

はじめに

本書は、ネットワーク労働大学が労働大学出版センターと協力して行っている通信教育講座の「労働組合」講座テキストの全面改訂版として発行されました。旧版の発行から30年、バブル崩壊、金融危機、リーマンショックなどを経て、情勢は激変しました。一方には莫大な富の蓄積が、他方には労働者の非正規化、地位の著しい後退が進みましました。本書では、この間の変化を追い、今日の実態と課題を具体的に浮き彫りにすることに努めました。

本文に入る前に強調しておきたいことは、すべての富は労働者が生み出しているということ、労働なくして社会の存続はないという当たり前のことです。この社会は、途切れることのない労働で支えられています。私たちが生きるために欠かせない衣食住をはじめとして、様々な行政サービス、交通、エネルギー、教育、医療、介護、芸術・娯

て、使用者側が、自分たちは「使用者」ではないと団体交渉を拒否した事例はありましたが、今回も同じことが起きています。折しも本書の編集の最終段階で、2022年11月25日、ウーバーイーツユニオンの救済申立てが都労委で認められました。

政府や使用者は、この20～30年で、あまりにひどい状態にしてしまったので、「賃上げ」を言うようになりました。しかし、個々の使用者は「自分のところは無理だ」と言います。問題の焦点はここにあります。「持続可能性」が疑われるようになった社会全体の生産、分配、消費のあり方に目を向け、根本から変えていかなければならない時代に入っていると言えます。政府や使用者が、「何を言っているか」ではなく、「何をしているか」で判断しなければなりません。労働者の生活安定なくして社会の持続可能性はありません。

このテキストは、本末転倒の社会に焦点を当てて、この社会を変えたいという思いから生まれま

楽：ありとあらゆるものが、労働によって支えられています。たった一日でも労働を止めると大変なことになります。電車が止まれば身動きできません。電気や水道、ガスが止まれば、それこそ命にかかります。公的医療や保健所機能に関して、新型コロナウイルス禍は、行政改革の負の側面を浮き彫りにしました。この欠かせない労働が著しく軽視されてきたのです。本末転倒と言わざるをえません。

この30年間に、労働者の大多数の賃金が大幅に下がり、長時間労働が蔓延しています。使用者の意思で、勝手に賃金が下げられたり、解雇されたりします。解雇を待つまでもなく、長時間労働、超低賃金で「辞めたくなる」のが多くの職場の実態です。今「人手不足」が騒がれていますが、雇う側は、身から出た錆さびだということに気づいていません。近年、本文でも何回か紹介されているウーバーイーツ配達員のような、労働者性が問題となるギグワーカーと呼ばれる労働者も増えています。過去にも、団体交渉を申し入れた労働組合に対し

した。そして、労働者が社会の主人公であり、労働者の権利は、誰かに与えられるものではなく自ら闘いとることによって文字通り「権利」となる、という民主主義の思想が貫いています。また、労働者の闘いは負けることも多く、表面的には後退しているように見えても、必ず闘いが生まれ、最後には労働者が勝利するという、資本主義の法則についての確信も底流には流れています。

もとより、本書はすべての課題に応えるものではありませんが、社会と労働組合について考える素材として、職場や地域の仲間と学習しながら補強していただき、闘いの前進につながることを願っています。

なお、執筆にあたっては、各章ごとに執筆者全員で検討しましたが、その内容については各執筆者が責任を負うものです。

第一章 はたらく者の権利

一 労働にはルールがある

労働者とはどういう存在か。

この章のタイトルは「はたらく者の権利」です。言い換えれば、「労働者の権利」です。しかし、この本を読まれる方の中には、いや「私は社員だ」とか、「公務員だ」、「教員だ」とおっしゃる方がいるかもしれません。そこでまず、「労働者とは何か」について整理しておきましょう。

労働基準法（以下、労基法）第9条では、「（労働者とは）職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」とされています。事業又は事業所に使用されるというこ

とは、自分では原料や、機械、工場・作業場（総称して生産手段と言います）は持っていない。生産手段から自由で、いつでも働ける自由な人、ということになります。

ただし、近年では、「事業又は事業所に使用され」ず、自ら生産手段を所有している人、つまり、労働者の第2の定義、「生産手段から自由」でないような労働者が生み出されています。プラットフォーム労働とか、ギグワーカーなどと呼ばれる労働者です（連合はこれを「曖昧な雇用関係」と総称しています）。新型コロナウイルス感染症による外出規制で一気に拡大したウーバーイーツの配送に従事している人たち、自宅でソフトウェア開発の一部を受託する労働者などがあげられます。

しかし、このような労働もウーバー運営のシステム、請負元のシステム（たとえばウーバーイーツの注文・発注のシステム）がなければ働くことができません。この場合、請負元のシステムこそ主要な生産手段と考えられます。そうであれば、プラットフォームも生産手段を持たない存在、つまり労働者だ、ということになります。

ところで日本には労働者はどのくらいいるのでしょうか？ 労働力調査（2021年11月）によれば、15歳以上の人口は1億1028万人、そのうち役員を除く雇用者は5633万人います。この雇用者の内訳には、正規の職員・従業員が3546万人（雇用者の約63%）、非正規の職員・従業員が2087万人（同じく37%）となっています。非正規の中には、パート、アルバイト、派遣、契約と呼ばれる有期の雇用期間、短時間など正規と異なる不安定な雇用形態で働く労働者が含まれます。雇用者の中には2021年6月時点で172万人とされる外国人労働者も含まれます（2021年10月15日出入国在留管理庁発表）。前述したプ

ラットフォーマーの数を調べた公式な統計はありませんが、ある人材仲介業者の調査によれば副業としてギグワークに従事している人だけで数百万人に上るとされています。

● 私たちは労働力商品を売っている

私たちが暮らし、働くこの資本主義社会ではあらゆるものが商品となり、売り買いされています。私たち労働者の働く能力（労働力）さえも、賃金という価格をつけられ、労働市場で売買されています。ただ、忘れてはならないことは、労働力という商品は本来商品にすることができない特殊な商品だ、ということです。国際労働機関（ILO）は、「労働は商品ではない」と言っています（フィラデルフィア宣言）が、この表現自体、労働力商品の持つ矛盾（商品であって商品ではない）を表しているといえるでしょう。

なぜ、労働力商品は特殊な商品なのでしょう。普通の商品、たとえばリングは、いったんそれが売買され、売り手から買い手の手に移れば、その

消費過程では、買い手がこのリングをそのまま齧^{かじ}っても、煮てもいいし、極端な場合、食べずに地面に捨てて踏みによっても、買い手の自由です。

しかし労働力商品は違います。いくら労働力を買ったからといって、その消費過程である労働過程で、人間の生理的能力を超えて長時間、しかも重労働を課したり、寒い場所や暑い場所ではたらかせれば、極端に疲労し、それが重なれば、労働者は病気になる、けがをしてしまいます。度を超せば死に至ることもあるでしょう。だから、労働力を売る場合には、一定の条件（制限）が必要であり、しかも、その条件はあらかじめ労働者に提示されていなければなりません。

一定の条件とはどんなことでしょうか？ 第一は、時間当たり賃金はいくらなのか、でしょう。これは総額いくら、とされているだけでは不十分です。総額はいくらだ、と謳^{うた}っている、実際は時間外賃金込みで残業をやらせ放題、というブラック企業は数多く存在します。労働時間に制限を加えないと私たち労働者は、資本の思いのままに

はたらかされてしまいます。

また、詳しいことはこのテキストの第三章、第四章で触れられますが、1990年代後半に導入が始った「成果主義賃金」や、ここ数年で資本の側が言い出している「ジョブ型賃金」など、時間によらない賃金の支払い方法への変更は、結果として労働者の業務量を強い力を持つ資本家側が決定し、労働者に押し付け、時間当たり賃金を引き下げることにつながる危険性があります。

第二は、労働条件です。どんな仕事をするのか、労働の場所（屋外なのか、室内なのか）、配置転換はあるのか、転勤がある場合はその範囲など、労働は何時から始まり何時に終わるのか、休憩時間はどれだけあるのか、週当たりの労働時間は何時間か、休日はいつで、年間何日あるのか、などがあげられます。

日本の最高法規である日本国憲法（以下、憲法）は、第27条第1項で「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」としています。これを受けて1947年「労

基法」が公布されます（最低賃金法、労働安全衛生法は、労基法の条文から独立する形で、それぞれ1959年、1972年に公布）。

労基法は私たちが働く上での基準になりますから、その条項にそって何が定められているか見ていきましょう。

● 労基法のあらまし

労基法で定められた概要は、次頁表1のとおりですが、とくに、第1条（労働条件の原則）で、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要をみなすべきものでなければならぬ」としたうえで、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない」としていることは忘れないようにしましょう。

労基法は、前述の通り「（賃金・労働条件の）最低限」を定め、これに違反する使用者を罰する、

という強行規定をもっている法律です。戦後日本の労働者は、この法律をよりどころにしながら、「産業構造の転換」など、さまざまな口実のもと、資本が変形労働を導入し、たやすく首を切り、労働者をより柔軟に働かせようとする攻撃と闘ってきました。それは、後で紹介する労働基準を定める法律の制定を求める労働者の闘いの中で、資本の側がつねにその骨抜きを図ってきたことから明らかです。労働者はこれに抗して解雇反対、労働時間の短縮をもとめて闘ってきました。

例えば、いつでもだれでも解雇していいのか、たとえ有期雇用の労働者であっても、それが複数回更新されるのであれば、労働者は次も雇用されると期待していいのではないか、こうした理不尽な取り扱いを巡って裁判闘争が繰り返され、解雇に一定の制限を加えることが判例として確立していきました。このような判例を踏まえて、「整理解雇4要件」（①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続の妥当性）、「無期雇用転換権」などが労働契