

労働をめぐる憲法状況

道 幸 哲 也

1. 労働法の基本原則とその修正・変更

(1) 労働法の基本原則の誕生

日本における労働法は、戦前から「工場法」(一九一六年施行)や「労働組合法案」などもありましたが、本格的な整備が始まったのは、戦後のGHQの影響下においてであり、一九四五(昭和二〇)年から四七(昭和二二)年にかけて、いわゆる労働三法はじめ関係する諸法律が制定されました。まず一九四五年八月一五日の敗戦後、二月月後には末弘徹太郎を中心とする労働法制審議会が検討を開始し、年内に「労働組合法」(いわゆる旧労組法)の法案が策定されています。翌四六年には、この労組法のほか、「労働関係調整法」と憲法が、四七年には「労働基準法」が施行されました。以降、労働三権(団結権、団体交渉権、争議権)の体制は、公務員を除き、基本的に今日

まで承継されています。

これら終戦直後に次々に制定された労働関係諸法に共有されている中核的な考え方は、いわゆる「労働法の三位一体」といわれる、以下の三つの原則です。

第一の原則は「従属労働の認識」です。これは当時、ワイマール・ドイツの理論が導入されたからです。従属性には「経済的従属性」と「人格的従属性」の二つの側面があつて、経済的従属性は取引上の地位が弱いこと、人格的従属性は基本的には「指揮命令下で働くこと」であり、双方を合せて従属労働と称します。

第二・第三の原則は、いずれも第一の原則を踏まえて提起された規範、すなわち、憲法二五条にいう「生存権」、第三の原則は憲法二八条にいう「団結権」です。重要なのは、昭和二〇年代当時の飢餓的な賃金状況を背景に、生存のためには団結せざるを得ないということが比較的容易に多く

の人々に共有されたことです。第二と第三の原則は憲法では二五条と二八条にセットで反映されているわけです。

このように、「従属労働の認識」「生存権」「団結権」の三原則が終戦直後から法制化され、今日に至るまで、日本の労働法の基本的なキーストームになってきたということです。

(2) 労働法の基本概念の拡散・解体

終戦直後においては、誰もが同じように食えないという時代背景があるため、生存のためには団結せざるを得ないと、三原則が矛盾なく成立していました。ところがその後、三つの点すべてについて、大きく流れが変わってきます。

まず「従属労働の認識」については、労働形態や労働者意識が多様化し、「労働者」の概念が拡散してくることが最も影響を与えている変化です。

典型例はいわゆるブルーカラー（工場労働者）

とホワイトカラー（事務労働者）の分離であり、ホワイトカラーの中には裁量的な労働者が多くなり、それに伴って意識も多様化します。特に「労働基準法」が前提する労働時間概念とは、基本的には労働時間管理が容易な工場労働者（ブルーカラー）をモデルにしているため、裁量的なホワイトカラーの労働時間管理には対応していません。いわば、労働法が当初から前提としてきた「労働者」概念自体が拡散・解体してしまい、それが従属労働という認識をも揺るがしているということなのです。これが労働法が非常に解り難くなっている最大の原因です。

また、「生存権」および「団結権」については、昭和三〇年代以降、高度経済成長で国民生活が豊かになってくると、まず生存権がアピールしにくくなり、これに伴い、生存のために団結せざるを得ないとする従前の論理も崩れ、団結権も機能しづらくなるという問題も生じてきます。

こうした変化を最も受けているのが他ならぬ労働組合運動です。誰しもが満足に食えない昭和二〇〜三〇年代は、労働組合運動は非常に楽で、当時は組織率が五割を超えた時期もあり、運動も非常に活発でした。その後、個人主義の強まりや労働者利害の多様化などを背景に、団結権はアピールしなくなりました。現在の組織率は一八％程度ですから、労働組合運動も衰退してきているということです。

(3) 三原則の変質と憲法

これら労働法の三原則は現在どのような方向で修正を受けているかと言うと、これまでは憲法の建前は二五条を踏まえて、二七条（労働基準関係）および二八条（団結権）の連動を考えてきたのですが、現在は以下の三つの傾向が見て取れます。

第一に、二五条と二八条が連動しなくなっているという問題です。例えば、ワーキングプアや格差社会の問題が熱心に議論されているわりに、組合の問題がほとんど議論されていないという現象が見られます。憲法の原則としては、二五条と二八条の二つをセーフティネットとして労働者の生活を守ることが建前だと考えますが、二五条と連動しなくなることによって二八条が影響力を失い、二八条をセーフティネットとする議論はアピールしなくなっています。

第二に、二七条をめぐる議論が不毛のまま展開していないことです。二五条は生活の最低基準ゆえ最低賃金や生活保護の形で法的な議論が比較的しやすいのですが、二七条は二五条のいう生存権（生活の最低基準）以上の、より高い労働条件に関わる規定であり、そもそも法的な議論がしづらいため。例えば賃金の問題で、最低賃金をクリアした途端に、労使自治とか契約自由の問題になって、憲法上の規範は出てこない傾向があります。労働時間や年休についても然り。二七条論は案外、最

近の派遣労働者をめぐる問題などに対し有効だと考えますが、いずれにせよ関係する議論はほとんど見られません。

第三に、一三条に基づく自己決定権が労働法でも非常に重要視されてきていることが挙げられます。一三条自体は個人の尊重や幸福追求権を規定し、自己決定権の根拠となるものであり、これ自体批判する必要はありません。とはいえ、問題は、

△参考▽ 関係する憲法条文

第一三条（個人の尊重・幸福追求権・公共の福祉）
すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第二五条（生存権、国の社会的使命）

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。

2 国は、すべての生活部門について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第二七条（勤労の権利及び義務、勤労条件の基準、児童酷使の禁止）

すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

3 児童は、これを酷使してはならない。

第二八条（勤労者の団結権）

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

個人の自己決定権を重視しすぎると、二八条のいう団結権を否認しうる側面もあることです。

典型例はユニオンショップで、これについて最高裁は現在でも法的効力ありの立場をとり、ユニオンショップ協定に基づく解雇は有効と判断しているのですが、有力な学説は二三条を重視し、二八条の団結権を個人の自由に基づく結社権的な発想で捉えています。しかし、二三条を主軸に議論すると、団結すること自体本来は好ましくないという議論に流れる可能性もあります。

労使のフィールドにおいては、使用者、労働組合、組合員の三者が存在しており、労働組合は使用者と対峙・対抗する組織としての意義を持っています。しかし、二三条に過剰に依拠して組合員個人の自由から出発し、組合と組合員との関係だけで視点を設定してしまうならば、組合は抑圧的だという議論が前面に立ち、組合の持つ使用者関係の意味を議論しえなくなっていくのではないかと思います。このような意味で、二八条との関係において二三条をどう見るかは、労働をめぐる憲法状況の大きな問題の一つになると考えています。

とはいえ、二三条論は特に最近の自己決定とかプライバシー、職場におけるプライバシーとの関係では非常に有効性のある議論です。職場における自己決定とは、例えば髪型、服装（制服を着用するかどうか）、化粧のしかたなどもあります。職場におけるプライバシー問題の最たるものは健康診断の受診義務であり、二三条論はこれを否定

していくような動きに対しては使い勝手が良い。

2. コスト論に偏向する「労働」

(1) 変貌する労働および労使関係

労働および労使関係の変貌については、大きな流れとしては、産業・就業構造の変化、国際化、高齢化、技術革新、組合運動の退潮といった観点から議論されています。

産業構造の面では、二次産業から三次産業へのシフトにより、例えば炭労が姿を消し、鉄鋼関係の労組が弱くなりました。また、就業構造の面では、パートや派遣といった非正規労働者が大幅に増えており、すでに労働者全体の三分の一度が非正規雇用になっていると言われ、「非正規」という表現自体これからは使えなくなるかもしれません。一方、労務管理についても、伝統的な日本型経営の長所が解体し、これに代わって、個別処遇、能力主義（成果主義）、年俸制、裁量労働制、それらの帰結として転職が一般化してきています。

より最近の傾向としては規制緩和が大きな流れになっており、これには二つの傾向があります。一つは、いわば文字通りの本来的な規制緩和で、その最大の問題は、労働市場に対する規制の緩和です。「職業安定法」や「労働者派遣法」の改正などがその典型です。また、労働時間についての規制緩和の議論もあり、これは「ホワイトカラー・

イグゼンプション」という形で出てきています。もう一つは、パートとしての規制緩和で、例えば男女平等に伴って女性に対する保護をなくするとか、労働時間短縮に対し変形労働時間制（フレックスタイム制）や裁量労働制を導入するといった動きが見られます。

このほか、グローバル化に伴う企業間競争の激化により、労働条件等の切り下げなどがなされており、特に労働法的な問題としては、就業規則による労働条件の切り下げ、リストラ、企業組織の変動（企業の分割、営業譲渡など）などが挙げられます。最近には特に企業組織の変動に伴う労働条件の切り下げやリストラが多く見られます。

また、グローバル化に伴う会社観の変質もあり、関係諸法を統合して新たに「会社法」が制定され、二〇〇六年五月より施行されています。これにより、会社の目的は株主の利益の最大化にあることがより強調されるようになりました。

(2) 労働コスト論の諸相

以上のような一連の傾向から言えるのは、一般の「労働」の概念が専ら「労働力」ないしそれへの「コスト」として集約されつつあるということです。これは官民格差問題が典型ですが、具体的には以下の四つの現れ方をしています。

第一に、最も根本的な問題として、「労働」が

持つ社会的意義付けや人間にとつての意味といったものが後退し、ほとんど議論されなくなっていることがあります。

第二に、個人の人生設計（ライフプラン）への配慮がないことで、これは最近の労働立法に対する政府の立場全般にもワーク・ライフ・バランス論にも共通して言えます。例えば、政府策定の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」や「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（二〇〇七年一月一八日、官民トップ会議決定）では、「多様な働き方」や「自立した働き方」を強調し、向こう一〇年の就業率や年休取得率などの目標数値を掲げていますが、「年収総額」という発想は全くありません。そのため、最低賃金以上の賃金をもらい、子供が二人ほどいて、定年までには一軒家を持つと思われるような、そういう中間的な労働者層を前提とした、一種のライフプランがづくりにくいのです。最近のワーク・ライフ・バランス論にしても、「ライフ」のあり方を具体的にどのように考えているかは必ずしも明確ではなく、その意味では非常に偏頗な議論と言えます。二七条不毛論の一つの現れとも言えます。

第三に、使用者としてのコストの削減とリスクの回避であり、これは二つの方法で実践されています。一つは、NTTなどが典型例ですが、会社全体の利益が親会社・持ち株会社等いわば司令塔に集まるシステムをつくりながら、労働者を直接

雇用せず、雇用にかかるリスクは負わないようにするという方法です。この場合、子会社の組合が親会社に団交要求しても、雇用関係なしとされて認められません。もう一つのリスク回避の方法は派遣労働者を多用することです。これも労働者を使つてはいるが、使用者ではないことになるので、上記と同様の効果があります。

第四として「コスト・ベネフィット」の追求があり、ベネフィット（利益）を高めようとするなかでは、労働者には働く意味よりも能力の向上が求められます。これは最近の能力主義（成果主義）の導入論議で強調される部分であり、労働力をコストとして純化していく考え方の最たるものです。

労働が労働コストに純化されていくなかでの最大の問題は、それに対するチェックがなされないことです。チェックされるのは、「最低賃金法」に基づくワーキングプアのなチェックと、ワーク・ライフ・バランスの観点に立った長時間労働のみです。しかし、多くの人はその中間にいたのであって、公務員はその典型です。そして、道職員の賃金カットを引くまでもなく、中間層の労働条件は就業規則等で下げられる方向にあります。

3. 組合運動の退潮

(1) 産業・就業構造の変化の影響

二次産業から三次産業への産業構造への変化の

なかで、そもそも二次産業の労働者による取組を基本として発達してきた労働組合運動は、三次産業化の流れには必ずしも対応できていません。

例えば、ファストフード店の従業員が組合活動を非常にやりにくいのは、職員同士が基本的に顔見知りであるという、組合の最も基本的な前提すら満たせないからです。イギリスの組合運動がパブなどを活動の拠点としていたように、組合は地域に基礎が必要ですが、三次産業、とりわけサービス産業になると、同じ会社、同じ店舗に勤めていても、例えばシフトが違えば出会うこともなく、いつまで経つてもお互いの顔を知らないような状況が生じます。これは組合活動を続けていく上で非常に困難な状況です。

また、非正規労働者の増加という就業構造の変化は、これまで組合運動の中心的な担い手であった正社員の数を減らしており、このことも組合運動の弱体化にも少なからず影響しています。

(2) 組合を抑制する労務管理上の仕組み

既存の労使関係上のルールや活動の中には、組合運動に対して抑制的な機能を果たしたものがあ

ります。

一つは、現場に近いところから言えば、小集団活動（職員の小集団による自主管理方式の職場改善活動）やZD運動（工場等で欠陥商品の発生を無くそうとする運動）のような、職場の不満を会

社サイドで吸い上げていく仕組みの存在です。小集団活動は現在も多く企業の実施されており、いわゆる職場闘争を弱めていく側面もあります。

二つはいわゆる人事考課の導入です。これによって個別査定が導入され、使用者と労働者個人がダイレクトにつながり、組合の存在意義を低めてしまいました。これで弱体化した組合の典型例は金融関係の組合などです。

三つは、労使協議制が団交を阻害していくという問題です。

これらの問題の厄介なところは、必ずしも組合運動を弱めるという狙いで導入されたとは限らないというところであり、労務管理の一手法が組合活動に抑制的な方向にも働いてしまったということです。

(3) 組合内部問題

組合運動が退潮する原因としては、組合側の内部問題も重要であり、これには以下の二つの問題が指摘できます。

第一に、組合内の利害対立を前提とした調整システムが構築されておらず、組合民主主義が機能しないということです。ではどうするかという点、内部対立が生じた場合は、内部で調整せず、組合を分裂させていってしまうのです。そうすると、嫌な人と一緒にものを決めなくてもいい、好きな人同士が集まって仲良くやればいいということ、

自己決定は容易になるかもしれませんが、これでは組合総体の力は弱くなります。憲法二八条のいう団結権、団交権、争議権は人権で捉えると、考えの合わない人、嫌な人とは団結しなくてもいいという方に流れ、組合の分裂や弱体化を助長する側面もあります。実は日本の労働法の中で最も議論をされていないのは、この組合民主主義の問題に他なりません。

第二に、組合を基礎づける理論が現代的な形で構築されていないことです。先述したように、終戦直後の組合運動は、GHQの支援もあり、基本的には誰しもが平等に豊かではないので団結せざるを得ないという論理が広く共有されて盛り上がりましたが、高度経済成長を経て徐々に国民生活が豊かになり、個人主義化が進むと、価値観が多様化し、個人の人權（自己決定権）と団結権との間に軋轢が生じてくるため、組合運動の理論の構築は難しくなります。今でも基本的には生存権なのですが、六〇年前の議論を持ち出しても、現代においてはなかなか通用するものではありません。このほか、戦後日本の労働組合で強かったのは公共セクターの労組、すなわち、公務員、教職員、旧三公社の各労組だったのですが、とりわけ旧三公社の民営化以降、組合は組織としては残りませんが、使用者に対してかつてほど批判的でなくなってきたという傾向が見られます。組合運動の衰退には、大きな組合として影響力を持つ組織がなくなってきたことの影響も考えられます。

4. 最近の労働立法の傾向

(1) 労働力の流動化・多様化への対応

一つは、規制緩和に伴う労働力の流動化を支える法制度の整備で、具体的には「職業安定法」および「労働者派遣法」の二〇〇三年改正です。最近の流行は、規制改革会議、労働ビッグバン含め、法と経済の関係に重点を置いて議論がなされているところで、そこでは解雇の規制や最低賃金制度などが槍玉にあげられています。こうした思考のモデルは市場であり、労働市場の流動化を重視した議論がされています。

二つは、労働力の流動化とも関係しますが、働き方の多様化への対応です。働き方の多様化で何が問題になるかと言えば、一つは派遣やパートといった非正規労働者の増加です。一般の国の政策の方向性として、ワーキングプア層を一定程度保護するという動きが出ていながら、「非正規は非正規なりに保護していく」という方向に行っています。その意味では、格差は拡大しないが正規雇用にもならないまま固定化するという状況をどうするかが問題になります。また、働き方の多様化としては、業務命令から一定程度独立した裁量労働者への対応があり、これに対しては「ホワイトカラー・イグゼンプション」が議論されています。

(2) 個別化する労使関係

労使の関係や労務管理の方法が個別化している今日の流れにおいて、これに対応する各種制度の整備が進められています。

第一に、労務管理の個別化に伴う問題に対しては、まだ具体的に立法化されたわけではありませんが、年俸制、裁量労働制、成果主義人事から膨大な判例が出始めているところです。

第二に、就業規則等による労働条件の不利益変更は従前より労働法上の主要な課題だったので、それが「労働契約法」という形で立法化され、二〇〇八年三月一日から施行されています。同法は、使用者側が労働契約内容を一方的に変更できるといふ仕組みを含み、契約法と言いつつ、労働者にとっては極めて不利なものです。

第三に、個別紛争の増加に伴う紛争処理機関の整備です。個別的な労働条件紛争の増加に伴い、特に労働者からの相談件数が増えたことを受け、以下の三つの紛争処理の仕組みが整備されました。一つは労働委員会による労働紛争の個別斡旋で、これは各地労委でも実施しています。また、法的にシステムを整備したものととして、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく労働局による斡旋と、「労働審判法」に基づく個別労働関係民事紛争の司法での解決があります。

このほか、今後の展望として、個別紛争の増加

の一方で職場における集団的な労働条件決定が難しくなっているなかでは、従業員代表法制の議論が出てくることになると見えています。

(3) 規制強化の動き

最近の労働立法の傾向として、規制緩和ではなく、逆に規制強化に向かう動きもあります。

一つは差別の禁止です。性差別は「雇用機会均等法」がほぼ全面的に禁止していましたが、これからは年齢差別と障害者に対する差別への対応が重要度を増すと考えます。すでに年齢については、募集・採用に限るとはいえ、「雇用対策法」で二〇〇七年一〇月から年齢差別を禁じており、これから国の基本的な政策になる可能性があります。ただ、年齢は性差別以上に日本の労務管理の中にビルトインしており、大きな影響が出るでしょう。一方、障害者差別は国際労働機関（ILO）の勧告の批准が問題になっています。

二つはワーク・ライフ・バランスで、これには育児・介護休業と労働時間規制という二つの問題が関係してきます。労働時間規制は国としては痛し痒しで、ホワイトカラー・イグゼクティブは必ず長時間労働化を助長するので、ワーク・ライフ・バランスとどのように両立させるかが大きな課題です。ワーク・ライフ・バランスの背景には、少子化があります。三〇代男性正社員の四分の一が週六〇時間以上働いていると言われ、そういう

人はなかなか結婚しないし、結婚しても子育てのサポートは難しいでしょう。少子化問題を背景に、これまで主として女性の労働に偏りがちだったワーク・ライフ・バランス論を男女両方について考えていく傾向が見られます。

三つはワーキングプア対策としての「最低賃金法」および「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」、いわゆるパートタイム労働法の改正です。最賃法は改正後、生活保護基準に一定程度配慮することにはなりましたが、細かい詰めはなされておらず、先行きは不透明です。改正パートタイム労働法は二〇〇八年四月から施行され、常用パートに対する差別禁止を明確に打ち出したので、この影響力は大きいと思います。

5. 今後想定される労働法上の問題

(1) 労働契約法の悪用

「労働契約法」は、使用者による労働条件の不利益変更を認め、特に中間層の労働条件を下げることを正面から認めた法律です。

なぜ労働契約法制ができたかという点、背景に、労働条件の個別化に伴う紛争の増加と、組合の弱体化も含めた企業内の紛争解決能力の喪失があります。先述したように個別紛争処理システムの整備も進められましたが、個別の労働紛争の基準は労基法であり、これ自体は刑罰法規と関係するた

め柔軟な規制は難しい。そこで労働契約の基準を明確にするという趣旨で、「労働契約法」を制定したわけです。

同法制定に至る過程で議論された労働契約上の検討課題としては、「労働者」の概念をどう捉えるか、配転や出向などに関する業務命令の正否をどうチェックするか、労働契約上の意思をどう考えるか——などがありました。特に三点目が重要で、退職の強要など不利益変更にノーと言えなかつた場合、それは合意になるのかどうか。これらは検討報告書の段階では議論されていましたが、法文化する段階で消え、残ったのは就業規則の問題です。就業規則の問題は、判例自体が非常に流動的で、就業規則の変更の合理性の判断基準も曖昧ゆえに使い勝手が悪いということで、この部分の基準の明確化も同法では意図されています。

問題は、就業規則は使用者が一方的につくるものであるにもかかわらず、それに合理性があれば、使用者自ら労働条件を変えることができるとしていることです。これは使用者側だけに労働条件の決定権を付与したのと同じことであり、そもそも契約とは言えません。

使用者側が大きな力を持っている現在、自らの裁量で労働条件を変更できると法的に保障されれば、企業としては、賃金の切り下げであれ、リストラであれ、フリーハンドでできるようになってしまいます。終戦直後ならいざ知らず、組合もほとんど機能していない現在にあっては、あえて使

用者側のみこのような強い権限を付与する必要性はないのではないか。

(2) ホワイトカラー・イグゼンプション

労基法第三二条のいう、一週間四〇時間、一日八時間以上の労働を原則禁止とする労働時間規制は、そもそもブルーカラー用の労働時間であり、ホワイトカラーには適用が難しいということ、現在、使用者は以下の三つの手法を用いて労働時間管理をかわしています。すなわち、管理監督者、研究職裁量労働制、企画業務型裁量労働制です。この三つのうちいずれかに該当する労働者は直接的な時間管理を受けないこととなります。

自律的労働時間制度なども訳されるホワイトカラー・イグゼンプションの構想では、上記三項目に該当しなくても、ホワイトカラー全般を時間管理から外すことが意図されています。こうした制度が企図されることには、年俸制の導入が関係しています。近年、年俸制を導入した企業において、当該労働者が休日出勤や超過勤務を理由に、時間外労働の割り増し請求をするケースが増えていきます。そもそも「年俸制」と「労働時間管理から自由であること」は別概念であり、年俸制の労働者であっても時間外手当を支払わなくてもいいということになります。そうすると、使用者側にしてみれば、年俸制をとり、なおかつ時間外手当をカットするためには、年俸制の労働者の時間規

制を全部自由にしなければならぬということ。ホワイトカラー・イグゼンプションは、〇七年通常国会での成立をめざして議論されましたが、反対論が有力で結局は成立しませんでした。反対論の基本的な視点は賃金の減額と過労死です。しかし、経済界が強く導入を狙っているところ、近いうちに議論が再燃すると思います。

(3) 従業員代表法制の導入と労働組合への影響

労働法制はここ数十年で様々な法律の制定・改正が行われてきましたが、次の課題とされているのは、従業員代表法制の整備です。

従業員代表法制の整備が必要とされる背景には、まず集団法の整備の遅れがあります。労働法では集団法と労働基準関係法が二元的に形成されてきたのですが、近年、労働基準関係法の制定が相次いでいる反面、集団法関係では一九四五年制定の「労働組合法」が四九年の大改正以降ほぼそのまま現行法であり続けています。大きな流れとして、戦後六〇年経って初めて労組法の改正が正面から問題になりつつあるとも言えます。

他方、厚労省の基本的なスタンスとして、組合は労働者の多様な利益を代表していないと考えており、多様な利益を代表する、強制的かつ集団的な労働条件決定システムをどうつくるかという問題意識を持っています。何らかの形で職場における集団的な声を出す仕組みが必要だというときに、

組合では不適切とされると、次に出てくるアイデアは労基法第九〇条等という過半数代表制です。これから出されてくる従業員代表法制では、過半数代表制を常設化し、これによって時間外労働、就業規則の作成変更、賃金の控除等について規制をしていく方向性が打ち出されてくると見ています。

恐らく最初は、組合を無理に壊すようなことはせず、組合のないところにつくるという案で来るものと思われませんが、このような制度がいったん導入されれば、徐々に組合は必要ないという状況がつくられていくでしょう。というのも、これは企業の総務部門が全て仕切る仕組みですから、組合費は不要で、会社から目を付けられることもないからです。

組合がこうした制度に対抗していくには、労働条件の維持や改善だけではなく、職場における関係やコミュニケーションをどうつくるかという観点から組合を捉えるという発想がますます必要になります。

6. 憲法と労働法をめぐる今後の展望

現代日本では、アメリカのような強い個人主義もなく、ヨーロッパのような社会の強さもないなかで、過度の企業本位社会が出来上がってしまいました。こうした社会のあり方は日本国憲法の謳う生存権や労働権の射程を超えているのではないかと思います。憲法学の学説も労働に対する考察

はおしなべて不十分であるように見えます。

今般の「労働」の状況を考える場合、問題は以下の三つに集約されてきます。すなわち、①ワーキングプア層の生活水準をどう上げられるかという問題、②正規労働者の超過勤務や過労死の問題、③労働条件が切り下げられる中間層の生活をどう守るか——の三点です。このうち、憲法との関係でこれから重要になるのは、一五条に立脚した、ワーキングプアや格差社会の問題をどうするかの問題もさることながら、二七条に立脚した、平均的な労働者の生活をどう守るか、ではないかと考えています。

法的な議論の難しさから二七条に関する議論が進まないなか、今般の労働をめぐる議論においては、年収総額への配慮が消え、「労働契約法」では労働条件不利益変更までもが許容され、現実には中間的な労働者の賃金はどんどん切り下げられています。併せて、若い人が長期的に安定して会社生活を送れるかどうか二七条に関わる大きな問題です。しかし、これら二七条関係の議論を憲法上の規範として磨き上げるには、引き続き相応の議論が必要とされるでしょう。

二七条論の関係で、例えば、諏訪康雄氏（法政大学大学院教授）の主張する「キャリア権」が最近の流行ですが、権利義務のレベルではまだ議論されていませんし、そもそもこれが前面に出すぎると、能力のある人だけが恵まれる社会になるとの反論も考えられます。やはり能力主義の延長で

憲法を考えるのは好ましくないのではないかと考えます。

一方、先述のように、現在流行している一三条論は、それを前面に出すほど二八条（団結権）の意義を浸食し、市民の連帯としての組合の力を弱体化させるといふジレンマがあります。

いずれにせよ、労働をめぐる問題においては、憲法上の規範は非常に使いにくい状況になっているということが言えます。

現在、労働条件が下がることの原因は多くありますが、私見では、仕事や労働を真正面から考える「文化」がなくなってきたことが最も大きいのではないかと考えています。会社（使用者）の立場から見れば労働はコストに他ならず、低く抑えられるに超したことはない。だからこそ、コストには回収できない仕事や労働の価値をどう再構築し、文化として承継していくかという問題は、基本的には労働組合が担うべきものであり、「仕事の公共性」が見えづらい現在にあつては、わけても公務員労働組合の果たすべき役割は重要ではないかと考えています。

△どうこう てつなり・北海道大学大学院法学研究科教授▽

本稿は、二〇〇八年四月四日に開催した、「第一回生活権研究会」における講義の内容に加筆したものです。

文責・編集部