

第2回「憲法学習会」 「憲法と労働法」

講師：浅野高宏氏

(弁護士・北海学園大学法学部准教授)

対談者：浅野一弘氏

(札幌大学法学部教授)

こんばんは。私は北海学園法学部で労働法を担当しております浅野です。札幌市内で弁護士もしております。これから1時間くらい憲法と労働法の視点で憲法学習を進めていきたいと思っております。先ほどから話題になっています共謀罪ですが、これが今朝の新聞各紙で取り上げられていました。皆様にお配りをしたレジュメですが、今日の朝まで考えていたテーマは共謀罪については少しだけと思っておりましたが、新聞で共謀罪についてこれだけ取り上げられておりますので、急遽補足のレジュメを作りましたので、こちらの方からお話をします。ちょっと変則的になりますが、お手元のレジュメの7ページを見ていただきたいと思います。共謀罪はどうも一般市民に対して色々な形で悪影響を及ぼし、処罰範囲が広がるのではないかと、あるいは捜査の対象になったり、あるいは通信の傍受という形でプライバシーが侵害されるのではないかとというような事が懸念されているところです。共謀罪の内容はどういうものか、という事で少し内容を確認してみたいと思います。レジュメの10ページに新聞記事で「計画段階で処罰」という見出しがついています。その左側の所を見ます。「政府は21日、犯罪を計画的段階で処罰する『共謀罪』の構成要件を変更して『テロ等準備罪』を新設する組織犯罪処罰法改正案を閣議決定し、国会に提出した」という事です。その内容ですが「改正案はテロ組織や暴力団など犯罪を目的とする『組織的犯罪集団』を対象を限定。2人以上で犯罪を計画し、少なくとも1人が犯行現場の下見など『実行準備行為』をした段階で『テロ等準備罪』が成立し、計画に合意した全員を処罰できる」という内容だという説明があります。新聞記事のこの部分だけを読みますと、改正案は、テロ組織あるいは暴力団など犯罪を目的とする組織的犯罪集団を対象を限定していると書いてあります。もしかすると労働組合が処罰の対象になるのではないかと懸念されていますが、労働組合が客観的にはテロ組織だとか暴力団など犯罪を目的とする集団に類似するだとか、そのように見えるという事はあり得ないという事は、常識的に皆さんもご理解をされているところだと思います。だとするならば、どうして労働組合や一般人まで処罰される危険が及ぶのだろうか、そういう懸念がどうしてわいてくるのかというところに疑問をお持ちの方もいるかもしれません。確かにこの共謀罪そのもの、改正案で提案されているところも、組織的な犯罪を目的とするそういう団体だという事を謳っているわけですが、ではどんな団体がそれにあたるかというところの判断を誰がするのかというと、これは政府当局というか、行政においてその判断を行うということになります。では、行政がこの判断を行うということになった場合に、その具体的な当てはめ、それを果たして信頼できるのかという事が問題になってくるわけです。昨今、南スーダンへのPKOの派遣でも戦闘行為とは何かという事で結構な議論があったように、法律的な言葉の意味というのは「拳銃を撃ち合っているのは戦闘行為だ」というので戦闘行為だと言うのか、あるいはもっとそこに別の

概念を持ち出して、ここでいう戦闘行為を厳密に言えば国家間の武力衝突であってという、そういうような解釈を用いてその内容を確定するのか、聞いているとこれは色々な解釈があるという事は普通に皆さんも感じていることだと思います。そうすると、この組織的犯罪集団という概念についても、一見犯罪をする悪い集団だという意味では、内容としては明白に定義されているようですが、これがいったん法律として成立してしまえば、そこにどういう集団を当てはめるかということについては様々な疑義が生じてきて、限定されているわけではありません、あくまでも例示されているにすぎませんから、なぞらえて拡大的に解釈をするという事が出来ないわけではない。こういうことになってくると様々な集団がその犯罪的な集団にあたるかもしれない。こういう議論を呼ぶ可能性が出てくるわけです。特に、例えば労働組合の活動、特にその中でも団体行動、例えばストライキとかになりますと、これまでですと刑事免責というのが法律で規定されています。刑事上責任を問われない。逆にいうとそれが正当なものと認められない場合はストライキなどは刑事罰の対象になり得るという事が裏の意味としてあるわけです。何故かという、それは集団で労務の不提供をすることによって使用者にプレッシャーをかけていますし、営業活動に対して大きなダメージを与える、それは威力業務妨害罪だ、というこういう考え方もなり得る。だけれどもそれは憲法で保障された労働基本権に基づくストライキ、正当なものである限りは使用者に対してダメージを与え、一般の労働組合以外がやれば威力業務妨害罪とされて処罰の対象となるようなものであっても、そこは処罰の対象としませんと、こういう形になっているわけです。そうしますと労働組合の様々な活動、社会的な活動などについてもそうですが、これが逆の立場の人間にとってみれば非常に大きなプレッシャーを与える集団である。あるいは場合によっては自分たちにダメージを与える活動をするような集団である。こう見る人が出てきてもおかしくない。そうなった時にこの共謀罪が法律として出てきますと、たくさんある労働組合の中で大きな声をあげて社会的にアピールしている、場合によっては現政府を批判するという活動を大々的にやっているのは、これは国家の転覆をはかっているのか、とか色々な事を言いだして、これは捜査をしたほうがいいのではないか、のような流れになる可能性があるわけです。実際問題、法律の適用をした場合にそれによって逮捕されるのか、あるいは刑事裁判として起訴されるのかという、そこまではいかない可能性が高いかもしれませんが、しかし、我々普段日常生活を送っていて、あるいは組合活動に従事されている中で捜査の対象にされてしまうという事、そのことだけでも相当心理的にプレッシャーを感じ嫌な思いをする、そういうことは容易に理解ができる、想像ができることだと思います。具体的に捕まえるとかいう事ではないけれども、刑事、警察官がどうもこっちを見てウロウロ様子を観察しているようだ、この様な状況が起きる、そのこと自体がもしかしたら組合活動をやっているから自分がマークされているのか、こう思うと人間は実際には逮捕されなくても委縮してきます。そうなってくると人間の心理としてどうなってくるかという、あまり派手な活動は止めようかな、あまり目立つことは止めようという気持ちになります。また、他の若い世代、まだ労働組合に入っていない、労働組合って何だろうと思っている世代からすると、どうも労働組合の活動をしていると警察にマークされるようだとか、就職に不利になるかもしれないとそういう悪評が広まっていく可能性も出てくるでしょう。この共謀罪に該当するかもしれないという事での、特に任意捜査の着手を容易にさせるという意味では、間違いなくこの共謀罪ができることによってそうした捜査、実際に逮捕するかどうかは別としても捜査の対象として色々な情報収集を始める、そのこと自体は十分に起こりうる事で、そうされることにより組合員、今後労働組合の活動を担っていく若い世代に対し萎縮的効果、そうした活動は控えておこう、目立たないようにしておこう、そういう心理的効果を生じさせるという事は、実際に逮捕するかどうかは別として十分考えられる。そう考えていくと、結局この共謀罪の法案提出というのはテロの対策と言って

いるけれども、本当にそうなのか、もしかするとそうではなく現政権に対して批判的にチェックしていく、そうした労働組合活動に対するある種のけん制といった意味合いを持っているのではないかという疑念が生じるのは、ある意味当然の事と言えば当然の事と言えます。従って労働組合自体が犯罪を考えているという事ではなく、この共謀罪ができることによって色々な意味でプレッシャーをかけられる、そういう口実が増えてしまう。そこが非常に大きな現実的な問題であるという事が言えると思います。今日の新聞各紙の識者の意見などを読んでいても、そういったあたりが指摘されているというのは、今私が申し上げたように市民、あるいは組合員の活動に対する萎縮的効果というところを懸念していることが大きいのかなと思っています。ただ、それもそう思うだけで杞憂ではないかと思う人もいるかもしれません。しかし、そうした労働組合の活動に対して共謀罪が組合活動の取り締まりのために猛威を振ったという事は、これは歴史的な事実としても現に存在しているわけです。その辺りについては7ページをご覧ください。

今日は労働法も集団法だけではなく個別法についてもやろうと思っていたので、簡単に労働法の発展について教科書的な議論を少し書いておきました。労働基準法と個別的労働関係の立法についてはその起源は19世紀初頭のイギリスの工場法に起源を求めることが出来るという事は、皆さんもどこかでお聞きになったことがあるかと思います。劣悪な労働環境の改善という事で、労働者の保護立法として成立してきたという経緯があります。問題は、共謀罪との関係で言いますと集団的労働関係の立法です。これは歴史的に見ていくとよく教科書などに出ていることは、フランス革命期の1791年のル・シャプリエ法というもので、集団的な組合活動といったもの、労働組合の団結そのものが禁止されるという時代がありました。その後、19世紀後半から20世紀初頭にかけて政治状況の変化や労働運動の高まりによって、禁止はしないけれども積極的に認めはしない「放任」という時代がありました。そして1919年のワイマール憲法でようやく労働組合を認めて法的にも保障していこうという、こういう歴史の変遷をたどってきたと言われております。ではどうして、当初、労働組合、あるいは団結するという事が禁止の対象とされてきたのかという事ですが、その背景にはフランス革命やアメリカの革命によって自由で平等な市民という概念が生まれてきました。社会は自由で平等な市民が対等な立場で合意をしていく、それによって経済活動などをしていく、これが非常に重要なことであると考えられてきた。そのこと自体はそれほど否定すべきことではないのですが、しかしこの自由で対等な市民間の合意や契約に対して、労働者が団結をして何か交渉を持ちかけてくるというような、資本家にとっては対等な交渉ではないと、こう映ったという事です。現在では労使間には交渉力、情報力において格差があるから、むしろ労働者は団結してこそ初めて使用者と対等な立場で交渉ができるという考え方が根付いているわけですが、しかし、この市民革命の直後は資本家がどれだけ力を持っているかということは顧みず自分に対して集団でプレッシャーをかけてくる。これ自体はむしろ脅威であって自由な取引を侵害する、そういうことで、したがって労働者が賃上げのため集会を開くという事は本来自由に決めていいはずの取引に対して重大な侵害行為なので、だからこれを取り締まらなければならないという、そういう考え方に進んでいった。そのために団結権を禁止して労働組合の活動を取り締まる、そういう方向に行ったわけです。昨今、やはり自由で自立した個人という事がかなり強調されているような気がします。その自由で自立した個人間が自由に契約する、そこにはあまり政府も介入しないし、労働者保護的な対応をするという事は時代遅れで経済の発展を阻んでいる、という事を声高におっしゃっている方もおられます。どうも歴史的に見るといつぞやの時代に戻っていくのかなという、古典的な市民社会、観念的な自由で平等な個人というものが存在し、そこで自由に取引ができるという事があり得る、ということがあたかも現実的にあり得るよ

うなことで言われたりもします。実際に生活してみるとそれは観念的なことであって、具体的な個人個人をみればやはり使用者と労働者との間では厳然たる事実として交渉力の格差があって、個々人では対等に取引はできない、交渉はできないという事は、これは明らかなのです。けれども、そういう考え方自体が時代遅れであるとか、経済の発展を阻むといった批判もなされている。こういう時代にあった、どうも労働組合の活動自体が自立した個人・企業の取引を阻む存在だ、経済発展にとって大きな足かせになっていると、こういう見方をする人も出てくるのではないかという事が懸念されることです。そうなってくると共謀罪というものがどういう形で悪用される危険があるかということについても、杞憂ではなしに、思いをいたしておかねばいけないのではないかと、ということについて我々も考えておかねばいけないところだと思うわけです。

8 ページからの所は個別法とか日本における労働法の歴史、法改正の動向といったところをまとめてありますので後でお読みください。共謀罪との関係でいきますと、どうも市民革命直後の感覚に戻りつつあるのかなと、そういう中で共謀罪ができるという事の意味を我々も十分注意して考えていかなければならないと思います。この共謀罪については、私は専門ではありません。様々な専門家がおられると思いますし、これから色々な所で集会などが行われ、識者の方たちがディスカッションをしてこの法案の危険性などについてお話をされると思います。私が所属をしている札幌弁護士会でもこの点について、今後シンポジウムを企画しております。今年の4月5日、水曜日午後6時30分から8時30分まで札幌市教育文化会館、小ホールで参加無料、申し込み不要で「ストップ共謀罪札幌市民集会」が札幌弁護士会、日本弁護士連合会、北海道弁護士連合会主催で行われます。この共謀罪についてさらに知見を深めて、どうこれに対応していくのか議論を深めていきたいという方はこの集会に足を運んでいただきたいと思います。

それでは、レジュメの1ページに戻っていただきます。ここからは憲法と労働法という事で少し基本に立ち返って、憲法が職場で果たしている意味について考えていきたいと思います。副題に「もし職場から憲法が消えたなら」としましたが、最近観た映画で「もし世界から猫が消えたなら」というのがあったのでそれになぞらえて書いてみました。最初に皆さんと確認をしておきたいことですが、ごくごく当たり前のことなのですが、重要なポイントは労働者を守る法律、法の頂点に憲法があるという事を押さえておく必要があります。憲法は最高法規だと言われていることの意味ですね。レジュメでは憲法98条を引用しておりますけれども、この1項を見ていきます。「この憲法は、国の最高法規であって、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部または一部は、その効力を有しない。」このように規定されています。そうすると憲法に反する法律はその効力は認められないという事ですから、憲法は法の中でトップオブトップ、キングオブキングです。もっとも強い効力を持つという事になるわけです。憲法に反するような法律が出来たらそれ自体効力を持たないという事ですから、憲法というものは非常に強い効力を持っている。そこをまず押さえる必要があります。では、労働に関する憲法の条文はどのようなものがあるかという事ですが、一つは憲法27条という条文です。憲法27条は勤労条件の法定と言って、賃金、就業時間、休息、その他勤労条件に関する基準を法律で定めておきなさいという事を述べている条文です。それと、皆さんもおなじみの憲法28条です。労働基本権に関する条文です。団結権、団体交渉権、その他団体行動権はこれで保障する、憲法で保障されている非常に強い権利として団結権、団体交渉権、団体行動権があるということです。この辺りまでは中学、高校でも当たり前のように習うことです。さらに職場で労働者を守る憲法の条文として重要なのが憲法25条の生存権、あるいは憲法13条の幸福追求権、そして憲法14条の平等原則権というものが非常に重要です。特に今日お話をする内容との関係で言うと、憲法13条の幸福追求権という条

文ですが、これが結構重要な役割を果たしています。どんな条文だったかについてはレジュメの5ページに憲法の条文を抜粋していますので皆さんで確認をしていきたいと思えます。13条の前に11条12条の条文がありますが、そこから見ていきます。憲法11条を読みます。「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。」非常に基本的人権の重要性を高らかに謳い上げています。憲法12条です。「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを乱用してはならないのであって、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。」そして13条です。「すべての国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」こう書いています。この憲法13条の幸福追求ですが、何かぼんやりしているようにも思えるかもしれませんが、これは非常に重要な条文で、公共の福祉に反しない限りというのは分かりやすく言うと、人の人権を侵害したり、相手を傷つけたり、相手の人権を踏みにじったり、そういうことをしない限りは、要するに害悪を生じるようなことをしない限りは立法その他の国政の上で最大の尊重をされるものなんだと、こう謳われているわけです。要するに悪いことをしない限り、相手の、あるいは他の人の権利を踏みにじるような行為をしない限り幸福追求権はものすごく重要なものとして保障される。このすべて国民が個人として尊重されるという事、このことこそ憲法が定められた目的で、個人の尊重というのは憲法の究極目的であるとも言われるわけですが、それを総論的に規定しているのがこの憲法13条の幸福追求権というものです。したがって、職場で自分が生き生きと自分らしく働く権利、これは憲法13条によって一人ひとりに保障されているものだと、こういう解釈が出てくるわけです。そうするとこの憲法13条というのは非常に重要な条文としてクローズアップされてくるということになります。

こうした憲法の条文に基づいて、特に憲法27条の勤労条件の法定という規定に基づいて各種労働者保護法が規定されています。労働基準法しかり、組合法しかり、労働関係調整法、地方公務員法などがその典型です。労働契約法という契約ルールがこれも法で定められておりますが、この労働契約法が憲法27条から導かれるものなのかどうかについて少し学説上で争いがあります。現在においてこの労働契約法、契約ルールが果たす労働者にとっての役割というのは非常に大きなものがありますので、その憲法27条が勤労条件を定めてそれを法定することによって労働者の保護を図ろうとした、こういう趣旨を貫徹するには契約上のルールもしっかり定めておくことは重要だという事で、一つの憲法27条を勤労条件法定主義の現代的な表れであるとみることも可能なのではないかと私は思っております。

先ほど申し上げた通り憲法の目的というのは、国民一人ひとりが等しく基本的人権が保障されることで、個人としての自己実現を果たすとともに自ら主権者として政治参加することを可能とする、そのために設けられたこれが憲法です。こうした目的を常に頭に入れて憲法というものを考えていくという事が必要になると思えます。

そしてもう一つ重要なのが、労働法と憲法というのはちょっと難しい点がここにあるのですが、憲法は誰と誰との法的な関係を規定するものなのかというと、もともと憲法は国家権力の乱用から国民を守る、つまり、対国との関係で人権が保障されるという事を規定したものです。そうしますと、職場、もちろん公務職場となりますとちょっと違ってることがあるかもしれませんが、民間の職場を考えた場合に使用者は国かということそうではない。使用者もこれは民間の企業であれば一私人、ある種、国民と言い換えてもいいので

使用者も国民である。労働者も国民であるとなると国民と国民との間、私人間の法律関係については、憲法はそもそも適用がないのではないかと、そういう疑念がわいてくる。何故ならば憲法というのは国からの侵害から基本的人権を守るというところに任務の最たるものがあるからということになります。しかも国があまり私人間、国民間の生活に過度に干渉してくるということになりますと、これを私的自治と言いますが、自分たちのことは自分たちで決める。国が過度に干渉しない、そういう態度をとることこそがむしろ基本的人権を守るということについては有益だという、こういう考え方です。私的自治を尊重するという立場に立った場合にはあまり国が関与すべきではないし、基本的人権という本来国との関係で問題にされるべきものを私人間に持ち込むことはかえって混乱を招くという、こういう考え方もあるわけです。

ただ、では民間企業で働いて、企業も一私人、国民であり、労働者も国民なのだから憲法は関係がない、基本的人権でいうと使用者との関係では何も主張できない、こうなるとどういうことが起きるかという、それはやはり実際に職場で多くの時間を過ごすことが予想されますが、そこで基本的人権という事が使用者との関係で保障されなくなれば、それはやはり人権が保障されていないという事とあまり変わらない状態であるという事、人権が無視されている状態を国が放置しているということになりかねません。さらに企業は規模の大きさに大小がありますが、大きな企業になると国家と肩を並べるくらい強力な力を持ったそういう企業もあるわけです。そうすると企業も国民、あるいは私人だと言ってもそこは社会的権力というそういう位置づけとみて、国に類似するものとみて、企業との間でも労働者は基本的人権というものが保障されなければいけないのではないかと、そうしないと基本的人権を憲法で保障した意味がない、ということが言われるようになります。そこでどうするかという、私的自治を害さない範囲で憲法の人権保障という事を職場にも及ぼしていくことが重要だという考え方に至り、企業の有する自由、権利というものと、それから労働者が本来、国との関係で保障されている基本的人権というものをうまく調整しながら、もし労働者の人権を過度に制約するようなことが職場で行われた場合には、それは損害賠償、不法行為と言いますが、不法行為に基づく損害賠償とか、そうした労働者の基本的人権を過度に制約する取り決めがなされた場合にはそれは公序良俗違反だという事で無効にしてしまう、そういう考え方が取られるようになっています。

では、具体的にそれはどういう形で活用されるのだろうかということについて、職場のギモンと憲法の役割というところで事例を通して考えていきたいと思います。ギモンの①です。「私（女性、来年3月卒業予定）は、採用面接で、今、交際している彼氏はいるのか、結婚する予定はあるのか、子供も欲しいと思うか、親の仕事は何か、親は生活の支援をできるだけ財産があるのか等、仕事とは関係のないことをたくさん聞かれました。これは許されることでしょうか。」という、かなり不愉快な思いをします。そもそも使用者はこういう事を聞いていいのかという事ですが、詳しい方は厚労省が「公正採用・正しい採用の在り方」という中で、仕事と関係のないことをあまり聞いてはいけません、という事で講演会、勉強会などで伝えていきます。指針を出しています。でもそれは指針であって、具体的に憲法で使用者はこれから雇おうとしている労働者に対して仕事と関係がないことは聞いてはいけない、という条文があるのかということとそんなものはありません。むしろ、使用者には採用の自由があると言われていきます。これは経済活動をする自由、憲法22条、営業の自由の一環として、採用の自由という事が認められると考えられています。したがって使用者にはまず憲法で採用の自由が認められています。では採用の自由という事はもう少し具体化していくとどういう事かということ、採用するかどうかは自由、それから、採用するにしてもどんな人を採用するかも自由、そうするとどんな人かという事を知りたい、そういうことを知るためにいろいろ調査をするのも自由だ、こう考え

られます。そうすると採用の自由もあれば調査の自由もある。調査の自由がある以上、質問をする自由がある。質問をする自由がある以上、何でも聞いていいと、こういうことになりそうなんです。ただ、先ほど申し上げたように憲法で保障された権利というのは、他人の権利を踏みにじったりすることは許されません。では労働者はこの質問を受けることによってどういった自由が侵害されていますか。そこを考える必要があるわけです。無制約に何でも聞いていいのか。そうすると労働者は非常に不愉快な思いをします。彼氏がいるのか、子どもを持つ予定があるのか…なぜそんなことを聞いているのかという辞めるのかどうか。もしかするとすぐに結婚をして辞めてしまうという、そんなことを気にして聞いているという事が多いのでしょうか。そうすると結局男女差別にもつながっていくとこういう問題に結びつく質問なわけです。では労働者はどういう自由を侵害していると言えるのかというと、プライバシーですね。労働者のプライベートなことで、付き合っている人がいるのかいないのか、どういう人と付き合っているのか、どういう生き方をするのか、子どもを持つとか持たないとか、そういうことは私的なプライベートなことであって、それに対して他者から不用意に何でもかんでも聞かれたり、情報をとられたりしない、放っておいてくれという自由、これがプライバシー権です。では労働者のプライバシーは何条で保障されているのですか。憲法上の権利ですか、といっても皆さんは1条から100何条まで読まれた方は少ないかもしれませんが、人権保障の規定を見ていただいてもプライバシー権はこれを保障するというそういう規定はありません。それで、困ったなあということになりますね。使用者が持っている採用の自由は憲法22条に書いてあるけれども労働者がプライバシーを侵害された、それに対してプライバシーを守るためびったりくる、明確な規定はない。そこで登場するのが憲法13条です。「幸福追求権」ということになります。この幸福追求権は、内容としては漠然としているのですが、それだけにこの権利がないとやっぱり人が人として人間らしく生きて自己実現を果たしていくために重要な権利、利益、そういうものがあるのだったらこの幸福追求権として保障されている、そういう解釈を許す、そういうある種、良い意味で開かれた曖昧さと言いますか、そういうところをもった条文です。やはり現代社会においてプライバシーが守られないそんな世の中で我々国民が幸せに生きていけますか、安心して生きていけますか、自分らしく生きていけますかという、それはやはり難しいです。したがってこのプライバシー権というのは憲法13条によって保障されていると考えられています。そうするとようやく労働者も対抗手段として憲法13条のプライバシー権を持つということになります。ですから、なんだかんだとプライバシーに干渉してくる質問に対しては「憲法13条のプライバシー権に侵害することになりますよ」と言ってそうした質問をやめさせる、やめないのであればそれは違法だとして損害賠償等の請求ができる。それによって間接的にそういったことを抑止していける。職場において憲法があっただけよかったと思う一つの瞬間だと思います。

続いて職場のギモン②です。「私の職場では、就業規則で、正社員の男性の定年は65歳、正社員の女性の定年は60歳とされ、ただし女性は60歳到達以後65歳まで、嘱託社員として1年ごとの更新ができるとされています。このような定年制の定めは有効なのですか。」さすがに今はこんな規定を設けている会社はないと思いますが、かつては、男女雇用機会均等法ができる前の時代になりますが、実際に判例でも「定年差別」男女間での定年制の年齢が違う。女性の方が早く退職して男性の方が長い、こういう規定を就業規則で設けているところもあった。その有効性が裁判で争われた、そういう事例もありました。現在は、男女雇用機会均等法の6条で「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取り扱いをしてはならない・・・」というところで「定年」という事が条文上明確にされています。この男女雇用機会

均等法に違反する規定だという事で、この職場のギモン②は法律違反で無効ということが出来るわけです。ただ、男女雇用機会均等法が仮になかったとしても、男女雇用機会均等法は憲法と同じ時代に出来たわけではありませんから、これも様々な女性の社会進出のための活動を経て初めて立法化された、勝ち取ってきたという経過があります。こうした法律がなかったとしても、これは労働原則違反ということになります。憲法には14条の条文があります。憲法14条は「すべての国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」こうした条文ですが、この憲法14条の平等原則違反として、このような男女間で雇用の維持という意味では大きな開きがありますから、こうした条文により無効とされるということになるわけです。

次に職場のギモン③です。「私（20代男性）は入社2年目なのですが、先月にいきなり『主任』に抜擢されました。主任といっても業務内容はこれまでと変わらず、むしろ後輩の指導係にもなったので、負担が増えました。大口の取引先の担当にもなり責任も重くなりました。私の不慣れなので、うまく仕事をこなせないことがあったのですが、直属の上司が厳しく、『オマエなんで日報が遅いんだよ』『新規獲得が足りないんだよ。この給料ドロボー！』『やる気がないなら辞めちまえ』『大卒のくせに。でも、おまえの卒業した大学の偏差値なら、低レベルでも仕方ないけどな』などと叱責を受けることが度々ありました。毎日、仕事に行くのがつらいです。このような暴言も指導の一環として耐えなければならないのでしょうか。」いわゆるこうした上司から、指導に名を借りた暴言というのはパワーハラスメントと呼ばれて近々非常に問題になっています。パワハラと言われております。では、こうしたパワーハラスメントというのはいったい労働者のどんな権利を侵害しているのですかということです。精神的に傷ついた、精神的な苦痛はどういう権利として保障されているのか。実は、憲法を見ても、労働基準法、労働契約法などを見てもなかなかぴたりするものはありません。困った時の憲法13条です。これもやはり幸福追求権です。先ほど申し上げた通り、憲法は何のためにあったか、何のために設けられたか、その究極の目的は何かと言いますと、それは国民一人ひとりが基本的人権を保障されることです。個人としての自己実現を果たす。これによって人間が人間らしく生きていくということを保障する、これが憲法の究極の目的です。そうすると職場において、言ってる本人は指導かもしれませんが、人格を否定され、罵倒されて教育に名を借りた人格権侵害が行われる、こういうことを放置しては国民一人ひとりが自分らしく生き生きと自己実現を図るという事は到底できないということになります。そうするとそれは、憲法が保障しているところの、あるいは憲法の究極の目的である自己実現を確保し、個人が人間らしく生きていくという事が守られなくなるということになります。そこで、パワーハラスメント行為の加害行為に対して、労働者が対抗できる権利として人格権が保障されていることから、それを侵害する行為については損害賠償等で対抗していくことが出来るという事になります。これも、やはり憲法まで戻って初めて自分たちにどんな権利が保障されているのかという事が分かるということになるわけです。

最後のギモンです。④です。「うちの会社では従業員の労働時間の管理をタイムカードでしていました。ただ、私（30代男性、入社8年目）を含めて営業職は、朝から取引先に『直行』することもありましたし、取引先を回って会社には戻らずに自宅に『直帰』することも頻繁にありました。家に帰ってから業務日報を作成したり、顧客へメールすることもありました。週休2日制ではありましたが、実際には土曜日はほとんど出勤が必要であり、日曜日はゴルフの接待などでかり出されることもありました。1日当たりの所定労働

時間が8時間とされていながらも、ここのところ繁忙期という事もあって、残業が多く、一日あたり3、4時間は残業をしていたので80~100時間は残業をしていたということになります。最近では疲れもとれず、朝起きることが出来ず遅刻してしまうことや目まいや吐き気がすることもあります。年次有給休暇を消化して、なんとか休みをとるようにしてきましたが、それでも体調不良は治りません。年休はすべて消化してしまったので、なんとか特別に休ませてほしいと会社には伝えていますが、上司からは『忙しいときに休まれては困る。労働基準法で認められて範囲内（36協定の特別条項）なので違法じゃないんだから、疲れているのは君だけじゃない』などと言われ、取り合ってもらえません。やはり出勤を続けなければならないのでしょうか。」年次有給休暇も使い果たしてしまったということになりますと、これは労働基準法で認められた休む権利というものもない。非常に酷使された状態だという事例です。しかし、36協定、先ほど冒頭で今ちょうど議論がされているところですが、絶対的的上限規制を設けたとしても、どうも100時間未満、これをどう考えるかという事もありますけれども、繁忙期にはそうした労働も許されるということにもなりかねないという状況にあります。もしこれがそのとおり通ったということになりますと、その範囲であれば法的には合法だということになるわけです。そうすると合法的に業務命令が出ているわけですから疲れたと言っても年休は全部使っている、休めない、そう言われると労働者はその指示に従って働かざるを得ないのかという問題です。ここでも考えなければいけないことは、憲法にさかのぼらない下位の法律では難しいかもしれませんが、憲法というのは先ほど申し上げたように、これに反する法律の規定も無効にするくらい非常に強い効力をもっています。人が健康で身体生命の安全を確保しながら自分らしく生きる権利というものも憲法13条の幸福追求権、あるいは憲法25条の生存権として守られているという事を十分主張できます。そうだとするならば、やはり働いている中で健康を害する程疲弊している、そういった中で休ませてほしいと言っている場合には、仮に年休を消化してしまっていたとしても使用者としては労働者に対する配慮が求められるということになります。従って、無理をしてでも出て来い、それでなければ解雇だ、というような話は労働者の幸福追求権、あるいは生きる権利を害するという事でそうした措置を無効とし、場合によっては損害賠償という話になってくるわけです。憲法というのはいぶんな大きな話だ、難しそうだと感じている方がいるかと思いますが、実は今、私がレジュメに取り上げたようなごくごく身近な、ありそうな事例においてもその根底には労働者に対して憲法が保障する権利というものが背景にあって、それ故に違法な対応から労働者は保護されるという仕組みになっているということです。職場から現在この現行憲法が消えたならと考えると非常に恐ろしい思いがします。憲法の改正の議論が現在行われています。どうも基本的人権というものに対して義務、責任を伴うという事が強調され、制約が広く認められてしまうような憲法草案が自民党などから出されているようです。皆様もご承知の所でしょうが、本当にいいのですか？こうした身近なところで憲法が果たす役割を再度こうした学習会などで勉強をしていただきまして、議論を深めていただきたいと思います。時間になりましたので私からのお話はこれで終了をさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

<対談>

浅野教授：只今ご紹介にあずかりました札幌大学の浅野でございます。今回はインフルエンザに生まれて初めてかかってしまって欠席をしてしまったのですが、その時「絶対」という事はないという事を確信しました。それは今日お話を伺っていて思いましたが、共謀罪の話もそうですが、政府がどれだけ大丈夫だといっ

たとしてもその判断をする側は権力を持つ側です。ですからそれが極めて恣意的に乱用される可能性があるという事をお話して下さったんだと思います。その通りだなと思って伺っていました。その意味で政府のご都合主義というのか、共謀罪についての素朴な疑問ですが、ちなみに私は学部は法学部ではなく、政治経済学部で1年生の時に必修で憲法はやりましたが、それ以外法と名の付く科目は一切やったことがなかったので、労働法というのはこういうものかという事を今日初めて知ったというお恥ずかしい次第です。労働基準法と労働組合法、労働契約法を見たら、労働者の定義が微妙に違っているという事を今回初めて知りました。そんなレベルの人間で、おそらく今日この中で一番知識のない人間でちょっとトンチンカンすぎることばかりお伺いするかもしれませんがお許してください。共謀罪のことで今日気になったのが、政府はこれまで3回廃案になってきている、条約に加盟するのに必要ということを書いていたわけです。その時に、このレジュメの11ページ右上に「対象犯罪」という事があります。当初この犯罪というのは、きちんと全部を網羅していなければだめだというのが政府の説明だったと思いますが、これが277になったという事は明らかにここでも政府のご都合主義が現れていると思います、本当にこれは277必要なかという事が次の疑問として浮かんでくるわけです。今のままでの十分条約に加盟することが出来るという専門家の方もおられるわけですが、その点先生はどう考えられるのかという事からお話をいただければと思います。

浅野弁護士：ありがとうございます。この辺りについては刑法、刑事訴訟法の関係の先生が一番詳しいのではと思いますが、私も勉強をした限りでということになりますけれども、浅野先生がご指摘の通り277例示されている犯罪の多くは、現在の刑法によっても予備罪、あるいは未遂罪、又、理屈で共謀共同正犯と言ってちょっと難しい、オウムサリン事件があった時の松本智津夫被告は、実際には手を下していないけれども背後の支配者を処罰するというこういう理屈も実務では定着しているところです。そうしたこれまで積み重ねられてきた刑法の理屈、あるいは実際の条文、予備罪といったもの、あるいは特別刑法、こういったものでも相当数カバーができるだろうと言われております。実際にこの共謀罪では、単に合意しただけではなくそのうちの一人が実行準備行為をしていることが必要だなどの条件も設けて、それで限定したと政府は説明をしているわけですが、そうであるならばそうした準備行為をとらえて、それは予備罪にあたるのではない、その予備を話し合っただけで共謀したという事で、当該行われようとした犯罪に着目して予備罪が適用できるかどうかという議論をすることで足りるものも相当数あると思います。それを共謀罪という漠とした犯罪としてひとくくりにしてしまっただけで、類型だけでも277ですからどの類型を問題にしているのか、捜査される側もどの嫌疑ですかということが分からないような犯罪類型で捜査が始まってしまいますと、これはやはり国民の自由に対して大きな制約がかかるだろうという事が想像されると思っています。

浅野教授：ありがとうございます。国民の自由に対する大きな制約という事で、結局は判断する方は権力者の側であるという事が大きいのだと思いますが、先ほどお話を伺っていてふと思ったことは安全保障法制もある意味同じ事なのかなと思いました。結局どういう事態かと判断するのも権力を持っている側が自分たちの都合のいいように判断し、集団的自衛権を行使したいのであればそのように判断をするでしょうし、どうも極めて曖昧さという事があるような気がするのですが、専門ではないのかもしれませんが、安保法制についてどのような評価をされているのでしょうか。

浅野弁護士：今回まさに、南スーダンの派遣の問題で稲田防衛大臣の答弁がどうも防衛大臣として本当に自

衛隊員の生命、家族を守るという責務を考えた上で答弁をしているのか非常に疑問に思うわけです。戦闘行為の解釈一つにしても政府の解釈はどうもふらふらしているところがありますので、ああした政府のある種都合の良い解釈によって自衛隊員、これは国民です、その身体生命が害されるかもしれない、そんな場所に派遣されてしまうかもしれない。これが許されてしまうような現在の安保法制というのは非常に問題があると感じております。

浅野教授：何かそう考えると曖昧な部分があることによって権力を持つ側はそれを都合良く解釈していける、そう考えると例えば憲法を改正すべきだという人たちは、プライバシー権というのは、先ほど憲法 13 条は良い意味で曖昧さを持った条文というお話があったと思いますが、例えば環境権のようにきっちりと明記したほうが良いという人たちもおられると思います。そういう方からのご意見に対してはどのようなふうにお答えになられますか？

浅野弁護士：そうですね、その部分について、例えば我々の生活の中でプライバシー権という言葉は、言葉としてもそうですし、感覚としてもこれは人権に値するものだという、むしろそちらの共通認識があると思います。そうした新しい人権、世の中の移り変わりとともにこうした権利が保障されなければ国民生活というものが安心に送れない、あるいは生き生きとした生活が送れない、そう思われるような権利が定着したという場合にそのことを憲法でもきちんと保障していきましょうという事自体、私はあまり問題視していないと言いますか、それ自体は良いのではないかと考えていますが、その事ゆえにそれは改憲とは言わないのではないかと考えているわけです。それは明記したいというのであれば明記すればいいけれどもそれを契機に他の所まで変える必要は全然ない。そういうリスクを侵すのであれば、解釈できちんと、あるいは実務上で定着したプライバシー権は憲法 13 条に根拠を有するものだという事は少なくとも法曹関係者、裁判所も疑いを持っていないところだと思いますので、そこが明記されていないから、だから憲法改正だというのは論理の飛躍も甚だしいと思います。その部分を加えていくことであればそんなに急いで議論をすることでもないと思いますし、何か数の力でその部分を変えたいがために憲法改正の議論を急ぐという事も必要性が乏しいと思っています。

浅野教授：なのに安倍さんは急いでいるという事でしょうね。今日は職場と憲法の関わりは非常に密接であるという事をすごく勉強をさせていただきました。よく憲法は空気だということを言います。われわれは普段空気のありがたみなど全く感じませんが、空気がなければ生きていけない、それくらい憲法は重要なものだと思いますが、まさに職場でも憲法の存在がいかに大きいのか、憲法に踏まえて色々な法律が作られているという事も分かって勉強をさせていただきましたが、ここで自民党の憲法改正草案のことも終わりの方でちらっとお話をされていましたが、気になることは、現行の憲法で 97 条にこういう規定があります。「この憲法が日本国民に保障する基本的人権は人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であって、これらの権利は過去幾多の試練に堪え現在及び将来の国民に対し侵すことが出来ない永久の権利として信託されたものである」とありますが、自民党憲法改正草案ではカットされているわけです。しかも今回職場のギモンに登場した 13 条の幸福追求権ですが、これも今の憲法ではすべて国民は個人として尊重されるわけですがけれども、自民党の憲法草案ではすべて国民は「人」として尊重されるのであって「個」という言葉が抜けているわけです。そう考えますとこの憲法 13 条が今の自民党の憲法改正草案のように「個」が取れて「人」とな

った場合に、この様な様々な疑問という場合にうまく対応できることが可能なのかという事が私の素朴な疑問ですが、いかがお考えでしょうか。

浅野弁護士：浅野先生のご指摘の通り、私は憲法13条が「個人」から「人」に変わるのはかなり大きな意味、つまり憲法の保障する基本的人権保障というものが弱まる方向に行くのではないかという感じがしております。やはり人として尊重されるということになりますと、これはある種道義的な意味、法的な意味よりも、人は人として尊重されるべきだという一般論、訓示的な意味、特にそこに法的な意味を見出すものではないという、こういう解釈というのはすぐではないかもしれませんが、改正されて暫くするとそうしたことを言い出す人たちが増えてくるだろうと思います。憲法は国民が個人として尊重される、個人として他者の人権を侵害しない限りは国政の上で最大限尊重される、これを謳っているという事は非常に重要な事だと思います。個人として尊重されるという事は、個人のライフスタイル、個人の生き方、生き生きとキャリアを積み、自分らしさを実現していく積極的な意味合いを感じさせる言葉だと思うわけです。それが人という形でかなり抽象化されてしまうと、これまで憲法13条というものを根拠に国民一人ひとりが自分らしく自己実現を果たすために様々な社会情勢の変化に応じて新しい権利が保障されるという非常に包括的で柔軟な豊富な意味合いを持った、こういう規定だったものが、人という形で漠たるものに変換されてしまうことによって13条にはあまり法としての意味はない、そこには新しい意味はないというような消極的な解釈が助長されてしまうのではないか、そこが非常に懸念されると思っています。

浅野教授：そうしますと我々は、今回のこの共謀罪の問題は憲法改正と同じ文脈でとらえると見たほうがいいのでしょうか。

浅野弁護士：非常に共通している部分はあると思います。今の政府の様々な法案の出し方といいますか説明を聞いていますと、一見何も変わらない、ちょっと全体の表現を変えてみまましたというような事で、スルーしてしまうと「そうかな」と思うのですが、そこにはおそらくよくよく考えると、通った後に生まれてくる別の解釈だとか危険性について国民の目をそらすような所があるのではないかという事を常々感じるわけです。先ほどの自民党の憲法草案もそうですし、共謀罪について今はかなり例示もしているし限定もかけていて、まさか一般国民を対象とするわけがないとこういう説明ですが、いったんそれが法律として走り出してしまった時にそれが現実の運用の中で様々な解釈を生んで、拡大解釈を生んでいくという事を常に意識しなければいけない。恐らくそれに対してそういう解釈も成り立ちえますねというようなことが今後の国会答弁の中に出てくるかもしれないわけですね。専門家に、委員に聞いてみましょうという事でそうした拡大解釈を許容するような専門家が出てきて、それがあたかも昔から唱えられていた学説であるかのようにお話になる、こうなってくると非常に危うい。ですから、そうした今後あり得るであろう事態も想定しながら我々はこの共謀罪の法案などは厳しい目でチェックしていくという姿勢が求められているのではないかと思います。

浅野教授：今日私は付け焼刃ですが、読んでいたものの中にも「凶器準備集合罪」という、もともと暴力団対策が目的だったけれども、学生運動や市民運動にも活用されてきたという事が毎日新聞の社説に書いてありましたが、これと同じようなことが起こってくる可能性があるという事ですね。

浅野弁護士：その通りだと思います。

浅野教授：そう考えますと我々は、この共謀罪についても、もっとも政治の場、国会の場でもっと頑張っていたかかないとだめだと思いますが、頑張り切れていないような気がしてちょっと今日の本筋とはそれですけれども、どうですかね。

浅野弁護士：そうですね。ここの所は非常に重要な所だと思っております、今日のような勉強会をして共謀罪の危険性だとか、今後自民党の改憲案がもし通ってしまった場合に現行憲法で保障されているような人権保障というのはそのままにならないのではないかというお話をしますと、杞憂だという言い方とか、単に不安をあおっているだけだとか言われたりするわけですが、果たしてそうなのかという私はやっぱり決して杞憂ではない。今回の共謀罪の法案提出を新聞など一面で取り上げる、それだけの注目すべき価値と言いますか、注目しなければならないそういうテーマだという事を常々我々は持ち続けなければいけないと思います。こういう、質問に対して単なる足を引っ張っているだけだとか、国会中継などで半分さげすむようにニヤニヤして答弁している様子を見ていますと、この人は本当に責任をもって国のこととか国民のことを考えているのかという事を、本当に疑問に思ってしまう。政府が安心ですよ、大丈夫ですよという事を鵜呑みにするという事は非常に危険な政治状況、社会状況にあるという事を常に意識しながら勉強会、こうした集会で一人ひとりがそれぞれの思いをぶつけて議論を深めていく。常に意識を鋭く保ち続ける、そういうことがまさに求められていると思います。憲法に基本的人権が書かれているように、不断の努力、絶え間ない日常的な努力と意識を向けるという事なしには、憲法に保障されているものですが絶対ではありませんので我々の人権が永久不可侵のものとして今後も保障され続けるためには、やはり努力をし続ける、それ自体も現在の憲法が求めているという事も重く受け止めて厳しい目を向けていく、そういう意識を持ち続けるべきなんだろうと思っています。

浅野教授：1 ページ目の最初で、「1. 労働者を守る法律の頂点には憲法がある」として四角の所に憲法 27 条と 28 条がありますが、これはもしかすると私も杞憂に終わると安倍総理から言われるかもしれませんが、自民党の憲法改正草案を見ますと 27 条、28 条の文言は大きくは変わっていませんが、28 条の 2 項に公務員に関する規定があります。これは、私は非常に危険に思います。こう書いています「公務員に関しては全体の奉仕者であるという事に鑑み、法律の定めるところにより前項に規定する権利の全部または一部を制限することができる。この場合においては公務員の勤労状況の改善するため必要な措置を講じなければならない。」とありますが、この条文に関してどのようにお考えでしょうか。

浅野弁護士：実は今日の勉強会の前に、今後自治労の勉強会の講師を頼まれるというお話があって、どんなふうに進めていくかについて打ち合わせをしていたのですが、その中で労働基準法の改悪、規制緩和に対する方がいいのではないかとご指摘をいただいていたのですが、まさに浅野先生がおっしゃる通り、自民党の憲法改正草案で公務員の労働基本権の制約という事が憲法で明記されようという案が出されているので、そこについてもっと議論をしたほうがいいのではないかと提案をさせていただきました。今はかなり公務員の労働基本権についての議論というのは下火になっている感がありますが、この一見すると公務員の労働基

本権は現状、制約されているんだから憲法に明記されても同じではないかと、こういう議論が絶対に出てくるわけです。今行われていることを明記するだけです。しかし、今保障されているものが憲法に明記されるという事だけでは全然次元が違います。現在保障されているものが書いていないから保障すべく憲法に加える、これは国民生活との関係では権利が明確になったという事で、大きな意味での不利益はないわけですが、しかし、人権が制約されるという事が憲法に明記されるという事はものすごく大きな意味を持ちます。と言いますのも、まさに浅野先生のご質問の趣旨でお聞きになりたい所だと思いますが、憲法というのは法律よりも上位にあってこれに反する法律というものも無効にしてしまうわけです。現在の憲法 28 条の労働基本権の保障というのは勤労者、公務員も含む、含んで労働基本権というのは原則保障されるという、それが出発点です。現在の憲法では公務員は除外されていません。その中で、全体の奉仕者という立場に鑑みて性質上制約される部分があります。制約される部分はどこまでなんだろうか。制約されるとしても本来保障されるべき憲法 28 条の労働基本権が制約されているんだから代償措置をしっかりとらなければいけない。こういう原則補償、例外制約、そのために例外を認めるために何をすべきか、これに反する法律は無効になるので法律についても厳格に見ていこうとこういうことに繋がっていくわけです。ところが、憲法の中で公務員は全体の奉仕者なんだから労働基本権を制約するのは当たり前、とこうなると原則制約、例外的にプラス α で認めますよということになってしまうので、法律で公務員のかかなりの労働基本権を認めるか認めないか、認めるとしてもその幅をどうするのかというのが、立法府・議会の裁量に大きく委ねることになってしまう、こういうことになってしまうので多数派によって大きくこの原理内容が変えられてしまう、そういう立場に置かれてしまうということになってしまいます。これは実は今の憲法の解釈とはまるっきり違った方向、制約を強める方向にあるとこれはもう明らかだと私は思っていますので、そういう意味では非常に注視していかなければいけない条文の一つだろうと思っております。憲法 9 条の所も重要な争点ですが、この労働基本権の制約について今と変わらないという説明を真に受けるという事はやはりナンセンスですのでしっかり見ていく必要があると思っております。

浅野教授：ありがとうございます。時間が過ぎてしまったのですが、私は今日のお話を伺っていて思ったことは委縮してはいけないという事が非常に重要だと思いました。今、基本的人権が認められていると言っても指をくわえてじっと見ているだけではそれは自民党憲法改正草案のようになっていく可能性が無きにしもあらずだと、そういう意味で私たちは行動を起こしていくという事が非常に重要なのかなと思った次第です。そういう意味ではこのような憲法学習会は非常に重要であると同時に 4 月 5 日水曜日 18 時 30 分に教育文化会館小ホールに行くという事が次へのステップアップにつながるのではないかと思います。