

労働者保護法

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学社会科学研究所 公開日: 2011-04-11 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 小椋, 利夫 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/10440

労働者保護法

小 椋 利 夫 ☆

Arbeiterschutzgesetz

Toshio Ogura

はじめに

労働者保護法 (Arbeiterschutzgesetz) は、現在の労使関係法の重要な一側面を担っているが、かんたんにいえば以下のような経過をたどっている¹⁾。すなわち、近代的労働立法は工場労働者に対する保護立法、とくに女子・年少者保護法として発生した。たとえば、1802年におけるイギリスの徒弟法およびその後の工場法、さらに、1839年の年少労働者保護法に端を発するプロイセン一般営業条例、さらに製造業に雇用される年少者の労働に関するフランス1841年法などである。そして、法律による労働者の保護が、工場労働者から、鉱業労働者・海員・農業労働者など他の類似の産業労働者にも拡張されるようになると「労働者保護法」の名称が一般化した。ことにドイツでは、1880年代に制定された社会保険法をも含めた意味でこの名称が用いられた。

ところで、わが国の場合はどうであったろうか。

「労働法の主要問題」の著者(菊池勇夫)によれば、日本労働法の沿革として²⁾、労働法の端緒たる労働の自由は、明治5年(1873年)の二つの布告(8月27日240号・10月2日295号)と、明治8年の布告(8月14日128号)、その他営業の自由、居住移転の自由、封建身分の撤廃などに関する多数の布告や達によって明らかにされた、といわれる。とりわけ明治5年布告第295号はこの点を規定したものであり、明治31年現行民法典の施行によって廃止された(民法施行法・9条)。このような奉公人的身分からの解放が、自由契約の以てする奴隷的強制労働の現出を妨げない一面のあることは、近代的産業の先進国および植民地におけると同様であった。明治20年代までつづいた高島炭坑坑夫虐待問題はその顕著な例であり、いわゆる監獄部屋として土工人夫の虐待が問題となることは最近においても見るところである。もちろん一般には単なる契約的労働関係が行はれていたわけであるが、その労働状態の低劣は異論のない事実であり、近代産業の発展期に至って無産労働者の増加に伴ない幣害も放任をゆるさない状態となった。そのため、工場取締及び労働者保護の立法が促されたことも産業先進国と軌を一にする。ただし、わが国においては、産業革命期の現象が明治30年代に著るしくなり、

☆本学法学部教授

また西欧の19世紀末から20世紀初頭における労働立法発展期に相応する現象は、ようやく大正年代の後半にみられるのである。この世界資本主義における後進国としてもつまざまな特質が、日本労働立法の不振をもたらしていることはいままでもない。さらに同著者は云う、

(1) 第一次大戦迄の時期（明治時代）

明治初頭産業が官営を以て行はれた当時に、災害補償に関する二つの法規があった。（明治8年4月9日、54号達、「官役人夫死傷手当規則」〔明治40年勅186号「官役職工人夫扶助令」によって廃止〕。明治12年2月1日、4号達、「各庁技術工芸ノ者就業上死傷ノ節手当内規」）。明治13年に政府の経済政策が一変し、官業を民間に払下げて助長することとなってから間もなく、明治15年農商務省において労役法及び工場条例立案の材料調査を開始した。明治20年6月、職工条令及び職工徒弟条例の2種の草案ができたが、外部へ発表の運びとならずなかつた。之は、ドイツ及びオーストリアの営業条例に倣い、後年の工場法案よりも進歩的内容を持つものであった。

工場法の制定は日露戦争後ようやく決定的輿論となり、社会政策学会も明治40年の第1回大会においてこの問題を討議した。同法案は、明治42年の第26議会へはじめて提出されたが、夜業禁止の規定に対する反対強く、一旦撤回のやむなきに至り、さらに修正の上、第27議会の協賛を得て明治44年制定公布された。しかし、その実施は大正5年まで行はれなかつた。

(2) 第一次大戦より大正末までの時期

第一次大戦において我国の産業が躍進的發展を遂げたのに伴ない、労働運動も亦勃興して来たからここによりやく労働立法が盛んに制定される時期となった。まづ大正5年には前の時期において立法されていた工場法に対する工場法施行令（大正5年、勅193号）と、鉱業法の労働関係規定を実施するための鉱夫労役扶助規則（大正5年、農商務令1号）とが制定された。大正7年には官業被備者のため備人扶助令（大正7年、勅382号）を制定、従来の官役職工人夫扶助令に代えられた。ついで、世界大戦の直後の大正8年（1919年）にワシントンで開催された第1回国際労働総会において、労働時間の制限、婦人及び少年の夜業禁止、工業労働者最低年令の制限、産前産後の婦人保護、失業の対策等に関する諸条約案ならびに勧告が採択されたことに促がされ、大正10年には職業紹介法（大正10年・法55号）、及び大正11年には健康保健法（大正11年、法70号）を制定し、また大正12年には、工場法の改正（大正12年・法33号）、翌13年には鉱業法の改正（大正13年、法22号）を行ったが、それらの改正内容は、大正15年に至って実施された。一方、自主的労働運動に対し当局の取締方針を一変する必要にせまられたので、大正7年6月内務省の中に救済事業調査会が設置され、その諮問事項の中には「資本と労働との調和を計る方法如何」という一項があり、調査会は翌年8月に次の如き決議答申をなした。

- 「一 労働組合は、これを自然の発達に委するを可とすること。
- 一 治安警察法第17条第1項第2号はこれを削除すべきこと。」

なお大正8年に締結されたヴェルサイユ平和条約の第389条第3項が、国際労働総会に出席せしむべき各国の代表4名中特に使用者及び労働者をそれぞれ代表するいはゆる民間代表とその顧問について、最も代表的な関係団体と協議して選定すべきことを規定したから、わが国における労働代表及びその顧問の選出に当たっても組合労働者を尊重せざるを得ない事情となった。そしてついに大正12年には、労働代表及びその顧問の選出を既存労働団体を単位として行う方法が採用せられ、すでに実際上は活動の合法性を認められていた労働組合が、さらに法的一面の保障を与えられることとなった。

(3) 最近の時期（昭和初期）

昭和年代に入ってから最初の数年は、昭和2年の金融恐慌から続いて金輸出解禁と世界恐慌との競合した時期に至るまで、産業合理化を以てする資本の攻勢が続けられ、事業の操短・休止等による大量失業が起ることとなった。昭和6年秋以来いはゆる非常時局に入ってから軍需品関係の諸工業が活気を呈し、又金輸出再禁止に続いて起った為替安による輸出品産業の異常なる好況を見るに至ったのであるが、しかし労働立法に関しては極めて発達に不利なる環境を伴っていた。この時期における新立法としては、昭和6年4月10日公布の三つの法律、すなわち、労働者災害扶助法（昭和6年、法54号、昭和7年1月施行）、労働者災害扶助責任保険法（昭和6年・法55号、昭和7年1月施行）、入営者職業保障法（昭和6年、法57号、昭和611年月施行）があり、以後はしばらく制定されなかったが昭和11年に至り、退職積立金及退職手当法（昭和11年、法42号、昭和12年1月1日施行）の制定されたことは注目すべきである。一部改正のものには工場法（昭和4年、法21号、昭和10年、法19号）、鉱業法（昭和2年、法36号、昭和10年、法24号）、健康保険法（昭和4年、法20号、昭和9年、法13号）、職業紹介法（昭和11年、法12号）等があり、それらの関係施行令や規則にも重要な改正（特に坑内労働10時間制、婦人の坑内労働禁止、職業紹介制度の府県移管等）が行はれた。

労働者保護法の中心的役割を果たすべき労働基準法は、昭和22年に制定されたが、その背後にアメリカ主導の連合国の示唆や指示などがあったことは周知の事実である。しかし、当時の日本の経済状況から考えても、日本国憲法の基本的人義の具体化や、労働基準法の現実的な遵守などは、必ずしも十分に期待できる環境ではなかった。そこで昭和20年に制定された労働組合法に基づき、労働組合一とくに官公労指導の労働組合がストライキ権を背景に<はなばなしい>運動を展開したのであった。

ところがその後、官公労労働者はストライキ権の剝奪をはじめとしてその労働基本権を大きく制約されてしまった。それでも官公労の労働組合は、しばしばストライキを行ってきたが、最高裁判所で、そのストライキ権の剝奪が合憲とされた後は、ストライキをすることが少なくなり、現在では皆無にひとしくなってきた³⁾。そのために従来、わが国の労使関係で主役として大きな役割を果たしてきた労働組合法に代って、労働基準法が新しい立場から注目されることになったのである。しかしこの

ことは、労働者保護法としての労働基準法にとって必ずしも歓迎できる側面を物語るものではない。というのは、労働基準法制定時に目標としたILO基準や、いわゆる先進国の基準はその後大巾に向上しているにもかかわらず、わが国の労働基準法の内容は40年前とほぼ同一のものであるからである。こうした事情のもとで男女雇用機会均等法（「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律」—以下〈均等法〉と略称する）が昭和60年5月17日に成立し、昭和61年4月1日から施行されることになったわけであるが、この法律が労働者保護法の名に値するものであるかどうかについては、さまざまの批判があること周知の事実である。均等法の内容とその問題点についてはすでに数多くの論説が発表されているから、本稿ではそれらとは別の観点から若干の検討をしてみたい。

均等法成立に当っては、二の要因、つまり国内的背景と国際的背景があった事実を看過することができないであろう。

(1) 国内的背景

均等法に言及するすべての提言として、ここ数年来の男女平均寿命の伸長、子供の数の減少など女子のライフサイクルは変化しており、女子の教育水準の向上および職場進出の増加などがあげられている。たとえば、昭和60年の総務庁調査によれば、昭和30年の女子労働者数が約531万人に対して、昭和60年には約1548万人となり、およそ全賃金労働者（雇用労働者）の3分の1を超えている。この事実だけを見ても、日本経済における女子労働力の占める重要な役割は看過できないであろう。さらに女子労働者の勤続年数も年々伸びており、結婚、出産、育児期およびその後も働き続ける女子の増加が目立ってきている。このため、国際婦人年（1976年～1985年の10年間の初年）以来のあらゆる分野での男女平等を求める国際的な潮流のなかで、わが国においても男女平等の実現を求める動きが強まり、雇用の分野に関しても、男女の均等な機会と待遇を確保するための法律上の整備が必要となってきた。

昭和61年版「労働白書」によると、わが国経済が昭和50年代以降安定成長と移行する中で、労働力の需給双方に中長期的な構造変化が顕在化してきた。労働力需要における変化をみると、サービス経済化、マイクロ・エレクトロニクス化等の進展が産業別、職業別の就業構造の変化を促進させている。労働力供給については、労働力の中高年齢化、女子労働力の増加等が進行している。このような構造変化による影響を具体的にみると、需要面の変化を受けて産業、企業内に職種の多様化、専門化が進み、専門職の重視、派遣的労働の活用、企業内異動の高まり等の動きがみられる。また、産業構造調整の過程で非自発的な転職者の割合が高まっている。一方、供給面の変化では、労働力の中高年齢化を受けて企業内には資格・専門職制度の導入や出向実施の増加がみられるほか、定年年令の延長が進められている。女子労働力の増加は、主として家庭の主婦の労働市場への進出によるものであり家事と両立しうるパートタイム雇用で増加している。

(2) 国際的背景

1945年に制定された「国際連合憲章」の前文では、「基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女及び大小各国とに関する信念をあらためて確認し……」と謳い、1948年の「世界人権宣言」の第1条では「すべての人は生れながらにして自由であり、かつ尊厳と権利について平等であり……、すべての人は人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる」と明言している。そして同宣言は、すべての人は、労働し、職業を自由に選択し、公平かつ有利な労働条件を確保する権利、同等の労働に対する同等の報酬を受ける権利を含む広範囲にわたる権利を有する旨の宣言をしている。

そしてこれらの基本的原則は、1966年の「人権規約」に引きつがれた。「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」において、労働の権利（第6条）、公正かつ有利な労働条件を享受する権利（第7条）、労働基本権（第8条）などが規定されているが、これらについて男女が同一の権利を享受できるように、第3条では「この規約の締約国は、この規約に定めるすべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女に同等の権利を確保することを約束する」と定めている。

また1967年の国連総会では「婦人差別撤廃宣言」を採択し、同宣言の第1条は、「男子との権利の平等を實際上否定または制限する婦人に対する差別は、基本的に不正であり、人間の尊厳に対する侵犯である」と述べている。そのうえ、第10条では「一 既婚、未婚を問わず婦人に対し、経済的および社会的生活の分野において男子と平等の権利を確保するために、すべての適切な措置がとられなければならない。二 婚姻または出産の故に婦人が差別をうけることを防止し、これら婦人の実効ある労働権を確保するために、婚姻または出産の場合における解雇の防止、元の雇用への復帰の保証を伴う、給付のある出産休暇の付与、および保育施設を含め必要な社会的施設を設けるために、措置が講じられなければならない。三 身体的特性に由来する理由で特定の種類の仕事において婦人を保護するためにとられる措置は、差別とみなされてはならない」と明言している。

さらに国連は、男女の平等を促進し、全般的な開発計画のなかに婦人を十分に参加させ、国家間の友好関係・協力の発展、平和の推進にとって婦人の果たす役割が増大していることの重要性を認識するための行動を一層強化することを目的として、1975年を国際婦人と年定め同年のメキシコにおける国際婦人年世界会議で「世界行動計画」を採択した。

1967年に採択された「婦人差別撤廃宣言」は、法的拘束力がなく、現実的な効果をもたらすことができなかった。そこで1974年、国連経済社会理事会のもとに設置されている婦人の地位委員会は、女子に対する差別撤廃のための総括的な条約を作成することを決議し、その結果、1979年に「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（略称は婦人差別撤廃条約）として、総会で採択された。この条約は、女子に対する差別は人間の尊厳に反し、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであるとの基本的な考え方に立って、母性は社会的に重要であること、また子供の養育には男女および社会全体がともに責任を負うことが必要であるという認識のもとに、政治、社会、文化などあらゆる

る分野における女子に対する差別を撤廃するため、締約国に対して、すべての適切な措置をとることを求めている。

わが国は、翌年の1980年のコペンハーゲンの世界会議で同条約に署名をし、メキシコ大会から10年後の1985年6月25日に、この条約を批准した。そしてこの批准に合わせるために、1985年5月17日に均等法が成立したわけである。

二

均等法について書かれた著書・論文はそれこそ枚挙にいとまがない、といってよい。それらは、法律・経済・労働問題・婦人問題の研究者、評論家といった人たちによるものであり、批判的な一あるいは非難的なものから賛成の立場までさまざまである。しかし、法律家の立場からは、ほとんどが批判的見解が述べられている。その理由として挙げられている共通点は、つぎの三点である。

- (1) 均等法の内容は、国際的水準に比較して低下していること。
- (2) 婦人差別撤廃条約をはじめとして、いわゆる先進工業国の大多数は、性別による差別の解消を禁止しているのに、わが国の均等法は重要ないくつかの部分について努力義務としていること。
- (3) 均等法には罰則がないだけでなく、救済に関する法的強制力がないこと。

これらの諸点を理由として、法律家の中には均等法を称して、その名の実体に反する「男女差別促進法」とさえ呼ぶ声もきかれる。

ところで、わたしが関心をもつのは、上記のような法律家や労働問題研究者の発言だけではない。というのは法律家や経済・労働問題研究者たちの考え方には、一応の予測が立てられるし、また相当の部分について納得もできるからである。しかし、均等法がマスコミを通じて多くの世論を喚起しつつあるなかで、法律家や労働問題研究者でない人たちから、なんらかの反応があつてしかるべきだと感じているときに、商業雑誌に「主婦」という肩書を附した一文が掲載され、大きな反響をまきおこした⁹⁾。この論文は、正面から「男女雇用平等法」(当時の仮称)に反対し、堂々とその理由をそれなりに根拠を示しながら、非説得的につまりポレーミッシュに述べて、一部の同調者と一部の反感を買うという・マスコミの注文に応じたかにみられるものである。この点については別の機会に、かんたんではあるがふれておいた⁹⁾。この論者の云わんとするところは結局のところ、主婦の家事労働を無視しておきながら、なにおいませら「男女雇用(=労働)平等」か、ということところに力点がおかれている。この発想は常識的にも、法律的にも、そしておそらく経済学的にも正しいものと思われる。主婦の家事労働が社会的に正当に評価されていないという指摘と主張は、かなり以前からあつたし現在でもあることは事実である。ただし、均等法と主婦の家事労働を同一の平面でとらえて、家事労働を評価しないで(つまり対価を与えないで)、職場における労働の男女平等を主張することは片手落ちである、という問題提起は、主婦の立場や常識的な感覚から理解できないことはないが、法律の場

面で考えてみると、かんたんに整序できない問題がでてくるのである。というのは、主婦の家事労働と雇用労働（使用者と契約＝約束して労働を提供し、その対価として賃金を受け取るもの）は、法律的に同種のものとして対処するわけにはいかないのである。主婦の家事労働を法律上、有償の双務契約という類型に一般的に当てはめることはできないのが実情である。それにもかかわらず、この論文のいくつかの指摘は重要だともまれる。すなわち法律や条約が、慣習、慣行や文化とよばれるものを変更したり拘束することができるのかという点や、主婦の家事労働が不当に軽視ないしは無視されているという点などである。法と慣習や慣行、法と文化との関係などはきわめて重要な問題ではあるが、本稿の主題とはなれるしそれにふれる余裕もないので、ここでは主婦の家事労働について、かんたんに述べておきたい。労働法が対象とする労働は、労働一般ではなく特殊な労働である。労働法学者の云ういわゆる従属労働である。従属労働という表現は、必ずしも適切ではない面もあるが、慣用的用語に従えば、労働法の対象としてこの語法は一般的といつてよいだろう。従属労働の特質は、人が他人（使用者）と労働契約を締結し他人（使用者）のために、他人（使用者）の計算と指揮命令のもとに対価（賃金）を得ておこなわれる労働である。

家庭でおこなわれている主婦の家事労働が、上記のような労働法の対象となる「労働」と異なることは明らかであろう。というのは更めて云うまでもなく、家事労働にあっては契約の相手方としての使用者がいないし、対価としての賃金もない（念のためにいえば、対価としての賃金の有無が家事労働の決定的な特徴ではない。家事労働の賃金に相応する報酬のとりきめについては家族の間でもありうるし、事実上決定が可能だからである）。とにかく現実の問題として、家事労働を担当している主婦にとって事実上の使用者はいないし、直接の管理者もいないということになる。労働の時間、場所内容、方法、休憩時間などに関する命令・監督者は存在しないのである。

このようにいうと、家事労働を軽視あるいは無視するのか、という非難をうけるおそれがあるかもしれないが、決してそういう意味ではない。家事労働が「労働」としてたいへんな労苦をとまうものであることは十分に理解できる。それは、相当の忍耐と責任感と献身とがなければできない作業であろうともまれる。しかしながら、現在ではそのような家事労働は、法律の、とくに労働法の対象とはなっていないのである。したがって家事労働が均等法の対象にはなりえないが、それは均等法が家事労働を軽視ないしは無視していることを意味するものではない。

通常〔賃金の〕支払われない労働（その典型的なものが家事労働である）をシャドウ・ワーク（Shadow Work）と呼び、産業社会の影の面、労働の影の面としてとらえて研究の対象とするユニークな著作が現われた⁹⁾。この著者によれば、シャドウ・ワークは産業社会が財とサービスの生産を必然的に補足するものとして要求する労働である。この種の支払われない労役は生活の自立と自存に寄与するものではない。まったく逆に、それは賃労働とともに、生活の自立と自存を奪いとるものである。賃労働を補完するこの労働を、この著者はシャドウ・ワークと名づけた。これには、女性が家やアパートでおこなう大部分の家事、買物に関する諸活動、家で学生たちがやたらにつめこむ試験勉強、通勤に費やされる骨折りなどが含まれている、と指摘する。シャドウ・ワークは、これまで確認

された名称でもなく、これといった検証もされないままに、どの産業社会においても多数者を差別する主要な領域となってきている。しかも、これから今世紀末にかけて、この領域は「賃労働」の領域をしのいでいっそう拡大されるだろうとみられている。著者（イヴァン・イリイチ）によれば「シャドウ・ワーク」のひな型は、女性の家事労働である。男性が給料取りとして外で働らく生産者である一方、女性は社会の表面からしめ出されたまま家庭で夫の給料の範囲内で家事労働をおこなう消費者としての「影法師」とならざるをえない。その意味では「シャドウ・ワーク」は「影の仕事」と呼ぶほうがふさわしいのかもしれない。それらはともかくとして、「シャドウ・ワーク」という概念が、いずれ法律の分野でも問題になるであろうことが予測される。

（注）

- 1) 西村他『労働基準法論』3ページ以下
- 2) 菊地勇夫『労働法の主要問題』473ページ以下
- 3) 松岡三郎「労働基準法の命運と課題」法律論叢第58巻第3号ページ
- 4) 長谷川三千子「＜男女雇用平等法＞は文化の生態系を破壊する」中央公論昭和59年5月号
- 5) 小椋利夫「労働者保護法」法律論叢第58巻第4・5号合併号61ページ以下
- 6) イヴァン・イリイチ『シャドウ・ワーク』玉野井芳郎他訳岩波書店

（おぐら としお）