



(発行所)  
東京都東大和市南街2-17-16  
パピルス会館 〒207-0014  
TEL 042(566)2950(代)  
FAX 042(566)2949  
〈郵便振替〉00160-9-77459  
「がんばろう、日本!」国民協議会  
ゆうちょ銀行 019店 当座0077459

**1部 300円**  
定期購読 半年2,000円  
一年3,500円

今号の紙面

2-4面 書評「震災市長の手記」  
4-14面 コラム「一灯照隅」  
シンポジウム  
「立憲民主主義の観点から考える  
外交・安全保障」  
李鍾元・早稲田大学教授  
川島真・東京大学教授  
大庭三枝・東京理科大学教授  
佐橋亮・神奈川大学准教授  
大野元裕・参議院議員

われるようにフォロワーの側から迫り上げていく。

人材の焼畑・人を使い捨てる経済社会なのか

「人たるに値する生活を営むことができる経済社会なのか」

国会の施政方針演説で、首相は働き方改革と改憲を前面に掲げた。働き方改革について「戦後の労働基準法制定以来、70年ぶりの大改革」と称するように、憲法実現法律と位置づけられる労働基準法の「改正」は、憲法とも無縁ではない。

各党代表質問では働き方改革関連法案に対して、野党からの批判が相次いだ。

「労働時間の上限規制は待たないだが、なぜ上限を月100時間までとするのか。政府案は『過労死の合法化』ではないか」(共産党・小池晃書記局長)。政府案は、時間外労働を取り決めた労使協定(36協定)での残業の上限を、最長で「月100時間未満、年720時間」とする。「月100時間の残業」は「過労死ライン」とされ、これでは「過労死容認法案になりかねない」(立憲民主党・枝野幸男代表)。

また残業に上限を設けることで、残業代減↓収入減↓消費減が心配されるという声もあるが、そもそも過労死ラインまで残業してはじめてその喜びが出来るようにするのが、あべきべき労働条件なのではないか。

金融ディーラーなど年収

1075万円以上の一部専門職を労働時間規制の対象から除外する「高度プロフェッショナル制度」(高プロ)の導入や、裁量労働制の対象を一部法人営業職にまで拡大するといった規制緩和についても、「労働者のためでなく、人件費削減の観点から導入されようとしている」(希望の党・玉木雄一郎代表)との批判が相次ぐ。

裁量労働制とは「みなし残業代込みの賃金(定額)」で、働く側に裁量権のある職種に適用される(労働時間規制の対象から除外)。その要件が緩和されるといふことだ。高プロ制度の場合は年収1075万円という枠があるが、裁量労働制の場合は収入にかかわらず対象職種が拡大されることで、「定額動かせ放題」になる可能性がある。現に2017年に大手不動産会社が裁量労働制を違法に社員に適用したとして是正勧告を受けたが、法案が通ればこれも合法ということになる。(年収制限のない『定額動かせ放題』ってマジ?・河合薫 日経ビジネスオンライン123 参照)

そもそも「働き方改革」とは何のためなのか。人件費削減↓人材の焼畑を続けていった先に何があるのか。

労働基準法は「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充たすべきものでなければならぬ」(第1条)と定めている。労働基準法が、憲法の価値を実現するための憲法実現法律と位置づけられる所以だ。「人たるに値する生

活を営む」ための社会的経済的条件が破壊されたところでは、立憲民主主義社会の担い手も破壊される。

「安倍政治」五年間の検証という意味では、「非正規の2018年問題」も重要だ。短期雇用の契約を繰り返しながら五年以上働いてきた非正規の労働者が、希望すれば2018年4月以降、無期に働ける新しい制度だ。その一方で、ルールが始まる直前の3月末で雇い止めを言い渡される事態が相次いでいる。

理化学研究所では2018年3月末時点で、五年以上働いて雇用の上限を迎える有期雇用の職員は、パートや契約職員など五百人弱。そのうち、無期雇用の研究アシスタント試験に合格した百人余りとわずかな事務職員を除き、三百人を超える職員が3月末で雇い止めとなる。

不当労働行為の救済申し立てに関わった弁護士は「2018年4月を前に、その権利を行使させずに雇い止めできるように就業ルールを変えた。事実上の『無期雇用逃れ』だ。ベテラン職員の多くが去ることになり、研究の遂行に影響が出かねない状況になっている」と指摘する。同様の問題は、ありとあらゆる現場で派生している。

現場を支えてきたベテランスタッフを「使い捨て」にする職場、人件費削減しか能のない事業に、持続可能性はあるだろうか。いやそれ以上に、五年先の雇用が見通せない「働き方」(動かせ方)を余儀なくされる社会で、次世代や他者のことを考えられる民主主義が育つのか。

働き方改革、そして「一億総活躍」「女性活躍」やらの安倍政治五年間の検証を通じて、「動かせ方改革」の対抗軸となりうる方向性をどう見出し、いけるのか。これはまた労働法制を憲法実現法律としてきちんと機能

させるとはどういうことか、その視点を共有したうえで憲法論議の土台・前提とはどういうことか、という国民参加型の議論をつくりだしているか、ということにもなるだろう。

グローバル化、主権国家、民主主義は同時に追求することはできず、どれかひとつを犠牲にしなければならないと言われる(ロドリック「グローバルリゼーション・パラドクス」)。確かに世界には今、自国ファーストや権威主義など、民主主義を外したグローバル化と主権国家の組み合わせが台頭しつつあるようにも見える。これはある意味では、民主化の「第三の波」に対するバックラッシュかもしれない(23シンポジウム参照)。

だが一方でこれは、新たな歴史段階において民主主義をより深化させる挑戦でもあるだろう。「グローバル化を反転させるのは容易ではない。自らが道義化すると感じるなかで生の意味を見出すのは、誰にとっても難しい。しかし、そうした時代にあっても、中間層を増やし、生の困難を減じ、他者への憎悪に転化するのを防ぐよう努めるのは大切なことである」(遠藤乾 毎日123)

立憲民主主義は、それを支える人々の政治的意思とその経済的社会的条件を不断に育み、手に入れることによって持続可能だ。非立憲的な中国の台頭がおそろしくビークを迎え、日本が高齢化の急坂にさしかかるであろう2020年代半ばを見すえ「時間稼ぎ」の政治をどのように閉じ、「ともに引き受けて前へ進む」政治をどう立ち上げていくか。ここからポスト安倍、オリンピック後へむけた舞台を準備しよう。