

## はじめに

日本の雇用 … とくに大きな問題、非正規雇用と長時間労働

安倍内閣の雇用改革 … “一億総活躍” 政策

しかし、「同一労働同一賃金」については、いわゆる「人事活用の仕組み」（人事異動の有無、範囲等企業の裁量的行為）による切り分けがみとめられることに。

長時間労働対策についても、緩やかな上限規制と過労死ラインに一致する特例条項など、長時間労働問題の解決にはほとんど効果が見込めない状況に。

日本の労働社会をどのように改革していったらよいのか？

日本の長時間労働や非正規雇用問題の原因はなにか？

この問題をヨーロッパとの比較で考えてみる。

## 1 EU（諸国）の高い労働条件水準

### (1) 労働時間

- 労働時間の総量 … (全労働者) 1400 時間台 : 1700 時間台  
(フルタイム) 1600 時間台 : 2000 時間台 +  $\alpha$

- 労働時間の基準

1 日の労働時間 … 8 時間 ; 上限 10 時間

1 週の労働時間 … 法定、労働協約 : 35 時間 ~ 37 時間

上限 : 48 時間

→ 少ない時間外労働 (残業)

C.f.: 日本の労働時間 (今回の見込まれる改正で)

1 日の労働時間 … 8 時間 ; 上限なし

1 週の労働時間 … 40 時間 ; 上限 45 時間 + 特例

→ 月に 80 時間から 100 時間の残業 (過労死ライン) の可能性

→ なくなる過労死、長時間残業

→ 実情として、まんえんしているサービス残業

- 年次有給休暇

年次有給休暇 … 平均的には、5週間（多くの場合夏季、2分割なども）  
存在しない“未消化の年次有給休暇”

C.f.: 日本の年次有給休暇

法定：10日～20日（勤続年数に比例）

少ないまとめ休暇（病気、家庭事情、育児などに利用）：ヨーロッパでは病休  
多い未消化休暇 … 取得率 50%弱

## (2) 非典型雇用

### ■ 日本と同じように増加する非正規雇用

… 原因も日本と同様、グローバル競争の激化、労働コスト削減・利益重視経営、  
法律や制度の規制緩和

### ■ しかし日本と大きく異なる賃金、待遇の格差

ヨーロッパで定着した「同一労働同一賃金」原則 … 「同じ仕事をしていれば同  
じ賃金、待遇（福利厚生の利用など）も同じ」という考え方

EU 指令による均等待遇原則 → 構成国内の法令における均等原則

C.f.: 日本では、原則規定を認めようとしない政府（今回の改正議論）

同じ仕事でも、正規と非正規は「人事活用の仕組み」が違うという日本

### ■ したがって、格差の小さいヨーロッパ

男女についても、正規・非正規についても、賃金格差は日本よりはるかに小さい。

## 2 ユーロッパの労働基準が高いのはなぜか？

### (1) EU 指令の策定過程

パートタイム雇用に関する指令、有期雇用に関する指令

- ・ 欧州レベルにおける労働組合（ETUC）と経営者団体との交渉
- ・ 労使の交渉による枠組み協定の締結
- ・ 欧州委員会、欧州理事会による枠組み協定の検討と承認

→ EU の正式な指令（Directive）

\* 派遣労働指令は、労使の合意ができなかったために、欧州委員会の策定した案で指令  
を作成

指令（EU における法律）が、労使交渉で決定されるということ

欧州レベルで、労使の交渉がなされるということ

→労働条件に関する規範は労使交渉で決めるべきだという基本的な考え方が定着  
労働組合が強い交渉力をもっている

## (2) 構成諸国における労使関係

### ■ 日本と同じように低下傾向にある労働組合組織率

日本の組織率…17~18%

ヨーロッパの組織率… フランス (8%) からドイツ (25%)、北欧 (70%)

\* 北欧と除くと、70年代までの組織率が半減近い低下。

\* こうした世界的な組織率低下は、グローバリゼーション、新自由主義の考え方の普及によって経営側の組合忌避が強まったため。

### ■ しかし、異なる組織形態、交渉形態

日本の労働組合 … 企業別の組合、企業別の団体交渉

\* 企業間競争を規制する力がないために、労働条件水準を高める力が弱い。

ヨーロッパの労働組合 … 産業別組合が主流、企業別組合は認められていない。

団体交渉も、産業別交渉が基本 → 産業別協約の賃金や労働時間が社会的標準に

### ■ 高い労働協約の適用率

日本では、適用率≒組織率

ヨーロッパでは、イギリス (30%) ~ フランス、北欧 (80-90%)

\* つまり、日本では、労働協約は労働組合のある企業の内部だけの基準にすぎないが、ヨーロッパでは、労働協約の定める労働基準が社会的に通用。

## 3 労働法、労使関係の考え方 … 労働組合、労働協約とは？

### (1) 雇用関係において弱い立場にある労働者

雇用されるということ … 雇用契約 (労働契約) を締結して、はたらくこと

民法は、雇用契約を 1 対 1 の通常の私法上の契約と同じものとみなす。したがって、雇用の条件は、雇用する側と雇用される側との 1 対 1 の話し合いで決めるということになっている。

しかし、実際の姿を見ると、雇用条件は雇用主が一方的に決定し、被用者はほとんど発言権をもたない。＜契約法の擬制と実態との齟齬＞

## (2) 労働者保護法

そこで、雇用されて働くひと（労働者）の労働条件を守るために、さまざまな法律が制定されることになった。これらを労働者保護法という。

Ex.: 労働基準法、最低賃金法、雇用機会均等法、パート労働法、労働者派遣法、労働契約法、労働安全衛生法…など

## (3) 労働者の団結権と労働組合、団体交渉

国が保護法をつくる動きと並行して、労働者自身が団結して労働条件を改善する運動をつくりだした（労働組合、労働運動）。

こうした労働者の団結は、法的に正当な行為として認められ（憲法 28 条、労働組合法）、労働組合は労働条件を維持改善するための重要な主体となった。

労働組合がそのために採用した手段は団体交渉である。1 対 1 では不均衡な労使の交渉力を対等なものにするという意味をそれはもっている。さらに、団体交渉における交渉力を強化する手段として争議行為をする権利も法的に認められている。

団体交渉によって、労使の合意が形成されるとそれを文書にまとめた労働協約が作成される。労働協約は、個別的な労働契約上のとりきめに優位する法的効力を認められており、労働条件をきめるうえできわめて重要な役割を果たしている。ヨーロッパの多くの国には、産業別労働協約の効力を組合員以外、経営者団体非加入の使用者に拡張適用する制度が設けられている。

## (4) 労働条件の向上と労働運動

- ・ 19 世紀末から 20 世紀初頭の国際的な“8 時間労働運動”  
<1919 年国際労働機関（ILO 設立）第 1 号条約（8 時間-48 時間労働）>
- ・ 1936 年フランスのゼネストと政労使協定（週 40 時間制、2 週間のバカンス）
- ・ 1958 年ドイツの“土曜日はパパの日”運動
- ・ 1983 年ドイツの週 35 時間制要求ストライキ（決着は 37.5 時間）
- ・ 2000-01 年フランス 35 時間労働法

\* ヨーロッパの高い労働条件水準は、こうした労働運動の歴史的な積み重ねの結果。

## (5) 遅れた日本の労働運動

- \* 日本の労働条件水準が、ヨーロッパなどとほとんど同じレベルの経済力にもかかわらず相対的に低い主要な理由のひとつ
- ・ 戦前の労働運動 … 全般的に否定的な国家の政策。企業の組合回避傾向。
- ・ 戦後の労働運動 … 戦後の混乱期のあと、労働組合は企業内化。経済のキャッチアップと所得水準の向上のために労働時間短縮は後回しに（残業の恒常化）。

- ・今日の労働運動 … 企業内化の深化。労働時間短縮より、所得水準維持に関心。

#### 4 今日の日本労働社会の問題点

##### 2つの問題

- ① 労働組合の弱さ（前述）… とくに組織形態
- ② グローバリゼーション、新自由主義的考え方の影響

##### 第②の問題：

- ・変化した経営思想 … 従業員の雇用保障、福利から企業利益、株式配当重視
- ・市場競争の激化 … 生産コストの低減競争 → 非正規化、賃金停滞
- ・新自由主義思想の影響 … 「自己責任」による個人の分断 → 労働者の団結力の低下  
→ 声の出せない広汎な労働者

##### 新自由主義的改革と新自由主義的心性の悪循環

労働組合も沈黙、労働者も声が出せない → 企業の政策要求の膨張 → 政府による規制緩和政策（非正規雇用の規制緩和、労働時間の規制緩和） → 雇用条件・労働条件のいっそうの悪化 → ますます増える孤立した個人 → （はじめに）

- \* 90年代以降の日本の労働社会は、ほぼこのような悪循環に陥って今日に至っている。政府が危機感をもつ「人口減少」はこの結果。

#### 5 労働社会の改革 —その可能性—

- \* 社会改革の焦点 … “企業 first” の社会を変えること
- \* 改革の条件 … 政治的（政府のあり方、社会における人びとの考え方）、経済的（労働市場の状況、労働者、労働組合の交渉力）条件 … 以下、政治的条件について

##### (1) トランプ政権の意味するもの

「政治的文化的大変動」、「グローバルな政治的大地震」（ガーディアン、2016.11.9）  
→ 新自由主義とグローバリゼーションの世界に衝撃

- ・トランプが捉えた「労働者の声」 … ラストベルトの白人労働者
- ・「公正貿易」と「雇用」、しかし、パリ温暖化協定離脱でよいのか？
- ・「雇を増やす」、しかし、強権政治や‘fake news’の非難（反民主主義）でよいのか？

## (2) EU とイギリス、フランスの政治変動

シリア難民問題をきっかけとするイギリスの EU 離脱、ヨーロッパ諸国における極右勢力の台頭 → 国民国家の協調体制としての EU の危機

### フランス大統領選

第 1 回投票 (2017.4.23) の結果 (下線部は決選投票 5.8)

	民主主義	(民主主義)	権威主義
	<u>決選 66.06</u>		
自由市場	マクロン (23.75)	フィヨン (19.91)	
	アモン (6.35)		
労働者保護	メランション (19.64)		ルペン (21.53)
			<u>決選 33.94</u>

この投票結果が示すもの :

- ・第 1 回投票においては、4 者がほぼ拮抗状態。(フィヨンのスキャンダルがなければ、フィヨンとマクロンの得票は入れ替わっていた可能性) (アメリカ大統領選でも同様の構図)
- ・トランプ現象前までの時期であれば、下の 2 つの象限の得票はずっと小さかった。
- 市場主義が支配した政治が変動期を迎えている。
- ・同じ労働者保護をめざす勢力に、民主主義派と反民主主義派があること。
- ・この 4 つの方向は拮抗しており、これからの世界の政治の方向性は未決定状態。

### イギリスの総選挙 (2017.6.8)

	獲得議席	改選前議席	増減	得票率
保守党	318	330	-12	42.4%
労働党	261	229	+32	40%弱
SNP	35	54	-19	
自民党	12	9	+3	
その他	23	28	-5	
計	649	650		

\*未確定 1

- ・労働党の躍進は、コービンへの若者の支持、保守党の政策に対する年金生活者の反発

などによる。

・コービン党首は、労働党内左派（上図では左下の象限）。マニフェストでは、鉄道、郵便など民営化された企業の公有、大学授業料の無償化、累進所得税制など、新自由主義的な政策と反対の方向がめざされている。

### （３）世界の政治変動

欧米の政治動向は、80年代以来の新自由主義の時代が、政治のレベルで大きな変動期を迎えつつあることを示している。

このような世界的な政治変動が生じたのは、新自由主義的な政策の結果としての非正規雇用の増大、所得格差の拡大、中間層の貧困化などがこうした政策方向に対する国民の反発を生んだためである。

したがって、政治変動の焦点の1つは、「自由市場の徹底」の方向を選択するか、「自由市場の修正」をめざすか、という選択。（もう1つは、民主主義か権威主義か）

### （４）日本の労働社会の改革

日本の問題（４の①、②）のうち、社会構造的な①の問題は、短期では解決しないが、原因の②については、このような世界的動向が日本にも影響を与える可能性がある。

基本的な政策転換を議論すべき時期になっているかもしれない。

（了）