

どうなる労働契約法案



皆さん今晚は、北海道では「おばん
です」といいます。私はどちらかといえ
ば労働契約法制よりは、皆さんが直面し
ている不当労働行為の方が専門家なの
ですけど、今日は労働契約のことについ
てお話しをします。

まず最初に、二つのことをお話ししたいと思います。一つはセー
ンライネット論についてです。セーライネット論というのが非
常に盛んで、通常は最低賃金制と解雇の規制があげられます。ど
ころが一番重要なセーライネットは団結権なのです。つまり、団
結権を認めることによって労働条件の低下に一定の歯止めをかけ
るのが、いわゆる近代的な労使関係です。現在のセーライネッ
ト論に団結権論がなく、それに気がつきもしないのが大きな問題で
す。その点、労働組合が最低賃金制度に熱心だというのは、運動
としてきちんとしてないことを告白しているようなものです。
それからもう一つは、労働法研究者の「声明文」であります。

立法化の背景

三番目は、契約法の中で就業規則の不利益変更の問題が中心に
なるのですけど、就業規則法制というのは集団法であることです。
組合法の裏側という側面があるのです。今回の法律案要綱では労
使委員会とか過半数代表制が絡まない形になりましたから、以前
の構想よりは組合に対する影響はないのですけど、それでも基本
的には組合の問題が背景にあります。この点をしっかりと見据える
必要があります。

研究というのは集団的に何かやる世界ではありません。本来は個
人個人がやることなのです。今回はちょっともうしゃれにならな
い状況ですので、このような動きがありました。我々のような研
究者に声明文を出させる状況はやはり異常です。

2007年2月9日 講演
於：SKアザ地階ホール

北海道大学教授 道幸 哲也

まず何故契約法かという点、これにはほぼ共通の了解がありま

す。労働契約法制を作ろうというのは、今回の政府の流れだけで

なくて、労働弁護団等においても労働契約法制が必要ではないかという議論がありました。ところが政府案はその流れとはやや異質です。そこで、最初に労働契約法案が何故出てきたかを検討したいと思います。

そのためには、労働法の基礎知識を必要とします。いわゆる労

働三法を、今の学生は全然知ってはいない。労使関係もよく分らない。労働法のゼミで過労死とかセクハラとかホワイトカラーイグゼクティブを説明すると割と聞くのですが、労働組合とかは全く駄目ですね。でも例えば国鉄の分割民営化に伴う採用差別に関する最高裁の判決をテマにした場合に、「人らしく生きよ

う冬物語」とかのビデオを見せると突然見解が変わります。例えば清算事業団についてどういふことやっているとか、人間の生きざまみたいなものを見せる前と見せた後に判例を読むのと全然理解や発想が違う。そういう面では労働現場に対するリアリティがな

い。特に組合に対するリアリティがないというのが大きな問題だ

と思います。

本題にもどって、労働契約法制が出てきた**第一の理由、労基法の欠陥**に由来します。労働条件を決めているのは基本的には4

つです。一つは個別の契約、労働契約。それから労働基準法等の労働立法それと就業規則と労働協約。そのうち基本的な労働条件、例えば賃金の支払い方や労働時間を決めているのは労働基準法なのですけど、労働基準法には大きな欠陥があります。つまり刑事罰と絡んでいるために法律の解釈が厳格なのです。いわゆる罪刑法

定主義といえます。例えば労働基準法24条に賃金の全額払いの原則が

あります。賃金を払わなければ労働基準法に違反して刑事罰の対象になります。しかし全額払いに違反したことを立証するためには契約上賃金を払う義務があるということを立てないといふ駄目なのです。あるホテルで、一時金について不払い事件がありました。組合が監督署に「不払いがあるじゃないか。24条に違反するのではないかと申告しても、会社の方から「一時金について、協定が締結されているかどうかについて争いがあるのだ」といわれると、不

払い」といふことになりましたから、不払い、つまり労働基準法違反か否かについて柔軟な解釈が難しいのです。労働基準法というのは刑事罰と絡まっていますから強力な側面はありますけど、柔軟な解釈ができないという点で使い勝手が悪いのです。

第二は判例法理との関連です。労働契約で問題になるのは、業務命令権、賃金、労働時間と沢山ある訳ですけれど、これらについての具体的な解決基準はほとんど労働基準法では決まってい

ています。決まっている場合でも形式的にしか決まっていなくて、実際の争い、例えば出向命令を業務命令権として出し得るか、残業について業務命令を出し得るか全部裁判所が個別に判断している訳で膨大な判例法理となる。我々法律家はそういう判例の研究を中心にやっていますのですけれど、この判例というのは普通の人には判

りにくいのです。判例は沢山あるけれど普通の人は良く分らない、特に具体的な事件との関係での判断なので正確な理解は難しい。

我々学者は人のよく判らない難しいことで生きています。学者にとつて良いことが一つあります。普通の人から分らないことがあ
る、もう一つは論争が永遠に続くことです。解決されないという
のは飯の種ですから、労働契約法制が出来ない方が我々飯の種に
なります。まあ、これは冗談ですが。

第三は、個別労使紛争が増加したことです。特に全国の労働局
がやっている労働相談は電話相談を中心に大体90万から100万
くらいといわれています。個別紛争が多くなったというのは否定
できない。そこで、国としては3つの仕方で個別紛争を処理する
機関を作っています。個別労働関係紛争解決促進法、これは労働
局における相談とか斡旋について規定しています。2番目は労働
委員会の個別斡旋、これは各労働委員会が必ずやっている訳では
ありませんけど、組合が絡まない事件も斡旋しています。あとは
労働審判法です。

個別の紛争が多くなって、それに対応する紛争処理のシステム
は出来ている。では、問題は何かというところを処理する基準が
はつきりしないわけです。そのための基準として労働契約法制を
作るうという図式になります。そこまでは非常に分かりやすいと
いうか説得力のある意見です。

第四に、今回の労働契約法制の動きを見る際に押さえておくべきことは就業規則法理の問題点です。労働条件の変更の仕方は3つの方法があります。個別契約と就業規則と協約です。協約でやるのが労使自治の立場から一番良いのですが、組合がある会社はそんな多くありません。8割近くの会社では就業規則か個別契約

で労働条件を変えます。個別契約でやると個人に同意をとらなければならぬので非常に面倒くさい。他面、一律に労働条件を変え、端的に言えば下げる場合には就業規則の法理は非常に使い勝手が良い。それで今回の労働契約法制もそれを立法化しよう
としました。

何が問題かという点、平成10年頃までは就業規則の不利変更で会社が勝つ事件が非常に多かったので、ここ数年、会社が負ける事件が非常に多くなってきた。最たるものはNTT西日本事件です。これは最高裁までいって会社が負けましたから。それからフジ興産事件です。これは就業規則の周知手続違反で会社が負けている。ここ数年会社が負け始めている。何故負け始めているかという点、基本的には理由は二つあって、一つは不利益の程度が非常に大きくなってきたことです。もう一つは経営が悪くない場合でも不利変更をしていることです。たとえば成果主義賃金制を導入する、あるいはそこまでいかなくても年功賃金を若干修正していく。そういう形で不利変更をする例が多くなった。そうなりますと「会社としてそんな経営が悪化してなくて何故賃金を下げるのだ」ということで、裁判所は会社に対して厳しくなってきたのです。そこで立法化して何か対応せざるを得ない状況になりました。

あるべき労働契約法

次に労働契約の直面する課題について検討します。先ほど

いったように労働契約法制の二一又は労働組合もかなり強く持つていたのです。何故持っていたかという点、労働契約について大きな課題がありました。

一番大きな問題は、労働者概念の拡張です。ソフトの技術者とカフリのカメランとか、労働者かどうかはつきりしない層が非常に多くなっているのです。最近争われているのがNHKの集金人です。実際は労働者と同じような利害関係がありながら形式的には労働者ではない、そういう層をどう守っていくか、つまり労働者概念を拡張する必要があるので。労働者サイドから言えば、この点を立法化して欲しいということです。これは判例で保護しようとしているのですがなかなか難しい。

二番目の問題は「労働者の意思論」です。これは労働条件の変更とか雇用終了で問題になります。たとえば使用者の方から「お前辞めなにか」と言われて、労働者の方は「NO」と言いにくいので、そこから「それでも良いですよ」という。労働条件を変える場合も使用者から「賃金を下げて欲しい」といわれると労働者は「NO」と言ったら首を切られると思えますから「NO」といにくいのです。契約上弱い労働者を守るための意思理論が大きなきっかけになっている。最近消費者契約法が出来ました。同法は、消費者が弱い立場だからクーリングオフみたいに一旦含意しても後から撤回できるシステムを導入しました。労働契約についてもそれと同じような二一がある。労働契約上の意思について特別な法律がありませんから民法の規定によります。二番目の大きな課題

題は職場における意思形成とか自由な意思をどうやって確保するかということです。

三番目は業務命令権の在り方です。出向でも配転でも時間外労働でも業務命令権について裁判所は非常に強い権限を会社に対し

て認めています。最近はあまり争われませんが昭和50年代の国労青函地本のリボソ闘争とか、札幌駅のピラ張り事件とかのいわけば企業内組合活動との関係で、企業秩序万能論が出てきて、その一環として職務専念義務が強くいわれています。たとえば目黒電電の反戦フレイト事件は、反戦フレイトを着用して働いている人に対して戒告処分をしたケースです。何故戒告処分をしたかという点と職務専念義務に違反するという点でした。「事務労働者が反戦フレイトを着けて仕事をしても支障はない」との労働者の主張に対して、当時の最高裁は「反戦フレイトを着けて仕事をすると反戦フレイトを着けているという気持ちがあるから10%の仕事に集中できない」という、異常と思われる職務専念義務論を提示し、それが今でも生きています。

極端なことをいうと、今日は暑いからビールを飲みたいなど思っても職務専念義務違反です。最近では自立的な働き方とかいつていまして、現在の判例法理はそうした自立的な働き方を認めています。今でも何かあれば50年代の最高裁の判決が引用されています。一番ひどいのは組合バジに着用違法論です。私は他の論文で日本の労働組合法が昭和20年代の生産管理闘争で始まってバジに着用違法論で終わるといっているのではしやれにしないと書きました。バジの着用自体を認めないという企業秩序観とか業務命令

権をどう是正するかが大きな課題です。

以上のように、現在の労働契約法において検討すべき課題は多
いですが、この点について多少は議論されましたが、要綱では
殆ど取り上げられていません。労働契約法制は必要があるかと言
えばイエスです。現在の労働条件に関する二ツに合ったような
法律を作る必要があると思います。ところが現在殆どそれは問題
になっていません。

労働契約法案の内容

何が法律案要綱において問題になっているかというと、就業規
則の問題です。同要綱では、使用者が合理的な労働条件が定めら
れている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約
の内容は、その就業規則の労働条件によるものとする。つま
り就業規則の本身が労働契約になることが規定されています。次
に、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合にお
いて、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の
変更が労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、
変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況、
その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであ
るときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業
規則に定めるところによるものと規定しています。これは
現在の判例法理の内容を立法化したものです。

理論的には、まず、就業規則と個別契約の関係が問題になり、
労基法93条で就業規則は基本的には職場における最低基準とされ
ます。たとえば、就業規則で20万という賃金を決めて個別契約で
15万というのを決めると、93条で就業規則が最低基準という規定
がありますから、賃金は20万になります。就業規則は会社が一方
的に作ったとはいえ、最低基準でありますから下支えして20万だ
というのが基本的な考え方です。他方契約の方が25万で有利な場
合はこちらを優先させる。つまり就業規則はちょうど職場内の労
働基準法みたいな最低基準となる。

次に、就業規則の作成手続きは、使用者が一方的に原案を作っ
て職場労働者の過半数代表の意見を聞きます。過半数を組織する
組合があれば組合の意見を聞き、組合がなければ過半数代表を一
人選び意見を聞きます。もともと、組合がない時の過半数代表と
いうのは殆ど機能しません、もう誰もやりたくない。選ばれて生
意気なことをいうと会社から文句をいわれるし、黙っていると拵
前何だと仲間からいわれます。不利益取り扱いとか、解雇がされ
た場合どうチェックするかも十分ではありません。

ところで、36協定は、一応合意ですからNOと言えば協定はで
きませんが、就業規則の場合は意見聴取ですから意見さえ聞けば
良い。昔の庄屋が農民代表のお願いを聞き置くのと同様のもので
す。就業規則による労働条件決定方法は、使用者による労働条件
の一方的な決定です。一応意見はいわせ、反対意見があればそれ
を添付して労働基準監督署に出すだけです。
まず押さえて欲しいのは、就業規則はあくまで使用者が一方的

に作るものだということです。もっとも、労基法93条によって就業規則に最低基準的効力が認められていることは労働条件の引き上げにアラスになります。問題は、労働条件の不利益変更就業規則を使ったことです。昭和40年代の秋北バスの最高裁判決で就業規則の不利益変更の是非が争われました。不利益変更は合理性があれば既得の利益を奪うことができるという判断がしまされました。変更された後に採用された人に対しては変更規定が適用されますから一応問題ないのです。問題になったのは今までの人の既得権を侵害できるかどうかという点です。判例法理は、「合理性」という歯止めをかけたつそれ認めました。今回の労働契約法制の最大課題はこの点だと思います。

判例は「普通の契約論の原則から言うと駄目だが、合理性があれば不利益変更が出来る」というものです。出来ると言っているのは合意がなくても既得権を奪えるということです。その理由としては集団的に労働条件を変更する企業のニーズがあったこと、もう一つ重要なのは「合理性」と言う歯止めがあるから許されるのではないかということです。その後の判例は何が合理的かをめぐって形成されてきた。どういう観点から合理性を判断するかはつきりしてきた。基本的には不利益の程度、不利益変更の必要性、不利益変更の相当性、代償措置の有無、組合や従業員代表との協議の程度、経過措置の6つくらいで、そのうち重要なのは最初の2つとなります。つまり不利益の程度と必要性が問題になっていきます。

合理性判断のアクターは次第に明らかになったが、そのウエ

イト付け、つまり合理性の有無の明確な基準は不明確であった。具体的には、合理性の判断についての問題点がつきりしてきた。それをクリアしようとしたのが労働契約法制です。何が問題かというと合理性の基準はやはり不明確だということです。はつきり合理性があるかないかを判定するケースなら良いけど殆どがグレーゾーンです。

例えば成果主義賃金制を導入する場合など、不利益の程度が人によって違う。全労働者の一時金を一割下げるなどの事案では、不利益の程度が分かり易かったのです。ところが最近では賃金体系の変更等が絡んできますから不利益の程度が人によって違うことになります。そうすると制度レベルつまり賃金体系自体を変える合理性と、それから原告XさんとかAさんとかとの関係における合理性との2段階で問題になってくる。

制度変更が合理的か否かについては比較的判断し易いのです。しかしその結果賃金が4割・5割になった人について、合理的かどうかといえは非常に難しくなります。そこで明確な基準が要請されていたわけですから。今回の要綱では変わりましたがそれ以前の労働契約法案の立場では労使委員会による決定とか、三分の二以上組織している労組の合意があれば合理性を推定するルールを導入しようとしてきました。手続を通じて合理性を推定するアイデアであったわけですから。もっとも、この構想は組合との関係で調整できなくなりました。

今回の要綱では、不利益変更について判例で形成された合理性のアクターを一応導入しているのです。全く判例と同じなので

す。ただこれで事案がうまく処理されるかどうかはよく分かりませんが、せんに、つまり基準としては相変わらず不明確ですから裁判所も困るのではと思います。

労働契約法案の問題点

労働契約法案において何が一番問題かという点、今までは判例法理だったが今度は国の政策としてこれを正面から認めるということです。労働契約法とはいえ、基本的に使用者が労働条件を一方的に決めることになりました。ただ合理性という歯止めはかけ

ますが。労働条件の対等決定原則に明確に反します。それから業務命令権、出向・配転、賞金、退職金・一時金、労働時間、残業命令もほとんど就業規則で決まっている。労働条件は就業規則で決まっており個別契約で決まることは殆どない。就業規則の不利益変更についてフリーハンドを使用者に与えることは、個別契約の余地がないわけではないが、契約原理は機能しないことになりえます。最後は裁判所で合理性の有無ということで争うことは出来ませんが。

さらに問題なのは合理性という歯止めは社会状況との関係が問題になるわけで、判例法理の基礎となったのは昭和43年の最高裁判決です。昭和40年代以降しばらくの間は、労働条件を下げることにつき社会は厳しい判断をしていた。今みたいに労働条件が下がることを自然だとは思っていませんから合理性というのは殆ど

認められなかった。ところが現在労働条件を下げるってことに対する社会的な批判はあまりなくなりました。特に成果主義賃金の導入のように、市場原理とか能力主義とをいうと合理性が認められ易いのです。つまり合理性はその時々々の社会状況で判断が大きくなります。今みたいに会社の力が非常に強ければ、会社経営に必要な労働条件の決定は合理的だということになる訳です。それに對抗する合理性はなかなか構想できない。労働組合が弱くなると、結局どうしたら経営効率が高まるかということ以外の合理性の基準がなくなり、合理性といっても殆ど歯止めにならない。対等決定原則は大きく後退する。そこが非常に大きな問題です。

このような批判に対し、判例と同じだから良いのじゃないかという反論があり得ます。しかし、国の政策としてはつきり法律で決めますと、これは自由に変更できません。判例ならまた変わるといふ可能性は大きいのですけど法律ならば変更はむづかしくなります。また要綱の「労働契約に関する原則等」という項目で、労働契約は労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものであるものとするというのがありまして、これに全く反することですから対等決定ではない。それがまず一番大きな問題です。

二番目の問題は、組合法との関連です。連合とか労働弁護士がきちんと反対しない理由は「協約規制へのあきらめ」ということだと思います。労働条件を下げる方法には個別契約と就業規則と協約の3つがある。労働組合法の立場からいえば労働協約で労働条件を上げ

る場合もそうですし、下げる場合も組合を通じて行うというのが原則になるわけですが、ところが労働条件を下げるのは組合にとって非常に嫌なことなのです。上げる場合は良いですけど下げる場合に内部で反対もありますし、役員に対する批判も出てきます。組合の責任で労働条件を下げるというだけのリーダーシップがある組合は非常に少ないわけです。そうすると、就業規則の不利益変更だと一応過半数組合は、意見はいえる。一定の力がある組合だったら事実上の交渉も出来、不利益の程度を少し和らげるということも出来る。つまり労使交渉を就業規則の不利益変更の場でも実施をできる訳です。

それによって一定の成果も得る可能性もある。他方組合にとって一番美味しいことは「不利益変更は使用者がやっているのだ」、組合は責任とらなくても良いということです。労働協約というものは自己責任の世界で、組合の自己責任も重視します。しかし就業規則の場合は文句はいつでも責任をとらなくても良いという便利なシステムです。一定の文句はいえろし最終的には「合理性」で裁判所がチェックしてくれる。そうすると組合の力というか、組合民主主義が機能しなくなる。団体交渉を通じて労働条件を決めるといふ労働協約システムが大きく形骸化するおそれがある。建前からいえばおかしければ、本音のレベルからいうと「正面からあまり反対したくないな」というのが組合が反対しない最大の理由だと思えます。そうでなければよいのですけど。

自己決定・責任原則の欠如は、官公労の場合に顕著にみられます。こういうと官公労にしかられませんけど、協約で労働条件を決

労働立法をみる目

めないというのは自分が責任を持たなくても良いことなのです。結局ブレッシャーだけかければ良いというシステムになりますから。ブレッシャーをかけて一定の労働条件の確保は出来る。しかしここでは使用者と対等の関係ではなくてお願いくらいか、経営がそんなに悪くなければ一定の配慮をしてもらうことを要請します。労使自治の原則からいえばおかしことになる。そういうのが続くど組合の力量や組織が形骸化してしまふ。今でも形骸化している組織は多いから、益々そうなると思えます。ですから組合の執行部にとって使い勝手の良いシステムを正面から反対したくないというのが本音のところではないかと感じています。組合法上非常に大きな問題に直面しているわけです。

もう一つの問題は合理性ということで裁判官に労働条件の在り方につき判断を委ねることです。裁判官が労働条件の決定について決定的な影響力を持ちます。裁判官にそれを委ねるといふ発想自体は労使自治の立場からしても問題です。

現在、労働立法の動きとして、ホワイトカラー・エグゼンプション、労働契約法制、パート労働法と最賃制の4つ問題がある。パート労働法と最賃については、いわば格差で不利益を被っている所謂ワーキングプア層についてそれなりに保護する政策です。正社員化よりも、パートなりに幸せに生きて欲しいというのが国の方

針になっていきます。

もっと細かいことをいこうとまずパート労働法案については、同

一賃金原則を提起しているが実効性に欠ける。例えば雇用期間の

定めがない、正社員と同じような仕事をしているパートは殆ど

いませんから、これらのパートにつき正社員と同じ賃金を払えと

いつてもその対象が殆どいないので実効性はない。さらに、パー

トの労働問題の最大の課題は有期雇用の問題です。労働契約法制

も有期雇用について一定のチェックをしようとしたのですけれど、

これも立法化されていません。さらにパート労働法案でもしてい

ません。なんのための立法化がよく分かりません。

それからもう一つは最賃制です。最低賃金については生活保護

基準との関係で基準を高めるといつているのですが、実際にどの

程度高まるか良く分かりません。決定手続は中央最賃審議会以最

賃額の目安を出して、それを受けて各地方でその目安に1円もし

くは2円、場合によってはマイナス1円を上積みします。基本的

には中央最賃で基本線は決まります。ですから最賃法が改正され

て具体的適用は来年ですけれど、今年の最賃で、中央最賃がどう

いう判断をするかで大体どの程度のことを考えているかが良く分

かると思いますが、法律が変わっても、最賃額が具体的に出てこな

い限りまったく予測はつきませんから。生活保護より不利な最賃

はそんなに多くないと思えますから、生活保護との関係ではそん

なには上からないのではないかと考えています。

それからもう一つ、ホワイトカントリーグゼンプレシヨンの問題は

一応現時点では過去のものになっていきます。この問題は結局労働

時間をどう考えるかということなのです。ホワイトカントリーの労働

時間管理は本来難しいのです。そのために労基法は、管理監督者

に対する適用除外、これは労基法41条です、それから裁量労働制

とかで一定の規制緩和をしてきた。その点、なぜ現在の裁量労働

制、特に企画業務型の裁量労働制で不十分で、新規のホワイトカ

ントリーグゼンプレシヨンの提案されたかはつきりしません。おそ

らく年俸制との関係だと思えます。年俸制をとると時間外労働を

しても割増賃金を払わなくても良いと思っている使用者は結構多

いのです。しかし、年俸制と時間規制から自由というのは別の概

念です。年俸制をとったとしても当然時間外、深夜労働分の割増

賃金は支払わなければなりません。そこで年俸制を一般化しよう

とするところの問題を避けることはできません。年俸制と成果主義

というのは大体セットになっていますから、新しい賃金体系を導

入しようとして、それを管理監督者よりもずっと低いホワイトカ

ントリー層全般について適用しようということで、ホワイトカントリー

グゼンプレシヨンを導入したわけです。

ホワイトカントリー層のサービズ残業に適切に対応できないから

といえます。丁度試験問題がうまく解けないからもっと易しい問

題を出せといっているようなものです。現在の労働時間をきちんと

守っているということならば分かるのですけれど、守ってなくてこ

のような主張をする、さらに成果主義賃金を導入するために主張

するのは非常にアングエアだと考えています。

だまっている

現在、ホワイトカラーギャゼンションについては一定の
チェツクはなされました。しかし、今日話した労働契約法制につ
いては、新聞でも全く書いていませんから深く静かに潜行して立
法化されるのではないかと心配しています。

労働組合が非常に強くて、従業員の8割ぐらいは組織してちや
んと協約で労働条件を決められる場合はあまり悪影響ないのです
が。そのような組合は殆どありません。組合がなければもっぱら
就業規則となりますし、あつたとしても責任をとりたがらない労
働組合の場合は協約ではなくて就業規則で労働条件を変えよう
になります。協約との大きな違いは協約の場合は団体交渉もしま
すし、協約締結過程でいわば組合民主主義的なチェツクもなされ
ます。就業規則の場合は過半数代表の意見を聞きますが、当事者
で馴れ合った場合にはチェツクのしようはありません。特に一般
の労働者からのチェツクは殆どなされないことになります。その
意味では、労働契約法案は日本の労使関係に対し、労働条件の一
方的変更ルールの形成につき漢方薬的な効き目を發揮すると思ひ
ます。組合は機能しなくなるのでないか、就業規則の変更過程に
おける一種の労働者集団として意見をいうシステムとしての労働
組合になり、だんだん退化していくのではないかと考えています。
今何が必要かという点、従業員代表的な機能との関係で、組合は
組合員だけでなく非組合員を含めて従業員をどう代表すべきか

を考える必要があります。今の労働組合は代表性が弱い。例えば
パートとか非正規を代表していない。代表性をどう考えていくか
が重要な課題です。今後、従業員代表制とか労使委員会という構
想が必ず出てきます。就業規則の不利益変更ルールにつき合理性
の基準を手続的観点から明確にしたいというのが本音ですから。
手続的に「従業員代表の含意があれば合理性があるのだ」という、
いわば元の労働契約法案と同じ中身が必ず出てきます。今からそ
の代表制を組合だけでなく従業員全般に広めるといふ観点から
の運動とか、全国的なネットワークとかを作っておくこのよう
な動きに対抗し易いのではないかと考えています。組合の在り方
がするどく問われているわけです。

以上をもちまして私の話を終わります。

私の立場についてより詳しくは、以下を参照してください。労
働契約法制については、北海道大学労働判例研究会編『職場はど
うなる 労働契約法制の課題』（明石書房）、不当労働行為法理に
ついては、『労働組合活用ルール 第2版』（旬報社）、集团的
な労働条件の決定過程については、『労使関係法における誠実と公
正』（旬報社）、また、直面する就業規則の不利益変更や雇用終了
の法理については、『成果主義時代のワークルール』（旬報社）が
あります。さらに3月に発売される予定の『15歳のワークルール』
（旬報社）では、ワークルールの原理論ともいふべきものを展開
しています。できたらこれを最初に読んでください。面白くてた
めになります、きつと。

労働者に必要なものは団結です！ 労働組合です！

私たちも組合潰しの労働契約法案廃案めざして闘います

全国一般東京東部労組
石川源嗣



道幸哲也さんの2月9日の講演は
出だしから衝撃であり、同時に強く
共感させられるものでした。

それは、「一番重要なセーフレイネ
ットは団結権なのです。…：現在のの
セーフレイネット論に団結権がなく、
それに気づきもしないのが大きな問

題です」との指摘の部分です。

いま、労働組合運動に欠けているのはそこでしょう。私たちは
労働組合運動に直接たずさわる者として、労働組合の組合員にと

どまらず、労働組合のない労働者にそのことを何よりも強く訴え
ることが必要だと思えます。

最近も、東京にある区民会館で5年間も働いていた72歳と70歳
という高齢の委託労働者が、突然所属する会社から、期間満了を
理由に、3月31日付での一方的な解雇を通告されました。2人は

区議の紹介で3月6日、全国一般東部労組を訪ね組合に加入、支
部を結成し、すぐ会社に団体交渉を申し入れました。3月14日に
団交がもたれ、話し合いの結果、その場で確認書がかわされ、二
人の解雇は撤回されました。4月以降も今まで通り勤務できる運

びとなりました。

いままで虫けらのように扱われ、一度死んで人間扱いされなか
った労働者のはじめての勝利といえます。会社も、個人としての
労働者と組合に加入したあと組合員となった労働者では当然対応
が違います。「労働組合」という武器をつかんだ労働者の、本人
たちが言うところの「夢のような」勝利です。「組合に入ったら

こわいものはない」とも言っています。これからますます増える
「高齢労働者の希望」といえます。まさに「一番重要なセーフレ
イネットは団結権」を地でいく事例といえます。

また私たち全国一般東部労組とNPO法人労働相談センター
が実施した2006年の労働相談は4840件、月平均で403

件でした。相談内容は、「賃金」、「解雇」の順ですが、新たに2006年からはじめた「辞めたいのに辞めさせてくれない」の相談は相談総数の10%を超える数になっており、この問題の深刻さを示しています。

また職場での「いじめ・いやがらせ」が以前よりもっと増え続け、ここ数年で倍加しています。「辞めたいのに辞めさせてくれない」も「いじめ・いやがらせ」の一部なので、それを加算すると、2006年は83件になり、前年の2.8倍に達します。労働案件の基本的なパロメーターのひとつである「有給休暇・休業」の取得ができないなどの相談も確実に増えてきています。

これらの現象は、職場での労働環境の劣化・労使関係の崩壊、つまり経営者の完全独裁、労働者の奴隷化が行き渡ってきていることを示すものにはなりません。

最近の週刊誌に「こんな労組いらない」との特集がありました。が、会社のための御用組合がこのような職場状況に正面から立ち向かわない、むしろ会社と同調するという体質が問題です。そのような流れの中で労働契約法制攻撃が労働者にどのような影響を与えるか一目瞭然です。

道幸さんの主張とも共通すると思いますが、労働契約法に反対するただかいを志を同じくする労働組合をはじめ多くの人々と共闘を強めるとともに、結局は労働者の利益になる労働組合を強化拡大して、労働協約闘争で労働者の地位と利益を守るほかはないことを肝に銘じ、闘いたいと考えます。

2007年7月31日 朝日

asahi.com

過労死、「労組にも責任」 遺族が民事調停申し立て

会社の労働組合にも組合員の過労死を防げなかった責任があるはず——。そんな思いから、外食大手「すかいらーく」の元店長で、長時間労働により過労死した中島富雄さん（当時48）の妻晴香さん（51）と、晴香さんを支援する全国一般東京東部労組は31日、同社労組に対し、謝罪や過労死対策の説明などを求める民事調停を武蔵野簡易裁判所（東京都武蔵野市）に申し立てた。

過労死した人の遺族が労組の責任を法的に問うのは異例。申立書では、富雄さんの過労死について、労組としての義務を十分尽くさなかったことへの謝罪▽過重労働を防ぐために行った措置の説明▽今後、労働環境の改善に努力することの確認——などを求めている。

富雄さんは04年8月、脳梗塞（こうそく）で亡くなった。当時は神奈川県などの複数店舗を担当する店長で、月平均残業時間は130時間に及んだ。05年3月、労災と認定された。晴香さんは、夫のために何をしてくれただのか、労組に何度も説明を求めたが「一般論ばかりで納得できなかった」という。すかいらーく労組は「申立書の内容を確認したうえで対応を決めたい」としている。