

# 労働社会の改革 ―EU から学ぶ―

明治大学労働講座 2018.6.19

田端博邦

## 1 はじめに

今日の労働社会

- … 長時間労働と非正規雇用
- … なぜ
- … どうしたらよいのか

素材としての「働き方改革」法

## 2 「働き方改革」とは

### 1) 起点としての 2016 年 1 月

1 月 22 日施政方針演説

1 月 27 日衆院本会議答弁

- 長時間労働をなくす、「非正規という言葉をなくす」、「同一労働同一賃金を実現する」
- …> “働き方改革”
- 非正規の「正規雇用と同じ賃金」が実現するのか？

### 2) もう一つの起点…2014 年 4 月 22 日長谷川ペーパー（経済財政諮問会議・産業競争力会議の合同会議）

「グローバルに通用する働き方改革」

「改革の前提」としての「働き過ぎ防止」

「個人の意欲と能力を最大限に活用するための新たな労働時間制度」

「働き方改革の目標」

- ・働く個人の全員参加
- ・高度外国人人材の働きやすい環境整備
- ・労働生産性（効率性・付加価値生産性の向上）
- …長時間労働そのもの、同一労働同一賃金への関心はない

→2014 年 6 月『日本再興戦略改訂 2014』

「働き方改革」…「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応える、新たな労働時間制度を創設する」

…> 2015 年労基法改正案 →「働き方改革法」：“高プロ”

### 3) 今日の「働き方改革」の目標

- ① 長時間労働の防止 … 時間外労働（残業）の上限規制
- ② 同一労働同一賃金の実現
- ③ 高度プロフェッショナル制度の創設

## 3 長時間労働問題と「働き方改革」法（案）－EU との比較を含めて－

### 1) 日本の長時間労働問題

ヨーロッパと比べてどのくらいの違いがあるのだろうか

年間総労働時間（フルタイム労働者）

日本	2000 時間／年 + $\alpha$ （サービス残業など）
ドイツ	1500 時間台／年
フランス	1600 時間台／年

平均的生活時間（同）

	通勤時間	勤務時間	残業	不明	食事・入浴など	自由時間	睡眠
日本	2h	8h	1.5h	0.5h	3h	1.5h	7.5h
欧州	1h	7h	－	－	4h	4h	8h

週休日

日本 週に1日が原則（法律上義務づけられるのは4週に4日－労基法35条）  
欧州 週休日は原則として日曜日、商店等の営業も厳しく規制。

有給休暇（バカンス）

日本 平均すると7～8日／年  
欧州 5から6週間（25日～30日）／年

### 2) 労働時間の法律制度

	法定時間		上限時間		勤務間インターバル
日本	8h/d	40h/w	－	－	－
フランス	8h/d	35h/w	10h/d	48h/w	11h
ドイツ	8h/d	－	10h/d	48h/w	11h
(IGM 協約)	8h/d	35h/w	〃	+10h/w; 20h/m)	

法律制度上の日本の問題点：

1日、1週の限度がないこと。残業の法定的上限、インターバルが存在しないこと。

残業（時間外労働）の制度（労基法 36 条 37 条）：

労使間の書面による協定（36 協定）の締結・労基署への届出

行政指導上の「限度時間基準」（1 週 15 時間、月 45 時間、年 360 時間など）

しかし、限度時間基準を超えることが「特別条項」を締結することで許容される。

Ex.: 月 100 時間を超える特別条項はめずらしくない。1 日 15 時間、月 160 時間も。

Ex.: 36 協定を超える違法残業、最長の総労働時間は月約 350 時間（所定時間の倍）（5.19 報道）

Ex.: 裁量制 28 歳社員過労死。月平均 87 時間 45 分、最長月 184 時間 30 分（5.17 報道）

### 3) 「働き方改革」法（案）の長時間労働対策

#### 限度時間の設定

- ① 労働基準法を改正して、法律上の限度時間を設ける。
- ② 限度時間は、1 か月 45 時間、年 360 時間
- ③ 特別条項にも限度時間を設ける。月 100 時間未満、年 720 時間。月 45 時間を超える月は 6 か月以内。

月 100 時間の残業（時間外労働）とは？

週休 2 日制とすると、月の出勤日数 22～23 日。22 日とすると 1 日の残業 4.54 時間。

→食事時間などを削っても、自由時間はゼロ、睡眠時間は減少ということに。

（上記の生活時間参照）

#### 年次有給休暇の強制取得

法定の年次有給休暇日数： 10 日～20 日

うち、労働者が休暇をとらない場合に、5 日までを使用者が付与

#### 高度プロフェッショナル制度（高プロ）

労働時間の短縮をめざすというより、企業の競争力強化を目的

法定労働時間や時間外労働の限度規制などについて、法律規定の適用を除外するもの

高度の知識を要する専門的仕事に就く、年収要件などを満たす労働者が対象

→1 日 8 時間の法定労働時間、残業するために必要な労使協定のルールなどがすべて適用されなくなり、1 日何時間働かせても法的な問題は起こらない。

## 問題点

このような法律で、長時間労働をなくすことはできるだろうか。

…“働き方改革”の約束をどう評価したらよいだろうか。

高プロは、当初は高所得者が対象だが（1075万円と予測されている）、将来的には対象が拡大するおそれがある。

「…柔軟な働き方が定着することにより、高い専門性を有するハイパフォーマー人材のみならず、子育て・介護世代（とくに…女性）や定年退職後の高齢者、若者等の活用も期待される。」（前出長谷川ペーパー「個人と企業の成長のための新たな働き方」）

## 4 非正規雇用と均等・均衡待遇

### 1) 非正規雇用の実態

非正規雇用（パート、有期、派遣）の割合

非常に大まかには雇用労働者のほぼ40%、2000万人（とくに90年代後半から増加、正規雇用に代替）

より細かくは、非正規の半数近く950万人程度がパート、有期は1500万人（パート、派遣を含む）

これらの非正規雇用のうち、「不本意非正規」が、18%程度。有期、派遣ではそれぞれ3割、4割超が「不本意」

なぜ「不本意非正規」が発生するのだろうか？

－ 正規の求人が少ない

なぜ正規の求人は少ないのだろうか？

－ 企業が人件費を節約したいからでは

企業が低賃金の非正規雇用で求人を出すとして、「不本意」なのになぜ応じるのだろうか？

－ 働かなければ食べられないから

そうした人がたくさんいる限り、企業は非正規の雇用を続けたり、増やしたりするだろう

### 2) 大きな格差

正規と非正規の賃金や労働条件はどのように違っているのだろうか？

正規労働者の平均年収は500万円台程度

非正規のそれは、100万円台から300万円台

そのような大きな賃金格差はどうして生まれるのだろうか？

Ex.: ハマキョウレックス事件最高裁判決（2018.6.1）

	正社員	契約社員
職務内容	同じ	
本給	月給制	時給制
昇給	あり	なし
賞与	あり	なし
退職金	あり	なし
交通費	5000 円～	3000 円
無事故手当	1 万円	なし
作業手当	1 から 2 万円	なし
給食費	3000 円	なし
住宅手当	2 万円	なし
家族手当	あり	なし
皆勤手当	1 万円	なし

### 3) 「同一労働同一賃金」とはなにか？

「仕事と同じ場合には、同じ賃金が支払われる」（同一の労働に対しては、同一の賃金が支払われる）という原則

必ずしも厳密に区別されているわけではないが、同一の仕事ではない（職種が異なる）が、労働としての価値が同一とみなされる労働については、「同一価値労働同一賃金」という言葉が用いられる。

しかし、日本の労働法では、男女の同一労働同一賃金（労基法 4 条、参照：均等法 6 条）の原則が定められているが、雇用形態の違いに関する同一労働同一賃金原則は存在しない。今回の「働き方改革法（案）」でも、同一労働同一賃金の原則は採用されていない。

上記ハマキョウオレックス事件で同一労働同一賃金の原則が採用されていたならば、「職務内容」が同一の正社員と契約社員とは同一の賃金が支払われるべきだということになるはずである。しかし、最高裁は、無事故手当の有無などについては法律に反するとしたが、基本給や賞与の差については違法としなかった。なぜか？

#### (4) 現行法制の仕組みと「働き方改革法」(案)

非正規雇用の均等・均衡待遇に関する3つの法律

短時間労働法(パート労働法)8条、9条

労働契約法20条

労働者派遣法30条の3

##### 労働契約法20条

正社員と有期雇用の労働者の賃金などの労働条件に差異があるとき、

「職務の内容」、「職務の内容や配置の変更の範囲」、「その他の事情」を考慮して、

「不合理なものであってはならない」

… 「職務の内容」が同じでも、「…変更の範囲」に違いがあれば、賃金などに相違があってもよいという枠組み

Ex.: 非正規雇用と正規雇用とで同じ仕事をしているとしても、

正規雇用には広域配転がありうる；非正規雇用には配置転換はないという場合、

賃金に差があってもよい。

C.f.: 正規と非正規の賃金カーブ

正規： 年功賃金の上昇カーブ …企業内教育、配転、定期昇給、管理的職務への昇進  
これらの長期雇用システムを「人材活用の仕組み」という。

非正規： 水平の直線的賃金カーブ …時給の職能的賃金。職能は一定、配転もない。

前期の最高裁判決のケースでは、5年間に10円だけ時給が上昇。

C.f.: 長澤運輸事件最高裁判決(2018.6.1)

この事件では、定年後再雇用の有期雇用労働者と正規雇用労働者との間に20%から30%の格差があった(職務内容、「人材活用の仕組み」は同じ)が、最高裁は、定年後の再雇用、年金の部分的な支給(これに代わる調整給)などの特殊な事情(法律上の「その他の事情」)によって、賃金等の差違を「不合理なもの」とはいえないとした。

##### 短時間労働法8条

2014年改正で、労働契約法20条と同じ仕組みを導入。

同9条 2007年改正で導入された差別禁止規定

職務内容が同一で(「職務内容同一短時間労働者」、職務の内容及び配置が通常の労働者と同じ範囲で変更されるもの(「通常の労働者と同視される短時間労働者」))については、「短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。」

… つまり、フルタイム正社員と同じように配置転換に応ずる義務を負い、年功によって職務が変更され、管理的職務に昇進していくようなパートタイム労働者だけが、差別的取扱いの禁止（均等待遇）の対象

大多数のパートタイム労働者に適用されるのは、正社員との「**均衡を考慮**」して賃金を決めるべきだという **10条**の規定のみ。

### 労働者派遣法 30条の3 … 均衡待遇

- ① 派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮し…賃金を決定するよう配慮
- ② 〃 を考慮し…教育訓練及び福利厚生の実施その他の措置を講ずるよう配慮

### 働き方改革法（案）による制度改正

**短時間労働法**（パート労働法）に有期雇用労働者を含める形で、**短時間・有期雇用労働法**（パート有期労働法）に改正

**労働者派遣法**を大きく改正して、パート法の 2 つの仕組み（不合理な待遇の禁止、不利益取扱いの禁止）を導入

→ただ、いずれの法制においても、「職務内容」が同一なら同一賃金という原則は採用されず、従来どおり、「職務内容」の同一性+「人材活用の仕組み」の同一性がないと基本給（基本賃金）の均等は実現しない。

## 5) ヨーロッパの均等法制

3つの EU 指令

**パートタイム労働指令**（1997.12.15, Council Directive 97/81/EC）

**有期雇用指令**（1999.6.28, Directive 1999/70/EC）

**派遣労働指令**（2008.11.19, Directive 2008/04/EC）

それぞれの指令の原則

#### パートタイム労働指令

#### **第 4 条 差別禁止原則**

- 1 パートタイム労働者は、雇用条件に関して、パートタイム労働であるというだけの理由によって比較可能なフルタイム労働者よりも不利に取り扱われてはならない。ただし、客観的理由によって異なる取扱いが正当化される場合は、このかぎりではない。
- 2 適切なときは、時間比例の原則（the principle of pro rata temporis）が適用される。

### 第3条 定義

2 「比較可能なフルタイム労働者」とは、同一の事業所において、同一のタイプの労働契約または労働関係を有するフルタイムの労働者で、**同一または同等の職務または職業**に従事するものを意味する。ただし、勤続や職業資格、熟練などを含むこれら以外の条件についても適切に考慮される。

### 有期雇用指令

#### 第1条 (目的)

(a) 差別禁止原則を確実に適用することによって、有期雇用の質を改善すること

#### 第4条 (差別禁止原則)

- 1 有期雇用労働者は、雇用条件に関して、有期労働契約または労働関係を有しているというだけの理由によって、比較可能な無期雇用労働者よりも不利に取り扱われてはならない。ただし、客観的な理由に基いて異なる取扱いが正当化される場合にはこのかぎりではない。
- 2 適切なきは、時間的比例の原則 (**the principle of pro rata temporis**) が適用される。
- 3 特定の雇用条件に関する勤続 (勤務期間) についての評価は、異なる評価が客観的な理由によって正当化される場合を除いて、有期雇用労働者と無期雇用労働者について同一でなければならない。

### 派遣労働指令

#### 第5条 (均等待遇)

- 1 派遣労働者の基本的な雇用労働条件は、派遣先企業に派遣されている期間においては、少なくとも、その企業によって同一の仕事に従事するために雇用されたなら適用されたであろう雇用労働条件を下回ってはならない。…
- 2 派遣労働者が派遣企業とのあいだで期間の定めのない雇用契約を締結しており、ある派遣業務と次の派遣業務とのあいだにおいても引き続き報酬が支払われている場合については、賃金に関して、構成国は、労使の諮問を経て、前項の原則に対する例外を定めることができる。
- 3 … 労働協約による賃金労働条件の決定
- 4 … 労働協約の拡張制度などがない国において、国家が行う最低労働条件の設定

### 日本の法制との比較

	同じ職務	同じ職務+同じ人事管理
EU 指令	○均等待遇	—
日本の法制	△均衡待遇	○均等待遇

## 5 むすび

なぜ、このように違うのだろうか？

- ー ポピュラーな説明：労働市場の構造の違い

ヨーロッパ	横断的労働市場	職業・職務別の賃金	職業意識
日本	企業内労働市場	年功的な職能給・定期昇給	企業共同体意識

- ー なぜ、こうした構造の違いが生まれたのか？

ヨーロッパ	労働者組織（労働組合）の歴史と役割（賃金決定への発言力）
日本	後発資本主義のもとで抑圧された労働運動（強い企業之力）

- ー 人権や市民社会のあり方も重要

- … 市民革命を経験しなかった日本
- … 企業共同体意識＝企業の強い労働者支配：弱い労働者の人権 C.f.:過労死
- … 生活や平等という基本的な人権を否定された非正規労働者

ヨーロッパ	長い伝統の個人の自由と独立（社会・国家の担い手としての個人）
日本	長く支配されてきた個人（国家や企業の手足としての個人）

私たちはなにを起点にして生きていくべきか？