

労働基準法改悪に抗して

——戦後レジーム世代から期待を込めて——

鈴木 信 重

目次

(一) それは小泉首相の「わかった」で始まった 労働基準法に解雇条項挿入	19
二〇〇三年労働基準法改定の経緯と内容	
衆院厚生労働委員会での長勢甚遠委員の発言から総合規制改革会議の提言への疑問	
(二) 解雇は労働基準法になじまない 解雇されて人たるに値する生活ができるか	21
解雇は労働基準法にあわないわけ	
解雇権濫用と整理解雇四条件の法理と変質する労働事件判決	

(三) 規制緩和と形骸化する労働基準法 総合規制改革会議は何をねらうか	22
規制緩和と総合規制改革会議の労働基準行政	
裁量労働制緩和と解雇の金銭的解決 日経連の「新時代の日本的経営」の目指すところ	
(四) 懐かしき労働基準法 それは闘いのための武器だった	25
現在の雇用情勢とロストジェネレーション	
労働基準法を手段として闘ったかつての職場と労働組合	
(五) 労働基準法はどう変わったか 労働基準行政の転換をみる	27
第一条から乖離する労働基準法改定の経緯	
有期労働契約・男女機会均等法・裁量労働制・労働者派遣について	
(六) アメリカ化する日本 労働基準法改定の背景をみる	31
労働基準法はアメリカの市場開放要求に従って改定された	
中曽根から小泉に至るネオリベ改革の経過と結果をみる	
(七) ネオリベ改革の成果は戦前レジームへの回帰か	35
二十一世紀株主本位・従業員従属になった会社	
ネオリベ雇用改革は戦前レジームへの復帰となるか	
(八) 労働基本法としての労働基準法回復のために	37
ネオリベ改革からの決別を	
労働基準法を奪還するためにどうして行くのか	
写真 一九七〇～八〇年代の構内デモ風景	26
表1. 一九八〇年代以降の労働基準法改定の主な推移（関連新法を含む）	28
表2. 時代の主な動きと労働基準法改定（関連新法令を含む）	32
用語と参考文献	39

(一) それは小泉首相の「わかった」で始まった 労働基準法に解雇条項挿入

二〇〇三年六月、労働法が改定された。「労働基準法」の改定の内容は、①有期労働契約期間の上限を一年から三年に延長し、専門職などは三年を五年に延長した ②裁量労働制の要件を緩和し、ハ専門業務型裁量労働Ⅴにハ企画業務型裁量労働Ⅴを追加した ③これまでなかったハ解雇Ⅴに関する条文(解雇条項)を追加した という三点であった。

同時に「労働者派遣法」と「職業安定法」が改定され、派遣期間を一年から三年に延長し、対象業務に製造業を追加した(製造業の派遣期間は一年)。この改定も、現在の格差問題の大きな原因となっているが、この節では将に働く条件の前提が雇用にあるので、「労働基準法」第一八条の二解雇条項挿入の経緯についてみてみよう。

二〇〇一年五月十一日の朝日新聞朝刊は報じた。「小泉純一郎首相が、終身雇用を前提とした雇用制度を抜本的に見直す方針を厚生労働省に示していたことが明らかになった。指示した内容は、①二、三年の期限付き雇用の対象拡大 ②解雇ルールの明確化で、いずれも現行の雇用制度を大きく変える内容。これを受けて坂口力厚労働相は一〇日期限付き雇用の拡大について検討を始めるよう同省に指示した」。六月七日の同紙は解説した。「小泉首相の指示が報道された時、八代尚宏・日本経済研

究センター理事長(現国際基督教大学教授)は『私たちの考えを取り入れてくれた』と思ったという。八代氏は今年三月、小泉首相と現経済財政担当相の竹中平蔵氏の勉強会に呼ばれ、解雇規制緩和とその法制化など雇用改革の必要性を説く機会があったからだ。行政サイドでは当面お蔵入りとみなされていた考えだったが、小泉首相は『わかった』と述べたという」。

かくして、〇三年六月の改定で「労働基準法」に第一八条の二が挿入される。条文の内容は、次の通りである。

第一八条(強制貯金) 条文略

第一八条の二(解雇) 解雇は、客観的に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、その権利を濫用したものとして、無効とする。

法律の素人からみて、第一八条(強制貯金)の第二項として全く性格の異なる解雇条項を挿入するのは奇異にみえるが、第一九条(解雇制限)の前に置きたかったのだろう。実は、〇三年五月衆院本会議に提出された条文案は、決定した条文と違った内容であった。

条文案は「使用者はこの法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができる。ただし、その解雇が客観的合理性を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という。つまり、成立した条文ではハ解雇は：無効とするⅤだが、条文案はハ解

雇をすることができると。一見反対のようだがよくみると条文は条文案の但書そのままであり、坂口厚労大臣は五月二三日の衆院厚生労働委員会で「私もこの文章を見ましたときに『上下逆にならないか』と言うたくらいでございます」と答弁している。結局、「労働基準法」は制定後五九年目にして解雇条項をもったわけで、後で触れるように画期的な改定だった。

ここに、小泉内閣から〇七年春先まで続く安倍内閣のホワイトカラー・エグゼンションを含むハ労働ビッグバンの茶番に至る、なし崩しのネオリベ流労働基準行政改悪がスタートしたのだが、いまから四年前には未だその方向が理解されていなかった。〇三年五月二三日の衆院厚生労働委員会、自民党筆頭理事の長勢甚遠委員が、冒頭に質問した。その時期の雰囲気があるので、少々長いが引用する。

今回の基準法の改正は、総合規制改革会議の強硬な主張が根底にあったものと理解しております。…法案の中味の前に総合規制改革会議の考え方について先ずお伺いし、確認をしておきたいと思えます。…これらの会議の答申に盛られた個別の文言はそれなりにきれいになっているというふうに理解しますが、それを通ずる基本原理は、全ゆる社会システムについての自己責任と市場原理の貫徹、それらの最優先というところにあると思われます。雇用情勢についても、そのことが繰り返し強調されてきたと思われます。勿論、経済社会構造の変化に対して変えるべきものは変えるのは当然

でございますけれども、雇用労働について市場原理最優先という考え方というのは如何なものであるのか、この規制改革会議がどういう労働市場、どういう雇用関係にこれからの日本をしようとしているのか、大いに疑問に思ったところでございます。…私は、企業の生産性の向上維持のためにも、国民生活安定のためにも、長期雇用を基本とすることがもっとも適切であると考えております。…総合規制改革会議は、従来の終身雇用制の弊害をあげつらうというだけでなく、長期雇用そのものを否定して、労働移動の促進に極めて熱心な考え方によっておるといふふうに思われます。しかし、この姿勢というのは、一般には達成し得ない個人の能力開発に対する自己責任を根拠としておる、そしてこれに対応して企業の市場原理を貫徹しようとするものであると思ひまして、将に日本を個人主義文化の社会に変容しようというのが基本的な考え方であると思っております。従って、この総合規制改革会議の目指すところというのは、企業は必要に応じて必要な労働力を外部市場から調達する、つまり、必要な労働者を必要に応じて取っ替え引っかえするようにすることではないだろうか、必要な労働力をアラカルトでそろえて企業経営をするのがいいんだというふうに言っておるとしか思われぬのであります。…こんなシステムで勤労生活をまっとうできる労働者はどれだけのるんだろ。まして、総合規制改革会議の赴くところ、一部の労働市場関連分野の企業

本位としか思えないものが沢山あるわけでありまして、こういうことを考え合わせますと、この方向でどんどんいきますと、日本はどんな社会になるんだらうということを考え、将に慄然とした思いがいたします。(労働基準法改正国会審議―衆議院厚生労働委員会会議録第一七号 平成一五・五・二三 インターネットで引用 ゴチック筆者)

その後の事態は、将に長勢委員が憂慮した「慄然とした思い」の方向へ急ピッチで進んで行くわけだが、この発言は小泉改革の真っ最中にも係らず、ネオリベ改革に対する疑問が自民党の厚生労働委員会ベテラン議員の中にもあったことを示す。しかしながら、長勢甚遠議員自身は、○五年一〇月郵政選挙後の第四次小泉内閣の内閣官房副長官に抜擢され、引き続き○六年九月安倍内閣の法務大臣に就任した。死刑署名しなかった前任の杉浦正健大臣と違い就任一ヶ月で一〇名の死刑執行に署名すると同時に、閣僚としてひたすら非正規雇用と残業代ゼロを推進するネオリベ路線に追隨して行くことになるのである。

(二) 解雇は労働基準法になじまない 解雇されて人たるに値する生活ができるか

「労働基準法」は、「日本国憲法」第二十七条(労働の権利・義務、労働条件の基準、児童酷使の禁止)および同第二八条(労働者の団結権・団体交渉権その他団体行動権)の労働基本

権に基づいて、一九四七年四月施行された。明治以降の日本の労使関係に根付いた、前近代的・人身拘束的な雇用関係を排除し、労働者の職場における人格権を確立し、自由な労働の実効性を確保しようとするものであり、第一条で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない」と定めた。

労働法には、解雇の意義に関する定めはなかった。「労働基準法」第二〇条で、三〇日以前の予告か、三〇日分の賃金を支払えば解雇できることになってはいる。しかし、解雇に関する事項は、同法第八九条第一項第三号の就業規則に、入退職に関する事項(解雇の事由を含む)を記載すべき常時一〇人以上の労働者を雇用する使用者の義務のみであった。

つまり、憲法で定める生存権・労働基本権など基本的人権に基づく労働者保護法(労働組合法・労働基準法など)は、使用者の解雇権は前提としていなかったのである。

解雇の事由は、就業規則で定められ労働者に明示される。一般に、勤務不良や犯罪行為を犯した場合の懲戒解雇や、事業続行の不可能などによる場合の条項が並ぶ。しかし、現実には使用者は意に沿わない労働者を、様々な理屈をつけて就業規則違反で解雇しようとする。解雇される労働者はたまったものでないので、労働委員会に提訴するか訴訟を起こす。こういった裁判の積み重ねによる判例が定着し、次の判例法理が確立している。

■解雇権濫用（就業規則違反による懲戒解雇）の法理：：

「使用者に解雇の自由がある」「法律に定めがない限り使用者の解雇権行使は制約されない」と考える人が少なからずいるが、『高知放送事件』最高裁第二小法廷判決（一九七七年一月三一日）は、『社会的通念上相当で合理的理由のない解雇は解雇権の濫用として無効』とした。

■整理解雇四条件（企業運営上の必要性を理由とする解雇）：：経営不振などのために従業員数を削減する必要に迫られたという理由の解雇が合理性のある有効なものとされるためには、『東洋酸素事件』東京高裁判決（一九七九年一月二九日）は、『①人員整理の必要性 ②解雇回避の努力義務 ③被解雇者の基準・選定の合理性 ④手続きの妥当性 の四条件が必要』とした。

既に当時、日本労働弁護団は、東京地裁労働部で「解雇権濫用法理」と「整理解雇四条件法理」を変質される判決が増えていると指摘していた。同弁護団のホームページより、二・三点の事例を引用する。（日本労働弁護団ホームページ〇〇年三月一日）

「解雇は本来事由として、労働者は解雇権濫用に基づく解雇が理由らしい理由もないのにされたことを、主張立証しなければならぬとする判断」（角川文化振興財団事件一九九九年一月二九日決定 民事一九部鈴木正紀裁判官・東京魚商業協同組合葛西支部事件二〇〇〇年一月三一日決

定 民事一九部鈴木正紀裁判官）。

「解雇回避努力が求められる理由は、終身雇用であるとして、本件雇用の経緯・目的から、解雇回避努力も説明義務も不要とする判断」（同上角川文化振興事業団事件）。

「整理解雇四条件に沿って判断するも、その内容を著しく緩和する判断」（東洋印刷事件一九九九年一〇月四日決定 民事一九部松井千鶴子裁判官・明治書院事件二〇〇〇年

一月一二日決定 民事一九部吉崎佳弥裁判官）。

「労働条件の不利益変更に同意しないとして行われた、常用的有期雇用労働者の雇い止めについて、解雇権濫用法理を問わず、労働条件不利益変更が合理的であるとの判断のみで雇い止めに合理性があると判断」（日本ヒルトン事件一九九九年一月二四日決定 民事二一部八尾和子裁判官）。

こういった状況を憂慮してか、衆院厚生労働委員会（二〇〇三年六月四日）と参院厚生労働委員会（同六月二六日）とも、解雇ルールの策定について付帯決議をつけた。「最高裁判決で確立した解雇権濫用法規に関する解釈、解雇権濫用の前提となる事実のうち圧倒的多くのものについて使用者側に主張・立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものでない」。

（三）規制緩和と形骸化する労働基準法 総合規制改革会議は何をねらうか

しかしながら、事態は遥かに深刻に進行する。問題は「解雇

条項」だけではない。本文冒頭で指摘した〇三年六月の「労働基準法」改定の三点と「労働者派遣法」の改定に即していえば、有期労働契約期間の延長は、派遣労働者の正社員化の道を塞いだばかりでなく、ハ日雇い派遣▽や△偽装請負▽という使い捨て労働者を生んでいく。企画型業務（企画・立案・調査・分析など）への裁量労働の規制緩和は、管理職や店長の長時間不払い残業の温床となり、不正規雇用の蔓延で、派遣労働者が簡単にクビを切られている。

朝日新聞が、「低賃金・解雇容易な労働力 偽装請負製造業に横行」と題しキャン・日立・ニコン・松下などの偽装請負を報じたのは〇六年七月二一日だが、〇七年九月二六日成立した安倍内閣は、臆面もなくホワイトカラー・エグゼンプションや解雇の金銭的解決を含む「労働ビッグバン」を推進しようとした。そして、日本経団連は〇七年一月一日「御手洗ビジョン」を発表し、御手洗富士夫会長（キャン会長）は、「社会秩序を守るための必要な△公德心▽は愛国心が育むものであり、その愛国心を培うために国旗・国家などの尊重が求められる」（朝日新聞〇七年一月一日）と説明した。財界は、残業代をケチり雇用の偽装を繰り返すばかりでなく、平然と道徳にまで口をだし始めたのである。

長勢甚遠議員の〇三年五月の衆院厚生労働委員会の発言を、長々と引用したのは、当時の自民党にはまだネオリベ改革に対

する躊躇や反対意見があり、総合規制改革会議の雇用政策を「慄然たる思いがする」と批判できる雰囲気があったことを証明するためでもある。

総合規制改革会議は、小泉内閣直前の〇〇年四月一日設置され、〇四年三月二一日廃止されるまで小泉流規制緩和の立案を推進する。その後、規制改革・民間開放委員会本部（〇四年四月）、規制改革会議（〇七年四月）に後継されて行く。

それでは、総合規制改革会議の雇用政策とは何か。その後の事態の推移をみれば、流石に非合法の△偽装請負▽に触れてはいないが、極めて具体的・計画的に事業者にとって都合のいい雇用の規制緩和を、推進していることが分かる。〇三年三月二八日閣議決定された『規制改革推進三カ年計画（再改定）』の労働基準行政に関する部分を抜粋する。

裁量労働制の本質は『業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関し、当該業務に従事する労働者に対し具体的な指示をしないこと』にあることから、中期的には米国のホワイトカラーエグゼンプションの制度を参考にしつつ、裁量性の高い業務については適用除外方式を採用することを検討する。なおその際、現行の管理監督者等に対する適用除外の在り方についても、深夜業に関する適用除外の可否を含め、あわせて検討する。〔速やかに検討〕

また、最も裁量性の高い職種と考えられる大学教員につい

て、労働時間規制の在り方を早急に検討する。〔平成一五年中に検討〕

更に、解雇について、労働基準法は予告手続きを規定しているだけで、解雇そのものは、現在のところ、いわゆる雇用権濫用法理を始めとする判例法で規制されている。しかし、解雇の有効・無効に関する労使双方の事前予測可能性を高めるためにも、解雇の基準やルールについてはこれを立法で明示することを検討し、その結論を早急に取りまとめ、第一五六回国会に法案提出等所要の措置を講ずる。その際には、いわゆる試用期間との関係についても検討するとともに、解雇の際の救済手段として、職場復帰だけでなく、『金銭賠償方式』という選択肢を導入することを検討し、その結論を早急に取りまとめ、第一五六回国会に法案提出等所要の措置を講ずる。〔第一五六回国会に法案提出等所要の措置〕（首相官邸ホームページより引用。ゴチック筆者）

小泉改革の雇用政策は日経連の「新時代の日本的経営」（一九九五年）に根拠を置き、総合規制改革会議の提言はそれを実現するために提言されたといつてよい。そして、現在の労働市場は、将に日経連（現在の経団連）の期待通りに展開している。引き続き引用だが、日経連研究プロジェクトをみよう。

グローバルな大競争時代を迎えて、企業は将来的な経営の安定と尊重による人材の育成を念頭において、経営環境に対

応できる雇用システムを考えていかねばならない。

日経連が九五年に（新時代の日本的経営）を発表し、これからの企業の雇用は大きくは「雇用期間に定めのない」「長期蓄積能力活用型グループ」、「雇用期間に定めのある」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」に分かれてその効果的組み合わせによって、経営をしていくべきと指摘した。

つまり、 $\wedge$ 仕事 $\parallel$ 人（能力） $\parallel$ コスト $\vee$ の考え方を明確にし、効率的经营を目指すべきであるということである。どの仕事にはどのような人が何人必要かをたえず考慮して雇用管理を行うことであり、これからは自社の実態を充分分析し $\wedge$ 自社型ポートフォリオ $\vee$ の導入を検討する必要がある。

（日経連労務部長 小野勝二郎「雇用環境の変化と人事・労務政策の対応」「産政研フォーラム」No.四〇）

「長期蓄積能力活用型グループ」はエリート層で、管理職・総合職・技能部門の基幹職。その下に「高度専門能力活用型グループ」というスペシャリスト層が、企画・営業・研究開発といった専門職につく。「雇用柔軟型グループ」は、現場労働者で一般職・技能部門・販売部門などに従事し、エリートやスペシャリストに従属する。

エリート層には $\wedge$ 期間の定めのない雇用契約（正社員） $\vee$ が適用されるが、スペシャリスト層も現場労働者も $\wedge$ 有期雇用契

約Vになる。スペシャリストは、専門能力が生かせるうちは優遇されるが、技能が陳腐化すると不要になる。現場労働者の雇用は柔軟で、企業が雇いたいときに雇い、不要になればクビにする。

これが、日経連が九五年に示した二世紀の雇用システムであった。バブル崩壊は、膨大な不良債権を残した。不良債権は、国の経済政策の誤りと経営者の企業経営のミスによって発生した。グローバル化の中で、国際基準（グローバル・スタンダード）というアメリカ化を迫られた経営者達は、自分達のミスの責任を従業員に押しつけた。これが、「新時代の日本的経営」であり、「総合規制改革会議」がその実現を推進した。

つまり、小泉内閣による二〇〇三年の労働基準法と関連する労働者派遣法などの改定こそ、偽装請負や日雇い雇用、残業代のない長時間労働の温床なのである。

（四）懐かしき労働基準法 それは闘いの武器だった

〇四年九月私が「グループ人権」のゼミで、「二〇〇三年改定労働基準法と整理解雇」というタイトルの報告したとき、至近（〇二年）の非正規雇用者率は二八・七％であり、それが〇六年では三三・二％に増加した。（本田由紀「労働ダンピング」岩波新書〇六年一〇月三頁）一九八九年にバブルが崩壊し、企業が新卒採用を一斉に手控えた九四年頃からの一〇年間で「就職氷河期」というが、非正規雇用者率が二〇％を上回った

時期とほぼ一致する。就職氷河期に社会人として出発した現在二五歳から三五歳の青年達を、「朝日新聞」の取材班はロストジェネレーションと名づけたが、二一世紀前半の社会の中核と担うべきこの世代の非正規雇用者は、四人に一人にのぼり、三三〇万人に達するといわれる。

非正規雇用者の多くは派遣労働者である。派遣労働者を請負で働かせる「偽装請負」という違法雇用が、キャノンやニコンや松下電器という日本有数の企業に蔓延していることが、発覚した（23頁参照）。偽装請負は健康保険も厚生年金も労災保険も失業保険もない違法雇用システムで、労働者はいつでも使い捨てられる。非正規雇用者だけではない。正社員の長時間労働が日常茶飯事となり、「店長」達やマクドナルドなどの過労死が暴露された。

私は一九七一年に三一歳で、当時としてはやや遅い結婚をし、七二年と七四年に長女と長男が生まれた。他人事でなく、将来に自分の子供達がロスト・ジェネレーションなのであった。そういえば、独身時代、中小企業の繊維問屋に勤務していた息子は朝七時前に出勤し、帰りは九時過ぎだった。「お前は法学部を卒業して、労働基準法も知らんのか」とからかっていたが、事態はそんな程度ではなかったわけだ。

ここで時代を遡って、私の労働基準法体験を語ってみたい。私は一九六三年地元の上場鉄鋼メーカーに就職し、入社後三

年目で労働組合活動に飛び込んだ。（職場の先輩の身代わりでやらされたのが、本当のところ。）

高度成長突入期の笠信太郎が名づけた△花見酒の経済△の職場の労働条件・労働環境は、戦後の混乱期の延長で相当に劣悪だった。三交代の現場は重筋・高熱・粉塵作業で、事務職も土曜日フルタイム勤務、休日は日曜日と当時年間九日間だった休日・年末年始五日間だけだった。（手元の六五年のカレンダーをみると年間休日数は六五日である。）

一九七〇年代の労使の重要課題のひとつは、労働時間短縮（当時は時短といった）だった。日本の経済成長が世界に脅威を与えるとともに、日本人の働きすぎが問題となっていた。私たちの職場は、年間労働時間を六九年の二〇七二時間から七五年鉄鋼大手（高炉メーカーのこと）と同じ一九八六時間にしながら、時短は人員削減や勤務時間の管理強化をもたらす。現場で交代相手を確認して引継ぎを行う面着制やハンドル交代、清掃や着替えの時間を勤務時間から外す到着制などである。

私達はこれを「ニセ時短」と呼び、労働基準法の職場学習をやりながら、時短に名を借りた労働強化を警戒した。勤務時間は労働者が通用門を入る時間から出る時間までとか、入浴時間は勤務時間とか、有給休暇は届出のみでOKにせよとか、三〇分以上の残業は労働組合への届出制にせよとか、兎に角細かい要求をだした。当時職場では始業時にラジオ体操第一をやっていたが、「体操時間は労働時間でないから終わってから通門す

ればいい」と突っぱねた。流石にこれはやりすぎたようで、協議の結果ラジオ体操第一・第二（両方で約六分）をやり、この間に作業服に着替えていればいいということになった。また、労働者にとって勤務の形態や仕事の中味が収入や家庭環境に大きな影響を与えるので、交代勤務から常昼勤務への変更、事務技術職から技能職への転換（逆も含む）などは、労使協議によるものとした。労働基準法は、協定のない残業や休日労働違反、

△写真：一九七〇～八〇年代の構内デモ風景△



協定のないチェックオフ（賃金よりの天引き）、安全遵守義務、有給休暇付与義務など、使用者に対する罰則規定が定められているばかりでなく、強制法規である。私達は、これらの取組みを「権利闘争」と呼び、労働基準法の条文をガリ版で印刷して職場で学習会をもちながら、会社と交渉した。私達は、「①労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすものでなければならない ②この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るため努めなければならない」と定める第一条を、職場で実践しようとしてきたわけである。そして、交渉が行き詰まり進展がない場合、団体行動権・争議権を用いてデモ行動（腕章着用や構内デモなど）、場合によってはストライキなどを行った。

このようにいうと、私達の労働組合が随分と戦闘的で会社と仲が悪かったかという、そうではない。私達は、いわゆる中小鉄鋼業の御多分に漏れず七八年と八三年に二度にわたる希望退職受け入れという雇用合理化を経験し、職場と雇用を守るために労使協議を重ね、相互の信頼関係を通じて職場の再建に当たってきた。しかしながら、職場はオイルショックに始まるエネルギー転換、経済構造の転換やグローバル化の波に乗ることができず、私が五八歳のとき一九九八年倒産した。倒産に関する問題点はテーマが異なるのでここでは触れないが、残念ながら企業

は行き詰るときもあるのだ。

（五）労働基準法はどう変わったか 労働基準行政の転換をみる

労働基準法は、「その後（一九四七年制定後）、十数次にわたる改正がなされているが、基本的枠組みをそのまま維持できている。ただし、いくつかの事項については単独立法化が図られ、昭和三四年に最低賃金法、昭和四七年に労働安全衛生法が実現している」といわれる。（安枝英紳・西村健一郎「労働法第八版」有斐閣双書ブリマ・シリーズ二〇〇四年三月二三・二四頁）確かに、枠組みに変更はないかもしれない。しかし、実現された単独立法の内容とそのセットで改定された労働基準法の条文の内容には、第一条（労働条件の原則）から乖離する傾向がある。八〇年代以降の改定の主な動きをみてみよう。

△表一：一九八〇年代以降の労働基準法改定の主な推移（関連法令を含む）△参照。

時系列の推移は△表一△の通りだが、労働時間・有期労働契約・男女雇用機会均等・労働者派遣の四点から経過をみる。

「一」労働時間と裁量労働制等を巡る改定 一九八五年のブラザ合意後の円高・輸入拡大などの国際的圧力の中で、八七年に労働基準法の大改定が実施された。三〇年にわたる週四八時間労働制から、週四〇時間制に労働時間が短縮したわけだが、私達が「ニセ時短」を警戒したように、労働時間短縮の背後に

<表 1 ……1980年代以降の労働基準法改訂の主な推移（関連新法令を含む）>

制定年	区分	名称（略称）	改訂のメルクマール
1985（昭60）	制定	男女雇用機会均等法	募集及び採用・配置及び昇進は努力義務。教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇は差別禁止。
同	改訂	労働基準法	第6章の2設定。母性保護と同時に時間外労働・深夜業・危険有害業務等の制限緩和。
同	制定	労働者派遣法	労働者派遣の解禁（通訳・アナウンサー・秘書等専門職13職種）。期間1年と9ヶ月。
1986（昭61）	制定	高齢者雇用安定法	当初60歳。02年改訂で65才段階移行。
1987（昭62）	改訂	労働基準法	労働時間大改訂。週40時間労働制移行と労働時間規制の弾力化（変形労働制・裁量労働制）。
1991（平3）	制定	育児休業法	男女雇用機会均等法の事業主の便宜供与義務を強化。
1992（平4）	制定	時短促進法	週40時間・年間1800時間。
1993（平5）	制定	パートタイム労働法	労働条件の明示・就業規則作成・管理者任命。
1995（平7）	改訂	育児・介護休業法	介護休業制度を入れ名称変更。
1997（平9）	改訂	男女雇用機会均等法（法律名変更）	全ステージの差別禁止。女性のみ等特例の廃止。ポジティブアクションに対する援助。
1997（平9）	改訂	労働基準法	“女子”を“女性”に置換え。満18才以上女性の時間外・休日労働、深夜業の規制解除。
1998（平10）	改訂	労働基準法	中央労働基準審議会「労働時間法制及び労働契約等法制の整備について」（建議）による。
1999（平11）	制定	労働者派遣法	派遣業種の拡大。期間26業種以外1年。
2000（平12）	制定	労働契約承継法	商法改訂＝会社分割制度導入による。
2003（平15）	改訂	労働基準法	有期労働契約期間の延長・裁量労働制の要件緩和・解雇ルールの新設。
同	改訂	労働者派遣法	製造業の派遣解禁と期間延長（派遣業の自由化）。

注……法律の正式な名称

男女雇用機会均等法 …… 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律（1985・昭60制定時。勤労婦人福祉法の改訂法） 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（1997年・平9）

労働者派遣法 …………… 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件等に関する法律

高齢者雇用安定法 ……… 高齢者の雇用安定等に関する法律

育児休業法 …………… 育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

育児介護休業法 …………… 育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（1999・平11 育児休業法を改称）

時短促進法 …………… 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法

パートタイム労働法 …… 短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律

は大きな異があった。△裁量労働制（フレックスタイム制を含む）▽が導入され、また△変形労働制▽が緩和されたことである。

裁量労働制とは、“実際の労働時間に関らず所定労働時間働いたとみなす△みなし労働時間制▽”である。（なお、フレックスタイム制は、その労働者に係る始業時間・終業時間をその労働者に委ねる制度） 導入時の裁量労働制適用業務は、研究開発技術者・情報処理技術者・プロデューサー・デザイナー・ディレクターの五つの△専門的業務型裁量労働制▽（第三八条の三）に限定されていたが、九七年の改定で△企画業務型裁量労働制▽（第三八条の四）が追加された。△企画業務型裁量労働▽とは、“事業の運営に関する企画立案・調査及び運営を行う業務”で、濫用防止のため労使委員会の設置と行政官庁への届出が義務付けられた。

冒頭に述べた二〇〇三年の改定は、濫用防止のため使い難かった（厚労省の〇二年調査によれば採用企業割合は〇・九％）要件を緩和するもので、労使委員会の設置に関する行政官庁への届出を廃止し、労使の合意制限も緩和された。衆参両院は、裁量労働制の条件緩和が働きすぎにつながらないよう、「解雇条項」同様（22頁参照）付帯決議をつけたが、何処の事業所でも使い易くなり、企画職や△店長▽の長時間残業に波及して、過労死の問題になって行く。更にこの改定は、労働ビッグバンのホワイトカラー・エグゼンプションにつながることになる。

「二」 有期労働契約の延長 労働契約の期間要件は、「労働

契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの外は、一年を超える期間について締結されてはならない」（旧第二四条）とされ、労働基準法制定以降五〇年間変更されることはなかった。戦前の年季契約（期間五年が典型）の身分的拘束から労働者を守るため、退職の自由を担保したための措置である。労働協約や社会的慣行の中で、日本の安定した雇用は、充分に守られてきたわけである。

一九九八年の改定で、期間の上限を一年間とする原則は維持しつつも、新商品・新技術等のために専門的知識等を有する労働者、事業の開始・転換・廃止等のために専門的知識等を有する労働者、六〇歳以上の労働者の三つの労働契約に限り、特別として期間の上限を三年にしようとした。

改定の理由として、次の理由が挙げられるとされる（夏住要一郎編「Q & A改正労働法解説」二〇〇三年一二月四頁）。①経済界の立場から、機動的な事業の運営のため専門的技術を有するものを一年よりも長い一定期間確保したいとする要請 ②労働者の立場から、一年よりも長い一定期間毎に複数の企業を移動しながら引退過程における一定期間の就労を確保したいという要請 ③労働組合の立場から、第一四条による規制を撤廃または緩和すると、企業が期間の定めのない労働者（正規雇用者）に代え、有期契約労働者を雇用するケースが増大するのではないか、また雇用が不安定化するのではないかと懸念。

衆院社会労働委員会の審議の中で、「労働者としては退職の自由が保障される限り、期間の定めのない契約で充分」「労働者側から、あえて有期労働契約を選択する必要はない」「有期労働契約の上限が三年となることにより、事実上の若年定年制として利用される」「期間の定めない契約から有期契約への変更を強いられる」などの意見が出され、自民・民主・無所属・自由・保守新党の五党提案で、△附則第一三七条：一年を経過した有期契約労働者の退職の自由▽、△附則（平成一五年法律一〇四号）：三年後の必要な措置の検討▽が加えられた。また、衆参両院で、「常用雇用の代替化を加速させないように配慮するとともに、有期契約の無限低な拡大に繋がらないように充分な配慮を行う」などが決議された。

その後の経過は、様々な意見や決議が懸念した通り、派遣・請負という△代替雇用▽がまかり通るようになり、一年の製造業への派遣期間が三年に延長された。

〔二〕 **男女雇用機会均等法の制定と労働基準法の改定** 一九七九年国連で「女性差別撤廃条約」が採択され、国内では八五年「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉に関する法律」が制定された。

制定時、募集および採用・配置および昇進は、「事業主は：努めなければならない」という努力義務で、教育訓練・福利厚生・定年・退職および解雇は、「事業主は：してはならない」という禁止規定だった。あわせて、八六年「事業主が講じるよ

うに努めるべき措置についての指針」を定めるなど、努力義務規定の実効性を定める様々な措置を設けた。

九七年、名称が「雇用の分野における均等な機会及び待遇の確保に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という）に変更された。この年の改定で、①雇管理の全ステージ②募集・採用・配置・昇進・一定の福利厚生・定年・退職・解雇における女性に対する差別が禁止され、女性のみを対象とした取り扱いや女性を優遇する取り扱いについて原則禁止されたが、雇用の場で男女労働者間に生じている事実上の格差を是正することを目的として行う措置は、違法でないとした。②女性の就業に対する配慮すべき事項として、セクシャルハラスメントの防止や母性健康管理に関する措置などが義務付けられた。③紛争が生じた場合の救済措置を設け、当事者が調停申請をしたことを理由とする解雇その他の不利益取り扱いを禁止した。

かくして、男女雇用機会均等の法的建前が整えられる一方、「労働基準法」では規制緩和が進行し、時間外労働・休日労働・深夜労働・坑内労働・危険有害業務の規制がほぼ解除された。ただし、△第六章の二 妊産婦等▽の条項を追加し、妊娠中・産前産後・生理中などの就業制限措置を決めた。

〔四〕 **労働者派遣法の制定と規制緩和** 「労働者派遣法」は、元々「△高賃金の専門職▽の良好な労働市場の形成を想定」（高梨昌信州大名誉教授）して、一九八五年に制定された。適用対象業務はソフトウェア開発・機械設計・通訳などの一三業

種、九六年の改定で編集業・セールスエンジニアなどが追加され二六業務となった。派遣期間は、制定時ソフトウェア開発業務は一年それ以外は九ヶ月、労働基準法・労働安全衛生法の適用は原則派遣元の使用が責任主体とされた。制定時の派遣労働に対する考え方は、△原則禁止・一部適用▽とするのが一般的であった。

一九九九年の改定で、派遣対象業務を原則自由化する規制緩和が実施された。△原則自由・一部禁止▽への方向の転換である。港湾運送業務・建設業務・警備業務・医療関係の業務・物の製造の業務（以下製造業という）・弁護士・司法書士など以外の業務の派遣が自由化され、派遣期間は既存の二六業種は営業職・販売職を除き三年、新しい対象業務は一年とされた。また、労働者派遣事業を、臨時・日雇い労働者を派遣する△一般労働者派遣事業（登録型）▽と常用労働者だけを派遣する△特定労働者派遣事業（常用型）▽に区分した。

九九年の改定は、適用対象業務に対する考え方の一八〇度の転換である。適用する業務を定めるのではなく、ネガティブリスト△適用除外業務▽として建設業務・警備業務・港湾運送業務・医療関係業務（一部は可）の四業務が指定された。製造業は△当分の間適用除外業務▽とされ近い将来の解禁を目論む内容であった。

果たせるかな、二〇〇三年の改定で製造業の派遣が解禁され、労働者派遣がほぼ完全自由化された。更に加えて、従来一年の

派遣期間を三年に延長し、当初（一九八五年・九六年）の二六業務の三年間の期間制限は廃止された。

（六）アメリカ化する日本 労働基準法改定の背景をみる

本文の冒頭で述べた小泉首相の「わかった」で始まった二〇〇三年の労働基準法（関連法規を含む）改定は、総合規制改革会議が目論む労働基準行政（23・24頁参照）と日経連の「新時代の日本の経営」（24頁参照）が目指す雇用政策の完成へのスタートであった。

完成への手段として、ホワイトカラーエグゼンプションや解雇の金銭的解決を含む「労働ビッグバン」が計画されたが、それらを既成事実にするために、非合法も辞さない事態が進行していた。暴露された△偽装請負▽だけではない。労働者派遣事業者のフルキャストやグッドウィルは、△適用除外業務▽の港湾業務に違法派遣を行い、事業停止命令を受けていた。（朝日〇七年八月二四日朝刊）

一九八〇年代以降の「労働基準法改定」と実現された単独立法を時代の動向の中でみると、それが「戦後政治の総決算」を掲げた中曽根内閣に始まる、膨れ上がった日本の行財政を国際化の中で構造改革・規制緩和していくための動きの一面であることが分かる。

△表二：時代の主な動きと労働基準法改定▽参照。

現在に繋がる行財政改革のスタートは、八一年「第二次臨時

<表 2 ……時代の主な動きと労働基準法改訂（関連新法令を含む）>

制定年	区分	名称（略称）	時代の主な動き
1985（昭60） 同	制定 改訂	男女雇用機会均等法 労働基準法 （女子の 時間外労働・深夜業 等規制緩和）	1979年 女性差別撤廃条約国連採択。 1981年 第2次臨調（土光臨調）発足 。 増税なき財政再建。 1983年 戦後政治の総決算（中曽根内閣）。 1985年 プラザ合意 。レーガノミックス 後の円高・ドル安転換。
	同	制定 労働者派遣法 （原則 禁止・一部適用13業 種）	1986年 前川レポート。内需主導型への 転換。 雇用創出と労働時間短縮。
1986（昭61） 1987（昭62）	制定 改訂	高齢者雇用安定法 労働基準法 （労働時 間制大改訂。週40時 間制と労働時間規制 の弾力化、専門的業 務型裁量労働制導入）	1987年 国鉄分割・民営化。国労解体へ 。 労戦統一 。民間連合発足。 1988年 リクルート事件。 1989年 バブル景気始まる。
1991（平3） 1992（平4）	制定 制定	育児休業法 時短促進法	1990年 連合 官民含め正式発足 。 日米構造協議。公共投資と規制 緩和 。 規制緩和デリゲレーションと民 営化本格化。 バブル経済の崩壊。
1993（平5） 1995（平7） 1996（平8）	制定 改定 改定	パートタイム労働法 育児・介護休業法 労働者派遣法（26業 種）	1993年 非自民連立細川内閣成立。 平岩レポート、規制緩和や自己 責任原則。
1997（平9） 同	改訂 改訂	男女雇用機会均等法 （法律名変更） 労働基準法 （女性の 時間外・深夜行等規 制解除、企画業務型 裁量労働制）	1994年 自社さ政権成立と社会党の路線 転換 。 1995年 日経連「新時代の日本の経営」 。 1996年 橋本行革開始（財政構造等6大 改革） 。 1997年 拓銀経営破綻・山一証券自主廃 業。
1998（平10）	改定	労働基準法 （労働契 約期間・3労働を3 年に延長）	1998年 小渕内閣成立。
1999（平11）	制定	労働者派遣法（原則 自由・一部禁止）	1999年 大手銀行に公的資金投入 。 住民基本台帳・盗聴法・国旗国 家法3法案と地方分権一括法 （145国会）。
2000（平12）	制定	労働契約承継法	2000年 憲法調査会発足。 介護保険制度スタート。
2003（平15） 同	改訂 改訂	労働基準法 （有期労 働契約期間延長・裁 量労働制緩和・解雇 ルール） 労働者派遣法 （製造 業解禁、自由化）	2001年 総合規制改革会議発足 。 小泉内閣成立。
2006年	—	厚労省「今後の労働 契約法制の在り方に 関する研究会報告」	2005年 経団連ホワイトカラーエグゼン ションを提言。 2006年 経済財政諮問会議「労働ビッグ バン」をうたう。

行政調査会」(第二臨調、一般にリーダーシップをとったのが土光敏夫経団連名誉会長であることから「土光臨調」という)である。「土光臨調」は、増税なき財政再建と官民の役割分担を掲げ、国鉄・電電公社の民営化を提案した。以下、主なメルクマールをあげると、次の通りである。

八三年戦後政治の総決算を掲げた中曽根内閣が発足。プラザ合意の円安・ドル高転換と日米経済摩擦によるアメリカの強行圧力を打開するために設置された、中曽根首相の私的諮問機関「国際協調のための経済構造調整研究会」(座長・前川澄雄元日銀総裁)が、八六年「前川レポート」を公表。内需拡大・輸入の促進と市場の開放・金融自由化・消費生活の充実と労働時間の短縮などを約束した。

八七年国鉄が民営化され、旅客鉄道会社としての本州三社(JR東日本・JR西日本・JR東海)と三島三社(JR北海道・JR四国・JR九州)、日本貨物鉄道会社(JR貨物)の計七社に分割された。旧国鉄の清算業務は、国鉄清算事業団(現在の鉄道建設・運輸施設整備支援機構)に委ねられた。

九〇年海部内閣が「日米構造協議」に調印。公共投資拡大・大店法の撤廃・規制緩和と民営化の促進などを約束した。

九三年細川内閣で、「平岩レポート」(平岩外四経団連会長が座長としてまとめた「経済改革研究会報告」)を公表。

規制緩和や市場原理とともに自己責任原則を強調した。
九五年日経連が、「新時代の日本的経営」を公表した。
(24頁参照)

二〇〇一年森内閣で、「総合規制改革会議」が発足した。

一九七九年に政権についたイギリスのサッチャー首相の改革をサッチャリズム、八一年に就任したアメリカのレーガン大統領の経済政策をレーガノミクスといい、ここにサプライサイド経済学に傾倒したネオリベ改革が席卷し、アメリカ・スタンダードのグローバル化が世界の流れとなる。土光臨調の中曽根改革から総合規制改革会議の小泉改革に至る過程は、サッチャリズムとレーガノミクスと連動する。先にあげたメルクマールの背後にあるものをみよう。

国鉄の分割民営化は、同時に国労の解体であった。JRに移行し、八七年労働組合は鉄道労連・国労・鉄産労に分裂するが、この過程で国労組合員は徹底した排除といじめにあい、現在まで続いている。国労の解体は同時に総評の解体であり、日本の労働組合は民間主導の労戦統一の動きの中から、八九年連合の発足となる。

国労解体、総評解体は、社会党の分裂縮小でもあった。九三年八月自民党を離脱した小沢一郎などによる新生党が参加した、非自民連立の細川内閣が成立し、社会党が政権に参加した。九四年四月細川首相の辞任により後継羽田内閣に移行したが、羽

田首相はさきがけと社会党が政権を離脱したため六五日間で辞任、六月自・社・さ三党連立の村山内閣が発足した。九四年一月、新生・日本新・民社・公明新党に一部自民党脱党組などが参加し、新進党が結成された。村山首相の後継橋本首相は九六年九月衆院を解散、社民党と名称変更した旧社会党は、リベラル勢力の結集による新党結成を模索したが挫折し、社民党とさきがけの一部議員は民主党を結成した。更に九八年四月、自由党（小沢一郎を中心とするグループ）と公明党が抜けた新進党の中道グループが民主党に合流、ここに五五年体制を支えた社会党は解体し、社民党は小政党となった。

石井陽一（神奈川大学名誉教授）はいう。「国鉄民営化の主導者である中曽根康弘元首相は、二〇〇五年一月二〇日付毎日新聞の自民党結党五〇年特集の中で、中曽根時代に関する記者の質問に答え、〃私は戦後政治の総決算と称して、行政改革を中心に、今までの整理をやったつもりです。土光（敏夫元経団連会長）臨調、前川（春雄元日銀総裁）委員長で色々な政策を発表しました。国鉄も分割民営化した。それが日本の政局を大きく変えたんです。国鉄労働組合（国労）がつぶれ、それが総評の崩壊、社会党の没落につながった。五五年体制を支えていた一方の政治勢力が解体され、総決算路線の一番大きな解体になった」と得々と述べておられた。NHKの『日曜討論』の中でも同趣旨を述べておられたが、語るに落ちたともいえる。」（石井陽一「民営化で誰が得をするか」平凡社新書〇七年七月八六頁）

国鉄民営化の表向きの動機は、第二臨調のいう官民の役割分担、競争原理導入による効率化などだが、本音は国労潰し、ひいては総評潰し、社会党潰しであったことを当事者自らが明かしているのである。つまり、「民営化そのものは目的でなく、労働問題、政治問題であったということだ。」（同書八七頁）

このことは、総理大臣による不当労働行為を示す。憲法尊重擁護義務（九九条）がある総理大臣が、「現在及び将来の国民に対し、犯すことのできない永久の権利として信託された」（九八条）基本的人権を、侵犯したのである。そして、この国からストライキや争議行為がなくなり、労働者の街頭デモがなくなり、労働組合の数と組織率が急速に低下した。いまや、労働組合の組織率は二〇%を下まわり、その社会的影響力は激減した。

もう一度、△表二△をみてみよう。労働基準法と労働者派遣法などの関連単独立法が、ひとつの流れの中で改定されてきたことが分かる。それは、アメリカによる市場開放要求と市場原理主義に基づく行政改革△△小さな政府△△実現である。△小さな政府△△は福祉や公共サービスから撤退し、警察と軍事△監視と統制を握る△強い政府△を目指すという。これが、日本の社会システムをグローバル・スタンダードというアメリカ体制化、日本の政治経済システムを国際社会への協力というアメリカへの従属化をもたらしている。

そして、小泉首相の「わかった」で始まった二〇〇三年の労

働基準法の改定は、雇用の分野でのネオリベ改革の総仕上げへのスタートであり、労働法のセーフティネットをなし崩すものであったのである。

(七) ネオリベ改革の成果は戦前レジームへの回帰か

ロナルド・ドーア氏は、円高不況から回復した一九八六～八九年の四年間と、バブル不況から回復した二〇〇一年～〇四年の四年間の、大企業の付加価値や給与・配当の比較をしている。円高回復期・バブル後回復期の夫々の四年間の増加率(%)をみると、次の数字となる。付加価値九↓六、配当六↓七〇、役員給与十賞与二一↓五九、従業員給与一四↓△五。(ロナルド・ドーア「誰のための会社にするか」岩波新書二〇〇六年九月一五二頁) つまり、かつては安定配当政策をとっていた大企業経営者は、殆ど配当率を変えず利益を従業員に還元していたが、現在では株主優先で賃金は削減し、自分達の取り分は配当並みに確保していることが分かる。一方、従業員給与はマイナスだ。ロナルド・ドーア氏との対話で、伊東光晴京大名誉教授は二〇〇四年に対する二〇〇五年の増加率(%)を同様に比較している。付加価値十三、配当十六一、一人当たり役員給与・賞与十三九(内賞与十八〇)、一人当たり従業員給与十〇・九九。(伊東光晴／ドナルド・ドーア往復書簡「二世紀、日本の大企業のビヘイビアは変わったか」「世界」〇七年八月号一八四頁) ちなみに、△出来高▽における外国人投資家(主にアメリカ

人)が占める割合は、五〇%を超えることがあるという。

一九七〇年代後半から八〇年代前半にかけての素材産業不況時代、私達は労働組合によって闘う一方で、労使間に信頼関係があり、職場では協力したといった(27頁参照)。「誰のための会社にするか」の中で、ドーア氏は代表的日本企業を、一九九〇年前半までを△準共同体企業▽、二〇一〇年を△株主所有物企業▽といい、労使間のやりとりを漫画で紹介している。△準共同体企業▽の経営者は協議し妥協するが、△株主所有企業▽の経営者はききおくだけで突っぱねる。

ドーア氏との往復書簡の中で、伊東名誉教授は説明する。一九四七年「戦後の混乱期、経済同友会は「企業民主化試案」修正資本主義の構想」を発表、企業は資本家、経営者、従業員の共同体であるとし、経営者と企業の社会的責任を強調し、経営者は単なる株主の代理人でなく企業は利潤動機だけで動くものではないとした。委員長は大塚万丈日本特殊鋼社長であった。この考えは、財閥が解体され従業員が重役になる時代の経営者に、社会的使命と精神的バックボーンを与え、六三年に代表幹事に就任した木川田一隆氏によって引き継がれ、六〇年代から九〇年代半ばまで、同友会―開明的経営者の集まりとしていき続けた。その転換は、九五年経済同友会代表幹事に牛尾治郎というオーナー社長が就任して起こった。一八〇度の転換という人もいるが、株主主義がオーナー株主によって主張された。経済同友会は牛尾氏から宮内義彦オリックス会長に至り、いっ

そう木川田さんの「心」を離れた。村上ファンドが宮内氏の勧めで設立され、一方で投機ファンドと結び株主主権を当然とし、他方で戦後労働政策の基礎を崩壊させ、労働者派遣業の拡大を推進させた。(前掲往復書簡続編「世界」一〇月号二〇二二四頁を要約)

つい一〇年ほど前、一億総中流といわれた国で、現在△格差▽と△貧困▽が問題となっている。格差や不平等を測定する際によく使われるジニ係数比較で、日本はOECD(経済協力開発機構)二六カ国の中で不平等度が高い国にランクされている。その国の平均的な所得の五〇%以下の所得しかない人を貧困者と定義し、貧困率(貧困者の割合)を比較すると、同じくOECD二六カ国中日本はメキシコ・アメリカに次いで第三位にランクする。(橋本俊詔「格差社会」岩波新書〇六年一〇月一三・二四頁)

所得の格差と貧困だけではない。国内生産に対する財政支出を仏・独・英・米・日で比較すると(%)、社会保障給付二八・七、二八・六、二〇・一、一六・二、一七・七となり、教育支出五・七、四・三、五・〇、五・一、三・五である。同時に、税金に社会保険料を加えた国民負担率(%)も六一・六、五一・三、四七・五、三一・九、三九・七となり、日本は低福祉・低負担に近い。(朝日新聞社説〇七年一〇月二九日)

日本人は、いまや実感とは違うかもしれないが、貧乏で安心して暮らせる制度の極めて手薄な国で暮らしているわけである。

この文章のテーマである労働基準行政に関して、先の伊東名誉教授の引用を続けるところなる。「戦前の日本の労働者の一部が、派遣業者によって、半ば暴力的な搾取にあったことの反省から、職業紹介は公的機関と学校とし、原則として営利を目的とするそれを禁じるというものでした。それが九〇年代末から二一世紀にかけて、なしくずしに緩和、拡大し、派遣業者は一万をはるかに超え、その経営者の収入が年収一億円を超えるものが続出する一方、派遣される者は、携帯電話で、その日その日の働く場所を指定され、文字どおりの低収入と不安定雇用の中にいる者から、正規職員の七割以下の給与で働く大企業の人まで、非正規雇用の激増をみました。これに果たした同友会幹部の行動を見ると、ドーアさんのいう法的でない、単なる倫理規定のむなしさを感じます。」(前掲対話「世界」〇七年一〇月号二〇三・二〇四頁 ギチック筆者)

労働者派遣法の生みの親といわれる中央職業安定審議会の委員を長く務めた高梨昌信州大名誉教授は反省する。「派遣法は、元々『高賃金の専門職』の良好な労働市場の形成を想定した。しかし、今は低賃金の代名詞に変わってしまった。なぜか、九年の派遣法改正で、対象業種を原則自由化したからだ。労組の組織率も下がり、労働者側の連合は次第に発言力が弱くなって、自由化を主張する経営者側に押し切られた形だ。(請負の基準緩和を求める声もあるが)とんでもない話だ。戦前の手配師を認めるに等しく、派遣法が有名無実化してしまう。派遣対

象業務の自由化を改め、元の専門的な業務に戻すべきだ。」(朝日新聞朝刊〇六年一〇月二十九日 ゴチック筆者)

伊東名誉教授が空しさを感じ、高梨名誉教授が反省する通り、労働基準法と労働者派遣法の改定による雇用の規制緩和と自由化は、日本国憲法に基づく「戦後レジーム」からの逸脱であり、「戦前レジーム」への回帰の危険性をはらむものであったことは、ハ登録型派遣Vが日雇い派遣や偽装請負の温床になっていることが証明する。そして、それは「教育基本法」改定から「国民投票法」制定に至る改憲の動きの行き着く先を、垣間みせるものでもあった。

(八) 労働基本法としての労働基準法回復のために

「労働基準法」は、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要条件をみたす」(第一条) ための労働条件を、「労働者と使用者が対等の立場において決定」(第二条) するための、シンプルだが分かり易い法律であった。これが、八七年の大改定以降、複雑で分かり難いだけでなく、第一条・第二条を逸脱し始めた。一例をあげると、労働時間に関する規定は、第三条の一項・二項で週四〇時間(大改定以前は四八時間)とシフトによる特例を定めるだけの内容だった。現行は、第三条の二(一)か月単位変形労働制、第三条の三(フレックスタイム制) 以下、第三条の五(一週間単位の非定型的変形制) が追加され、極めて複雑になった。また、本来なら女性の勤労権

を守り保護すべき規定も、男女雇用機会均等の名の下に、深夜業や危険有害業務の適用に関する条項が追加され、反って危険な面が出てきた。極め付きは、第一八条の二の解雇条項の挿入であり、「労働基準法」に記載すべきでない条項が付加された。労働基本法である「労働基準法」を、大改定以前のシンプルで分かり易い、第一条と第二条に基づく法律に戻すべきなのである。労働時間や残業などの取り扱いに特別な基準が必要ならば、「労働安全衛生法」などのように、単独立法を制定すればよい。

かつて一九九九年の第一四五国会で、自公が盗聴法・ガイドライン法・国旗国歌法・憲法調査会設置法など新国家主義的な諸立法を強行した一方で、情報公開法や地方分権推進一括法を成立させた議員達の政治的自己分裂に触れながら、新藤宗幸千葉大教授は、「国会に足場をもつ政党とりわけ野党が動かないならば、それを活用した市民の運動を組織すればいい」とも、「国旗国歌法の制定に落胆するのではなく、改正の道が開かれたことを訴えつつ、新しい国旗国歌制定運動を、地域から展開すべきなのである」といった。(新藤宗幸「選挙しかない政治家 選挙もしない国民」岩波書店二〇〇〇年二月九二頁)

成果主義に翻弄され人間の誇りを傷つけられた部課長達が「管理職ユニオン」を立ちあげたように、いまやハプレカリアートVといわれるニートやフリーター達が動き始めた。グッドウィルやフルキャストで働く日雇い派遣や非正規雇用者が「派遣ユニオン」という労働組合を作り、フリーター達が「フリーター

全般労働組合」を結成し、偽装雇用の若者達が「ガテン系連帯」を作った。また、非常勤講師削減計画に抗議した埼玉大学の「首都圏大学非常勤講師組合」の不当労働行為救済の申し立てを、埼玉自治労連が支援している。

「派遣ユニオン」は、八月三日フルキャストが業務停止命令を受けたことに伴い、日雇い派遣労働者の雇用と生活の安定を訴える声明を発表し、その中で来年早々にも予定される「労働者派遣法」改定に対し、次の三点に言及した。①派遣可能業務の規制⇨専門業務に限定すること（九九年以前の規制まで戻すこと）②常用派遣を原則とする派遣制度にすること③マージン規制。（派遣ユニオン編「日雇い派遣」旬報社〇七年九月一二七頁）

かつて、戦後の日雇い労働者は職業安定所から貰う定額日給が二四〇円のためニコヨンと呼ばれたが、貧乏でばらばらに孤立して組織化は不可能といわれたニコヨン達が「全日自労」（全日本自由労働組合）を結成し、日本有数の実力を持つ労働組合となった。リストラで事業縮小や廃業に追い込まれそうになった下請企業の労働者達は、産業別や地域の仲間の支援を受けて、親会社や金融機関など（背景資本といった）と直接団体交渉をした。こういった、「戦後レジーム」世代の体験は、派遣労働者やフリーター達が組合を結成することや、元請企業や派遣先・偽装請負受入企業との交渉に通じるところがあり、彼

等の闘いに役立つことができるだろう。

大学卒業から六〇歳までの期間、フリーター達が正社員であったなら、三八年分の納税額はどうか。今後フリーター人口が平均一五〇万人規模で推移すると、住民税の損失が一五・八兆円、所得税が一七兆円、社会保険料の取りこぼしが一七・七兆円、雇用保険料が二・二兆円で、合計五一・八兆円。これは、二〇〇七年度政府予算案の税収五三・二兆円に迫る額だと、ストラテジスト（証券会社投資戦略担当）の丸山俊氏は計算する（朝日新聞社「ロスト・ジェネレーション」二〇〇七年九月一六〇頁）。果たして、現在企業が求め政府が推進する雇用政策は、この国の将来に何をもたらすだろうか。

村上龍は、バブル時代に第一勸銀（当時）救済のために投入された公的資金九〇〇〇億円で、何ができるか計算した。スフィックス修復に三・四億円、途上国の子供に基礎教育八四〇〇億円、アフリカ象保護プロジェクトに二四億円、おつり五七・二・六億円（村上龍「あの金で何が買えたか」小学館一九九九年八月二〇・二二頁）。独裁者と間違えられた床屋のチャーリーは、ラストシーンの有名な演説の中で、迫害され絶望にさらされた恋人のハンナに呼びかけていう。「世界には、全人類を養う富がある。……そして、全ての人に職を、若者に未来を、老人に保障を約束する新しい世界、清潔な世界のために闘おう」（映画「チャップリンの独裁者」一九三九年）。

思いやり予算や、米海兵隊のグアム移転に要する金をワーキ

ングプアの就業対策に使ったら、何ができるだろうか。イラクやアフガンに対する軍事支出をインフラ整備や貧困撲滅にまわしたら、ハテロとの戦い✓は要らなくなるのではないか。MD（ミサイル防衛）などという効果があるかどうか分からない計画に使う金を、環境保護に回したら、北極の氷山融解も防げるのではないか。経済の専門家が計算をしてくれないだろうか。

七月二九日の参院選で野党が過半数を獲得し、安倍首相が退任した。当面、野党は対抗すべき政策を打ち出せないだろうし、ネオリベ改革は継続するだろう。しかし、「テロ対策特別措置法」による、インド洋での海上給油が休止された。選挙で事態が変わることが証明されたのである。

ネオリベ改革の矛盾が次々と表面化している。かつて、純ちゃんブームに熱狂した若者や主婦達は、再び小泉チルドレンに投票しないだろう。闘いに立ちあがったロスト・ジェネレーション達が、「労働基準法」を武器に、先ず自分達の正規の雇用を回復し、「全ての人の職を、若者に未来を、老人に保障を約束する新しい世界、清潔な世界のため」の闘いに立ち上がること、期待していききたいと思う。

（二〇〇七年一月）

「用語と参考文献」

□用語

ネオリベ……中曽根首相以降の改革路線を、市場主義原理によるネオリベリズムⅡ新自由主義に基づく流れと理解し、「いまやわれわれはファシズムをハファッシュョVと呼ぶように、ネオリベリズムをハネオリベVと、侮蔑をこめて呼び捨てにすべきだろう」（白石嘉治・大野英士「ネオリベ現代生活批判序説」）に参照し倣って使用した。

戦後レジーム……安倍首相辞任以後殆ど使われなくなったが、小泉流ネオリベ改革と靖国参拝が否定する体制として、いささかの侮蔑をこめて使用した。

□参考文献

夏住要一郎編「Q&A改正労働法」三省堂 二〇〇三年一月

安枝英紳・西村健一郎「労働法」第八版「有斐閣叢書ブリ

マ・シリーズ 二〇〇四年三月

斎藤貴男「機会不平等」文春文庫 二〇〇六年一〇月

斎藤貴男・東京管理職ユニオン編「成果主義神話の崩壊」旬報社 二〇〇六年三月（本文25頁上段は、この著書の三三―三四頁を参照し倣った。）

島本慈子「ルポ解雇」岩波新書 二〇〇三年十月（本文19・

20頁は、この著書の二二頁、一五九〜一六一頁を参照し做った。

白石嘉治・大野英士「ネオリベ現代社会批判序説」新評論

二〇〇五年一〇月

中村政則「戦後史」岩波新書 二〇〇五年七月

石井陽一「民営化で誰が得をするのか」平凡社新書 二〇〇

七年七月

橋本俊詔「格差社会 何が問題なのか」岩波新書 二〇〇六

年一〇月

中野麻美「労働ダンピング 雇用の多様化の果てに」岩波新

書 二〇〇六年一〇月

ロナルド・ドーア「誰のための会社にするか」岩波新書 二

〇〇五年九月

朝日新聞特別報道チーム「偽装請負 格差社会の労働現場」

朝日新書 二〇〇七年五月

ロストジェネレーション取材班「ロストジェネレーション」

朝日新聞社 二〇〇七年七月

分裂日本取材班「分裂日本 中流層はどこへ」朝日新聞社

二〇〇七年九月

山田昌弘「希望格差社会」筑摩書房 二〇〇四年十一月

NHKワーキングブア取材班「ワーキングブア 日本を蝕む

病」ポプラ社 二〇〇七年六月

本田由紀編「若者の労働と生活世界」大月書店 二〇〇七年

七月

派遣ユニオン編「日雇い派遣 グッドウィル、フルキャスト

で働く」旬報社 二〇〇七年九月

雨宮処凛「生きさせろ 難民化する若者たち」大田出版 二

〇〇七年三月

風間直樹「雇用融解 これが新しい『日本型雇用』なのか」

東洋経済新報社 二〇〇七年五月

デイヴィッド・K・シプラー 森岡孝二／川人博／肥田美佐

子訳「ワーキング・ブア アメリカの下層社会」岩

波書店 二〇〇七年一月

村上 龍「あの金で何が買えたか」小学館 一九九九年一

月

関岡英之「拒否できない日本 アメリカの日本改造が進んで

いる」文春新書 二〇〇三年四月

吉川元忠・関岡英之「国富消尽 対米従属の果てに」PHP

研究所 二〇〇六年二月

伊東光晴／ロナルド・ドーア往復書簡「二十一世紀、日本の

大企業のビヘイビアは変わったのか」「世界」二〇

〇七年八・九・一〇月号

朝日新聞朝刊記事 二〇〇一年五月十一日・〇六年七月二

日・〇六年一〇月二九日・〇七年一月一日・〇七年

八月二四日

朝日新聞社説 二〇〇七年一〇月二九日

朝日新聞夕刊連載「手をつなげ、ガンバロー」①～⑭ 二〇〇
七年一〇月一日～一九日