



日動労千葉

国鉄千葉動力車労働組合
 〒260 千葉市中央区要町2番8号 (動力車会館)
 電話 (鉄電) 千葉 2935・2939 番
 (公) 043 (222) 7207 番
98.4.30 No. 4777



労働法制改悪阻止へ 職場から怒りの反撃を

4・26労働者集会を開催

四月二六日東京カンダパンセにおいて、労働法制改悪阻止労働者総決起集会が、三二十名の結集で開催され、国会に上程された労働基準法の大改悪案に職場から絶対反対の闘いをつくりだしていくことを確認した。

集会は、辻川慎一動労水戸委員長の開会あいさつで始まり、連帯のあいさつを破防法・組対法に反対する全国弁護士ネットワークの鈴木達夫弁護士、百万人署名運動事務局の三角忠さんから受けた。この後「労働法制改悪阻止にむけて」と題して、弁護士の内藤隆さんが講演を行った。五月六月有事立法、組対法と結合して労働法制改悪阻止に立ち上ることを訴えた。

集会終了後、お茶の水までデモ行進を行い、労働法制改悪絶対阻止を訴えた。

講演

労働法制改悪阻止にむけて

内藤 隆 弁護士

労働基準法の改悪案が国会に上程され審議が始まりました。今回の改悪は、法制定以来50年ぶりの大改悪法案になります。

労働者保護法としての意義を奪い去る改悪攻撃

個々人の労働の最低基準を決めているものであり、違反すると使用者に罰則があります。ところがこの法律は法律だけを讀んでもわかりにくいものです。それは、法律—政令—省令(規則)—告示—通達と下位規範にその内容が委ねられているからです。これは八七年の「改正」から頭著で、この年は「週40時間制」と「変形労働時間制」が導入されました。「週40時間制」は、段階をへて十年後の九七年四月から原則実施されました。この十年間の実施までの過程をみても、労働者の権利規定がバラバラにされています。今回の改悪にたいしても労働者にわかりやすい運動を進めていく必要があります。

今回の改悪攻撃の特徴に、労働現場にそぐわないイデオロギ—性、デマゴギ—性があります。「例外なき規制緩和」「市場競争原理による社会の活性化」などといったいますが、日本経済が右カタ上りの時「日本経済が強いのは、終身雇用性と年功序列賃金だ」などといったのはどこに行つたのでしょうか。また「自立し、使用者と対等に事故実現を図る労働者」「労使自治」などといいますが、現実には労働組合の組織率は約20%、三六協定の締結率は27%しかありません。こうした状況で「使用者と対等に闘える労働者」がいるのでしょうか。これらは結局労働者を「勝者」「敗者」へ分類するものであり、労基法の労働者保護法としての存在根拠が失われます。

国家改造の一環としての労働法制・労基法の改悪

さらにこの改悪が、労働者・使用者から出た要求ではないこととです。国からの攻撃として改悪が出されています。昨年三月「規制緩和推進計画」が閣議決定され、その労働分野については七月から急遽作業が進められた。したがって政府・資本があらかじめ結論をだし、内容が上から押し与えられたものであります。これは国のあり方をかえる一環と見なければなりません。

雇用と団結を引き裂き労働力の使い捨ての道

今回の労基法改悪では、①労働契約期間の延長、②裁量労働制の拡大、③変形労働時間の要件緩和などが中心となっているが、この他に女性保護規定の撤廃(九九年四月施行)、労働者派遣対象業務の拡大(近日立法提案)など労働法制をめぐる改悪が、政府・経済界のプランにそって進行しています。ここでは従来の労働法のもつ固有原理(労使間の非対等性に基づく労働者保護の必要性)が機能せず、すべて国家の構造的課題の問題となつていくことが特徴です。

この改悪労基法のねらいは、労働時間・労働契約期間による使用者の「負担」を軽減し、労働力の最大有効「利用」と「陳腐化」した労働力に代わる新規労働力による「更新」を労働者(組織)の同意の下に可能とし、かつ、これへの抵抗要素の発生

を阻止することにあります。

(1)時間外労働については、上限の法的制限はなく、労働大臣による基準設定と労使の基準適合への努力義務がもられることで、労働者側(組合)も「指導」の対象となります。

(2)裁量労働制は、八七年に導入されましたが、労働時間制、賃金制の立脚点の崩壊につながるものです。労働そのものが、仕事の請け負いとなり、個々の負担となるものです。また「労働委員会」の決議により導入できるとありますが、既存の労働組合との団体交渉はどうなるのか、問題が多いものです。

(3)変形労働時間制も八七年導入されましたが、今回一年単位の変形労働時間制が加わり、所定変形時間の上限を10時間/日、52時間/週とした(この範囲なら残業にならない)。

(4)また有期雇用契約は、これまでの一年間が、三年間に伸びた。これは三年雇用しその後必要がなくなれば契約打ち切りとなり、労働力の使い捨てが可能となる。

職場生産点からの怒りを全力で労基法改悪阻止へ

このように労基法改悪は、個々の労働者に関係する法律であり現場の怒りをどう解放するか労働現場の問題となつてくる、労働組合の存在意義にかかわってくる問題だ。現場からの怒りと闘いが重要。全力で労基法改悪阻止に立ち上がろう。

(文責・編集委員会)