

どのような社会をめざすのか(1)～ヨーロッパと日本

1 ヨーロッパの労働社会と日本の労働社会

- ・雇用契約は「ジョブ」か「メンバーシップ」か
- ・労働時間規制は「物理的時間」か「残業代支払いの基準」か
- ・配転命令は「原則なし」か「原則服従」か
- ・解雇規制は「発言担保」か「メンバーシップ維持」か
- ・賃金制度は「職務基準」か「(人格)能力基準」か
- ・労働組合は「産業別」か「企業別」か
- ・教育訓練は「企業外」か「企業内」か
- ・生活保障責任は「国」か「企業」か

2 日本のフレキシキュリティとその動揺

- ・家計維持的成人男子とその扶養家族への雇用形態の割り当て
- ・家計補助的ゆえの差別・不安定雇用の容認
- ・家計維持的非正規労働者の大量出現
- ・セーフティネット不全の露呈
- ・メンバーシップ型正社員の「収縮」と「濃縮」
- ・白地の学生に「即戦力」を要求する矛盾
- ・「ブラック企業」現象の雇用システムの要因

3 ヨーロッパ型労働社会を参照すべき点

- ・物理的労働時間規制の再確立（残業時間規制、休息时间規制）
- ・整理解雇4要件の見直しと不公正解雇規制の強化（解雇事由の明確化）
- ・正規・非正規の均等待遇原則（当面は期間比例原則）
- ・情報提供・労使協議の義務化（労働組合と労働者代表制のあり方要検討）
- ・企業外教育訓練システムの抜本的強化（訓練施設の拡充+学校自体の訓練校化）
- ・現役世代への非会社型社会保障（養育費、教育費、住宅費等）の確立
- ・「ジョブ型正社員」の構築へ

(参考書)

濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波新書

濱口桂一郎『EU労働法の形成』日本労働研究機構（絶版）

<http://homepage3.nifty.com/hamachan/>

<http://eulabourlaw.cocolog-nifty.com/>

<参考資料>

1 濱口桂一郎「正社員体制の制度論」(『自由への問い6 労働』岩波書店)

一 日本型雇用システムの本質—職務のない雇用契約

本稿で「正社員」体制と呼ぶ日本型雇用システムの本質は「職務のない雇用契約」という点にある。詳しくは拙著『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』(岩波新書)の序章に説明してあるのでそちらを参照していただきたいが、日本以外の社会では企業の中の労働をその種類ごとに職務として切り出し、その各職務に対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させるのに対し、日本型雇用システムでは、企業の中の労働を職務ごとに切り出さず一括して雇用契約の目的にする。労働者は企業の中のすべての労働に従事する義務があるし、使用者はそれを要求する権利を持つ。

もちろん、実際には労働者が従事するのは個別の職務である。しかし、それは雇用契約で特定されているわけではない。ある時にどの職務に従事するかは、基本的には使用者の命令によって決まる。雇用契約それ自体の中には具体的な職務は定められておらず、そのつど職務が書き込まれるべき空白の石版であるという点が、日本型雇用システムの最も重要な本質である。こういう雇用契約の法的性格は、一種の地位設定契約あるいはメンバーシップ契約と考えることができる。

日本型雇用システムの特徴とされる長期雇用制度、年功賃金制度及び企業別組合は、すべてこの職務のない雇用契約という本質からそのコロラリー(論理的帰結)として導き出される。

日本以外の社会のように具体的な職務を特定して雇用契約を締結するのであれば、企業の中でその職務に必要な人員のみを採用することになるし、その職務に必要な人員が減少すればその雇用契約を解除する必要があるが出てくる。職務が特定されている以上、その職務以外の労働をさせることはできないからだ。ところが日本型雇用システムでは、雇用契約で職務が決まっていないのだから、ある職務に必要な人員が減少しても、別の職務で人員が足りなければ、その職務に異動させて雇用契約を維持することができる。別の職務への異動の可能性がある限り、解雇することが正当とされる可能性は低くなる。このように長期雇用制度はメンバーシップの維持を目的とする仕組みである。

日本以外の社会では職務ごとに賃金を決めるので、同じ職務に従事している限りその賃金額が自動的に上昇するという事はあり得ない。実際には熟練に応じて賃金額が上昇するし、それは勤続年数にある程度比例するが、賃金決定の原則が職務にあるという点は変わらない。これが同一労働同一賃金原則の本質である。ところが日本型雇用システムでは雇用契約で職務が決まっていないのだから、職務に基づいて賃金を決めることは困難である。その時に従事している職務に応じた賃金を支払うというやり方では、高賃金職種から低賃金職種への異動ができなくなり、長期雇用制度も難しくなる。そのため、日本型雇用システムでは賃金を職務と切り離し、勤続年数や年齢に基づいて決める。これが年功賃金制度である。しかし現実の日本の賃金制度は、年功をベースとしながらも人事査定によってある程度の差がつく仕組みである。そして、職務に基づく賃金制度に比べて、より広範な労働者にこの人事査定が適用されている点が大きな特徴でもある。

日本以外の社会では労働条件は職務ごとに決められるのだから、労働条件に関する団体交渉も職務ごとに行うのが合理的であり、特に欧州では企業を超えた産業別のレベルで行われる。ところが日本型雇用システムでは、賃金が職務で決まっていないのだから職務ごとに交渉することはできず、また企業を超えたレベルで交渉しても意味がない。そのため労働組合も企業別に組織され、企業別に交渉を行うことになる。

二 長時間労働と転勤を条件とする雇用保障

日本型雇用システムにおいて雇用契約で限定されていないのは職務だけではない。労働時間と就業場所についても原則として限定はない。

もちろん日本にも労働基準法が存在し、一日八時間、一週四〇時間という労働時間の「上限」を定めている。法律上は、時間外労働協定（三六協定）の締結を条件として認められる時間外・休日労働は例外的なものである。しかしながら現実の労働社会においては、労働基準法の「上限」は、（サービス残業でない限り）そこから残業代の割増がつく基準であるに過ぎない。正社員である以上、企業が時間外・休日労働を命令すればそれに従う義務があり、これに逆らって残業を拒否すれば懲戒解雇の正当な理由となる。職務がなくなったことを理由とする整理解雇を厳しく制約する日本の判例法理は、企業のメンバーとしての忠誠心を十分に示そうとしない者に対する懲戒解雇には極めて同情的なのである。

同様に、家庭状況を理由に転勤を拒否することも懲戒解雇の正当な理由になる。高齢の母と保育士の妻と二歳児を抱えた労働者に遠距離配転を命じ、拒否したことを理由に懲戒解雇した事件についても、最高裁は解雇を有効と認めている。判決によれば、「家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである」というべきなのである。

このように、日本型雇用システムにおいては雇用契約で労働時間や就業場所は限定されておらず、いつ、どこで働くべきかは、職務と同様使用者の命令によって書き込まれるべき空白の石版となっている。そして、このような労働義務の時間的・空間的無限定性が、後述の非正規労働者との大きな処遇格差を正当化する理由となっている。残業や配転を自由に命じることができ、年休の自由な取得もままならない正社員と、そういった拘束の少ない非正規労働者では、待遇が異なることも正当化されるというわけである。

そしてなにより、この職務、時間、空間について限定のない労働義務の代償として、職務がなくなっても守られるべき雇用保障が存在している。これを明確に語るのが、更新を繰り返して長期間就労してきた非正規労働者の雇止めについて、「いわゆる本工を解雇する場合とは自ずから合理的な差異があるべき」と述べた最高裁判決である。つまり、職務、時間、空間に限定のある非正規労働者は、それらが無限定の正社員を解雇しないですむためのバッファーとして利用されるべき存在なのである。

三 生活給制度のメリットとデメリット

年功賃金制には、正社員の家族の生活費も含めて保障する生活給制度という意味がある。労働者にとって、その生活の必要性に応じた賃金が得られることは、長期的な職業生活の安心を与えるものであるから、それ自体としてメリットであることは間違いない。特に、結婚して子どもができ、その子どもたちが学校に進んで教育費がかかるようになったり、そうした家族を収容できるような住宅に住もうとすれば、それを賄えるだけの賃金はその時期に支払われるの

は望ましいことである。

一方、使用者側は工場のブルーカラーに至るまで査定を行い、それに基づいて昇給昇進を決定するという方向性を一貫して強化してきた。労働者の仕事への意欲や態度といった主観的な要素を重視して差を付けていく「能力主義管理」によって、労働者は仕事に全力投球することを求められ、これが長時間労働のような弊害を伴いながらも、企業の発展に大きく貢献してきた。

生活給制度のメリットは、裏返せばそのままデメリットになる。労働者にとって年齢に応じた生活費が賃金として確保されるのは有り難いことだが、それを確保するためには同一企業に勤務し続けなければならない、労働者の移動へのインセンティブが著しく失われる。そして、保障する主体が一私企業に過ぎない以上、その保障の度合いは企業の経営状態に左右されるし、最悪の場合倒産や解雇によってその保障から排除されてしまったときに誰かが面倒を見てくれるわけでもない。もちろん、そのことが逆に労働者が企業の生き残りのために精力を傾注する忠誠心の源泉となり、企業にとってのメリットともなる。また、生活給制度がモラルハザードをもたらさないように労働者の主観的要素を重視した査定方式が一般化したことが、できるだけ長く職場にとどまり上司に働いている姿を見せることを合理的な行動様式としてしまい、際限のない長時間労働をもたらしてきた面もある。

使用者にとっては、生活給制度はそれが労働者の忠誠心を十分に引き出してくれる限りにおいて有用なものであるが、特に中高年層について報酬が労働の対価としてはあまりにも過大であると判断されると、それを是正するためにさまざまな手段が駆使されることになる。九〇年代以来声高に唱道された成果主義とは、本音のところベビーブーム世代の賃金コストを下方に修正するために導入されたものであったように思われる。

四 陰画としての非正規労働者

以上のシステムが適用されるのは正社員のみであって、日本には膨大な数の非正規労働者が存在している。「正社員」体制と呼ぶゆえんである。そして、非正規労働者の労務管理は以上と全く逆になる。彼らは企業へのメンバーシップを有しておらず、具体的な(多くの場合単純労働的な)職務に基づいて(多くの場合期間を定めた)雇用契約が結ばれる。従って、彼らには長期雇用制度も、年功賃金制度も適用されないばかりか、企業別組合への加入もほとんど認められていない。その労働条件は外部労働市場で決定され、おおむね低賃金である。

高度成長期以前は臨時工の存在が大きな社会問題であったが、高度成長期の人手不足によってその大部分が正社員化し、代わって非正規労働者の主力は、主に家事を行っている主婦パートタイマーや、主に通学している学生アルバイトとなった。彼らは企業へのメンバーシップよりも、主婦や学生といったアイデンティティの方が重要だったので、このような正社員との格差は大きな問題とはならなかった。

このアルバイト就労が学校卒業後の時期にはみ出していったのが「フリーター」である。バブル崩壊後、九〇年代半ば以降の不況の中で、企業は新卒採用を急激に絞り込み、多くの若者が就職できないままフリーターとして労働市場にさまよい出るという事態が進行した。フリーター化は、彼らにとっては他に選択肢のないやむを得ない進路であった。

一方、家計補助の主婦労働力として特段社会問題視されなかったパートタイマーについても、家事育児責任を主に負っている女性が家庭と両立できる働き方としてパートタイムを選択せざ

るを得ないにもかかわらず、そのことを理由として差別的な扱いを受けることが社会的公正に反するのではないかとこの観点から、労働問題として意識されるようになった。

高度成長期にあっても、正社員の夫を持たないがゆえに、自分と子どもたちの生活を支えるために働かねばならず、しかも子どもの世話をするために正社員としての働き方が難しいシングルマザーたちがいたが、彼女らは特殊例と見なされ、格差や貧困の問題が非正規労働を論ずる際の中心的論点になることはほとんどなかった。二〇〇〇年代半ばを過ぎて、ようやく「格差社会」という形でこれらの問題が正面から論じられるようになった。

2 EUの労働時間指令

・労働時間の編成の一定の側面に関する指令

第3条 毎日の休息期間

加盟国は、すべての労働者に、24時間の期間ごとに継続11時間の最低の1日ごとの休息期間を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする。

第5条 毎週の休息期間

加盟国は、7日の期間ごとに、すべての労働者に第3条にいう毎日の11時間の休息期間に加え最低24時間の継続的休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。

目的、技術又は労働組織条件上の正当な理由がある場合には、24時間の最低休息期間が適用され得る。

第6条 最長週労働時間

加盟国は労働者の安全及び健康を保護する必要性を維持しつつ、以下を確保するために必要な措置をとるものとする。

- (a) 週労働時間の長さが、法律、規則若しくは行政規定により又は労働協約若しくは労使協定により制限され、
- (b) 7日の期間ごとの平均労働時間が、**時間外労働を含め**、48時間を超えないこと。

3 EUの非正規労働指令

・UNICE、CEEP及びETUCによって締結されたパートタイム労働に関する枠組み協約に関する閣僚理事会指令

第4条 非差別の原則

1 雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。

2 適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。

3 本条項の適用の取り決めは欧州共同体法及び国内法、労働協約及び慣行を考慮して、労使

団体への協議の後に加盟国により、または労使団体により規定されるものとする。

4 客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従って労使団体に協議した上で、それが適切であれば、特定の雇用条件の適用を、勤続期間、実労働時間又は賃金資格に従うものとするができる。パートタイム労働者に特定の雇用条件を適用させる資格は第4条第1項に示された非差別原則を考慮して定期的に見直されるものとする。

・ ETUC, UNICE 及び CEEP によって締結された有期労働に関する枠組み協約に関する指令

第4条 非差別原則

1 雇用条件に関して、有期労働者は、有期雇用契約または有期雇用関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。

2 適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。

3 本条項の適用の取り決めは欧州共同体法及び国内法、労働協約及び慣行を考慮して、労使団体への協議の後に加盟国により、または労使団体により規定されるものとする。

4 特定の雇用条件の取得に必要な勤続期間資格は、客観的な根拠によって異なった期間が正当化されない限り、有期労働者についても常用労働者と同じものとする。

第5条 濫用防止の措置

1 有期雇用契約または有期雇用関係の反復継続した利用から生ずる濫用を防止するために、加盟国は国内法、労働協約又は慣行に従い労使団体と協議し及び／又は各国労使団体は、濫用を防ぐ同等の法的措置がない場合には、特定の業種及び／又は労働者範疇の必要を考慮して、以下のうち一又はそれ以上の措置を導入するものとする

(a) そのような雇用契約または雇用関係の更新を正当化する客観的な理由、

(b) 反復継続的な有期雇用契約または有期雇用関係の最長総継続期間、

(c) そのような雇用契約または雇用関係の更新回数。

2 加盟国は労使団体と協議し及び／又は各国労使団体は、それが適切であれば、有期雇用契約又は有期雇用関係がどのような条件下において、

(a) 「反復継続的」と見なされるか、

(b) 期間の定めなき雇用契約または雇用関係と見なされるか、

を決定するものとする。

・ 派遣労働に関する欧州議会及び閣僚理事会の指令(派遣労働指令)

第5条 均等待遇原則

1 派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする。

第1文の適用について、法律、規則、行政規定、労働協約及び／又は他の全ての一般規定によって確立された通りに、利用者企業において発効している次の各号に関する規則が遵守され

なければならない。

(a) 妊婦及び保育中の母の保護並びに児童及び若年者の保護、

(b) 男女均等待遇及び性別、人種又は民族的出身、宗教、信条、障害、年齢又は性的指向に基づくいかなる差別とも闘う行動。

2 賃金に関しては、加盟国は、労使団体に協議した上で、派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合には、第1項で確立された原則に対する例外を規定することができる。

3 加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの労使団体に、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、第1項にいう原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めを確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる。

4 派遣労働者に十分な水準の保護が提供されていることを条件として、労働協約の一般的拘束力を宣言する法制度又は労働協約の規定を一定の業種又は地域における全ての類似の企業に拡張適用する法律又は慣行を有さない加盟国は、全国水準の労使団体に協議した上で当該労使団体の締結した協定に基づき、第1項で確立した原則から適用除外する基本的労働雇用条件に関する取り決めを確立することができる。そのような取り決めは均等待遇が適用されるのに必要な最低派遣期間を含むことができる。

本項にいう取り決めは、欧州共同体法に従い関係業種や企業がその義務を認識し遵守しうるように十分に正確で接近可能でなければならない。特に、加盟国は、第3条第2項の適用において、年金、傷病給付又は財務参加制度を含む職域社会保障制度が第1項にいう労働雇用条件に含まれるか否かを特定するものとする。そのような取り決めは、労働者にとってより不利益でない全国、地方、地域又は業種における労働協約を妨げない。

5 加盟国は、国内法及び／又は慣行に従い、本条の濫用を防止し、とりわけ本指令の規定を迂回するために考案された反復継続的な派遣を防止する観点で、適切な措置をとるものとする。加盟国はそのような措置について欧州委員会に通知するものとする。

第6条 雇用、集団的設備及び職業訓練へのアクセス

1 派遣労働者は、利用者企業において、常用雇用を求める当該企業の他の労働者と同一の機会を与えるようにいかなる空席の職位についても通知されるものとする。そのような通知は派遣労働者が従事し、その指揮監督下にある企業の適切な場所における公示によって行うことができる。

2 加盟国は、利用者企業と派遣労働者の間で派遣終了後に雇用契約又は雇用関係を締結することを禁じ又は妨げる効果を有するいかなる条項も無効であり又は無効であると宣言されうることを確保するために必要ないかなる行動をもとめるものとする。

本項は派遣事業者が派遣労働者の派遣、採用及び訓練のために利用者企業に行ったサービスへの合理的な水準の報酬を受け取ることを妨げない。

3 派遣事業者は労働者に対し、利用者企業への派遣を遂行した後に利用者企業に採用されるよう又は利用者企業と雇用契約若しくは雇用関係を締結するよう手配することの対価としていかなる料金をも課してはならない。

4 第5条第1項に抵触しない限り、派遣労働者は、客観的な理由により異なる取扱いが正当化されない限り、利用者企業において直接雇用される労働者と同一の条件で、福利施設又は集

团的設備、とりわけいかなる給食施設、保育施設及び交通サービスへのアクセスを、提供されるものとする。

5 加盟国は、各国の伝統と慣行に従って、

(a) 派遣労働者の職歴開発と就業能力を向上するために、派遣の合間の期間においても派遣事業者における訓練及び保育施設への派遣労働者のアクセスを改善し、

(b) 利用者企業の労働者のための訓練への派遣労働者のアクセスを改善するために、適切な措置をとるか又は労使団体の間の対話を促進するものとする。

4 EUの労使協議指令

・欧州共同体における被用者に対する情報提供及び協議の一般枠組みを設定する欧州議会及び閣僚理事会の指令

第1条 目的と原則

1 本指令の目的は、欧州共同体内の企業又は事業所において情報提供及び協議を受ける被用者の権利に関する最低要件を規定する一般的な枠組みを定めることにある。

第4条 情報提供及び協議の手続

1 第1条に規定する原則に従って行動し、かつ被用者にとってより有利な現行の規定又は慣行に抵触しない限り、加盟国は本条に従って適切なレベルにおいて情報提供及び協議の権利を行使するための手続を定めるものとする。

2 情報提供及び協議は次のものを対象とするものとする。

(a) 企業又は事業所の活動及び経済状況の最近の及びありうべき進展に関する情報、

(b) 企業又は事業所内部の雇用の状況、構造及びありうべき進展並びに特に雇用が脅かされる際に想定されるあらゆる先制的な措置に関する情報提供及び協議、

(c) 第9条第1項にいう欧州共同体規定の対象となるものを含め、労働組織又は雇用契約関係における顕著な変化をもたらすような決定に関する情報提供及び協議。

3 被用者の代表が十分な研究を行い、必要であれば協議を準備することができるように、適切なときに適切な方法で適切な内容が提供されるものとする。

4 協議は、

(a) 時、方法、内容が適切であるように確保しつつ、

(b) 議論される問題に応じて、関係する経営者及び被用者代表のレベルで、

(c) 第2条第(f)号に従い使用者によって提供される関連する情報及び被用者代表が表明する権利を持つ意見を基礎として、

(d) 被用者代表が使用者と会合し、その表明したいいかなる意見に対しても応答及び当該応答の理由を得られるような方法によって、

(e) 第2項第(c)号にいう使用者の権限の範囲内の決定に関して合意に達する目的をもって、行われるものとする。