

7-5 労働基本権と労働問題 <標準編>

労働基本権 と労働三法

労働基準法は、労働時間・賃金・休暇などの労働条件について最低基準を定めた法律で、すべての労働者に適用され【①】、この基準を満たさない部分の労働契

約は無効とされる。制定後数回にわたって改正されたが、1998年の改正では、裁量労働制や女性労働者などに対する規制が大幅にゆるめられた。

①但し、公務員には原則として適用されない。公務員については、国家公務員法・地方公務員法があり、その中に労働基準法に準じた規定がある。

コメント [n1]: 2007 年度教科書『現代社会』(東書・現社 001)、p103

現在の労働基準法の主な内容

- 労使対等での労働条件の決定 (第2条)、○男女同一賃金の原則 (第4条)
- 強制労働の禁止 (第5条)、○基準を下回る労働契約の無効 (第13条)
- 労働条件の明示 (第15条)、○客観的合理的理由なしの解雇禁止 (第18条)
- 最低30日前の解雇予告 (第20条)
- 賃金は通貨で直接労働者に全額を毎月1回以上一定期日に支払うこと (第24条)
- 1日8時間1週40時間以内の労働 (第32条)
- 変形労働時間制の容認 (第32条の2～4)、○毎週1日以上の日 (第35条)
- 労働組合との事前協定なしに時間外労働を命じることの禁止 (第36条)
- 時間外労働を命じる際の25～50%の割増賃金 (第37条)、○年次有給休暇の付与 (第39条)
- 18歳未満のものの深夜労働 (午後10時～午前5時)の禁止 (第61条)
- 産前6週産後8週の休暇 (第65条)、○労働基準監督署の設置 (第97条)

労働組合法は、労働者の団結権を保障した法律で、労働者が自主的に労働組合を結成し、団体交渉によって労働協約を結ぶこと、労働争議をおこなうことなどが労働者の正当な行為として保障されている。これら労働者の正当な行為に対する使用者の**不当労働行為**【②】を禁止していることも重要である。

②従業員が労働組合に加入することを禁止したり、労働組合の活動を妨害すること。

労働関係調整法は、ストライキなどの争議行為によって労使間の対立が深刻になり、当事者による自主的解決が不可能になったとき、労働委員会が斡旋・調停・仲裁などによって、第三者の立場から争議を調整することができるように定めた法律である。

③例えば全国の地方公務員・公営企業労働者の労働組合が集まって作った自治労がある。

コメント [n2]: 2007 年度教科書『現代社会』(東書・現社 001)、p103

労働組合の 結成と発展

戦後、労働基本権が保障されるようになったことで、戦前の職業別労働組合とはタイプを異にする**企業別労働組合**が次々と生まれた。さらに、これら個々の労働組合は、産業ごとにまとまって単産(単位産業別労働組合連合会)を形成した【③】。単産はさらに集まってナショナルセンターを組織した【④】。こうしてできあがった巨大な労働組合組織は、圧力団体として政治にも大きな影響力をもつに至った。

④かつては総評(日本労働組合総評議会)と同盟(全日本労働総同盟)が有力だった。1987年の連合(日本労働組合総連合会)発足後は、連合と全労連(全国労働組合総連合)が有力になっている。

労働基本権 の制限

公務員は労働基本権の一部（又は全部）が法律で制限されている。そのため例えば警察官・裁判官などは労働組合を結成することができない。また事務員や教員は労働組合を結成し団体交渉をすることはできるが、ストライキなどの団体行動（争議行動）をすることはできない。そこで、公務員の賃金を改善するため、国家公務員の給与については**人事院**が、地方公務員の給与については各都道府県・市町村の**人事委員会**が、それぞれ首相・都道府県知事・市町村長に対して**給与改善の勧告**を出し、それに基づいて関係の法律や条例が改正されて、給与が改められる仕組みになっている。

今日の労働 問題

労働基本権が憲法で保障されるようになって、労働者と企業との関係が根本的に変わったわけではない。資本主義経済において企業が利潤獲得を究極の目的としている以上、利潤を増加させる手段は、①売上を伸ばすか、②経費（コスト）を削減する以外に方法がない。経費を削減するために最も手軽で効果大きいのは人件費の削減である。そのため不景気になると、企業は従業員の賃金を削減するためにさまざまな方法を試みる。

1980年代から資本主義経済が自由化・グローバル化を強める中で、日本経済は1990年代にバブル経済崩壊によって深刻な不況に陥ったため、企業は国内外の激しい競争にさらされた。そのため多くの企業が、経費削減のため「**リストラ**（人員整理）」【⑤】と称して正規従業員の大量解雇を断行したり、または正規従業員に代えて賃金の安い**パートタイム労働者**や**派遣労働者**を使用したり【⑥⑦⑧】、職場のリーダーを名前だけ「管理職」にして残業代を支払わなくてもすむようにしたりした。その結果、毎日長時間働いていても生活保護基準以下の収入しか得られない「**ワーキング・プア**」と呼ばれる新しい貧困層が生まれるようになり社会問題になっている。

また**終身雇用**や**年功序列賃金**といった日本の経営方式をやめて、**成果主義**にもとづく**年棒制**や**裁量労働制**をとる企業もある。年功や学歴よりも能力や成果を重視することは、「人材の活用を促し労働力の流動化を促進する」と言われるが、労働者個人の成果を重視するためチームワークが円滑に進まない、労働者の生活が不安定になる、などの問題もある。

こうして労働環境は最近ますます厳しさを増し、長時間過密労働が日常的になっている。またパソコンの発達に伴うIT（情報技術）革命の波も、労働環境を大きく変えつつある。**過労死・過労自殺**や**勤務中の事故**あるいは**テクノストレス**といった**労働災害**が社会問題となり、急激な技術革新に**適応できない人たちのミスマッチ**も深刻になっている。

⑤ **リ・ストラクチャリング**の略語。本来は「（事業の）再構築」という意味だが、「人員整理」という意味で使われることが多い。

⑥ 派遣労働は戦前は禁止されていたが、1986年に通訳など13の専門職に導入された後、1999年には製造業など一部例外を除いて原則自由化され、2004年から完全自由化された。

⑦ 「パートタイムや派遣は労働形態の多様化だ」と説明されることがあるが、どのような働き方をするかを労働者自身が自由に選択できるのでなければ「多様化」とはいえない。

しかし現実には、派遣労働者が正社員になる道はほとんど閉ざされており、景気変動に応じて簡単に解雇できる「調整弁」のような扱いになっている。

⑧ 非正規労働者の増加の背景には、1995年に日本経営者団体連盟（日経連）が発表した「新時代の日本的経営」がある。これは日本の労働者を「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の三つのタイプに分け、それらの組み合わせによる雇用管理を打ち出した提言だった。

さらに外国人労働者の問題も無視することができない。現在日本には 60 万人を超える外国人労働者が滞在しており、その多くは法律で就労を認められていない低賃金の単純労働者であるが、現在の日本経済を底辺で支えている存在である。その現実をふまえながら、しかし他方で日本人の低賃金労働者や失業者をどう雇用していくかも視野に入れつつ、彼らを安易に排除するのではなく、その生活条件（医療・教育・社会保障など）を整備することも考える必要がある。

労働組合の現状

このように雇用の形態が変化するに伴い、日本の労働組合も大きな転機を迎えている。高度経済成長期には 35%前後で安定していた組合組織率は、今では 20%程度に減少しており【⑨】、そのため労働組合の活動は停滞気味である。

失業者もかつてないほどに増加している現在、労働者の声・要求をどのように結集するか、またいかにして労働条件改善の運動を進めていくかが、大きな課題になっている。

社会参加への道をひらく

ほんらい労働は単に賃金を得るためののみあるのではない。労働を通して自分の能力を発揮し、あるいは労働を通じて積極的に社会に参加し人々が互いに助け合って、生きる喜びを感じるのも働く目的だと言ってよい。しかし現在の日本は、労働に喜びを見出すことが非常に困難な社会になっている。

また日本でも、かつて女性・高齢者・障害者に対する雇用の道は狭く、仕事に就いている場合でも有形・無形の差別があった。このような不平等を是正するために法的整備が進められ、男女雇用機会均等法や育児休業法、障害者雇用促進法などの法律が制定された。しかし就職の際の差別や就職してから賃金その他の労働条件の格差は必ずしも解消されたとは言えず、実質的な平等化を図るための諸法の改正や新法の制定が現在も続いている。例えば企業に対する罰則を強化しセクハラ防止規定を盛り込んだ新しい男女雇用機会均等法の制定や、女性の時間外休日労働および深夜業の制限撤廃などを新たに定めた労働基準法の改正【⑩】、それに男女が平等に社会参加すべきことをうたった男女共同参画社会基本法の制定、労働者派遣法の改正論議（日雇い派遣の禁止がめざされている）はその一例である。

これらの法改正が「絵に描いた餅」とならないためには、“すべての人々が同等に働く権利をもつ”ことを再認識するとともに、“差別によって有能な人材を活用しないのは社会にとっての大きな損失だ”という自明の事実をわきまえることが何よりも大切である。

コメント [n3]: 2007 年度教科書『現代社会』（東書・現社 001）、p104～105

⑨ 組織率低下の原因としては、パートタイム化の進行、労働者のホワイトカラー化などが指摘されている。

コメント [n4]: 2007 年度教科書『現代社会』（東書・現社 001）、p105

⑩ 女性差別撤廃条約（母性保護以外の女性に対する差別をなくすことを定めた）との整合性を図るために改正されたが、「女性の労働条件を男性のほうに合わせるのではなく、女性労働者を基準に男性労働者の労働条件を緩めるべき」との意見もある。

コメント [n5]: 2007 年度教科書『現代社会』（東書・現社 001）、p105

コメント [n6]: 2007 年度教科書『現代社会』（東書・現社 001）、p105