

はじめに

「就活」について、あるいは「リクルート・スーツ」
就職はゴールではない。労働とは？仕事とは？

1 労働の意味について考える

(1) 私たちにとっての労働・仕事の意味

生活を支えるための稼得労働

… 就活の重要性

生きがいとしての労働・仕事

… ひとに役立ってうれしい： 研究や工夫をして発見をすることが楽しい

仕事の仲間との交流が楽しい： 自分自身の存在意義としての仕事

社会的な自己の存在意義としての仕事

… 社会のメンバーとして、社会に役立つことをしている、という安心感、自信

(2) そのような仕事を可能とするための条件

賃金や労働時間が「人間らしい生活」を可能とするものであることが必要

… 労働基準法、労働組合の団体交渉権

会社や上司の業務命令に歯止めがあること

… 過大なタスクや長時間残業の強制やハラスメントがないこと

働く者自身が、「会社人間」にならないこと、人間的な独立性を保つこと

… 会社への合理的な貢献と人間的な生活と自由時間

→労働者の人間としての存在や価値（尊厳、権利、自由）が尊重される職場

(3) 人間的労働を可能とする社会的条件

個人の尊厳や、権利、自由が尊重されるような社会であることが必要

… そのような社会においては、ひどい職場は生まれにくい

過大な業務量や長時間労働を生み出す経済的根源：企業間競争の行き過ぎを抑制するよ
うな経済社会を形成することが必要

… 企業活動の自由を意味する市場経済を労働者の自由や権利を保障する社会的経
済と両立させることが必要

… 現状においても、少なくとも労働法違反をなくすことが必要

(4) 失業と雇用の安定 —あるべき経済社会—

失業は、個人から稼得労働の機会を奪うと同時に、働く喜びや社会的な交流と、その個人の社会的存在意義を奪う

しかし他方で、資本主義の経済システムのもとでは、つねに失業や失業の危機がだれにでも襲いかかってくる可能性がある。

→望ましい経済政策としての「完全雇用政策」→すべての人が人間的に生きること

今日の日本経済のもとでは、失業だけでなく、高い割合で存在する非正規雇用が、働こうとしている人、働く人にとっての、生活や人間的自由の重石になっている。

2 非正規雇用について考える

非正規雇用への不安

非正規雇用の不公正さ (unfairness, injustice)

(1) 規制緩和と政策のもとで拡大した非正規雇用

規制緩和と政策：労働者派遣の合法化（1985年）、派遣法適用範囲の拡大、有期契約期間制限の緩和

規制緩和＝自由市場政策のもとで、拡大する非正規雇用についての労働条件（とくに賃金）の規制や契約締結の規制（有期・派遣の「入口規制」、有期・派遣期間の上限規制）はまったく存在しないか、あるいはきわめて微温的な規制にとどまってきた。

その結果として生じた、

著しい賃金格差（正規雇用の1/2から1/3、あるいは年収100万・200万円台の貧困層の形成）と著しい雇用の不安定

(2) 社会的な正義に反する非正規雇用 … 法的規制の必要性

同一労働同一賃金政策の立法（正式には「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」、略称「短時間・有期雇用労働者法」）の制定（1918年6月、2020年4月施行）

「非正規雇用という言葉をなくす」（2016年安倍首相）

しかし、通勤手当などの手当の差別は違反となるが、肝心の基本給の額についての差別は実際上「不合理」とはみなされない。例外的に、正社員と同じような人事処遇がされているパートや有期雇用労働者（いわゆる非正規ではない）の場合を除いて。

3 EUにおける非正規雇用に関するルール

法律規制のしっかりしているヨーロッパ
賃金についての「同一労働同一賃金」

(1) 3つのEU指令をとりあげる

- 制定時期の順に、パートタイム (1997 年)、有期雇用 (1999 年)、派遣労働 (2008 年)。
- いずれの指令も、正規雇用 (パートに対してフルタイム ; 有期に対して無期雇用 ; 派遣に対して直接雇用) との労働条件差別を克服することを目的。基本的理念は、「差別待遇の禁止」あるいは「均等待遇」
日本法では、旧パート法を引き継いだ短時間・有期雇用労働者法にはごく部分的な差別禁止規定があるのみ。今回の立法でも日本法の基本的な理念は、「均等待遇」ではなく、「均衡待遇」。非正規雇用の大きな賃金格差が解消される可能性は小さい。
- EU 指令は、EU 加盟国に強制的に適用され、加盟国はこれに適合するように国内法等を改める義務を負う。

a. パートタイム労働指令

Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC

第1条 この指令の目的は、…産業を超える全般的労使組織 (UNICE、CEEP および ETUC) のあいだで 1997 年 6 月 9 日に締結された枠組み協定を実施することである。

第2条1 構成国は、この指令を遵守するために必要な法律、規則または行政的規定を 2000 年 1 月 20 日までに発効させなければならない、または同日までに、労使は協定の規定によって必要な措置を導入しなければならない。…

パートタイム労働に関する枠組協定

第1項 この枠組み協定の目的は、以下のとおりである。

- (a) パートタイム労働者に対する差別の撤廃を規定し、かつパートタイム労働の質を改善すること。
- (b) 自発的なパートタイム労働の発展を促進し、使用者および労働者のニーズを考慮して柔軟な労働時間を組織することに寄与すること。

第2項 略

第3項 定義

1. 略
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、同一または類似の仕事・職業に従事する、同一のタイプの雇用契約または雇用関係を有するフルタイム労働者を意味する。その他、勤続、資格・技能を含む条件にも適切に留意される。

同一の事業所に比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、適用される労働協約を参照して、適用される労働協約がない場合には、その国の法律、労働協約または慣行に沿って、比較がなされる。

第4項 差別禁止の原則 (Principle of non-discrimination)

1. パートタイム労働者は、すべての雇用条件について、パートタイムで働いているというだけの理由で比較可能なフルタイム労働者よりも不利に扱われてはならない。ただし、異なる扱いが客観的な理由によって正当化される場合は、このかぎりでない。
2. それが適切な場合には、時間比例の原則 (principle of pro rata temporis) が適用される。

b. 有期雇用指令

Council Directive 1999/79/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP

有期雇用に関する枠組み協定

第1項 この枠組み協定の目的は、以下のとおりである。

1. 差別禁止原則を適用することによって、有期雇用労働の質を改善すること
2. 有期雇用契約または関係の反復的な更新から生じる濫用を防止するための枠組みを設定すること

第3項 定義

2. 「比較可能なパーマネント労働者」とは、同一の事業所内で、同一または類似の仕事・職業に従事する、期間の定めのない雇用契約または関係の労働者を意味する。資格・技能について適切な考慮がなされる。

比較可能なパーマネント労働者がいない場合には、適用される労働協約を参照して、適用される労働協約がない場合には、その国の法律、労働協約または慣行に沿って比較がなされる。

第4項 差別禁止原則

1. すべての雇用条件に関して、有期雇用労働者は、有期雇用契約または関係を有しているというだけの理由で、比較可能なパーマネント労働者よりも不利に扱われてはな

らない。ただし、異なる扱いが客観的な理由によって正当化される場合は、このかぎりでない。

2. 適切な場合には、時間比例の原則が適用される。

第5項 濫用を防止するための措置

1. 有期雇用契約または関係の反復した更新による濫用を防止するために、構成国は、労使との協議を経て、…以下の措置を1つ以上…導入しなければならない。

(a) 有期契約または関係の更新を正当化する客観的な理由 [の義務づけ]

(b) 有期契約または関係の反復更新の全期間についての上限

(c) 有期契約または関係の更新回数

2. 構成国…または／および労使は、どのような条件のもとで、有期雇用契約または関係が、(a)「反復更新」とみなされるか、(b)無期の契約または関係になったとみなされるか、について決定する。

c. 派遣労働指令

Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of
19 November 2008 on temporary agency work

第2条 目的

この指令の目的は、第5条に定める均等待遇原則 (Principle of equal treatment)を派遣労働者に適用することによって、…派遣労働者の保護を確保し、また派遣労働の質を改善することにある。

第3条 定義

1. (f)「基本的な雇用労働条件 (basic working and employment conditions)」とは、(i)労働時間の長さ、時間外労働、休憩、休暇期間、夜勤、休日および祝日、(ii)賃金、に関する法律、規則、行政的規定、労働協約および／またはその他ユーザー企業において効力を有する一般的な強制的規範によって定められた雇用労働条件を意味する。

第5条 均等待遇原則

1. 派遣労働者の基本的な雇用労働条件は、そのユーザー企業に派遣されている期間中は、少なくとも、同じ職務に従事するために当該企業に直接雇用されたならば適用されたであろう条件と同じものでなければならない。

(2) EUでは、均等待遇原則／差別禁止原則がなぜ成立したか？

- 正規と非正規の「賃金などの平等」…自由、平等、人権の伝統
…日本ではなぜ成立しないのだろうか？

○ 労働組合の役割

- パートタイム指令と有期雇用指令の場合 … 労使の協定によって実現
- ヨーロッパレベルの労使団体間の交渉
- 労使交渉による枠組み協定の締結
- EU 機関による枠組み協定の承認＝指令による適用

○ 日本の非正規雇用問題と労働組合

- 企業別に組織されている労働組合
- ／当たり前のように通用している企業内の正規・非正規格差
- それに立ち向かわない労働組合
- ごく少数の企業横断的な労働組合（ユニオン）
- ／非正規雇用問題に取り組んでいるが、非正規雇用の労働者が立ち上がることは困難

(3) ヨーロッパ社会憲章とヨーロッパの労働組合、労働協約

EU の基盤とされる労使パートナーシップ、「社会ヨーロッパ (Social Europe)」の背景

労働組合の発祥地イギリス … 18 世紀まで遡る古い歴史

強い政治的発言権をもつ労働組合 … 100 年ほど前には労働党 (労働組合政党) の政権成立、スウェーデンなど北欧では強力な労働組合と労組政党の長期政権

European Social Charter (1961, revised 1996)

第 1 部

- 1 すべての人は、自由に選択した職業をつうじて生活をたてる機会をもつ。
- 2 すべての労働者は、公正な労働条件を享受する権利を有する。
- 3 すべての労働者は、安全で健康な労働条件をもつ権利を有する。
- 4 すべての労働者は、自らとその家族の人間的な生活水準のために十分な、公正な賃金を受ける権利を有する。
- 5 すべての労働者と使用者は、その経済的社会的利益を守るために、国内および国際の組織についての結社の自由[団結権]を有する。
- 6 すべての労働者および使用者は、団体交渉の権利を有する。
- 7 こども及び青年は、物理的および精神的な虐待から守られるための特別の保護をうける権利を有する。

(以下省略)

第2部

第1条 労働権 (The Right to Work)

(以下、項目省略)

第2条 公正な労働条件への権利 (以下省略)

／... a wide range of fundamental rights: mainly, working conditions, freedom to organize, health, housing, and social protection. ... special emphasis on protection of vulnerable persons such as elderly people, children, people with disabilities and migrants. (EU の社会権に関する委員会のある報告書、2014 年)

○ 各国内に産業別労働組合、全国組織。

→ ヨーロッパ規模の労働組合組織 (ETUC)、経営者組織 (UNICE/BUSINESSEUROPE) と公企業組織 (CEEP) による労使対話 (social dialogue)

○ 労働協約 … 労働組合と使用者団体 (使用者) とのあいだでの賃金、労働時間などをめぐる交渉 (団体交渉) の結果として締結される取決め

ヨーロッパの産業別労働協約

産業ごとに、すべての企業に適用される労働条件の基準 (賃金率、最長労働時間、休暇など) を定めており、原則として、企業レベルの労使協定は労働協約の基準を下回ることができない。

→ 賃金は、特定の企業への勤続年数によって決まるのではない。当該産業のすべての企業に適用される労働協約の、職種ごとの技能水準、職業資格によって決まる賃金率が基本になる。

仕事 (技能・資格) ごとの賃率 a

	企業	仕事
	A	
当該産業における 産業別労働協約 仕事ごとの賃率 a	B	
	C	

この産業ごとの賃率は、同一の仕事に従事する労働者には一律に適用される。
／その際に、雇用形態（パート、有期、派遣）の違いによる差別はない。

4 日本の労働組合と賃金

(1) 産業別ではない日本の労働組合

世界の労働組合は、通常、企業の枠を超えた産業や職種ごとにつくられている。
日本の労働組合の大部分は、企業ごとの労働組合：企業別組合、企業連。

○ 企業別組合の弱点

企業毎に賃金や労働時間を交渉すると、同一業種の企業間の競争が壁に

Ex.: 時間外労働（残業）削減交渉 →A 社だけが短縮 →同業の B 社、C 社などに比べて経営上不利に →A 社だけの短縮は難しい、etc. … 賃金や非正規雇用問題でも同様

企業別組合・企業別交渉… 企業間競争の下押し圧力、企業ごとにばらばらな労働条件

産業別組合・産業別交渉… 産業別労働協約が企業間競争の前提：公正競争基準

Ex.: ソーシャル・ダンピング (social dumping)：不当に低い賃金や劣悪な労働条件によって企業の競争力、国の国際競争力を強化する市場倫理に反する行為

○ 「組合員」としての意識より、「社員」としての意識が優先

労働組合自体が企業の経営を優先する傾向

非正規雇用を組合員としない組合が多い

(2) 日本の団体交渉と労働協約

企業別の組合 →企業ごとに団体交渉、労働協約

○ 賃金体系も企業ごとに決められる →存在しない産業や地域の共通の賃率

会社が正社員と非正規雇用の賃金を別建てに決めた場合：

正社員 … 月例給与＋一時金（ボーナス）；勤続・昇給・昇進による上昇

非正規 … 時給、一時金、昇給・昇進なし

仮に、非正規社員が正社員と同じ仕事をしていても非常に大きな格差

非正規労働者の賃金を支える基準は、法定の最低賃金以外になにもない。このような賃金格差を不当とする手がかり（産業別賃率のような）はない。

C.f.: 同一労働同一賃金法については前述

○ 企業別の労働組合は、多くの場合、このような格差をなくすという努力をしていない。

○ それ以上に、労働組合そのものがない企業の多いことが問題 … 組織率 17%

- その結果として、労働組合が関与する労働協約の適用を受ける労働者の数は非常に少ない。

労働協約適用率 (適用を受ける労働者数／雇用労働者全体の数)

日本	17%前後
ヨーロッパ	国によって、60%から 90%

(3) 日本の労働社会の特徴 ー企業中心の社会ー

日本の「労働社会」(ひとびとが働き、生活する社会)の基本的特徴は、そこで働くひとびとの発言力が弱く、使用者である会社の決定権限が強いということ

日本の労働組合のあり方は、そうした労働社会のあり方に大きく影響している。

このような特徴は、長時間労働・過労死や非正規の賃金格差のような問題を生みだした基本的な要因。またそれらを未だに解決できない要因でもある。

おわりに

- 私たちの社会をどう考えるか？
- 労働者としての主体性と職場の連帯
- ふたたび欧州社会憲章について

欧州労働憲章 (近年の改正による条項から)

- 20 条 雇用と職業における性別による差別のない、平等な機会と平等な取扱いへの権利
- 22 条 労働条件および労働環境の決定ならびに改善に対して参加する権利
- 26 条 職場における尊厳への権利
- 30 条 貧困と社会的排除からの保護への権利
- 31 条 住宅への権利