者が、〃人間らしく生き〃、〃人間らしく働く〃権利をチャンと職場にもっているかどうかは、労働者だけでなく、その国の全体の国民が、民主主義と人権を自分の手に持っているか、持っていないか、ということと深くかかわる問題だと私は思います。

過労死があいつぎ、生きる権利さえ侵害され、二重三重の差別が横行している職場の実態をみれば、もっと人間らしく働くために、法律をキチンと整備しなければならぬのは目にみえています。

○憲法の大事な人権を奪う、労働法制の全面的改悪が迫っている

ところが世界の国ぐにに比べても、日本は「人権後進国」になっているというのに、政府・財界らは、改正どころか労働者の権利を根こそぎ奪おうとする途方もない企みをしているのです。それが労働法制の全面的改悪の正体です。

憲法9条をそのままにしておきながら、自衛隊を海外に派兵して、アメリカ軍と一しょに戦争ができるという法律をつくるとなったら、みなさんは、それは法律による改憲だといって、たかきに立ちあがるでしょう。

労働法制の全面的改悪は、ほとんどそれに似ているといっていいいぐらい、憲法に書いてある「人間らしく働く権利（憲法25条）」「人間らしく生きる権利（憲法27条）」を奪う、とんでもない企みなのです。

政府・財界は、その正体を隠して、「規制緩和すればみんなが幸せになるんだよ」と大宣伝しながら、改悪をもちこもうとしているのです。

○ヒットラー的嘘（うそ）

私はこのやり方は、「ヒットラー的嘘」だと言いたい。

ナチス・ドイツの「頭目」、ヒットラーは「俺はこうやって成功したんだ」ということをトクトクとして書いた、『我が闘争』の中でこう言っています。「組織的、系統的宣伝によって、民衆に対し、天国を地獄と思わせることも、地獄を天国と思わせることもできる」と。

人間というものを徹底して馬鹿にしたファシズムの思想がここに現れているんですね。

でも、ヒットラーのこの非人間的な暴言を「今は昔の物語」といって笑ってはおれない。ついさいきん、私たちは「金（かね）のかからない政治のために、政権交替のために、小選挙区制・政治改革が必要だ」「それが政治改革だ」「反対する者は守旧派だ」という宣伝――つまりは「ヒットラー的嘘」――を、政府・財界、日本共産党を除くオール与党、そしてマスコミから浴びせかけられたのですから。

○危険な立ちおくれ――三つの原因――

いままた、柳の下の二匹目のドジョウをねらうかのように、「雇用の創出のために、生きがいのある労働のために、活力ある経済にするために、労働法制を全部変えて、規制緩和しなけりゃいかんのだ」という宣伝がばらまかれ、改悪がどんどんすすめられようとしています。

で、こういう中で、大変なところにきているわりには、やはり私たちの運動には、このまま放っておけない、危険な立ち遅れがあると、私は思います。

立ち遅れの理由は三つあります。その第一は、なによりも真実が、労働者、国民にあきらかになっていないということです。

第二には、職場の中で〃先取りの改悪〃、すでに法律の改悪といっているようなことが、どんどんすすんでいますから、多少のことを聞かされても、「そんなの、うちの職場ではもうきいているよ。これ以上悪くならんじゃないですか」という気分が少なからずあるということです。きびしくいえば、既成事実ひびきまづく一種の敗北主義です。

第三には、〃まさか論〃です。「法律？、そんなに、まさか悪くなるんじゃないでしょう」、「仮に法律が悪くなっても、うちは組合もしっかりしているから、そこまでは悪くならないじゃないでしょうか」。「仮にきても、正社員で定年が決まっている自分だけは助かるんじゃないか」など、など、さまざまの〃まさか論〃があります。これ、結構あるんですよ。

民間の方以上に、官公労の方は一定のたたかいの実績・成果があるし、また法律でいろんなことが決まっているという関係もあって、自分のところではなんともかなるんじゃないか、という意識が結構あるように思います。

○一人の弁護士として、労働法制の全面的改悪の正体を語りたい

私は、労働法制の全面的改悪の正体がチャンと解明され、みんなが真実をつかみ、労働者が本気をだせば、急速に運動の立ち遅れは越えられるし、むしろこれをチャンスに、人間らしく働くための運動を展開できると思っています。で、そのことを願って、名古屋まで来たんです。

実は、私が名古屋に来るっていうのは、私の法律事務所ではあんまり評判がよくない。うちの法律事務所の事務労働者の諸君は、「なんで、このあいだは九州へ行って、こんどは名古屋、帰ったら北海道へ行くんですか。どの地方にも強力な自由法曹団支部があるのに、なんでアチコチ出歩くんですか。『出かせぎ』しなくても東京でチャンと働いたらいいのに」（笑い）、と私を批判します。

たしかに北海道にも、九州にも、全国各地に自由法曹団の精鋭が沢山いらっし

やる。たとえば、名古屋でいいますと、国連人権規約委員会やILOなどでの国際労働基準を日本で実現するたたかいの関係で、私がいつも教えられているのは、自治労連の弁護士事務局会議メンバーである田原裕之弁護士（名古屋第一法律事務所）ですね。それからみなさんご承知の、中部電力人権裁判で、さまざまな困難を突破して、貴重な勝利判決を勝ちとったのは、やはり愛知の弁護士です。だから本当は、私がここにくる余地はないわけです。

それなのになぜ来たのか？。一言でいえば、運動の初めの時期にある「遠距離効果」のためです（笑い）。

私は、うちの法律事務所の中では、労働法制の全面的改悪問題について、現時点では、真っ先に勉強した一人だと思えます。事務所で、学習会をひらき、講師は俺にしろといっても、「あんたの話は聞きあきた、聞きたくない」というのが、所員一同の正直な気分です。ましてよそから〃聴衆〃を呼ぶ集会だとなれば、私にはまず口がかからない。やはり「新鮮味がない」「めったに聞けない人の話をまず聞いてみたい」というんですね。

「まだ聞いたことのない人の話を聞きたい」、「遠いところから、そんな人を呼んで人を集めたい」というのは、どこにもある話です。とりわけ運動の初期に。だから、来ました。

是非これから先は、名古屋にすぐれた沢山の弁護士がおるわけですから、そういう人たちや、あるいはすでに講師活動にとりくんでいる全労働の仲間とかを呼んで、職場・地域で学習会をどんどんすすめてもらいたいと思います。

私はとりあえずの「遠距離効果」を利用して、運動初期の〃呼び水〃としての話をさせてもらうだけで、ということです。

前おきはこのくらいにして、これで本論の「パート・I」に入ります。

<パート・I いま必要なことは-- 〃人間らしい労働のためのルール〃 の確立>

1 労働者の人権には民主主義的基準がある

○「メアリ・アン・ウォークリーの死」「西原イクの死」ールールなき
資本主義の横暴

労働法制が、どんなにひどいものになろうとしているかをいうまえに、私たちはあらためて、〃労働基準ってなんだろう〃ということを、労働者・人間の立場から、もう一ぺんつかみなおす必要があるだろうと思います。

もともと資本主義は、労働力を売る以外に生きる方法のない労働者を働かせて剰余価値を得る、労働者のたたかいのないかぎり、搾りにしぼりにとって、儲けに、もうけるために、ありとあらゆることをやる仕組みです。資本の収奪は、「我が亡きあとに洪水は来たれ（あとは野となれ山となれ）」というように、見境がない。だから資本主義の生まれた当時は、本当にそれはひどいものでした。

マルクスが『資本論』（第1巻・第8章）の「労働日」で引用していますけれども、その当時『モーニング・スター』などのイギリスの新聞はいっせいに、メアリ・アン・ウォークリーという女工さん・縫い子さんの死を取り上げました。

彼女は、連日連夜、過密労働に駆りだされ、必要な容積の空気の3分の1もない部屋のなかで、平均16時間、しばしば30時間も働かされた。寝るときも、せまい寝室で、2人に1つのベッドに寝かされていた。こうした状況で仕事をさせられ、その中で体調を崩し、一夜にして死んでしまった。

で、何で死んだかを調べるために呼ばれた検死陪審官に、医者の子ーズ氏は、つぎのような報告をしました。「メアリ・アン・ウォークリーは、過度に詰め込んだ作業室での長い労働時間と、換気の悪い狭すぎる寝室のために死んだのである」と。

マルクスはこれを取りあげて、資本というのは情けも容赦もない、労働者が団

結をしてたたかわなければ、命を奪うことについても資本は平気なんだ、ということを引きしく弾劾しています。（新日本出版社版『資本論』第1巻・第2分冊435～438頁）

戦前の日本で、これも古典になっております、細井和久蔵さんの『女工哀史』という本（岩波文庫）があります。この「女工哀史」に西原イクさんの死が書きしるされています。

西原さんは、作業中に居眠りしたということで、「篠巻」をたくさん持たされて立たされた。職制は昼飯を食いに出かけ、倍もの休憩をとって帰ってきた。帰ってきたら、そうでなくても疲れはてていた西原イクさんは、「篠巻」を取り落とす寸前の、よろめくような状況でかろうじて立っていました。「そんな横着な持ち方があるか」といって、彼（男の職制）は、彼女の頬をなぐった。西原イクさんはよろめいて「篠巻」を取り落としてしまった。その「篠巻」の先が職制の足を打った。頭にきた職制は、西原イクさんを突き飛ばした。西原さんはすっとんで倒れた。倒れた先に機械の大きな歯車が回っていた。歯車は西原イクさんを巻きこみ、彼女は即死してしまった。

しかし、職制は処罰されることはなかった。西原イクは自分の過失で死んだのだということで、事件は闇からヤミに葬られてしまったのです。

『ああ野麦峠』という映画を観た方々もいらっしゃるでしょう。「工場は地獄よ 主任が鬼で 廻る運転 火の車……」と、うらみをこめて歌われた悲惨な労働条件のなかで、農村から駆りだされた沢山の女工さんたちが、身体をこわして倒れ、看取る人もない宿舎で、あるいはやっと帰りついた郷里で、声もたてずに死んでいったんです。

治安維持法が脅威をふるい、労働者が団結をしてたたかえなかった戦前には、そういうことが横行していたのです。

2 憲法は要求を支持している

○戦後、憲法で「人間らしく働く」権利がキチンと明記された

しかし私は、戦前のひどさを話すために、西原イクさんの死を語っているのではありません。私がもっとも言いたいのは、そういうことは、「戦後は終わったはずだ」ということです。

日本の憲法は、第25条で「すべての人間は人間らしく働く権利がある」とい

うことを明記しています。しかし、そう書いただけでは、人はなかなか生きられない。だから憲法は、そのために、すべての人間は「働く権利」をもつということを、第27条で保障しました。

でも、働くということは、西原イクやメアリ・アン・ウォークリーのような、そんな非人間的な状態で働くことでは、もうありません。そこで人間らしく働くための「労働条件は、国の法律で決める」と明記したのです。

生存権、働く権利は、憲法の人権規定の大切な柱です。そしてこの憲法にもとづいて労働基準法を中心に、人間らしく働くための最低労働条件が、法律で決められています。いうまでもなく、法律の規定は最低労働条件です。労基法の基準を下まわったら処罰されるんです。大体は6ヶ月以下の懲役です。

たとえば、「36条協定」を結ばないで働かせたり、「36条協定」を結んでいるが、それを上まわって働かせれば、働かせた人間は、6カ月以下の懲役です。

中部電力のように、思想・信条の自由を侵して働かせて、思想・信条の自由を侵害すれば、これも6カ月以下の懲役ということに、労働基準法ではなっているんです。だから、東電、関電、中電の社長や、労務たちは、本当は「犯人」として処罰され、刑務所に入っているべき存在なんです。これが日本の憲法と労働基準法の基本です。

3 国際人権基準も、要求を支持している

○労働基準法は、国際人権基準などくらべて非常に遅れたもの

わが国の労働基準法は、世界のさまざまな労働基準、国際条約、ILO条約、人権規約などにくらべて、あるいはドイツやイギリス、フランスの法律や労働協約にくらべて、いまの時点でいうならば、非常に不十分で、遅れています。

日本の最低基準は、世界からみたら、国際的な労働基準を大きく下まわっている。1日も早く追いつかなければならない。そういう時代に、私たちは生きているのです。

ですからいま、労働基準法を、雇用機会均等法を、もっとまともなものに抜本的に改めるということは、私たちの、切実で、当然の要求であるのはもちろんですが、本当は率先して国の政治がすべきことなのです。

国の法律で、世界の労働基準なみの引上げが実現すれば、あれこれの職場の状況や、企業の思惑をこえて、「人間らしく働く」という点で、私たちはずい分前

進することになります。

具体例をあげましょう。雇用機会均等法が抜本的に改正され、昇格、昇進の差別が一切できない。就職についての差別ができない。差別したら処罰される。それについて、イチイチ裁判にかけなくても、手早く救済する特別な機関で、どんどん救済する。そうなったら、女性の働きがずい分楽になりますよ。

オーストラリアの男女の賃金差は90.9%、ほとんど差がありません。デンマークが83.3%、フランスが80.3%、遅れているイギリスでも70.0%にきてる（出所：労働省『働く女性の実情』1996年度、1991年の比較）。日本は50.8%でしょ。わが国のこんな、いうならば非文明的状態は、世界の基準並にする、雇用機会均等法の改正をすれば、大きく改善されるのです。

諸外国には、みな「残業の上限規制」があります。トヨタの工場のように、終業まじかになって、「アンドン」に「今日の残業は何時間」と数字ができれば、そのまま働くとか、残業の上限規制がないなんていうトホウもない国は、発達した資本主義の国ではないでしょう。

たとえばドイツは、1日の労働時間の上限は、残業をふくめて10時間ですよ（1日8時間を超える残業は、原則として年間30日間に限定されている。西谷敏『ゆとり社会の条件』P78）。最賃（最低賃金）がキッチリ決まっていて、労働者の平均賃金の60%以上（フランス）、ともかくなんとか食える賃金です。有給休暇が5週から6週で完全消化です。こうなれば男女ともに、労働のあり方、労働者としての生き方は大きく違ってくるにちがいありません。

そして、そういう男性労働者と女性労働者が、家庭をもち、子どもを育てるんだったら、いまとはずい分ちがう家庭のあり方が、実現するのではないのでしょうか。

私がいま言っていることは、資本主義を、新しい社会主義の国にしなければいかんというレベルの問題ではない。世界の資本主義の国で、とうの昔に実現していることなんです。ちなみに、韓国・南朝鮮の残業代は5割増、残業上限規制があります。2割5分増で、残業上限規制なしという日本は、韓国よりも遅れている面があるということです。

○ILO諸条約を重視しよう

「36条協定」結んだら、何時間働かせてもいいなんていうのは、77年前の1919年のILO第1号条約（日本は未批准）にさえ反します。

パート労働者の賃金、労働条件は、フルタイマーのそれとくらべて、時間比例でちがう以外は、差別してはならないという原則は、ILO175号・「パート

労働条約」に明記されています。

こうした未批准のILO条約を批准すれば、日本の労働条件は大きく変わります。

「経済大国」日本が、ILOの多くの条約の批准をサボりつづけていることは、重大な問題です。「ILO条約を批准し、世界の基準に反する途方もない仕組みを改めれば、わが国の労働条件は大きく改善できる」ということを、はっきりつかむ必要があると思うわけです。

4 労働法制の全面的改悪反対は、正義の声――要求は正当

あとから、パート・Ⅲでくわしく話しますが、全労連や日本共産党が提起しております「労基法抜本改正」や「解雇規制法」制定というのは、もっとも民主的でごくあたりまえの、普通の要求なんです。

ヨーロッパにいったら、革新的な要求だといわないで「あたりまえ」だというでしょう。いや、「いまどき、まだそうっていないのか」、「だから俺たちの労働条件引き下げの口実に使われるんだ」、といわれるでしょう。

パート・Ⅰのまとめとしていえば、①人間らしい労働の最低基準は、国際的にはハッキリしている。②憲法は、こうした労働基準を、国の労働基準として法律で決め、人間らしく働くことを――非人間的労働は許さないこと――を明記している。③いま日本で必要なことは、遅れている労基法などを、本当に改正して、人間らしい労働を実現することだ。④そして、くりかえしますが、それは「あたりまえ」のことです。労働法制の全面的改悪に反対し、〃人間らしく働く労働のルール〃を確立するということは、わが国の経済のゆがみ――「悪魔のサイクル」を打ち破り、バランスのとれた経済の発展を実現するためにも不可欠です。その意味でも、私たちの要求は、全国民の要求と正義にかなっていると言えるでしょう。

<パート・II 労働法制の全面的改悪>

1 なすべき改正にまったく逆行する改悪

○「現場」はどうなっているか？

労働法制の抜本的改正が、いまこそ必要なのは、労働現場の実態をみれば、誰れの目にもあきらかです。この現場の実態は弁護士が言うよりも、みなさんが一番よく知ってることですから、ごく簡単にふれるだけにします。

トヨタの過密労働について、国会（95年2月7日、衆議院商工委員会）で日本共産党の吉井議員が質問しました。吉井議員は、トヨタ自動車のハンドルシャフト加工工程の労働実態を例にあげて、何台もの機械をかけもちで「44秒で廻りながら50の動作で作ります。これを1人ひとりの労働者が、1日に700回くりかえし、その歩行距離は19キロメートル」という超過密労働、しかも、午前6時半から翌日の午前1時まで（残業の場合は午前2時まで）の2交替制という話をして、「こんな長時間過密労働はひどすぎるじゃないか」と追求しています。

私は動作がドジで、身体が弱いんです。ぜんぜん運動神経もダメで、「トヨタに入ったら3日ももたないなあ」というのが、正直なところ実感です。

このときの橋本龍太郎通産大臣の答弁は、「いま素朴に私の頭の中にありますのは、組合はいったいどうしているのかな、ということであります」（笑い）というものでした。ときの通産大臣、現在の総理大臣さえ、こう言うほどにすさまじい過密労働、しかも「不意打ち残業」を強制されているのです。

自動車をはじめ、ありとあらゆる商品の宣伝を湯水のように、マスメディアに流しこんでいる広告業界でも、過労死がおきています。ことし3月29日、朝日新聞は「過労で自殺 会社に責任」という見出しで、「息子の自殺は過労死が原因」と訴えた事件を報じています。この事件では、東京地裁は「社会通念上許容される範囲をはるかに超え、常軌を逸した長時間労働」が原因だと、会社をきびしく批判し、電通（広告会社）に約1億2,500万円の賠償金の支払いを命じました。青年は、死亡前2カ月は、休日をふくめ、5日に2日は深夜2時以降まで、4日に1回は午前6時半までの残業、という状況のなかで、鬱（うつ）病にかかり、入社わずか1年4カ月で自殺に追いこまれたのです。

もう一つの例をあげます。いちいちくわしい例を紹介する時間はありませんが、看護婦さんの過労死が増えています。数年前のことですが、私と同じ事務所のす

こし先輩の弁護士が、心臓の調子が変わったので、ある病院へ行きました。医者が調べてびっくりして、「急に悪くなってる。緊急手術をする。もう精密検査してるヒマはない。いますぐ切らないと、いのちの保障ができない」ということで、夜おそく緊急手術をしました。

私たちも急遽かけつけました。夜の2時ごろ手術が終わったんです。そうしたら、医者と看護婦さんがきて「うまくいったかどうかは、少なくともお昼すぎぐらいまで様子をみないと確定的なことはいえないが、まず成功したと思う」と、話してくれました。私たちはお礼を言いました。でも医師も、看護婦も、疲れきって土気色をしている。そして口ぐちに言うのは、「でも、こんな発作を起こす可能性のあるのは、弁護士さん、実は私たち医者と看護婦もなんですよ」と。

先輩の病状を心配して、私たちが徹夜で待合室にいましたら、60才代後半の女性がいまして、私たちをつかまえて、その当時、私はまだ50代でしたが「今夜は若い人が沢山いてくれて心づよい」って言うんですネ。「どうしたんですか」って聞いたら、「主人はある大病院の脳外科の部長です。人の頭切って、切って、切りまくっているうちに、過労でクモ膜下出血で倒れ、まだ意識が戻らない。自分の子どもも、主人のあとを継いでいるんですが、新婚早々なんだけれども、ポケベル持たされて、しょっちゅう病院へ呼び出されています。こんどは子どもが心配です」と、言うんです。

軍隊の例えをするのは、こういう集会ではあまり適切ではありませんが、昔の軍隊でも、野戦病院の看護婦が戦死しはじめたら、もうその軍隊は壊滅ですよ。

高度に発達した「豊かな日本」といいながら、病院の看護婦さんたちが、つぎつぎに倒れていくという、そんな状態というのは、本当に異常なのではないでしょうか。私には、異常な「貧しさ」だと思われてならないのです。

こういう現場を改善するのには、何度もくりかえしますが、私がさきほど言ったように、労働基準法などを、もっと、もっと、良く変えなきゃいかんです。ところが政府・財界は、労働法制を全面的に改悪し、全く逆なことをやろうとしているのです。

2 労働法制全面改悪とは

さまざまに手のこんだ、労働法制の改悪の正体を、かぎられた時間で話すわけですので、ぜひ今日、会場で資料として出している全労働の機関紙（96年5月1日号）の私のインタビュー記事をあとで読んでください。今日の私の話とあわせて

読みなおしてもらおうと、比較的わかりやすいと思います。

きょうの話は、本当に大事なことを話すようにします。みなさんにはぜひ、一つひとつのひどさを、いまの職場の現実と照らしあわせて、しっかりつかむとともに、それが全体となってひきおこす〃複合汚染〃のひどさを知ってもらいたいと思うわけです。

(1) 「人ころがし」の「規制緩和」・「自由化」――雇用破壊・その1

○労働者派遣法の「改正」――対象業種の拡大から「自由化」へ

労働法制全面改悪の一番手は、「人ころがし」の自由化です。そのための第1のチャンネルは、労働者派遣法の改悪です。

それまでは犯罪とされ、それをやると刑罰、刑務所に行かなければならなかった「労働者派遣事業」を、1985年に16業種に限って合法化しました（労働者派遣法を制定）。

だが、当初から私たちが指摘してきたように、合法化の弊害はヤマのようにできました。たとえば、人を雇い入れた派遣会社の方は、雇った派遣労働者を日立やなんかに売る・派遣する。派遣労働者を実際に使う（使用する）のは、派遣先の日立。

労働者を雇った人が、自分のとこで働かせて、雇用責任も負うし、安全衛生の責任も負うし、というのが労働の普通のありかたですね。ところが派遣労働は、実際には「俺のほう（派遣会社）は雇っただけだよ。お前の働き方は、買い手（派遣先企業）の方で決めるんだよ。買い手がダメだといったら、お前、仕事なくなるんだよ」、ということになる。

労働者は普通、自分の賃金がいくらだということがわかって、搾取がどれくらいかということも、職場であるていど見当がつきます。だが、派遣労働というのは〃ピンハネ〃が自由ですから。A派遣会社が、B会社に売った「売り値」はわからない。労働者派遣法ができる時、私は、国会（参議院社会労働委員会）で参考人として出て、「せめて派遣会社が労働者をいくらで売って、なんぼ利鞘を稼ぎ、ピンハネしているのかわかるようにしろ」という意見を言いました。政府の答弁は、「そんなことやると、営業の秘密に反するからダメだ」というものでした。

現実にはどんなことが起きているか。ついこのあいだ、日本の代表的なカメラメ

一カーで働く労働者の話を聞きました。20代前半の青年労働者を、40数万で派遣会社から買っている。だが、その労働者に、派遣会社から支払われている賃金は22万円です。50%以上がピンハネをされている。

それでも、そのカメラメーカーからいうと、いつでも首が切れて、社会保険負担をまぬがれて、部品同様に「ジャストインタイム」でクルクル、クルクル、人を出し入れする「人間カンバン方式」ができる。解雇無効で訴えられることもない。だから損じゃない、というわけです。

こんなうまみのある派遣労働対象業務を、さらに12業種追加・拡大して、研究開発、図書の制作・編集、病院での介護などに、派遣労働者をつかせたい。これを政令改正でおこなう。さらに介護休暇、育児休暇の代替要員のためという派遣は、業種制限をはずして原則自由化してしまう。今国会で法律を改正し、法律の施行と同時に、政令改正もおこなうことになっている。

しかも財界は、まだそれでは不十分だといって、政府に全面自由化をせまっております。来春にはそのための再「改正」法案の提出が検討されているのです。

(注) 今国会で派遣労働者法の「改正」(6月)が行われた。施行は未定。政令改正は、施行日に行うことが予定されている。

○有料職業紹介事業の拡大

もう一つの〃人ころがし〃のチャンネルは、職業安定法の改正による、有料職業紹介事業の自由化です。

現在、みとめられている29業種、家政婦さん、デパートなんかでやっているマネキンなんていうのがそうです。

働く権利(憲法27条)を保障するには、職業紹介をチャントしなければならない。そのためには、国が責任をもって、キチンと無料で職業紹介をする—これが憲法の基本です。人いれ稼業で、ゼニ儲けをさせるのはいけないのです。だから、ILO34号条約でもこれを禁止し、同88号条約で「公営」であるべきだとしているのです。日本でも職業安定法(職安法)で、原則禁止、違反は処罰するとしていたのです。

これをこんどは、大幅に拡大しようとしている。そして、さらに原則自由化をねらっている。いまは許可制だけれども、これを届出制に改めてしまう。いまはピンハネ料が、給与額の10.1%が上限ですが、この枠も撤廃をして、自由化をするというのが、その主な内容です。

公共職業安定所をつくって、無料で、働きたい人の職業紹介を、国の責任でやるという原則をふみにじて、企業が人いれ稼業でカネもうけをするために自由化してしまえというわけです。

○「どこまでやるの？」――財界が考えていること

では、どこまでを財界は「人ころがし」を考えているのでしょうか？。いま、人を売ったり、買ったりの「人材市場」で動いているカネが、1.9兆円だといっています。これを2000年までに6.3兆円にふやす。約3倍です。そして、2010年には、なんと12.6兆円にしようと計画（通産大臣諮問機関「産業構造審議会総合部会基本問題小委員会報告、94年6月）しているのです。

これは結局、正規常用労働者をごく少数にしてしまって、有料職業紹介所や労働者派遣でまわってくる労働者を、大幅にふやすということです。

『日刊ゲンダイ』（1995年11月28日号）に、西山さんという有力な派遣会社の取締役の人が書いている。「正社員のOLというのは言葉の矛盾で、私に言わせればいらない人ですよ。極論すれば、オフィスの華は、派遣社員でいい。5年契約なら、つねに若くてキレイな女性に代えられるじゃないですか。OLはヘタすると20年いるわけですよ。華どころか給与の高い雑草です」。彼は臆面もなくそういっています。

じゃあ、男は「職場の花」がいつも見られて幸せなのかというと、そうじゃない。西山氏はまた、「そうやって派遣やパートがいろんな形で、そくそく職場にくるから、一生働く男性正規労働者というのは、生活が安定している分は、そういう外からくる労働者より賃金を下げてしかるべきなんです」と言っている……。

これは、西山氏の個人的な暴言ではありません。日本の財界・「日経連」は『21世紀の経済戦略』で、もうすこし、むずかしい言葉をつかってですが、資料の「表」のように、堂々と言っています。

非常にわかりやすい、西山さんの話をキーワードにして、「財界がねらう労働者の仕分け」をみると、なにが語られているかが、よくわかるではありませんか。

一言でいえば、正規常用労働者は少数の管理職、技術部門の幹部職員だけにし、あとは不安定な有期雇用労働者や、派遣、パートなどで、「人間カンバン方式」で労働者をしぼりとるとというのが、かれらの労働政策（労働の「弾力化」）の根本です。

「経済審議会」の「構造改革のための経済社会計画」答申の閣議決定（95年12月1日）、経団連の「魅力ある日本――創造への責任」も、その内容は、ほとんど同じです。これらの政府・財界の「21世紀戦略」の重要な柱が、労働力を最大

限に「活用」するための、ドラスチックで、情け容赦のない仕組みをつくることです。人ころがしの「自由化」はその端的なあらわれです。労働法制の全面的改悪はそのための凶器なのです。

(表) 財界がねらう労働者の仕分け—雇用形態と労働条件

	雇用形態	対 象	賃 金	賞 与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力 活用型グループ (ストック型)	期間の定 めない雇 用契約	管理職・ 総合職・ 技能部門 の基幹職	月給制か 年俸制 職能給 昇給制度	定率+業 績スライ ド	ポイント制	役職昇進 職能資格昇 格	生涯総合 施策
高度専門能力 活用型グループ (フロー型)	有期雇用 契約	専門部門 (企画・ 営業・研 究開発 等)	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護 施策
雇用柔軟型 グループ (フロー型)	有期雇用 契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職能給 昇給なし	定率	なし	上位職務へ の転換	生活援護 施策

(日経連「新時代の『日本の経営』」による。但し、カッコ内は引用者)

(2) 「5年未満有期雇用契約」の新設—雇用破壊・その2

○現在は「1年以内」か「期間の定めのない労働契約に限定」—解雇は自由ではない

さて、そのほかにあんまり知られていないことですが、「5年未満短期雇用契約」というのを、労働基準法の「労働契約」(第14条)のところを「改正」して、新設しようとしています。すでに、1993年5月の「労働基準法研究会」(労働大臣の諮問機関)は、こうした報告をまとめ、同年5月26日には、中央労働基準審議会も「中間的とりまとめ」で、同じ方向での労基法(契約法制部分)の見直しを打ちだしています。政府・財界が本気なのははっきりしているのです。

なお中央労働基準審議会で、正式に「報告」をまとめるには、多少時間がかかるとされていますので、来年以降、場合によっては、再来年くらいに出てくることになると思われます。

いまの労働基準法でいったら、臨時工のような、季節やなんかで、特別に短く

ていい場合は、「1年単位で雇用する」ことを認めています。1年を超えた有期雇用契約は許されない。すべて「期限の定めのない契約」をしたということになります。

仮りに「1年単位の契約」を結んでも、クルクル、クルクル反復して、2年、3年働かせたら、もうそれは「期限の定めのない契約」と同じようにみなされて、「自由に首は切れませんよ」というのが、古くは「東芝臨時工事件」の最高裁判決（1974.7.22）であり、さいきんでいうと「サンヨー・パート」の労働者が大阪地裁（1991.10.23）で勝ちとった判決がそうです。

では、「期限の定めのない労働者」にしたらどうなるか。もちろん不当労働行為とか、思想差別の解雇は許されないし、性差別の解雇はもちろん許されない。それだけではなく、法律には明文はありませんが、実際には、解雇権の乱用は許されないというところまでは、日本の労働者はたたかって、判例上は勝ちとっています。

不況などを理由にする、いわゆる整理解雇でも、「整理解雇の四条件」（注）が判例上みとめられており、整理解雇だって労働者がキチンと裁判をかまえてたたかえば、解雇は自由ではないというのが、現在の〃労働基準〃です。

（注）「整理解雇の四要件」

- 1 その解雇を行わなければ、企業維持・存続ができないほどのさしせまった必要性があること
- 2 解雇を回避するあらゆる努力が尽くされたこと。
- 3 解雇の対象とする労働者の選定基準およびそれにもとづく人選の仕方が、合理的かつ公平であること。
- 4 以上について、労働者個人および労働組合に対し、事前に十分な説明をして了解を求め、解雇の模索、時期、方法などについて、労働者側の納得を得る努力が尽くされていること。

財界にとって、これでは困る。これでは正規常用労働者をごく少数にして、あとは外部市場労働者を入れて、徹底して儲けようという、仕組みが自由につくれない。そこでかれらが企てたのが、この「短期有期雇用契約」というヤツです。

わかりやすく言いましょう。私がここにくるといったら、さっき司会者の方が坂本修が来るのか、坂本福子が来るのか、という質問があったという話がありましたが、私と36年間同じ屋根の下で住んでいる女性は、坂本福子という弁護士です。彼女が弁護士になった時に、さいしょに受けもった女性差別事件がいまから約30年前の「東急機関工業の30才女性若年定年制事件」。「男は55才ま

でいい、女は30才で辞めなければいけない」という協定を、会社と組合とがむすんだ。それで30才になった志賀穂子さんが解雇になった、という事件です。当時は、「出産解雇」というのもありました。「結婚退職制」というのもありました。だから「労使協定があるのに勝訴できるか」は、簡単ではありませんでした。立ち上がるには、勇気が必要だったのです。

でもその当時、さいしよは労働組合も支援しないなかで、一人、またひとりと女性が立ちあがり、裁判に訴え、そんなのは許されないという判決を勝ちとっていった……。いまは、30才で、女の人の首を切るなんていう「就業規則」も、労使協定も、もうないと思います。

もしあっても無効なことははっきりしています。裁判を起こすまでもなく、そんな「就業規則」で解雇になったといったら、労働基準監督署に駆けこめば、経営者は怒られて、その解雇は撤回せざるをえないでしょう。

そこまで、女性差別を許さないという民主主義は、きてるんですネ。おそすぎるけど、民主主義はそこまでは間違いなくきている。

○「3年から5年まで」——「若年定年制」のあらたな復活

ところが、こんどもし「3年短期雇用契約」とか、「5年短期雇用契約」というのが、労働基準法で認められたとしましょう。いったいどういことになるか。

たとえば、18才高卒で、大企業の職場に入ったトランジスター組立の女性労働者は、21・2才になって、そろそろ結婚しようかなアーと思ったときに、

「期限が切れたからお辞めください、解雇ではありません。臨時工のように3年間反復雇用を継続したものではありません。ちょうど、契約どおり丸3年たったのです。お辞め下さい」と、言われることになる。そうすると、実際には21才定年というのが実現するんですネ。

もうひとつ、男性であれ、女性であれ、たとえば22才で大学を出て、大資本のコンピューターソフトの労働者になって、27才まで、〃夜討ち、朝駆け〃で、頭の中が搾り取られるような労働をさせられたとしますネ。27才になったら、当社は、もっと若くて、生命力にみちあふれ、頭がシャープで、柔軟な新卒をとります。お辞め下さい、と言われる。

さらにもうひとつ、大卒の女性の27才を考えてみましょう。テレビのコマーシャルの〃お肌の曲がり角〃は何歳だったか忘れちゃけれども、出産があり、育児休業があり、介護休業なんかの問題がいっぱいでくる歳ですね。そのとき「27才で辞めて下さい。ちょうど契約期限になりました」、ということになる。これじゃ、「東急機関工業30才定年制」よりひどい。なんで、こんなひどい

ことがと、私も、みなさんも思う。でもこんどの場合は、労働基準法にちゃんと書いてあるとおりに「5年契約」を結んで、27才で「契約が切れただけなんです」と、企業は笑って言うでしょう。

もっとブラックユーモア的にいえば、「どうしても働きたければ、当社の子会社が直営をしております派遣会社があります。それもイヤなら、もっとフレキシブルな有料職業会社がありますから、ご紹介いたしましょう。なんでしたら、当社に舞い戻ってもらっても結構です。ただ賃金は半分の派遣または紹介労働者としてです。ちなみに、あなたからピンハネした半分は、直系子会社の派遣会社などから、大半ひきあげて、当社の利益はさら向上いたします」（笑い）となる。

みなさんは、あきれはてた顔をしてお笑いになった……。でも、本当は歯かみしたいのが、みなさんの本心ではないでしょうか。なんでこんな馬鹿なことがこの世の中につくられようとしているのか。こんな不正があるか。こんなひどいことを、こともあろうに「人間らしく、弾力的に働けるようにし、日本の経済を活性化するためにやるのだ」などという財界の言い分が、どうしてまかり通るのか。「まかりとおすわけにはいかない」と、私はみなさんに言いたいのです。

（3）労働時間法制のいっそうの改悪——時間破壊

○すでにおこなわれた労働時間の「弾力化」

それだけではありません。労働時間のほうでも「1日8時間労働」の原則を、いっそう破壊しようとしています。

ご存じですか。1886年5月1日、アメリカの労働者が8時間労働制を要求して大デモし、警官隊と衝突したことを。これがメーデーの起源です。

そのときに、アメリカの労働者が唄った歌が「8時間ソング」、この歌のなかに、「……仕事に8時間を、休息に8時間を、おれたちのやりたいことに8時間を」という言葉があります。

「私が会社に売った時間は8時間、そして生活に使う時間が8時間、あと寝たり、食ったりする時間が8時間なんだ。お前に売ったのは8時間しかない。あとみな私の時間なんだ」というのは、この当時からの、労働者の人間としての切実な要求だったのです。

マルクスは、イギリスの労働者があまりの長時間過密労働に耐えかねて、8時間労働制を公然と要求しはじめたときに、『資本論』の「労働日」（第8章）の

ところで、「『譲りわたすことのできない人権』のはでな目標にかわって、法律によって制限された労働日という、じみな大憲章が現れて『いまやついに労働者が売り渡す時間はいつ終るのか、また労働者自身のものである時間はいつ始まるのかを明らかにする』のである、なんという変化であろう！」（新日本出版社『資本論』第1巻・第2分冊、525頁）と、感動をこめて語っています。

彼はまた、1日8時間労働制を実現することは、労働者が自分を取りもどして、この世を前にすすめていくために、欠くことのできない前提条件だということをも強調しているのです。

○裁量みなし労働の拡大――8時間労働のいつその「解体」

「1年何時間働くか」ということは、非常に重要な問題ですが、それ以上に「1日何時間働くか」、「それ以上は働かない」ということが、大事なんです。

「1日20時間働いて、あとは20時間寝てろ」といわれても、人間はそうはいかない。「寝だめ」はダメなんです。それでは労働者の心も、身体も、メチャメチャになってしまう。家庭も、バラバラになります。それは、人間らしい労働ではありません。

だから、1日8時間というのは、非常に大事なのに、ご承知のとおり、1987年の労基法の「改正」で、「週単位の変形」、「1カ月単位の変形」、「3カ月単位の変形」、「フレックス制」、「裁量みなし労働」を導入し、これをさらにさいきん、「3カ月単位の変形」を「1年単位の変形」に改悪して、変形労働時間制を拡大しました。

今回は、それでもあきたらずに、さらに飛躍的に改悪しようとしている。どういうふうに改悪するのか。それは「裁量みなし労働」を拡大、さらに全ホワイトカラーに、全面自由化をしようというのです。

「裁量みなし労働」というのは、わかりやすくいったら、1日に何時間働き、週何時間働いていようとも、1日8時間なら8時間しか働いていないものと「みなす」という、「労使協定」を結べば、その時間しか働いていないことにするというものです。

「なに言ってるんだ。1日10時間働いているのに、8時間しか働いていないなんて、そんな馬鹿なことがあるわけない」と思う人がいても、無理はありません。しかし、それがあつてなんです。

さいきん、私がぶつかった事件を例にあげましょう。

私は、日本テレビの労働組合の顧問をしています。組合から相談がありました。日本テレビでは、月に100時間以上、年間1,200時間以上の残業が

ある。200時間以上というのも、ゴロゴロある。ごく少数ですが、300時間という人がいるんですね。月に。これ私もわからなかった。

「300時間、どうやって残業するんだ」と聞いたんですネ。そしたら、ようするに、1ヵ月家に帰らないで、会社の中でゴロゴロ寝ながら、起きては仕事、起きては仕事という、働き方をしているんです。だから過労死や、さまざまな脳、血管系疾患の病人がでている。

これにたいして、会社がいつてきたのは、「労働基準監督署から怒られている。残業代の打ち切り保障では処罰される。だから、1日7時間という協定を結んで『裁量みなし労働』にしよう。残業代が減るということについては〃創造手当〃（クリエーション手当）を出す」といつてきた。組合で会社のいう手当額を計算してみますと、だいたい本来の残業代の半分です。そのことを会社はチャンと知っていて、「残業代が減るのが不満というのはわかる。能力本位の〃年俸制〃に切り替えよう」といいだした……。

たとえば、視聴率が高い番組をつくるプロデューサーやアシスタントプロデューサーには、高額な年俸にして払いましょう。「無能」なプロデューサー、アシスタントプロデューサーにたいしては、きびしく査定して、年俸を下げましょう。「みなさんのように芸術家に匹敵する労働をしている諸君には、一人ひとりの能力が公平に査定されるということは、きわめていいことじゃありませんか」、というわけです。

日本テレビの組合は、会社の言いぶんを職場討議にかけた。そして「結局、会社のねらいは、残業代の切り捨てである」。「能力による査定というが、公正な査定を、会社がする保障はどこにもない」ということで、この会社の提案を拒否しました。

もう一つ職場からあがってきた反対の理由に、私の気がつかなかったものがありました。それは「過労死・職業病が多発している。いまだったら曲がりなりにもタイムカードで、月なんぼ働いたかというのが立証できる。しかし、『裁量みなし労働』になったら、タイムカードはない。自分が、月何時間どう働いて、なぜ過密だったか、という証明ができない。死んでも、過労死だと証明ができないような仕組みはイヤだ」というものでした。「現場」からあがった大事な指摘だったと勉強させられた次第です。

財界は、現行労基法でみとめられている、編集者とか、プロデューサーだけでなく、全ホワイトカラーについて、この「裁量みなし労働」を認めると要求しており、労働省は、まずは適用の職種の間口をひろげて、ひきつづいてホワイトカラーに全面自由化をしようとしているのです。

○女性労働者の深夜、休日労働、残業上限規制の廃止

さて、このほかにもう一つの重大な時間破壊があります。それは、女性労働者の深夜、休日労働、それから年間150時間残業の上限規制、これを解除し、原則すべて自由化するというやり方です。

女性の人たちには、〃平等に働きたい〃という、当然の要求が強くあります。そこから「だから、深夜労働の開放も仕方ない」、という人も少なからずいます。

しかし、これはやはり現場を無視しており、発想が逆立ちしているのではないのでしょうか。そんなことやって、職階職務、職能給とか、「コース別」とか、昇格・昇進とか、さまざまな仕組みをつかっての、あるいはパート、派遣など雇用形態の差別をつかっての、差別はつづきます。

なによりも女性は、健康が破壊され、働きつづけられなくなる。すでに民間放送のアナウンサーは、1985年の改正で「専門職」は解禁するという一方で、深夜労働をしています。男と同じアナウンサーの仕事するのだから、やむをえないという女性もけっこういます。いますけれども、職場の現実をみると、そういつて人をふくめて、悲惨ですね。身体にガタがきた、生理が止まった、むくみがきている、長くはつづかない、子どもとバラバラになる、などという嘆きがあいついで報告されている。これが、一見華やかな民放のアナウンサーの生活実態なのかと思わせられるほど、悲しいレポートが「職場アンケート」の中に満ちみちているのです。

「平等に働きたい」という要求を実現する大道は、一つは、のちに話す雇用機会均等法の抜本改正であり、もうひとつは、男女ともに時間外労働を1日上限2時間、年間120時間、そして深夜労働の原則禁止なのです。

「ニワトリが先か、卵が先か」という話がありますが、「まず深夜労働の解禁を」という話は許してはならない逆立ちの詐術だといわなければなりません。

もし深夜労働などの解禁が、全女性労働者にひろがったらどうなるか？。現実の問題として、家庭責任を男よりはるかに多く負っている女性の人たちは、深夜労働、休日労働の開放によって、働けなくなる。平等な地位を獲得する間もなく働けなくなり、結果として職場を失う。必死に働きつづけようとするれば、「過労死の平等」がまっている、ということになるように思われてならないのです。

さきほどの、派遣と有料職業紹介をつうじて、大量の女性労働者が流れこんでくる。場合によったら、同じ職場にピンハネされた、はるかに安い賃金で、舞い戻ってきたり、あるいは場合によっては、深夜だけ働かされるパートにされる。もうすでに郵便労働者の中には、女の人で深夜に働いている人が、沢山つくられています。

労働法制の全面的改悪のたくらみには、このほかにも、出向、配転についても就業規則にちゃんと書いておけば、会社のいうとおりにしなきゃならないとか、産業別最賃（最低賃金）を廃止する、とかがある。そういうことを一言つけ加えておいて、法制の改悪の中身についての説明は、これで終わります。

3 労働「現場」は全体としてどう変わり、労働者がどうなるのか？

(1) 全体でみれば、全労働者の生活と権利を引き下げる大渦巻

○全部足したらどうなるかー濁流は洪水に

みなさんに考えてほしいことは、いままで話してきたそれぞれの改悪は、一つひとつみても大変なことなんですけど、全部足したらどうなるかということなんです。

この労働法制の改悪が全部そろって、どうでしょう。たとえ話ですが、「はげしい濁流が沢山あつまって、堤防を決壊させる洪水になる」とでもいいでしょうか。みなさんの〃人間らしく働く権利〃というのは、根底から奪われてしまう危険は、文字どおり現実のものだといわなければなりません。

○男性正規労働者もダブルパンチ

労働法制の全面的改悪のまっさきの、そして最大の被害者は、女性労働者です。しかし、男性は二次的、部分的被害者だというわけではけっしてない。男性正規常用労働者といえども、渦の外にはおれない。洪水は直撃するにちがいません。

男性正規労働者はどうなるのでしょうか。「男の正規常用労働者の俺はマアいいけれども、臨時、パートの人は可哀相だな、女は大変だな」という問題ではないだろうと思います。

だってネ、派遣、パート労働者、それも賃金において3分の1、4分の1のパートの人たちが、バンバン入ってくる、「なんで正規常用男性労働者を50才、60才まで職場に置かなきゃならないか？」「いらない」と、会社はそう言いだすにちがいないからです。

誤解をおそれずにいえば、女性は二重に男性正規常用労働者の強力な「ライバル」になる。ひとつには、低賃金で、パートや派遣で職場に入ってくる。しかし腕や能力においては、職場の男性を下回る事のない女性労働者が、未組織で大量に職場に入ってきたときに、男性労働者ははげしい競争にさらされる。

もうひとつには、結婚せず、深夜労働も、裁量みなし労働も、ジャンジャンやりこなすという少数ではあっても、働きに働く、だが賃金は安い女性労働者が、新たなライバルになる。

こうした二重のライバルとの、資本に仕組まれた競争から、男性は逃げる事ができないでしょう。労働者の競争はいよいよ、はるかにはげしいものになり、企業はさらなる収奪が可能になるのです。

○公務労働者もまた……

労働法制全面改悪の大渦は、公務労働の職場にも及びます。ときどき、「国や自治体では、身分保障がしっかりしているし、雇用だってあまり無茶なことはできないから、民間のようなことはないのでは……」、という質問を受けることがあります。

しかし、そうはいかないでしょう。そのことは、すでに公務労働の職場に非常勤・アルバイト・パート・嘱託など、さまざまの形で、非正規職員が激増していることをみれば、もうはっきりしているのではないのでしょうか。

自治体の職場で、自治体労働者と同じ仕事をしているが、身分は公務員でない労働者が3割はいます。多いところは4割、もっとも多いところでは5割を超えているところさえある。国の職場でも非常に沢山います。

問題なのは、こうした非正規職員の低賃金など労働条件が悪いだけでなく、その雇用が大変不安定だということです。

首になって裁判に訴えても、「契約による労使関係ではない。それは〃任命行為〃だから、だから勝たすわけにいかないんだ」という、とんでもない仕組みになっています。非正規職員は、賃金などについて、正規の公務員なみの保護を受けられず、雇用についても保障されないという、ダブルパンチの状態にあります。

労働法制が、政府、財界らのネライどおりに強行されたとき、そして労働力の流動化が徹底的におこなわれたとき、公務員だけが、いままでと同じような、賃金において、民間大手準拠——民間企業でも1000人くらいの大手企業準拠、雇用はいちおう「定年」までという、「地位」は保障されるのでしょうか？

そうはいかないでしょう。いまのべたように、すでに非正規公務員が約50万人にもなっており、しかも短期雇用が横行しているのですから。そのうえ政府は、

「短期公務員制度」を考えているといって、検討をはじめています。どういう形で、どのレベルで、いつどうするかはまだわかりません。だけど、いまでも非正規短期雇用者が3割、4割いるということは、法制改悪で民間がガタガタとなったときに、公務労働の職場にも、濁流が流れこんでくることははっきりしているのではないのでしょうか。

地方「行革」によって、地方公務員の数を減らし、短期公務員を増やし、いまでも激増している無権限な労働者を、パート、派遣、臨時、アルバイトなど、さまざまなやり方で、大量に投入してくるでしょう。

現に地方自治体のなすべき仕事を、ドンドン、ドンドン、「民間委託」をしようとして、民間に移行していますが、そういうやり方をいっそう拡大しようとするでしょう。そして、委託された民間企業の労働者は、パートなどでまかなうというやり方をするでしょう。同じことは、国家公務員でも起きるにちがいません。

ここからでる結論は、民間の労働組合はもちろんのこと、官公労の労働組合もふくめて、自分の職場の男性正規常用労働者、正規公務員の賃金や身分を守るということにしか、目がむいてなかったら、その組合はやがては自分たちの組合員の労働条件も守れないという状態になる。労働法制の全面的改悪は、そのための//呼び水//になり、巨大なテコになる。

このことは、たたかわないかぎり、私はけっして遠い先の話ではないと思います。

○「誰（た）がために鐘はなる」

昨年、全労連の機関紙に、私は労働法制の全面的改悪の影響について //誰がために鐘はなる//という見出しで、書きました。「誰（た）がために鐘は鳴る」というのは、テレビの深夜映画をみた人がいるなら、わかるかもしれませんが、イングリット・バーグマンが、一番若くて綺麗だったときの映画です。それで、私は学生時代、45年前にみて、印象に残っているんですが。原作は同名のヘミング・ウェイの有名なスペイン内戦を書いた小説の題名です。

その本の冒頭のところに、ジョン・ダンという詩人の詩が引用されてます。ジョン・ダンは、「人はみな大陸（くが）の一魂（ひとくれ）」であり、「ひとひらの土魂（つちくれ）」が波に洗われて失せていくのは、「さながら岬（みさき）の失せるなり」「なんびとのみまかりゆくもこれに似て、みずからを殺ぐ（そぐ）にひとし、それはまたわれも人類の一部なれば」とし、この詩の最後を、「ゆえに問うなかれ、誰（た）がために鐘なるやと、そは汝（な）がために鳴るなれば」

という言葉で、結びました。

ヘミング・ウェイはこの詩を、「今スペインの内戦でヒットラーのドイツ、ムッソリーニのイタリーの軍隊によって、そしてその支援を受けたフランコによって虐殺されていってる市民たちの、奪われていく命の一つひとつはその人たちの命だけのことではない。実は世界の民衆の命が、世界の民衆の権利が、世界の民主主義が奪われていくんだ。だからその弔いの鐘を、他人の弔いの鐘と思ってはいけない。自分たちにたいする〃死を告げる鐘〃だと思って心を痛めよう。そして反ファシズムのために起ち上がろう」という思いをこめて、引用したのです。

私が、全労連機関紙での私の一文の見出しに、「誰がために鐘は鳴る」という一行をつかわせてもらったのは、労働法制の全面的改悪の被害は、すべての労働者、国民に及ぶ。これに反対することは、私たち一人ひとりの、そして〃万民〃のための、大事なたたかいであることを言いたかったからなのです。

(2) 労働組合と運動をおし流す濁流

私は、一人ひとりの労働者の生活と権利がどうなるかを中心において話してきました。しかし、労働法制の全面的改悪の策動をそのまま許したら、それだけではすまない。

それは労働組合と労働運動、さらには、日本の平和と民主主義の命運を左右する濁流でもあるのだということを、「パート・II」の最後にいいたいのです。なぜか。

○労働組合の「戦力」低下をもねらう

労働時間が、グチャグチャにされる。裁量みなし労働と能力給、年俸制をむすびつけられ、労働者が企業に徹底的に個別管理される。雇用がはるかに不安定にされる。雇用形態がバラバラな労働者が入りみだれる。しかも長時間過密労働のために、運動をする時間も、考える力さえ奪われる……。

そうなったら、労働組合が、賃金、労働時間で団体交渉をする力は大きく奪われてしまうのは、目に見えているではありませんか。労働者がいま以上にバラバラにされ、しかも、労働組合が団結してたたかうことが、はるかにむずかしくなるのはあきらかです。「結果としてそうなる」というのではなく、財界らはそうやって、まともな労働組合、労働運動を質量ともに低下させる、つまり、「労働

組合よ さようなら」をねらっていると、みるべきでしょう。

○労働者の「力」を奪う危険が……

私はさきほど言いました、マルクスの「解放の前提条件」が奪われるという言葉の重さを、あらためて痛感するのです。

数年前のことですが、私は自動車独占の職場の活動家から、職務実態を聞く機会がありました。夜遅く、集まりが終わって、初老の活動家に、も寄りの駅まで車で送ってもらいました。車中で彼は言いました。「坂本さん、くやしんだ。少数組合に結集してもらおうと思って、仲間に声をかけ、いっぱい呑んだ。でも20分くらいしたら、彼は『悪いけれど帰してくれ』といいだした。彼は『自分を信頼して、今晚呼んでくれたことはうれしい。だが私はますますスピードアップしている明日のベルトに、ついていけるかという心配でいっぱいなのだ。あんたの言うことはおそらく正しい。会社はひどすぎる。腹は立つ。でもベルトのスピードはゆるくならない。私は一刻も早く帰って寝て、明日に備えるしかない』と語って帰っていった……」。

「坂本さん、資本の過酷な収奪は、労働者の怒りと要求をまきおこす。それは職場で、たたかいてきた私の確信だ。でも、それは労働者から考え、立上がついていく力を奪うことにもなっている。この壁を私たちはまだ破れていない。それがくやしい。残念なのだ」と、彼は言うのです。

「頑張りますよ」と明るく笑うその人と、駅でわかれましたが、私は、本当に、人間らしく働くことのできる条件をつくるのが、労働者の本来の力を、もっともっと発揮し、国民の〃資力〃としての役割をはたすことに、深くむすびついている。

逆にあまりにも過重な長時間・過密労働を野ばなしにすることは、労働者の力を弱体化させ、ひいては未来と民主主義をすすめる国民の力の弱体化、つきるところは、新たなファシズムへの道につながりかねないと痛感したのです。

どこからどうみても、どう考えても、労働法制全面改悪の策動を許してはならないとつよく思うわけです。

<パートⅢ 反対運動への問題提起>

1 「素人」の問題提起、だが言わずにはいられない

パートⅢにはいます。パートⅢは、私なりの反対運動への問題提起です。レジュメの冒頭ところに「『素人』の問題提起、討論のささやかな材料に、だが言わずにはいられない！」と書きました。

たしかに私は、37年弁護士をやってきました。離婚事件なんか、とくに女性の離婚事件なんかなら、私は「有能な弁護士」だと思っています。なかなか労働者はそうみてくれない。労働事件しかやれないだろうという人が多いのが悩みですが（笑い）。

さいきん、私は坂本福子弁護士と共著で『格闘としての裁判—労働弁護士のノートから』（大月書店）を書きました。労働者の権利を守るために、会社の嘘を法廷でどう暴き、どうやって勝利の判決を勝ちとるか、ということについては、「ここまでは言える」というものを、多少はもっているつもりです。

労働法制改悪がどんなに悪いものなのか、それが何をもたらすかまでは、いままで話しましたが、日本の経済のしくみ、労働のあり方の根本をかえる、この労働法制の全面的改悪の政治的・経済的背景を、くわしくトータルで語る力はありません。

まして「ではどうしたらいいのか」、「どういう運動をどうやってつくるか」ということについては、労働運動や国民運動の中心にいたことのない私には、「語る言葉」がないのです。こうした課題については、みなさんが主人公になって、これからの共同の討議が必要です。

ただ、運動については素人ではありますが、参加してきた一人の人間として、「こう思うんだけど」ということは、やはり言いたい。みなさんの共同の討議の材料として、多少でも参考にしてもらえればと思い、話すことにします。

2 情勢をリアルにみる—困難は直視する

労働法制の改悪反対運動を発展させるには、さまざまの困難があります。そもそも、労働法制改悪の内容そのものが、チョットわかりづらい。

職場の中でAさんがクビになった、B組合がつぶされようとしている。これは愛労連でも、みなさんが討議すれば、「そうだ、これはけしからん、立ちあがろう」となる。何が起きているのか、どうしたらいいのか、職場の人びとの目に見えますよね。

ところが労働法制なんていうと、みんなは頭のなかで、どんな字を書くでしようか。字は正しく浮かんできても、「労働法制」とはどういうものなのかは、必ずしも共通の知識ではありません。まして「全面改悪」といったって、それだけではなんのことかわからない。

マスコミは全体としていえば、まだ「『規制緩和』万歳」路線であり、法律の中身の多くは、さまざまな「審議会」の「密室審議」のなかに隠されているから、いっそうわかりづらい。

○攻撃が目先にこないと立ちあがらない？

それから、もう一つみなさんの「長期的、長時間過密活動」によってささえている労働運動、民主運動は、手いっぱいになっていることが多く、問題がギリギリ目の前にこない、なかなか立ちあがれないという、傾向があります。少数の活動家は、目の前のヤマのような課題に追われて、なかなか動けない。

あたらしい課題をすばやく自分でつかむゆとりがない。その結果、時機におくれてしまう。そして、ファックス緊急動員で、日比谷野外音楽堂、名古屋ならナントカ公園に集まって、ときには法案がその夜とおるというときに、「最後の最後までがんばるぞ」と、シュプレヒコールをしていることになる（笑）。

私は他人ごととして、〃立ちおくれ〃を批判しているのではありません。私は、明後日（6月17日）、民事訴訟法「改正」について、反対の立場の参考人として、参議院法務委員会に出ます。

民事訴訟法「改正」が「密室裁判化」し、とほうもない改悪になるということを、私はかなり前から知っていた。そのことを全労連に提起できる立場にもあった。けれども、労働法制の方に力をとられたり、『格闘としての裁判』を書いたり、売ったりに一生懸命で、手が抜けてしまっていた。自由法曹団のなかには司法問題対策委員会があって、ずらり幹部も並んでいる。日弁連も反対している。「俺の出る幕じゃない、何もかもはできない、63で歳（とし）なんだ」、という気分になってしまっていた……。

「気づいていながら、なぜ提起しなかったのか。37年弁護士やってきたが、立法闘争の課題でいえば、一番大きなミスをした」、と私は痛感しています。もちろん、私が大声あげたからといって、間にあわなかったでしょう。「でも知っ

ていた人間が、問題を提起しつづけなかったことの責任とは別だ」、という思いは痛切です。

課題山積という点では、私以上にみなさんは大変です。おそらく簡単にいかない。職場では5通も、6通も「また署名か」というほど、回ってきているんじゃないでしょうか。

悪法が目の前にきたときは、「最後の最後」に、そして「最後の最後」まで頑張るんですけども、〃巨大な策謀が時を重ねながら、つぎつぎと波のようにおそってくる〃となると、〃モグラたたき〃に追われるようになってしまうという悩みを、私たちはともにもっています。

〇87年闘争のときの経験からー仲間をふやそう

1987年の労基法改悪・「労働時間の弾力化」のときに、都職労婦人部の学習会に3、4回呼ばれました。さいしょは喜んでいきました。でもだんだん気になってきました。4回「学習会の顔ぶれはほとんど同じなんです。こちらがまだ何にも言わなくても、こころでオチがある。そこで笑う」という顔をしておられて、落語家ではない私は、話づらくなってしまった……。

「どうしたらいいのでしょうか」と聞くから、「都職労の婦人部、何人くらいいますか」と聞いたら、たしか4～5万人というので、4万人の女だけのデモやってみたらと言いました。「そんなの出来るわけない」と言われた。じゃあ半分でもいいから、2万ではといったが、これも出来るわけない。じゃあもう、ぐんとダンピングして、「5%条項」でいこう、それだって2,000人、日比谷野外音楽堂でやればいっぱいになる。でも職場にそんなに話は入っていないし、とっても出来ないと言われました。もちろん、私の要望はもともと無茶なことであり、それは、私にもわかっていました。

しかし、そのとき、私はこう言いました。みなさんが「長時間・過密活動」をしながら、沢山の課題をになって頑張っていることはよくわかる。それには頭がさがる。でも、私の同じ話しを、ほとんど同じ人が3回も4回も聞いているような運動に、未来があるのだろうか。立ち上がる人をふやそう。なにも弁護士なんか呼んで聞かなくたっていい。あなたたちが、つかんでいることで、職場に入ったらどうだろうか。そこから5人でも、6人でも、あたらしく人を組織するというのが、ほんとうの運動なんじゃないでしょうか、と。

私は、小選挙区制反対闘争のときに、地域の集会に、いままでにない人びとが参加し、ユニークな活動をしているのをみました。HIV裁判での青年たちの大活躍は、みなさんもお承知のとおりです。労働運動でも、たとえば女性差別是正

の運動などで、幅広く、いままでにない人の環（わ）ができていくケースは数多くあります。一人ひとりがみずからの要求で立ち上がる、そんな運動をつくること、とりわけ若い人たちの力によって「人手不足」活動家の「非人間的な過密活動」をのりこえていくことを、こんどは本気でとりくんでみたらどうでしょうか。

3 発想の転換、「不利」の反面に有利な条件がある

組合の幹部の方がたには、「自由法曹団は、たかだか1500人しかいない。それも自由業の弁護士だけだから、そんなキレイごとを言ってるんだ」と、いわれるかもしれません。ま、あたっていないこともない。本当のことを言えば、1500人が結集して立ち上がるのは、やはり容易ではありません。少数の者に課題が集中すぎる嘆きはあるのです。だから悩みは、他人事ではないのです。

しかし、だからといって、少数のきわめつきの幹部、経験をつんでいるが年々歳（とし）をとっていく幹部が、ヤマのような課題を背負いこんで、「大変だ」、「大変だ」と言っていたんじゃ、私は運動に未来がないと思います。

「とりくむ主体をどうつくるか」について、思い切って発想を変え、新しい波をつくってみたらというのが、私の思いです。

○「証拠は明白」――要求はひろがっている

発想を変えてみたらどうでしょうか？。たとえば、たくさんの攻撃がきているから大変なのだという。しかし、たくさんの攻撃がきているということは、並べてみたら、みんなの問題だというのが、ハッキリするのではないでしょうか。

仲間がふえるし、ふやせるんじゃないか。運動の枠組みを大きくひろげることができるんじゃないだろうか……。

「既成事実が先行しているからダメなんだ」というけれども、既成事実が先行しているというのは、この法律が通ったらどんな「ひどい」ことになるかという、生きた証拠が、職場にヤマのようにある、ということではないでしょうか。

「人間らしい労働のルール」を求める要求は、全職場にあるということではないでしょうか。この要求を「国法」によってふにじる労働法制の全面的改悪への怒りを結集する条件は、深部にひろがっているのではないのでしょうか。

○一方的な全面規制緩和は、各界、各層との新たな共同の条件

「規制緩和」で「豊かな生活」をとというデマ宣伝が流行っているから大変なんだといわれる。それはそうです。しかし、考えてみたら、財界本位の「規制緩和」の被害は、労働者だけのことではない。農家も同じ。そしたら、農民と話ができますか。

「規制緩和」の本質は、アメリカや財界のための「ルール破壊」なのですから、国民的共同の条件はひろがるのではないのでしょうか。思った以上にひろく。

たとえば「規制緩和」で、借地借家法を改めて、「短期借家権契約」というものを法律にしてくださいといわれています。いまは、2年のアパート契約を結んで、2年たって、家主が出ていけといっても、家主の方に明け渡しを求める正当事由がないかぎり、契約は「法定更新」なんです。それを2年で、四の五の言わずに「ズバリ」終わりというふうに改める、ということです。

「そうすれば家主が、安心して沢山の借家を建てるから、住宅問題が解決する」と、かれらはいっている。これにたいして、断固反対の決議をあげたのが、借地借家人組合です。借地借家人組合が、そういうのは当然といえば当然ですが、面白いのは朝日新聞に、日弁連の有力な幹部が「こんな改悪反対だ、これでは家を持てない借家人ははじめだ」と、いち早く書いていることです。これはまったく正しい。

下世話な話をしますと、私たち庶民派の弁護士にとって、これは「死活問題」なんです。借地借家事件でも、借家人が争いようがなくなったら、なんで弁護士はメシを食うかという、切迫した事情にもある（笑）。

しかも、「規制緩和」して、外国の弁護士が、日本人の弁護士を何百人も雇って法律事務所をつくって、稼ぐことの自由をみとめるという。いまは外国の弁護士が、日本人弁護士を雇用することは禁じられています。だって日本の法律を知らんのですから。それも自由化しようとしている。

私の事務所は、東京でも比較的大きい事務所で、弁護士が24人います。そのかぎりというと、大手です。しかし弁護士が、200人、300人という法律事務所をつくられて、ゼニ・カネだけで稼ぎまくられたら、太刀打ちできません。つまり金持ちのためには、便利な法律事務所は沢山できるかもしれない。それも、みんなアメリカ人が所長をしてネ。

こんなふうになったら、「警察拘禁二法に反対」とか「情報公開をしっかりとしろ」「破防法適用反対」なんていって、日弁連や各地弁護士会が、ゼニカネ抜きで「社会正義と人権」のために活動するのにもむずかしくなってしまう。だから、圧倒的多数の弁護士は、こういう「規制緩和」に反対です。

結論を言います。東京駅で、全労連が大型宣伝カーをよせて「労働法制改悪反対・大資本本位の規制緩和を許すな」、という演説をしたとします。そのときに、借地借家人組合の人たちも出てくるでしょう。農民の人も出てくるでしょう。それだけではなく、われわれ弁護士もかけつける……。

私たち自由法曹団の弁護士、日本労働弁護団の弁護士は、「労働者の人権が危くなるということは許せない」といって、もちろん訴えます。私が冒頭に言ったように、それは国の民主主義にかかわることだからです。そんな話だけをいままでしたでしょう。しかしこんどは、「弁護士としての私が危ない」「まともな弁護士活動に危機が来る」、ということも訴えるでしょう。私たち弁護士は、自分自身の問題として言うでしょう。つまり、〃国民的な共同〃が、各界各層にはるかにひろがるんです。

○財界が前面に出てしまったことは、彼らの弱点である

労働法制の全面的改悪をやるために、真正面にでて、旗を振っているのは、財界そのものです。日経連であり、経団連であり、彼らが主流をしめているいろんな委員会です。

つまり、財界が前面に出てきているわけです。この財界に、政府、そして日本共産党以外の財界を主人公とする「オール与党軍団」が共同して、策動をすすめてきている。一見すると、相手の構えはかつてなく強大にみえます。でも本当にそうなのでしょうか？

私は財界が正面に出てきたというのは、喧嘩にとって、実に有利な条件ではないだろうかと思っています。女性のいる前で非常に品の悪い、たとえ話をしますと、「〃脂ぎった、太った腹〃が、目の前にあるみたいなものだ。どんなパンチを打ったって、あたるにきまってる」と考えているのです。

住専（住宅金融専門会社）で、あれだけのインチキをやってる財界が、何かなんでもやりたいといっている、労働法制の改革案、それはまずロクなものではないというのは、労働者・国民にとってわかりやすいのではないだろうか。

税金をもっていくだけでなく、賃金を実質切下げをし、いっそうの長時間過密労働で、いのちと健康まで、財界のためにさし出せといわれて、だまってはられない。これだけ搾りとっている財界が、もっと、もっと、搾り取るようにするために、〃ルール破壊〃をみとめるというのは、〃よくないことだ〃というのは、わかりやすいんじゃないだろうか。

労働者だけでなく、労働の経験があつて、いろいろな理由で、いったん職場を離れているが、また復職しようと思ってる主婦にとっても、わかりやすいこと

ではないだろうか。

つまり、〃国民的共同〃をひろげ、世論をまきおこす範囲は、ここでも非常にひろい。たしかに「規制緩和」をもちあげ、労働法制についても「緩和」すれば「豊かな生活になる」という宣伝がされている。

小選挙区制をとおすときにも、政治改革で活力ある、カネのかからない政治——「政治改革」——キャンペーンが猛威をふるいました。政府・財界らは、こんどもマスコミを活用して、「柳の下の2匹目のドジョウ」をねらっている。でも私たちは、「2匹目のドジョウ」に甘んずるのでしょうか。半世紀前に滅びた、ヒットラーの暴言はいまも有効なのでしょうか。

そんなことはない。私たちはそんな無力な存在ではないと、私は確信するので、それには、それなりの根拠があるのです。

○すでにさまざまな「内部矛盾」が生まれている

たしかにいまのマスコミは、「規制緩和賛成・バンザイ」と言っています。いまのところはそれがまだ主流です。しかし、「大企業本位の規制緩和は、国民を不幸にする」ということは、すでにアメリカなどの実例でバレています。心あるジャーナリストたちは、そのことを解明し、強調しているのです。

たとえば、内橋克人さんたちは、『規制緩和という悪夢』（文芸春秋社）という立派な本を書いて、アメリカ流の規制緩和が、どれだけアメリカの人を苦しめたか、を書いていますね。

結局、航空会社・航空事業についての〃しほり〃をとって、自由化させたら、逆に航空運賃は上がって、しかも整備の手抜きが始まって、スチュワーデスらの賃金・雇用が〃破壊〃され、航空の安全が危うくなったこと、を書いています。

それから、バス路線を自由化したら、アメリカ大陸各地の何千という自治体に、鉄道もなけりゃ、バスもないという、〃孤島〃ができてしまったことも報告されている。日本でも思いあたるでしょう。

朝日新聞の本年5月23日朝刊「コラム私の見方」に、「労働の規制緩和の危険性」という、すぐれた論文がのっています。編集委員の中野隆宜さんの署名論文です。中野さんは「だれが何のための解放・自由化をもとめているのか」と問い、「労働分野の規制緩和に限って言うと、それを積極的にもとめているのは財界・大企業を中心とした経営側である」。その中身は「雇用や労働条件に関して経営が守らなければならない、歴史的に確立されてきた最低限の基準やルール（規制）から『解放』され、もっと『自由』にやりたいといっているに等しい」、と指摘。「働く者の側からみれば、今でさえ不十分な人間らしく働く基準やルー

ルが壊され、雇用や労働条件がより不安定になる事態を意味する」。それは「基準破壊」なのだとしています。

その上で、規制緩和に無批判に賛成するマスコミの立場は、「極めて危険」であり、「警鐘を鳴らすことが求められていると反省を込めて思う」と書いているのです。

これらは、一人や二人のすぐれたジャーナリストの見解にすぎないのでしょうか。そうではないでしょう。現にマスコミは、過労死の問題や、女性差別の問題については、しばしばするどい批判の記事を書いています。

ということは、私たちがチャンとマスコミにたいして、運動を起こしていけば「規制緩和バンザイ」「労働法制全面改悪賛成」なんていう、そんな事実にあわないキャンペーン記事をやめさせて、〃これはおかしいぞ〃と書かせる条件があるということです。

そしてもっとも決定的なことは、「連合」800万があるとしても、こんな無茶苦茶な改悪に、「連合」の労働者であれ、矛盾はかならずひろがるということです。

現に「連合」は、自動車総連などが先頭になって、「女性の深夜労働・休日労働解禁賛成」と、いったん執行部は旗をふりました。だが、職場では批判がつよまり、ゼンセン同盟などは反対するということで、「検討課題とする」と公式にはトーンダウンせざるをえなくなりましたネ。

みなさんは「連合」の労働組合が、どれほど、会社支配の代行になっているかは、愛知ですから、東京のみなさんより、むしろよく知っているでしょう。そういうなかですら、矛盾は噴出してゐるんです。

ですから、労働組合組織のいろんな流れ、さまざまな枠組みをこえて、労働法制全面改悪反対、人間らしく働くためのルール確立の要求と運動は、広範な労働者を結集する条件をもってるんだというふうに思います。マスコミをも変え、世論を大きくする条件があると思うわけです。

○職場の労働者は真実をつかむー改悪反対の先頭にたって

私は、やっぱり労働法制全面改悪の正体を沢山の人に、知ってもらうことがなにをさておいても、大事だと思っています。

「知は力」であり、真実がみんなのものにならなければ、力のでる運動はひろがらないのですから。

私は、みなさん労働者こそ、もっとも早く、そしてリアルに真実をつかみ、宣伝していく主力であると確信しています。「そうあるべきだ」というのではなく、

みなさんはそうした役割をはたすことのできる、〃めぐまれた存在〃だということを強調したいのです。なぜなら、職場にいらっしゃる労働者の方は、この法案が〃どういう意味をもつか〃ということを、私たち弁護士より、リアルにつかむことができる存在だからです。

かつてレーニンは、『工場で労働者が徴収される罰金に関する法律の説明』や『新工場法』について、すぐれたパンフレットを書きました。レーニンの妻であり同志であったクルプスカヤは、これらのパンフレットについて、「インテリゲンチヤの多くには、この小冊子は退屈で長がったらしいように思われたが、労働者は夢中になって読んだ。彼らにはわかりやすく身近に感じられたからである」とのべています。

真実を一番リアルにつかむのは、非人間的収奪の現場で働いている労働者であることは、いまも変わりはありません。みなさんが中心になって、この全面改悪のひどさを暴露してもらいたい。そして、改悪阻止の世論をもりあげてもらいたい。職場で、地域で、あとからのべる国民運動のレベルで、みずから〃主人公〃となり、先頭に立ってひろげてほしいと、つよく思うわけです（注）。

（注）労働法制全面改悪の先頭にたつたたかうということの前提に、目の前の職場で労基法違反（たとえば、不払い残業）に反対し、人間らしい労働のために現場からたたかうことが必要なことはいうまでもない。そうしてこそ、改悪反対運動への職場からのエネルギーが生まれるのだと思う。

4 積極的でわかりやすい、改正要求をかがけて

労働法制の全面的改悪の正体をはっきりさせ、反対の世論をひろげる――それは、私たちの目の前の急務です。でも、それだけで勝てるでしょうか。力が集まるでしょうか。満足できるでしょうか。

私は、いまはもっと積極的な要求で、「攻めの運動」をする時代だ、そのことが大事なのだと考えています。

「ひどいものがかかるから反対しよう」だけじゃあ淋しいし、疲れる。「本当は何を求めているのか」、どんな労働基準を実現し、企業社会の横暴を民主的な〃常識〃で規制するかを、もっと、もっと、私たちは自信をもって訴えていく時期にきている。

そうしてこそ、改悪反対運動もまた、力づくひろがるのではないのでしょうか。

では、なにをもって私たちの共同の積極的要求とするのか？

(1) 労基法の抜本改正を

第一にまず、労基法の抜本改正です。すべての職場で、1日8時間、週40時間、これ法律はこうなっているけれども、付則とか、例外規定をつけて、みなやっていない。たくさんの労働者が、とり残されている。それなのにまた、40時間制の実施をのばそうとしています。

これを、97年4月には、どんな特別措置もみとめず、すべて実施することです。法律がそうなっているんですから。新しい法律をつくらなくたって、実現できる要求です。

時間外労働の上限を、1日2時間、週5時間、年間120時間に規制をする。変形時間労働を原則廃止し、裁量労働も廃止する。深夜労働は、男女共に原則廃止。看護婦さんとか、社会的に必要不可欠の職場についていえば、それは認めるけれど、その代わり、労働時間をウンと短くするとか、休憩時間を多くするとかして、チャンと働けるようにする。

それから労働密度も規制する。さきほどのトヨタのような非人間的労働密度は改める。なにもこれは、日本の労働者の思い上がった要求でなくて、フォルクスワーゲンに行ったって、1時間について3分間のトイレに行く、水を飲む、汗をふくなどに必要な、「人的余裕時間」、連続作業をすれば疲労回復に必要なということで、1時間に5分の「回復時間」がみとめられている。トヨタをフォルクスワーゲンなみにすればいいのです。

日本のように、一番働きのいい労働者に、ストップウォッチ片手に働かせて、「平均作業基準」を算出して、みんなにこのとおり働けというやり方は、人間らしい労働にはならない。特別働く力をもつ人の労働をもとにして、平均作業基準を勝手に押しつける、というのはおかしい。

ドイツなどがそうであるように、「労働密度は職場の労働者と協議し、その合意が必要である」と、労基法に書きこまそうではありませんか。

(2) 解雇規制法の制定を

もうひとつ、大事なものは解雇規制法の制定です。

本年6月12日に、日本共産党は「解雇等の規制に関する法律案」を国会に上

程しました。労働者が不当な解雇などによって、脅かされることのないように、労働者の保護をはかり、もって労働者の雇用の安定をはかることを目的（法案第1条）とする、というものです。

解雇の規制条項があり、「勤務成績が著しく不良」「服務上の規律違反」「ユニオンショップ協定にもとづく場合」「整理解雇の四条件をみたし、労働組合らとの協議をすること」など、つまり正当な事由がなければ、労働者の首を切ることができないことになっている。

そのうえ、解雇の正当事由や、整理解雇の基準にしたがっているか、どうかは、会社のほうで主張・立証しなければなりません。

もちろんこれでも資本は、この法律を無視して解雇してくる可能性があります。これだけ法律できまっていますと、現場で解雇をはねかえす上でも、裁判で手早く勝利する上でも、いまとは//天と地のちがい//がおきます。いうまでもなく、労働者の地位は、より安定し、労働する権利は、はるかにつよく守られることになるのです。

これは日本共産党が、「労働者・国民のために考えた政策だ」というレベルをこえています。法案として具体化され、内閣法制局の審査を経て、国会に上程されたのです。法制局というのは、法律の専門家で作られた内閣の機関です。そこで、法案のいわば「下見」をして、この案なら、国の法律としてつくってもおかしくない。いまの労基法や、民法や、民事訴訟法と全部整合して、これなら法律として通してもいいんですという、いわば「お墨付き」をえて、この法案はできているんです。

過労死で悩む家族、遺族。それから職場で苦しんでいる、沢山のみなさんがいる。あれだけ長いあいだ、働きに働いてきた労働者、時と場合によっては、第一組合をつぶすため労務担当になって、心ならずも労働者をいじめて、会社に忠誠を尽くせば、一生なんとかなると思ってきた管理職さえも、ドッタン、バツタン、斬られる世の中です。

「もうガマンがならない」、「安心して働きつづけたい」、「解雇はなんとかしてほしい」という要求は、職場じゅうにある。こうしたときに、日本共産党によって、いわば「正式」に解雇規制法が上程されたのです。多数の労働者・国民の要求にかなう法案の上程は、画期的なできごとです。そのことに勇気と確信をもっているのではないのでしょうか。そして、法案制定の要求を大きくひろげようではありませんか。

(3) 雇用機会均等法の抜本改正を――女性と男性の力をあわせて――

雇用機会均等法は、制定ご約10年、見直しの時期を迎えました。同法がほとんど実効性がなかったことは、マスコミもふくめて認めざるをえないところです。ところが婦人少年問題審議会、そして政府は、財界の意をうけ、「連合」独占の労働者側委員の協力もえて、すでにのべたように、深夜労働・休日労働などの禁止を、解除しようとしています。採用、昇格・昇進などについての差別の禁止、いっさいの間接差別やセクハラの禁止、違反の処罰と、違反にたいして実効ある救済機関、強制力のある即時救済命令などという、当然の要求については、「検討」するということだけです(注)。

このままでは、深夜労働・休日労働などの自由化は実現し、差別是正は、まして尻ぬけ、つまり「ヤラズ、ブツクリ」になる危険がつよいとみなさなければなりません。

政府は来春の国会には、法案を上程してくるでしょう。深夜労働・休日労働などの解禁に、断固反対するとともに、雇用機会均等法の抜本改正を必ずかちとることは、重要な課題です。

それは女性労働者の平等な地位・保護の実現のために重要なだけではありません。男性をふくむ全労働者の生活と権利のために、そして労働法制全面改悪をはねかえして前進する道を、まずここでひらくか、それとも、すでにここで押し流されるかに、かかわる大問題なのです。

女性と男性の力をあわせ、労働者のみならず、ひろく国民の力を結集して前進すれば、世論の支持はいまでもひろくあるのですから、勝機は十分にあると私は思っています。

雇用機会均等法抜本改正の運動を、「女にまかせる」のではなく、みんなの力をあつめて大きくし、かならず要求をかちとろうではありませんか。

(注) 7月16日、婦人少年問題審議会(労働大臣の諮問機関)は、中間報告を公表した。その中身は、差別是正を実効あるものにするための均等法の改正については、具体策を出さず、一方、深夜・休日労働の禁止、残業上限規制の撤廃の方向をつよく打ち出すものになっている。

(4) 二つの側面からILO条約の活用を

○ 批准した条約、その勧告を守れの運動を

「人間らしく働くルール」の確立をするために、ILO条約を積極的に活用する運動をつよめることが、この時期とりわけ大事になっています。

ILO条約の活用には、二つの側面があります。

第一の側面は、批准したILO条約の活用です。たとえば、1995年6月9日に批准した、ILO156号条約「男女労働者、特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」と、この条約についての勧告（第165号勧告）がそれです。

この条約は、家族的責任をもつ男女労働者の実質的な平等と、これら男女労働者和其他の労働者の実質的平等を目的とし、そのために必要な措置をくわしくきめています。家族的責任をもつ男女労働者が、自由に職業をえらぶ権利を行使できるようにすることや、雇用条件で、こうした労働者が働くうえでの必要を考慮すること、などがきめられていますが、勧告はさらに具体的です。

そのなかには、たとえば1日あたりの労働時間の短縮と時間外労働の短縮があります。長時間労働では、男女ともに家族的責任を果たせないし、家族責任を負わない労働者とのあいだに差別がひろがる危険があるからです。さらに、地方への労働者の移動については、配偶者の就業場所および子どもの教育の問題も、配慮しなければならないとしています。ILO156号条約を批准した国は、勧告を尊重しなければなりません。

この条約と勧告からいえば、日本のように上限規制のない残業をみとめる法制のもとで、深夜労働を解禁するとか、生き別れ配転や、遠距離通勤、強制配転をみとめるのは、許されることではありません。

批准した条約・その勧告を守れということを、運動の場でも、生き別れ配転裁判などの場でもつよく主張し、活用することが大事です。

○ 未批准条約の批准への運動の強化

もうひとつの側面は、未批准条約の批准への運動を強化することです。日本は労働時間と休暇に関するILO条約をひとつも批准せず、世界の批判をうけています。すでにのべたように、1919年、77年も前のILO第1号条約さえ批准していません。批准をすれば、上限規制のない残業をみとめる現行労基法は改正されることになるのです。

とりわけ、この時期重要なのは、1994年の「パートタイム労働に関する175号条約」の批准です。この条約はパート労働者の賃金などの、金銭的な権利については、労働時間または所得に比例して決定する、つまり、正規労働者にくらべて時間あたりの賃金が低いというやり方は許されない、となっています。社会保障制度、母性保護、有給休暇についても、同等の保護や権利を保障することも定められています。この条約を批准することは、事業主にたいして、抽象的な努力義務しか定めず、実効のないわが国の「パート労働法」を、抜本的に改正せざるをえないことになります。

この条約の批准は、すでに967万人にのぼり、その約67%は女性であるわが国のパート労働者の労働条件を、大きくひきあげます。それだけではありません。それは、無権利で差別されたパート労働者を大量につくりだし、労働者内の競争をあおりたて、労働力流動化の大きなテコにしようとしている、財界の「21世紀戦略」への痛打になることでしょう。

ILO175号「パートタイム労働に関する条約」批准の運動を成功させることは、全労働者の「人間らしい労働のルールを確立」し、労働法制全面改悪反対のたたかいにとって、いうなれば戦略的課題だといってよいでしょう。

こうした課題に、正規常用労働者を中心としている組合が、みずからの課題として本気で取り組むことは、労働組合と労働運動の国民的信頼を高めることとも不可分にむすびついているのです。

二つの側面でのILO条約の活用は、今日の運動の重要な環のひとつであることは、たしかなのではないでしょうか。

5 //国民の要求//となれば、議席の差をこえて前進する

○正当な要求をかかげ、ねばりづよく

「攻勢的に、積極的な要求をかかげてといっても、それは遠い先の夢ではないか?」「本当に運動の要求になるのか」という疑問を出されることがあります。たしかに国会の状況や職場の力関係をみれば、そうした疑問は無理のないところでもあります。でも、そうなのでしょうか?。

正当な要求をかかげてねばりづよく運動する。そしてそれが、国民的な支持をえるようになったときには、国会の議席差をこえて成果をかちとることが可能になります。

一つの例をあげましょう。看護婦人材確保法案（1992年）が通りましたネ。これは、法律の中身は、まだズブズブなんですが、しかし、看護婦さんの待遇改善、夜勤規制、看護婦さんの人材の養成などについて、基本方針で政策的課題を明記した法律です。この法律は、全党一致で通った。なぜか？

医労連が総力をあげました。全労連も支援しました。でも、だからといって全党一致で、労働者に有利な法律が通ったのはなぜでしょうか？

医労連の幹部と雑談したことがありますが、「坂本さん、面白かったですよ」「ながいあいだ、組合活動で、自民党の議員に要請行動に行って、紅茶がでたり、ケーキがでたのは初めてでした。自民党厚生委員会経験議員の朝食勉強会にも出席したけれど、よく聞いてくれました」、と語っています。

なぜこんな、「面白い」事態になったのでしょうか。やっぱり、自民党の幹部から、独占のトップだって、だいたい死ぬときは病院で死ぬんです。看護婦が人手不足で、過労で〃ヨロヨロ〃してたら、いい看護は受けられないですよネ。

私も、自分の肉親がずい分死にましたが、あのときの看護婦さんの労働には、頭が下がる。頭が下がるが、あれだけの過密労働をしているのをみると、頼みたいときにも頼めない、という気がする時もありました。看護婦さんには、人間らしく元気でいい仕事――つまりいい看護――をしてほしい。これは私たちみんなの、それこそ、社会的地位や思想信条の違いをこえた要求なんです。

〃国民の要求なんだ〃ということが、あきらかになったときに、議席の差を超えて、ものごとは前進する。看護婦さんの増員問題ほど、解雇規制法はいまはまだわかりやすすくないかもしれないが、しかし、看護婦さんの数、医療労働者70万人よりも、4、600万人の要求は、より大きな社会的力になりうるはずです。その内容が、私たちの活動で、もっと多くの人びとにわかってもらえるようになったら、それは巨大な〃物質的な力〃になるにちがいありません。

雇用機会均等法の改正は、2、000万をこえるすべての女性労働者の要求であるはずです。ならば、こういう膨大な人びとの積極的な要求を、ドンドンかかげて、前へすすむことができるし、そうなったら勝利は可能なのではないでしょうか。

そして、解雇規制法の制定、労基法の抜本改正、パート条約の批准、そしてきょうの話ではくわしくふれませんが、人間らしい生活を保障するに足りる全国一律最低賃金制の確立（注）こそ、いまやるべきなのに、なんで、まったく逆の方向、労働法制の全面的改悪へむかおうとするのかを、痛烈に弾劾をしていく。そういう中で、労働法制全面改悪をストップさせ、正規常用労働者中心の企業内労働組合運動の弱点をもっている運動の枠をこえた労働運動を、そして国民的な運動をつくっていかうではありませんか。

(注) 全国一律最低賃金制の確立は、人間らしく働くルール確立のための重要な課題である。差別と分断の労働力政策と対決し、企業の枠や業種・職種・雇用形態の差を超えて、攻勢的にルール確立をせまるうえで、不可欠の課題だと思ふわけである。

○国民とともに、ひろく、あらたな国民運動をつくろう

7月の11日に、東京の千駄ヶ谷の日本青年館で、「労働法制の全面改悪に反対し、働く権利とルールの確立をめざす中央連絡会」がつくられる予定です。会場は200人はいるそうです。

もちろんこの運動をどうつくっていくかは、これからの問題です。当日は、わかりやすい構成劇があり、それをみんなで見て、討論し、方針提起がされ、アピールが発表される予定です。大変わかりやすいパンフレット『どうなる、どうする働くルール』もでき、当日、会場で発売します(注)。

愛知のみなさんをお願いがあるのは、ぜひ代表派遣でいいから、東京へ来てくださいということです。

日比谷の野外音楽堂で、悪法のおる夜に「最後の最後まで頑張るぞ」で終わりにするんでなくて、先制的に、攻勢的に運動をひろげて、かならず勝利したい。そのために、全国の中でも一歩すすんだ闘争をしている、トヨタの本拠地、愛知の労働者の方にぜひ出席してほしい。そして愛知ではここまできている。労働法制の全面改悪にたいして、自分たちはこうとりくむといってもらえれば、「愛知がそうか」ということで、みんな元気がつくと思うんです。発言の時間は5分か7分だと思います。新幹線に2時間乗って、5分か、7分というのは恐縮ですが、でも、大事なことです、よろしくお願いします。

そういうふうにして、全国各地の力をあわせ、運動をひろげていこうではありませんか。

(注) 中央連絡会は、190人を超える団体代表、個人が参加して結成された。アピールについては、資料Ⅳとして掲載。パンフレット『どうなる、どうする働くルール』(300円、学習の友社)は初刷2万部で、好評発売中。学習会などでの最良の資料と思われる

6 大きな転機――「闘争に勝機あり」

○司法反動の壁を破りつつある運動――民主主義の水位は上がってきている

私は、戦後第二の反動攻勢といわれたあいつぐ反動に抗して、たたかいつづけてきた民主主義的運動が、いま大きく前進への転機を迎えていると、つよく感じています。そのことを私が、弁護士として身をおいてきた、裁判闘争の現状をひとつの例として話すことにします。

1972年ころから、〃嵐の3年〃といわれた、司法反動のつよまりがあり、それはいまにつづいています。判例はつぎつぎと悪いものになりました。関西電力の「社宅ビラまき事件」で、大阪高裁は「日本共産党が70年に暴力革命を起こして、電源を襲う危険がある」などという、会社のデタラメな反共宣伝にたいして、それは嘘だというビラを社宅でまいたことを、「社宅の中で会社を誹謗中傷して、秩序を乱した」という理由で、会社が処分したのは正当だという、とんでもない判決をした。

「お前は人殺しを計画している」という、根も葉もないビラをまかかれたら、「それはデマだ」という反論のビラをまくのはあたりまえでしょ。なのに会社の秩序を乱した、勤務時間外の社宅でのビラまきまで、会社にたいする「忠誠義務」違反だ、としたのです。ときの最高裁は、この途方もない、大阪高裁判決を支持しました。だから私たちは、あそこ最高裁判所ではなくて「最低裁判所だ」と言ったのです。

同じとき、ベトナム反戦のバッチを胸につけた、目黒電報局（東京）の労働者の処分事件で、東京高等裁判所は、「ベトナム反戦というのは日本の国民の悲願」であり、その程度のことを政治活動の規制とか、職場秩序違反とかで処罰するにあたらならない、という立派な判決をした。これを最高裁はひっくりかえしました。

職場の労働に直接の被害が起きなくても、「そういうプレートをつけることは、それに反対する人のひと目を引き、職場に特殊な雰囲気をかもしだして、秩序を乱すことになる。しかも、安保条約は国と国の約束であって、尊重する義務を大切にしなければならない」。本当に「最低裁判所」だったのです。

その「最低裁判所」が、ついさいきん、関西電力の判決（1995.9.5）で、思想の自由を侵害することはできない。それだけじゃなくて、一步すすんで、「人間関係をどうつくっていくかの自由を、企業は介入してはいけない」んだという、きわめて民主的な判決を書きました。それは名実ともに、最高裁の最終判決ですから、下級審が全部それに拘束される。

20数年にわたる、あまりにも長すぎる裁判ではありましたが、最高裁がこうした判決をするにいたったのは、歴史的な前進であり、原告、これを支えた労働者、国民、そして弁護団の大きな成果です。あるところで大独占の労務担当が集まって、「最高裁にあそこまで言われるとは思わなかった。東電でもあそこまでふみこまれるとは思わなかった。これまでと同じやり方はもうできない。もっと別の方法を開発しなきゃあ」と、嘆きあったという話が、〃風のたより〃で聞こえてきていますが、反憲法的労務管理は大きな打撃をうけたのです。

中部電力の判決では、原告に平均査定での賃金の支払いが命じられている。会社の方は、職位・職務に誰れをつけるか、そのうえで一人ひとりの働きをどう査定するかは、会社の権限だ。会社が決める、そのポジションについていないんだから、査定の仕様がいないじゃないか。だからなんで平均というのはおかしいと主張した。

それについて裁判所は、労働基準法119条を引用して、平均査定を認定したのは正しいといっています。私流に判決を要約すれば、思想の自由を侵害したものは「6ヵ月以下の懲役又は30万以下の罰金」（119条）に処せられることになっている。そんな犯罪行為とされるひどい差別をしておいて、査定ができないから、平均査定はむずかしいなどと文句を言うことができるわけがないではないか、と裁判所は言っているんですね。その点では立派な判決だと思います。

つまり、裁判という限られたせまい分野からではありますが、1972年以来の司法反動の壁を、労働者と国民は押しかえしはじめているということです。突破しつつあるのです。女性の差別事件なんか、あいついで勝ってるのも、そのはつきりした〃証拠〃です。

ことがらは単純ではなく、沖縄の代理署名事件で最高裁がふたたび「最低裁判所」の役割をはたすか、それとも「憲法の番人」として行動するかは予断を許しません。

しかし、最高裁がどう振るまうにせよ、私たち国民は、司法反動の前に〃泣き寝入り〃することは、もうけっしてないのです。

最高裁に関西電力事件の勝利判決をさせたのは、一言でいえば国民の民主主義的力量的前進であり、そこまで民主主義の水位は、上昇してきていることにほかなりません。

○世界の流れをプラスにとらえる

人間らしく生き、働く権利を職場にうちたてるという課題についても、要求は日一日と高まり、ひろがっているのではないのでしょうか。ヨーロッパでもいろん

な反動がきて、ヨーロッパの人が勝ちとった労働者の権利が後退させられ、労働基準が引き下げられるという事態がおきています。世界的に「規制緩和」という名の攻撃が強まっているのも事実です。

『経済』の7月号に一ノ瀬秀文・大阪経済法科大学教授の「現在資本主義の規制と緩和」という、わかりやすいインタビュー記事があります。昨日、私ははじめて速読したばかりで、まだ消化できていません。簡単にいったら、やっぱり資本主義バンザイじゃなくて、資本主義の構造的危機は世界的にひろがっている。その危機をのりきるために、ガス、水道、電気まで、全部民営にするとか、公務労働を削るとか、儲け至上主義の規制緩和がはじまっていて、労働者も国民も、ひどい目にあってる。その「規制緩和」の「テコ」として、世界の資本は労働法制を改悪し、労働力の弾力化、流動化を強行している。

日本独占はこうした現れのなかで、〃ルールなき資本主義〃をさらにすすめ、無制限の収奪を図ろうとしているということのようです。

大事なことは、世界の資本主義がピンチにきて、だから日本も仕方がなくそういう方向に〃暴走〃していくしかない、という風にマイナス思考ではなく、もっとプラス思考に立つことです。

なぜか、それは世界の、ヨーロッパの労働者は、すでにさきほどからいった残業上限規制でも、男女平等でも、日本のそれとは大きくちがう高い水準にある。有給休暇の保障でも、ケタ違いなんです。その中ででてきた一部引き下げ・改悪なのですから。だからケタ違いに低い、日本の労働基準をさらにひき下げるべきだということがいえるわけがない。

日本は、くらべものにならない非文明的な状態の労働基準です。実際問題としては、あまりにもひどい日本の労働条件を材料にして、資本に「日本の自動車に負ける」「日本の電機に負けていいか」、ということでゆさぶりをかけているのが実態です。

だから私たちは、ヨーロッパでも「規制緩和」を口実に労働基準の切り下げがされているのだから、日本でも「基準破壊」は当然だという宣伝にのってはならない。世界の労働者の労働基準をめざして、共同の闘争の一翼をになうという発想が必要です。フランスでも労働者は、この間、数10万のストライキを打ちましたね。フランスの国鉄の解体、年金の切り下げ、公務労働の縮小、そういう問題にたいして、大デモやストライキをもってはげしく抵抗している。

それを見にいった、ある中小企業の労働組合の幹部が言っていました。「労働者は国鉄の解体にしても、公務労働の解体にしても、自分たちの職場が危なくなっていることだけでたたかっていたのではない。その状態が、結局フランス人民の生活と権利をどれだけひどいものにするのかということを、克明に国民に訴え、

国民の共感と支持のもとに、この大ストライキを打っている」と。

このようにしてたたかっている、世界の労働者と連帯することこそが、日本の労働者のなすべきことではないでしょうか。

ヨーロッパの労働者が、進歩をあと戻りさせない。日本なんかに引っぱられるか、ということであたかかっているときに、「メガコンペティション・大競争時代なんだから、ヨーロッパの労働条件も切り下がっているんだから、俺たちの労働基準もいま以上に下げるしかないか」、というところへいつてしまったら〃敗北への坂〃をころがることになるでしょう。

世界の労働者はたたかっている。世界の民衆がたたかいいとってきた権利は、そう簡単には後退しないし、させてはならない。

そのためには、私たち日本の労働者は、世界の労働者と連帯し、だが、なによりもこの自国で、自分たちの労働条件を引き上げ、新しい労働法をつくり、改悪に反対をして、未来をきり開いていくー私は日本の労働者は、そういう歴史的使命をもってると確信するのです。

(注) 私の勉強不足もあって、私はここではヨーロッパ労働者の連帯しか語っていない。しかし、それだけでは足りない。本当は、わが国の賃金水準の20分の1から50分の1という、人権に反する低賃金で、日本企業に働かされている、アジア諸国の労働者との連帯が、とりわけ大事な課題なのだと思う。この点については、他日を期したい。

<むすびにかえて>

○正義と真実が勝利する時代へ

正しいことは、すぐに勝つとは限りません。いろんなことがあるでしょう。道はしばしば曲がりくねっています。しかし、21世紀をまえにして、国民に背をむけた、不正な策動が矛盾を一気に拡大し、正体をさらけだし、しばしば挫折するケースは、質量ともにふえ、そのテンポは早くなっています。

たとえば、「立法クーデター」的なやり方で成立させた小選挙区制。まだ一度も、それで選挙をやる前から、ボロは続出しています。「少数のボロ勝ち」「少数者による多数者の支配」の矛盾は、刻一刻とあきらかになり、推進勢力のなか

からさえ悲鳴があがっているではありませんか。日本共産党をのぞく「オール与党体制」「総自民党化」は、たしかに国会審議を形だけのものにしてしまった。

しかし、支配層の思いどおりにこの世の中はなったのでしょうか。住専問題、沖縄・安保問題、消費税アップなどで、国民との矛盾は一気にひろがりました。国民無視の政治への批判は、深部からまきおこり、全土にひろがりつつあります。政治に対する批判は、絶望やあきらめという方向ではなく、京都市長選挙や岡山・倉敷市長選の結果が証明しているように、本当の国民の代表はどの党なのかを、沢山の国民が真剣に求めつつあること、人びとが川を渡りはじめていることを、示しています。

かってない、深くひろい変動が、これまたかってなく、多くの国民のなかから始まっているのです。〃正義と真実が勝利しうる時代〃は来つつあるのではないのでしょうか。

○「人に力あり」

では、私たちには勝利の条件をつかむ力があるのでしょうか？

私は1985年、国家秘密法が国会に上程された時に、大急ぎで友人たちと2週間で書き上げようといって、国家機密法を解説する本（『国家機密法のすべて』）を書いたことがあるんです。そのグラ刷りをみて、私は、たまたま行っていた函館から、編集者に電話をかけて、「輪転機止めても私の書いた最後の結びのところを直してほしい」と、頼みました。

私の最後の文章は、「一人ひとりの人間の力は確かに小さい。けどその力を寄せあつめれば大きな力にすることができる。そうして国家機密法をくいとめよう」というものでした。

私は、「この本質をつかんで、自分の要求で起ちあがった、一人ひとりの人間の力は非常大きいものだ。この大きな力をあつめれば、国家機密法の廃案を勝ちとることはできる」と直したかった。

編集者は、「どこが違うんですかね」。

〃小さい〃と尝试してみたり、〃大きい〃と尝试してみたり（笑い）、と尝试していましたが、ギリギリ行の変わらぬ範囲で直してくれました。

あれからもう10年以上の歳月がたちました。しかし、私はあの時に、「一人ひとりの人間の力は非常に大きなものだ」と言ったことを撤回するつもりはありません。ますますそうだと思っています。

『格闘としての裁判』で、勝利をかちとっていった労働者一人ひとりの生きざまを書きました。書きすすめていくなかで、「一人ひとりの人間に力あり」「普

通の人に力あり」と、あらためて私は確信をもちました。中電の勝利を勝ちとったみなさんも、そのことを確信していらっしゃると思います。

みなさんは、中電人権闘争において、必ず成功されると思います。みなさんの活動に敬意を表し、今日の話しのそれこそ最後のさいごに、「普通の人間の力を信じて、勝利をめざして、さいしょから一緒に歩こう」「人間らしい労働の基準をうちたてよう」と訴えて、私の話を終えることにします。

長時間、聞いていただいて本当にありがとうございました（大きな拍手）。

以 上

労働法制全面改悪の重大な内容と改悪スケジュール

雇 用 人ころがしや使い捨ての全面自由化

- ① 派遣事業の対象業務の大幅拡大、自由化
労働省は今国会で労働者派遣法の「改正」成立（施行は 年 月 日）。育児休業、介護休業の代替派遣は原則自由。あわせて、現在の16業務に「病院の介護」「図書の製作・編集」「放送の大道具・小道具」など12業務を政令で追加する予定（改正法施行と同日）。行政改革委員会の規制緩和小委員会は、昨年12月に、労働者派遣事業の原則自由化の提言を決定、労働省もその方向へ。本年2月9日、「職安審」は改定を答申。来春国会に、原則自由化の再改正法上程を計画。

→実際の使用者（企業）が雇用者責任を負わず、解雇自由の人ころがし、派遣業者は賃金ピンハネの自由。

- ② 有料職業紹介事業の自由化
「規制緩和推進5カ年計画」では、有料職業紹介事業の取扱職業の範囲の大巾拡大と紹介手数料のあり方を現在の上限10%枠の撤廃を含めて検討する（平成8年度に中央職業安定審議会で審議）とし、労働省もその方向へ。財界は原則自由化を要求。

→労働者派遣事業の自由化とあわせて、実質上の賃金のピンハネを拡大・合法化。短い期間で渡り歩く人ころがしをもっと自由に行えるようになるもの。公共無料職安制度を崩壊させる。

- ③ 5年以内有期雇用契約
労働大臣委託の労働基準法研究会での論議で、労働基準法の労働契約の1年上限を3年から5年上限とする方向。但し、まだ具体的に案はまとまりきれていない。

→現在は「期間の定めのない労働契約」か「1年以内の労働契約」かに限定されているものを、短期有期雇用契約をより導入しやすくするもの。解雇規制を受けずに、3年や5年での労働者の使い捨てが自由に行えるようになる。実際には女性の結婚や出産をみこした若年定年制、青年労働者の若年での「雇い止め」も「合法的」に実現する。

- ④ 出向・配転強制強化
労働基準法研究会は、出向・配転などの要件と手続きを就業規則にくわしく明記することを検討。但し、まだ具体的に案はまとまりきれていない。

→「明記」さえすれば、就業規則上の義務ということで出向・配転を強制。

賃金・労働時間 低賃金での長時間過密労働の推進

- ① 裁量労働みなし労働時間制の対象 業務拡大
すでに94年「改正」で「中基審の議を経て、労働大臣が指定する業種」に拡大できる仕組みになっている。労働大臣委託の労働基準法研究会報告（昨年9月）では、裁量労働みなし労働時間制の対象業務のいっそうの拡大をうたう。財界は、これをホワイトカラー全体に拡げるよう要求。本年7月25日発表の「行政改革委員会規制緩和小委員会」は「規制緩和に関する論点公開」（第4次）を発表、原則自由化を主張している。

→労働時間に応じた残業代は払われない。完全能力給や年俸制と結びつけ、労働者を実質的には無権利な一種の請負制で働かせ、長時間過密労働にかりたてる。

- ② 女性の深夜・休日労働・残業規制 の廃止
婦人少年問題審議会は、1995年10月、女性の深夜・休日労働・残業規制の見直しのための審議を再開。本年7月16日、深夜・休日労働の解禁、残業上限規制撤廃をみとめる方向の中間報告を発表。来春国会に「改正」を上程する可能性が強い。

→男女を問わず深夜業や残業の規制が必要であるにもかかわらず、現在の女性のみに対する規制を全面的に廃止しようとするもの。低賃金の女性を深夜業や24時間操業体制にくみこみ、家庭責任を負わざるをえない女性を正社員からパートや派遣に追いやる。

- ③ 産業最低賃金の廃止
財界は、産業別最賃の廃止から、さらにすすんで地域別最低賃金の凍結、廃止までを要求。

→現在の最賃制度は、全国一律の最低賃金制もなく、欧米諸国とくらべて額も極端に低額。これを是正するどころか、さらに引き下げることによって、労働者全体の賃金の切下げをねらう。

— 52 —

《目次》

1. 国民の生活と権利を脅かす労働分野の「規制緩和」	1
(1) 「規制緩和」の大合唱をどう見るか	1
(2) 労働分野の「規制緩和」は低コスト・過密労働の土台づくり	2
(3) 労働諸法制の全面的な切り崩しがねられている	3
2. これが財界のねらう労働分野の「規制緩和」だ	5
(1) 労働者派遣を「原則自由」に	5
(2) 有料職業紹介も「原則自由」に	8
(3) サービス残業を合法化する「裁量労働制」の導入	11
(4) 女子保護規定の緩和と不安定雇用の増大	15
3. 労働行政の「地方分権」は労働者保護の形骸化を招く	17
(1) いま進められつつある「地方分権」をどう見るか	17
(2) 労働行政は「地方分権」の押しつけで充実するのか	18
(3) 労働諸法制と行政体制を拡充するのは国の責任	19
(4) 現在の局面は極めて重大な要素を含んでいる	20
【資料】一覧	21



1. 国民の生活と権利を脅かす 労働分野の「規制緩和」

《メモ》

(1) 「規制緩和」の大合唱をどう見るか

いま、日本の様々な矛盾を解決する「万能薬」のように「規制緩和」が叫ばれています。しかし、鳴り物入りで自由化が進められたアメリカの航空業界を例にとると、結局のところ、いっそうの寡占化、運賃引き上げ、労働者の失業、小都市路線の打ち切りなどがもたらされたように、「規制緩和」がすべてを解決するかのような議論が一方的で一面的なものであることは、すでに多くの事実から明らかになっています。

それでも政府は性急に「規制緩和」を進めようとしており、今年の3月、「規制緩和推進計画」（1995～97年の3カ年計画）の「改定」を閣議決定しました。その内容は、いわゆる推進論者だけで構成する行政改革委員会規制緩和小委員会の意向を強く反映したものとなっています。

改定計画で強調されていることは「市場原理」「自由競争」の活性化であり、そのための規制の緩和・撤廃です。

しかし、もともと「規制」には、相対的に弱い立場にある者を「保護」する役割を担っているものが多く、そうした「規制」を一方的に緩和・撤廃することは、強い者にはより有利に、弱い者にはより不利になる危険性を強く持っています。

大企業・財界は、膨大な内部留保を蓄えながら、異常な円高をもテコに海外進出や国内でのリストラ・合理化などの低コスト構造づくりを進め、21世紀にむけて国の内外でのさらなる大儲け戦略を展開しようとしています。その結果、巨大企業の中には1円円安になると数十億円もの利益を生み出す企業さえあらわれています。いま叫ばれている「規制緩和」は、こうした動きをもっと「自由」に進める条件づくりをするものです。

個々の項目の中にはさまざまな側面や評価を持つものが含まれていますが、全体として主要な側面は「大企業さか

え民減ぶ」ものと言わざるを得ません。

(2) 労働分野の「規制緩和」は低コスト・過密労働の土台づくり

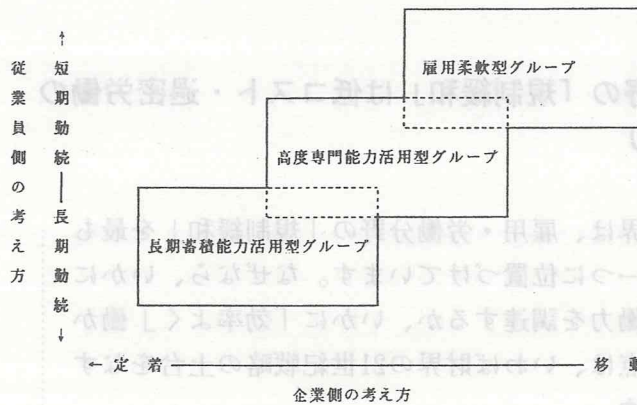
大企業・財界は、雇用・労働分野の「規制緩和」を最も重要なものの一つに位置づけています。なぜなら、いかに低コストで労働力を調達するか、いかに「効率よく」働かせるかという点は、いわば財界の21世紀戦略の土台をなすものだからです。

95年5月に日経連が発表した「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策—」は、短期雇用と労働移動を基本とした全面的な雇用の流動化の方向を示しました。その概要は別表のとおりですが、要するに、企業にとって負担となる終身雇用や年功賃金を解体し、労働者を必要な時、必要な期間、より安く働かせる雇用や賃金のシステムを確立しようというわけです。同時に、健康や母性も省みず「効率よく」働かせるために、労働者同士を競争させる成績主義の強化と、労働時間ではなく仕事の成果だけで労働を評価するしくみが持ち込まれようとしています。

こうした中で、企業にとって邪魔になる規制をなくし労働力を最大限に活用するための制度的な裏付けを作ろうとしているのが、有料職業紹介事業、労働者派遣事業、裁量労働制、労働契約期間、女性に対する保護規定をはじめとする雇用・労働分野の「規制緩和」のねらいだと言えます。これらの一つひとつが重大な内容をもっていますが、相互に関連して「効果」を発揮した場合、日本の労働者全体が不安定雇用と低コスト・過密労働にさらされることをしっかりと見抜くことが大切です。「労働者のニーズ」や「労使自治」を前面に出すなど、説得力を持たせるためのさまざまな粉飾が凝らされていますが、本質ははっきりしているのではないのでしょうか。



企業・従業員の雇用・勤続に対する関係



注：1. 雇用形態の典型的な分類

2. 各グループ間の移動は可

グループ別にみた処遇の主な内容

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力活用型グループ	期間の定のない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	定率+業績 スライド	4分の1制	役職昇進 職能資格 昇格	生涯総合 施策
高度専門能力活用型グループ	有期雇用契約	専門部門（企画、営業、研究開発等）	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護 施策
雇用柔軟型グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給 昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護 施策

（日経連『新時代の「日本の経営」』から）

(3) 労働諸法制的な全面的な切り崩しがねらわれている

日本では、とりわけ1980年代の後半から、私たちの反対を押し切って労働者派遣法の制定や労働時間の弾力化などの規制緩和が相次いできました。いま私たちが直面している「規制緩和」の局面は、こうした80年代後半からの一連の流れとの継続性を見ると同時に、それとは質的に異なった局面にあることを理解することも重要です。

第一に、現在の「規制緩和」の動きは、より全面的に展開されようとしており、内容的にも日本の労働法制の根幹にかかわるものだと言うことです。公共機関による公正な職業紹介、労働時間の規制、女子保護など、労働者保護のための大原則が、大企業・財界の21世紀戦略の下に根底から切り崩されようとしています。

第二に、失業、雇用不安、リストラ・合理化、過労死、長時間過密労働、女性に対する各種差別など、さまざまな矛盾がいっそう深刻となり、労働者を保護するための規制の強化こそが求められている時に、それに逆行する形で一方的に進められようとしていることです。つまり、広範な労働者・国民の要求にこたえないばかりか、その生活と権利をいっそう脅かす、まさに全面的な攻撃が展開されようとしているのです。

いま、日本の労働者は極めて重大な局面に立たされています。私たちは、その一員としてこの事態を見過ごすことはできません。もちろん公務員労働者の生活や労働条件も同じ攻撃を受けますし、雇用の流動化が労働組合そのものの存在を左右するものであることを考え合わせればなおさらです。

同時に、私たちは、労働行政に働く者として、労働行政の存在意義と働きがいにかかわり、直面している事態の本質をしっかりと見抜くことが必要となっています。

21世紀にむけた労働者・国民の生活と権利をかけて、直面している雇用・労働分野の「規制緩和」に反対する大きな運動を進めようではありませんか。

2. これが財界のねらう労働分野の 「規制緩和」だ

《メモ》

(1) 労働者派遣を「原則自由」に

① さまざまな反対を押し切って制定された「労働者派遣法」

職業安定法は、営利的な職業紹介がもたらす中間搾取などの弊害を排除し、労働者を保護することを目的として、職業紹介は公的な機関が行うとしています。しかしながら、業務請負・委託を装う違法な「労働者供給」が蔓延し、労働者の権利侵害が日常化している中で、1985年7月、現状を追認する形で従来違法とされてきた労働者派遣を合法化する労働者派遣法が、多くの労働者・労働組合の反対を押し切って制定されました。

現行の「労働者派遣」は、一定の要件（届出・許可等）を満たしていることを条件に、専門的な知識・技術・経験が必要な業務、雇用・就業形態等の特殊性から「事務用機器の操作」などの16業務に限定して、雇用主である派遣元企業と異なる派遣先企業の指揮命令のもとに労働者を使用させることを認めています。しかし、1994年には高齢者雇用安定法が「改正」され、60歳以上の高年齢者については、派遣対象業務が「原則自由」（港湾運送・建設・警備を除く）に拡大されました。

全労働は、「人ころがしや中間搾取を復活させる恐れがある」として労働者派遣法の制定に反対し、その後も、一貫して「規制強化」を要求してきました。しかし、「派遣先に行ってみたら仕事が違う」「派遣先の都合で勝手に解雇された」等、派遣元や派遣先の一方的な都合で派遣労働者が「使い捨ての労働力」として扱われ、就労条件をめぐる問題が多発するなど、「労働者の権利」が脅かされ続けています。

② 不十分な手直しとひきかえに適用対象業務の拡大をねらう労働者派遣法の「改正」

政府は3月1日、「労働者派遣法等の一部改正案」を国会に提出しました。この「改正案」は、派遣契約の解除にかかる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置、労働者からの苦情の処理体制の充実等、いくつかの改善点を盛り込み、また、派遣先は派遣対象業務以外の業務に従事させてはならないこと、及び無許可事業等に関わる派遣を受け入れてはならないことを明確化しています。しかし、違反を是正・改善するための措置は、「不適正な派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる」「これに従わなかった時は、その旨を公表することができる」ととどまっています。

派遣労働が労働者の雇用や労働条件に大きな差別と不利益をもたらしている実情や権利保障の困難性などから見るなら、改善はきわめて不十分なもので、職安法の趣旨を貫くためには、違法派遣の受入れ等に対し「勧告・公表」という抽象的な禁止規定だけでなく、刑事罰を含む厳しい規制・監督が必要です。

同時に政府は、政令「改正」により「図書の制作及び編集」等の12業務を追加し、育児・介護休業取得者の代替要員については適用対象業務を「原則自由」（港湾運送・建設・警備を除く、最長1年間）とする特例を設けようとしています。これらの拡大や特例は、「専門性」の定義をあいまいにしたままホワイトカラー層にまで対象業務を広げ、これを突破口に労働者派遣事業のネガティブリスト（原則自由）化への道を開こうとするもので、きわめて危険なものです。

加えて政府は3月29日、行政改革委員会の「不適切な業務以外は対象業務とする等」の意見を尊重し、これまでよりさらに「原則自由」化の方向に大きく踏み込む「規制緩和推進計画の改定」を閣議決定しました。

③ 規制の「緩和」ではなく、規制強化こそ必要

これら派遣対象業務の拡大や自由化は、財界が徹底した労務コストの削減をめざし、多様な雇用形態と労働力流動化による新たな雇用システムづくりを進めるための「規制緩和」の重要な柱に位置づけられています。現在でも、労働者派遣法による「派遣」という雇用・就業形態が適用対象業務以外にも広がり、こうした労働者の労働条件や権利に看過できない悪影響をもたらしています。すでに、職安法（労働者供給）や労基法（中間搾取）の形骸化が進んでいると言っても過言ではありません。こうした現状を追認する対象業務の拡大と育児・介護休業取得者の代替派遣の原則自由化を許せば、すべての業務を対象とする「原則自由」化の方向が強まり、なし崩し的に対象業務の「規制緩和」が推し進められる危険があります。

「規制緩和」がすすめば、派遣労働者等の非正規雇用は急速に増加し、正社員の労働条件低下にとどまらず、雇用そのものも脅かされる危険性があります。企業は人件費を減らすために正社員を派遣社員等に置き換え、「儲け」とリストラ「合理化」をいっそう進める「規制緩和」をねらっているのです。

派遣労働者のおかれている実態に照らすならば、適用対象業務の拡大、育児・介護休業取得者の代替派遣の自由化をはかるべきでなく、労働者保護の立場から派遣労働に対する必要な規制の強化、法制度の実効ある改善が必要です。さらに、指導・監督の責任を持つ労働行政の人員体制や職務権限の強化、研修の充実等の具体的な改善も必要です。

— 現在、例外的に認められている派遣対象業務 —

コンピュータのシステム開発関係、機械等の設計関係、放送機器の操作関係、放送番組の演出関係、事務用機器の操作、通訳・翻訳・速記、管理者の秘書、ファイリング関係、調査、財務関係、貿易・取引関係文書の作成、デモンストレーション関係、添乗関係、建築物清掃、建築設備運転等の関係、建築物関連サービス関係 （計16業務）

— すでに、特例的に認められている「原則自由」の派遣対象業務 —

60歳以上の高年齢者は「原則自由」（港湾運送・建設・警備を除く）

政令「改正」により拡大されようとする派遣対象業務

図書の制作・編集、OAインストラクション、インテリアコーディネータ、広告デザイン、アナウンサー、研究開発、企業における事業の実施体制に関する企画・立案等、テレマーケティングの営業、いわゆるセールスエンジニアの営業、病院等における介護、放送番組等に係る大道具・小道具、手配旅行に係る添乗（計12業務）

派遣法「改正」により拡大されようとしている「原則自由」の特例

育児・介護休業取得者の代替要員（一年限り）を「原則自由」（港湾運送・建設・警備を除く）

(2) 有料職業紹介も「原則自由」に

① 規制緩和検討の現状

職安法は労働者保護の観点から有料職業紹介を制限してきました。労働省が1956年に発行した『職業安定法解説』には、「職業安定機関以外の者が人と職業との結合に介入して職業紹介等を行う場合に種々の弊害、即ち、不当な紹介料の徴収、人身売買、強制労働、中間搾取等の弊害が伴うおそれがある」「これらの弊害は憲法の保障する基本的人権の尊重という精神から、また、労働者の保護の観点から排除されねばならない。また、職業紹介事業は公共的性格を有するものであって、職業安定機関が国民の労働力の需要供給の適正な調整を図るという責務を有している点からしてもこれを規制することが必要である」と明記されています。

しかし、3月29日に閣議決定された改定計画では「有料職業紹介事業について、平成7年12月14日の行政改革委員会における取扱職業の大幅拡大、労働者保護に配慮しつつ、不適切な職業以外は扱えることとする等の意見を尊重し、取扱職業の範囲及び紹介手数料等、その在り方を検討する」とされ、「平成8年度検討」、「平成9年度実施予定」と有料職業紹介の規制緩和が急浮上しています。

② 財界が求める規制緩和のねらい

日経連は、1995年12月12日に発表した『労働力流動化時代に即応した労働者派遣事業、民営職業紹介事業のあり方について（提言）』のなかで「労働力の流動化は、企業に

として構造転換や新規事業創出による人材の確保、養成、再配分のために必須の条件」としています。

そして、「労働市場をこれまでの企業内部の移動を前提としたものから、…労働力の流動化が活発になる新しい労働市場への対応を図る」ために、「最近急速に流動化しつつある労働力の需給変化に、職業安定機構とその事業運営が柔軟に対応できなくなっている」と公共職業安定所の役割を批判しながら、「大規模な流動化の必要性や労働移動のルートの多様化ニーズに対応するには、職業紹介の体制を整備し、各種の雇用関連事業（有料職業紹介事業、無料職業紹介事業、人材スカウト業、再就職援助業、求職相談業、職業訓練、雇用広告業等々）の拡大が急務になる」ので「人材獲得に係るあらゆる規制を撤廃することが必須である」と主張しています。

つまり、有料職業紹介を自由化するのは、(イ)リストラ（事業再構築）による新規事業が必要とする人材を確保すること、(ロ)余剰となった人員を排出すること、(ハ)終身雇用・年功賃金の「高コスト体質」を否定・転換し、労働力の流動化（不安定化）という企業の「ニーズに迅速で的確に答えていく」ためであるといえます。そして、(ニ)「民営事業の原則である事業責任性や事業性追求等の行動を大胆に注入」した「職業紹介等の様々なチャンネルの出現」を求めている、新たなビジネスチャンスの創造・拡大をねらっています。

③ 有料職業紹介の自由化は労働者の要求か

行政改革委員会規制緩和委員会は、「規制緩和に関する論点公開」の中で規制緩和を求める意見として、「勤労者の多くが自分の能力をもっと活かしたいと、新たな自己実現の場を求めるようになり、今後、労働力の自由かつ大幅な移動は労働者、雇用者ともに求めるものとなる」と述べ、あたかも労働者も流動化を求めているかのような認識を示しています。しかし、働く者で生活の安定＝雇用の安定を願わない者はいません。実際、私たちがとりくんだ第21回労働行政研究活動の労働者アンケートでも、「正社員」

を希望していても年齢制限等により、やむなく「パート雇用」を選択している実態が明らかになっています。

さらに、「論点公開」では、「勤労権の保障を国が中心となって行うという、画一的で職業安定の発想に立った国の職業紹介では、…多様なニーズに対応できない」としており、職業紹介の規制緩和のねらいが国民の権利の保障や職業の安定でなく、労働力の流動化（不安定化）にあることをはからずも述べています。

④ いま必要なのは規制緩和でなく規制の強化

有料職業紹介事業について『職業安定広報』（1995年4月21日号）は、「中間搾取や有害業務への紹介等労働者保護にもとる問題事案も依然としてみられる」と指摘しています。賃金が紹介所を通じて支払われる間接払い（違法）が常態化している事例、ピンハネ（中間搾取）で泣き寝入りする事例、さらには6カ月毎に雇用契約を更新させ紹介手数料を取り続ける事例もあり、まさに『職業安定法解説』が指摘している弊害は依然として後を絶ちません。

完全失業者が235万人・3.4%（96年4月）と高い水準で推移し、労働者がますます弱い立場に立たざるをえない中で、営利を目的とする民間職業紹介の規制緩和が行われるとどうなるのか、火を見るよりも明らかです。いま必要なのは規制緩和でなく、このような権利侵害をなくし労働者の雇用と権利を守るために規制を強化することです。

あわせて私たち自身の課題として日常の職業紹介業務のなかで、(イ)公共性、(ロ)専門性を追求し、そのために、(ハ)行政体制確立を要求し奮闘することが必要です。

有料職業紹介事業の 制度の概要

有料職業紹介事業を営もうとする場合には、事業所ごとに労働大臣の許可を必要とする。

規制の内容

- ①取扱職業を29職業(別表)に限定
- ②手数料を公定

受付手数料：求人者・求職者から1件540円

紹介手数料：求人者から紹介した人の賃金の
10.1%、6か月を限度

③保証金の供託 1事業所につき30万円

④許可は1年ごとの更新

有料職業紹介事業の取扱職業

美術家、芸能家、科学技術者、医師、歯科医師、薬剤師、助産婦、看護婦、医療技術者、歯科医療技術者、服飾デザイナー、映画演劇技術者、弁護士、公認会計士、弁理士、経営管理者、生菓子製造技術者、家政婦、理容師、美容師、着物着付師、配せん人、モデル、調理師、クリーニング技術者、バーテンダー、通訳、マネキン、観光バスガイド（計 29職種）

(3) サービス残業を合法化する「裁量労働制」の導入

① 裁量労働制導入の経過

労働時間制度の分野で「規制緩和」の動向と関連し、財界がその導入拡大を強く希望しているのが、裁量労働のみなし労働時間制（裁量労働制）です。

この制度は、すでに1987年の第1次労基法改定の際に創設され、通達で例示する研究開発などの一定の業務について導入されました。その後、93年の法改定にともない対象業務を省令により5業務に定めましたが、一方では、省令の改定により法改正を経ずに対象業務の拡大が可能となる道が開かれました。

さらに、中基審の建議（92年12月）を受けて、現行の対象業務等について検討をすすめていた「裁量労働制に関する研究会」（労働省）は95年4月24日、「現行5業務との均衡上、次の業務を指定することが適当である。」（研究会報告）として、「金融商品等の物品以外の新商品の研究開発の業務」等あらたに7業務を示しました。



裁量労働制の対象業務

新商品または新技術の研究開発等の業務、情報処理システムの分析又は設計の業務、新聞・出版・放送等の取材又は編集の業務、衣服・広告等の新たなデザインの考案の業務、放送番組等のプロデューサー又はディレクターの業務（5業務）

新たに適用が検討されている業務

金融商品等の物品以外の新商品の研究開発の業務、コピーライターの業務、公認会計士の業務、弁護士の業務、1級建築士の業務、不動産鑑定士の業務、弁理士の業務（7業務）

② 裁量労働制をめぐる新たな動向

「研究会報告」の内容で注目されることは、「裁量労働制を新たに再構成する方策として『高度に専門的又は創造的な業務』を対象に加えるべきである」と指摘したことです。そして「高度な経営戦略の企画の業務」や「高度な法務関係業務」が例示されています。

裁量労働制適用の要件は、少なくとも現行法制上は「業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なもの」と規定されています。すなわち、労働時間の把握・算定が「困難」であるから、みなし労働時間制を採用するのであって、法理論的には「事業場外労働」と同じ枠内の問題です。これに対して「研究会報告」は、この「労働時間算定の困難性」の基準を「高度の専門性と創造性」にすり換えようとするものであり、このことをとおして「裁量労働制の再構成」を推進しようとしています。

また、裁量労働制がみなし労働時間制の一種類にすぎないとする立場からは、当然、休憩・深夜業・休日等他の労働時間に関する規定を適用する（昭63・1・1基発1）ことになりますが、これについても「研究会報告」は「適用除外とすることが適当」としていることは重大な問題と言わねばなりません。現行の裁量労働制の適用を受けている労働者は、労働時間に関する諸規定によって十分に保護され

ているとは言い難い現状をみておく必要があります。

これら裁量労働制をめぐる動向の背景には、前述の日経連報告「新時代の『日本的経営』」に端的に示される、財界の強い意向があることは明らかなです。日経連報告は、労働時間規制を合法的に排除し得る裁量労働制に着目し、

「ネガティブリスト方式にすることを前提に、現行5業務に加えて適用範囲の拡充を図る必要がある。」と指摘し、ホワイトカラーの業務全般への適用拡大を求めています。

③ 長時間・過密労働と残業手当不払い

裁量労働制は、実際の労働時間にかかわらず、協定された労働時間が労基法上の労働時間とみなされるため、事業者の労働時間短縮にむけた努力は期待できなくなりますし、時間外労働手当の不払い、「サービス残業」は合法化されます。そして、割増賃金支払いの負担が軽減されることが新たな長時間労働の温床となります。

しかも、恒常的な長時間労働の実態が明らかになるとも労働基準監督機関がその是正を図ることは極めて困難です。それは、裁量労働制を規定した労基法第38条の2にある「業務の性質上」「労働者の裁量にゆだねる必要性」「具体的に指示することが困難」という基準のあいまいさが、事実上、司法処分や監督指導の権限行使を不可能にしているからです。そもそも、「業務の性質」がその業務に従事するすべての労働者に、自動的に裁量を与えるとすることが、荒唐無稽な理論であり現実にも即していないのです。

④ 賃金体系の変質

さらに、裁量労働制の拡大はその適用を受ける労働者の賃金体系にも大きな影響を与えます。

裁量労働制は、賃金と労働時間との関係を断ち切り、「労働の密度や成果」を賃金に反映させようとするシステムです。賃金問題の側面からみた裁量労働制をめぐる問題は、人間らしい生活を送るための賃金を支払えという労働



者の要求と、賃金とは「労働の成果の分配」であるとする資本の立場の争いであり、賃金抑制策の一形態としての本質を正しく見抜くことが大切です。過去の賃下げ攻撃が労働者内部に競争を持ち込むことを常套手段としたように、裁量労働制もまた露骨にこの手法を用います。裁量労働制は単なる「残業手当不払い」の手法ではなく、年俸制や完全能力給制度と結び付いてこそ、その「真価」を発揮するのです。

⑤ 不団結の要因

裁量労働制は前述のように、労働者内部に新たな差別と競争を持ち込むことだけでも十分に反労働者的ですが、さらに、労働者の一部を買収し特権的階層の育成に貢献することによってますますその反労働者的・反労働組合的性格を強めます。圧倒的多数の労働者にとっては長時間・過密労働と賃下げしかもたらさない裁量労働制ですが、一部の労働者に対しては「わずかな残業手当にはかえられない処遇と将来」が保証されます。この「保証」が実質的で確実なものかどうかは甚だ疑問ですが、少なくともこのような意識が、しかも雇入れ直後から醸成されることになります。「研究会報告」が「裁量労働制を適用されるにふさわしい待遇を受けることが必要」と指摘している所以ですが、すべての労働者にこの「待遇」が用意されていないことは言うまでもありません。

⑥ 労働行政の役割

労働行政に求められているのは、多くの労働者がサービス残業を強いられ、健康を損ないながら働きつづけている実態を直視し、労働者保護の立場にたってこれを解決することです。

使用者の労働時間管理の責任を免責し「裁量性」の名のもとに、長時間労働とサービス残業を公然と認める裁量労働制の適用対象業務の拡大は、その方向に逆行するものであり、全労働はこれに反対するものです。

(4) 女子保護規定の緩和と不安定雇用の増大

① 女子保護規定の規制緩和の方向

「規制緩和推進計画」による、女子の時間外労働・深夜労働規制に関する緩和は、「女子の時間外労働についての上限時間、休日労働及び深夜労働に係る女子保護規定について、労働時間を始めとする労働条件等の状況を勘案しつつ、解消の方向に向けて検討をすすめる」とされ、平成8年度中に検討結果を公表するとしています。これまでの財界の主張は、女子の労働時間等の規制が雇用機会の拡大と能力開発の妨げになっているとしてきたもので、今回の閣議決定はこの財界の意向にそったものといえます。

② 長時間労働の規制強化こそ必要

現在の日本の時間外・休日労働に関する規制は「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」さえあれば、法的な上限制限はありません。日本の長時間労働が国際的な批判を受けてきた理由の一つがここにあります。労働省は1週15時間、年間360時間等という「目安時間（時間外労働協定の適正化指針）」を定め、これにもとづく窓口指導を指示していますが、一方で「特別条項付き協定（一定の場合にはこの目安時間を超えてもよいとする協定）」を認めています。なぜ、「青天井」と言われる36協定の時間外上限規制を指導にとどめ、法制化しないで、女子の労働時間規制をことさら問題にしているのでしょうか。

85年の男女雇用機会均等法の施行にともなう労基法の「改正」によって、女子労働者のうち、専門業務従事者や指揮命令者には時間外労働の上限規制が撤廃され、これら多くの女子労働者が長時間労働下に置かれる結果となっています。これをすべての女子労働者に拡大しようとするものであることは明白です。

女子の時間外労働の規制緩和の検討が伝えられて以降、多くの民主団体等から、家庭責任を負う女子労働者が規制緩和によって男子並の長時間労働を事実上強制され、結果として働き続けることができなくなるという批判が行われ

ています。財界のねらいが「フロー型人材」として、女子労働者を不安定雇用（低賃金・無権利）に駆り立てようとするにあることは明かです。

③ 「雇用機会の増大と能力開発」という議論のすり替え

真に男女が平等に働き続けるためには、均等法の一部強化というような小手先の議論ではなく、日本の長時間労働そのものをなくすために男子労働者を含めた時間外労働の規制を強化すべきです。

財界は女子の時間外労働に関する規制が、女子の能力発揮の阻害要因になっていると主張していますが、これは女子も男子並に時間外労働を行うべきであるという論理です。

1992年10月9日に閣議決定された「労働時間短縮推進計画」によれば、1996年度中に年間総労働時間を1,800時間とすることが目標とされ、そのためのシミュレーションとして、完全週休2日制の実行や年次有給休暇の完全取得などととも、「所定外労働時間を147時間以下」とすることが必要とされています（平成7年版「労働時間のしおり」）。この閣議決定の趣旨を尊重する立場に立ち、現在の女子労働者に対する年間時間外労働の上限が150時間であることを考えれば、女子労働者が今以上に長時間労働を強いられることを容認する「改正」議論が生じること自体が矛盾しています。女子労働者に対する時間外労働の規制緩和は、この政府決定にも反するものといえます。

④ 女子の時間外労働の規制緩和は何をもたらすか

女子保護規定を撤廃し、男女ともに36協定で規制すればよいという意見もありますが、現状の36協定が長時間労働を規制するという点でほとんど機能していないことは、私たち労働行政で働く者が一番よく知っています。4分の3近い労働者が未組織という中で、本来集団的な労使協定であるはずの36協定は実質的に機能しているとは言い難く、実際にも時間外労働違反の是正方法は単に協定締結か協定時間の延長によって行われ、労働時間短縮に直接結びつかない事例は数え上げれば切りがありません。また、36協定

に基づく時間外命令拒否による解雇が有効とされた判例や、現状でも「サービス残業」が横行している実情からみれば、女子労働者の多くが不安定雇用に駆り立てられるだけでなく、男女を問わず「残業の可能なものとそうでない者」との選別・分断が強化され、労働現場に深刻な競争原理が持ち込まれ、全体の労働条件が低下する結果となるでしょう。

— 女子労働者に関する労働基準法のあらまし —

①男女同一賃金の原則、②時間外・休日労働の規制（１週６時間、年間１５０時間を越える時間外と休日労働の禁止）、③深夜業の規制（午後１０時から午前５時までは就業禁止）、④その他の保護規定（坑内労働の禁止、生理休暇）、⑤母性保護措置（産前・産後の就業禁止、時間外・休日労働・深夜業の禁止、育児時間、有害業務への就業禁止など）

３．労働行政の「地方分権」は労働者保護の形骸化を招く

(1) いま進められつつある「地方分権」をどう見るか

今年の３月、地方分権推進委員会の中間報告が提出されました。これは、昨年５月に成立した地方分権推進法（有効期限５年）にもとづく政府の「地方分権推進計画」策定に向け、１９９６（平成８）年末を目途に委員会が指針（勧告）をまとめるうえで、「今後の調査審議の踏み台」とされています。

現在、職安行政の多くの業務は知事に対する機関委任事務として運営されていますが、中間報告の中では機関委任事務制度の廃止が柱とされました。この点を含め、いま進められつつある「地方分権」の動きをどう見るべきでしょうか。

もちろん機関委任事務制度そのものは、住民が選出した首長を国の下部機構のように位置づけて意に沿う事務の執行を押しつける面を持ち、従来から批判されてきたもので

す。しかし、単に機関委任事務制度を廃止すれば地方自治が充実し国民の利益が前進するというものではありません。中間報告では、「廃止する決断をすべき」としているものの、廃止後の構想は未成熟で具体的に明らかとは言えないのです。

また、地方財政確立の保障が明らかでないなかで、行政リストラの方向は強く打ち出されています。「地方分権」推進の理由として「国の担うべき国際調整課題」の「激増」が強調されていることや、「ナショナルミニマムが概ね達成された」との認識の下に、行政サービスの充実を「地域住民の自主的な選択に委ねる」としていることを考え合わせると、本当に地方自治の充実と国民の利益に結びつくのかどうか、大いに疑問が残ります。

さらに、中間報告の中で、「地方分権」と「規制緩和」は「軸を一にしている」「車の両輪」とされている点を見落とすことはできません。地方自治拡大の名の下に、本来国が果たすべき役割を放棄し、いっそうの「規制緩和」が進められる危険性があるからです。

(2) 労働行政は「地方分権」の押しつけで充実するのか

労働行政の機構問題は、これまでも地方事務官制度の廃止をめぐる議論されてきた経過があります。事実上の廃案となりましたが1968年には「三省庁（行政管理庁、労働省、自治省）覚書」による「改革」案が出されました。また、労働省当局は、第二臨調をめぐる議論を経て、1984年以降、地方基準局、婦人少年室、都道府県主務課を統合する「都道府県労働局構想」を示しており、現在でもその立場を踏襲しています。

しかし、いま「地方分権」の推進が叫ばれる中で展開されているのは、従来とは異なった側面を持った議論です。つまり、「はじめに地方分権ありき」という流れの中に、労働行政全体を当てはめようとしているのです。

したがって、国の事務として例示されている公的保険関係は別として、①職安行政では機関委任事務とそれに連動

する地方事務官制度の廃止、地方公共団体への事務委譲、②監督行政では国は基準を示すのみとして地方裁量の拡大などの方向が議論の出発点となっており、③婦少行政では地方公共団体や基準行政への事務委譲の方向も主張されています。

言うまでもなく、これらは国とのかかわりにおいては労働行政の組織や機構の縮小につながるものです。しかし、地方段階で労働行政にかかわる体制などが充実される展望は何も示されていません。むしろ「行政リストラ」の方向が強調されていることを考え合わせると、結果的に行政機能そのものが低下する危険性を指摘せざるを得ません。

つまり、労働行政に関する地方委譲や地方裁量の拡大が、国民の利益につながるという根拠は何もないと言っても過言ではないでしょう。

(3) 労働権を保障し、行政体制を拡充するのは国の責任

労働行政のあり方を考える場合、その性格や内容に照らして、そもそもどこが責任を負うべきかという点が重要です。

日本国憲法は、すべての国民に「勤労の権利」を認めるとともに、「勤労条件に関する基準」を法律で定めることとしています。また、ILO条約は、労働監督についての「中央機関の監督及び管理」や、職安行政について「国の機関の指揮監督のもとにある職業安定機関の全国的体系で構成」することを規定しています。いずれも労働権や労働条件の保障に対する国の責任の重要性を明記しているもので、「地方分権」問題の行方にかかわらず、労働行政については国が直接責任を持って組織や機構を確立すべきことは明らかです。

仮に、地方に委譲したり地方裁量を拡大した場合、国はその責任を果たすことができるでしょうか。深刻な失業、雇用不安、リストラ・「合理化」、過労死、長時間過密労働、女性に対するさまざまな差別などの実態を見ると、現状においても労働行政に関する国の責任は十分に果たされ

ていません。こうした中で組織や事務を地方に委譲したり地方裁量を拡大することは、まさに国が果たすべき責任を放棄することになります。

労働行政の内容面ではどうでしょう。組織、事務、裁量を地方に委ねた場合、全国的に経済活動を展開している企業への対応は困難となります。一方では、雇用や労働条件にかかわる地元企業の声がより直接的に反映し、監督・指導や労働者保護が後退する危険性が強くなります。そして、地方実情などを理由として「規制緩和」がいつそう進められることにもつながりかねません。

つまり、国が果たすべき責任の面でも、実態的な内容の面でも、いつそう形骸化されることが容易に予想されます。だからこそ全国斉一的な労働行政の確立が重要なのです。

全労働は、同時に、国の雇用政策とのかかわりで地方との関係も重視する立場をとり、「機関委任が不可となれば、何らかの形で対等平等の関係にたった調整」の検討が必要と主張していますが、あくまで国の責任による労働行政の確立が前提となることは当然です。

(4) 現在の局面は極めて重大な要素を含んでいる

中間報告では、機関委任事務廃止の方向が打ち出され地方事務官制度も関連した検討が示されています。勤労青少年ホームの設置等の促進取りやめや都道府県の職業能力開発実施計画の策定を任意制にする方向も示されました。

地方分権推進委員会の中では、さらに重大な議論が行われています。昨年12月に発表された「ヒアリングにおける行政分野別の主な論点」の「地方意見における改革の方向」を見てみましょう。職安行政にかかわっては、「高年齢者・障害者の雇用などに係る職業紹介・職業相談」などについて「地方公共団体の事務である事を明確化」したり、職業紹介について「一定の市町村への委譲」をすることが主張されています。

婦少行政にかかわっては、「女性及び勤労青少年の福祉の増進や女性の地位向上に関する事務については地方公共

団体に移管する」「他の事務については、例えば国の都道府県労働基準局に移管する」ことなどが主張されています。

これらは、これまで労働省当局が描いてきた「都道府県労働局構想」との関係を含め、基準行政にも複雑で大きな影響を及ぼすことは明かです。

「地方分権」をめぐるこうした動きは、労働行政に働く私たち自身の雇用や処遇に重大な影響を与えるものですが、同時に、組織・体制面でも、また内容面でも、日本の労働者、国民の生活と権利の後退につながる危険性を強く持っています。

現在の局面は極めて重大な要素を含んでいます。日本の労働者、国民の生活と権利を守るために、「地方分権」の名による労働行政の地方委譲、地方裁量の拡大、そして「規制緩和」に反対し、国の責任によって労働諸法制と労働行政体制の拡充をさせることがどうしても必要になっているのです。

【参考資料】

全労働情報No. 98 「地方分権と労働行政」(1995.3)

全労働情報No. 99 「規制緩和」問題資料集(1996.3)

全労働情報No.101 「規制緩和・地方分権」問題資料集(1996.4)

全労働情報No.102 「雇用対策基本計画(第8次)」(1996.5)

第21回労働行政研究活動中央レポート(1996.4新)

機関紙「全労働」第1561号「規制緩和」問題特集号(1996.1.11)

『規制緩和という悪夢』(文芸春秋、1995.5)

『日経連 新「日本的」経営批判』(連合通信社、1995.8)

『労働運動 6月号』(新日本出版社、1996.6)

『新時代の「日本的経営」』(日経連、1995.5)

労働時間法制にかかわる (労働基準法改正についての要求要綱(案))

1992年3月5日
全国労働組合総連合
議長 大江 浩

労働大臣 近藤 鉄雄 殿

「企業社会」といわれる日本社会のなかで、多くの営利法人企業のあいだで、過労死を起こすほどの長時間・超過密労働や支払うべき賃金を支払わずに働かせるいわゆるただ働きなど、目にあまる反社会的労務管理が横行しています。

全国労働組合総連合は、この事実を直視し、労働者のいのちと健康を守り、労働者と市民の健全な家庭生活を確保し、これらを通じて社会の安定的な発展をめざして、労働基準法の労働時間にかかわる部分の大幅な改正を断行すべき時だと考えています。同時に、今日の日本の経済力、それに伴う国際的責任からも、労働時間短縮は実施せざるを得ない課題であり、政府において、当然議論をはじめていることでありましょう。

1992年春闘を契機に、ここに労働基準法改正要求要綱(案)を提出し、政府において、改正要求の趣旨に沿って、立法のための具体的措置を講じられることを要求するものであります。

アンダラインのついている部分は、12月の討論集会の討議などを経て、書き改められ、または補強されている部分です。

要求要綱（以下の内容に即して、労働基準法の必要な改正をはかること、要求の実施に当たって、当然、一定の期間の経過措置が必要となることについてはその期間・期間中におこなわれるべき追加的措置について、別途協議されるべきこと）

Ⅰ、労働時間、休憩時間、残業、週休日などについて

1. 「労働時間」について、その定義を「労働者が使用者の指揮・命令のもとにおかれる時間をいい、休息や手待ち時間などを含む」旨の法文を法第1章総則のなかにたてること。
2. 週労働時間を35時間とすること（法第32条第1項）。
3. 1日当り労働時間を7時間とすること（法第32条第2項）。
猶予措置による産業・規模別の適用除外、少数事業所の特別措置は認めないこと（政令397号の廃止、法第40条、規則25条の2、1項、省令附則3条1項の見直しおよび廃止）。
4. 88年「改正」による変形労働時間制、事業場外のみなし労働時間制、裁量労働
についてのみなし労働時間制を廃止すること。88年「改正」以前の4週間当たり
変形労働時間制を復活すること。
5. フレックスタイム制は、変形労働時間との組合せやその他の方法を併用して、残業手当を節約したり、労働強化をはかることを禁ずる規制をつけること（法第32条の3項の修正）。
6. 災害等による臨時にまたは緊急に必要な場合を除いて、公務員、地方公務員労働者の時間外労働等について特例は認めないこと（法第33条第3項）。またこの勤務にかわる代休を必ず保障すること（同第2項）。
7. 休憩時間について、「8時間を超える場合1時間」という規定を「7時間」とおきかえ、6時間を超える場合の45分とともに、この休憩時間の分割を認めないこと。またこの休憩時間は、公共サービスないし生産技術上の理由、および緊急の理由から不可避な業務に従事するもので労使協定により認められたものを除き、一斉にあたえられるべきこと。パートタイマー労働者など短時間就労労働者の場合、昼食時間をはさむときは最低45分とすること（法第34条第1項、第2項）。
8. 休日は暦日制、週休日は2日とし、土曜日・日曜日を連続することを原則とする

こと（法第35条第1項）。

9. 週休日の振替は原則として認めないこと。やむなく振り替えなければならない公共的社会的必要の生じた場合は、使用者側に、少なくとも3日前の予告と特定を義務づけ、当該労働者の合意を得ること（法第35条第2項）。

10. 労働時間の延長について、例外を認めることなく、1日について2時間を超えてはならず、1週について5時間を超えてはならず、1年について120時間を超えてはならないこと。上記の数字は、協定された、または就業規則に定められた所定労働時間にプラスされる数字であること（法第36条）。

法第36条による労働時間の延長は、経営者側が、個々の労働者に対する時間外労働の要請を行なうことを認めるものであり、個々の労働者がこれを受けるか否かの権利は別であることを明記すること。

11. 延長される労働時間にたいする賃金は、所定労働時間を2時間未満延長される場合には50パーセントの割増を付して支払われなければならないこと。延長される労働時間が、深夜（午後10時以降午前7時まで）におよぶ場合にはさらに50パーセントの割増を付して支払われなければならないこと。休日に出勤させる場合には、100パーセントの割増を付して支払われなければならないこと（法第37条第1項）。休日出勤の時間延長は一切認められないこと。

上記の割増率を計算する基礎賃金額には、通勤手当を除くすべての手当がふくまれるべきこと（法第37条第2項）。

12. 上記、1から9項について、中小零細企業における経営上の困難を解決するため、特別措置として例外を設けるという現行法のやり方を排除し、特別立法によって一定の期限を付して国による助成策をこうずること。

13. (1) 危険有害業務の就業制限条項を見直し、就業時間制限を含む規定の改正をはかること（法第62条、年少者労働基準規則、女子労働基準規則）。

(2) VDT作業は、連続高速打鍵作業と、思考・試行・離席などの自主的行動を含む作業との区別をし、前者においては1日の総作業時間4時間の制限を設け、40分労働ごとに20分の休止時間をとること、後者においては1日6時間を限度とすること。VDT労働従事者の定期検診を義務づけ、検診時間は有給とすること。妊産婦が要求したときは妊産婦のVDT労働を禁止すること。

II 夜勤の制限と交替制労働について（項目をこみだしとしてたてる）

1 4. 夜勤・交替制労働について新たに以下の内容で法制すること

(1) 深夜労働の制限について

① 深夜の時間帯の労働は原則として禁止されること。ただし、公共サービスないし生産技術上の理由、および緊急の理由から不可避な業務に従事するものに限る、労使協定をへて行政官庁への届け出をすることで、深夜の時間帯の労働が認められること。

② 深夜の規定を午後10時より午前7時とすること（法第37条。ILO第89号条約第2条に準拠）。

③ 満18歳未満の労働者の深夜労働は一切認めないこと。女性労働者の深夜労働は原則として禁止されること。女性の深夜交替制労働について1986年法「改正」で拡大された職種について再検討し、深夜業を認める職種の縮小をはかること。女性の深夜業の認められている業種でも妊婦と産後1年以内の労働者の夜勤は禁止されること。55歳を超える労働者に深夜労働を行なわせる場合には、仮眠時間、就労時間のインターバルその他について特段の注意を払わなければならないこと。本人が拒否する場合にはこれを認め、免除すること。家庭責任を持つ労働者への深夜労働についても特別の注意と配慮をはらわなければならないこと。

看護婦など、深夜・交替制労働者にたいしては特別休暇の増加をはかること。

④ 深夜労働にたいする賃金の割増率は、最低50%でなければならないこと（法第37条）。

⑤ 深夜の就労をふくむ交替制勤務は、本人の希望する場合は、20年以上連続させてはならないこと。この場合、雇用主が変わっていても引き継がれること。

(2) 夜勤・交替制労働の労働時間について

① 深夜の時間帯にかかわる勤務については、1日7時間、週35時間とする法第

32条の一般労働者の基準よりも短くなければならないこと。

② 夜勤・交替制勤務者の時間外労働・休日労働は原則として認められないこと。

③ 夜勤・交替制労働における生体リズムの乱れを最低限にとどめるため、深夜を含む1夜勤勤務中（上記、1日7時間以内の1夜勤勤務中）にすくなくとも2時間の連続した仮眠時間を与えること。これを最低として拘束時間がますますに仮眠時間は増やされるべきこと。仮眠施設は個室で防音と必要な空調設備が整っていること。

④ 上記、① ② ③ の条件が満たされるような必要人員の配置が義務付けられること。

(3) 交替制勤務の編成基準

① 交替制勤務における夜勤の回数は、ひと月をつうじて6回を限度とすること。直の交替は正循環とし、規則的に行なわれ、周期は産業・業種に応じて、可能な限り短周期とすること。いかなる場合でも夜勤シフトの連続は禁止されること。

② 勤務の間隔時間は16時間以上とし、連続勤務は排除すること（(2)の②を引き継ぐ原則。ただし例外的に残業が行われた場合の勤務の間隔時間は16時間より残業された時間をさしひいた時間とする）。これにより、禁止されている連続夜勤が公共的緊急な理由などにより行われた場合においては、連続夜勤の終了した時点から、少なくとも48時間の休養を確保すること。

③ 夜勤時の単独勤務は認められないこと。複数の編成とすること。

④ 夜勤時の作業は強度の肉体労働はこれを避けるべきこと。単調労働、精神的負荷の大きい作業についてはその軽減につとめるべきこと。

⑤ 組の編成、交替勤務の周期、番方の始業時・終了時は、かならず就業規則に明記されなければならないこと。

(4) 夜勤・交替勤務者の健康管理と社会的支援について

① 夜勤・交替制勤務者にたいしては、最低限、「夜業に関する勧告<第178号>」の「IV、安全及び健康」「V、社会的サービス」を保障すること。

② その立場から、配置前にかならず健康診断を実施し、予定されている勤務条件

と健康状況をチェックすること。疾患・異常のあるものは除かなければならないこと。夜勤者は6ヶ月に1度の健康診断を定期に受け、その結果にもとづく保健指導が行なわれるべきであること。

③ 使用者は健康診断の結果にもとづいて、就労禁止、日勤職場への転換など必要な措置を講じなければならないこと。その場合、大幅な賃下げになるような不利益が生じないようにしなくてはならないこと。

④ 夜勤時において、安全監視と救急措置が適切に行なわれるよう設備と組織の体制が整備されなければならないこと。(かっこ内の解説を略)

⑤ 夜勤者については、社宅、寮の利用、栄養の考慮された夜食の支給、通勤の手段の確保(勤務時間と地元の公共交通機関との調整、それができない場合の使用者による集団的交通手段の提供、追加的交通手段への費用の援助、その他)、保育施設の確保と長時間保育の実施、妊婦および産後1年未満の女子の夜勤は禁止されるべきこと。3歳までの幼児を養育する女性の夜勤制限等について、特別の配慮がされなければならないこと。

⑥ 15年以上を夜勤をふくむシフトのもとで継続または断続して働いた労働者にたいしては、鉱内労働者・船員と同様に、年金受給の権利を常日勤者より早期に発生させなければならないこと。

⑦ 夜勤を含む交替勤務労働者について、年次有給休日は1労働週を最低として追加付与されるべきこと。

(5) 中小企業への助成等

上記、(1)から(4)の各項について、中小零細企業の経営上の困難を解決するため、特別措置として例外を設けるという現行法のやり方を排除し、特別立法によって一定期限の制限を付して国による助成策をこうずること。

III 各種の休日・休暇について (項目をこみだしとしてたてる)

15. 休暇について

(1) 年次有給休暇

- ① 年次有給休暇は、すべての労働者に付与されなければならないこと。＜現行の勤続1年以上で、出勤率8割以上の制限を取り払う＞（法第39条第1項）。
- ② 年次有給休暇は、勤続1年以上のものに一律に5労働週とし、うち3労働週は継続して取得すべきこととすること。1年未満のものについては、6ヶ月未満のもの2労働週、6ヶ月以上12ヶ月未満のもの4労働週とすること（法第39条第2項）。
- ③ パートタイマー労働者については、通常の労働者の週所定日数より出勤日数がすくない場合においては、その比率に応じて②の日数を逡減させることができることとすること（法第39条第3項）。
- ④ 労働者の年次有給休暇の請求権の行使・取得は自由とすること。その時季変更権の特例は、公共的に緊急に必要と認められるものについてのほかは認められないこと、したがって労働基準監督署にとどけられるべきこと（法第39条第4項、第5項）。
- ⑤ 年次有給休暇について支払われる賃金は、通勤手当を除くすべての手当を含む月額賃金を基礎とすること。また日額賃金労働者においてはその日額を基礎とするが、日額に変動のあるばあいは標準賃金日額以上とすること。
- ⑥ 年次休暇の使用を拒否し、または不当に制限し、または労働者の休暇使用を理由に不利益取扱いをした使用者には法第119条の罰則を適用すること(罰)。

(2) 教育休暇

- ① 世界人権宣言第26条およびILO条約第140号、勧告第148号にそって教育休暇をもうけること。すなわち、職業教育、一般教育、労働組合教育のそれぞれについて、日数は使用者団体主導のもの、労組主導のもの、公共的第三者（国、自治体等）主導のもの、大学などの教育機関の主導のものをとわず、1労働週を単位として実施すること。いずれのケースでも参加を表明し、申し出た労働者に対してこれを拒否することはできないこと。ただし、時季変更などの措置について労使協議を行うことはできること。
- ② 教育休暇は有給とし、金額の計算基礎額は年次有給休暇と同一とすること。

(3) 傷病休暇

私傷病の休暇は一般の病気・外傷においては、1週間以内は電話による連絡で有給の傷病休暇とすること。1週ンを越える場合においては医師の証明乃至これに準ずる証明を要することで有給傷病休暇とすること。その期限は6ヶ月とし（ただし成人病は9ヶ月、結核疾患は1年と読み替えることとする）、6ヶ月を越える場合には、治癒後、原職または原職相当職に復帰させることを条件として休職とすること。（公務員の傷病休暇制度を民間に適用するものである）。

(4) 育児休業

(5) 介護・看護休暇

（新育児休業法による）

（別に介護休暇法を策定する）

(6) リフレッシュ休暇およびリフレッシュ手当

(7) 結婚休暇

（上記(6) (7)については労働基準法に適正かどうかの疑義が提出されているので、別途に考えることとする）

(4) 中小零細企業への助成

上記(1)から(7)の項目について、政令によって、中小零細企業の経営上の困難を解決する国による助成策を明記し、特別措置や暫定措置によって例外を設けるという現行法のやり方を排除すること。

IV 母性保護の拡充と男女差別問題について（項目をこみだしとして立てる）

1.6. 母性保護を拡充する要求

母性保護、働く権利の拡充のために以下の通り改正をおこなうこと。またこれらの休暇には有給保障をし権利行使を保障する必要な人員の配置を講ずること。

(1) 「生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置」を「生理休暇」として名称を復元し、必要日数を保障し、最低2日を有給とすること（法第68条）。

(2) 産前・産後休暇については当面、産前8週間、産後10週間（多胎妊娠の場合、

- 各10週間)を保障し、産前休暇についても6週間の就労禁止期間を設けること。
- さらに産前10週間、産後12週間をめざすこと(法第65条)。
- (3) つわりその他妊娠に伴う症状に対して「妊娠障害休暇」を設け、連続または断続で20日以上を保障すること。
- (4) 妊婦の母体保護のため、通勤緩和や労働軽減措置として、妊娠判明時から産休前まですべての妊婦を対象に、1日につき1時間以内(分割も可)の「妊娠休暇(通勤緩和休暇)」を新設すること、残業をおこなわせないこと。。
- (5) 妊産婦に通院休暇(妊娠7ヶ月まで4週間に1回妊娠8ヶ月以上1週間に1回、出産後1年まで1年以内に1回それぞれ医師等の指示があった場合は指示された回数)を保障すること。
- (6) 女性労働者の危険有害業務の規制について再検討し、母性に有害な業務については規制を強化すること。
- (7) 更年期障害に対する措置(休暇、労働軽減措置、その他)を保障すること。
- (8) 母性保護の見地から婦人科検診・成人病予防をふくむ健康診断を充実させ、1年に1回、使用者の責任において実施すること。

17. 男女差別の解消のために

法第3条の「国籍、信条又は社会的身分」を「性、国籍、信条又は社会的身分」と改めること。(第4条の改正要求を削除)

V 監督行政への労組の参加とメーデー休日の要求 (項目をこみだしとして立てる)

18. 監督行政への労組の参加と罰則の強化について

労働時間、休日・休暇の監督行政を強化するため、監督官の大幅な増員、中央・地方の労働基準審議会への全労連の参加を保障すること。また労働安全衛生における労災防止指導員制度にみあう労働基準指導員制度(仮称)を設置すること。

労働基準法第13章はこの法律に違反したものへの罰則を定めているが、そのもっとも重い罰則でも第119条の「6ヶ月以下の懲役または10万円以下の罰

金」であり、現実の社会での違反者にとってほとんど罰則としての意味を持たない。そこでこの罰則に意義を付与するために、「1年以下の懲役または100万円以下の罰金とする」こと。

19. メーデーの取り扱いについて

「国民の祝日に関する法律」を改正し、メーデーを他の祝日と同様の扱いとさせること。

解雇を規制する法律 の制定を要求します



I 雇用確保、解雇規制が重要な課題となっています

1) 失業・雇用情勢は戦後最悪です

出勤したら、「あなたは明日からこなくていい」、「あなたのはたらく場所がないからやめてくれ」など、企業の身勝手な解雇事件が続発しています。大企業の発注打ち切りが引き金となって倒産・解雇をおこなう中小企業も増えています。昨年度、大企業が削減した労働者は25万人、中小企業を含めると50万人にもおよんでいます。

「就職超氷河期」といわれるもとで、高校や大学を卒業しても就職できない「就職浪人」は数十万人にのぼり、なかでも女性の就職や不安定な就業形態にある女性労働者の失業問題はいっそう深刻です。失業・雇用情勢は終戦直後の混乱期を別にすれば、戦後最悪の事態に直面しています。

日本の失業統計は「調査週間中に1時間以上でも収入をとまなう仕事をしたら失業者ではない」という国際的にみて特異な概念を使用しています。この政府の統計によってさえ、現在の失業統計に接続する1953年の調査開始以来、1年間で「完全失業者」は34万人増え、95年の平均「完全失業率」は3.2%、「完全失業者」は210万人という最悪を記録しています。特に、若年層は6.1%と深刻です。

2) 全労連の方針と要求・政策の特徴

ところが、根本日経連会長は「アメリカ並に生産性を上げれば日本の失業率は5～6%になる」などといって、「大失業当然」論を主張しています。国連貿易開発機構（UNCTAD）は「偽装した失業」者を加えると日本の真の失業率は米・英などの失業水準と同じ13.3%にのぼると報告しています。

全労連は、財界・大企業がみずからつくりだした「超円高」や「国際競争力維持」を口実に強行している大量首切り・人べらし「合理化」攻撃を規制することを強く要求します。大企業は円高になれば労働者の首切り「合理化」を強行し、国際的にみても異常な輸出競争力で再び円高をつくりだすという「悪魔のサイクル」をとめどもなく加速化し、生産拠点の海外移転による産業「空洞化」などによって日本経済を破局に追込みながら、国民の犠牲のうえて大もうけをつづけています。

しかも、自・社・さきがけの連立内閣は新進党とも一体となって、大企業がバブル景気によって「濡れ手に粟」の大もうけをしながら、為替投機や土地投機で膨大な不良資産・債権をかかえこむと「公的資金の導入」などといって数兆円にもものぼる大企業の欠損を国民の税金で救済しようとしています。

このような大企業の横暴と大企業奉仕の政治を変えることが、どうしても必要です。全労連は、解雇を規制し、雇用を増やし、賃金をはじめ労働条件を向上させ、産業の「空洞化」を阻止して、地域経済を守るための国民共同の大運動を中小業者、農民などとともに、国政の民主的転換と結びつけてたたかい、日本経済を国民本位に構築するために運動をつよめています。

3) 全労連はこのような運動をすすめています

(1)全労連は、労働基準法、雇用対策法、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、中小企業分野調整法など現行法を積極的に活用するとともに、経団連が社会的に公約した「企業行動憲章」や日本の経済7団体が共同で国際公約した「海外行動憲章」などを活用しながら、「一人の首切りも許さない」立場から、「首切りをはねかえす10章」の活用、「事前協議・同意協定」の締結、「労働条件・権利チェックリスト」活動の強化など、職場のたたかいを基礎に単産・地域のたたかいを強化しながら、解雇を撤回させるたたかいを一貫して重視してきました。

(2)同時に、今日の大がかりな人べらし「合理化」をはね返し、雇用確保、解雇規制を実現するため、1995年3月から、総理大臣と労働大臣宛ての「解雇を規制し、雇用・失業対策の改善を求める署名」運動にとりくんできました。

署名の柱は以下の4本です。

①臨時・パートを含むすべての労働者への退職強要や解雇をやめさせること。解雇を法的に規制すること。

②労働時間短縮で雇用を拡大すること。国や自治体の責任による雇用の創出と失業保障の充実をはかること。

③大企業などの工場・事業所の一方的な縮小や閉鎖を規制すること。

④阪神大震災により深刻な打撃を受けている地域経済復興のため、住民参加と地震に強いまちづくりを基本に、すべての被災者の生活保障のための「失業手当」の新設や被災中小企業への助成・融資などの拡大と緊急就業事業などで雇用創出をはかること。

全労連は、1995年度の定期大会で確認された「解雇規制の行政指導だけでなく、すでに判例でも確定している整理解雇の4要件などを含む、解雇を規制する法律の規定を要求する運動を強化すべきである」にもとづき、「解雇規制立法(案)」の検討を開始し、リストラ「合理化」反対闘争本部、法規対策委員会などでの討議を経て、11月に開いた「解雇規制、産業空洞化阻止、地域経済を守る全国討論交流集会」で、「解雇規制法案(大綱素案)」を提起しました。

その後、関係者から寄せられた意見を参考にしながら、[資料](6頁参照)で掲載しているような「解雇規制立法要求大綱(案)」をまとめました。全労連はこの「解雇規制立法要求大綱(案)」を、組織内はもとより、連合系労働者・労働組合をふくむ広範な労働者・労働組合、国民諸階層とも相談しながら運動をつよめ、共同したたたかいによって実現させたいと考えています。

II 解雇を規制する法律が緊急に必要です

全労連は、「解雇規制立法」実現のために、以下のような運動にとりくみます。

①各政党要請行動

国の法律として「解雇規制法」を制定するためには、国の最高機関である国会で審議・採択されなければなりません。したがって、各政党に対して「解雇規制法」を制定するようはたらきかけます。

自民党・社民党・さきがけには、政府提案を含めて立法化するように求めるとともに、共産党、新進党には議員提案として立法化することを要請します。

②国会議員への要請行動

国会議員や国会議員候補に対しても、同様のはたらきかけをおこないます。地方・地域でも地元選出議員（同候補者）へのはたらきかけをおこないます。

③「解雇を規制する法律の制定を要求する請願署名」運動と国会請願

現在とりくんでいる「解雇を規制し、雇用・失業対策の改善を求める署名」とともに「解雇を規制する法律の制定を要求する請願署名」を進めます。この署名を大量に集めて「解雇規制立法」実現のための国会請願行動などを強化します。

署名の種類は個人署名と団体署名の2種類とします。

④団体申し入れ活動

経済団体との交渉を重視し、連合を含む労働組合、各民主団体などへの積極的な申し入れ活動をつうじて、「総対話」運動を旺盛に展開し、多くの団体署名を結集します。

⑤自治体決議要請行動

各級自治体から「解雇規制立法制定」決議・意見書を上げさせるためのとりくみを強化します。

⑥学習会・シンポジウムの開催

この運動を強力に推進するために、学習会を組織し、学者、研究者、弁護士などの協力をも得ながら、運動の発展段階に応じて、シンポジウムなどを開催します。

⑦労働協約・労働契約闘争と職場点検活動の強化

不当・違法な解雇を許さないため、不当労働行為などの点検活動を職場から強化し、労働委員会、裁判所でのたたかいを強化します。同時に、JMIUや全労連・全国一般などの労働協約・同意協約締結・労働契約闘争の経験に学び、職場における労働協約闘争を重視します。

⑧権利を守る国民共同の重視

生活権、基本的人権を守るために、広範な国民各界層との共闘を重視します。

Ⅲ 全労連解雇規制立法の根拠と正当性

1) 憲法にもとづいて「解雇規制法」を制定します

日本国憲法は、第25条で「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」と国民の生存権を保障しています。また、第27条で「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。賃金、就業時間、休息その他の労

働条件に関する基準は、法律でこれを定める」と、国の労働権保障義務と国民が労働条件の保護を受ける権利を保障しています。

「解雇規制立法」はこのような規定を含む憲法を根拠にして制定される法律です。労働基準法にも「解雇制限」(第19条)や「解雇の予告」(第20条)などが規定されています。また、「雇用の分野における男女の均等な機会及待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」の第11条でも女性を理由とした差別的解雇を禁止しています。このような現行法を積極的に活用してたたかうことは当然です。

しかし、こんにちの深刻な社会問題となっている解雇問題を解決する上で、これではきわめて不十分です。解雇は労働者の生活基盤を破壊するものですから、憲法の原理に則って「解雇規制立法」を制定することが緊急にもとめられています。

また、ILO156号条約(いわゆる均等待遇条約)がいう、「家族的責任のみをもって雇用の終了の妥当な理由としてならない」(第8条)ことはいうまでもありません。

2) 解雇規制立法は国際的な流れです

大企業が利潤追求のため労働者の首を身勝手に切る「自由」など、発達した資本主義諸国で日本以外には考えられません。第二次大戦後、企業の「解雇の自由」を制限する「解雇規制(制限)立法」が、ドイツ(「解雇制限法」は1951年制定、現行は69年法)やフランス(「経済的事由による解雇に関する1975年1月3日法」)など少なくない国で制定されました。

こうした国際的動向を反映して、ILOは、「使用者の発意による雇用の終了に関する勧告」(第119号勧告)を1963年に決定し、82年、第158号条約として確定しました。

EU(ヨーロッパ連合)は1989年、「従業員に情報を提供し協議することを目的に、欧州共同体規模企業と欧州共同体規模企業グループ内に欧州労働協議会または手続きを確立することに関する欧州会議指令」を決定しました。

このEU「指令」はEU域内で1,000人以上を雇用し、かつ2加盟国以上でそれぞれ150名以上を雇用する企業と企業グループにたいして、「再配置や事業所等の閉鎖、大量解雇等」「従業員の利益や企業全体に重大な影響をおよぼす可能性のある問題についての協議をおこなう協議会の設置」を義務づけています。これによって、EU内に進出している29の日系企業グループ、子会社ベースで160社が、このEU「指令」の影響を受けることになりました。

このように「解雇規制」立法によって、企業の身勝手な解雇を規制し、労働者の生活とはたらく権利を守るという流れが国際的に主流となっています。

全労連は、日本でも「解雇規制立法」をつくり、労働者の雇用・生活を守るべきだと主張しているのです。

3) 独立した法律が必要です

全労連は、単独の一般法としての「解雇規制立法」を要求します。

単独立法を要求する理由は、第一に、多くの関連する法律の条文を「解雇規制」にかかわって改正する煩雑さがありません。第二に、他の法律の実効ある条文は生かしながらも、「解雇規制」にかかわる条文は誰の目にもはっきりと理解できるというメリットがあります。

全労連が要求する「解雇規制立法」の具体的イメージは、後の方に「資料」として掲載されている「案」のとおりです。参照してください。

IV 解雇規制立法要求の5つの柱

1) 正当な理由のない企業の身勝手な解雇は禁止します

経営者による解雇権の乱用は厳しく禁止されなければなりません。正当な理由のない解雇は無効です。ILO156号条約や158号条約に違反する解雇が無効であることは当然です。資本関係や取引関係などで支配的立場にある「親企業」の取引停止などを原因とする下請け・中小企業の倒産などにもとづく解雇問題に「親企業」が責任を負うことはいうまでもありません。

2) パート労働者、派遣労働者にも適用されます

この法律は、圧倒的に女性の比重が高いパート労働者・派遣労働者を含む、すべての労働者に適用されます。短期契約のくり返しによる継続雇用されているパート労働者などは、本人が希望する場合、「契約期間の定めのない」正規従業員として雇用されるべきは当然の前提です。

3) 退職強要は禁止し、出向・配置転換、転籍は本人の同意、労使交渉を前提におこないます

事実上の退職強要にあたる「希望退職」強要は禁止されなければなりません。また、事実上の解雇につながる強制的な出向・配置転換、転籍は本人同意と労使交渉が前提でなければなりません。

4) 判例でも確立している経営上の理由による「解雇規制4要件」を法文化します

経営上の理由による「整理解雇」の制限条項（「整理解雇の4要件」）を法文として明記します。

5) 解雇予告期間を延長し、解雇予告手当を大幅に増額します

現行労働基準法は、1カ月前の解雇予告と解雇予告手当を支払えば、自由に解雇できるかのように悪用されています。これを、勤続年数に応じて、解雇予告期間を延長し、解雇予告手当も大幅に増額するように改めます。

解雇規制立法要求大綱(案)

第1 解雇規制

1 解雇基準・理由についての規制

(1) 解雇規制の一般原則

使用者は正当な理由がないかぎり労働者を解雇することはできない。

(2) 労働者の能力・適性を理由とする解雇規制

1項 使用者は労働者に対し、労働契約の本旨に従った労務の継続的提供を期待できる能力・適性を喪失するなど、労働者の側に労務の提供に直接かつ具体的な支障が生じた場合でない限り、労働者を解雇してはならない。

2項 長期の疾病等によって、前項の労働契約の本旨に従った労務の継続的提供を期待できない能力・適性を喪失したか否かについての判断資料の提出を、労働者は治療を受けている医師に求めることができる。

(3) 憲法・労働基準法・労働組合法等に違反する解雇規制

使用者は労働者に対して、次の理由によって、労働者を解雇してはならない。

イ 労働組合員であること、または正当な労働組合活動をしたこと

ロ 労働者代表であること、または労働者代表として活動したこと

ハ 法令違反を理由として使用者を相手として裁判所、労働基準監督署等に申立てをしたり、使用者を相手方とする手続きに参加したこと

ニ 人種、皮膚の色、性、年齢（定年制を除く）、婚姻、家族的責任、妊娠、思想・信条または社会的な身分

ホ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第19条の解雇制限に該当する場合

ヘ 介護休業、育児休業の申出をし、または介護休業、育児休業をしたこと

ト 疾病または負傷によって一時的に休業したこと

(4) 営業上の理由による解雇制限

1項 使用者は、次の要件を満たさなければ、経営上の理由により、労働者を解雇してはならない。

イ 労働者を解雇しなければならない客観的な経営上の必要のあること

ロ 労働者の解雇を回避する努力をつくすこと

ハ 人選上の基準が客観的に合理的で公平であること

ニ 「イ」ないし「ハ」について、解雇対象者および労働組合（労働組合の存在しないときは、過半数の労働者代表）に対する事前の説明と十分な協議をつくすこと

2項 使用者は、労働者に対する再訓練や配置転換などの措置によって労働契約の継続が可能な場合には、労働者を解雇することはできない。

3項 事業の性質上臨時的に必要な場合等、正当な理由がありかつ書面による場合に限り、期間の定めのある労働契約を締結することができる。ただし、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、1年を超えることができない。

4項 期間の定めのある労働契約を締結することのできる場合において、契約締結時または契約締結後の事情により、契約更新について労働者に合理的期待が認められる場合は、その更新拒絶にあたっては、1項、2項の規定を準用する。

5項 1項、2項記載の使用者としての認定にあたっては、その労働者と直接の労働契約を締結していなくても、その労働者の雇用条件等を実質的に決定している者は使用者とみなす。

(5) 解雇予告等の規制

1項 使用者が労働者を解雇する場合には、労働契約の継続期間に応じて、次の解雇予告を行うか、解雇予告手当の支払いをしなければならない。

勤続年数3年未満は 90日

勤続年数3年以上5年未満は 120日

勤続年数5年以上10年未満は	150日
勤続年数10年以上は	180日

2項 使用者が労働者に対して、解雇予告または解雇の通知を行う場合は、解雇理由を記載した書面によって行わなければならない。

(6) 契約違反を理由とする解雇規制

1項 使用者は、労働者の契約違反行為を理由として解雇するときは、その契約違反行為が労働契約関係を維持できないほどに重大でなければ解雇してはならない。

2項 使用者は労働者の行為を理由として解雇する場合には、事前に労働者に対して是正を求めたにもかかわらず改善が認められない場合でなければならない。ただし、その行為が長期反復し繰り返されることなどが事前の警告が期待し得ない合理的理由があるときはこの限りではない。

(7) 文証責任の転換

解雇された労働者が、当該解雇の効力を争った場合には、使用者は、(1)ないし(6)にかかわる事実およびその解雇の正当性ならびに相当性を、合理的な疑いをいれない程度に証明しなければならない。

(8) 解雇の効力

1項 (1)ないし(6)に違反する解雇は無効である。

2項 使用者が(7)の証明ができなかった場合、労働者は使用者に対し、次のいずれかを選択して請求することができる。

- イ 労働契約の継続および解雇期間中の未払い賃金の支払い、慰謝料その他の損害賠償
- ロ 労働契約の解約および紛争解決にいたるまでの期間中の賃金相当額・退職金の支払い、慰謝料その他の損害賠償

2 解雇手続きについての規制

1項 使用者は、労働者を解雇する場合には、事前に当該労働者に対し、書面によって解雇理由

を具体的に明示しなければならない。【詳説】

2項 使用者は労働者の能力・適性および契約違反行為を理由として解雇するときは、事前に当該労働者に対し弁明する機会および是正の機会を与えなければならない。

3項 1項、2項に違反する解雇は無効である。

3 退職強要の禁止

1項 労働者が退職の申出をした場合は、14日を経過するまでの間、退職の申出を撤回することができる。

2項 使用者は、労働者が明確に退職を拒否する意思表示をした場合には、労働者に対しそれ以上退職を勧告してはならない。

3項 使用者は労働者に対し、偽計・脅迫を用いあるいは執拗に説得を反復することによって、退職を強要してはならない。

4項 労働者は退職に関して使用者と協議する場合には、代理人の立会いを求めることができる。また、労働者はいつでも協議を打ち切ることができる。

5項 労働者の退職の意思表示が、2項ないし4項の各規定に違反した使用者の行為によるものと認められる場合には、労働者はその意思表示した日から3カ月以内に退職の意思表示を撤回することができる。

第2 配置転換・出向・転籍規制

1 配置転換についての規制

1項 使用者は、次のいずれの要件を充たさない限り、労働者に対して就業の場所または職種の変更を伴う配置転換を命じることはできない。

イ やむを得ない業務上の必要性があること

- ロ 人選が合理的でること
- ハ 労働者の私生活上での不利益を最小限にとどめる措置をとったこと

2項 使用者は、労働者に就業や職種の変更を伴う配置転換によって、通勤上、家庭生活上、または、職業生活上の不利益等をもたらす配置転換については、その労働者の個別的同意を得なければならない。この個別的同意に関して、労働者が明白に配置転換を拒否しているにもかかわらず、使用者が執拗に反復して同意を求めるなど、不当な圧力のもとでなされた同意については、労働者はこれを取り消すことができる。

3項 使用者は就業の場所や職種の変更を伴う配置転換を、労働者に命じる場合には、発令30日前までに次のことを書面をもって内示しなければならない。

- イ 配置転換先
- ロ 配置転換期間
- ハ 配置転換先での就業の場所、従事すべき業務・地位
- ニ 配置転換先での労働条件

4項 労働者が就業の場所の変更を伴う配置転換により単身赴任となった場合には、使用者はその労働者に対して満3年を超えて赴任させてはならない。但し、本人の希望によりこれを更新するときはこの限りではない。

5項 前項の場合、使用者はその労働者を原職または相当職へ復職させなければならない。

6項 4項の期間を経過したときは、労働者はいつでも原職に復職することを使用者に請求することができる。

2 出向・転籍についての規制

1項 使用者は、次のいずれの要件を充たさない限り労働者に対して出向・転籍を命じることはできない。

- イ やむを得ない業務上の必要性があること
- ロ 人選が合理的でないこと
- ハ 労働者の私生活上での不利益を最小限にとどめる措置をとったこと

2項 使用者は出向・転籍を労働者に命じるとき、その労働者の個別的同意を得なければならない。この個別的同意に関して、労働者が明白に出向を拒否しているにもかかわらず、執拗に長時間あるいは反復して同意を求めるなど、不当な圧力のもとでなされた同意については、労働者はこれを取り消すことができる。

3項 使用者は出向を労働者に命じ、転籍を打診する場合には、発令30日前までに次のことを文書をもって内示しなければならない。

- (略) 1の3項のイ、ロ、ハ、二と同一
- ホ 転籍までの退職金の額、支払方法、支払いの期日
- ヘ 退職に関する事項

4項 労働者が出向により単身赴任となった場合には、使用者はその労働者に対して満3年を超えて赴任させてはならない。但し、本人の希望によりこれを更新するときはこの限りではない。

5項 前項の場合、使用者はその労働者を現職または相当職に復職させなければならない。

6項 4項の期間を経過したときは、労働者はいつでも現職に復職することを使用者に請求することができる。

7項 労働者は、使用者が内示した3項ハ、ニの労働条件と出向先の労働条件とが異なる場合には、出向元の職場・業務への復職を要求するか、内示された労働条件の履行を求めることができる。

第3 罰則

本法案の罰則については、各項目ごとに現状に相応しいものを設けることとする。

<アピール>

いまこそ人間らしく働く ルールの確立を！

3月、東京地裁は、大手広告代理店に勤めていた24歳の労働者が自殺し、両親が損害賠償を求めている裁判において、「常軌を逸した長時間労働が自殺の原因。会社側は社員の健康に配慮する義務を尽くしていなかった」と会社側の責任を全面的に認める判決を出しました。

いま、労働者は、より一層の高利潤を求める財界・大企業の労働力の流動化と超過密労働の強制などにより、深刻な状態にあります。

長時間・過密労働がひろがり、深夜に及ぶ残業とノルマに追われ、精神疾患を含め過労死や健康を害する労働者が増えています。24時間稼働が多くの産業に広がる中で、16時間～17時間もの夜間労働が行われ、交通労働災害やVDT労働などによる労災職業病の被災者が増えています。正規雇用労働者が人減らし「合理化」で削減される中で、パートタイマーや臨時、アルバイト、派遣などの不安定雇用労働者が増え、学卒未就職者が増えるなど雇用不安が広がっています。家族の仕事や健康不安が広がり、単身赴任や深夜の帰宅などで家族のきずなさえも危うくされているのです。

いま、労働者が求めているものは、同僚と競争させられて死ぬまで働くことではなく、人間らしく生き、働くことであり、解雇や雇用の不安なしに、生きがいとほこりをもって仕事ができることです。そして、家族とのきずなを大切に、ゆとりをもって生き生きと人生を過ごせることではないでしょうか。

憲法第27条は働く権利を保障し、人間らしく働くための労働条件は法律で定めるとしています。そして、第25条は健康で文化的な最低限度の生活のために、社会福祉、社会保障、公衆衛生の向上を国の義務と定めています。こうした権利を実現し、さらに引き上げていくために、第28条は勤労者の団結する権利及び団体交渉その他団体行動をする権利を保障しています。

今こそ、憲法で保障された「生きる権利」「働く権利」などの「基本的人権」を守り、発展させ「人間らしく働くルール」を確立することが求められています。政府・財界が進めようとしている労働分野の「規制緩和」の名による労働法制の全面改悪ではなく、労働分野の規制強化こそが必要である。

ところが政府・財界は、労基法・職安法などをもっともっと骨抜きにしていまい、逆にいっそう長時間・過密、差別労働を拡大する法律をつくろうとしていま

す。労働者をいつでも必要な時に必要な数だけ確保できるように、戦前の口入れ稼業を全面的に復活したり、反対に、用がなくなれば契約が切れたとして放り出そうというのは。女性労働者の保護規定をなくし、女性が働こうと思うならパートタイマーかアルバイトでしか働けないように仕組もうとしています。「みなし裁量労働」でただ働きを多くの労働者に強制するなど、大企業にだけ有利な全面的改悪をねらっているのです。

私たちは人間です。世界に誇ってよい憲法のもとで、50年にわたって民主主義を育ててきた、主権者であり、労働者です。自らのいのちと健康を守り、家族と多くの人々の生活と権利を守るためにたたかう労働者です。

解雇に反対し、不当な出向・配転に反対し、差別に反対してたたかってきました。過労死したなかまの労・公災認定、裁判闘争にも取り組み、パートや女性差別撤廃のたたかいも進めてきました。

たたかいの中で解雇を撤回させ、多くの過労死などの労・公災認定裁判で勝利し、パートの賃金差別など雇用形態の差別はあってはならないと判決を出させてきました。これらに励まされて、いまま各地で多くの労働者と国民はたたかっています。

こうした力を一つに集め、労働法制の全面的な改悪に断固として反対しましょう。人間らしく働く権利をしっかりと打ち固め、労基法や雇用機会均等法の抜本改正、解雇規制法の制定など民主的で常識的な働くルールをみんなの力でつくり出しましょう。

みんなが生き生きと働き、過労死や健康を害する労働者がでない職場をつくりましょう。人間らしい労働と働きがいのある職場を取り戻しましょう。

そのために、労働者・国民一人一人に声をかけあい、中央連絡会の組織を大きくし、全国各地にたたかう組織をつくり、みんなで、労働法制の全面的改悪に反対し、働く権利とルールを確立しましょう。

人間らしく生き、働く社会をつくるために、そして子どもたちに、よりよい社会を残すために、共に力を合せましょう。

1996年7月11日

「労働法制の全面改悪に反対し、働く権利の
確立をめざす」中央連絡会・結成総会

『人間らしく働くルールを』

坂本修弁護士講演記録と資料集

編集／愛知県労働組合総連合
愛知労働問題研究所

発行／愛知労働問題研究所

〒456 名古屋市熱田区沢下町9-3
労働会館本館304
電話・FAX (052)883-6978

印刷／エープリント
名古屋市熱田区波寄町20-14
電話・FAX (052)871-9473

頒価 1,000円

