

1 記念講演 (2010年2月13日)

雇用安定と均等待遇をめざす労働者連帯の課題

— 派遣法抜本改正、有期労働規制を中心に —

龍谷大学教授 脇田 滋

きょうは、派遣と有期雇用を中心にした不安定雇用の問題が、いま労働問題の中心的課題になっていますが、長年それを見てきた者として、今の状況をどう考えるのか、あるいは世界の中で日本をどう考えたらいいいのかということをお話できればと思います。パワーポイントを使ってお話しします。

1 雇用社会の激変と新たな政治・経済状況

(1) 格差と貧困の急激な拡大

まず、現在、格差と貧困が急激に拡大してきています。2008年秋の世界的な経済恐慌、そのあとで日本では、非正規雇用、とくに派遣労働者を中心にした雇い止め、あるいは解雇が非常に広がっていきました。政府の統計では25万人を超える多くの労働者が、この間、集中的に雇用を失うという、深刻な状況が現れました。ショックだったのは、その人たちが仕事を失うと同時に生活の基盤である住宅なども失って、年末の派遣村に行くしかなかったということです。ここ

に日本の雇用社会の大きな問題点が凝縮して現れたと思います。

次に、非正規雇用が公務の職場にまで広がっています。この1月30日に非正規全国会議が神戸であり、「官製ワーキングプア」の問題を取り上げました。従来、公務員の地位や身分は比較的安定しており、あるべき雇用のモデルとさえ考えられてきたのですが、その公務員の職場で実は、民間の労働者と同じように、あるいはそれよりもっと悪い形で非正規の労働者が働いているのです。新聞報道では年収140万円という数字が示されていますが、実に低い賃金で公務の職場を支えている人が多いことが、改めて明らかになりました。

そして若い人たちですが、いま雇用の面で非常に苦しい状況にある。先日の「クローズアップ現代」が、今年の高校生の就職は例年の半分だと報道していました。実は10数年前に一挙に高校生の就職が10分の1に激減した年があり、それ以降、若年の雇用、失業の問題が深刻になってきた。高校で就職したかったが、仕事がないからや

民主法律協会権利討論集会

雇用安定と均等待遇をめざす労働者連帯の課題
— 派遣法抜本改正、有期労働規制を中心に —

脇田 滋 (龍谷大学)

2010年2月13日(土)13時～
(琵琶湖グランドホテル)

(1) 格差と貧困の急激な拡大
派遣・非正規切り 労働と貧困が直結

非正規労働者の雇止め等の状況 2009.11
【集計結果】4,402事業所 246,847人

(従業員数別)の内訳	(構成比)
派遣 119,908人	(58.3%)
契約(期間中等) 56,422人	(22.9%)
請負 19,295人	(7.8%)
その他 27,222人	(11.0%)

(出所)厚生労働省2009年11月21日発表

	合計	派遣	契約	請負	その他
従業員数	137,384	70,306	37,167	11,563	18,551
うち非正規数	3,444	1,985	915	525	10
(非正規割合、%)	2.5	2.8	2.5	4.6	0.1

○ 非正規の職員・従業員の比率は、特に若年層で1992年頃から急増
・15～19歳は72%、20～24歳は43%(2007年)

2010/02/13 S.Wakata 2

むなく大学に進学したという学生も、実は少なくありません。大学4年間に、経済的事情などで途中で大学を辞めていく学生も多くて、教授会のたびに退学届が出るのに心を痛める状況があります。日本を支えていく若い人たちが非常に深刻な状況に直面しているのです。

(2) 非正規雇用拡大=正規雇用減少

特徴的なことは、「働く貧困」という、いわゆる「ワーキングプア」が急激に増えてきたことです。その背景には、明らかに非正規雇用がこの間拡大をしてきたことを指摘できると思います。

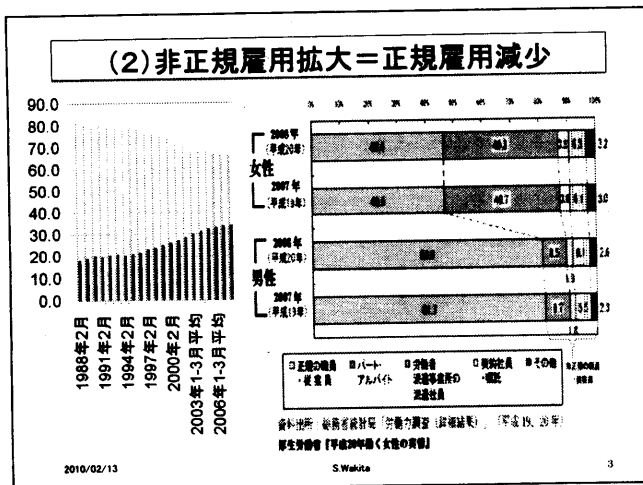
1970年代初まで日本は経済成長を続け、雇用労働者のうち正社員が93%程度という状況までありました。だから、日本の雇用のモデルは正社員とされ、労働政策なども正社員をモデルにしていました。労働法の解釈も、正社員を念頭に置いた解釈でした。しかし、現実にはその後、この雇用モデルが急激に変わってきました。1988年から2009年までをみると、いまから20年前でも8割が正社員でした。派遣法ができてしばらくの数字です。ところが、2004年の製造業の派遣解禁に至るまで、派遣法が次々に改悪され、とくに99年の派遣業務の原則自由化あたりから、非正規雇用が急激に増えてきたと言えます。すでに労働者全体の3分の1を非正規雇用が占めています。

とくに女性については、その状況が深刻です。正規雇用は半数を下回り、非正規が半分を超え

ているという状況です。最近になって若い男性が非正規雇用になってからマスコミが騒ぎ出しました。私が1996年からインターネットで派遣相談を受けていた最初の頃は、ほとんど女性からの労働相談でした。男性はあまりいませんでした。ところが最近は男性からの相談も非常に増えているのです。非正規雇用の問題は女性の問題と結びついていることを忘れてはいけません。

(3) 多様な非正規雇用形態

日本の場合、多様な非正規雇用の形態がありますが、まず、科学的なとらえ方がされていないという問題があります。「就業構造基本調査」では「勤め先での呼称による」としています。ここではパートタイマー・アルバイトが半分以上占めています。韓国でも非正規雇用をどうとらえるかが問題になっています。韓国政府のとらえ方では、日本と変わらない3分の1程度ですが、労働側のシンクタンクは、政府が非正規とみていない人も300万人は非正規雇用と見るべきだとし、総計で800万人と推計しています。そうすると労働者全体の半分以上が非正規雇用になります。ところが、日本の場合には非正規雇用の定義や範囲をめぐる議論もほとんどされていません。経営側や政府は非正規雇用の数や範囲を小さく見せようとはしますが、本当に不安定な雇用形態で働いている人たちがどのような状態か科学的にとらえることが労働側としては特に重要



(3) 多様な非正規雇用形態

	数(千人)			全体	非正規雇用内部構成
	常用	臨時	日雇		
役員を除く雇用者(1)	45,875	6,031	1,356	53,263	100.0
正規雇用(2)	34,154	91	79	34,324	64.4
非正規雇用(3=1-2)	11,721	5,940	1,277	18,939	35.6
パートタイマー	5,930	2,457	468	8,855	46.8
アルバイト	1,989	1,643	448	4,080	21.5
労働者派遣事業所の					
派遣社員	1,004	511	92	1,608	8.5
契約社員	1,536	652	672	2,255	11.9
嘱託	722	313	24	1,059	5.6
その他	530	348	165	1,043	5.5

伍真一 彦・金沢大学教授作成
 (注)「一般常用」:役員を除く雇用者のうち、「臨時雇」及び「日雇」以外の者、「臨時雇」:1か月以上1年以内の雇用契約で雇われている者、「日雇」:日々又は1か月未満の雇用契約で雇われている者を言う。また、雇用形態(パートタイマー、アルバイト、派遣社員など)は、「勤め先での呼称」による。
 (出所)総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

2010/02/13 S Waka 4

だと思えます。韓国との比較では、日本では「パートタイマー」、「アルバイト」が多いということを確認できます。これはどうしてか、改めて後でその問題点を指摘します。

(4) 若者、女性、高齢者の就職・生活の困難

(1) 貧困率の増加

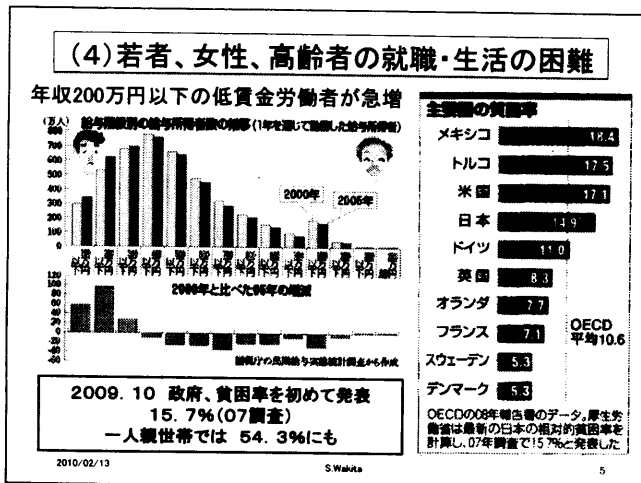
国税庁の調査ですが、年収200万円以下の低賃金労働者が非常に増えています。年収200万円と云いますと、生活保護以下です。京都市では、夫婦と赤ちゃんがいる標準世帯で、だいたい月23～24万円が最低生活費、つまり生活保護基準です。これを単純に12倍しただけで280万円近くになります。それだけのお金がないと、日本の政府が認める「健康で文化的な最低限度の生活」ができません。ところが、働いていても収入が200万円以下であれば、生活保護水準の生活さえ維持できないことになります。こういう労働者が急激に増えています。1000万人を超えているのです。4人に1人に近い数字になっています。しかも若い人に多いということです。これが結婚できない状況をより悪化させています。最近「婚活」という言葉があるようですが、とても結婚できる賃金水準でない労働者が急激に増えているのです。

日本政府は、これまで「貧困率」を明らかにしてこなかったのですが、昨年、新政権に変わって10月、初めて「貧困率」を発表しました。それによれば、OECD諸国の中でも極端に悪いと

言えます。メキシコ、トルコ、アメリカ、日本という順に、ヨーロッパの進んだ国と比べると非常に大きな15.7%という貧困率になっています。特に、心が痛むのは一人親世帯、いわゆる母子家庭では54.3%が貧困ということです。私自身、母子家庭の出身です。母親は勤勉そのものの人でしたが、当時は内職でしか稼げなかった。非常に悪い労働条件でした、それでも当時はまだ育英会の奨学金などがありました。私は末っ子でしたが、姉二人は大学進学を諦めて私を大学に行かせてくれました。さらに大学院まで行き、しかも教員という「返還免除職」に就けたので「貸与奨学金」を返さずに済みました。当時(1970年代)は、母子家庭でも、ほとんど無償で高等教育を受けることができたのです。しかし、今は、育英会の奨学金も大きく変わって「有利子」になり、母子家庭では進学が難しいという状況です。本当に格差が深刻化して、親が貧乏であれば子どもも貧乏になるという、本当に不公平な社会になっていると思えます。

(2) ヨドバシカメラ東京事件

派遣労働者からの相談を受けていて、「本当にひどいなあ」と思うことが少なくありません。裁判でまで争われた数少ない事例で、東京のヨドバシカメラ事件というのがあります。事実は、違法な二重派遣の関係です。26歳の男性労働者ですが、派遣会社からメーカーの派遣先に行つて、そこからヨドバシの大量販売店で携帯電話



若い派遣労働者の受難①

ヨドバシカメラ違法派遣暴行事件

- 違法な二重派遣
- 派遣元、派遣先が若い労働者をいじめ
- 母親目前で激しい暴行
- 東京地裁(05年10月4日)、東京高裁(06年3月8日判決)ともに、派遣元、派遣先の責任を認める(総額約560万円)

「便服なめさせる」と発言

- (02/11/29:派遣会社内)。ヨドバシから「笑顔が足りない」との通告で、ハンダーなどで頭部を約50回殴打。
- (02/12/07:ヨドバシ上野店売り場)。仕事上のミスで、ヨドバシ社員がひざげり数回。
- (03/03/13日深夜-14日未明:派遣会社内)。早出サービス残業への「選別」がヨドバシから通告され、派遣会社社員が社長の面前で3時間半にわたり暴行したうえ「ベナルティーでトイレを磨き、「便服なめさせる」と発言」。
- (03/03/14夕:母親自宅) 前夜の社員が押しかけ、母親の面前で暴行。ろっ骨骨折など全治2か月の重傷を負わせたうえ、DIIに運行して「選別」への「謝罪」を強要。

実際の派遣関係

形式的派遣関係

を売る仕事をしていました。ところが、サービス早出として「始業時刻より30分前に来い」と言われて、それに10分遅れたのです。すると職場で「お前は日ごろからたるんでる」といわれ、殴るけるの暴行を受け、売り場のトイレにある便器を磨かされ、最後は「便器をなめろ」と言われたということです。さすがに、これにはついていけないと思って登社拒否をしました。

すると、お母さんが有名な作家の方だったのですが、派遣会社の担当社員がその仕事場の家まで押し掛けてきて、隠れていた息子さんをお母さんの目の前で殴る蹴るの暴行を加えた。結局、ショックでお母さんも1年間執筆ができなくなり、本人とお母さん二人が原告になって、派遣会社と派遣先とそれぞれの社員の責任を問うということで裁判になりました。東京地裁、東京高裁ともに高額の損害賠償を認めています。本当に信じられないような事件ですが、派遣労働者は、まともな従業員というか、一人の人間として扱われていないことが、この事件から窺えます。

東京の方からのメール相談でしたので、派遣問題を扱う東京ユニオンに相談・加入を勧めたことがあります。ユニオンの相談員が付き添って交渉に行ったところ、派遣会社の対応が暴力団まがいで、東京ユニオンの相談員の顔を殴って鼻の骨が折れました。私がアドバイスしていた派遣の女性の方から、「どうでしょう。私のせいで大変なことになってしまいました」

というメールが来たこともあります。派遣会社のなかには、そのような非常に悪質な業者が少なくないと思います。「何もないときは調子が良いが、何かあれば頼りない。文句を言えば牙をむく」というのが、派遣社員からみた派遣会社の現実だと感じています。

〔3〕ニコン熊谷製作所事件

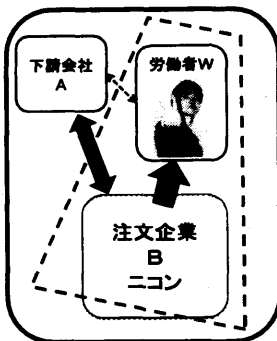
非正規雇用や派遣の労働者が過労死する事件も増えています。これは過労自殺の事件ですが（お母さんが詳しいホームページ「派遣社員過労自殺裁判」(<http://www10.ocn.ne.jp/~karoushi/>)を作っておられます）。ニコン熊谷製作所で検査業務で働いていた上段勇士さん（当時23歳）が、10日間以上の深夜連続勤務の末にうつ病になって「過労自殺」をしたという事件です。クリスタル系の会社から、まさに偽装請負の関係で派遣されていました。だれも健康配慮などせずに、本当に都合よく使い捨てるという就労形態でした。彼は、東京都立大学を中退した、非常に能力もある労働者です。派遣社員の中でも中心になって最終検査という非常に重要な仕事をさせられていました。本人から連絡がないということで、お母さんが行ってみたら、派遣元が仕立てた派遣社員向けのアパートで電気コードで首を吊っているのが見つかった。いつ死んだかも分からない。推定命日をつくってお葬式をされたのですが、なんとか、自分の息子がどのように働いていたのか明らかにしたいと思

若い派遣労働者の受難②

ニコン熊谷製作所事件・東京地裁平成17年3月31日判決
労働側○ 使用者側●

ニコン熊谷製作所事件

- 23歳の青年、偽装請負で半導体装置製造工場へ派遣
- 派遣元準備のアパートで一人暮らし
- クリーンルームでの検査作業
- 10日以上深夜連続勤務
- 自殺（アパートで発見）
- 東京地裁、派遣先企業にも健康配慮義務があると、両社に約2490万円の賠償命令（2005年3月4日判決）
- 東京高裁、労働側全面勝訴
- 7000万以上の賠償命令（2009年7月28日判決）



2010/02/13

S.Wakita

7

無権利・貧困を生み出す派遣労働

長期の不安定雇用

同一労働差別待遇

働く職場（派遣先）での差別処遇・無権利

- ①権利濫用的な中途解約（差替え要求）
- ②実際の就業条件と関連文書との食い違い
- ③派遣先からの業務変更指示（文書外）と業務過重
- ④安全衛生上の保護・安全健康配慮義務不遵守
（派遣労働者の労災多発、過労死・過労自殺＝ニコン熊谷事件）
- ⑤セクシュアル・ハラスメント、パワハラ、いじめ
（人権無視＝物扱い、ヨドバシカメラ暴行事件）
- ⑥事業場での過半数労働者代表選出から排除
（とくに、36協定、安全衛生では事実上排除）
- ⑦派遣先での組合活動保障なし
- ⑧福利厚生上の差別（例：自転車置き場の利用排除）
- ⑨派遣先での研修なし（派遣元でもなし）

社会的身分
による差別
（憲法第14条・
労働基準法第3条
違反）

2010/02/13

S.Wakita

8

いもあって裁判をおこされました。川人博弁護士が代理人になり、JMIUの生熊委員長が中心に支援の会を作って応援され、裁判闘争の結果、2005年東京地裁勝訴に続いて、昨年、東京高裁で全面勝訴して、いま最高裁に係属中です。

このように、偽装請負や派遣という働かされ方が広がるなかで、若い労働者が人間として大事にされないで、ぼろ布のように捨てられています。本当に底が抜けたように、雇用社会の劣化といえる状況が現れてきていると思います。

このように派遣労働には、いろいろな問題があります。ここで細かく指摘しているときりがありません。とくに、この前の非正規会議の集会で西谷敏教授が言われたことですが、私も同感したのは、派遣労働者は雇用が不安定で無権利であるにもかかわらず、賃金まで差別されているということです。これはバランスを欠いています。これでは合理的な理由のない差別、つまり、社会的身分による差別といえるという趣旨の指摘をされました。私も以前から、日本の非正規雇用は、雇用不安に加えて同一労働差別待遇という点でバランスを欠いて、合理性のない身分的差別だと言ってきましたが、この点をますます強調していく必要があると思っています。

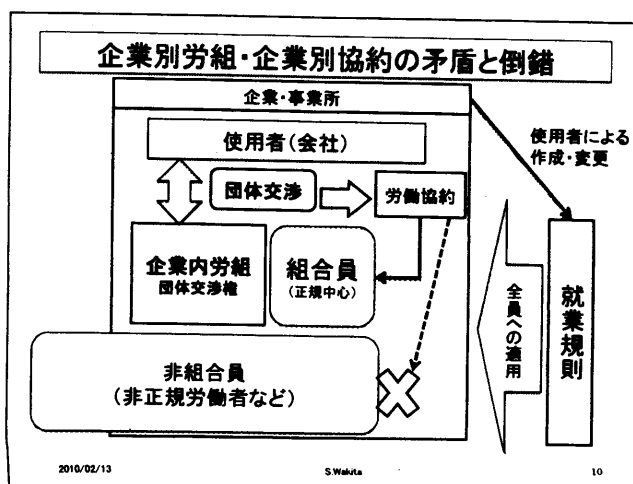
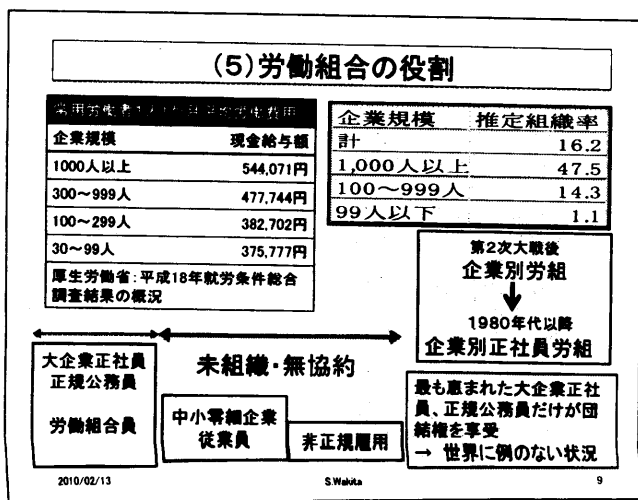
(5) 労働組合の役割

こういった非正規の広がりの中で、労働組合は何をしていたのか、これが一番、問われるべきことではないか。私は、労働組合は残念ながら十

分な役割を果たせてこなかったと思います。例えば、2008年末から2009年初めの「派遣切り」は、製造大企業で起きました。まさに昨日まで横で一緒に働いていた労働者が職を失ったわけです。ところが、大企業の労働組合でストライキをして、それを止めるような動きをした例を聞いたことがありません。労働組合というのは本来、一番弱い労働者を支えて、彼らを代表して要求活動や団交をしたり、場合によってはストライキを打つ、ということを経験された組織です。

憲法28条は、団結権、団体行動権を保障していますが、労働組合にこのような特別な権利を認めた理由は、やはり労働者全体を代表する組織だからだと思います。日本の労働組合は戦後企業別組合という形で固定化しましたが、80年代に非正規雇用が職場に広がっているのに、企業別でしかも正社員だけを代表する組織のまま職場の労働者全体を代表しなくなってきたと思います。この点が一番気になるところです。

大企業正社員や正規の公務員は、労働組合に組織化され、その労働組合の活動によって守られます。しかし、いちばん労働組合が必要な中小零細企業や非正規雇用の労働者はどうでしょうか。企業規模1000人以上では、組合組織率が47.5%ですが、99人以下では組織率1.1%です。企業別組織というのは、本来、大企業にのみ適した組織形態で、実際、中小零細企業では組合作りが困難であるという、本来的な問題がありました。そして、非正規雇用の多くは、大企業の職場で働い



ています。しかし、労働組合は、正規雇用労働者を組織し、その組合員に協約適用をするけれども、非正規雇用労働者は同じ職場で働いていても、その組織の力を及ぼさないのです。

つまり、日本の労働組合は企業別に組織されている、従業員だけの組合ですが、所属する企業（使用者）に団体交渉を求め、交渉結果としての労働協約は組合員（従業員の一部）だけにしか適用されません。逆に、就業規則は全体に及びますので、労働協約よりも就業規則の方が適用範囲が広がっています。世界的にみれば「矛盾」または「倒錯」と言うしかありません。非正規労働者や組合に入っていない人に労働組合の力が及びません。逆に言えば、労働組合は職場の労働者全体を代表できていないのです。

こういう労組の現実、非正規雇用労働者の孤立や無権利という状況を生み出しています。正規雇用と非正規雇用で、労働者同士が連帯できず分断されていることが、日本での非正規雇用をめぐる一番大きな問題です。「派遣切り」は、労働組合の全体代表性喪失という深刻な問題を提起していると考えるべきだと思います。

2 「日本的非正規雇用」の虚構と欺瞞

(1) 雇用不安定と差別待遇の二重の苦しみ

日本の非正規雇用の特徴を要約すると次の4点です。

一つは、雇用の不安定ということです。1年後

に、いまの職場にいるかどうか、分からない。場合によっては、1カ月後が分からない。日雇派遣などでは、明日さえ分からない。文字通りの意味で「雇用が不安定だ」と言う点です。これが一番大きな特徴です。「半失業」状態と言うことができます。

次は、正社員と同じ仕事をしていても労働条件が非常に大きく違うという点で「同一労働差別待遇」という特徴を指摘することができます。この点は、日本の非正規雇用のきわめて大きな特徴です。

第3は「無権利」という点です。ヨドバシカメラやニコン熊谷の事例のように、労働者として労働法上の最低限の権利さえ保障されないという現実があります。多くの非正規労働者は、まさに「労働法が凍結した世界」で働いていると思います。

最後は、「孤立」という特徴です。労働者同士、一人では対抗できないけれども、連帯して何人もが手を携えれば、あるいは労働組合をつくれれば、企業や当局と対抗できるのに、非正規雇用ということで組合を作ったり、加入するのが非常に難しい。その結果、未組織のまま権利行使ができず、放置されているという点が4番目の特徴だと思います。

(2) 日本のパートタイム労働

このうち2番目の同一労働差別待遇という点ですが、日本の場合は、さらに二重に差があると

2 「日本的非正規雇用」の虚構と欺瞞

2010/02/13 S.Wakita 11

(1) 雇用不安定と差別待遇の二重の苦しみ

雇用不安定
半失業

同一労働
差別待遇

無権利
労働法凍結

孤立
未組織

平均年収、生涯賃金ともに大きな格差

(百万円)

男・正社員 女・正社員 男・正社員以外 女・パート

(億円)

男・正社員 女・正社員 男・正社員以外 女・パート

2010/02/13 S.Wakita 12

思います。政府の検討資料でも年収や生涯賃金で、男女の差以外に、正社員と正社員以外、特にそのなかでもパートと呼ばれる人たちが、賃金がきわめて低い。男女の差もありますが、①正社員のグループ、それから、②正規以外のグループ、③パートのグループと大きく3つに分かれています。このうち、非正規雇用のなかで、正規以外②と、パート③の間に、また大きな差があるという意味で、二重に格差があると思います。このように、日本の場合、非正規雇用のなかで、とくにパート的非正規雇用で、極端に低い賃金になっていることに注目する必要があります。

「日本的パートとは何か」という問題です。これは韓国に滞在していたとき、繰り返して質問されたので、それに答えるために考えざるを得なくなった問題です。私なりに考えたのは次のような説明です。

日本のパートというのは、男性の夫や父親が正社員であることを前提に、それを家計的に支える「主婦パート」がモデルになって生まれた非正規雇用です。制度的にも年収130万円までという社会保険上の被扶養者要件、また、所得税法では年103万円までの非課税限度額など、その基準の範囲内で働けば、夫あるいは父親の被扶養者とされるので賃金はそれを上限として低くても良いとする考え方だと思います。要するに、被扶養者だから賃金が低くても良い、年収100万円前後でいいんだということになります。

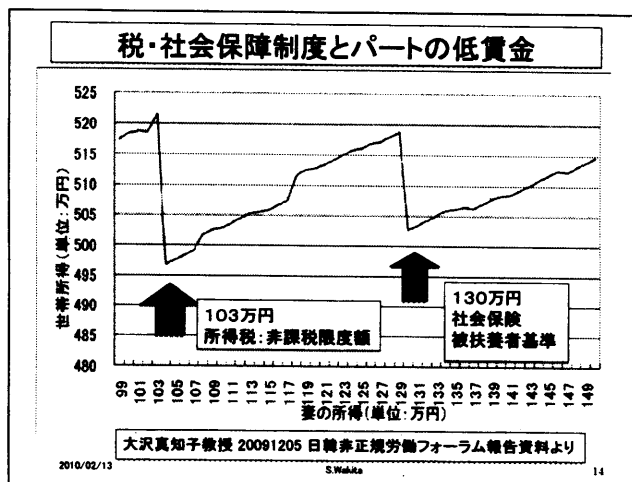
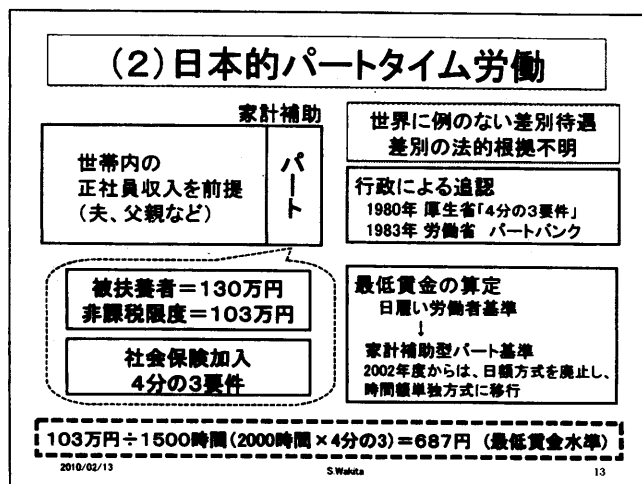
しかし、労働法的には、こんな理由で同一労働

差別待遇を認める国はどこにもありません。被扶養者の年収基準を日本のように定める国はないのです。韓国にもありません。「130万円とか103万円というのは何か、何故、こんな基準が許されるのか」と質問されました。

さらに考えれば、従来の日本の正社員賃金は「男性稼ぎ手モデル」だったと思います。このモデルでは女性は「被扶養者」として働くので低賃金で良いことになります。また、現在、多くの学生たちはアルバイトで働きますが、お父さんが正社員で一定の収入があることを前提に、その被扶養者の範囲の低賃金で働けば良いという論理です。これは使用者にとっては、良質の労働力を格安で利用できることになり、きわめて好都合な論理です。

本来、労働行政は正社員が雇用モデルでしたので、パートタイム労働が出てきたとき消極的な対応でした。パートという働き方は、均等待遇に反するのではないかということが、当時の労働省の中でも議論があった。ところが80年代になると、行政として、このパートタイム労働を追認してしまいます。1980年に厚生省が、「労働時間が1日6時間、週30時間という正社員の4分の3までだったら社会保険に入れなくてもいい」という内翰（昭和55年6月6日 各都道府県保険課（部）長あて内翰）を出しました。その法的根拠はどこにもありません。行政の内部で勝手に決めたのです。

近年、政府が、労働者の年金加入記録を残して



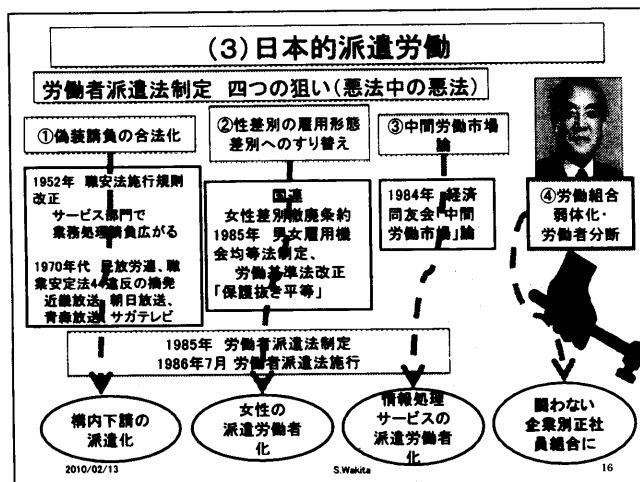
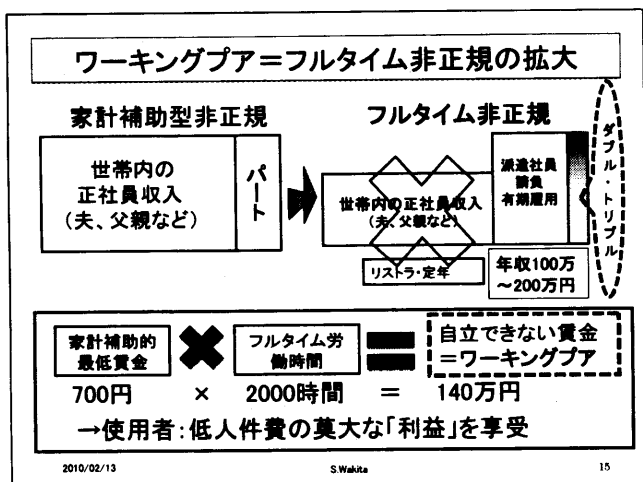
いないことが問題になりましたが、この「4分の3要件」は、政府が社会保険加入をいい加減に扱う最初のきっかけであったとさえ思います。他方、職安では低賃金の仕事を紹介できないということで、パートの仕事を紹介しなかったのですが、1983年、労働省が職安の支所的な「パートバンク」を新宿や梅田に設置しました。女性にもパート紹介に対して、それなりの要望があるんだから、その要望に応じて紹介をしていくという説明でした。

最低賃金も、この主婦パートを念頭に家計補助水準で設定されることになりました。非課税限度の年収103万円を、フルタイムの年間労働時間を2000時間として、その4分の3である1500時間で割ったら、ちょうど最低賃金の700円前後になります。最低賃金というのは、本当は、それで生活保護水準以上の健康で文化的な人間らしい生活ができる、そういう水準に設定すべきです。現在のような700円前後の数字になるはずがありません。まさに103万円が先にあるわけです。最低生活保障ということを見捨て、非課税限度額をパートの労働時間で割ったら最低賃金になっています。つまり、最低賃金をいくら積んでも本来の人間らしい生活になるはずがありません。こういうカラクリがあるので、考え方が基本的に違っているのです。韓国には日本のようなパート労働がありません。もちろんEU諸国にもありません。

図(税・社会保障制度とパートの低賃金)は、

パートタイム労働の専門家である大沢真知子教授が、昨年暮の「日韓非正規労働フォーラム」で発表されたものです。縦軸が世帯収入で、横軸が女性の働いた収入です。103万円のところで非課税限度を外れるので、世帯収入がガタッと落ちていきます。130万円のところでは、各種手当がなくなり、社会保険の関係で被扶養者から外れて国保の保険料負担が増えることなどから、世帯収入が大きく落ちるのです。こんな酷い女性差別を拡大する仕組みは他の国には見られません。まさに制度がつくりだした、世界に例のない「家計補助型非正規雇用」による「同一労働差別待遇」の仕組み、というのが日本のパートの本質的特徴だと思います。これについて改めて正面から議論すべき状況にきているというのが私の意見です。

これは、フルタイムの非正規で年収200万円以下の人が1000万人を超えているということにつながっていると思います。家計補助的就労を前提に算定された最低賃金の前後でフルタイムの若い男性が働くことが増えてきたということです。世帯の中で、正社員であった父親がリストラされたり、定年を迎えると、正社員の収入が世帯になくなります。そうすると、フリーターとか派遣労働者が自分自身で稼がないといけなくなります。最低賃金前後の就労では到底足りません。だから、ダブル、トリプル就労などで真夜中まで働く、それで何とか200万円を超える収入になる、その結果、日本で非正規雇用が増え、さらに



ワーキングプアが急激に現れたのです。

世界第2の経済大国で93%もが正規雇用だったのに、突然、働いて働いても生活保護水準を超えられない、こうしたワーキングプアが大量に、しかも急激に現れました。その背景には、世界にも例のない低賃金雇用といえる日本的パート雇用が先行して広がっていたことが背景にあったからだと思います。

(3) 日本の派遣労働

さらに、「派遣労働」の弊害です。これも「日本的」だということを強調したいと思います。労働者派遣法は、1985年に中曽根内閣のときに制定されました。1985年法は、①偽装請負の合法化、②女性差別のすり替え、③中間労働市場導入＝正社員を増やさずに、企業が必要な時に雇って必要がなくなれば辞めさせるという雇用調整可能な労働力利用というのが3つ目の狙いでした。

しかし、4つ目として見逃せないのは労働者分断の狙いです。日本の組合は企業別ですから、別会社の人間との連帯が難しい。派遣というのは同じ職場で働いているけれども、使用者が派遣元と派遣先で違います。労働組合は同じ使用者のもとでの従業員の組織ですので、派遣労働者が同じ職場にいても、企業別の壁を超えて派遣労働者を組織することができないだろうという、労働者分断の狙いがあったと思います。

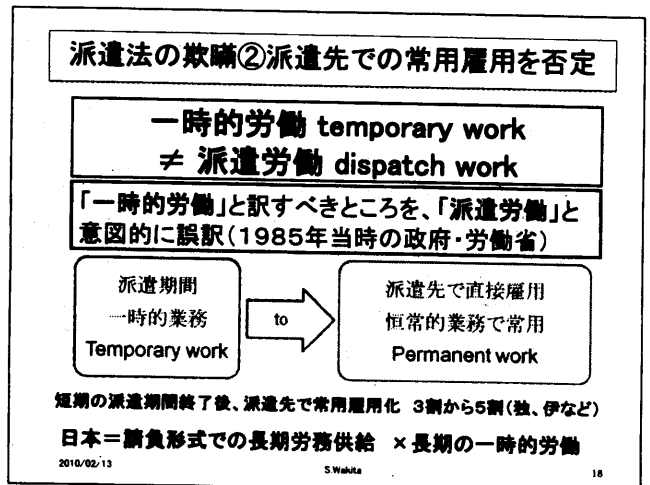
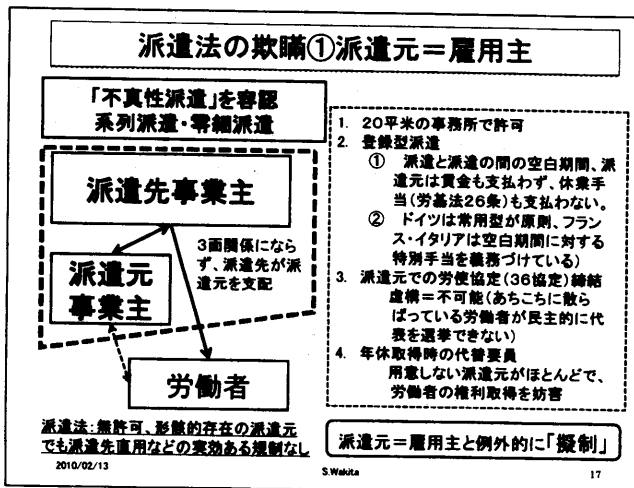
中曽根首相は、労働組合を一番憎んでいた人です。官公労組を国家的不当労働行為とよばれ

るように権力で上から抑圧した。その人が考えた派遣法です。その目的の中に、労働者の分断、労働組合の弱体化、これがあった。むしろ、それこそが労働者派遣法の本質であったと思います。こうした点を踏まえて労働者派遣制度に労組として対抗していく必要があったと思っています。

(1) 「派遣元＝雇用主」という虚構

これはこの1月29日の法律家11団体の集会でも強調したことでありますが、日本の派遣法には多くの欺瞞や虚構があるという点です。まず、「派遣元が雇用主だ」という点です。どうして派遣元が雇用主と言えるのですか？派遣元は何らの技術も持たず、多くは机と電話さえあれば人を集めて営業できるわけです。しかも「登録型」まで認められました。この登録型は、実態としては有料職業紹介と変わりありません。雇用主という以上、仕事がないときには賃金全額、少なくとも休業手当を保障しなければなりません。安全衛生などの配慮も必要ですし、教育訓練も必要です。こうした多くの責任を負うのが雇用主です。まして、日本の雇用主というのは、従来、正社員雇用を前提に定年まで従業員を大切にするという主体でした。ところが、派遣会社は、労働者を短期的な利益の獲得手段と見る、対極に位置しているとさえ言えます。

それにもかかわらず、どうして派遣元が雇用主と言えるのか。昨年末の松下プラズマディスプレイ裁判でも、最高裁判決は、この「派遣元＝



雇用主」という形式論理に取り込まれているわけですが。派遣元が雇用主だから、派遣先との間には雇用関係ができないという論理ですが、偽装請負であったのに労働者派遣だとした点だけでなく、何より就労の実態を全く無視した判断でした。しかも、労働行政は、労働者派遣には、労働基準法6条の中間搾取禁止規定を適用しません。なぜかという、行政解釈では、派遣会社は雇用主だから、派遣先と労働者の間に、中間的に介入する存在ではないという、社会的実態を無視した全くの欺瞞的論理だと思います。

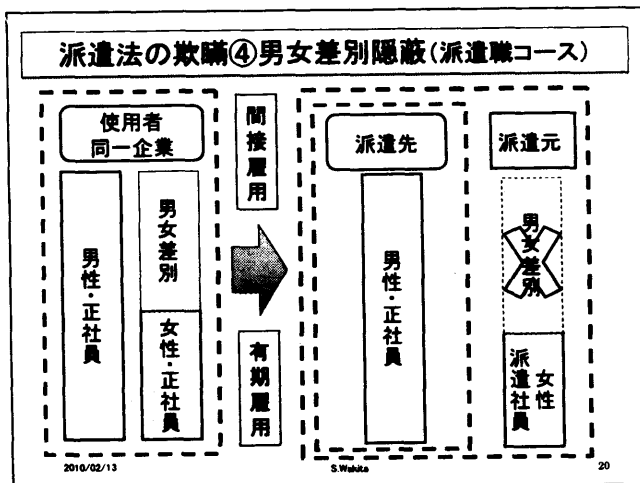
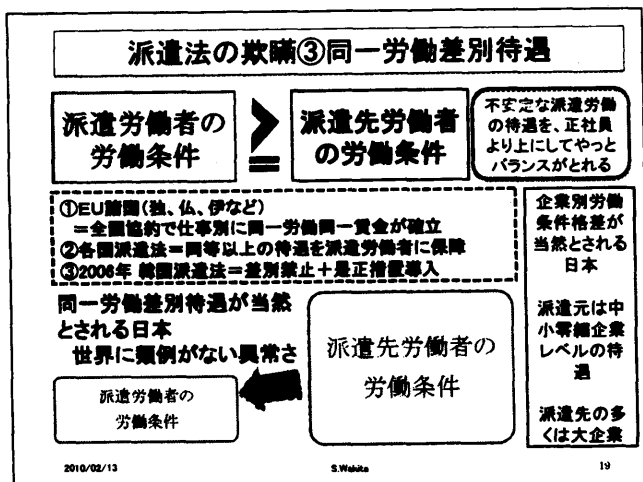
私は、派遣元というのは本来は雇用主ではないが、一定の要件を認めたときに、真に例外的な場合に限って、法律がそこに雇用関係があると擬制的に認めたに過ぎないと解釈しています。この点を基本にしないと本質を見誤り、ボタンの掛け違いを直せません。

また現在、派遣法改正論議では、常用型派遣だったら弊害がないという議論が、まことしやかに言われています。しかし「派遣切り」のときには、派遣先が労働者派遣契約を解約したら、派遣元は8割にあたる労働者をそのまま解雇しています。派遣元が、行政解釈のいうように雇用主だったら、派遣先が切っても派遣元の責任でずっと雇い続けるべきです。仕事がなくても賃金を払い続けるべきです。それをせず右から左に使い捨てる。これで何が派遣元が雇用主なのか、本来の労働力利用者は派遣先だということを改めて問い直す必要があると思います。

〔2〕「一時的労働」を「派遣労働」と意図的に誤訳

派遣法のもう一つの欺瞞は、本来は一時的労働、つまり「テンポラリーワーク (temporary work)」なのに「ディスパッチワーク (dispatch work)」と、意図的に誤訳した点です。当時、「国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律」(昭和45年法律第117号) というものがありました。国家公務員が一時的に国連に応援に行く、そういう場合に「派遣」という言葉が使われており、これは公務員用語、行政用語です。これを使って「労働者派遣」という用語を作ったのです。

ヨーロッパでは、これに当たるのは「一時的労働 (temporary work)」です。派遣先で臨時的に業務が増えたら、その形態を使えるんだという意味で、職業紹介に近い意味で使われていた言葉です。したがって、派遣元には雇用主としての実体がないことを前提にしている何かあれば派遣先での雇用を前提にしています。それを日本政府は、「派遣」と意図的に誤訳したのです。これなら「長期の派遣」と言えます。公務員の場合であれば、国家が身分保障をきちっとしており、実体のある雇用主です。その言葉をそのまま派遣労働に使って、ごまかしたのです。「長期の一時的労働」といったら誰もがおかしいと思います。しかし、「一時的でない業務では受入企業が雇用する」という、EU諸国の常識が伝わったら困るので、こういう「派遣」という誤訳を取って使ったのだと思います。



〔3〕同一労働差別待遇の異常

派遣労働は、どうしても不安定な雇用です。正規雇用は雇用が安定しているのに対して、不安定な派遣労働者には余計に賃金を高くする必要があります。派遣労働者は、正社員の2倍や3倍の賃金をもらっても雇用が不安定ですので、割が合いません。ところが「派遣切り」では、パナソニックやトヨタの正社員は平均年収800万円と言われていました。これに対して、派遣切りされた人は年収200万円前後でした。200万円の方が切られるわけですから、蓄えもないのでたちまち生活に困って「派遣村」に行かざるを得なかったのです。

「雇用が不安定なうえに待遇が低い」、こんなバランスを欠いた雇用立法は世界に例がありません。どうしてこんな法律ができたのでしょうか。「正社員が一人辞めたら、その人件費で3～4人の派遣を雇えるよ。」こんなことを派遣会社が派遣先に平気で売り込むのが日本の労働者派遣の現実です。

とくに、派遣法が制定されたときに、男女雇用機会均等法が同時に制定されました。当時、国連の女性差別撤廃条約の要請があったにもかかわらず、日本の経営者のほとんどは、女性を男性と平等に扱って定年まで働かせることを受け入れられなかったのが本音だったと思います。そこで派遣法を活用した訳です。つまり、日本では、同じ使用者の下であれば男女差別が問題になります。労働基準法3条、4条、あるいは均等法は、

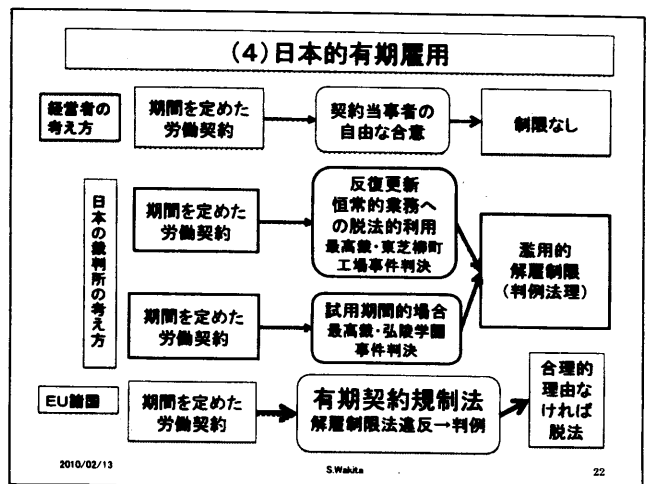
同じ使用者のもとでの差別を禁止しています。これが日本の常識です、労働法学でもそういう理解が一般的です。

この男女差別の問題を逃れるために、派遣の利用が有効だったのです。例えば、住友銀行では男性は正社員として残ります。そこを派遣先として、「いずみサービス」という住友系列の派遣会社をつくったのです。つまり、女性は、派遣先とは別会社の人間となります。大企業の賃金は高く、中小零細企業は低いという企業間格差は日本では労働法的にも常識となっているからです。企業規模が違えば、同一労働でも賃金差を容認するのが、世界とは異なる日本の常識です。世界的には非常識でも日本では常識とされています。この点が、実にうまく使われました。住友銀行の正社員は男性で、これは非常に高い待遇だけど、住友銀行の女性は、陰に陽に圧力をかけて「いずみサービス」に移籍させて派遣社員として働かせれば、これはもう同じ使用者の下での差別ではなくなるという仕組みです。これをうまく使ったわけです。

だから派遣法施行前に、雨後のタケノコのように銀行や商社系列の派遣会社が作られました。女性を事務用機器操作（5号）やファイリング（8号）担当の派遣社員としてという名目で、現実には一般事務を担当させるために受け入れたのです。昨年3月、いよ銀スタッフサービス事件が最高裁で上告不受理になりました。全く同様な事例です。伊予銀行の支店で13年間働いてい

派遣法の欺瞞⑤専門業務＝期間制限なし

<p>政令指定26業務 > 100万人</p> <p>1日当たり賃金(1時間当たり)</p> <p>事務用機器操作(5号) 44万8798人(44.9%) 10,348円(1,293円)</p> <p>ファイリング(8号) 3万1777人(3.2%) 9,997円(1,249円)</p> <p>建築物清掃(14号) 6945人(0.7%) 7,879円(984円)</p> <p>建設設備運転、点検、整備(15号) 1万537人(1.1%) 12,788円(1,598円)</p> <p>受付・案内、駐車場等管理(16号) 3万5518人(3.6%) 9,822円(1,202円) (2008年労働者派遣事業報告より)</p> <p>2010/02/13</p>	<p>東京都労働局 アデコ社処分</p> <p>処分内容 労働者派遣法第49条第1項に基づく労働者派遣事業改善命令(平成21年2月23日付)</p> <p>処分理由 アデコは、繰り返し是正指導されていたにもかかわらず、複数の事業所において同様の法違反が認められたことから、東京労働局長から全契約の点検・是正を指示され、これに対し、点検し、是正した旨報告していたにもかかわらず、その後も依然として次の1～5の法違反を行っていたこと。</p> <p>1 沼津支社 ① 専門業務をほとんど行っていなかったにもかかわらず、政令業務+1(6号運転、翻訳、運記)であるとして、実際の業務内容と異なる業務内容で、派遣先から解除日の通知を受けずに派遣契約を締結し、また、派遣労働者に実際と異なる業務内容を示すとともに解除日を明示せず、派遣元管理台帳に実際と異なる業務内容を記載し、派遣先及び派遣労働者に対して派遣停止の通知を行わず、派遣可能期間を超過して労働者派遣していたこと。(派遣法26・34、35の2、37)</p> <p>S.Wakita 21</p>
--	---



た女性派遣社員が、新たに赴任した管理職と合わず、ハラスメントを受けたのです。それを問題にしたら次の契約更新がなくなったという事案です。最高裁は、派遣元での雇用継続も認めないし、派遣先の雇用責任も認めないという、まったく企業側寄りの判断を支持しています。

松下PDP事件は、男性の若い派遣社員が切られるということでマスコミも大きく取り上げたのですが、伊予銀の場合は、とても酷い判決ですが、あまり取り上げられていません。そこには「女性は非正規雇用でもいいんだ」というジェンダー差別的受け止め方が根強くあるからだと思います。この点をやはり問題にし続ける必要がある。総合職、一般職ではなく、むしろ女性の多くは「派遣職」に追い込まれたということです。この点を突破しないと、雇用における男女平等を日本で実現することは難しいと思います。

〔4〕派遣業務＝専門業務という欺瞞

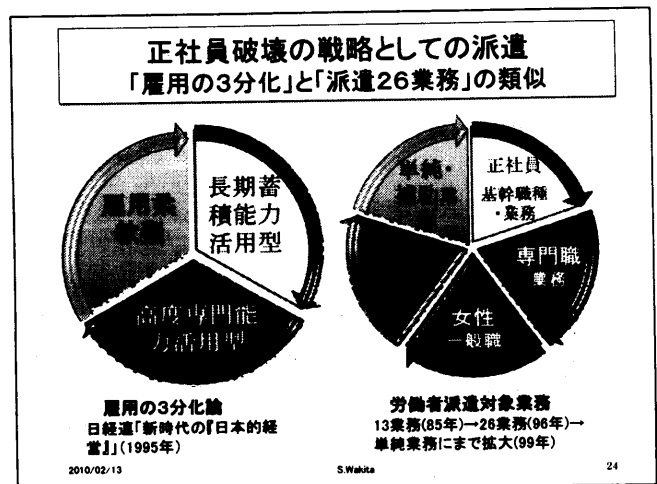
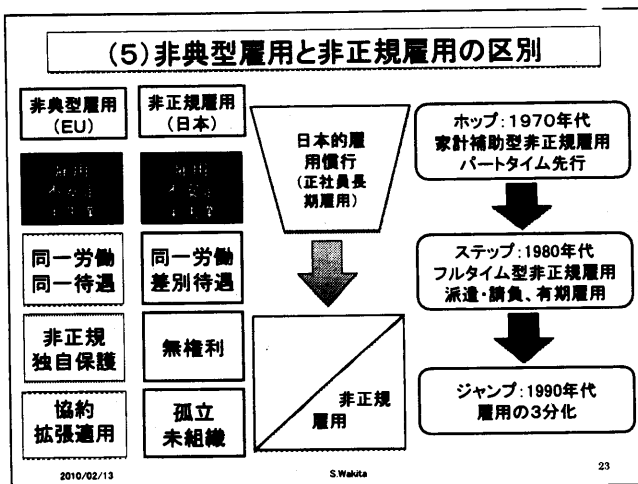
次に、派遣業務が「専門業務」という欺瞞があります。26業務については、99年改正のときに、受け入れ期間の制限が除外されました。その理由は専門業務だからということです。しかし、一般事務を担当する女性は「事務用機器操作」「ファイリング」ですが、両方合わせて50万人近くになります。これでどこが専門業務でしょうか？ 日給では1万円、時給で1200円程度です。これでは、「派遣労働でも弊害がない程度に専門性がある」とは言えないと思います。しかも、ア

デコ社のように本来であれば一般事務なのに26業務だということでも期間制限なしで派遣を受け入れさせる、といった「業務偽装」も横行しています。

26業務全体で100万人になり、建物清掃やビルメンなどの現業部門の仕事もあります。これらを専門業務だというのは欺瞞です。今回の政府案はそれを前提にした欺瞞的法案です。26業務が専門業務という言い方はやめる必要があります。もし本当に専門業務というのであれば、26業務は、専門業務に相応しく高額賃金を義務付けるといった規制が有効かもしれません。つまり、「26業務担当者は最低でも日給が5万円を下回ってはいけない」、こういう規制があれば派遣は拡大しないと思います。実際には、最低賃金ギリギリの清掃業務もこの26業務に入っています。この点も日本の派遣法の欺瞞的な虚構と言える点です。

(4) 日本的有期雇用

次に、有期雇用です。現在、急速に広がっています。労働者派遣で「登録型派遣」が認められたことも一つのバネになっていると思います。とくに、日本では、労働契約の期間については、労働者と使用者の自由な合意だという考え方が非常に強いと思います。だから、1年契約にしろ6カ月契約にしろ、労使ともに納得の上でそういう期間設定をしているので拘束されるのだという考え方が一般的です。



裁判では、さすがに、そういう有期雇用の形式をとっていても何度も反復更新している場合には、出口のところでは解雇法理を適用するという考え方が、最高裁の東芝柳町工場事件判決で先例として確立しています。また、弘陵学園事件では、反復更新はない、高等学校の先生が1年契約で切られた事例ですが、通常は正規教員になるという契約であったので1年の契約期間を見習い期間と考えるべきだとして救済をしています。

このように一定の場合に、契約期間の出口のところでは救済してきたのが日本の裁判所の立場だったと思います。ところが、ヨーロッパでは有期雇用については、解雇制限法との関連を強く意識して、契約期間設定の入口のところを問題にします。つまり1年契約というのは、1年後に解雇するだけの理由がなければ解雇制限法の脱法だという理解が強いわけです。この考え方が、どうしてか日本では広まっていません。少なくとも、恒常的な業務で期間だけ労働契約に設定するのは、解雇付き雇用であり、解雇制限を定める強行規定（労働契約法16条）違反だと思います。このように、有期雇用について期間設定は労使の自由な合意で有効だという従来の考え方を改めて、入口規制をしていく必要があると思います。

(5) 非典型雇用と非正規雇用の区別

日本では、非正規雇用という言い方をします。日本の現実を示す意味で非常に正しい表現だと

思います。ヨーロッパでも類似の形態は広がっていますが、ヨーロッパの場合、非典型雇用という表現がよく使われます。たしかに、雇用が不安定だという問題点は共通しているのですが、少なくとも「同一労働同一待遇」という点は徹底しています。たとえば、有期雇用も例外的には認めるのですが、その短期の契約期間、例えば1年間は、非正規雇用でも同じ仕事を担当する正規雇用労働者と待遇が同じでなければなりません。パートについても、同じです。有期雇用やパートであれば賃金が低くてもいいというのは、おそらく日本だけです。韓国も2006年非正規職保護法で、少なくとも立法的には、この点を克服しようとしています。

それから、非正規雇用独自の保護法を定めるというのがヨーロッパの考え方です。日本の場合、当事者が雇用形態について合意したんだ、納得したんだということで、独自の効果的な法規制はほとんどありません。労働者派遣法は、労働者保護という点では世界最低ですし、有期雇用については法規制さえありません。パートについては、実にいい加減な「パート労働法」がありますが、労働者を真に救済していこうという発想がありません。実のところ、同法はILOパート条約(175号)が1994年に採択される直前の1993年に、日本政府が駆け込みで作ったものです。パート条約ができてしまったら、国際水準の規制内容を盛り込まないといけないので、それができる前に事情をよく知っている労働官僚た

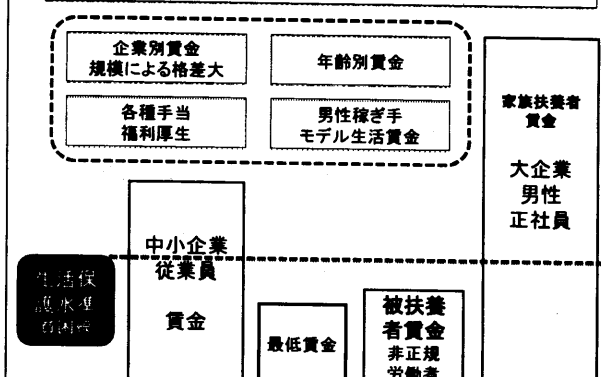
3 非正規雇用と労働者連帯

2010/02/13

S Wakita

25

(1) 非正規雇用と労働者分断



2010/02/13

S Wakita

26

ちが、まさに、アライバイ的に内容のない法律を作ったのです。

3 非正規雇用と労働者連帯

(1) 非正規雇用と労働者分断

日本的な非正規雇用が広がるなかで、正規雇用の存在意味が問われ始めています。何のために正規雇用が必要なのか。「同一労働差別待遇」ですので、経済的には非正規雇用で十分です。70年代は正規雇用を前提にその家計補助としてパート雇用が広がりましたが、80年代になると本格的にフルタイム非正規の受け皿として、派遣や有期雇用が利用されます。1995年の日経連「雇用の3分化」提言は、まさにこれを定式化して正規雇用自体を極端に減らして非正規に置き換えて行くことを、彼らの21世紀の戦略として示したと思います。派遣はその戦略と直接つながり、派遣26業務はまさに正社員以外に外注化すればいい業務ということ。コンピュータ関連の専門業務、女性の一般事務業務、さらに清掃、ビルメン関連の現業業務です。基幹的な中心職種に正社員を充てる以外は、外部委託すればいいというのが、派遣拡大の論理なのです。1995年の雇用3分化論と派遣業務の論理はぴったりと符合しているのです。つまり、非正規雇用の問題はまさに正規雇用とつながっていて、労働者全体への攻撃なのです。私は、このことをずっと言い続けてきたつもりですが、なかなか受け止

めてもらえませんでした。

賃金の点でも、やはり大きな分断を持ちこまれてきています。大企業を中心に男性の正社員は、まさに家族全体を支える扶養者賃金、逆に非正規はパートやアルバイトが多いと指摘したとおり、被扶養者、つまり正社員に養われる100万円程度の被扶養者でいいんだという分断です。最低賃金も被扶養者賃金をモデルに設定されますので、日本の最低賃金ほど世界の中で低い最低賃金は例がありません。最低賃金をいくら積んでも、まさに過労死認定基準の年間3000時間働いても200万円少しです。700円の最低賃金では、通常年2000時間程度働いても140万円にしかありません。まさに、賃金面で、正社員の賃金の算定根拠と、非正規雇用労働者の賃金の算定根拠には大きな差があります。この点が、両者がなかなか共同して闘えない、大きな理由になっていると思います。これを克服する議論を課題とする必要があります。

(2) ヨーロッパの労働者連帯（代表性）

次に、労働者全体を代表する取り組みの重要性です。全体を代表する産業別労組が労働協約を締結し、それを拡張適用するというのがEU諸国に共通した仕組みです。フランスは組合の組織率は10%を切っていますが、労働協約は95%の労働者に適用されており、これを通じて企業別の労働条件格差を許さないという仕組みになっています。賃金を決めるのは日本では企業

(2) ヨーロッパの労働者連帯(代表性)			
OECD Employment Outlook 1997	労働組合組織率 (%)	労働協約適用比率 (%)	産業別・職種別に企業横断的に締結
	A	B	
オーストラリア	35	80	労働条件の主要な部分(8割から9割)が決定
オーストリア	42	98	
ベルギー	54	90	企業毎の就業規則はほとんど意味がない
フランス	9	95	
ドイツ	29	92	労働契約とは労働協約のこと
日本	24	21	
オランダ	26	81	非組合員、未組織労働者に拡張適用
スペイン	19	78	
スウェーデン	91	89	協約なければ労働なし
イギリス	34	47	
アメリカ	16	18	

2010/02/13 S.Wakita 27

(3) 韓国の非正規職と非正規運動				
		時間当賃金	労組加入率	訓練参加率
全体		9,748		30.8
従事上地位	常用	12,392 (100.0)	21.5	43.5
	臨時日雇	6,256 (50.5)	1.1	14.0
雇用形態	正規職	10,920 (100.0)	17.4	34.6
	非正規職	7,427 (68.0)	3.4	23.4
正規常用		12,907 (100.0)	23.7	44.4
正規臨時日雇		5,885 (45.6)	1.3	9.5
非正規常用職		9,746 (75.5)	10.0	38.8
非正規臨時日雇		6,542 (50.7)	0.9	17.6

2010/02/13 S.Wakita 28

であり、企業ごとの賃金です。しかしヨーロッパでは、全国協約を通じて労働組合が賃金を決めている、これが非常に大きな違いだと思います。

(3) 韓国の非正規職と非正規運動

韓国はどうかというと、非正規雇用が半分以上ですが、日本的なパートがなく、賃金でいえば正規が100であれば、非正規雇用では60から70になっています。日本のパートと比べれば、まだ格差が小さいと言えます。韓国は日本と違って非正規職と正規職の格差是正や、正規職への転換の例が目立ちます。正規と非正規の格差が日本ほど大きくない点が、実際の背景になっていると思います。それと、韓国の非正規の取り組みで非常に参考になるのは、この2年間ほどは、ストライキはむしろ非正規雇用を中心に行われている点です。ナショナルセンターの民主労総とか、あるいは産業別組合も非正規労働者を応援する取り組みを繰り返している点が特徴的です。

(4) 日本での新たな連帯の動き

日本でもようやく、企業別労組の中で非正規雇用組織化の動きがでてきました。一つは、偽装請負の孫請けの労働者たちを最終的には全員、直接雇用や正規化させた徳島・光洋シーリングテクノの取り組みです。また、報道は少ないですが、民間放送のKBS京都の取り組みです。昔は近畿放送と言っていましたが、派遣とか出向とかいろいろな形の非正規が復活していたのですが、

粘り強く闘って、時間かけてですけども、この間、10人から20人近くの労働者を正規雇用化しています。去年秋にも2人の派遣カメラマンが派遣切りにあったのですが、労働組合が頑張って2人ともKBSの直接雇用にするという成果を得ました。企業別組合でも、やればできるんということを改めて示しています。

このなかで光洋シーリングテクノはJMIUの地域組合が頑張ったのですが、昔、徳島船井電機で親会社責任を追及して闘った活動家を中心にいました。KBS京都も、近畿放送のときに正社員化闘争で頑張っていた人が中心になっています。やはり意識の幹部がいれば、企業別労組であっても限界を克服して非正規労働者を組織化できるのだと思います。それから、これは新聞で大きく報道されて、私も非常に注目しているんですが、広島電鉄です。民営の市電ですが、運転手に契約社員という非正規雇用が広がっていたのを組合が、正規雇用の労働条件一部引き下げを含めて激しい議論をしたということです。同じように働いていて格差がある人がいれば、深刻な問題が残るということで、委員長の迫さんという人が中心になって正規化したということです。非常に興味深い事例だと思います。

こういう動き以外に、最近10年以上前から、地域労組が派遣労働者の問題を受け入れるようになっていきます。大阪でも最近非常に活発な動きがありますし、東京では青年ユニオンとか派遣ユニオンも活躍しています。非正規労働者

非正規労働者の労働争議現況(韓国)

- 非正規労働者の労働争議=間接雇用の労働争議
- 2008年9月の時点で、争議全体の20%

事業場/労働組合	争点	発生日
ギリュン電子	派遣労働者の直接雇用	2005-08-24
イーランド・リテール	外注化撤廃、直接雇用	2007-06-17
ニューコア	外注化撤廃、直接雇用	2007-06-23
コスコム	外注化、違法派遣	2007-09-12
ドルコ非正規支部	元請の使用性認定	2007-11-30
ガンウォンランド協力会社労組	賃金交渉	2008-01-20
SH公社管理員労組	委託管理	2008-04-11
民主連合労組ジョンロ支部	賃金交渉、ロックアウト	2008-06-27
プサン地域一般労組ジョンファ支部	委託契約反対	2008-07-07

(賃物連帯等の特殊形態雇用、解雇労働者の争議、1日8時間以下は除外)

2010/02/13

S Waku

29

(4) 日本での新たな連帯の動き

企業別労組の 非正規雇用労働者組織化

- 例1: 光洋シーリングテクノ
- 例2: KBS京都
- 例3: 広島電鉄

労働相談をきっかけにした
地域労組の活発な活動
青年ユニオン
非正規労働者の団結活動

2010/02/13

S Waku

30

働者の団結活動の広がり、はまだまだ弱いと思いますが、現実の矛盾を一番抱えてそれを反映している非正規労働者自身の団結活動は、将来の大きな運動の芽だと思えます。これを育てていくことが非常に重要だと思います。

4 雇用安定と均等待遇をめざして

いよいよ結論的な話に入ります。

(1) 全体を代表する労働者連帯

組合員だけを守る労働組合というのは、憲法28条が期待している労働組合ではないと思います。戦後日本の労働組合は、国民全体を代表しようとしていました。生存権を脅かされている国民全体を代表して、その先頭にたって闘ったからこそ非常に大きな支持をうけて急速に組合の力を伸ばしたと思います。私は、昨年、JMIUの記念の取り組みで韓国と一緒にきました。韓国の金属労組は、民主労総の中心労組なんですけど、15万人の大組織です。以前は、企業別の組合が単位組合で、その連合体だったのですが、それではだめだということで、企業別組合を解散し、15万人の一つの組合になったのです。組合費もいったん本部に集めて、支部におろしていくということです。支部は、大企業の自動車関係の会社ではまだ企業支部が残っていますが、もうすぐ解散して地域支部一本にしていくということでした。

(2) 非正規闘争その1：雇用不安定との闘い

この15万人の金属労組のスローガンが非常に気に入りました。「解雇は殺人だ!」ということです。金属労組だけではないのですが、タオルに「解雇は殺人だ!」(ヘゴヌン サリニダ)と書いてあるんです。日本でも「首切り」という言葉がありますが、非常に強いアピールです。日本では、最近、企業に安易な解雇を許して、後はセーフティネットでいいんだという、こういう議論がまことしやかにされていますが、そうじゃない。やっぱり企業の雇用責任が基本だということです。「解雇は殺人だ」と企業責任を曖昧にしない、これは非常に重要な指摘だと思います。

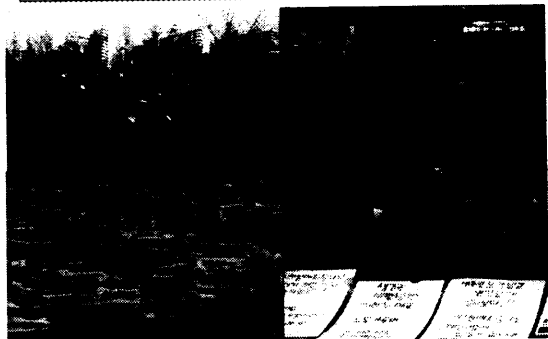
それからもう一つ非常に気に入ったのは、「総雇用を保障せよ」というスローガンです。「総雇用」という言葉は初めて聞いたので、何のこともと質問すると、要するに、正規労働者の雇用だけではなくて、非正規雇用労働者の雇用も含めて、雇用はすべて保障しろ、ということです。経済危機の中で、非正規雇用が切り捨てられるのを見捨てて、正規雇用だけが生き残っているはいけない、非正規も含めて全部の雇用を保障せよという連帯の思想です。これが金属労組のバッチやゼッケンに書かれていました。私には非常に印象が強く、共感を覚えたスローガンです。雇用が不安定で一番弱い立場の労働者をも代表しようとするという点に、韓国労働運動の強さを感じました。

非正規雇用は、雇用不安、これがやはり一番の

4 雇用安定と均等待遇をめざして

(1) 全体を代表する労働者連帯

韓国: 解雇は殺人だ! 総雇用を保障せよ!



問題です。強調したいのは、解雇制限の考え方をあらためて徹底して見直し、解雇には正当な事由があることを再確認する必要性です。去年、日本労働法学会が秋のシンポジウムで労働契約法の集中的な議論をしました。その時に、京都大学の民法研究者がパネラーになって、「解雇には正当な事由があると自分は思う」と発言されました。労働法学会の会員のほうが、それを聞いてびっくりするといった雰囲気がありました。「解雇は自由にしろ」という議論をする人も、若い労働法学者も出てきています。その時、日本の労働法学は、民法学以下になってしまったのかと思いました。民法では、賃貸借には正当な事由があるというのが当たり前ですが、それと同じ発想で、解雇だったら余計に正当な事由があるだろう、ということですが、法的には常識的な感覚だと思います。

とくに、有期雇用規制が重要です。ドイツでは、1951年の解雇制限法で解雇には正当な事由が必要だとされたので、企業主がそれを避けようと1年契約などの有期契約を導入しました。これをドイツの連邦労働裁判所は、大法廷判決で60年に「これは法律回避であり、脱法である」と判断し、1年後に解雇できる正当な事由があればともかく、業務が恒常的であるのに期間を設定するのは、解雇制限規定の脱法であると考えたのです。その後、有期契約の締結というのは非常に例外的なものになったという歴史があります。

フランスはミッテラン大統領のときに、特別法で、有期契約は本当に例外で、原則は期間を定めない契約だとしました。有期契約は、ごく例外的な理由がある場合に限るのです。例えば季節労働、刈り入れのときだけの業務だとかです。そういう場合は仕方がないが、そうでない場合は理由がなければ有期雇用は認めないとなりました。

日本の場合、業務が恒常的なのに、労働者にだけ期間設定するというのが当たり前になってきています。有期雇用は、当事者の合意で期間設定できるという建前です。当事者同士といっても、結局は使用者の裁量で自由に期間設定できることとなります。

しかし、日本でも、2006年に労働契約法が制定され、施行されています。その16条が、判例の解雇制限法理をそのまま立法規定化しています。亜細亜大学の川田知子さんが労働法学会で、日本もかつてのドイツの法的状況と同じになっているから、有期雇用については、解雇相当の理由がなければできないという解釈を提示されています。同規定は強行法規です。当事者が合意しても無効です。現行法でも解釈上、有期雇用の入口規制が可能ということになります。こうした解釈も出てきていますので、これを広めていかないと、無制限とも言える有期雇用の広がりに対抗できないと思います。

さらに、立法的にはフランスのように、本来、期間を定めない契約しか許されないとし、臨時

(2) 非正規闘争その1: 雇用不安定との闘い

ドイツ 1951年8月10日解雇制限法 解雇には正当な事由が必要
期間を定めた労働契約による法適用回避の弊害が問題化

ドイツ 連邦労働裁判所1960年10月12日大法廷決定
「法律回避の理論」を適用
解雇制限法による解雇制限は、契約によって変更できない。この目的に反した契約によって解雇制限規制が「潜脱」(せんだつ)されないように、労働関係の期間設定には正当な事由を必要とする。

その後、ドイツの経営者は、有期契約の新規締結を控えるようになった

フランス 1982年2月5日のオールドナンス 有期労働契約規制法
労働契約は期間の定めのない契約が原則であることを明文化
有期労働契約 労働契約の例外的形態
契約期間を定めるか否かを当事者の合意にまかせる原則から大転換
通常の業務に利用することを目的としない原則 利用事由限定列举

日本 判例で解雇権濫用法理確立 → 強行規定として法律に
2003年 労働基準法第18条の2 2006年3月 労働契約法第16条

2010/02/13

S Waka

33

労働者派遣法改正の焦点

2009年6月野党3党派
(民主党・社民党・国民新党)

日雇い派遣: 禁止(2ヶ月以下の
雇用禁止、2月+1日とみなす)

製造業派遣: 原則禁止
(例外: 専門的業務など)

登録型派遣: 原則禁止
(例外: 26業務、育休代替など)

直接雇用みなし
(労働者による通告)

均等待遇の確保

派遣先責任の強化
(団交応募など11項目)

2009年12月28日労政審答申

日雇い派遣: 禁止(例外: 一定業務。2月
+1日のみなしはしない)

製造業派遣: 原則禁止
(例外: 常用雇用の派遣)

登録型派遣: 原則禁止(例外: 26業務、
育休代替、高齢者、紹介予定)

直接雇用(派遣元での労働条件と同一の
契約を申込んだものとみなす)

均衡を考慮する旨の規定

法施行猶予3年
(登録型については最長5年の可能性)

2010/02/13

S Waka

34

的な事由がなければ、契約期間の設定ができない、という法規制を導入する必要があると思います。この点は、労働組合の中でもまだ議論されていません。ようやく派遣法制をめぐる動きが出てきていますが、本来であれば派遣労働規制と有期雇用規制は一体に議論するのが世界の流れです。日本では、そこが非常にあいまいで派遣労働規制だけが先行していると思います。

(3) 非正規闘争その2：差別待遇との闘い

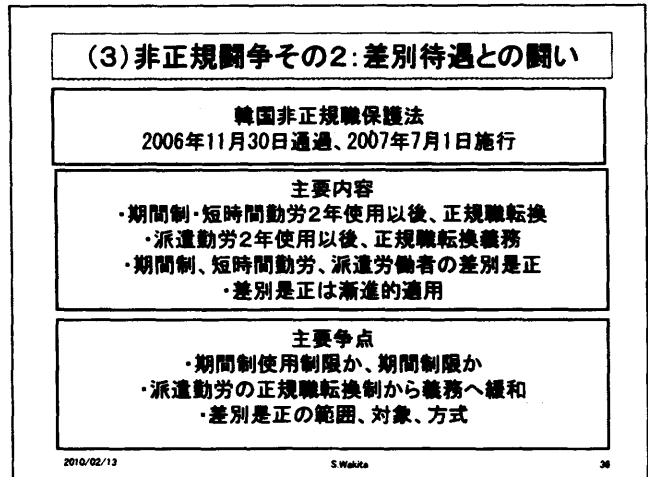
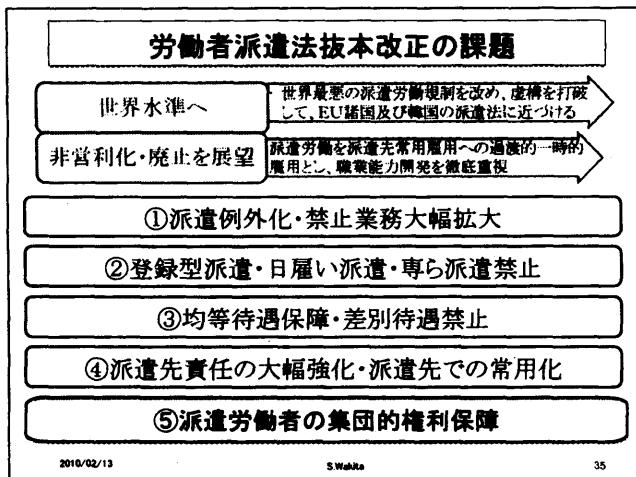
派遣法ですが、結論的に言えば、昨年6月の野党3党案には、積極的な改善内容があると思いました。登録型や製造業派遣は原則禁止です。ただ、例外を認めている点は問題でした。この例外が広がると困ると思っていました。そして、直接雇用の見直しですが、偽装請負など違法な場合に、労働者が「この人が雇用主だ」と言えば、そこに雇用関係ができる、松下PDPであれば「松下プラズマディスプレイが雇用主だ」と労働者が言えばそこに雇用関係ができる、そういう内容の立法案だったのです。これはなかなかいいのではないかと思います。

均等待遇も、いままでの派遣法には、その言葉がまったくなかったのに「均等待遇の確保」を盛り込む。それだけでも、まああの改善です。それから、非常に重要なことは、派遣先に多くの責任をとらせようとした点です。従来の派遣法はむしろ逆です。派遣元が雇用主だという考え方で派遣先の責任を免除してきた。それを大きく

変えるということです。それで11項目もの派遣先責任強化を含んでいたのです。

ところが昨年末の労政審答申は、3党案の内容を骨抜きにしたのです。とくに、派遣先責任を全く認めなかった。11の派遣先責任を全部バサッと削ってしまいました。また、「均等待遇」を「均衡を考慮する」と大きく後退させています。パート労働法の偽の均等待遇の言葉ですね。本当は均等待遇を導入しないという趣旨で、「均衡」という言葉にすり替えたのです。それから、製造業については常用型であれば構わないんだとしています。登録型についても26業務は例外として認めるという。これでは例外が大きすぎて、現状とほとんど変わりません。しかも、念の入ったことに、製造業や登録型については3年、業務の一部は最大5年まで施行を猶予するというのです。これでは労働者のための法改正ではありません。見せかけの名ばかり改正法案、法改正の偽装であると言っていると思います。

抜本改正としては、とくに均等待遇を重視する必要があります。韓国では、1998年に日本の派遣法をモデルに、派遣法が導入されてしまったのですが、2006年法で、有期雇用、パートタイム規制と同時に派遣法の見直しをしています。これを「非正規職保護法」といいます。そこで大事なことは、派遣や有期雇用は上限2年しか認めない点です。派遣であれ有期雇用であれ、2年たったら正社員にしなければなりません。こういう出口規制を定めていることが注目され



ます。

しかし、入口規制が入らなかった。つまり、一定の場合にしか派遣や有期は使えないとする規制です。労働側は、これが大事だと主張したのですが、力関係で通りませんでした。そこで労働側は、この法律は大いに不満です。しかし、日本から見れば、上限2年ですし、その間、正社員との差別はできないのです。とくに派遣の場合、派遣元と派遣先で企業が違うのですが、そこでも差別が許されなかった点は、同じ企業別労働条件格差が大きい国の規制として大いに注目できる点です。

日本では、労政審の議論でも、日本の場合、ヨーロッパと違って職種別賃金でないと言って、均等待遇を簡単に拒否しています。世界の派遣法のなかで、派遣先従業員と派遣労働者の均等待遇を定めていないのは日本だけです。同じ仕事をして、賃金が何分の1ということになれば、正社員は確実に壊れます。派遣が広がれば、正社員雇用は要りません。この捉え方が必要です。「今日の正社員は明日の非正社員」、「親は正社員でも子どもは非正社員」です。自分は正社員かも知れませんが、息子、娘は非正規雇用です。これが政府や経済界の戦略でした。

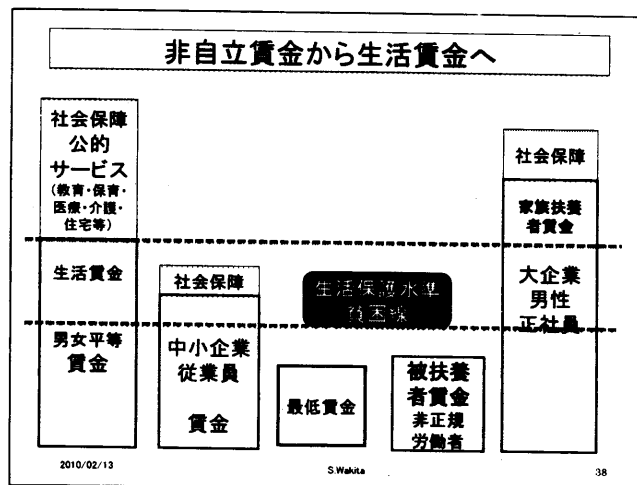
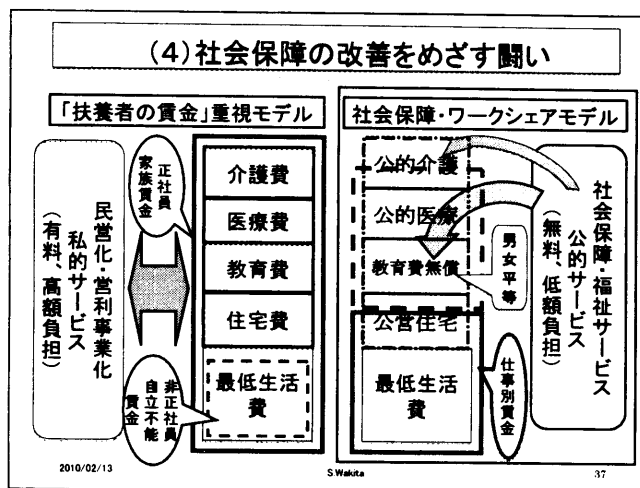
(4) 社会保障の改善をめざす闘い

労働側は残念ながら、立ち遅れてきたと思います。どう乗り越えたらいいのか、急いで議論を強めて乗り越えていく必要があります。なかな

か難しい問題ですが、避けるわけにはいきません。議論をしていく必要があると思います。私は結論的には、スウェーデンやオランダ、ああいった国々のモデルを学ぶしかないと思っています。

日本の場合、男性中心のモデルでした。男性正社員が家族全体を扶養する賃金を稼ぐ、主婦や子どもはアルバイトやパートとして非正社員として、つまり被扶養者として働く、こういうモデルです。とくに、賃金依存の生活が前提です。住宅もマイホームを自分で買わないといけない。教育も高い授業料です。大学の授業料は、ものすごく高くなりました。親は、子どもの大学卒業まで毎月2万円ずつ22年間ためないと、子どもの授業料さえ支払えない。3人の子どもを大学にやれば、授業料だけで22年間、毎月6万円も必要です。こんな国は世界に例がありません。医療費の負担も高額になっていますし、介護も個人負担が増えています。要するに、生活費用が社会保障等の切り捨て等で、多くが賃金で支払うことになってきました。サービス給付(現物給付)というのが、日本の医療や福祉の原則でしたが、利用者負担の大きい現金給付化しています。つまり、賃金依存型になってきたのです。こういう賃金依存が強まり、正社員の賃金が高くなってしまった。そのことが逆に非正規雇用を増やしてきた背景の一つだと思います。

ヨーロッパの場合はどうかというと、賃金はそんなに高くないんです。仕事別賃金ですし、生活費用では、住宅費はきわめて安く、高等教育も



含めて教育は無料が原則ですし、医療も無料が原則です。それであれば、お金は余り要らないこととなります。日弁連が「労働と貧困」をテーマに各国調査をしました。スウェーデンに行ったグループが、日本の生活保護の金額をスウェーデンの人に言ったら、スウェーデンの担当者が怒り出したということです。「日本の生活保護はなんでそんなに高いんですか」と。

スウェーデンは原則的には、医療が無料、教育が無料、住宅が無料ですので、お金がほとんど要りません。衣食くらいです。そうすると現金給付が要らないから生活保護も賃金も年金も低額で済むことになる。その代り、生活に必要なものは、多様な現物給付(サービス給付)で公的に賄われ、担当公務員も日本より多い。こういう国ですので、女性も男性も賃金は低いですが正社員という形で男女平等の雇用が実現するという訳です。その代り、男性もいろんな家庭負担を共に果たしています。こういうモデルで、ヨーロッパ諸国は進んでいると思います。これを参考にしないといけないと思います。

日本では、社会保険は格差是正に機能しません。日本の厚生年金は正社員に有利、非正社員は年金すらありません。中小企業は賃金比例ですからそれだけ悪く、国民年金は非常に低い給付水準です。大企業は福利厚生や社会保険が有利ですが、中小零細は不利ですし、非正規はそれもあります。いまの社会保障制度のままでは、問題解決にならないのです。

本来、社会保障は所得の再配分や格差の是正に機能するべきですが、日本では年金や健康保険がかえって格差を拡大するという矛盾を抱えているのです。このような社会保障の改革を、労働者連帯の視点から考えていく必要があります。この点でも、ヨーロッパ的な生活賃金を前提に、社会的な公的サービスの充実という視点が重要です。

(5) 地域、産業での活動の重要性

こういう改善を実現するのは、どういう運動でしょうか。従来の企業別正社員の組織や運動には限界があります。韓国は、それを乗り越えようとして産業別組織の方に転換をしています。保健医療や金属労組がそういう産業別交渉をして、自分たちの賃金を増やすというだけではなく、横に、つまり非正規の人達を正規化するために使えということをや業界団体に迫っており、注目できます。

労働者全体の代表ということでは、イタリアの労働組合が参考になります。イタリアでは、労組には3つ、あるいは4つの種類があります。①ナショナルセンター、②地域組織、③産業別組織、そして④事業所組織です。労組の組合員は、最初の3つに加入していて、一般の労働者は最後の④事業所組織に入っていると言えます。ただ、労働組合が呼びかけたストライキに、未組織の人も参加します。これは「一時的団結」(coalizione コアリツィオーネ)といい、通常、

(5) 地域、産業での活動の重要性

民主労総(韓国): 企業別労組の限界を乗り越え、産別組織へ

- 正規・非正規の格差が「社会両極化」を生む
→ 広く社会的に認められている
- ナショナル・センターとして「非正規徹底」を基本方針に
- 民主労総は「産業別労働組合」化を実践

2008年7月現在 約75%が産別化
産別交渉 → 嫌悪する経営側
企業別労組の解散 → 大産別へ

2010/02/13

S Wakita

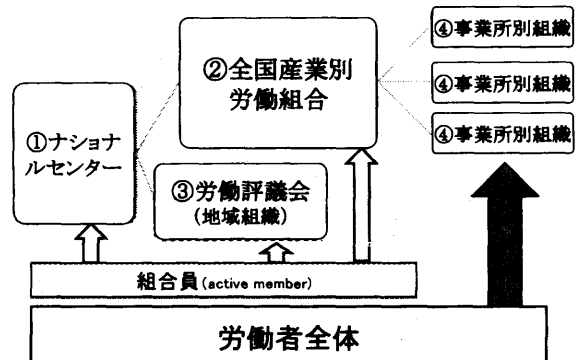
39



保健医療労組 産別交渉
300億ウォンの非正規基金 → 非正規職4%縮小

金属産別労組
産別交渉・対角線交渉
社内下請抑制(1社1組織方針)
不法派遣禁止合意

イタリア: 多重的な団結、代表性のある労組



2010/02/13

S Wakita

40

組合員の数倍の規模に拡大します。ストライキで獲得した成果は、労働協約となり、労働者全体に拡張適用されます。労働組合は、意識的アクティブメンバーの組織であり、常に外部を意識し、全体を代表します。成果は組合員だけでなく全体に及ぼす活動をすることで一貫しています。

(6) 開かれた労働者連帯の活動

こうした未組織労働者全体を代表する活動はどう発展させたいのか。まだ不十分ですが、考えていることがいくつかあります。

[ア] 個別の労働裁判費用支援

一つは労働組合による個別の裁判支援です。ドイツの労働組合は訴訟費用保険を使って、個別の労働裁判での費用を支援しています。神戸の弁護士、藤原精吾さんに聞いた話ですが、ドイツ人塾講師の解雇事件で労働審判の事例があったそうです。40万円くらいの費用をドイツのDGBに請求したら、遠く日本で争っていた個別事件であるのに、きちんと訴訟費用を送ってきたということです。

日本では、労働者個人の裁判では、労働組合は組織決定しない限り支援しないのが常識です。非正規切りや過労死問題で、労働組合が個別の裁判を応援する例はきわめて限られています。ところが、ドイツのナショナルセンターであるDGBは、厳格な態度をとらず、労働者を信頼して訴訟費用を保険の仕組みなどで蓄えていて、

簡易な手続きで支援するのです。これはきわめて興味深いことです。西谷教授はドイツでは日本に比べてケタ違いに労働裁判が多いことを紹介されていますが、その背景に労組の訴訟費用援助があることは非常に重要なことだと思います。

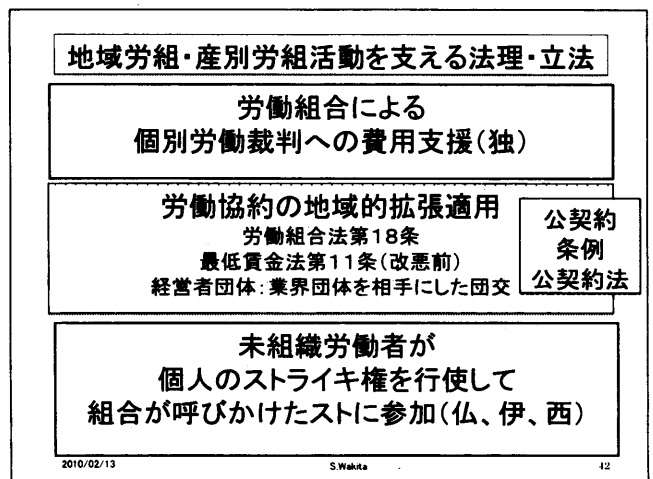
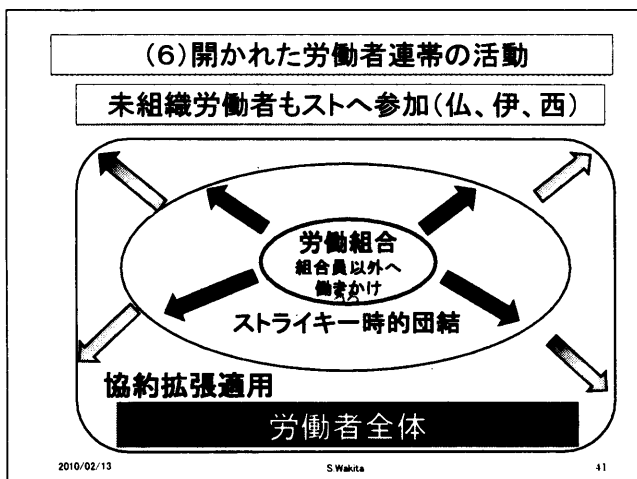
[イ] 労働協約の拡張適用

次に、労働協約の地域的な拡張適用です。日本にも、ドイツの制度をモデルにした労働組合法の規定があります。労働組合法18条です。一定の労働条件を地域的に獲得したらそれを未組織労働者に拡張適用できます。これはヨーロッパ型の協約拡張の考え方ですが、残念ながらこの18条は空文化しています。殆ど使われてきませんでした。

酷いことに、最低賃金法11条にも同様な規定があったんですが、全然使われていないということで、これは2007年11月の改正で、ほとんど論議もなしに削除されてしまいました。むしろ、未組織労働者がこれだけ増えてきた中で、復活していく必要があると思います。さらに、公契約条例です。これは新しい動きとして、先程の地域的拡張適用と同じような機能を持つものとして参考になると思います。

[ウ] 仏・伊型のストライキ

最後に、イタリアのストライキの考え方を何とか日本で活かさないかと考えています。イタ



リアで面白いと思ったのは、ストライキ権というのが個人の権利ということです。ストライキ権は、個人の労働者が憲法上保障されている権利で、労働組合が呼びかけたストライキに、未組織の労働者が個人として賛同して参加しても、使用者との関係で契約違反にならない、解雇されない、ということです。そういう意味で憲法上ストライキ権が認められているのです。労働組合の組織率は、フランスは9%ですし、イタリアはせいぜい20%から30%です。しかし、これはアクティブメンバーですので、組合の呼びかけに非組合員である一般の労働者も大勢が参加するのです。〔脇田滋「イタリアの団結権と争議権の特質—個人たる労働者の集団的権利」日本労働法学会誌47号（1976年5月）30頁以下〕

憲法上ストライキ権を認めているのは、フランスとイタリアと日本だけです。日本でも、ストライキ権の主体は条文上は勤労者個人です。日本の場合、ストライキ権を持っているのは労働組合だと信じられています。労組が、組合員を統制して、ストライキに参加させるという考え方です。これは企業別の恒常的労働組合を念頭においたストライキ権論だったと思います。しかし、現在は、この企業別の正社員労組が主導するストライキはほとんどありません。少なくとも大規模なものは過去30年近く皆無に近いと思います。

むしろ、地域ユニオンなどの労働相談を通じた組合活動が広がっています。そうした労働者が、本当に力を発揮できる団結活動を法的に支援できないか。地域労組が効果的なストライキをどのようにできるかが、私の以前からの問題意識でした。

フランスもイタリアと全く同様ですので、イタリア・フランス型のストライキが参考になると思います。例えば地域労組がストライキを呼びかけるのです。3日間ストライキをしよう。〔地域最低賃金を100円引き上げよう〕などと呼びかけて、そのときだけ賛同者に組合に入って貰うのです。普段は組合員でなくても、ストライキのときだけの「一時的団結」メンバーとして労

働組合に加入してもらい、同時にスト権投票も行うという手続きです。「一時的団結」の形で、地域労組としての効果的なストライキができるのではないかと、夢見ています。

日本の場合にはようやく労働相談を通じての地域組織ができてきたんですけれども、その協約論あるいは、ストライキ論がほとんど議論されていません。地域労組の場合、労働相談が解決したら、それで相談者がどこかへ行ってしまいます。そのため、なかなか組織的に大きく発展しない問題があります。そうした地域労組の活動を支援するような法理を、ストライキや協約論を含めて、実践と結びつけて積極的に考えていく必要があると思います。

以上です。最後までご清聴ありがとうございました。