

はじめに

浜口、木本先生の講義

… 日本の労働社会の特質

「会社人間」的な労働者の企業への統合

--> 男性正社員の長時間労働

女性の専業主婦化

→ 持続する男性正社員の長時間労働

女性、若者の非正規化、ブラック企業など「正社員」の劣化

このような状況を変えることはできるのか？

手掛かりとして、ヨーロッパ、EU の状況を検討

1 労働時間のヨーロッパ的解決

(1) 労働時間の現状

- ・ 少ない残業（時間外労働）
- ・ 完全に使われる有給休暇

	年休の日数（法定）
日本	10日～20日
フランス	5週間
ドイツ	24日（実態は5～6週間）

- ・ 結果として少ない年間総実労働時間

	年間総労働時間（2012年）
フランス	1,402
ドイツ	1,317
日本	1,765
イギリス	1,637
アメリカ	1,798

(OECD, 2013)

(2) 労働時間の法制度 — EU 労働時間指令を中心に —

* Directive 2003/88/EC, 4 November 2003

a. 最長労働時間

□ 1週間に、時間外労働を含めて 48 時間（指令 6 条 b）

■ 日本の労働基準法 32 条 …1 日 8 時間 1 週 40 時間

問題は、残業（時間外労働）の限度

36 条 …法定の時間外労働上限はなし

厚生労働省の定める基準：週 14 時間、月 45 時間など

* OECD 統計では 1700 時間台であるが、「一般労働者」については 2000 時間程度になる（日本の毎月勤労統計調査）。しかも、労働力調査との間に大きな開き。

□ 独仏の法定労働時間

ドイツ： 1 日 8 時間。半年（24 か月）を平均して 8 時間を超えないかぎり、1 日 10 時間まで。

フランス： 週 35 時間。1 日 10 時間。

==>事実上非常に少ない時間外労働

b. 1 日の休息時間

□ 24 時間内に 11 時間の連続した休息時間（指令 3 条）

×

14:00—所定時間—22:00 残業 24:00	休息	8:00—所定時間—…
-----------------------------	----	-------------

■ 日本にはない、こうしたルール。

このルールがあるとするれば、

×

8:30—所定時間—17:30 残業—22:30	休息	8:30—所定時間—…
----------------------------	----	-------------

* 1 日 10 時間ルールもあれば、このような残業もできない。

c. ヨーロッパの長時間労働

EU 指令のもう一つの目的 … 労働時間の柔軟化

／EU における経営者団体の要求：グローバル化と国際競争力

労働協約による変形制など

とくに問題の“オプト・アウト”（適用除外の選択）（指令 22 条 1 項）

--> 問題になっているのは、公立病院の医師、研修医、消防士、警察官など

(3) ヨーロッパの労働時間はどのように短くなったか

- 労働時間は、1日8時間、週40時間（年平均では38時間）を原則とする。
- 労働日は月曜から（遅くとも）土曜までとする。[日曜休日]
- 夜間は労働しない（20時～6時まで）
- 祝日は尊重されるべきである。

（ベルギーの「標準労働時間」の考え方）

a. 日曜、祝日を休日とする慣行（法制度）

- － 宗教的伝統（安息日）
- － 「共通の休日」の重要性 … 家族、友人、社会活動

* ドイツ労働時間法、9条（日曜、祝日に労働しない）

フランス労働法典、L.3132-3条（週休は日曜日に）、L3133-3（祝日は有給）

b. 労働組合の運動

1889年 アメリカ、シカゴで8時間労働要求のストライキ …>メーデー

1904年 フランス、CGTの8時間労働要求運動

1906年 フランス、CGTの8時間要求ストライキと法律による週休制

1919年 フランス、8時間労働法、ILO第1号条約（1日8時間週48時間制）

1936年 フランス、ゼネストと人民戦線政府、週40時間制、有給休暇（2週間）

1983年 ドイツ、金属労組週35時間要求ストライキ、38.5時間協約

1993年 EU労働時間指令（のち改定を経て、現行2003年指令）

2000-02年 フランス、オブリー法（週35時間労働法）

c. 労働時間短縮のメリット

- ・労働者の健康と安全、生活、・労働生産性の向上、・雇用対策（ワークシェアリング）

* EU指令をめぐる労使の意見対立（保護の強化か、さらなる柔軟化か）

労働組合：長時間労働者に対する保護を強める。例外措置は厳しく限定する。オプト・アウトは廃止する。保護措置は厳格に適用されるべきである。

経営者団体：労働時間制度は柔軟性と競争力の鍵。指令は健康と安全の確保以上の過剰規制になっている。指令をより簡素化し、各国での具体化にはより大きな自由度が与えられるべき。（*Report on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC*, {SEC(2010)1611 final},p.9）

2 なにが日本と違うのか

(1) 日本の労働時間短縮

- まだ批准していない ILO1 号条約 (労働時間)
- 1980 年代の労働時間短縮
労働基準法の法定労働時間が週 48 時間から 40 時間に段階的に引下げ
理由となった日米貿易摩擦 (1986 年の前川レポートによる 1800 時間提案)
- 弱かった労働組合の運動
=> 法定時間引き下げ後の停滞、“サービス残業”の横行
- * 鍵となった「企業別組合」

(2) ヨーロッパの労働組合と労働市場

- 企業を超えて横断的に組織された労働組合
原則として存在しない企業別組合 … 労働組合としての性格を疑われる
- 企業を超えて産業別に決定される基本的な労働条件 (賃金、労働時間、技能等級など)
 - > 強まる産業の労働者としてのアイデンティティと連帯
 - > 企業からの自立性 (「会社人間」からの脱却) と労働者としての独立した要求
 - > 企業間競争の「公正な競争基準」としての労働協約基準
/日本のように企業毎の団体交渉では、労働条件は企業間競争の下押し圧力を強く受ける。

* ドイツの労働契約モデル

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 労働関係の開始時点、(2) 試用期間：無期の労働関係。試用期間 3 か月(3) 職務・役割：適用される労働協約の〇〇賃金等級の〇〇の仕事に<u>従事する。具体的には、〇〇〇…の仕事に就く。</u>(4) 賃金：賃金等級〇〇に基づいて、〇〇ユーロの基本賃金を支払われる。さらに、月〇〇ユーロの手当を受ける。(5) 労働時間：所定労働時間は<u>週 35 時間</u>、月 151.67 時間。(6) 年次有給休暇：有給休暇の権利は<u>1年に 30日</u>とする。(7) 病気：法律の規定により、<u>6週間</u>まで賃金を継続支払する。 <p>(以下略)</p> |
|---|

(IGMetall、労働契約モデル)

フランスの労働協約：技能等級と賃金率

職階	等級	賃金係数	技能資格名称	職務内容の特徴
	1	140	O1 労働者 1 級	簡単な道具を用いる単純労働
I	2	145	O2 労働者 2 級	機械等を用いる単純な生産
	3	155	O3 労働者 3 級	機械等を用いる複雑な操作
	1	170	P1 熟練 1 級	職能の技術と知識を有する
II	2	180		系統的な養成または経験を要する
	3	190	P2 熟練 2 級	職長の下で最も技能の高い熟練
	1	215	P3, AM1 熟練 3 級、	職長 1 級
III	2	225		
	3	240	AM2, TA1 職長 2 級、工場技術者 1 級	
…以下、職階 V まで				(パリ地域金属産業労働協約 1997 年)

金属産業技師管理職労働協約(1973)

Position I (初任年度) 係数

21 歳	60
22 歳	68
23 歳以上	76

Position II 100

II に勤続 3 年	108
さらに勤続 3 年	114

…

II で 18 年 135

Position III A 135

係数 100 の俸給額

(2013) :

Position III B	180	週 35 時間労働 : 26,926€
Position III C	240	年-1767 時間 : 30,965€ など

(3) 企業内の労使関係制度

- 企業内の労働問題 … 労働協約の基準の遵守や具体化
- 個人の雇用や労働条件に関する苦情
- 経営への参加、発言

➔ ドイツ型の解決 … 事業所委員会 (Betriebsrat) による労働条件の共同決定、人事に関する協議や同意の権利、経営に関する協議

→フランス型の解決 … 労働組合支部による労働条件の団体交渉、従業員代表委員による個別的苦情の解決（使用者との協議）、企業委員会による経営に関する協議

* いずれの場合も、労働者（従業員）代表の委員は、全従業員の直接選挙。事務所、時間内活動などの労働者代表が行う活動について、使用者が費用を負担。

3 非正規雇用についての法制度

(1) 非正規雇用に関する EC 指令

パートタイム指令 (1997/81/EC)

有期雇用指令 (1999/70/EC)

派遣労働指令 (2008/104/EC)

- * パートタイム、有期雇用の 2 つの指令の正式名称は、「UNICE、CEEP および ETUC によって締結された…枠組み協定に関する指令」 → 指令の実質的な内容は枠組み協定で規定。／EU のレベルでも団体交渉が行われていることに注意。
- * 派遣労働については、労使交渉が失敗。欧州委員会の主導で作成。

(2) 3 つの指令に共通するもの

差別禁止または均等待遇原則

パート指令：「差別禁止原則 (principle of non-discrimination)」と賃金等の「比例原則 (pro rata temporis)」(4 条)

有期指令：「差別禁止原則」(4 条)

「比較対象可能な労働者」＝「同一の事業所において、同一のまたは類似の業務・職業に従事する無期雇用契約の労働者」、この際に「職業資格、技能が適切に考慮される。」

派遣指令：「均等待遇原則 (principle of equal treatment)」(5 条) … 派遣労働者の労働条件は「少なくとも、その労働者が同一の職務を行うためにその企業に直接雇用されたならば適用されたであろうものでなければならない」

- * ヨーロッパ的な労働市場の構造のもとでは、非正規雇用でも、同一の職業資格をもつ労働者（したがって同一または類似の業務に従事する労働者）は同一の賃金。

(3) 有期雇用の濫用防止

無期雇用が原則という考え方

「期間の定めのない契約が、使用者と労働者との間の雇用関係の一般的形態であり、また今後もあり続ける」(有期指令前文) →有期雇用契約の反復による濫用を防止する(同1条) →(a)更新を正当化する客観的理由、(b)有期契約の更新がなされる場合の限度期間、(c)更新回数の制限、のいずれかあるいは複数の措置をとること(同5条)

*いわゆる「入口規制」と「出口規制」

フランスの場合： 育児休業代替などの「入口規制」と最長18か月の「出口規制」

(4) 「社会ヨーロッパ」という考え方

労働者と経営者(企業)が対等の立場に立っているという考え方

→EUにおける「社会対話(social dialogue)」、EUの基盤としての「社会的パートナーシップ(social partnership)」

→ヨーロッパ社会憲章(1961年、改定1996年)、EUおよび各国の社会政策

4 日本の労働社会の展望

(1) 日本に欠けているもの

労働者の力、労働運動の弱さ … 「会社人間」

「身分制度」的な「会社人間」の構造 … 会社の格による人間の“価値”、非正規雇用との差別化(仕事は同じでも、賃金が違うのは当然!)、会社社会への閉塞。

(2) ヨーロッパとは違う道をどうつくりうるか

18世紀末からの長い労働運動や民主主義の歴史を土台にしたヨーロッパ社会

日本の労働運動の経験と新しい試み

社会のあり方を変える労働組合あるいは労働者(≡市民、国民)の運動

(3) 世界に共通のグローバリゼーション、新自由主義問題

EU 諸指令に見られる “フレキシビリティ”

日本の労働法制の規制緩和と安倍内閣の「雇用改革」

→労働者の労働・生活条件よりも企業の国際競争力を重視

→「底辺への競争」

世界におけるこれに対抗する動きにも注目