



JAL不当解雇撤回ニュース

No359号 2014.02.05
発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局
連絡先: 航空労組連絡会事務局
〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
フェニックスビル内
TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819
<http://www.jalkaikotekkai.com>

安倍雇用破壊と不当解雇撤回闘争の意義

2014年1月19日、日比谷公園図書館大ホールにて開催した国民新共闘第4回総会で行われた宮里邦雄先生の講演の(要約)を紹介します。

アベノミクスと労働法制の規制緩和



今日は、安倍内閣が進めようとしている、労働法制の規制緩和と今闘っているJAL不当解雇撤回闘争の2つの問題を取り上げたいと思います。これらは、今日の状況において密接に関わりを持っている問題と言えます。

JAL整理解雇問題において高裁で逆転勝利判決を勝ち取るということは、いま進められようとしている、様々な解雇規制を中心とした労働法制規制緩和にたいする大きな歯止めを獲得することになる、そういう意味で両者は密接にかかわっていると言う前提に立ってお話をしたいと思います。

何故労働法規制が必要か

なぜ労働法による規制が必要なのかということを最初に確認したいと思います。これは、なぜ我々は労働法制の規制緩和に反対しなければならないのかということの大前提だからです。

◆労使関係の非対等性

労使の関係というのは、ご承知の通りきわめて非対等な関係であります。交渉という側面においても、社会的にも、経済的な力関係においても、そうであります。非対等な労使関係の中でどういふことが起こるのか、まず一つは使用者が一方的に労働条件を決定するという状況が生まれる。あるいは強い力を持っている使用者が様々な働くものの人権を侵害するという問題が起こる。パワハラ、セクハラというのはその典型であります。そういういわば労働関係が持っている本質のなかから法的な規制の必要性が生まれ、労働法規制の体系が生まれたわけであります。

◆労働は商品ではない

規制の根拠となる基本的な考え方をILOの考え方からすれば、「労働は商品ではない」という考え方です。1944年にILOが確立したフィラデルフィア宣言の冒頭に出てくる言葉です。これは非常に面白い言葉と言えます。本当は、労働は商品なのです。労働は労働力を売買するという意味において商品なのです。しかし労働は商品であるがゆえに商品として扱われてはならな

いというのが、ILOの考え方なのです。なぜなら、働くことについては生理的、肉体的に限界があるし労働者は人格・人権を持っており普通の商品として扱ってはならないということです。

今、派遣労働を雇っている企業が派遣については物件費として扱っています。まさにこれは派遣を商品として扱う見方の典型であろうと思います。しかし、労働は商品ではないというだけでは非常に不十分であります。そこでILOは21世紀における労働の在り方として、ディーセントワークということを持ち出したわけでありまして、要するに、人間らしい労働、尊厳ある労働が21世紀のあるべき労働であるということで、今ILOの基本原則となっている考え方がディーセントワークであります。

◆ディーセントワークの条件

少なくともディーセントワークを成立する最低条件を3つあげました。一つ目は、安定した雇用です。二つ目は、公正かつ適切な労働条件が確立していることです。三つ目は、働く人の人権、尊厳が尊重される、いわば人間らしい労働であるということです。最低限この三つがディーセントワークの条件であろうと思います。このディーセントワークを実現するためにはきちっとした法的な枠組み、法的な規制が必要です。今日の労働の在り方は、正にしっかりとした労働法規制を求めているということです。

◆憲法は労働法規制を求める

そして、憲法の問題として考えれば、憲法がそういうきちっとした規制を求めていることであろうと思います。

憲法13条の幸福追求の権利、25条の生存権保障、27条の勤労の権利という条文があります。雇用がなくては、労働者の幸福は不可能であります。勤労の権利という雇用の前提がなくては、労働者の生存は不可能であります。労働者の生存を実現するためには、労働時間の規制であるとか安全衛生とかそういった法的規制が不可欠であります。まさに労働法規制は憲法が求める必要最小限の規制とっていいと思います。

我が国の労働規制は厳しすぎるのか

さて、最近の安倍内閣のいろんな議論をみると非常に乱暴な議論をしています。たとえば、日本の法規制は厳しすぎるという議論があります。これは全く、間違っています。EU諸国のどこを見ても解雇制限法があります。そして有期労働契約の規制があ

るわけでありませぬ。

ドイツでもフランスでも有期労働契約は臨時的、一時的な業務でなければ締結できないというきっちりとした規制をしています。なによりも、正規と非正規の均等待遇原則を定めているのです。ドイツやフランスではなぜ日本のように派遣が増えないのか、それは、派遣労働者を使っても、均等待遇原則があるために人件費削減のコストメリットがないわけです。従って、増えないのです。

EU諸国における有期雇用の規制や派遣労働の規制は、できるだけ正規雇用の原則を前提としてその例外として位置付けたうえでなおかつ、非正規と正規との均等待遇原則を確立しているからなのです。日本はこれに比べてずっと緩やかではないですか。整理解雇もそうです。従って、日本の規制が厳しすぎるという指摘は、アメリカからすれば厳しいとみているのかもしれませんが。これも必ずしも正確とは言えない。確かにアメリカでは、「Contract at-will」といっていつでも自由に解雇できるという法原則があります。「明日から来なくてよい。首だ」と言っても許されると、一応されています。しかし、性差別などについてはものすごく厳しいわけです。日本のような女性差別はアメリカでは決して許されないのです。これはアメリカの公民権法に、はっきりした性差別禁止の規定があるし、間接差別の禁止も日本よりずっと浸透しているからです。

ですから日本の規制が厳しすぎるということは、御都合的な、一面的な考え方であって、全くこれは誤りです。そしてもう一つ、我々からすれば不十分な規制であるにも関わらずそれが守られていないことが大きな問題であると言えます。

ブラック企業に象徴される法違反・脱法の横行

追い出し部屋、ブラック企業という言葉があります。昨年の9月に東京都労働局が長時間過重労働などで若者がやめている企業を対象に調査しました。そして9割の事業場で労働基準法違反があり、3割の事業場で時間外労働手当が適正に支払われていないという監督結果が報告されました。

つまり、不十分な規制であっても守られていない、不十分な規制であっても疎ましく思っている連中がいるのです。そういう連中にとって、違法を合法にしてしまえば、その連中はブラック企業ではないと開き直ってしまいます。いま行われようとしている規制緩和は、違法を合法化する公的な手立てを考えているということなのです。

小泉政権の「聖域なき規制緩和」がもたらしたもの

小泉政権下で規制緩和が進められました。派遣法の度重なる改正、有期雇用の規制緩和などが行われた。この規制緩和をする最大の理由は、企業活動が活発になり雇用が増えるという論理でした。

しかし、どうだったでしょうか。雇用は正規から非正規へと流れて雇用の増大ではなくて、雇用の劣化を招いたのです。格差と貧困、あるいはワーキングプアが社会問題になり、日比谷の派遣村の問題があったことは、皆様のご承知の通りです。

これは、非正規だけの問題ではありません。今私たちは、過労死防止法の制定を求めて運動をしているが正規雇用の中に広がる長時間過重労働、うつ病の問題、ハラスメントの問題、本当にこの十数年の間に我が国の雇用は劣化したと思います。その劣化の反省の上で立って民主党政権は、規制緩和の行き過ぎに、十分ではないが歯止めをかけ、日雇い派遣の禁止や5年を超えたら正規雇用に転換する有期労働契約の規制など政策転換をしたのであった。それを後押ししたのは、派遣村などにみられる雇用劣化が労働の問題にとどまらず社会問題、政治問題になったからであります。

アベノミクスが画策する規制緩和の内容

第2次安倍政権が登場し、アベノミクスなるものが大宣伝された。アベノミクスが成功するためには、3本の矢の一つである成長戦略、これを保障する岩盤規制とよばれる労働法規制を崩さなければならないという観点が必要になっている。

1月24日から始まる国会で改悪されようとしている派遣法の問題などが出てくるのです。一つ一つの安倍政権が画策する労働法制の規制緩和の内容をお話する時間がないために項目だけあげておきます。

一つは、解雇規制の緩和です。特に解雇の金銭解決制度は、第1次安倍政権がやろうとした時に、我々は大きな反対運動を行い潰したわけですが、一貫していまでも実現したいテーマの一つになっています。

解雇の金銭解決制度は、たとえ裁判所が解雇は不当であると判断しても、使用者が金を払えば使用者が雇用を断ち切ることが出来るという、財界の野望である大変虫のいい制度です。

それから限定正社員制度です。これをなぜ導入するかと言えば、より解雇しやすい雇用形態を造るためなのです。一昨年の8月にできたばかりの有期雇用、昨年4月から施行された5年を超える有期労働者の無期契約への転換権、これを見直すと言っています。一挙に全部、見直すことが難しいと議論されているので特例を作って見直すということを検討しています。たとえば高齢者、専門的な業務に就く労働者については5年の期間は短いので10年に延長するということもやろうとしています。それから、労働時間の規制緩和、裁量労働制の拡大、労働時間規制対象の適用除外の拡大、あるいは派遣労働の規制緩和等々であります。

こうした一連の労働法制規制緩和のパッケージが提案されている状況です。一挙に全部やるかどうかは、国民の反対運動を見ながら、まずは派遣制度を突破口にして労働法規制の緩和を推し進めようとしているのです。

「成長戦略」と規制緩和の思想

安倍政権が行おうとしている規制緩和の根底にある考え方というのは、一つは世界一企業が活動しやすい国を実現するということでもあります。そのためには、法人税を安くするなど、いろいろな方法があります。その大きな柱として位置付けているのが労働法制の規制緩和であります。世界一企業が活動しやすくなる



けれども、その企業で働いている労働者が世界一不幸になるかもしれないという可能性もあります。

先日、浜矩子(はま のりこ;同志社大院教授)さんという経済学者の講演を聞き、その中で、二つのことを学びました。一つ目は「アベノミクスという政策の中にもっともかけているのは、経済は人間の為にあるという視点である」というものです。経済はそもそも人間のためにあるのではないか、そのことが全く欠けている。企業の成長、我が国が世界一になるという観点はあってもそこで働く人たちはどうなのかということがない、人間不在のエコノミクスであるということをおっしゃいました。

二つ目は、安倍さんは常に世界一を目指すとやっているけれども、「全ての国が世界一をめざしたらいったいどうなるのか」ということは、かつての戦争をめざした時代を思い起こさせ、あるべきグローバルスタンダードを無視しており、グローバルという考え方に逆行しているとおっしゃいました。つまり企業ですから競争はあります。しかし競争はあるけれど秩序としての強制がなければならぬ、それを無視しているのではないかとことを指摘されていました。世界一企業が活動しやすい国にするために、労働法制の規制緩和という短絡的な思想がそこにあり、根底には小泉内閣から受け継いだ、新自由主義という市場原理主義。要するに公的な規制は自由な市場を阻害するという発想です。いいかえれば、全て市場にゆだねる自己責任の世界で物事をとらえるということでもあります。

規制緩和を実現する手法

◆財界・業界の要望に応え、労働者代表の排除

もう一つ今回の安倍政権の労働法規制緩和の大きな特徴で、今後私たちが最も警戒しなければならないことの一つのことです。一連の規制緩和問題を議論している会議のメンバーに労働者代表が一人も入っていないということでもあります。雇用の問題、労働条件の問題を議論している会議に財界だけが入っている。消費者問題をどうするかという議論をするときに事業者だけが入っているということなのです。

ILOは国際労働基準の実施に関する三者協定の条約を持っています。これは日本も批准している条約です。この条約は労働基準に関しては公労使の三者協定が必要であるという、公労使三者構成原則を立てているわけです。それを具体的に日本で行っているのは、労働政策審議会です。

厚労省設置法によると、重要な問題は厚労大臣が労政審に

諮問すると書かれています。しかし基本的な方針をすべて財界で決めて閣議で決めて、あと労働政策審議会はそれを追認するだけの機関にしようとしているのが、安倍政権の強引な規制緩和の手法ではないかということです。そこでは労働者代表が排除され、したがってそこで議論しているのは、むき出しの企業の論理、財界の論理、財界の利益を実現するにはどうするかという、論理が議論されているのではないかと思います。

◆国家戦略特区で突破口

戦略特区をつくって、解雇規制などを緩めようということです。全国に一挙に行くと反対運動がおこるわけであります。今、彼らは、前に実施しようとした、ホワイトカラー エグゼンプションがなぜ失敗に終わったかの教訓から学べと言っているわけです。特区によって一定の実績を作るという姑息な手段も考えています。さすがにこのようなやり方はこれまでなかったわけであります。

どこかに特区を作って、そこで医療法人を作りやすくするとかはありうるでしょう。しかし、雇用労働条件に関わる基本的な問題について、大阪では残業代を払わなくていい、東京では払わなければならないという、そんなことはあるのかという指摘は、常識です。従って、厚労省は、はっきり反対しているわけです。

昨年11月11日に開かれた第3回産業競争力会議において、中野厚労省労働基準局長が「労働時間規制に特例を設けることには反対である、全国一律の最低基準でなければならない」ということを言っているわけです。すると八代尚宏(やしろう なおひろ;国際基督教大客員教授)は、「特区でだめなら全国でやればいい」と言ったのです。こういう議論がまかり通っているのです。こうしたことが、労働者代表のいないところで堂々と議論されているのです。特区を突破口にして全国に広げる、あるいは特区でだめなら全国で一挙にやるといって、極めて強硬な政府の姿勢を見せていることです。

今まで、我々もいろんな労働法制の問題に取り組んできました。私は1985年に派遣法が制定される時に参議院で参考人として意見を述べました。それ以降、いろんな規制緩和はありましたが、この様な強引なことはありませんでした。厚労省のなかで研究会を作り、そして審議会にかけて議論してきたのです。今回のような乱暴なやり方はなかったのであります。しかし安倍政権は、成長戦略の成果を出さなくてはならないため、非常に焦っているのです。ですから強引な手法で突破を図ろうとしているのです。ここはかつてないやり方なので、私たちは十分注意をしなければなりません。

いま求められているのは規制強化

規制緩和論は反組合的＝団結破壊と結びついている

いま求められているのは、決して規制の緩和ではなくて、我が国の雇用の在り方から見ると、むしろしっかりとした規制をかけることなのです。

もうひとつ申し上げたいのは、労働法制の規制緩和を進めようという思想は間違いなく反組合的思想であるということです。労働組合というのは団結を通じて労働条件や解雇を使用者の意の

ままにさせないこと、団結を通じて使用者を規制することが労働組合です。団結権や団体交渉権はそういうものです。ですから規制を嫌がるということは、法規制のみならず、団結による規制も嫌がるのです。そういう意味合いからすると、規制緩和論者はまちがいに、反組手的です。

規制をすることは雇用や労働条件をして公正な仕組みを作ろうということなのです。それは法律で行うこともあれば、労働組合を通じて行うこともある、いずれも自由な企業活動にとっては妨害であると映るわけです。したがって、団結破壊、団結弱体化と結びついているのです。

働く人の力を総結集して

労働組合の方に特に申し上げたいのは、労働法制の規制緩和は、決して未組織労働者や派遣労働者、有期雇用労働者だけの問題ではなくて、まさに労働者の団結に対する挑戦である、労働運動に対する挑戦であると受け止め、働く人の力を総結集して規制緩和と阻止闘いに取り組みましょう。



否定するものであるというものであります。

◆JAL不当解雇撤回闘争は整理解雇法理を守る闘い

これまで整理解雇法理を実質的に否定しようとする論理は、民事再生手続きでも使用者側がよく主張しました。民事再生下に入ったから、通常の場合とは違うのだという議論でした。しかしこれは、イセキ工機、山田紡績事件、この二つの事件で裁判所は、この論理を一蹴しました。

しかし、更生手続き下において整理解雇法理を緩めてもいいのかどうかということでは、JALの裁判で初めて本格的に問われているのです。更生手続きの適用になるのは大企業です。中小企業ではありません。ですから、このJALの整理解雇事件は、大企業における整理解雇は緩やかでいいのかということも含む、きわめて重要な問題であると思います。

そして大企業で整理解雇できれば、中小企業でもできるということになってしまいます。JALの皆さんの闘いは、我が国における整理解雇法理、解雇自由を許さない、経営破たんへの責任を労働者の責任に転嫁させることは許されないという、当然の論理をこの判決で守り抜くことが出来るかどうかという闘いです。

団結を守る闘いとしてのJAL不当解雇撤回闘争

この闘いのもう一つの側面は、団結権を守る闘いであります。日本航空乗員組合、キャビンクルーユニオンが他の組合と違う大きな特徴は、単に自分たちの雇用や労働条件だけではなく、航空の安全、それは交通産業に働く労働者としての責任であり、労働の倫理であり、団結の倫理であります。

空の安全を守ることと雇用や労働条件が一体的であるという観点で労働運動を積み上げてきた、二つの組合を更生手続きという機会において、弱体化させるということ、可能な限り組合の活動家をJALから排除するという狙いを持っていることであります。これがJAL不当解雇問題の重要な柱の一つであります。

高裁においては特に不当労働行為性の立証。一番はこの点については、木で鼻をくくったような判決でした。解雇基準は、年齢とか傷病という客観的な基準で行われたからということと不当労働行為になる余地はないとしました。客観的な基準を使って組合を排除するということは、不当労働行為の常套手段です。特に巧妙に仕組まれれば仕組まれるほど、解雇基準はより客観性を装うということは真理であろうと思います。

労働法制の緩和に反対する闘いとJALの闘争

この一審判決がいかに間違っているのかということ、高裁の審理の中で反証、立証しました。これに対して使用者側の反論は全くなされませんでした。一審の弱点をこの高裁の活動において覆すような立証をしたと思っています。

しかし、一審で勝つと思っていた論理が判決では負けました。それは、我々がよく経験することでもあります。法廷で勝ち取ったものをより確かなものにしていくための取り組みによって勝敗が決まる、勝利が実現することが出来ると思います。皆さんとともに頑張ります。完封勝利を勝ち取るために頑張ります。

第JAL不当解雇闘争の意義

整理解雇4要件の意義

この裁判の大きな意義は、労働者が長い闘いの中で積み上げてきて到達した、整理解雇4要件、整理解雇制限法理が、使用者が主張している解雇自由法理から守り切れるかどうかということが第一の意義かと思えます。

◆更生手続きを理由に緩和を許した誤った判決

一審判決は、この整理解雇法理を実質的に変更したものであり、今私たちは、それをもとの正常な状態に戻すための闘いをやっているわけであります。

一審判決の特徴は、解雇の必要性についても解雇の回避努力についても、解雇基準の合理性についても、解雇手続きにおいても、司法が到達した、整理解雇法理を厳しく検証するということを大きく変更したことです。表向きには整理解雇4要件を適用すると言っているが、実質は大きく変更されています。羊頭狗肉、面従腹背の論理と言えます。更生手続きであることを理由に内容的を覆したのです。

解雇が有効かどうかは、解雇の時点で判断することは当たり前です。しかし、更生計画ができた時、事業計画が出来た時の数字をもとに考えるということは、解雇が有効かどうかという重要な問題を大きく変質させたことになると思います。

それから、回避の努力については、希望退職だけでいいとか、お金をたくさん払ったからいいとかとしている。これはまさに解雇の金銭解決制度と共通の思想であります。等々、一審判決は従来我々が苦勞して勝ち取ってきた整理解雇法理を実質的に