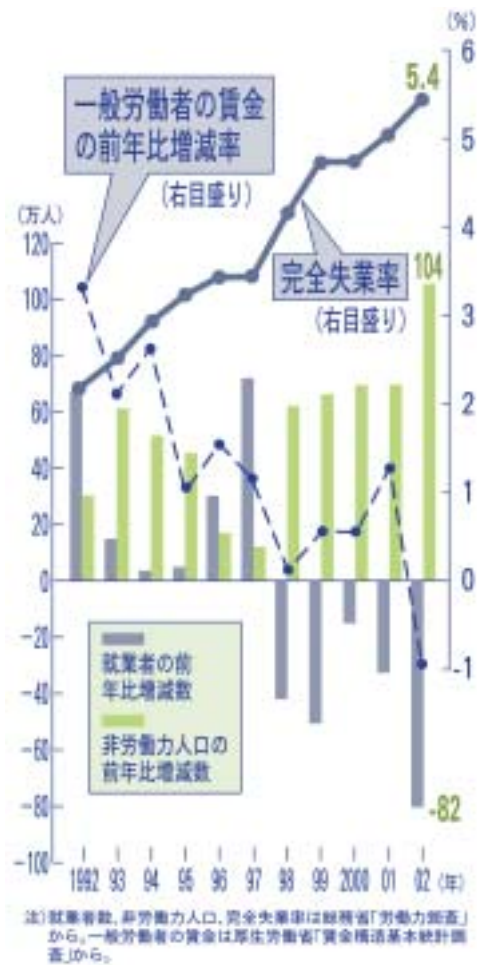


変化する就業者、非労働力人口



この問題は、裁判にも影響します。いま、裁判所では、解雇をめぐる事件がおきた場合、解雇が正当であることを主張する責任（これを立証責任といいます）を、使用者に課しています。これは裁判で定着しているわけですが、今回の改悪がなされると、証明する責任が、使用者でなく、労働者の側にあると変更される可能性があります。



でも、不当な解雇は禁止されるよネ?

いいえ、それはなりません。今度の法改悪では「解雇自由」が原則になるからです。「正当な理由のない解雇は無効」という規定も置かれますが、こちらは例外扱いです。これまでの裁判では「解雇権濫用の法理」という考え方が適用されて、経営者が「解雇がどのように正当か」を立証できなければ、解雇は無効とされました。ところが、労基法に「解雇は自由」という定めを置くと、今度は労働者が「解雇がどのように不当か」を立証しなければならなくなるのです。立場が弱く、経営情報の少ない労働者に十分な立証をしというのは難しいことです。結果的に、労働者が解雇裁判で負けやすくなるのは確実。以前よりも不当な解雇がまかり通るでしょう。



労働基準法に「解雇の自由」 賃下げも配転も、なんでもあり?

「解雇することができ」が労基法に

労働基準法は136条までありますが、いずれも、「使用者は何々をしてはいけない」「使用者はできない」「使用者は何々しなければならぬ」と書いてあります。「使用者は何々することができる」のは、例外的な場合だけです。

たとえば、「一日8時間を超えて労働させてはいけない」が原則で、例外的に「時間外労働協定があれば一日8時間を超えて労働させることができる」となっているとか、「労働者は年休をいつでもとることができる」のが原則で、例外的に「事業に支障をきたす場合は年休を取得する時期を変えることができる」

組合つぶしのための解雇もやりたい放題

労働基準法のなかに「解雇することができ」と書いてしまうことからおきる効果は深

る」という具合です。つまり、原則はノーで、例外的に使用者に許されるのが、労働基準法の構造なのです。最低の労働条件を刑罰によって使用者に守らせる。そのために企業を労働基準監督署の監督下におくという法律ですから、「やっつけてはいけない」ことを書く法律なのです。ところが、今回の改悪で条文に「使用者は...労働者を解雇することができる」と書くというわけですね。これだけが異様な規定になることは、明白です。どう考えてもこの条文は、労働基準法にそぐわないと言わざるを得ません。

刻です。使用者は、「労働基準法を見たら解雇自由の原則が保障されているじゃないか」

「労働基準法にすらそう書いてあるじゃないか」と考えるでしょう。不当な解雇をわざわざ招くようなものです。

具体的に裁判になった時の問題は、次に述べますが、裁判になるのは氷山の一角であり、裁判にならない解雇が圧倒的に多いのです。そうすると、やはり労働基準法のなかでどう書かれているか、ということのもつ社会的な意味は大きい。こんな条文を、こともあろうに労働基準法に入れてしまうなど、許す

わけにはいきません。

法案では、「解雇できる」だけでは、あまりに乱暴だということで、その条文につづいて「解雇の理由に合理性がなく、世間一般の常識からみてもおかしい場合は、その解雇は無効とする」という意味の「ただし書き」がつけられています。しかし、「ただし書き」があっても、「原則として解雇が自由に行われる」とされることの悪影響はカバーできません。

裁判で「解雇事由」の証明は労働者がする

今回の解雇自由の法律は、わたしたちにとって、きわめて危険なものです。国会審議を通して、「解雇できる」という部分を削除させ、労働基準法にふさわしい解雇を規制する法律を求めていきましょう。