

非正規雇用をなくし、全体を代表する労働者連帯で 人間らしく働ける社会を

龍谷大学教授 わきた 脇田 しげる 滋

第2次大戦後、近江絹糸で起きた、労働者を人間扱いしない企業経営者の労務管理に対抗する労組の抵抗は、「人権争議」と呼ばれ、大きな注目を浴びた(1954年)。その後、高度経済成長を経て、労使関係は成熟したとされ、労働条件が改善されるなかで、職場における人権問題は後景に退いたかに見えた。しかし、1980年代以降、日本の雇用社会は大きく様変わりした。非正規雇用、リストラ、過労死・過労自殺、うつ病、ハラスメントなど、労働者の人権を脅かす事象が蔓延している。職場における労働者の力は大きく後退し、憲法やILO条約が求める「人間らしく働ける職場」とはほど遠い状況が日常化している。

非正規雇用のない雇用社会

現在、日本の雇用社会が直面している困難を集中的に表現しているのが、非正規雇用の急激な増大である。確かに世界各国でも非典型雇用が拡大しており、その労働条件の低劣さや雇用の不安定さが問題になっている。しかし、日本の非正規労働者の置かれている状況は、世界各国の非正規労働者と比較しても格段に苛酷な状況にある。

私は、1985年の労働者派遣法制定を契機に、非正規雇用の問題に強い関心をもつことになった。当時、労組の関心は低く、一部の労供事業関連労

組や労働弁護士団体が反対の意思を表明する程度であった。しかし、経営側は政府と一体となって労働者派遣制度を軸に非正規雇用を拡大し、従来の雇用モデルであった正規雇用を破壊するという戦略を着実に推進した。とくに、世界各国で「非典型雇用」が広がっているが、日本の場合は、それとは本質的に異なる「非正規雇用」であり、この違いをとくに強調しなければならない。

日本的非正規雇用の特徴は次の5点である。すなわち、①雇用不安定(期間の定めのない正規雇用とは異なり、共通して有期雇用形式であって、いつ雇止めされるか分からないという「解雇付き雇用」であること)、②差別的処遇(正規雇用と比べて格段に低い処遇であること)、③働く貧困(賃金が生活保護水準にも達せず、自立した生活ができない程度に劣悪な労働条件であること)、④無権利(次の契約更新が不定なために、有給休暇など労働基準法が保障する最低基準の権利さえ行使できないこと)、⑤孤立(職場の労働組合が企業別正社員組織であり、非正規雇用労働者が自らの団結を通じて、雇用や労働条件を改善したり、向上させることが困難なこと)である。

これら5点は、世界のなかでもきわめて特殊なものである。2009年12月4日ソウルで開催された「日韓非正規労働フォーラム2009」では、多くの点で日本と類似した韓国に比べても、日本の非正規雇用の異常さが浮き彫りになった。とくに同フ

フォーラムを通じて、日本の非正規雇用の特徴が、①政府・経営者が一方的に労働立法を「規制緩和」してきたこと、②「企業規模別の労働条件格差」が大きいこと、③賃金が男性を念頭に置いて世帯全体の生活を賄う「家族賃金」であったことによって、増幅されたことを改めて痛感した。

こうした非正規雇用は、いまでは労働者全体の3分の1を超えている。女性や若年者では過半数を超えるまでになっている。ILOの2009年9月の報告では世界各国のなかで、日本ほど急激に派遣労働が増加した国は他に存在しない。経営者にとっては、ほとんどの業務は派遣、契約社員、パートなど多様な非正規雇用で済むのであるから、人件費がかかり、労務管理の負担が大きい正規雇用労働者を減少させるのは当然である。実際、同じ職場で、同一労働をしながら、待遇が数分の1の極端な格差で働き、労組にも加入できない非正規雇用が増えるなかで、正規雇用の存在意義は薄れ、大幅に減少することになった。

日本の派遣制度の「法的虚構」

1985年に制定された労働者派遣法は、ドイツの1973年法をモデルとして、職業安定法や労働基準法が禁止してきた間接雇用を一部合法化するものであった。しかし、労働者派遣法は、多くの点で「法的虚構」や「法的欺瞞」に基づいて形成されている。主なものをあげれば、次の通りである。

①「一時的労働(temporary work)」を「派遣労働(dispatch work)」とする意図的誤訳である。本来、派遣先業務が一時的に増大したときに受け入れ、その業務が恒常化したときは、派遣先が当該労働者を常用化して雇用安定を図るのが制度の本質であった。

②実体がなく「名ばかり」の存在である派遣元を「雇用主」とした。その論理的帰結として、派遣元は雇用主であって派遣先・労働者間に仲介する存

在ではないから、「賃金の中間搾取」(労働基準法6条)をする主体ではないとし、同様に「派遣先と労働者の間に雇用契約関係が成立することはない」とされる。社会的実態を無視した、派遣元・派遣先企業にとって好都合きまりない有権解釈が示された。

③有料職業紹介と実態は変わらないのに、これを「登録型派遣」として容認した。その結果、間接雇用の弊害に加えて「有期雇用」の弊害まで加わり、労働者の一層の無権利を生むことになった。

④「同一労働差別待遇」を拡大したこと。これは立法者の暗黙の意図＝「本音」であった。本来、派遣労働は不安定雇用であるから、安定雇用の派遣先正社員と同等かそれ以上の待遇を保障する必要があり、それこそバランスのとれた立法政策であった。EU諸国や韓国の派遣法は、同等待遇保障や差別禁止を義務づけているが、この義務づけがまったく導入されなかった。

⑤派遣対象業務が「専門的」という欺瞞である。常用雇用代替を避けるために、派遣対象業務は専門的なものに限るとされた。しかし、現在、政令指定されている26業務は、女性の一般事務、情報処理、清掃などの現業務などであって賃金水準からも決して専門性があると言えない。実際には「正社員が担当する必要がなく、外部委託が可能な業務」というべきである。仮に26業務が専門的であるとするのであれば、「日給5万円以上」など高賃金を義務づける措置が必要であろう。正社員よりも格段に低い賃金であるのに、「専門性があるから弊害がない」とするのは「欺瞞」そのものである。

⑥系列派遣・専ら派遣の放任である。派遣法制定後、派遣会社が、商社や銀行など派遣先の子会社や系列会社として設立される例が続出した。これでは派遣元は派遣先に従属した「第2人事部」に過ぎない。「対等な3面関係」という労働者派遣の「法的虚構」にさえ矛盾している。実際、伊予銀行事件では、派遣社員ということで男女差別の実態が雇用形態や所属企業の違いという「法的虚構」に

見事に隠蔽され、徹底して違法企業を保護する結果となっている。

これ以外にも、派遣元が36協定締結主体となっていたり、有給休暇の代替要員も確保しないのに休暇についての使用者責任を負うなど、企業寄りの「法的虚構」が少なくない。こうした法的虚構の集大成としての日本的労働者派遣制度は、労働者の権利主張を困難にし、労働行政による労働者保護責任の後退を生み出してきた。雇用破壊推進の梃子となってきた日本の労働者派遣制度は廃止すべきである。当面、それを目指して、抜本的な見直しが必要である。

企業所属が違って同一待遇

「毒の缶詰」と呼べる日本的労働者派遣制度であるが、なかでも重要なのが、その仕組みを通じて同一労働差別待遇が拡大し、さらに正規雇用の減少につながっていることである。派遣労働者は、派遣先従業員と仕事が同じか、ほとんど違わないのに、受け取る賃金は格段に低い。派遣元や派遣先は、人件費削減を派遣導入のメリットとってはばからない。そうした差別待遇を公然と話せるのは世界でも日本以外にはない。

いったい何故、同一労働差別待遇が放置されるのか。少なくとも、法的には同一労働差別待遇を認めることはできないはずである。ドイツやフランスでは、産業別全国協約が企業を超えた仕事別労働条件を定め、派遣先、派遣元と企業が違って仕事も同じであれば同一待遇を保障するのが当然とする慣行が確立している。さらに派遣法で確信的に同一待遇保障を明記している。

ところが、日本の派遣法には均等待遇保障の規定は現在に至るも一切存在しない。日本では、企業＝使用者が違えば差別待遇は問題にならない。これは世界的には、例を見ない日本独自の労働法解釈である。同じ東アジアに位置し企業別労働条

件格差が大きい韓国では、不当な差別に厳しい社会的意識があって、2006年派遣法改正で差別是正の特別措置が導入されている。

日本の雇用社会では、派遣労働者の同一労働差別待遇を常識として受入れてきたが、「日本の常識は世界の非常識」である。とくに派遣労働者は、雇用不安定であるから、正社員以上に処遇されるべきである。これが世界の労働法的常識である。雇用不安であるのに極端な低賃金というのであれば、その格差に相当な合理的理由がなく、不当な「身分差別」と言うしかない。

改めて何故、派遣なら安くつくと言えるのか、厳しく問い直し、①企業所属が違って同一労働であれば同一待遇が当然であるという意識を社会的に広めるとともに、②派遣先労働者との同一待遇以上保障という「グローバル水準」に合わせて、労働者派遣制度を見直す必要がある。

企業別正社員組織と派遣切り

「派遣切り」が広がった製造部門の大企業には、そのほとんどに労組が存在している。そうした労組のなかで、解雇される派遣労働者や請負労働者と連帯して、「派遣切り」=解雇の撤回を求めてストライキ闘争に取り組んだ事例は、私が知る限りでは皆無に近い。

企業別に組織された大企業労組は、正社員を対象としており、同じ職場で働いてきた非正規労働者が職場から追われようとしているのに彼らを支援することがほとんどなかった。派遣切りに取り組んだのは、大部分が労働相談などを通じて労働者を組織した地域労組であった。「年越し派遣村」も、地域別や派遣対象とする個人加盟労組や、ナショナルセンターの関係者がほとんどであり、民間大企業労組の支援は小さいものであった。

むしろ、中小企業で、派遣切りされた労働者と

連帯して雇用を守った労組の事例が注目される。その一つが、京都のローカル放送局である京都放送(KBS)労組の取組みである。この9月に「派遣切り」された系列派遣会社のカメラマン2名の解雇問題に取り組み、ついに派遣先親会社での正社員化を実現した。同労組は、ここ数年間、派遣、有期雇用、出向など系列や関連企業に属する労働者について、所属や雇用形態にかかわらず、連帯の取組みを行ってきたが、合計で10名に及ぶ非正規労働者を正社員化することに成功している。このKBS労組は、その前身である近畿放送労組として、40年前、民放労連近畿地連が関西の民放各局に広がる非正規労働者の組織化を意図して作った「民放労連近畿地区労組」と連携し、下請労働者の正社員化について成功した経験がある。

同様に、徳島の光洋シーリングテクノで偽装請負形式下の下請労働者を正規雇用化させた事例も注目される。この場合も、産別組織(JMIU)傘下の個人加盟地域労組が組織化の中心となった。とくに、その中心には全金時代に「徳島船井電機事件」で親会社責任追及の闘いで頑張った活動家があった。

これら二つの事例には多くの共通点があり、きわめて興味深い。企業別労組であっても、①非正規労働者や社外の産別組織と連帯するという高い意識性と、②闘争の経験を有する幹部がいることによって、企業別正社員組織の壁を打ち破っていることが分かるからである。

全体を代表する労働組合へ

労働組合は、本来、一定の範囲に属する労働者全体を代表することを期待された組織である。世界的には、1企業の従業員だけの組合は「企業組合」や「黄色組合」と呼ばれ、御用組合と同義語と理解されている。日本でも第2次大戦後は産別組織を目指すことが当然とされたが、その後の政治・社会状況の変化のなかで企業別組織に固定化させら

れた。もっとも、総評時代には企業別組織の弱点を克服するために、多くの努力が行われた。

しかし、1980年代以降、そうした努力は影を潜めるとともに、非正規雇用が拡大するなかで労組は企業別組織から、企業別正社員組織へと変質することになった。大企業の正社員だけを代表するだけの労組は、憲法28条が団結権保障で期待するものとはかけ離れている。憲法は、中小零細企業労働者、非正規労働者など最も弱い立場の労働者を含めて全体を代表することを労働者団結に期待していると考えるべきである。

フランスやイタリアでは、労組は地域、職場、産業(職種)などに属する労働者全体を代表する活動を展開している。労働協約改訂の闘争では、労働組合員は少数であるが、活動家(アクティブメンバー)として、未組織労働者を含めて多くの労働者にストライキへの参加を呼びかける。ストライキ権は憲法が保障する「労働者個人の権利」である。労組が呼びかけたストライキに参加したとしても、労働者は自己のストライキ権を行使したのであるから、欠勤について労働契約違反として解雇されるなどの不利益を受けることはない。そして、組合員でない労働者を含めて、組合員の数倍規模の「一時的ストライキ団結(coalition)」が形成される。ストライキの結果、獲得した労働条件は産業別全国協約に明記され、それが非組合員へ拡張適用される。

ストライキは、労組が提起し、広がりを目指した重要な連帯活動である。大企業正社員だけでなく、中小零細企業従業員や非正規労働者も参加することが前提になっている。労働者全体がストライキに参加する可能性をもち、そして労働協約の拡張適用を受ける可能性をもつ。いま、日本ではストライキが消えるなかで集团的労使関係が事実上消滅しつつある。21世紀には、企業別組織の限界を乗り越えて地域労組型や産別労組型の連帯活動発展を念頭に置くべきであるが、この点でフランス、イタリア型の「閉鎖的でない、広がり

る連帯活動」に大いに学ぶ必要があると思う。

ピンチはチャンス

現状を客観的にみれば、企業自らが企業に不満を持つ労働者を増やし、労使関係安定の基盤を掘り崩している。すでに身勝手な企業活動を助長するだけであった前政権に対して、国民の信頼は大きく崩れ、2009年の歴史的な「政権交替」となって現れた。まさに、ピンチはチャンスでもある。

いまこそ、労働者が正規・非正規の分断を超えて労働者全体を代表する連帯形成に向けて意識的な取組みを進めることが重要である。韓国の民主

労総は企業別組織から産業別組織への転換を進めているが、日本でも現状に大きな不安と不満を抱えている未組織労働者に、団結活動の権利行使と闘争勝利の展望を示すことができるならば、新たな労働者連帯が一挙に広がる可能性がある。

労働法学としても、21世紀の雇用社会では、雇用形態による格差や働く貧困がなくなることを目指し、その中心となる労働者連帯の広がりを助長する法的課題を明確にするべきである。具体的には、①非正規労働者の団結活動保障、②労働協約の未組織労働者への拡張適用、③労働者個人のストライキ権を具体化し、労組の呼びかけたストライキに未組織労働者が参加できる方法などの議論を提起していくことが必要であろう。