

はじめに

1 揺れるヨーロッパ社会

A. 英国の EU 離脱 (Brexit)

(i)背景としての“移民”問題

シリア難民の受入れ問題

EU の市場統合による東欧からの移民労働者問題

→ UKIP など、ヨーロッパに広がるナショナリスト政党、極右運動

(ii)キャメロン首相の“賭け” … EU 残留のままでの移民制限 (対保守党右派、対 EU 委員会)

(iii)Brexit から Regrexit, Bregret へ

投票における地域、階層、年代による分岐 (イギリス社会の分裂)

<論点>

なぜ“Leave”が多数となったのか？

“Working class”の低賃金、非正規雇用、失業

→スケープ・ゴートに仕立てられた欧州移民 (30 万人)

問題は、高技能労働者でも相対的に低賃金で雇用する企業

→同じくスケープ・ゴートにされた“高い”EU 拠出金

EU 拠出と EU 所属の意味

年次有給休暇、労働時間の制限、同一賃金、育児休暇、職場の安全、パートタイム・派遣労働者の公正処遇などの立法は、EU レベルにおける労働組合の運動によってかちとられたものである。[離脱した場合には] これらの権利は、現在のイギリス政府のもとでは維持される保証はない。／

ETUC (欧州労連) は、イギリスが EU の一部として残留することを支持する。それはイギリスの労働者の利益にとって決定的なものである。ヨーロッパに必要なとされていることは、破壊された EU のプロジェクトを立て直すために投資と良質な雇用、十分な賃金を確保することであり、低賃金の移民や欧州労働者の権利を奪うような姑息な手段をやめることである。

(ETUC Statement on UK Referendum, 13 April 2016)

B. フランスの「労働法律 (loi travail)」

(i) 法定労働時間の短いフランス

35 時間労働法、残業を含めて 1 日 10 時間が上限

年 5 週間のバカンス

(ii) 政府の国際競争力強化政策…法律規制 (Code du travail) の緩和と企業交渉重視

「労働法律」による企業協定による週 46 時間、1 日 12 時間までの変形制

時間外労働手当 25%、50%割増を 10%まで低下可能に

フランス経団連の賛成、一部労働組合の中立、多数の労働組合・若者団体の反対

反対統一行動…4 つの労働組合と 3 つの学生・高校生組合 (7 つの組合)

デモンストレーション (3 月から 12 回の大規模な行動)、広場占拠(Nuit debout)

インターネットによる反対署名 (1 か月弱で 100 万人突破)

ストライキ … 鉄道、道路交通、空港、港湾、製油所・貯蔵施設、原発…

5 月末のエネルギー関連ストライキでは 40%のガソリンスタンドが麻痺

鉄道ストでは TGV の 1/3、長距離列車の 1/4 などが運航停止

それでも世論の 70%が支持

すべてが Medef (フランス経団連) の利益になるもの！この法案は実際、雇主の全面的な自由を提供するものであり、法案が成立するなら、労働者の権利の歴史的な後退をもたらすだろう。 (CGT, Reforme du code du travail)

“労働” 法案は、集団的な社会的権利を破壊し、とくに若者の不平等とプレカリテを増大させる。労働法と団体交渉のすべての側面を企業に移すことによって、規範秩序を転覆し、産業別労働協約を系統的に破壊する。 (FO, Resolution: Un seul mot d'ordre: retrait du projet de loi travail)

法案は、…労働者と若者に与えられた権利と保障の削減へのさらなる一歩である。

(FSU, Loi travail : un projet inacceptable)

政府は命じ、Medef は夢見ることができるだろう。しかし、われわれは法案を望まない。解雇の容易化、もっとも搾取されている労働者の保護の削減、規範秩序の転覆、労働時間の増加、これらを望まない。 (Solidaires, Contre la loi travail : une mobilisation decisive)

フランスの雇用創出のダイナミズムを持続的に発展させ、変化する世界においてわが国の企業が活動的で迅速な競争力をもつためには、労働法典の簡素化の現実的な条件をつくり、労働者のエンプロイヤビリティを強化することが必要である。企業を信頼し、労働者と経営者の交渉を信頼することが、唯一の解決である。

(Medef, Rapport Combrexelle : Ne ratons pas une opportunit e historique)

この法案は労働法典を根本から改変する。そして、その結果はわれわれの一人ひとりに関係するだろう。…若者は、雇用の不安定化の最初の犠牲者になる。／

…われわれの世代は、生涯にわたるプレカリティを受け入れなければならないのだろうか？もちろん、問題外だ。われわれは、尊重される権利をもっているし、安定した雇用に就き、資格にふさわしい賃金を得る権利をもっている。／

労働法典は、企業において不可欠の集団的な保護である。失業がこんなに高い時期に、われわれは、使用者の圧力に直面している。採用面接のたびに、何十人もの応募者がいる。企業の都合で、無期雇用は打ち切れ、有期雇用に移される。こんな状況で、いったいなにが経営者のしたい放題からわれわれを防いでいるのか？それは労働法典だ。労働時間、賃金、解雇の条件など、これらについての規則がわれわれを搾取から守っているのだ。“労働法律”の問題、それは、これらすべてについてのわれわれの権利を後退させることなのだ。若者が使い捨てられ、こき使われる世界へ、ようこそ！

(UNEF, Loi travail: les jeunes disent non merci!)

労働法律の法案は、若者の望む社会と一致しない。この法案を撤回し、真の議論に基づく新しい法律によって失業とプレカリティに効果的に闘うことが政府の義務である。

[4月6日の若者団体と閣僚との会談]…UNLは、見習い、養成、自律、雇用に関する提案を行った。(UNL, 1.2 millions de manifestants le 31 mars)

…政府は失業をなくし、競争力を強めるためと称して労働法典を改変することを決定した。しかし、実際には、この法律は不平等とプレカリティ、不正義を強め、失業を増やすことにしかならない。(FIDL, Non a la loi travail ! Argumentaire)

<論点>

- ・労働者の自主的行動、学生・高校生の運動
- ・政治的文脈 … 社会党政権のもとでの法律改革
 - － 社会党政権はなぜ、そのような改革をしなければならなかったか
 - EU の欧州委員会、IMF の支持 … 経済的競争力には厚すぎる保護の緩和が必要
 - － 労働運動のなかでの分岐
 - ➔ 規制の強すぎるフランスと規制緩和の世界（他のヨーロッパ諸国を含む）
- ・規制緩和の手法としての企業協定
 - ヨーロッパの一般的な労働条件決定の構造としての産業別労働協約体制
 - 企業協定への分権化 C.f.: 日本の企業別交渉
 - 「労使関係」の構造的な変化の可能性を含意
 - ➔ フランス労働法典の構造の組み替え（法律から交渉に、産業別交渉から企業交渉に）

C. ヨーロッパ社会の動揺のもとにある世界のネオリベラル・グローバリゼーション

- a. 「社会的市場経済」あるいは「社会的資本主義」としてのヨーロッパ
… EUの市場統合と「社会ヨーロッパ (Social Europe)」
- b. 日・米、アジア (中国) との競争
- c. 市場統合と域内経済格差
- d. EUにおけるイギリスと大陸ヨーロッパ
- e. 市場化 (規制緩和) とヨーロッパ的社会権との衝突

2 それでも高いヨーロッパの権利保障の水準

(1) 日本とヨーロッパの労働時間

- ・フルタイムの労働者の年間総実労働時間
日本： 2000時間超～2,200、2,300時間 (サービス残業を含む)
ヨーロッパ (ドイツ、フランス)： 1600時間
- ・年次有給休暇日数
日本： 10日～20日で消化率50%弱
ヨーロッパ： 5週間 (25日)
- ・ウィークデイの生活時間 (24時間－労働時間－通勤時間)
日本： 12時間 … 残らない自由時間、少ない睡眠時間
ヨーロッパ： 14時間～15時間 … 7時間強になっている平均労働時間

なぜ、日本の労働時間は長いのか？

長時間労働はなにを生み出してきたか？

過労死などの労働者の健康問題 (メンタルヘルスを含む)

自由時間のない労働者の「会社人間化」…社会的活動や市民的素養の貧困

強い企業の蓄積、競争力 … 同等の賃金とすれば低廉な労働コスト

(2) EU指令

- ・ヨーロッパ各国の労働条件水準を基礎として形成された共通基準としてのEU指令
- ・ヨーロッパ・レベルにおける団体交渉を基礎とするEU指令
労働団体 … ETUC (欧州労連)
経営者団体 … BUSINESSEURO もと UNICE (欧州経営者団体連盟)
CEEP (欧州公企業団体センター)

講義に関連する主な指令

Directive on part-time work (1997/81/EC) of 15 December 1997

Directive on fixed-term work (1999/70/EC) of 28 June 1999

Directive concerning certain aspects of the organization of working time (2003/88/EC)
of 4 November 2003

Directive on temporary agency work (2008/104/EC) of 19 November 2008

- ・指令は、構成国に対して法的拘束力をもつ規範 →しばしば国内法改正
…少なくとも EU 域内における social dumping (労働条件引下げによる競争力) を防止

(3) ヨーロッパ各国における労働条件保護の規範体系

- EU 指令、ほかにヨーロッパ社会憲章など
- 各国の法律
- 各国の団体交渉・労働協約
全国 — 産業別・職業別
- 企業・事業所レベルの交渉・協議
労働組合支部
事業所従業員代表制
- 個別的労働契約

* 一般に、高い労働協約の適用率

* 企業・事業所レベルの労働者代表の法制的保障

→ アメリカや日本に比べて狭い経営者（使用者）の自由度

3 どのような社会をつくるべきか

- 大企業に就職するための学生生活? … オルタナティブのない日本
- フランスの学生組合、高校生組合… 雇用の権利や社会的動向に関する高い関心

(1) 雇用と労働市場

欠如している賃金、労働条件の社会的標準 … 大きな賃金格差、しかし、大企業でも長時間労働の弊害

欠如している社会的保障 … 失業給付、公的職業訓練・教育

弱い生活保障の体系 … 教育、住宅

<最低限必要なこと>

- もっと十分な最低賃金
- 賃金の企業規模間格差の縮小（産業別最低賃金、産業別交渉）
- 雇用の保障
- 労働時間の適正化（時間外労働の上限規制）

(2) 非正規雇用についての考え方

非正規雇用についての見方

C.f.: アダム・スミスの哲学者と車引き（『道徳感情論』）

非正規化を推進してきた政策と法制（1985年 15%程度→2015年 37%or40%近く）

EUの非正規雇用（パート、有期、派遣）指令

- ・基本は正規雇用 … 有期・派遣には特別の理由が必要（フランス）
- ・平等原則（均等待遇原則）… 同じ職場で同じ仕事なら同一賃金
- ・有期雇用には特別の「プレカリテ手当」（フランス）

(3) 労働者の権利と労働組合

若者自身の、さらに労働者一般の「人間として尊重される権利」 C.f.: 前掲 UNEF

社会的に決定される雇用と労働の条件

法的に保障されている団結権

憲法 28 条、労働組合法