

情報

いま労働と労働組合に  
求められること

NO.1  
2011年12月10日

脇田 滋編著 『ワークルール・エグゼンプション  
—守られない働き方—』

非正規労働者をなくす連帯した闘いの強化を

芹澤寿良

非正規労働者の現状—「保護さ  
れない」個人請負労働の増加

今日、厳しい雇用情勢が続くなか  
で、「非正規労働者」の問題は、わが  
国における労働問題、労働組合運動の  
中心課題となっている。それは派遣労  
働者だけでなく、パートタイム労働  
者、契約労働者、嘱託その他雇用契約



脇田 滋【編著】(学習の  
友社、定価 1400 円 (税込)  
2011/08/20)

で雇用期間を短く定められて働いて  
いる各種の形態、名称の「非正規労働  
者」が、共通して常に雇用終了の問題  
を抱え、雇用が不安定であり、しかも  
賃金をはじめ労働諸条件が正規労働者  
に比べて非常に低く、厳しい生活を余  
儀なくされている。これらを現状のま  
ま放置されれば、労働問題の一層の悪  
化、労働組合運動の衰退、社会的格差  
のさらなる拡大、日本社会の将来的発  
展の活力の喪失に繋がる、それほど深  
刻かつ重大な問題である。

厚生労働省が発表した「就業形  
態の多様化に関する総合実態調査」  
(2010年10月現在、5人以上の  
民営事業所対象)によると、正社員以  
外の労働者(非正社員)が38.7%  
と従業員のほぼ4割にのぼり、その内  
パートタイム労働者(22.9%)、契  
約社員(3.5%)、派遣労働者(3.  
0%)、嘱託社員(2.4%)となつて  
おり、企業があげる非正規雇用の導入  
活用理由は、「賃金の節約」(43.8%)  
「仕事の繁閑対応」「賃金以外の労務コ  
ストの節約」などである。

しかし、非正規労働者の現状につい  
て、最近、厚生労働省のこの調査でも、  
また総理府統計局の別の「労働力調査」  
でも出てこない「非正規労働」が広がっ  
ていることが指摘され、その実態が明  
らかにされている。

それは、基本的には「個人請負」、「個  
人事業主」、「名目的自営業」などの個  
人請負契約や業務委託契約の形式に基  
づく「就労」のことである。これら  
は、「使用者による指揮命令や監督を  
直接に受けない」関係あることを理由  
に、「労働性」を認めず、労働基準法、  
保険関係など一連の労働者保護のワー  
クルールが適用されない労働とされ、  
一方の契約当事者である「事業主」に  
は、その労働に対する一切の使用者責  
任は回避されているという働き方だ  
である。

本書・『ワークルール・エグゼンプ  
ション—守られない働き方—』の内容  
本書は、その働き方の方の多様な実態  
や労働法制との関係等を正面から取り  
上げた141ページの冊子で、おそら  
く最初の啓蒙的なものである。

二部構成になっており、「第一部・  
守られない働き方」(104ページ分)  
は、こうした取り扱いで働かされてい  
る「保護されない労働者」を抱えてい  
る以下の12分野の労働組合や支援運  
動組織の代表者による実情報告—その  
労働の実態と労働者としての権利を保  
障させるための取り組み—である。第  
二部は外国人労働者の法的関係など分  
かりにくい部分もあるが、余りにも人権  
と労働法を無視した理不尽な働き方  
に驚くとともに、関係者が、苦しみな  
がらその改善をめざして闘っている状  
況を捉えることが出来る。

・シルバー人材センターでの高齢者  
の「生きがい就労」障害者の就労と労  
働者保護の問題、・病院等での勤務医、  
研修医、大学院生の労働問題、・新聞  
配達者の労働問題、・NHK受信料の  
集金労働、・アニメ・ビジネス業界現  
場の労働実態、・ホステスの労働問題、  
名ばかり個人事業主の商品個配労働者  
の実態、・建設業における個人請負労

働の問題、靴工家内労働者の働き方、外国人家事労働者と労働法規の適用除外、国内労働法令が完全適用されない基地従業員などである。

「第二部・労働法抜本改正、実効性のある『働くルール』の確立に向けて」（37ページ分）は、実践的立場から長年非正規労働者の権利問題に取り組んでおられる著者・脇田滋先生が執筆した部分である。

先生は、①「労働法を無視する雇用慣行の広がり」で、第一部の「保護されない労働者」の類型を家内労働型、事業場外労働・外勤者型、運転手型、一人派遣型、芸能関係者・スポーツ選手型、特殊技能制作者・一人親方型、研修生型、法令適用除外型などがあるとして、今日蔓延しているこのような「個人請負形式の労働者」と「使用者の責任回避」を特徴とする働かせ方は、「究極の非正規雇用形態」といえるものだと規定している。

そして、②「労働者保護をめぐる国と使用者の責任」では、その基本的ポイントを分かり易く整理し（ここは権利知識としてしっかりと理解することが求められる）、③「労働法の規制緩和

と脱法形態の蔓延」では、1980年代以降の労働法制の規制緩和から「労働法崩壊」へ進む過程で、個人請負という脱法的な形態が急速に広がったという認識を提起している、④「個人請負労働者保護をめぐる課題」において

は、最高裁判所が2011年4月11日に、(1)新国立劇場と契約していた日本音楽家ユニオン加盟のオペラ合唱団員は、各公演の実施に不可欠な歌唱労働力として財団の組織に組み入れられていたとして、労組法上の労働者に当るとし、それを前提に不当労働行為の成否を審理させるため東京高裁に差し戻す判決を下したこと、(2)イナックス製品の修理業務に従事しているカスタマーズエンジニア（CE）が労組法上の労働者にあたるかについては、「会社事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために会社組織に組み入れられていたものとみるのが相当である」など事実関係を丁寧に検討し、(1)と同じくCEが労働組合法の労働者にあたるとして、否定した東京高裁判決を破棄し、団体交渉拒否を不当労働行為と判示したこと、この二つの内容を紹介して、高く評価しているものである。判決は労働法学界に大

きな反響を呼び起こし、「労働者性」の法的捉え方をめぐる議論が進められている。

この判決に基づいて、今後、(1)は差し戻し審、(2)も団体交渉が拒否されて7年振りの団体交渉の開始と取り組みが続くものであるが、当事者の労働者、労働組合、支援組織の粘り強い闘いの成果であることは明白である。因みに連合は、(1)については評価し、(2)については、全労連加盟組合（建交労）の組織と運動が係わったものであることから、全く無視して非正規労働者問題を前進させるこの最高裁判決を評価するコメントを出さないという狭量な姿勢を見せている。

(2)は、国際的な労働基準を設定するILOが、1990年代以降、世界各国で使用者の「関連労働法を潜脱・回避する違法な労働力利用」が広がっていることを重視し、労働者保護を徹底する立場から一連の規制する条約や勧告を出してきたことを明らかにし、2010年の6月総会で採択された「雇用関係に関する勧告」の労働者、労働組合の闘いの武器となる堅持すべき「事実優先の原則」、「雇用関係の存在判定の詳細な基準」、「法的推定・み

なし」制度の立法化の重要性を説明し、これらの国際的到達点を踏まえて、脱法的な個人請負形式を排除するために、実態に基づいて労働者概念を広く捉えることを強調している。この部分も理解を深めていく必要のある重要な個所である。

非正規労働者をなくす連帯した闘いを前進させるために

2008年秋以降の大量の派遣切り、非正規切りに対する労働組合運動や社会的諸運動の怒りの反撃の流れのなかで、政権交代を背景に労働者派遣法の改正案が不十分ながらもとまり、2010年に国会に上程されたものの、今日に至るも反対姿勢の財界・業界の阻止策動、マスコミや一部の民間大企業労組中心の産業別組織の消極論から未だに審議入りさえされていない状況に放置されている。

とくに経団連は、労働者派遣法改正や新たな非正規労働者の規制強化の「有期雇用労働者」法制の制定は、これまでになく強硬な反対姿勢を前面に押し出しており、9月16日に発表した『経団連成長戦略2011』でも「近年、



労働者派遣法の改正案の国会への上程に加え、有期労働契約および高齢者雇用の規制強化に向けた議論や、最低賃金の大幅な引き上げなどがなされている。このような過度の労働規制強化は、国内事業環境をさらに悪化させ、雇用の減少につながるおそれ強い」と脅して、あくまでも反対を貫く姿勢を表明し、政府に対しては、174項目の「規制改革」要求を突き付け、雇用・労働面では、労働基準法の労働時間法の弾力化―裁量労働時間制の拡大や

労働者派遣法の諸規制の撤廃などを要求しているのである。

このような財界の強硬な姿勢には、以下のような労働組合運動をはじめとする社会的情勢の進展への深刻な危機感があるといえよう。

非正規労働者問題に対する社会的関心の高まりを背景に、政府・厚生労働省サイドが「今後は、雇用を拡大させていく中でともに正規雇用化を進め、雇用の安定・拡大と格差の是正をもに追求していくことが大切である」(2010年・厚生労働白書)と強調し、省内の「有期労働契約研究会」や「パートタイム労働対策研究会」、「労使関係法研究会」(労組法上の労働者性の判断基準を初めて提示)なども非正規雇用問題の一定程度の現状改革への政策的提言や報告書を相次いで発表、また6月には「非正規雇用のビジョンに関する研究会」を新たにスタートさせて、「非正規雇用ビジョン」策定するとしたこと。また多くの学者・研究者、法律家も集団的な研究成果として、日本の社会と働き方を変えるために、労働者派遣法の抜本的改正や有期労働契約法制の確立が必要とする「非

正規雇用改革」の論陣を強めていること。

さらに、東日本大震災や福島原発の発生という新しい情勢下で、大企業などの「非正規切り」や解雇事件、労働諸条件の切り下げなどは強行されて、それに対する抵抗、闘いは全国各地の組織や運動の支援を得て進められ、裁判闘争も相次いで起こされているという労働組合運動の新しい情勢が展開されているなかで、今秋、ナショナルセンターの連合は「非正規労働者の仲間づくりと労働条件底上げに向けた社会運動」を、全労連は「安定した良質な雇用の実現をめざす派遣法抜本改正、有期労働法制、パート労働法の実効ある改正」の運動を、ILOをはじめ国際諸組織とも連携して強い決意で進めていくことを確認したこと。

この両組織の各取り組みやあるいは協力、共同の運動発展のためには、非正規切り(雇止め)や労働諸条件の切り下げに反対し、正規労働者化の実現をめざす上で、最も大事なことは、本書が強調しているように、①権利主張をためらうことなく、「自分たちは労働者である」ことを確信し、強く主張

すること、②労働法の正しい知識を学習し、仲間に広める意識的な宣伝を行うこと、③議論を粘り強く重ねて、労働組合を結成すること、④要求実現の団体交渉をおこなうこと、⑤その成果を労働協約で確認させること、本書は、もっと大きな展望を提起しているが、職場や地域で最低こうした運動の土台づくりに取り組むことで、そして地方や全国のレベルの正規雇用化の各種の運動、立法化運動との連帯、団結が形成された時、正規雇用化の運動が成果をあげることが現実にも可能となるであろう。

