労働基準法を骨格とする労働者保護法制の推移

「最低賃金制度の廃止」(維新・橋下徹)は労働基準法を骨格とする戦後の日本の労働者保護法の流れの中でどのような位置にあるのだろうか。他方、「公契約法」や「トンネルじん肺救済法」など新たな労働者保護法の法制化の要求が強まっている。局面は、労働者保護法の「改悪反対」とともに「新たな立法」までを視野に置くことを労働運動に求めているように思われる。

　あらためて労働基準法の1947年の制定から現在までを俯瞰し、時々の労働基準法「改正」とその内容を労働基準法の原則である「２つの課題」[[1]](#footnote-1)にたって問題整理しようとするのが、本稿の意図である。「労働者苦難の時代」に労働者保護法はどうあるべきか。その展望を描くための基礎作業である。

|  |  |
| --- | --- |
| 戦後の労働者保護法制の推移とその時点の焦点 | 労基法「改正」 |
| １．労働基準法の制定と「2重の課題」 | 1947年 |
| ２．戦後直後の体系的な労働者保護法の確立 | 1947年 |
| ３．高度成長と新たな個別立法の制定 | 1955年以降 |
| ４．「男女平等」と「均等法」の欠陥、その攻防 | 1979年 |
| ５．「前川リポート」と時短の国際公約の停滞 | 1986年 |
| ６．週40時間と労働時間制の大幅な弾力化 | 1993年 |
| ７．「日経連」の規制撤廃・緩和の要求 | 1995年 |
| ８．格差・貧困の拡大と解雇権濫用法理の明記 | 2003年 |
| ９．規制緩和政策の「見直し」を求める動き | 2007年 |
| 10．労働者保護法をめぐる論点と今後の展望 | 2008年 |

１．労働基準法の制定と「二重の課題」

第一は労基法により、労働者の自由や契約当事者としての地位が確立したことである。労働条件の労使対等原則(2条の①)を明確にし、強制労働の禁止(5条)、中間搾取の禁止(6条)、契約期間の制限(14条)、労働条件の明示(15条)、賠償予定の禁止(16条)、前借金相殺の禁止(17条)、聞強制貯金の禁止(18条）などの規定である。

外国人労働者に対する人間的な扱いやブラック企業の人権侵害は、第一の課題がすでに解決済ではなく、今日的に重要なことを示している。

第二は　｢人たるに値する生活」を保障するための労働条件基準の設定である。労働関係が近代化されても、労使の従属的関係のために、労働条件はたえず劣悪化する傾向を持ち、それを排除して人間らしい労働条件を保障することは労働者保護法の中心的な目的となる。すなわち、賃金の支払い方法、労働時間、年次有給休暇、産前産後休暇、安全衛生、労災補償など広い範囲の労働条件について規制が問題となる。

２．戦後直後の体系的な労働者保護法の確立

1947年、憲法の負託により労働基準法が制定され、労働者保護は工場法[[2]](#footnote-2)からその理念と内容は大きく飛躍した。1947年には一連の労働者保護法が制定され、体系的に一応の確立となった。

|  |  |
| --- | --- |
| 1947.3　労働基準法 | 9月1日、11月1日の2回に分けて施行。  背景には、①占領軍が展開した政治経済の民主化政策と、②労働組合の強い要求の押されての制定であった。  工場法が重要資料となり、その連続性は否定できないが、労基法の理念と内容は大きき飛躍した。 |
| 1947年　労働者災害補償  保険法    職業安定法  　　　　　 　　　船員法    失業保険法 | 1947年、体系的に労働者保護法が確立した。  ・労基法にもとづき、使用者の労災補償基金を保険化し  た。  ・労働者の職業紹介を原則として公共職業安定所に独占  させることを認めた。  ・現・雇用保険法 |

３．高度成長と新たな個別立法の制定

高度成長(1955年頃から）は産業構造の大きな転換をもたらし、労働法上の多くの課題を生じさせた。それは労働基準法のまわりに、新たな個別立法を生みだすことになった。

個別立法は、労働者保護の範囲を大きく広げた。同時に労働基準法の「守備範囲」を縮小させ、その役割を相対的に低下させたが、同時に労働基準法は労働者保護の基本原則を宣明し、「賃金支払い原則」「労働時間」「年休」｢産前産後休暇」｢就業規則」の規定は、なお労働者保護法の中核をなしている。

|  |  |
| --- | --- |
| 1959年　最低賃金法  1972年　労働安全衛生法 | 労働基準法の「骨格」の改正であった。労働基準法に含まれていた規定を切り離し、大幅に拡充した。 |
| 1958年　職業訓練法  1960年　障害者雇用促進法  1965年　港湾労働法  1966年　雇用対策法  1970年　家内労働法  1971年　勤労者財産形成促進法  1971年　中高年雇用促進法」  1972年　勤労婦人福祉法  1976年　未払い賃金確保法」  1985年　「均等法」への改正  1985年　労働者派遣法  1991年　育児休業法  1995年　「育介法」へ発展  1992年　時短促進法  1993年　短時間労働者雇用改善法  2000年　「会社分割法」  2001年　個別労働関係紛争解決法  2004年　労働審判法  2007年　労働契約法 | 個別法の制定は、時系列で右の流れにある。  1980年代中ごろから労働基準法の骨格部分の「改正」が始まる。  1985年には「均等法」との関連で女性保護規定に関する改正が行われた。  1987年以降には、労働時間法制の相次ぐ改正がなされた。  1990年代後半期は、規制緩和要求で様々な労基法改正が行われた。  2007年の労契法は、労働基準法との間で新たな位置づけを求められている。 |

４．「男女平等」と「均等法」の欠陥、その攻防

1979年国連の女子差別撤廃条約が成立した。あらゆる分野での男女の伝統的な役割分担を否定し、男女平等の推進を宣言した。

雇用分野では、募集・採用から解雇・退職に至るあらゆる段階で男女差別の解消の効果的な措置を締結国に求めた。日本は、「男女差別の禁止」(第4条）にとどまっていたので条約批准のために新たな立法が必要となった。

|  |  |
| --- | --- |
| 1985年　労基法「改正」 | 「男女雇用均等法」との関連で労働基準法の女性保護規定が「改正」され、縮減した。 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 論点・労基法は女性に対する保護規定があった。  ①時間外労働制限－1日2時間、1週6時間、1年150時間、②休日労働禁止、③深夜業原則禁止、④危険有害物業務の就業制限である。  廃止論－男女平等に反している。実際に女性の職場進出の障害となっている。  存続論－日本の現実は、女性が働き続ける条件をなしている。多くの女性を正社員、フルタイムを職場から放逐する結果になる。 |
| 1990年代の長期不況。就職差別など深刻な女性差別が浮上する。「均等法」の欠陥が露呈した。 | |
| 1997年　「均等法」強化と労基法「改正」（1999年施行) | 「募集・採用、配置・昇進における差別禁止、一方の当事者の申請による機会均等調停委員会の調停開始、違反企業名の公表の可能性」と引き替えに労基法の女性保護規定が全面的に廃止された。(母性保護を除く)  女性優遇策の許容、セクハラに対する管理上の配慮義務規定が規定された。 |
| 2006年　「均等法」強化と労基法「改正」。第6章が「人産婦」等に改定 | 女性差別から男女に対する差別禁止。禁止範囲の拡大。間接差別の禁止。調停事項の拡大等が規定された。労基法には妊娠出産など母性保護規定だけが残り、第2章の２の表題は「人産婦等」に改められた。 |

５．「前川リポート」と「時短」の国際公約の停滞

　日本の年間総労働時間は1960年の2432時間を公式統計のピークにその後も2000時間が続いた。

「貿易摩擦」の国際的懸念に対し、1986年の「前川リポート」は2000年までに1800時間を目標とした。

|  |  |
| --- | --- |
| 1987年　労基法「改正」  1988年施行 | 所定労働時間の短縮と年休の拡大で年間総労働時間が短縮したが、労働時間編成の大幅な弾力化の可能性を認めた。   1. 1日8時間、1週48時間の原則を1週40時間、1日8時間に改め、段階的実施(当面原則46時間、1991年からは44時間) 2. 変形労働時間制の拡大(4週単位の変形性を1ヶ月単位とし、3ヶ月単位の変形性と1週間単位非定形型変形性の導入。 3. フレックスタイム制を導入。 4. 事業場外労働及び裁量労働のみなし労働時間制を導入。 5. 年次有給休暇の最低日数6日から10日への引き上   げ。所定労働日数が少ない労働者についての比例  付与制度を導入。   1. 計画年休制度の導入。 |
| 1987年改正は、1993年までに法定時間を週40時間と予定していた。 | |
| 1992年「時短」促進法 | 「時短」は容易に進まなかった。 |

６．週40時間と労働時間制の大幅な弾力化

ようやく週40時間労働制が実施された。しかし、その代償として「労働時間制度」の大幅な弾力化が認められた。長時間労働の最大の原因である時間外労働については、行政指導の基準に止まり、しかも基準には「特例」や「適用除外」が認められ、蔓延する時間外労働を効果的に規制しうるものではなかった。

|  |  |
| --- | --- |
| 1993年　労基法「改正」 | 1. 1994年から週40時間制を実施する。(一定規模・業種の猶予措置) 2. 1年単位変形労働時間制の導入。 3. 時間外・休日労働の割増賃金の引上げ。 4. 裁量労働制の規定の整備。 5. 年休取得要件を1年勤続勤務から半年継続勤務に短縮。   時間外・休日労働の割増賃金は、1994年の政令で時間外割増率は2割5分に据置。休日労働は3割5分に引きあげられた。 |
| (2008年　労基法「改正」） | 2008年「改正」で1ヶ月労働時間が60時間を超えると割増率を5割以上とした。(労基法37条の但し書き。法定外年休に労使協定で買えることも可能) |

７．「日経連」の規制撤廃・緩和の要求

1995年、日経連が従来の日本型雇用慣行の大幅な見直し意図する「新時代の『日本的経営』」を発表する。次いで1996年には「政府規制の撤廃・緩和要望について」を提出した。

|  |  |
| --- | --- |
| 日経連の要望(1996年)   1. 裁量労働制の適用範囲の拡充 2. 1年単位変形労働制の適用要件の緩和 3. 法定外労働時間の1日8時間の制限の緩和 4. 事業場外みなし労働時間制の拡大 5. フレックスタイム制の弾力化 6. 割増賃金算定基礎からの住宅手当の除外 7. 一斉休暇規定の撤廃 8. 労基法の罰則の廃止 9. 有料職業紹介事業の事業制限の撤   廃  ⑩ 労働者派遣事業の自由化 | 「規制緩和推進計画」（1997年の閣議決定)   1. 広義の労働時間関係の規制緩和。(労働契約期間の上限延長、裁量労働制の対象業務の拡大、1年単位の変形労働時間制の運用弾力化) 2. 女子保護規定の撤廃。 3. 労働者派遣について、対象業務のネガテブリスト化など制度の全面見直し。 4. 有料職業紹介は大幅自由化と一層の規制緩和の検討。 |
| 1997年4月　職安法施行規則の「改正」 | 民営職業紹介事業が原則自由化 |
| 1997年6月　労基法「改正」 | 女子保護規定の撤廃 |
| 1998年2月　労基法「改正」案  →継続審議（労働組合のたたかい)  →9月成立 | 1. 高度の専門・技術労働者と60歳以上の労働者に関する労働契約期間の3年までの延長。 2. 1年単位の変形労働時間制の弾力化。 3. 労使委員会の決議と本人の同意を要件とする新たな裁量労働制(企画業務型裁量労働制)の導入。 4. 時間外・休日労働限度時間に対する厚   生労働大臣の告示設定の明記。  規制強化の内容   1. 労働契約締結時の文書による労働条件明示義務の対象を、賃金以外の労働条件にまで拡大。 2. 労働者の請求による退職事由証明書の発行義務。 3. 勤続年数に対応する年休日数の引上げ。 4. 周知義務の対象に労使協定を付け加える。 5. 労働紛争解決援助のための労働局の助   言・指導の明記。 |
| 1999年　労働者派遣法の大「改正」 | 労働者派遣法の対象業務を原則自由化 |
| 1999年　職安法の改正 | 職業紹介の一層の自由化。変則的な成立だった。使用者団体の要望→政府が受け入れ→規定の事実を審議会で具体的に検討→法案化 |

８．格差・貧困の拡大と解雇権濫用法理の明記

90年代以降の労働法政策は、全体として規制緩和を基調とするものだった。労働者の「非正規」化を後押しし、格差社会と大量のワーキングプワを生みだす要因となった。

|  |  |
| --- | --- |
| 2003年　労基法「改正」  18条の2　解雇権濫用法理が明記され、2007年、労働契約法16条に移される。  「解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、解雇権濫用として無効」 | 規制緩和の圧力が一層つよまっていた。   1. 有期契約の原則的な限度期間が1年から3年に引上げ。 2. 専門的労働者と60歳以上の限度期間が3年から5年に引上げ。(14条の①) 3. 企画型裁量労働制の導入要件の緩和。（38条の4) |
| 2003年　労働者派遣法の「改正」 | 規制緩和－製造業派遣の解禁、派遣可能期間の延長、紹介予定派遣への事前面接の許容、医療事務への部分解禁(紹介予定派遣） |

９．規制緩和政策の「見直し」を求める動き

2008年のリーマン・ショック後の派遣労働者や期間工などへの乱暴な解雇・雇止めと「年越し派遣村」に象徴される労働者のたたかいは、非正規労働問題の解決が日本社会の焦眉の課題であることを可視化した。

|  |  |
| --- | --- |
| 2007年　パート労働法の「改正」 | 「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別禁止。 |
| 2007年　最低賃金法改正 | 生活保護との逆転現象が謳われた。 |
| 2008年　労基法「改正」/派遣法改正案 | 1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた場合、5割以上の割増率。 |
| 2012年　労契法「改正」 |  |
| 2012年　高齢者雇用安定法改正 | 定年後の継続雇用の義務付け。  (別項) |

10．労働者保護法をめぐる論点と今後の展望

（2017.2再整理）

1. 「労働基準法総論」（西谷徹） [↑](#footnote-ref-1)
2. 工場法は1911年制定、1916年（大正5年）施行である。 [↑](#footnote-ref-2)