

暮らしの中の憲法 — 『働き方』 と憲法 —

名古屋大学大学院法学研究科教授

大河内 美紀

2002年、名古屋大学大学院法学研究科博士課程後期課程単位取得退学。博士(法学)。新潟大学准教授等を経て、現職。『憲法解釈方法論の再構成』(日本評論社、2010年)、「労働」宍戸常寿・林知更編『総点検・日本国憲法の70年』(岩波書店、2017年)等。

全大教第29回医科系大学教職員懇親会 講演より(2018年11月10日)

はじめに

た だいまご紹介にあずかりました名古屋大学の大河内です。本日は「暮らしの中の憲法—『働き方』と憲法—」というタイトルでお話をさせていただきます。

よく「欧米では講演はジョークから始まるが、日本ではお詫びから始まる」と言われますが、例にならって、私もお詫びから始めさせていただきます。本日の講演にあたり、「暮らしの中の憲法」、とりわけ「働き方」について話して欲しいとリクエストされたのですが、これがなかなかの難題なのです。

「暮らしの中の憲法」というフレーズはよく耳にしますし、私も使うことがあるのですが、実は「暮らし」と憲法とはあまり相性が良くありません。憲法は本来、国家権力を統制するものであり、個人の生活に直接に影響を与える場面は、それほど多くない。平等や表現の自由などは比較的马シなのです

が、「働き方」となると本当に相性が悪いのです。

ですから、結論を先に申し上げると、この領域で憲法ができることは正直それほど多くはありません。憲法を掲げればたちどころに良い方向に「働き方」が変わるとは言えません。だからこそ、知恵を絞っていかねばならない。そういうお話をさせていただこうと思っています。

「働き方」の現状

昨 今の「働き方」の特徴を示す資料をいくつか用意してみました。政府は、2016年に内閣官房に「働き方改革推進室」を設置し、「働き方改革」に力を入れてきています。労働力人口が減少し、「一億総活躍」の仕組みを作らなければもはや社会が立ちゆかない状況に直面するなかで、政府としても何らかの対策を取る必要に迫られているわけです。

その取り組みが成功しているか否かは評価の分かれるところでしょうが、現状の「働き方」が多くの問題を抱えているという点においては、皆さんの理解はおおむね共通しているものと思います。真っ先に挙げられるのは、非正規雇用の増加およびその処遇の劣悪さでしょう。とはいえ、非正規雇用問題そのものは昨日今日始まったわけではありません。ですが、かつては非正規雇用に置かれていたのは圧倒的に女性労働者だったため、非正規雇用問題イコール女性労働問題と考えられていました。1999年時点では、男性労働者における非正規雇用の割合が10数パーセントにとどまっていたのに対し、女性は37%に達していました。

ところが、1999年の派遣法改正により、これまで原則禁止とされていた派遣労働が、原則自由・例外的に規制をする形に転換されました。以降、男性女性ともに10%程度非正規雇用の割合が増え、2015年には働いている人の約4割が非正規雇用となり、非正規雇用がむしろ「正規」に近いという状況を呈しています。

こうした雇用の形態の違いは、待遇の違いにも如実に反映されています。賃金について見ますと、男性の非正規労働者の賃金は男性正規労働者の賃金の約57%となっています。女性の非正規労働者の場合は、そもそも女性の正規労働者の平均賃金がそれほど高くないこともあります。正規労働者の約65%です。

待遇の格差は、賃金のみならず、各種手当などにも見られます。通勤手当や出張・深夜・休日手当、単身赴任手当など、正規雇用労働者には認められているものが、非正規の場合には認められない職場も少なくなく、慶弔休暇や病気休職など福利厚生面で差が設けられている職場もあります。ただ、最近では「働き方改革」の影響もあり、これを良しとしない機運が徐々に高まっています。2018年6月には通勤手当などの待遇格差を違法とする判決が裁判所で出されるなど、変化の兆しも見られます。

もう1つは長時間労働の問題です。G7に韓国を加えた8カ国で見ると、2017年現在、雇用者1人あたりの年間労働時間が一番長いのは韓国で2000時間強です。日本は近年少しずつ下がっていて、年間1700時間強。アメリカよりやや短くなっており、改善されているかに見えます。しかし、これはパートタイム労働者を含んだ数値で、一般労働者に限って見た場合には、実は年間2000時間超でずっと高止まっているのです。

先ほども申し上げたように、日本の場合は正規雇用のうちの多くの部分を男性労働者が占めています。労働基準法では「1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」とされているのですが、2014年時点で、男性労働者の30%以上が週49時間以上働いています。これがずっと続いている状況です。

このような働き方を続けていった先に訪れるのは、過労死・過労自殺です。過労死・過労自殺は、1980年代以降、社会問題として大きく取り上げられてきています。

過労死は、職業に内在する有害作業などに長時間さらされることにより生じる疾患、いわゆる職業性疾患の1つであり、当然労災の対象になります。長期間にわたる長時間の業務が主な原因となり発症するくも膜下出血や、心

筋梗塞により死亡したものがいわゆる過労死です。過労死に伴い労災が支給された件数は、2007年から2015年まで、年間100～150人程度で推移しています。もちろん、これは労災が支給されたケースに限られていますので、潜在的な数字はもっと大きくなるでしょう。

過労自殺は、過剰労働や心理的に過度の負担を伴う業務により精神障害を発症し、心身喪失の状態になった結果として自殺に至ったものを指します。お示ししているグラフは同じく労災の支給決定ですが、先ほどとは異なり、精神障害に関わるものとなっています。労災支給件数が非常な勢いで増えていっているのがお分かりいただけるでしょう。なかでも、未遂を含む自死のケースが毎年90件近く存在しています。

こうした状況を受け、国もさまざまな対応を取り始めています。2014年には過労死等防止対策推進法が作られ、政府に過労死を防止するための施策を取ることが義務づけられました。しかし、これは直接使用者に罰則を科すものではなく、国に対策を取ることが義務付けるに止まっています。

憲法と「働き方」

このように、およそ良いとは言えない「働き方」を私たちは強いられているわけですが、それを改善するために憲法は何かができるか・できないのか、というのが本日の主題となります。そこで、はじめに、憲法は「働き方」について何を語っているのかを明らかにするため、憲法規範、具体的には憲法27条と28条が何をどのように規定をしているのかを簡単に確認していきます。次に、それを具体化するための仕組みとしての労働法のあらましを見、その上で「働き方」を変えるために私たちに何かができるのかということをお話します。

日本国憲法には、労働に関する条文が2つあります。27条と28条です。27条2項は「賃金、就労時間、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」としており、「勤労条件の法定」を定めています。勤労条件、

すなわち働く条件、働き方のルールを国が法律で定めなければいけないと命じるものです。また、28条は「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」と規定します。ここにお集まりの皆さんにとってはなじみ深いものと思いますが、労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）の保障をうたう条文です。国が働き方のルールを法律で定めるということ、労働三権を保障するということ。これらは現在に生きる私たちにとってはごく当たり前のことに聞こえます。しかし、憲法の歴史に照らすと、この2つの条文は非常に画期的な意味を持っているのです。

今日の憲法の原型は近代市民革命の時期に作られましたが、初期の憲法と「働き方」の関係は非常にさっぱりしたものでした。この時期においては、憲法はもっぱら国家が個人の私的な生活に余計な介入をしないようにする仕組みだと考えられていました。人々が公権力による規制から解放され、自由に活動できるようにすることが憲法の役割と考えられていたのです。

そのため、「働き方」は基本的に自由の問題と考えられていました。労働は経済活動の自由の一つで、私的自治、すなわち個人が自由に決めてよい・決めるべきものと位置付けられていたのです。当時を象徴する例を2つ、ご紹介しましょう。

自由・平等・博愛をうたったフランス人権宣言が定められた直後、フランスの議会はル・シャプリエ法と呼ばれる法律を制定しました。この法律は、端的に言えば、労働組合を禁止する法律でした。同業者組合を廃止すべきこと、同業者組合が交渉をして使用者と協定を結ぶことを罰則付きで禁止したのです。

今日の感覚からすると驚かれるかもしれませんが、この時期にこうした法律が作られたのは、ある意味必然でした。それは、同業者組合が私的自治の妨げになる、経済活動の自由の妨げになると考えられていたからです。同業者組合が作られ、契約の内容に口を挟んだり、数の力で強引に協約を結ばせたりすることは、とりわけ使用者にとっては経済活動の自由を妨げることに他なりません。そのため、労働組合は個人の自由を抑圧するもので、禁止すべきだと考えられたのです。

こうした考え方はフランスだけでなく、アメリカにも存在していました。

19世紀末から20世紀初頭にかけて、アメリカでは革新主義的な政治が行われ、社会民主主義的な諸政策を取る州が登場していました。ニューヨーク州でも、最長労働時間を規制したり、児童労働を禁止したりする州法が作られました。

ところが、連邦最高裁がそうした法律を違憲とする判決を下したのです。それが2つ目の例である、ロックナー対ニューヨーク事件判決です。1905年に下されたこの判決は、最長労働時間を定めたニューヨーク州法を、契約の自由を侵害するとして違憲と断じました。

しかし、こうした考え方が社会を幸福にするものでないことを、21世紀に生きている私たちはもちろん知っています。人々がそれに気がつき始めるのが、19世紀から20世紀初頭にかけての時代です。この頃、資本主義の展開が進み、今で言う格差社会が極限まで広がりました。自らの労働力しか財産を持たない労働者は、過酷な労働条件で搾取されていたのです。

それへの対応として、社会権としての労働権という考え方が登場してくるわけです。1919年に作られたドイツのヴァイマル憲法は、労働権を保障した最初の憲法として知られています。そこには、日本国憲法28条に登場する団結権や労使の共同決定権などがうたわれていました。

アメリカでは、1905年のロックナー判決後、政治が労働条件を規制する立法を作っても、連邦最高裁が次々にそれを違憲としてきました。しかし、それから約30年後に、ようやく態度を改めます。ニューディール政策を掲げたフランクリン・ルーズベルトが大衆の圧倒的支持を得て大統領に就任し、政治と司法の緊張がぎりぎりまで高まるなかで、連邦最高裁は1937年にパリッシュ判決を出し、ロックナー判決を明示的に変更しました。最低賃金を定める州法の合憲性を認めたのです。これにより、州政府が最低賃金や最長労働時間を定めることは決して憲法に違反するものではないという考えが、アメリカにおいても確立しました。

余談ですが、アメリカの憲法はとても独特で、今述べたような最長労働時間・最低賃金を定めることは違憲という考えから、定めても良いという考え方へ転換を、憲法の条文を変えることなく、判例変更によって済ませました。

アメリカの現行憲法は非常に古く、200年以上前に制定されたものを修正しつつ今も使っているのですが、そこには社会権に相当する条文がありません。日本国憲法の27条、28条に相当する条文もないのです。

日本では国民皆保険は当たり前ですが、アメリカでは、オバマ政権下でオバマケアと呼ばれるそれに近い仕組みを作ったところ、違憲訴訟が提起されました。辛うじて違憲ではないと判断されましたが、そういう紛争が起こるのも、アメリカ憲法がいまだに社会権を明記していないからなのかもしれません。ともあれ、アメリカのような例外はあるとしても、今日においてはほとんどの国の憲法が労働に対する新しい考え方を採用しています。「働き方」について国家が基本的なルールを定めなければいけないこと、労働基本権を保障しなければいけないこと、この2つの原則を憲法上明記することがグローバル・スタンダードになっていると言えるでしょう。

もちろん、27条・28条を擁する日本国憲法も例外ではありません。ただし、日本の場合には、これらの条文が導入された経緯として、制定時においてすでにこの考え方がグローバル・スタンダードだったからということだけでは済まされない、日本社会固有の事情があったことも、同時に考えておくことが必要です。

第2次世界大戦後に日本国憲法は作られますが、制定時の労働をめぐる状況については、2つの特徴が指摘されます。第一に、非常に劣悪な労働条件であったということです。当時の日本は、ある本の言い方を借りれば、「不当な廉価労働に寄生して、ともかくも、国際商品市場における相当な地位を維持して」きました。

そしてもう一点、こちらがより重要ですが、当時、日本では労働組合が非常に未成熟、もっと言えば存在しませんでした。この点において欧米とは状況が全く異なります。先ほど紹介したフランスやアメリカでは19世紀後半にはすでに労働組合が確立していました。労働組合が中心となって運動を繰り広げ、自ら権利として労働基本権やさまざまな労働立法を勝ち取っていき、その暁に憲法にそれが書き込まれた。いわばビルドアップ型で、後ほど紹介するような労働立法がつけられてきたわけです。

ところが、日本はそうではありませんでした。日本でも、大正期には労働組合がつくられ、相応の活動が行われていました。しかし、戦時体制が強化されていく中で、組合は解体され、結局のところ、戦後の時点では先に述べたような状況に置かれていたのです。

ですから、日本の場合には、27条・28条が定められたこと自体は画期的ですが、それが内発的に生み出されたものではないという弱点も抱えていたと言えます。これもとある本の言葉になりますが、日本は「はじめに憲法ないし労働法ありき」で進んでしまった。他国でははじめに労働運動ありきだったものが、逆転してしまったのです。

さらに言えば、日本の場合、GHQの占領政策の一環としてこれが導入されたという側面もあります。GHQは当初、占領政策として労働組合に期待をかけていました。占領政策と労働組合の関係と言われてもピンとこないかもしれませんが、後の話とも関係してきますので、少し強調しておきたいと思います。ポツダム宣言は「日本における民主主義的傾向の復活強化」をうたっており、GHQはこれを進めようとした。そのために、最初に目をつけたのが労働組合だったのです。憲法がつくられる1947年より前、1945年に最初の労働組合法が制定されているのは、象徴的な事柄と言えるでしょう。

ともあれ、憲法が制定され、それに先駆けていわゆる労働三法（労働組合法、労働関係調整法、労働基準法）も整えられました。これらが日本国憲法のもとでの労働権保障の基盤となります。

勤労条件を決めるもの

まず、勤労条件の法定について見ていきましょう。先ほども述べたように、憲法27条2項は、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定めると書いています。これを具体化する法律が労働基準法です。労働基準法1条1項は、労働条件は何でもいいわけではなく、人たるに値する生活を営むための必要を満たすものでなければならない、とします。

そして、2項は、この基準はあくまで最低ラインで、あとは当事者間の合意によって積み上げて、より良いものにしていくよう努力して欲しいと述べます。ですから、実際に勤労条件を決定するもっとも重要なものは、当事者間の合意、すなわち就業規則になるわけです。

労働契約も契約のひとつです。契約は基本的には1対1で取り結ぶものですから、働く私と私を雇っているあなたが双方の意思の合致により、個別に労働契約を結ぶことが本来的な形態ということになります。しかし、大企業を考慮いただければお分かりのように、それは現実的でなく、実際には複数の労働者で集団的に契約を行うのが普通です。その場合、労働条件は統一的・画一的であるほうが効率的ですから、雇う側としてはあらかじめ労働条件を定型的に定めた規則を設けておくことが通例です。これがいわゆる就業規則です。

したがって、今日においては各企業が定める就業規則こそが労働条件決定の主要なツールになります。常時10人以上の労働者を使用する使用者にはこの作成が義務づけられており、作成過程においては労働者の意見を聴取しなければいけないことが法律により定められています。さらに、その内容については行政監督が行われます。

就業規則には一通りの勤労条件が書かれています。賃金もちろんそうです。ではそれはどうやって決まるか。労働基準法28条は最低賃金を定めなければいけないことを明記しています。これを受け、都道府県の労働局が最低賃金を決定します。最低賃金は地域によって異なりますが、愛知県の場合であれば今は時給871円です。

ただ、この871円はあくまでも最低基準です。ですから、ここに止まっていなければいけないわけではなく、各企業で上積みを行うことができます。とある大学の例を挙げますと、契約職員就業規則により、契約職員の時給は1040円からとなっています。愛知県の最低基準より170円ほど上積みされています。

労働時間についても同じです。しかし、労働時間の場合はひとつ、トリックがあります。労働基準法は32条で、労働時間は1週間に40時間を超えない、

1日に8時間を超えないと最低基準を定めています。ですが、それと同時に労働組合と協定を結んだ場合にはこの定めにかかわらず、協定で定めるところにより労働時間を延長し、休日に労働させることができるとしています。最低基準を定める労働基準法の中に最低基準の抜け穴も同時に定められているのです。三六協定と呼ばれているものですね。

先ほどのとある大学でも三六協定を結んでおり、就業規則上の労働時間の上限は45時間、年6回を限度に月60時間までできることになっています。「最低基準」より長くなってしまっていますが、少なくともこれには従う必要がある。これに違反した場合は労働基準監督署から是正勧告などを受けることとなります。

これまでの話をまとめると、憲法は最低限の基準を法律で決めておきなさいということだけを定めていて、それは労働基準法等の法律により実現されている。ただ、それはあくまでも最低限で、上乘せ部分は就業規則によって決める。この3段階構造で労働条件は規制されていることとなります。しかし、実際にはこの仕組みがあまりうまくいっていないため、冒頭で述べたような状況が生じているわけです。

先ほど紹介した最長労働時間に関してだけ申し上げれば、さすがにこれではまずいと国も思ったのか、つい最近法律が改正されました。これまでは残業時間の最長は決まっていなかったのですが、月100時間というルールが加えられました。2019年から施行されます。これが本当に過労死等の問題を防げる水準かどうかは疑問の声があるところですが、ルールが必要なことははっきりしています。

では、こういう状況に対し憲法は何かできないのかと言われると、ここがおおわびになってしまうのですが、なかなか難しい。憲法27条がありますから、法律を作りなさいとは言えます。しかし、法律の内容に具体的に踏み込み、これでは賃金が安すぎるとか、労働時間が長すぎるとか、そういう具体的な部分まで憲法で統制できるかということ、相当に困難と言わざるを得ません。したがって、憲法をこうした形で現状の改善に直接使うのはなかなか難しい。ですが、憲法にはもうひとつ、条文があります。28条です。

労働基本権の保障

憲法28条は労働基本権を保障しています。労働条件の維持および改善のために使用者と対等の交渉ができる組織・団体を結成し、またはこれに加入する権利である団結権。労働組合が使用者と対等の立場で労働条件の維持・改善を目的として交渉し、交渉の結果、合意した内容について労働協約を締結する権利である団体交渉権。そして、労働組合が労働条件の維持・改善を目的として団体行動、いわゆるストライキ等を行う権利である争議権（団体行動権）の三権です。

先ほども申しましたが、契約は基本的には1対1の、個人と個人の合意に基づいてなされます。そして、それは対等な当事者間において結ばれるのが前提です。だからこそ、契約の自由は尊重に値するのです。しかし、実際には、雇う側と雇われる側、とりわけ「働きたい」と願っている一個人が雇う側と対等な立場で契約を結べるわけがありません。働きたい人間が大勢いる状況であれば、雇う側はいくらでも強い立場で物を言うことができる。雇う側と雇われる側との間には、厳然たる格差、力の差があります。

そうした対等でない者の間で「自由」に契約が結ばれても無意味ですから、それを是正するため、少しでも対等に近づけるためには数の力が必要だ、というのが労働組合の考え方です。被用者が使用者と対等に交渉するためには労働組合が必要不可欠で、それがあって初めて対等な交渉ができる。ひとりではなく団体で行動することで、初めて使用者に対抗する力が生まれます。ストライキはひとりでも意味がない。みんなですれば雇う側にもダメージが生じ、こちらの意見を聞こうという気になるかもしれない。労働基本権の背後には、被用者と使用者を対等にするためにこれらの仕組みを設けることが必要不可欠だという考えがあることを確認しておくことが必要でしょう。

憲法28条のこうした考えを実現するためにも、法律がつくられています。労働組合法と労働関係調整法と呼ばれる法律がその代表的なものです。労働関係調整法によって、労働争議を予防あるいは解決するための仕組みである、労働委員会が設置されています。また、労働組合法は、労働組合のさまざま

な権限について大枠を定めています。

特に注目していただきたいのは、争議行為に関する免責規定です。労働組合法は正当な争議行為に対しては刑事免責と民事免責を定めています。刑事免責とは、正当な争議行為として行われたものについては、仮にそれが形式的に刑法犯に該当する場合であっても刑事責任を問われないということです。また、争議行為が行われれば、当然のことながら経済的損失が発生します。経済的な損失を与えるとプレッシャーをかけるのがストライキなので当然ですが、民事免責というのは、正当な争議行為の結果生じたものについては損害賠償の責任を問われることはないということです。これは、労働争議を権利として保障していることの当然の帰結です。「ストライキをしても良いけど、責任は取ってもらいます」では、全く権利の意味をなさないわけですから。ただ、あくまで正当な争議行為についてですので、どこまでが正当な争議行為かという問題が現実には残ることになります。

以上を前提として、実際にこの労働基本権がどのように使われているかと申しますと、なかなか厳しい状況と申し上げざるをえません。団結権に関して言えば、労働組合の推定組織率は1950年がピークで55%近くありました。しかし、その後1960年までに20%程ガクンと下がります。その後もじわじわと下がり続け、現在では組織率は推定約17%です。

ただ、これを組合員数で見ると、実は戦後からそんなに変わっていません。むしろ、少しずつ増えていて、最近ですら横ばいです。つまり、労働者の数がぐんぐん増えているのに対し、組合に関与する人数、SNSでいうとアクティブユーザーのようなものでしょうか、それはだいたい一定で推移しているということです。

労働争議の件数も減少していっています。ただ、労働争議は起こさなくても幸せに働けるのがベストですから、労働争議が頻発することが必ずしもハッピーな状況とは言えません。労働組合側と雇う側が対決をするのではなく、お互いに歩み寄り、労働組合側は経営者側の事情を汲んでむちゃな要求は突きつけない、そのかわり経営者側には少しずつ改善をしてもらおう、という労使協調路線が定着した80年代以降は、労働争議が行われること自体ほ

とんどなくなっています。

ですから、学生さんに団体行動権の話をしようにしても、彼らは全く実感がわかないようです。彼らはストライキに遭遇したことがない。外国ではたまにやっているようだけれど、すごく怖いものだというイメージがあるようです。日常的に見ていないので、怖く感じるのは当然かもしれませんが、ストライキの権利性は見えにくくなってしまっています。

憲法でできること、できないこと

憲法が制定された当初、憲法 28 条は非常に画期的なものでした。組合が全く機能していなかった状況において人々が労働組合を作れるよう労働基本権を保障したことは、極めて大きな意味を持っていました。ただ、それが内発的に生じたのではなかった、勝ち取ったものではなかったことが、今としてみると、弱点になってしまったのかもしれない。

27 条と 28 条、戦後初期においてこの 2 本柱のどちらに「働き方」を変えることが期待されたかという点、圧倒的に 28 条でした。27 条を具体化する労働基準法は、当初、当時のグローバル・スタンダードを大幅に下回っており、ILO 基準を満たしていませんでした。ただ、それはやむを得なかったという見方が一般的だとされます。まさに大戦直後で経済は払底している状況でしたから、ある意味、仕方がなかったのです。

経済成長期に入ると、経済状況にあわせて労働条件も上向きになっていきます。また、いわゆる日本型雇用慣行が定着をしていきます。終身雇用・年功序列・企業内組合という安定した環境、そして、経済自体は右肩上がりということで、全体としてうまくいっているように見える時代が到来します。この時期、労働基準法の最低基準も引き上げられています。しかし、それは最低基準を上げろという強い運動があったからというよりは、むしろ経済全体が上向いてきたのでそれに呼応しただけのことです。

労働組合についても、よくも悪くも安定化したと言えるのかもしれない。

先ほども少し申しましたが、労使協調路線が 80 年代に定着し、それと歩調を合わせるように組織率は少しずつ減り続けていき、争議行為は激減します。労使協調でも経済が右肩上がりだったために、予定調和的にうまくいっているように見えていたわけです。

ここで確認しておかなければならないのは、そのように見えていた状況は、決して憲法が頑張ったわけでも、法律が役に立ったわけでもないということです。やや悲観的な言い方をすれば、経済活動が上向いていたから上手くいっただけにすぎません。

1 つだけ言い訳をしておきます。では、憲法は労働の領域で何の役にも立ってこなかったのかと言われると、そうではありません。この時期、憲法の実務・研究は何に取り組んできたかという点、27 条および 28 条の保障が法律上「及んでいない」領域です。これは主に 2 つあります。ひとつは、労働基本権が法律上制限されている人々、つまり公務員です。公務員は団体交渉・団体行動権が大幅に制約されているので、実務家も、研究者も、それを克服しようと随分頑張ってきました。結局、裁判では大きな成果は得られなかったのですが。

もう 1 つは、平等、とりわけ性差別の領域です。労働基準法は、思想等による差別を禁止する一方、性差別の禁止は明記しませんでした。そのため、労働基準法等のもとでも、極めて広範な性差別が行われていました。実務はその問題に取り組み、定年差別については大きな成果を勝ち取ることもできました。女性差別撤廃条約の批准と合わせ、1985 年には男女雇用機会均等法が制定され、性差別は徐々に是正される方向に動きつつあります。ただ、近時の医学部入試差別の問題が示すように、構造的なところはまだまだ変わっていません。

話を戻しますと、今日においてはかつての予定調和はすでに失われています。経済は低成長、雇用形態も冒頭に見たように二極化していっている。本来ならばそのストッパーとなるべき労使自治も機能不全のまま。いわば、八方塞がりの状況です。

では、どうすればいいのでしょうか。ここでも 2 つの条文、27 条と 28 条

に即して考えていきましょう。1つ目は、労働規制立法を改善していくことです。これが必要不可欠であることは間違いありません。労働立法を改善して、最低基準を少しずつでも上げていかなければなりません。

では、どうやって改善を進めるのか。それに関して、司法ができることには限界があります。もちろん、全くできないわけではありません。冒頭で例として挙げたように、正規・非正規の手当格差の問題について裁判所は違法の判決を出していますから、司法的解決も選択肢のひとつにはなるでしょう。とりわけ平等については、裁判所の能力からして比較的对応がしやすいため、積極的に裁判所を使っていくことも、1つのありうる選択です。

ただ、裁判所が決定的に弱いのは、全体の底上げです。こちらについては裁判所は現状、手も足も出ません。これは労働の領域だけではなく、社会保障の領域全般に言えます。男性と女性で労災による後遺障害の等級に差が設けられていることについて、裁判所が違法と認めたケースもあり、平等であれば裁判所は比較的「使える」かもしれない。けれど、全体の底上げになると全くだめです。一番有名な例として朝日訴訟がありますが、最低基準が安過ぎるので何とかしてくれというタイプの訴えについては、裁判所は、それは政治の世界で何とかしてくださいと匙を投げてしまうことが多いのです。司法的な解決・統制には限界があります。使えるところは裁判所を使いつつ、やはり、政治を動かしていかなければ労働立法の改善には結びつかないでしょう。

2点目は、労働基本権の活用です。先ほど紹介したように、団結権も団体行動権もあまり行使されなくなっていますが、労働基本権の意義を改めて見直すことが必要です。これだけ労働条件が過酷になっている中で、国の法律を改善することも確かに必要でしょう。ですが、最低基準の「上乘せ」の部分、労働協約の部分で頑張ることの意味も、改めて確認しておくことが必要だと思います。

この点に関してもう一言付け加えておきます。労働法の領域でも、最近では組合よりも労働基準のほうに力が入っており、立法の底上げに注力がされているようです。確かに、こちらも非常に大事です。ですが、仮にそれで労働

立法が豊かになりさえすれば、労働組合はもう要らないのかということ、そうではないでしょう。思い出していただきたいのは、GHQが占領政策において労働組合を重視した理由です。GHQは、民主主義的傾向の復活強化のために労働組合が必要だと考えました。労働組合の発展は民主主義の発展につながると、彼らは考えたのです。

労働組合の活動、労働基本権の行使は、直接的には「私」の労働条件の改善を目的になされます。ただ、冒頭の挨拶の中でも示されたように、これは、単純な「私」の利益だけに終わるものではありません。今の職場で働く「私」の労働条件が改善されれば、それに引っ張られて他の職場の労働条件も改善されていくでしょう。ひいては、社会全体の労働条件の改善につながるかもしれない。私の「働き方」を変えることは、社会を変えることにつながっていく可能性があるのです。それこそが、労働組合に期待されているものであり、私たちの利益を実現するという目的と、民主主義の復活強化というより大きな目的との結節点なのです。

おわりに

個人の時代と言われる昨今ですが、個人の労働条件を個別の労働立法で保障すれば足りるわけではない、より大きな意味が労働基本権には込められているということを申し上げ、話を終えたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

