

第28巻第7·8号通巻306号

連合総研レポート

2015年7·8月号 合 併 号

No.306

CONTENTS		
特集	働く者にとって望まれる	
	「多様な働き方」の前提条件	
	雇用社会の危機と労働法制の課題 _{毛塚 勝利・・・・・・・・・・・}	
	「多様な働き方」における生活賃金の課題 藤原 千沙 ※※**********************************	
労働者派遣における集団的労使関係の形成の誤 ※ ペドイツでの経験が示唆するもの~		
稿 - 高橋 賢司 ·················16		
巻頭言消費者契約と労働契約規点一標準」でなければだめですか?		報告 第12回「経済・社会・労働の中長期ビジョン研究」委員会 山崎憲・JILPT主任調査員の講演(要旨) 「働くこと」のゆくえー生活を支えるしくみづくりー
1 12	к — 1 С.013 и полсов С 9 13 г	最近の書棚から 水野和夫 著 『資本主義の終焉と歴史の危機』
		今月のデータ 23 厚生労働省 平成 26 年人口動態統計 年計(概数)の概況 進む少子化と中短期・長期の2つの危機
		事務局だより 24



消費者契約と労働契約

ららら動とう

や商品相場が上昇し景気の良い話が巷に聞こえるようになると、怪しげな儲け話が発生して消費者被害が増える傾向がある。消費者庁のホームページ「『ご注意下さい』情報」のコーナーにはそうした悪質な出資案件等が企業名とともに列挙されている。これは、消費者安全法に基づく消費者への注意喚起だが、その根拠は消費者契約法で定める「消費者の利益を不当に害する行為(不実の告知)」が認められたことによる

平成12年に成立した消費者契約法 は、不当条項を無効にするなど消費者 利益の擁護を図る包括的な法律であ る。この法律の成立前は新しい手口の 悪質商法への行政対応は「後追い」を 余儀なくされていた。有名なのが昭和 60年 (1985年) の豊田商事事件である。 被害総額は2000億円にも上ったと言わ れ、主に独居の高齢者が狙われた。ま た、中坊公平弁護士が破産管財人とな り被害者救済に奔走されたことでも知ら れている。この事件への対応が遅れた のは、「金」を預かるという「現物まが い商法」を直接規制する法律がなかっ たことが大きい。現物を介する取引のた め、出資法は適用できなかった。この 事件の後「特定商品等の預託等取引契 約に関する法律」(預託法)が策定され クーリングオフが出来るようになった。 しかし、預託する商品が新たに次々と出 てそれに対応して商品指定が追加され ることとなった。最近では安愚楽牧場 の和牛預託商法の事件が記憶に新し

こうした後追い対応への反省に立って、民法の特別法として消費者契約全体を対象とする消費者契約法が制定されたのである。

消費者契約と労働契約はどちらも個人と事業者(使用者)との間の契約である。事実、消費者契約法では消費者契約を「消費者と事業者との間で締結される契約」と定め、「労働契約は適用除外」としている。消費と労働は個人と事業者との取引という点では同じだが、サービスとその対価の流れは正反対である。

労働者の契約上の地位の確立は消費 者よりはるかに歴史がある。労働基準 法、最低賃金法等によりそうした労働 者の地位が定められてきた。(ただし、 契約手続きの成文法としての労働契約 法は消費者契約法より遅く平成19年に制定された。)労働契約については、労働の現場というものがあるので、現場を通じてルール形成が労働者と使用者との間で行われてきたと考えられる。一方、消費者にはそうした場がなかったので、消費者団体による運動はあったが、むしろ行政が主導で保護のルールが作られてきた面がある。

このように消費者契約と労働契約はそ の沿革も性質も異なるけれども共通した 面も少なくない。

第1に、個人対事業者という交渉力の 違う者の間の契約であるから、個人は連 帯して対応しなければ対等に交渉するこ とは難しい。その点では消費者も労働者 も同じである。

第2に、個人が事業者に対し適切に対応していくためには、自立した個人としての十分な知識を備えていることが必要となる。この点でどちらも教育の役割が極めて重要となる。消費者教育により消費者の権利を学ぶことと同様に、労働者教育で労働者の権利を知ることが自立への道につながると考えられる。

第3に、法制度により、交渉力の差を 補い、対等な立場となるようにすること が必要である。そして、特に強い立場の ものがその立場を濫用ないし悪用できな いようにする配慮が重要である。消費者 法について、かつてご指導いただいた商 法学者の故竹内昭夫東大名誉教授は、 消費者取引において悪徳業者が次から 次へと発生している状況について、石川 五右衛門の「浜の真砂は尽きるとも」の 歌を引き合いに出されつつ、消費者取引 の立法に当たっては「性悪説に立たざる を得ない」ことを強調されていた。対等 でない立場の契約ではそうした濫用や悪 用の可能性があればそれを未然に防止す る手立てが絶対に必要である。そのこと は労働契約でも同じといえる。

その点で、一定の収入さえあれば労働者が使用者に対して交渉力があるとする考え方は検証が必要であるし、また、勤務時間に上限がなく定額賃金になれば、長時間労働を招き易く、労働者の健康を害する可能性が高まることは明白だろう。

最近、厚生労働省が長時間労働を繰り返すブラック企業の名前を公表することを決定したという報道があったが、これも2つの契約の共通性を示す一例といえるだろう。

中城一吉如

「標準」でなければだめですか?

日本ではさまざまな社会制度が「家」を基本に構築されている。その「家」とは、男性が外で稼ぎ、女性が家庭内でケア労働を担うという性別役割分業の考え方に基づいている。このような家族政策が想定してきた標準モデルの「家」は、実際には社会の鏡として変化を続け、90年代には共働き世帯が専業主婦世帯を超え、その差は年々拡大している。また、「家」の解散を意味する、離婚者数もなだらかな山谷が存在するものの、増加傾向は続いており、今では結婚した3組に1組が離婚を選択している。

このような現状を受け、ひとり親家庭向けの福祉政策にも変化がみられる。ひとり親への支援策は、従来の家族像に基づき、シングルで子どもを育てるのは女性であるという前提から、性別による取り扱いの違いが色濃く残ってきた。父子家庭が児童扶養手当の支給対象になったのは2010年、子どもの修学資金を借りられる母子福祉資金は2014年に父子が加わった。加えて、昨年の4月から遺族年金の受給対象が父子家庭にも拡大されるようになり、性別による取り扱いの違いは解消に向けてようやく動き出したようにもみえる。

一方で、子どもを持つことについては、父母の婚姻 関係を前提にした制度設計が依然として残っている。 いまだに法律婚を経ず出産した場合は「嫡出でない子」 として子の出生届を出さなければならない。父母の婚姻関係の有無によって子が区別されるという明らかな 差別を生み続けており、現在でも日本の家族政策は法 律婚に強い優遇措置を持たせているといえる。

なかでも、寡婦(夫)控除は法律婚至上主義に則った政策の典型といえるだろう。寡婦(夫)控除は離別・死別した世帯に対し、年間27万円の控除が適用されるだけでなく、保育料や公営住宅の家賃などの算出基準ともなっており、男女問わず支給対象となるが、法律婚を行った人だけに限られている。子どもに対してではなく、親に対する支給であるため、親の婚姻歴の有無によって支給の可否が決まる仕組みとなっており、民法上の婚姻歴がない場合は寡婦(夫)控除の適用外となる一方で、未婚や非婚で出産、その後結婚し、離別・死別した場合は適用となるなどの矛盾が、法の下の平

等に反すると問題視されている。

「でき婚」「授かり婚」といわれる、妊娠・出産を機にした法律婚の件数は、近年の結婚観や家族観の変化にともない上昇している。厚生労働省「出生に関する統計」(2010年)によれば、妊娠期間よりも結婚期間の方が短い割合は、1980年には10.6%だったが、2009年では25.3%と倍増しており、結婚にまつわる意識の変化と法律婚に対する強いインセンティブとの狭間で葛藤を抱える人も多い。また、ひとり親の9割を占める母子家庭の相対的貧困率は54.6%に達する。ひとり親がたやすく貧困状態にまで滑り落ちてしまう現状は、標準モデルの「家」から外れた親と子どもに対する社会からのペナルティのようにも受け止められる。

自治体では、貧困に陥りやすいひとり親への支援策の一環として、非婚・未婚者も寡婦(夫)控除の対象として、みなし適用する動きもでてきている。また、島根県邑南町のように、「日本一の子育て村」として、まちぐるみでひとり親支援を展開している自治体の出現は、在住であるかを問わず勇気づけられる人も多いだろう。

世界に視点を移してみても、家族の在り方は変化を 続けている。6月26日、アメリカ連邦最高裁判所は同 性婚を認める判決を下し、結婚の歴史を塗り替えた。 判決後も国を二分する議論は続いており、大統領選の 争点のひとつに浮上する勢いだ。かたや日本では、共 働き世帯への支援策として、配偶者控除を見直し、新 たに「夫婦控除」を創設する案が浮上している。また、 夫婦別姓をめぐる訴訟は最高裁大法廷に回付されてい る。アメリカで繰り広げられている議論と熱量の差を 感じずにはいられないが、日本においても多様化する 家族像へどのように対応していくのか、幅広い議論を 展開していく必要に迫られている。アメリカにはため いたレインボーフラッグは、なにが標準であるかは常 に人々の力によって導きだされるものであることを物 語っていた。わたしたちは、新たな家族像をどう導き だせるだろうか。

(連合総研研究員 前田 藍)



雇用社会の危機と 労働法制の課題

毛塚 勝利

(法政大学大学院客員教授)

はじめに

現代社会の根幹をなす雇用の劣化は著し い。1990年代以降、規制緩和政策に後押しさ れ、非正規労働者は急速に拡大し、雇用労働 者の4割近くを占めるに至った。雇用の不安 定に加え、まともに働いても生活を維持する ことが困難な労働者が増大している(平成24 年就業構造基本調査によれば、非正規の7割 を占めるパート・アルバイトの男性8割、女 性の9割が年収200万円未満である)¹。他方、 正規労働者は、長時間労働により疲弊し、過 労死やうつ病等の危機のみならず、家族や社 会との「接触障害」の危機にも晒されている。 その意味で、雇用の正規・非正規への二極化 は、時間の貧困と賃金の貧困の拡大にほかな らない。では、安倍政権の労働政策は、この ような雇用の劣化を防止するものであろう か。とてもそうとは思えない。では、求めら れる政策とはなにか。議論の俎上に乗ってい ない政策を含め、今後の労働法制の課題を追 うことにしたい。

1 安倍政権の「雇用改革」の論理的整合 性の欠落

安倍政権は、規制改革実施計画を2013年6 月閣議決定し、「雇用改革の4つの柱」を掲げ た。①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、 ②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム 制等労働時間法制の見直し、③有料職業紹 介事業の規制改革、④労働者派遣制度の見 直しである。これは、正規・非正規の二極化 構造の是正、労働者の能力に見合い努力が 報われる賃金上昇、ライフサイクル・ライフ スタイルに応じた多様な生き方の創造、人口 減少社会が進む中での経済再生と成長力強 化のため「人が動く」ように雇用の多様性、 柔軟性を高め「失業なき円滑な労働移動」を 実現させるためのものだという。

安倍政権が、雇用改革の柱として二極化構 造の是正、正規と非正規の壁の撤廃を掲げた ことは評価していい。しかし、具体的に提示 された政策は、これと矛盾するものばかりで ある。

(1)まず、限定正社員制度は、二極化の是 正というより新たな身分的雇用管理である。 多様な働き方とは、雇用形態を多様にするこ とではなく、期間の定めのない労働契約のな かで働き方の選択可能性を広げることであ る。したがって、これまで、パート社員や契 約社員等、雇用形態の異なる労働者として 扱ってきたものを、すべて無期契約にして職 務限定や勤務地限定の社員として扱う、多様 な正社員制度は、それ自体は、間違っていな い。しかし、規制改革会議が提起しているジョ ブ型正社員の議論には、職務や勤務地が限定 されている社員には当該職務や勤務地がなく なる場合には解雇される旨を就業規則等で明 記することで雇用保障を相対化することが盛 り込まれている。これは理にあわない。整理 解雇法理は、雇用調整リスクを労使間・労働 者間において公正・公平に負担することを求 める法理であるから、契約締結時の合意で職 務や勤務地の限定者に雇用調整リスクを優先 的に引き受けさせ、乗換え可能性をも排除す

るのは平等原則に反する身分的管理そのもの だからである²。

(2) 正社員改革のもう一つの柱として提起されているのが労働時間法改正である。目玉は、「高度プロフェッショナル制度」という、年収要件による労働時間規制の適用除外の導入にある。この制度の問題点は、仕事の裁量性とは関係なく、もっぱら年収基準のみで労働時間規制を外すことにある。労働者が仕事の段取りや時間の配置を自由に決めることができるのであれば、健康や生活時間の確保に支障はない。しかし、使用者の指揮命令を残したまま年収が高いことを理由に労働時間規制を外せば、労働者の健康も生活も犠牲となることは明らかである。

そもそも、労働時間法制を議論するうえで、ホワイトカラーの賃金は時間ではなく成果によりて決めるものという賃金論、換言すれば、賃金算定基礎としての労働時間(賃金時間)をもって、長時間労働による肉体的精神的疲弊を防止するための労働時間(肉体的精神的負荷時間)規制を外す議論は論理のすりかえである。成果主義賃金であろうと、年収が高かろうと、肉体的精神的疲弊の防止は求められるからである。年収が高い人は、交渉力があるから長時間労働に甘んじることはないというのは、日本の企業と労働市場の現実を考えれば絵空事にすぎない。

(3) 理論的整合性のなさは、非正規問題のかなめである派遣法でも際立っている。日本の派遣法は、専門職派遣として出発し、1999年にテンポラリー派遣にするなど、時代によって大きくその性格を変えてきたが、今回の改正は、およそ論理的整合性がない。「専門職派遣」を廃止したものの、一時的業務の派遣に純化することなく、派遣労働者の派遣元で無期雇用か否かで分け、無期雇用されていると永続的に派遣を認め、派遣元で有期雇用の場合には3年に限定する。しかも、派遣元には派遣労働者の入れ替えを認め、受入事業所には過半数労働者代表の意見聴取のみで際限なく利用の更新を認める。これでは、派遣労働法というより間接雇用促進法である。

2 雇用の劣化を防止するための法政策とは

(1) 正規・非正規の二元的雇用管理の是正 - 均等・均衡処遇の確立

雇用改革の柱が正規・非正規の二極化構造の是正にあると認識しているならば、なすべきことは、労働市場レベルで、税・社会保険制度において非正規雇用のインセンティブを与えることをやめることであり、企業レベルでは雇用管理において均等・均衡処遇を確立することである。

均等・均衡処遇は、すでに労契法20条や パート法新8条において、正規と非正規(有 期・パート労働者) との間で、労働条件・待 遇の「不合理」な「相違」を禁止するかたち で明文化されているが、それを正社員相互間 にも妥当させる必要がある。そのためには、 均等・均衡処遇が平等原則にもとづくことを 確認し、労契法3条2項に明確化する必要があ ろう⁴。平等原則とは、当該生活空間におい てすべての構成員を同一のルール(法・規範) のもとにおくことであり、これを賃金に関し てみれば、第一に、賃金処遇原則(賃金体系) は合理的理由があるものでないかぎり同一原 則をとることである。雇用管理区分を分ける ことで賃金処遇原則をとる場合には、分けて 雇用管理することに合理性が求められる。第 二に、雇用管理区分を設けて異なる賃金処遇 原則をとることに合理性がある場合にも、時 間的経過のなかで、乗換可能性が確保されて いることである。労働者の職業的能力や生活 環境は時間的経過のなかで変化するから、環 境の変化を無視して契約締結時の雇用管理 区分に縛りつけることは、平等原則に反する からである。第三に、いかなる賃金処遇原則 が適用される場合でも、仕事の性格が同質の ものである限り賃金の格差が合理的範囲にと どまること (同一労働同一賃金原則) である⁵。

(2) 労働時間法―規制目的と手法の転換

(イ)生活時間の確保 「時間の貧困」の 克服は極めて困難な課題である。時間外労働 と年休消化率はこの20年間まったく改善され なかったからである。では、改善されない労 働時間問題にどう取り組むか。まず、第三次 産業で就労する労働者が7割以上を占めるよ うになった産業構造の変化や情報技術の発展 により労働の支配的形態が変わったことを確 認しておく必要がある。モノではなくヒトに働きかける労働は時刻でのオン・オフは困難であるし、情報技術の進展で労働者を労働に包摂するに場所を問わない。つまり、労働者の生活時間への浸食可能性が高いのが今日の支配的労働の特性ということである。それゆえ、正面から生活時間の確保をも労働時間法制の柱にすえることである。これは、女性の年齢階級別労働力化率(M字カーブ)の底が7割を超えるようになった労働市場の変化を考えると、なおさら必要なことである。

生活時間の確保に労働時間規制の柱をすえることは、労働者の労働時間の選択可能性を拡大すること、そして、何よりも、時間外労働には代替休暇=時間調整を基本とすることである⁶。もちろん、労働時間の長さを自分で調整するフレックスタイム制の普及率の低さ(適用労働者8%)が示すように、労働者による時間調整は決して容易ではない。それゆえ、一定時間数を超えるときは割増率分ではなく本体につき代替休暇の付与義務を使用者に課すことが前提である。それは、時間外労働を賃金収入のためとして合理化することなく、それが生活時間や他者の雇用機会をもなく、それが生活時間や他者の雇用機会をもなう「労働時間の公共性」に反すると認識する意識の転換を労働者に求めることでもある。

なお、生活時間の観点から労働時間法を考える場合、より一般的に労働者の生活にあわせて労働時間との調整ができる必要がある。そのためには、育介法のなかで短時間勤務の選択権を保障するだけでなく、労契法のなかで3条3項のWLB規定の具体化をはかり、合理的理由がある場合にはすべての労働者に労働時間の調整権を与えることが適合的である。

(ロ)賃金時間の規整 非正規労働者の「賃金の貧困」に対しては、最低賃金制度とは別に、賃金時間の規整も必要となる。仮に均等処遇が妥当したとしても、税・社会保険制度の改革が進まない場合、負担を望まぬ企業により、労働者は細切れの短時間労働の選択を強いられる。これを防止するうえでは、上述した勤務時間の調整権(通常時間勤務の選択)の保障も有効となる。また、成果主義名目での賃金の減額や不払いへの対応には、現行労基法27条の実効性の欠如からみて、やはり労契法のなかで労働時間に応じた保障給

を定め具体的賃金請求権を根拠付ける必要 があろう。

(3)派遣労働法一労働市場政策目的の明確化派遣労働法の最大の問題点は、政策目的が明確でないことである。他人の労務を利用する契約は、利用者が労務提供者と直接契約を締結する二当事者間契約(雇用契約)が市民社会成立以降の一般的類型であり、労務の利用者が提供者と契約を結ばなくてもよい派遣労働は、法律で作った人為的な働き方であり、労働者にとっては生活の設計ができない極めて不安定な働き方である。それゆえ、かかる働き方を認める労働市場政策目的を明確にしておく必要がある。

かつて主張された専門的労働市場の形成 は、今日、通常の雇用形態のなかで行うべき ものであるから、いまや独自の存在意義はな い。では、なぜ派遣労働を認める必要がある のか。それは労働市場には失業がある一方で 一時的労働需要も必ず発生するからにほかな らない。それゆえ、一時的労働需要を繋いで 継続的な就労を確保し、通常の直接的雇用に 定着させていくのが派遣労働市場政策の根幹 なのである。したがって、派遣元は、散在す る一時的労働需要を集約して継続的就労の機 会を確保するとともに、職業的能力の開発に つとめ、派遣労働者の通常雇用への定着の手 助けをすること、また、派遣先も、一時的労 働需要を超える需要が発生したときは、派遣 労働者を通常雇用に定着させていく責務を負 うことが求められる。それゆえ、労働組合や 労働者代表が、派遣労働力の利用を一時的な 労働需要に限定すべく適正な管理をコント ロールするとともに、一時的需要を超える需 要となった場合には、派遣労働者を通常労働 者として定着させていく責務を負うこともま た当然に求められる。

3 雇用社会の変容と労働法制の課題

(1) 急ぐべき労働者代表制の整備

非正規問題への対応には、労使関係システムの調整、とくに労働者代表制の整備も不可欠である⁷。企業別組合が非正規労働者をも組織し対応すべきことは王道といえるが、交渉制民主主義の主体となる団結はもともと利害の同質性を前提とする組織であるため、決

して容易ではない。その点、異なる利害の調 整を得意とするのが代表制民主主義の労使関 係である。すでに、現行法のもとでも過半数 組合は非正規労働者を組織すると否とにかか わらず、就業規則の整備や時間外・休日労働 等の規制等、労働者代表として任にあたるこ とが求められている。それゆえ、過半数組合 は労働者代表として非正規労働者の均等処 遇や派遣労働者の定着に積極的に関与すべ きである。ただ、現行法上は、過半数労働者 代表制度を保護法的規制の柔軟性確保手段 として利用することに力点をおき、労使関係 制度として位置づけていない。そのため、そ の運用の公正さの担保も、組合法制との調整 原理も欠いている。法的整備は、交渉制と代 表制の労使関係の原理的相違を明確にし、組 合機能の侵蝕を回避することにもなる。

労働者代表制の整備は、買収・分割・合併・事業譲渡等、企業組織の変動が常態といってよい今日の企業システムにも有効である。企業別労働組合は企業変動により、組織的に分断され、ときには交渉すべき「使用者」を失うことになりかねないが、これまで特段の法的措置がとられていない。しかし、企業組織がどのように変動するにせよ、企業グループを含めて従業員の発言を確保することは、「使用者概念の拡大」による交渉制の補正とは別に、不可欠である。代表制民主主義の原理にもとづき労使協議を企業グループのレベルまで担保しておくべきであろう8。

(2) 個人就業者増大への対応

今後の非正規問題を考える場合、請負や委託等の契約により労務を提供する個人就業者の拡大も無視できない。その数は2007年の時点ですでに125万人を超える⁹といわれ、現在では派遣労働者数を上回っていると思われる。従前から、傭車運転手、修繕・修理工等の労基法・労災保険法の適用(労働者性)が問題となってきたこと、とくに、近年では、製品の修理補修業務従事者や個人代行店等の団交救済をめぐる労組法の労働者性が争われたことは周知の通りである¹⁰。企業組織へ組み入れがなされている場合には、事業者性が顕著でない限り、かかる就業者も労組法上の労働者とすることで一応の実務上の了解がなされている(最判平23.4.12及び同年の厚労

省・労使関係研究会報告書)。

しかし、今、情報革命の進展によって急速 に進行しているのは、組織的組み入れの希薄 な外部労働力の利用である。プラットホーム といわれるクラウドソーシング会社がワー カー (受注者) とクライアント (発注者) を つなぐ。仕事を細分化してネット上の不特定 多数に仕事を発注する、デザインなどの仕様 をネットで提示して応募作品から目的にあっ たものを選択する等、方法は異なっても、か かる個人就業者は特定のクライアントと継続 的関係をもつものでも組織的組み入れが行わ れるわけではない。現在の法的状況のもとで は、かかる就業者に最低賃金の保障も年休の 保障も、雇用保険の適用もない。これらの就 業者にどのように法的保護を与えるのか、ま た、労働組合がこれらの就業者をどう組織し、 どのような手法でその利益を守るのかは今後 の重要な政策的課題となろう。

- 1 非正規労働者の貧困の実情については、島田陽一「非 正規雇用労働者の現状と生活保障政策の課題」山田 省三ほか編『労働法理論変革への模索』(2015) 377頁 以下。
- 2 拙稿「『限定正社員』論の法的問題を考える―区分的 雇用管理における労働条件法理と解雇法理」季刊労働 法245号 (2014) 17頁以下参照。
- 3 抽稿「派遣労働―世界と日本の動向と課題」世界の労働2014年2号2頁以下参照。
- 4 均等処遇の議論状況については、水町勇一郎「不合理な労働条件の禁止と均等・均衡処遇」野川忍ほか編『変貌する雇用・就業モデルと労働法の課題』(2015) 311頁以下、両角道代「パート処遇格差の法規制をめぐる一考察」同書343頁以下、山田省三「パートタイム労働者の均等待遇原則」注1) 書427頁以下等参照。
- 5 詳細は、拙稿「労働法における差別禁止と平等取扱」 山田省三・石井保雄編『労働者人格権の研究下』(2011) 3頁以下。
- 6 拙稿「労働時間規制の基軸を生活時間の確保に」労働 法律句報1843号 (2015) 4頁以下。
- 7 最近の議論として、浜村彰「従業員代表制度をめぐる 三つの論点」注1)書695頁以下、成田史子「労働者の 多様化と従業員代表制のあり方」注4)書241頁以下等 参照。
- 8 毛塚・連合総研『企業組織再編における労働者保護』 (2010) 20頁以下参照。
- 9 厚労省「個人請負型就業者に関する研究会報告書」 (2010) 11頁、労働政策研究・研修機構『多様な働き 方の実態と課題』(2007) 参照。
- 10 労働者性に関する最近の議論と文献については、橋本陽子「『労働者』と『準労働者』」注4)書101頁以下、 竹内寿「集団的労働関係における労働者概念」同書 131頁以下等を参照。



「多様な働き方」における 生活賃金の課題

干沙 藤原

(法政大学大原社会問題研究所准教授)

1 ある仕事説明会での経験から

2011年の東日本大震災後、被災地で開かれ た仕事説明会に参加した。会場であるハロー ワークの会議室には首都圏から来た複数の会 社の担当者が並び、震災で仕事を失った被災 者への就業支援として自社ではこのような仕 事が提供できるという説明が続いた。いま政 府も推進しているテレワークの紹介である。

テレワークとは「tele=離れた場所で|「work =働く」ことを意味する言葉とされ、パソコン やインターネットを活用することで、働く場所と 時間を柔軟に選択できる働き方とされている。 地元に仕事はないが地元を離れられない被災 者にとっては格好の就業機会であり、その説 明会への参加は雇用保険受給者の求職活動と しても認められることから、多くの求職者が 参加していた。

だがそこで紹介された仕事は驚くもので あった。ある仕事は、意味のない数字や文字 をひたすらデータ入力する仕事だった。会社に とっては意味のある文書だが、あえて意味が わからないよう文字や数字を多数に切り分け て発注するため、情報漏洩の心配や管理に困 らず安心できる仕事だと説明された。

ある仕事は、指定されたキーワードを使っ て文章を作成する仕事だった。指定回数以上 キーワードが入っていれば文章の中身は問わ ないが、インターネット上からの文章のコピー や盗作は厳禁だと注意点が示された。単に キーワードを適当に散りばめただけの文章に 何の価値があるのかわからなかったが、イン ターネット上での検索ランキングを上げるため にそういった文章が使用されるのかもしれな いと想像した。

ある仕事の説明では、仕事の報酬は現金で はなく「ポイント」で支払われると明言された。 インターネット上の買い物では現金同様に使え るほか、ポイント交換サイトを利用すれば現 金や電子マネーにも交換できるので、現金と 同じですというのが担当者の説明であった。 「それは許されるのか」と驚き、会場にいるハ ローワークの職員から何らかの注釈や補足説 明があるものと期待したが、何事もなく会社 の説明は続き、その日の仕事説明会は終了し た。

2 雇用か請負か、生計維持か社会参加か

国土交通省の説明によれば、「ICT (情報通 信技術) を活用した場所にとらわれない柔軟 な働き方であるテレワークは、家庭生活との 両立による就労確保、高齢者・障害者・育児 や介護を担う者の就業促進、地域における就 業機会の増加等による地域活性化、余暇の 増大による個人生活の充実、通勤混雑の緩 和等、様々な効果が期待されている」とある1。 総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交 通省など関係省庁が連携して普及促進を図っ ており、第3次男女共同参画基本計画におい ても、テレワークは「仕事と生活の調和を可能 にする多様な働き方」「ライフスタイルに応じ た多様な働き方」として、短時間正社員制度 等と並んで推奨されている²。

たしかに、会社に雇用されて働く労働者が オフィス勤務だけでなく在宅勤務ができる日も

選択できるようになれば、労災認定の困難な ど懸念もあるとはいえ一定の利点はあるだろ う。月給や労働時間は変わらず、通勤時間だ けを節約できれば、その時間を生活時間に充 てることで「仕事と生活の調和を可能にする働 き方」といえなくもない。

だがテレワークにはこのような在宅勤務としての雇用型だけでなく、自営業の個人事業主として扱われる請負型が存在する。請負型のテレワークは業務を安定的に受注できる見込みもなければ、労働時間に見合った報酬が得られる保証もない。しかも冒頭の仕事説明会で紹介された仕事のように、最低賃金すら保障されないばかりか現金でもない「報酬」。自分が労働力を提供した行為の意味も知らされず、それを通して自身が学び成長することもない「仕事」。このような請負型のテレワークも「多様な働き方」として推奨されるのだろうか。このような仕事でどうやって生活できるのか。

生計維持手段がほかにあるならば、安定的でない仕事量も労働時間に見合わない報酬も、とくに支障はないという人はいるのかもしれない。社会とつながるために仕事をしたい人にとっては、働きたいときに好きな場所で自由に仕事を選べる請負型のテレワークも選択肢のひとつになるのだろう。だがそれは年金や個人資産といった、働いて得る「賃金」がなくても生活できる人に限られている。仕事量も報酬も不安定な請負型のテレワークは、生きがいを求めて働く人の社会参加の手段とはなっても、それで食べていく生計維持の手段とすることは困難である。

このような雇用型と請負型、生計維持と社会参加という、二つの異なる特質が区別されずに一括して「多様な働き方」と総称され、さもこれからのICT社会や男女共同参画社会にとって望ましい働き方のように喧伝されることは問題である。被災地の仕事説明会に参加した求職者は、「生きていくために働く」「食べていくために働く」「生活できる仕事」を求めて、参加したはずである。にもかかわらず、そこで紹介された仕事は、その仕事で生活できるものではまったくなかった。

3 「多様な働き方」で生活できるか

では、このような事例は、自営業にくくられ

る請負型のテレワークだったからこそ生じた問題であり、雇用労働であれば生じないのだろうか。つまり、労働基準法や最低賃金法など雇用労働者としての基本的権利が守られる仕事であれば、その仕事で食べていくこと、生活していくことはできるだろうか。

残念ながら、必ずしもそうではない。パート、アルバイト、臨時、非常勤、嘱託、契約、派 遣といった非正規雇用では、たとえフルタイム 働いても生活できる賃金が得られるとは限らず、非正規雇用の増加は日本社会における貧 困の拡大につながった。

厚生労働省「国民生活基礎調査」によると、2012年の相対的貧困率は16.1%であり、比較可能な1985年以来、最悪の高さである。国際的にみても日本の貧困率は高く、18歳~65歳の稼働年齢層の貧困率14%はOECD平均10%を上回り、稼働年齢層の貧困率において日本はOECD先進34か国のうち7番目に高い国となっている³。

しかも日本の貧困の特徴は「仕事がないから」「失業しているから」貧困なのではない、という点にある。世帯主が稼働年齢にある貧困者の世帯状況をみると、世帯内に就業者のいる割合は、イギリス33.0%、ドイツ33.6%、フランス62.5%、アメリカ71.9%などに対して、日本は82.7%ときわめて高い⁴。

就業者がいるにもかかわらず貧困であるということは、その労働報酬が生活できる水準を満たしていないことを意味する。働いても貧困から抜け出せず、働くことが報われない社会構造は、資本制経済社会の根幹を揺るがす事態である。労働組合や労働運動にとっても労働の価値の凋落は見過ごすことのできない抵抗すべき課題ではないだろうか。

これまで日本の労働組合は、いわゆる電産 型賃金で知られるように、「食える賃金」「生 活できる賃金」を求めて、生計費を考慮した 賃金要求を行ってきた。純粋な生活給として だけでなく、職務給、職能給、成果主義賃金 など賃金をめぐってさまざまな議論が行われる なかでも、雇用労働者である以上、賃金で生 活することは大前提であり、たとえ仕事や成 果に応じた賃金であろうと生活できる賃金水 準を下回ることは想定されていなかった。賃 金が生活できる水準であることは当然であり、 賃金をめぐる労使の議論はその水準を超えて、 どのような賃金決定が公平・公正であるかが 焦点とされてきたのである。

労働組合は、少なくとも正社員の賃金については、その賃金制度がどうであれ、生活できる賃金水準を曲がりなりにも獲得してきたとして、では「多様な働き方」ではどうなのか。「多様な働き方」とは従来のような正社員ではない働き方を意味するものだとすると、そういった働き方を選択しても生活できる賃金は保障されるのか。

「多様な働き方」の議論で決定的に欠けて いるのは、果たしてそれで食べていけるのかと いう、賃金の視点である。

不思議なことに、「多様な働き方」の議論においては、その仕事の賃金だけで生活することは想定されておらず、他に生計維持手段があることが前提されているかのようである。パートの女性は夫がいるので、生活できる賃金水準でなくても困らないという前提で、正社員の賃金とはかかわりなく、最低賃金制度や労働市場の需給関係で賃金が決められてきた。

このように、正規と非正規とでは賃金の考え方や決め方がまったく異なり、均等処遇が行われていない日本の現状において、「多様な働き方」=「従来の正社員ではない働き方」が広がれば、生活できる賃金を得ることのできない労働者が増加するのは必然である。稼働年齢層の貧困率が他の先進諸国と比べても高い日本の現状は、非正規雇用の賃金では必ずしも生活できないことを知っていながら対処してこなかった労使の双方と、賃金の不十分性を税や社会保障といった所得再分配でも対処してこなかった政府、政労使すべての責任である。

稼働年齢層の世帯には18歳未満の子どもが 育てられていることが多いため、稼働年齢層 の貧困は「子どもの貧困」と密接に関連する。 2010年前後で、子どものいる稼働年齢世帯の 貧困率14.6%はOECD平均11.6%より高く、な かでも、ひとり親世帯の貧困率50.8%はOECD 平均31.0%をはるかに超え、日本は他のどの 国よりも高い 5。稼働年齢層の貧困は、子ど もの貧困につながり、子どもの貧困は、社会 の未来につながる。「多様な働き方」を推進し ていくのであれば、生活できる賃金をすべて の労働者に保障することが、社会の存続にとっ て不可欠である。

4 生活できる賃金とは何か

では、生活できる賃金をどのように考えていけばいいだろうか。

第一に、世帯モデルとしては、親1人子1人 モデルを提唱したい。現状でも最低賃金でフ ルタイム働けば自分一人の生計費は確保できる かもしれない。だが労働者一人の生活をかろ うじて満たすだけの賃金水準では、子どもを 産み育てることはできず、労働力の世代的再 生産は不可能となる。

他方、親2人子2人といった共稼ぎモデルでは、その賃金水準の半分で親1人子1人の世帯が暮らせるわけではない。規模の経済が働かないからである。むしろ、親1人子1人が生活していくことができる生計費を「生活できる賃金」水準として設定すれば、親が2人いれば子どもは2人以上養育することが可能となるのであり、母子世帯や父子世帯であっても少なくとも子ども1人であれば貧困に陥らずに生活していくことができる。

第二に、その賃金水準を得るために必要な 労働時間は、日々の労働力再生産のために、 また世代的な労働力再生産のために、必要な 生活時間が加味されていなければならない。 これについては、連合が掲げる「年間総労働 時間1800時間」モデルは、労働時間1日7.5時 間、年間労働日240日(週休2日)をベースとし たものであり、妥当であろう。

生活できる賃金を考えるうえで労働時間の 視点は重要である。時給1000円で年間3000 時間働けば年収300万円を得ることはできる。 だが年間240労働日で年間3000時間とは1日 12.5時間労働である。1日24時間の半分が有 償労働に費やされ、それ以外は生物体として の生理的時間だけで毎日が終わる暮らしは、 生活しているとはいえない。ただお金があれ ば子どもが育つわけではなく、子どもと向き 合いともにすごす時間が必要である。労働力 の再生産にとって必要なのはお金だけではな く、時間の保障が不可欠である。

第三に、このように設定された生活できる 賃金を、誰がどのように保障するかである。 直接賃金として個別企業に求めるのか、あるいは間接賃金として税や社会保障のルートで求めるのか、いずれの方法もありうる。

たとえば、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準として連合が試算している連合リビングウェイジ(2013年)では、さいたま市、自動車なし、親1人子1人(小学生)世帯で、月あたり必要生計費は171,326円とされている。税・社会保険料込で年収換算すると2,508,012円であり、それを年間1800時間の労働時間で得るには時給1394円以上が必要となる。

このような試算は、個別企業が支払う直接 賃金ですべての必要生計費を賄うことを前提 としている。だが公営住宅、家賃補助、教育 費の無償化、医療費の免除など、税や社会保 障を通した所得再分配で賄われる範囲が広が れば、必要生計費は下げることが可能である。

もっとも、税・社会保険料といった非消費 支出は増えるため、必要生計費の低下相当分 がそのまま賃金の低下につながるわけではな く、企業コストとしては変わらないかもしれな い。だが生活できる賃金の一部が個別企業か らではなく政府を通した所得再分配のルート で保障されるようになれば、たとえ失業しても、 無業者でも、自営業や請負労働者でも享受で きるようになり、社会連帯は広がるだろう。

5 課題

連合リビングウェイジは文字通り最低限の必要生計費である。先の事例では、住居費はわずか月額41,854円、教育費も月額8,377円しか計上されていない。それでも時給1400円未満では1人の子どもも育てることはできないのであり、非正規雇用が広がった現代の日本社会がいかに少子化を招き、子どもの貧困を拡大させるかを物語っている。

留意すべきは、この必要生計費は子どもは 小学生と仮定していることである。小学生の子 どもはやがて成長し、中学生、高校生、専門 学校生や大学生になっていくだろう。子どもの 成長にともなう生計費の上昇に、賃金の上昇が 追いつかなければ、子どもを育てて生活してい くことはできない。

このように考えると、生活できる賃金とは、 単なる一時点の処遇の問題を超えて、すべての 労働者が仕事を通して学び、成長し、役割を得て、能力を発揮し、相応しい待遇を獲得する長期的な展望をともなわなければならない。なぜなら企業の賃金支払いを労働者個々人の具体的な生活に対応させることは非現実的であり、実際の賃金制度は職務や能力に対応したものにならざるをえないからである。

重要なのは、労働者の職務に合わせた賃金であっても、労働者の能力に合わせた賃金であっても、それが生活できる賃金水準を下回らないことである。そしてその水準は子どもの養育費用が全額社会化されない限り、労働者の年齢にしたがって上昇していく。それゆえ、労働者の年齢にしたがっていかに賃金を上げていくことができるか、能力形成や職務配置のあり方が具体的な労使の課題となる。また、現実問題として、3年や5年といった有期雇用が広がるなかでは、単なる一企業の処遇のあり方にとどまらず、企業横断的な教育訓練や評価制度のあり方を考えていかなければならないだろう。

おわりに

2012年の総務省「就業構造基本調査」によると、2011年10月から2012年9月までの1年間に雇用者(役員を除く)として初職についた者で正規の職員・従業員だった割合は、男性で64.9%、女性で46.8%である。つまり男性の3分の1以上、女性の2分の1以上は、もはや初職から非正規雇用者としてキャリアをスタートさせている。このような若者が仕事を通して学び、成長し、出産・子育てもしながら、働いて生活していけるかどうか。非正規から正規への移行を促すばかりでなく、非正規でも暮らしていくことができる社会を設計していかなければならない。「多様な働き方」が広がるなかで、生活できる賃金のあり方が問われているのである。

¹ 国土交通省ウェブサイト (http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/index.html)。

² 内閣府男女共同参画局「第3次男女共同参画基本計画」 の第4分野(雇用等の分野における男女の均等な機会 と待遇の確保)と第5分野(男女の仕事と生活の調和) の成果目標にあげられている。

³ OECD Factbook 2014。2010年前後の比較である。

⁴ OECD Factbook 2009。2000年代半ばの数値である。

⁵ OECD Family Database 2015°





フランスにおける非正規 労働者への均等待遇制度

大山 盛義

(山梨大学教授)

はじめに

日本では昨今の労働者派遣法改定に絡め て派遣労働者と派遣先の正社員との均等待遇 の問題が論じられている。そこで本稿では、 こうした議論の一助となることを期待して、 1982年に派遣労働者に対する均等待遇制度 を導入したフランスの派遣労働の制度内容を 紹介する。なおフランスの有期労働契約規制 と労働者派遣規制は共通する部分が多いの で、有期労働契約の場合についても付加的に 言及する¹。

I 均等待遇制度導入(1982年)

1 沿革2

フランスで労働者派遣法が制定されたのは 1972年のことである。この1972年法は、労働 者派遣という事業形態の法認と派遣労働者に 一定の法的権利の付与ということが主な内容 であったが、派遣労働者に対する均等待遇制 度は存在していなかった。しかし派遣労働者 の労働条件の低さが社会的に認識されるよう になると、1970年代後半には派遣労働者の処 週間題は重要な政治的課題として議論される
 ようになった。当時の議論を振り返ると、特 に報酬面での均等待遇については「契約自由 の原則」に委ねられるべきであるとの主張も 根強かったことがうかがわれる。

そうした中で1981年にミッテラン左翼政権 が誕生し、最終的に労働法の3分の1が改定さ れる、時の労働大臣の名前をとったいわゆる

「オルー労働法改革」(1982年)が断行された。 その一つとして労働者派遣法についても、「派 遣労働利用の抑制」「派遣労働者への均等待 遇」という二本柱の改革が行われた。ここで 初めて従来の「契約自由の原則 | 論を乗り越 え、新たに派遣労働者への均等待遇制度が 導入されることになった。なお同時に有期労 働契約に関しても派遣法制と同様の法規制が なされている。

この労働法改革に先立ちモーロワ首相(当 時) に対して行われた 「オルー報告」³ (1981年) では、派遣労働法制・有期労働契約法制のあ り方について次のような認識・方向性が示され ている。

「企業は一時的労働力を恒常的に利用する ようになり、派遣労働に関する1972年法およ び有期労働契約に関する1979年法の趣旨が 没却されている。こうした労働力が濫用的に 利用されている。したがって一時的労働力の 利用可能性を明確にする必要がある。具体的 には利用事由を制限し、長期もしくは不確定 期間の利用を禁じ、契約の更新を制限する。 これらに違反した場合には、派遣元・派遣先 ともに刑事制裁を科し、派遣労働契約の再性 質決定による民事制裁も科す」

「派遣労働者の地位は派遣先企業の常用労 働者の地位と可能な限り類似でなければなら ない。加えて社会的諸権利に関しても同一の 方法での待遇が要請されるため、コスト削減 のために不安定な労働力を利用するといった

派遣先企業のメリットは今後存在しなくなる。」

フランスの労働者派遣法制度は1980年代に 三度の法改正を経験し、現行法は1990年に 改正されたものであるが、均等待遇制度につ いては補足追加的に微修正はあるものの、 1982年に導入された基本的枠組みが維持され ている。

2 労働者派遣法の位置づけと概要

①労働関係は「期間の定めのない契約」が 基本

フランス労働法L.1221-2条1項は「期間の定めのない労働契約が労働関係の通常かつ一般的な形態である」と規定しこれを原則としている(以下引用条文は全てフランス労働法典から)。同2項では、法で定められている事由と条件で労働契約に期間を定めることは(有期労働契約を締結)できる、と規定されている。したがって有期労働契約については特別な規定(L.1241-1条)があり、基本的に有期契約である派遣労働契約(L.1251-11条)⁴も、特別な制度として位置づけられており、またその規制内容も有期労働契約と共通する部分が多い

②利用事由による制限

フランス法は、「派遣労働契約(contrat de mission)は、いかなる理由にせよ、派遣先の通常かつ恒常的な活動としての雇用に長期的に就かせる目的も効果も有することはできない」とする(L.1251-5条)。すなわち派遣先の「通常かつ恒常的活動」と結びつく雇用に派遣労働者を「長期にわたって」利用することはできないとし、派遣労働者が常用代替的に継続して派遣先で利用されることをフランス法制度は認めていない。

加えて、派遣労働者を利用するためには法律で定められた「事由」がなければならない。

例えば、期間の定めのない労働契約を締結している派遣先の労働者が一定の事由(病気や有給休暇など)で不在にしている場合の代替のため、廃止予定の労働ポストでの業務のため、新採用労働者が実際に業務に就くまでの間の業務に従事するため、業務の一時的増加に対応するため、季節的雇用や性質上期間

の定めのない契約を利用しない慣行がある業種での雇用のため、専門職や自由業の企業主の代替のため、農場経営者などの代替のため(L.1251-6条)、あるいは職業訓練等を目的とする場合(L.1251-7条)などがある。

労働者派遣期間は利用事由によって異なるが、最大9ヶ月から24ヶ月となっており、更新は1回のみ認められる(L.1251-11条~13条)。

また日本での整理解雇に相当する経済的解雇が派遣先で行われた後の一定期間、および派遣先のスト参加者の代替、特定の危険作業遂行などについて派遣先が派遣労働者を利用することは禁止されている(L.1251-9条、1251-10条)。

Ⅱ 派遣労働者への均等待遇

1 労働者派遣契約と派遣労働契約の要式性

派遣労働契約は要式契約であり、派遣先と派遣元が締結した労働者派遣契約の写しが転載される(L.1251-16条)。労働者派遣契約の必要的記載事項は、派遣労働者を利用する事由、被代替労働者の氏名と職業格付け、派遣期間、業務の特徴や労働場所および労働時制、被代替労働者が試用期間後に受領する報酬等である(L.1251-43条)。これらが派遣労働契約にも記載されることになる。

このようにして派遣労働契約において派遣 労働者が受け取るべき報酬基準などが明確化 される。

では派遣労働者への均等待遇が具体的にどのような部分に及ぶのかを、次に見ていく。

2 報酬等に関する均等待遇

①基本的報酬

労働法L.1251-18条は、派遣労働者が受け取る報酬は、派遣先で同一ポスト同一職業格付けで期間の定めなく働く労働者が試用期間後に受け取る報酬を下回ることはできない旨を定める。この報酬は、労働者派遣契約に記載しなければならず、また特別手当および付加給付などがある場合にはそれも一緒に記載する(L.125-43条6項)。この場合、派遣先が必要とする派遣労働者は必ずしも期間の定めのない労働契約で働く労働者と同等の職業格付

けである必要はなく、それよりも低い職業格付けの派遣労働者を利用することも可能であるが、報酬は派遣先の被代替労働者の職業格付けと同じもの(すなわち、派遣労働者の職業格付けよりも上級の報酬)でなければならないとされる⁵。これは労働者派遣法制度が定める均等待遇原則の潜脱防止が理由である。

②諸手当

派遣先の労働者に祝祭日手当が支払われている場合には、その在職期間にかかわらず派遣労働者もこの手当を支払われる(L.1251-18条2項)。

さらにこれも在職期間に関係なく、派遣労働者は派遣業務毎に有給休暇補償手当が派遣終了後に支払われる。その額は派遣期間に応じて計算されるが、少なくとも派遣労働者が受け取った総報酬額の10%を下回ることはできない。またこの計算のためには、派遣労働者の産休または養子縁組休暇、労働災害等で休職した期間、派遣期間中に兵役召集された場合、実際には労働していない期間も派遣期間とみなされる(L.1251-19条)。

雷雨・雪などの悪天候による作業中断の場合、労働停止による収入減を補うために支払われる悪天候手当を派遣先の労働者が受け取っている場合には、在職期間にかかわらず派遣労働者も当該手当を受け取る(L.1251-20条)。

なお派遣元が派遣労働者の最低報酬に関する規定に違反した場合には以下の刑罰が科せられる。すなわち、「派遣元が次の規定に違反した場合、3750ユーロの罰金に処す。」「再犯の場合、6ヶ月の禁固と7500ユーロの罰金に処す。」「裁判所は、派遣元の活動を2年から10年の間禁止する旨を言い渡すことができる。」と定められている。(L.1254-2条)

③派遣労働独特の手当

契約終了の際に派遣労働者は、雇用の不安 定さを補償するため (à compenser la préca rité de sa situation) の「派遣終了手当 (une indemnité de fin de mission)」を受領する。 すなわち「派遣労働終了後、派遣労働者が派 遣先に期間の定めのない契約で採用されな かった場合、派遣労働者は不安定雇用状況を 補償するために契約終了手当の権利を有する。 この場合、派遣期間中に支払われた全報酬額 の10%を下回ることはできない」ものである。 この総報酬額とは、派遣労働者の通常の手当 にボーナス・年末手当・休暇手当など全てを含 んだ額である(L.1251-32条)。

ただし引用条文にもあるように、派遣労働者が派遣先に期間の定めのない労働契約で雇われた場合には派遣終了手当は支払われない。また季節的業務に派遣された派遣労働者について労使協定などで派遣終了手当を支払わない旨定めているときや、非行などによって労働者が自ら契約期間前に辞めたときなどの場合も同様である(L.1251-33条)。

3 労務提供場面における均等待遇制度

①派遣先に適用される法規・労働協約

労働現場に適用される、法規もしくは労働協約の規定を派遣労働者にも適用することについて、派遣先がその責任を負う(L.1251-21条)。

派遣労働者が業務に使用する基本的装備 は派遣先から供給されるが、協約等があって 労働者個々の特別な装備については派遣元が 派遣労働者に与えることになる(L.1251-23条)。

②施設等の利用

通勤バスなどの共同交通手段、レストラン(や食券)、シャワー室、更衣室、図書室などの共同施設の利用について、派遣労働者は派遣先の労働者と同一の条件で利用できる(L.1251-24条)。仮に、派遣先でこれらの運営について責任を有する者が派遣労働者の利用を妨げた場合には、その者は第5級違警罪で罰せられる(R.1254-2条)。

Ⅲ 有期契約の労働者への均等待遇制度

1 利用事由による制限

先述の通り、有期労働契約と労働者派遣は 類似の法規制下にある。

労働法L.1241-1条は次のように定める。「期間の定めのある労働契約は、いかなる理由にせよ、企業の通常かつ恒常的な活動としての雇用に長期的に就かせる目的も効果も有する

ことはできない」。これは先述した派遣労働に 関する労働法L.1251-5条の文言とほとんど同 じ内容であることがわかる。

また企業が労働者と有期労働契約を締結できる場合も先の派遣労働の利用の場合と同一である (L.1242-2条)。ただ有期労働契約の場合には、これに加えて、経済的必要性があり、再雇用や職業経験、職業訓練などに関する定めがあり、働いた企業で期間の定めのない契約で優先的に雇用される条件が定められている場合など、限定された目的のために技術者もしくはカードルを有期契約で雇用することができる (同条6項)。他に、失業者の職業促進や見習い契約などの場合にも有期労働契約は利用できる (L.1242-3条、L.1242-4条)。

また利用禁止事項として、経済的解雇後一 定期間やスト参加者の代替などの場合も派遣 労働と同じである(L.1242-5条、L.1242-6条)。

2 報酬面での均等待遇

有期契約の労働者の報酬は、同一企業において、同等の職業資格を有し、同じ業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結している労働者が試用期間後、受け取る額より低くすることはできない(L.1242-15条)。

また派遣労働者の場合と同じく、契約終了時に有給休暇手当と契約終了手当の権利を有し、そのいずれも報酬総額の10%を下回ることはできない(L.1242-16条、L.1243-8条)。

3 労務提供場面における均等待遇制度

労働契約の破棄に関する規定は除き、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に適用される法律、協約上の規定、慣行は、期間の定めのある労働契約を締結した労働者にも等しく適用される(L.1242-14条)。

ただし、有期労働契約の労働者に認められる権利の多くが、その企業での在職期間に関連づけられることが多いので、この平等原則の射程は限定的であるとも指摘されている⁶。

さいごに

まず大きな問題として、フランスにおける派 遣労働者への均等待遇制度は、派遣労働者 の労働条件悪化という社会問題に直面した政治がそれを改善しようと大胆に決断・介入した結果である。その後の労使双方がこうした均等待遇制度を受け入れることによって安定性を維持しているといえよう。

次に法技術的面として、フランスの労働者派遣法は、利用事由によって派遣労働を制限し、かつ、均等待遇を実施するために実行可能な明確で客観的な基準を打ち立てている。そして、その違反に対して刑罰でもって対応する、こうしたシステムによって均等待遇制度の実効性は担保されているといえる⁷。

- 1 なお日本では「労働者派遣法」(略称)として独立した法が存在しているが、フランスでは労働法典の中の一つの項目として労働者派遣に関する規定が置かれている(労働法L.1251-1条以下。有期労働契約に関する規定は労働法L.1241-1条以下である)。
- 2 フランス労働者派遣法の変遷の詳細については、拙稿「労働者派遣法制の研究(1)」東京都立大学法学会雑誌40巻1号445頁以下参照。また特に均等待遇制度の問題については、拙稿「フランス派遣労働法制における均等待遇原則—その沿革と現状—」季刊労働法225号(2009年)123頁以下および拙稿「労働者派遣法制の研究(三)」東京都立大学法学会雑誌41巻1号(2000年)149頁以下参照。
- 3 Documentation fracaise., Liaisons sociales. Documents, No 114/81 du 9 octobre 1981,pp.1 et s.
- 4 ただし、2013年7月10日労使協定およびそれの2014 年2月22日拡張アレテにおいて、連続する派遣労働 業務の場合、派遣労働者が安心して働けるように派 遣元は派遣労働者と期間の定めのない契約を締結す ることも可能となっている(フランス雇用労働省HP http://travail-emploi.gouv.fr/のLe contrat de travail temporaire 解説参照)。
- 5 Circulation.DRT.No 90-18 du 30 octobre 1990.
- 6 G.AUZERO et E.DOCKÉS. Droit du travail. Dalloz.29édition.p.283.,
- 7 ちなみにパートタイム労働者は基本的に法定労働時間(週35時間)以下等で働く者と定義され(労働法L.3123-1条)、派遣労働や有期労働契約のような利用事由等の制限はない。またパートタイム労働者の報酬や手当等は、労働時間および在職期間を考慮した上で、その企業でフルタイムで働く労働者の報酬と比例的なものとなる(労働法L.3123-10条、L.3123-12条、L.3123-13条)。





労働者派遣における集団 的労使関係の形成の課題

~ドイツでの経験が示唆するもの~

高橋 賢司

(立正大学准教授)

1. 派遣先の労働条件をめぐる団体交渉

日本の企業別の労働組合においては、従来 企業内での主として正規労働者の労働条件を 交渉するのが使命であった。賃金、総労働時 間等実質的な労働条件については、労働組合 が規制権限を有するのはいうまでもない。こ れらは、協約自治の重要な役割である。ドイ ツにおいても産業別労働協約が伝統的には、 賃金や総労働時間については規整を加えてい く。

一時的な労働を建前とする労働者派遣の場合、派遣労働者が派遣先にとどまるのは一時的な派遣期間にとどまるのが原則とされ、このため、派遣先の事業所を組織する労働組合が、一時的にしかとどまらない派遣労働者を組織することに消極的にならざるを得なかった。

また、労働者派遣の場合、派遣元と派遣 先にそもそも、責任が二分されるところに特 色がある。賃金については、労働者派遣の場 合、派遣元が賃金支払い義務を負うことになっ ているため、派遣先に対する労働組合の団体 交渉応諾義務というのが立法上想定されてい ないと説明されてきた。労働者派遣法制定時 の国会の政府答弁(例えば、谷口隆志政府委 員の答弁¹)では、労働者派遣法は、派遣労 働者との雇用契約が派遣元事業主との間で結 ばれることを前提としており、集団的労使関係 における使用者は雇用主である派遣元事業主 である旨が述べられていた。ドイツにおいて、 派遣元を組織する派遣事業団体(連邦パーソ ナル・サービス使用者連盟(BAP)及び、派 遣事業協会 (IGZ)) と、各産業別労働組合 (鉱 業、化学、エネルギー産業労働組合、金属産 業労働組合、食品・飲食店労働組合、教育・ 学問労働組合、ヴェルディ、農業産業別労働 組合、鉄道・交通労働組合、警察労働組合) との間では、産業横断的に派遣労働者のため だけの画一的な賃金額(賃金等級ごとの賃金 額)を規定する労働協約を定めている。さら に、これらの各産業別の労働組合は、上の派 遣事業団体との間で、業務加算を定め、産業 別ごとに賃金額が異なる労働協約が締結され ている。派遣元は、派遣先がいかなる産業別 の労働協約の適用を受けるかを考えて、賃金 を派遣労働者に支払うことになる2。日本でも、 協約により派遣労働者の賃金を引き上げよう と考える場合、ドイツの協約実践は興味深い。 派遣労働契約が解約されるという事態にあ たって日本でも、団体交渉を派遣元と労働組 合がなす場合があり、派遣元での団体交渉の 重要性は誰も否定しないであろう。

しかし、派遣先に派遣契約の解約にかかわる団体交渉の応諾義務まで否定したことで、労働者派遣の利用を自由にさせ、派遣先は雇用の責任を団体交渉における追及から免れることが可能となっている。不景気の時点で、派遣契約を自由に解約し、派遣先を失った派遣元は、派遣労働契約を終了ないし解約させ(いわゆる、派遣切り)、その場合でも、派遣先は、原則として、団交応諾義務すら負わないこととなった。

ところで、朝日放送事件・最高裁平成7年2 月28日第三小法廷判決³は、「被上告人は、実

質的にみて、請負三社から派遣される従業員 の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作 業環境等を決定していたのであり、右従業員 の基本的な労働条件等について、雇用主であ る請負三社と部分的とはいえ同視できる程度 に現実的かつ具体的に支配、決定することが できる地位にあったものというべきであるか ら、その限りにおいて、労働組合法七条にい う『使用者』に当たるものと解するのが相当で ある」と説示した。使用者の指揮命令権と関 わり、労働契約の双務関係とは関わらない労 働条件、残業時間、ハラスメント等の形式的 な労働条件についても、労働組合の規制権限 は正当化され得るはずである。最近でも、採 用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理 について、労組法の適用を受けるべき雇用関 係が成立しているといえる程度に現実的かつ 具体的に支配・決定できる地位にあったとし、 学園が教員を来年度できれば常勤教諭として 雇用すること(できなければ非常勤教諭で18 コマを持たせること)の議題、福利厚生に関 わる議題等を団体交渉事項であると解されて いる(正智深谷高等学校事件・さいたま労委 命令平成27年3月26日)4。

近時の立法では平成24年の法改正など、労働者派遣に関連して、労働組合が関与できる範囲を拡張させていると思われる。

平成24年の改正法では、違法派遣の場合、 派遣先が違法であることを知りながら派遣労 働者を受け入れている場合には、派遣先が派 遣労働者に対して労働契約を申し込んだもの とみなすとされていることから、改正法が施 行された後は(この部分の施行は3年後)派 遣先による「労働契約の申込みみなし」が問 われることになる(40条の6)5。違法派遣とは、 ①派遣禁止業務への派遣 (4条3項違反)、② 派遣元事業主以外からの派遣(24条の2違反)、 ③派遣受入期間制限違反の派遣(40条の2第1 項違反)、④偽装請負(派遣法などの適用を 免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の 名目で契約を締結し、労働者派遣の役務の 提供を受けること)とされる。①から④の違 法派遣の場合に、派遣先による「労働契約の 申込み」がみなされるから、これら①から④ の場合に、使用者が派遣労働者を実際上直 接雇用していない場合には、労働組合が団体 交渉を要求し、派遣先がこれに応ずべき立場

にあると考えられる。

平成27年の改正法案では、①無期限の派遣が可能になる場合(改正法案40条の2第1項第1号及び2号)、②派遣期間を延長しようとするときの過半数労働組合ないし過半数代表者の意見聴取を経た場合(改正法案40条の2第4項)、③組織単位を変更して派遣させた場合、いずれも、派遣期間違反がありえないことになる。反対に、労働者派遣が、①に該当しない場合、②上記の過半数労働組合ないし過半数代表者の意見聴取を経なかった場合、もしくは、③法律や厚生労働省令で定める組織単位を変えずに行なわれた場合に、派遣期間違反となる。これらをめぐって労働組合が関与する役割も期待されてはいる。

2. ドイツにおける派遣先における常用代替 防止をめぐる労使関係と日本の現状

ドイツにおける労働組合とは別個の従業員 代表組織、事業所委員会は、しばしば濫用 的とみられる労働者派遣について取り組み、 派遣先事業所での労働者派遣の数の制限、 派遣労働者の直接雇用化に取り組んでいる。 ここでドイツ企業のいくつか重要な例を紹介す る⁶。

自動車会社オペルと事業所委員会は、基幹 労働者の3%まで派遣労働者でポストを充たす ことができるという事業所協定をボッフムにお いて締結している。

BMWでも派遣労働者の数の制限に取り組んでおり、2012年に約1万2000人いた派遣労働者と比べれば、約半数になっている。その後も、派遣労働者の直用化を図ることにより、ドイツ全体で74500人の基幹労働者がいるなか、約6500人に派遣労働者を制限し、派遣労働者の割合を約8%にまで制限するのがBMW事業所委員会の目的であるとされる。

エアバスでは、2012年に、2020年までの雇用保障のため、事業所委員会と使用者との間で交渉がもたれ、派遣労働者を制限し、300人の派遣労働者を基幹労働者として雇用することが約された。教育訓練生もこの直接雇用引き受けの対象となる。生産性を改善でき、フレキシビリティーが模索される限りでは、長期に合意が継続することになり得るという。

ジーメンスでは、事業所委員会との間で事業所協定を締結し、18ヶ月を超える労働者派

造については、派遣先と派遣労働者との間の 労働契約が成立するとしている。

ドイツでは、労働者派遣が必ずしも良好な 労働条件で使用されているとは思われておら ず、むしろ、濫用的に用いられているといわれ、 ワーキングプアの問題も深刻である。ドイツの 派遣先事業所にとっては、派遣労働者を多く 使っているというのが、企業にとってのイメー ジにも関わる。派遣労働者の直用化により、 企業イメージのダメージを防ぐことが可能とな る。派遣労働者にとっては、基幹雇用に転じ ることができるというのは、切なる希望であり、 それが事業所委員会での参加を通じて実現し ている。こうした背景のもとに、事業所委員 会は、積極的に参加し、労働者派遣の問題 に取り組もうとしている。ドイツでも、労働者 派遣は一時的なものに制限されているので、 派遣先において派遣労働者が交替していく点 では、日本の企業別労使関係と変わらない。

労働者の代表が民主的に選出された組織で あれば、派遣労働者を含めて、代表し、交渉 を求めていくのが筋ではある。常用代替防止 を目的とする労働者派遣の性格からすれば、 労働組合は、派遣先で正社員等直接雇用され ている労働者が派遣労働者に代替されること に一層関心がもたれてもよいはずである。正 社員の労働条件を擁護する労働組合としては、 派遣労働者の数が増加していくことに警戒心 があってよいはずである。ただし、現在の日 本の判例では、採用(雇入れ)について、義 務的団交事項かどうかについては、否定的に 解されている(JR北海道・JR貨物事件・最一 小判平成15年12月22日判時1847号15頁)。こ のため、派遣の提供開始が義務的団交事項 かどうかについては、否定的に解される余地 もある。ドイツの労使関係と比較すると、日 本のそれは、これらの問題について、労働組 合が関与できるような法制になっているとはい いがたい問題がある。

3. いわゆる「派遣切り」をめぐる集団的労使関係の構築

さらに、派遣切りをめぐる雇用問題の場合には一層深刻な法制度になっている。2008年に発生したリーマンショック後、派遣切りが横行する中、派遣労働者が労働組合に加入し、派遣先や供給先に対して雇用を求めて、団体

交渉を求め、派遣先や供給先から団体交渉を 拒まれるという事態が生じた。

雇用問題に関する団交事項といっても、次 のような類型があり得ると指摘される⁷。

第一に、(労働契約の解約をもたらす)派遣 契約の解約なり差換要請について、その撤回、 あるいは、その理由・経緯の説明をもたらす もの。

第二に、派遣先における直用化それ自体、 あるいは、直用化の条件の交渉を求めるもの。 第三に、派遣先での就労継続による雇用の 安定を求めるものがあった。

しかし、そのなかで、労組法上の「使用者」という概念が、派遣先企業をも含むのかが、改めて問われたが、中労委は、派遣労働者の直接雇用が問題になった事案においては、派遣先が労組法上の「使用者」であることには否定的である(ショーワ事件・中央委平成24年9月19日、日本電気硝子事件・中労委平成25年7月3日、中国地方整備局・九州地方整備局事件・中労委平成24年11月21日)。

直接雇用を議題とする団体交渉の申し入れが、長期にわたる(違法な)派遣労働の実態があるとか、突然の派遣契約の打ち切りによって派遣労働者が就労場所を失うといった具体的な問題が生じているなかで行われている場合は、派遣先に直接雇用を議題とする団交応諾義務があるとする見解が学説では有力である⁸。

派遣契約が解除されると、派遣元企業は、 労働契約そのものも、解約(解雇)したり、 あるいは、雇止めしたりしてきた。これにより、 派遣労働者は、労働契約を失い、場合によっ ては、派遣元が提供していた社宅をも失い、 職も住居も失う、というリーマンショック後の 重大な社会問題を引き起こしてきた。これは、 いうまでもなく、派遣契約の解除を随意に許 してきた結果であるが、これが社会的には重 大な結果を招いてきた。法的にみれば、派遣 先は、「解雇権濫用法理」の潜脱が許され、 立法上団体交渉応諾義務が否認される結果で もある。こうした悲惨な状況まで、立法者が 予想していたとはいいがたいのではないか。 この時期の派遣切りの裁判において、派遣先 における黙示の労働契約の成立はほとんど否 定されてきたが (例えば、松下プラズマディス プレイ(パスコ) 事件・最二小判平成21年12

月18日労働判例993号5頁)、こうした雇用の 問題を個別法的な請求権で解決することにそ もそも無理があり、派遣労働者を直接雇用す べきかどうか、どのくらいの期間派遣労働者 を直接雇用すべきかを、集団法的な交渉によっ て明確にし、解決するのがふさわしい。かか る新たに発生した社会的な事態について、法 の欠陥を修正するのが立法の役割である。そ ういう意味では、派遣契約が解除された結果、 派遣労働契約が解約ないし雇止めされる場合 について、派遣先における集団的な労使関係 の枠組みが必要である。一つのあり方として は、過半数労働組合(過半数の労働組合がな い場合は過半数代表者) ないし(企画型裁量 労働制において設置される) 労使委員会のよ うな方法が考えられる。労働者派遣をめぐる 労働者の代表組織が「駆け込み寺」のように 利用されるのを考えると、常設の組織である ことは考えなくてもよいように思われる。トル コ航空事件・東京地判平成24年12月5日労働 判例1068号32頁は、「Xらが本件組合を結成し 団体交渉を求め、争議行為を開始するに至る 時期と、Y2がその方針を変更した時期とは概 ね重なる上、Y2が本件SAを解約した合理的 な理由が認められないことからすれば、その 主たる動機は、Xらによる組合活動を嫌悪し たことにあったと推認するのが相当であ」り、 「Y2による本件労働者派遣契約の解除は、X らが正当な組合活動を行ったことを理由として なされた」ものと認め、「したがって、同解除 は労働者派遣法27条に違反するもので無効で あるから、同解除が有効であることを前提と したY1のXらに対する解雇……も、その前提 を欠」くとした判断を示している。

さらに、もうひとつのあり方としては、労働 者派遣をめぐるドイツのような従業員代表法制 を考えてもよいと思われる。

しかし、こうした問題を議論をするにあたって、重要な問題は権限の分配である。協約自治の原則からすれば、労働組合が本来的に持っている権利・義務まで、奪うことは到底許されない。ドイツにおいても、一般に、労働法学においては、賃金や労働の提供義務、解雇とそれによる雇用問題それ自体(解雇の補償の問題等ではなく)のような労働契約の主たる債務に関わる部分については、協約自治に基づき協約当事者(使用者団体と労働組

合)、あるいは私的自治 (契約自治) に基づき 労働契約当事者が決すべき事柄であって、従 業員代表が関与できる事柄とはいえないと考 えられている。日本においても、基本的な労 働条件ないし処遇の問題、例えば、労働時間、 休憩・休日、あるいは、ハラスメント等は、派 遣先の労働組合が本来団体交渉を求め、派 遣先が団体交渉に応ずべき事項である。

これに対して、法制上も判例上も、派遣先の使用者が団体交渉に応ずべきとはされない事項で(それゆえ、労働組合が団体交渉を求められる事項とはされない事項)、集団的に解決すべき事柄がある(例えば、争いはありうるが、派遣労働者数の制限等派遣の提供を受けるかどうかという判断である)。これらについて、派遣先と労働者の代表組織が交渉するシステムを構築していくことも考えられる。

長い間、派遣先は集団的な労使関係の枠組みにおいてその責任を免れることによって、労働者派遣が利用されるという制度が運用されてきた。1985年の労働者派遣法の制定以来、派遣先での集団的な労使関係の構築は手をつけられてこなかった事項である。そうしたことを改めることも考えるときに来ていると思われる。

- 1 昭和60年6月6日第102回参議院社会労働委員会
- 2 高橋賢司『労働者派遣法の研究』(中央経済社・2015年) 179頁
- 3 朝日放送事件・最三小判平成7年2月28日労働判例668 号11頁
- 4 但し、この事件では、雇用の問題まで、派遣先の団 交事項とされているが、中労委の以下の判断とは異 なっている。
- 5 直接雇用義務の法規制化される前の代表的な見解としては、脇田滋「労働者派遣法改定の意義と法見直しに向けた検討」日本労働法学会誌96号(2000年)71頁(86頁)。従来の規制(雇用契約の申込み義務)の問題点については、浜村彰「改正労働者派遣法の検討」労働法律句報1554号(2003年)20頁(25頁)等。
- 6 高橋賢司・前掲書236頁以下
- 7 本久洋一「第三者労働力利用と集団的労使関係」毛 塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』(中 央経済社・2013年) 234頁 (243頁)
- 8 萬井隆令「労組法上の『使用者』概念と義務的団交 事項」労働法律旬報1739号 (2011年) 40頁 (48頁)、 緒方桂子「労働組合法における派遣先企業の使用 者性」和田肇・脇田滋・矢野昌浩編『労働者派遣と法』 (日本評論社・2013年) 132頁 (145頁)、毛塚勝利「労 組法7条2号の『使用者が雇用する労働者』をめぐる 議論の混乱をどう回避すべきか」労働法律旬報1742 号 (2011年) 51頁 (57頁)、本久洋一・前掲論文253頁、 高橋賢司・前掲書380頁。

報

第12回 「経済・社会・労働の中長期ビジョン研究 | 委員会 山崎憲・JILPT主任調査員の講演(要旨) 「働くこと」のゆくえ-生活を支えるしくみづくり-

働の中長期ビジョン研究」委員会を開催し、山崎 憲・JILPT主任調査員から講演を受けた。この講演

連合総研は5月19日に第12回「経済・社会・労 📜 は、山崎氏の著書『「働くこと」を問い直す』(岩 波新書:2014年11月)をもとにした内容であり、 その要旨を報告する。 (文責・連合総研)

【山崎憲 JILPT主任調査員】

1. 日本的労使関係システムの原点・発展 と限界

■「文化」「平和」「民主主義」達成のための経済復 興-1945年

日本の労使関係の原点は、文化、平和、民主主義、 経済復興に置きたい。これは労働側、経営側も含め 戦後直後はそう思っていた。経済同友会の設立趣旨 は、「人類の厚生と世界文化に寄与するに足る真に 民主主義的な平和国家」と「日本経済の再建」の二 つを掲げている。労働組合も、産別会議が「永続的 平和の実現を目標とする」、総同盟も設立趣旨で「産 業民主化の徹底を図り以て新日本を建設し、進んで 世界平和に貢献せんことを期す」といっていた。

さらに、経済復興会議の起草委員会の案では、「労 働者は資本の弊害を打破しつつ生産意欲を昂揚し、 経営者は企業の民主化を徹底しつつ経営能率を増進 して労働者の生活の向上をはかり、互いにあい携え て生産再建に邁進すること、これこそ救国復興の基 底である」とある。

■経済復興のための生産性運動

この原点から、注目したいのは、デミングの統計 的品質管理が、この経済復興と生産性運動が一致し たことだ。経済復興会議から生産性運動の底流にあ ったのは、デミング方式の実行で、「一般消費者に は生活水準の引き上げ」という、社会全体に還元す ること。そして、労働組合が自分たちの技能・能力 を持って経営に協力することが生産性運動を支えて

使用者、労働者、政府の三者の調整が職場から国 際レベルまで行われる日本的労使関係システムが成 熟したのは、生産性運動と春闘と高度経済成長の三 つがうまく回っていた1980年代であった。しかし、 日本企業の海外進出を契機に、90年代頃からこれが うまく回らなくなったが、日本的労使関係をどう見 直すか、また、原点である文化、平和、徳義なども 顧みられなかった。

2. 労使関係システムの再定義

■変わる労使関係システム

2001年にアメリカの労使関係研究者たちが『ワー キング・アメリカ』という報告書を出した。そこで、

「賃金と労働条件の低下」「男性稼ぎ頭モデルと長期 雇用の崩壊」「管理者と非管理者が不明確」など、 労使関係が壊れたことを調査・分析している。1986 年に同じ研究チームが出した『アメリカの労使関係 システムの変化』という本では、将来の四つのシナ リオが示されていた。第一は、労働組合がない企業 で働く人を企業経営に巻き込む低コスト・低賃金志 向が伸張し、労働組合と企業と政府の利害調整が機 能しないシナリオ。結局、大部分がこの方向に行っ た。しかし、第四の方向として、労働組合以外の個 人を代表する新しい戦略が誕生することも示してい た。2001年の報告書では、ほとんどがこの第四の方 向を描いている。この第四のシナリオが伸びたこと は、日本にも参考になると思う。

■原点としてのコモンズとダンロップの集団民主主義

アメリカの労使関係システムの原点は、コモンズ (制度派経済学者)の「Institution」(制度)が根幹 にある。コモンズは、国家権力をコントロールする には、集団民主主義(コレクト・デモクラシー)が 必要だと言った。それを労使関係にあてはめたのが ダンロップで、アメリカの労使関係は、民主主義と 切り離せない関係にあり、社会全体の枠組みの中に 位置づけられていた。ところが現在は、団体交渉で カバーできる部分が縮小し、組合のない企業の労働 者、派遣・パート等が増え、子供の貧困、老後の暮 らしなどが喫緊の課題となっている。

■労働組合以外の個人を代表する新しい戦略の誕生 アメリカでは、「地域」で、権利擁護、政策要求、 最低賃金引き上げ、職業訓練や職業紹介、社会保障 等の問題の解決に向け、新しい連携の試みが始まっ ている。先日、来日されたAFL・CIOのトラムカ会 長が、「労働組合だけでは対応できない課題が多く なり、労働組合ではないが労働者を代表する新たな 組織が様々な活動をしている」と話された。まさに、 労働組合だけでなく、経営者、NPO、政府も地域住

3. 交渉力を取り戻すー職場・地域で、「抵 抗」「要求」「参加」を組み立て直す

民も連携する新しい構図が生まれつつある。

労働組合の一番の課題は、労働組合の社会的影響 力の低下だ。企業での生産性向上のパートナーとし ての地位も、国民からの支持も下がっている。

■AFL・CIOの新しい戦略と連合「21世紀宣言」の共通性

AFL・CIOの新しい戦略と連合の「21世紀宣言」は、非常に似通っている。トラムカ会長は、「組織率の低下と労組攻撃のなかで状況を反転させるためには、伝統的な組合主義の外にある代表制のまったく新しい戦略が必要」といっている。21世紀連合ビジョン(2001年)を見ても、「個人の自立を促す連帯社会」、労働組合が「福祉、教育、医療、住宅など地域の生活課題にかかわり、地域社会の担い手として行動する」と、同じことをいっている。

■交渉力を高める二つの方向

一つは、これまで以上に企業経営にコミットすることで、経営戦略、人材戦略への提案力で、経営者側に匹敵、上回ること。二つ目は、オルタナティブな方法で、連合「21世紀宣言」にかかわる部分で、社会の広範な支持を取り戻すことで、「抵抗」と「要求」の運動に立ち戻る方向。非正規の問題、働き過ぎ、メンタル、過労死の問題等への対応としての「労働と生活の接合点」を、アメリカのコミュニティ・オーガナイジングに学ぶこと。

■団体交渉を支える&オルタナティブとしての円卓会議

アメリカでは、団体交渉を支えるオルタナティブなものとして、複数の利害関係者が参加する「円卓会議」方式が盛んだ。例えば、レストラン従業員を組織している「Roc Michigan」は、労働組合ではないが、未払い賃金・残業代の取り組みからスタートし、市内の空き地で失業者が農作物を作り雇用に結びつけ、職業訓練を通じて賃金上げなどの仕組みを経営者、行政等と協力して作っている。

コミュニティ・オーガナイジングでは、利害関係者を話し合いのテーブルに乗せ、主役は地域の人たちである。この中からリーダーを見出し、その仕組みをつくるオーガナイザーの人づくりが大事。これはAFL・CIOのCIOが、地域を巻き込んだ組織化の一つとして使ってきた手段で、労働組合とは縁が深い。

■日本で何ができるのか、三つの処方箋

では、日本で何ができるのか。「円卓会議によって直接参加型の民主主義をつくる」ことで、団体交渉をサポートする意味もある。日本でも雇用の安定、社会保障の充実、子育て、職業訓練への参加などの取り組みができる。まず、経済復興の目的は何かという原点に戻るべきで、その処方箋が三つある。一つは、コミュニティ・オーガナイジングに類する日本での経験を集め、人的ネットワークをつくる。二つ目は、様々なNPOと連携し、なければ労働組合がつくり、支援をし、人的及び組織間ネットワークを構築する。三つ目は、恒久的に維持するセンター機能をつくり、活動予算の支援も行う。

質疑・意見交換

■交渉力を高める二つの方向

【委員

日本の場合、企業別労働組合として能力を発揮し、 求心力がある労働組合もあるが、全て新しい形の取り組みに行くべきなのか。

【山崎主任調查員】-

私が「労働と生活の接合点」(抵抗と要求に立ち返る)といっているのは、別の選択肢で、全部が新しい方向に進むべきということではない。現在うまくいっているところは、その方向を強化すべきだ。

80年代頃からアメリカでも、労使関係の分権化が 進み、産別よりも企業別単位のほうが発言力を増し ている。この危機感から、労働組合が社会との連携 を深めることで、団体交渉、労使関係を強くし、国 政への発言力も増す取り組みを進めている。

■日本でコミュニティ・オーガナイジングを進める ためにも過去の経験に学ぶ

【委員】-

日本は労働組合が法的につくりやすいが、組合が 全てオープンショップになったら、アメリカより相 当低い組織率になるだろう。その意味では、労働組 合としての危機感は、日本が本来は持つべきだ。コ ミュニティ・オーガナイジングを日本的にどう取り 組むかは、まだまだ模索がいると思う。

【山崎主任調査員】-

アメリカと日本の一番大きな違いは、アメリカに は労働組合を規定する法律が存在しないこと。アメ リカは、どん底まで落ち込んだから、その危機感で 跳ね返そうとしている。日本は、どん底に行く手前 で何とかできないかと思う。

コミュニティ・オーガナイジングの課題は、組合 員を組合活動にどう参加させるのかと同じ。自分た ちの問題として参加する意識をどう取り戻すかのヒ ントが、そこには詰まっている。アメリカの話と日 本の過去の経験をうまく繋げられると思う。

■ユニオン・ガバナンス、労働組合のステークホル ダーという新たな視点

【篠田教授】-

最近、ステークホルダーがよく言われる。利害関係者という意味で、かつては経営者と従業員の関係だけでよかったが、今は株主や地域が入ってきて、企業をめぐる関係者が多様化している。多様な利害関係者を前提に企業のガバナンスが求められている。会社ではコーポレートガバナンスなので、労働組合の「ユニオン・ガバナンス」があってもいい。

労働組合も、多様な利害関係者を前提に、自分たちの問題解決の仕掛けをデザインしていく時代に入っている。連合の地域協議会の調査では、地域とどう係わっているか、労働組合のステークホルダーとの関係を聞いている。これらは、コミュニティ・オーガナイジングの領域に入っており、かつての総評・同盟の地域組織が経験したことだ。

■労働組合のセンター機能としての役割発揮を

【司会】-

労働組合のユニオンガバナンスの視点で、ステークホルダーとの関係強化を通じて交渉力を高めるという方向も、これからの課題としてある。

【委員】-

労働組合が他のNPO、社会的企業、労働者協同組合などとの連携を進めることで、社会との接点を持つことができ、単組、産別であれ、企業との交渉力を増すということがポイントだと理解できた。

【山崎主任調査員】-

労働組合がコミュニティ・オーガナイジング組織になるということではない。得意な分野の組織が他にある。なければ新しく作って支援することも、労働組合の役割で、そのセンター機能の役割を果たして頂きたい。

最近の書棚から



水野和夫 著 集英社新書 定価740円(税別)

■書は昨2014年に最も読まれた 「経済書」の一冊である。著者 は独特の歴史観に基づく世界システム 論によって多くの読者を得ているが、 その体系は今世紀に入って以降概ね4 年おきに上梓された三部作、『100年 デフレ』(2003)、『人々はなぜグロー バル経済の本質を見誤るのか』 (2007)、『終わりなき危機』(2011) において一応の完成をみている。一応 のという趣旨は、資本主義あるいは近 代が終焉した後に現れるであろう新た なパラダイムについて、極めてラフな スケッチしか描かれていないことにあ る。残念ながら本書でもその点は補わ れておらず、いわば旧三部作の集大成 のような構成となっているが、あたか もブローデルの講演録『歴史入門』が 大著『物質文明・経済・資本主義』の 良き手引書であるように、本書は水野 イズムへの格好の入門書となっていかかるのか。「電子・金融空間」が生 る。

著者は以前の論稿において「グロー バリゼーションとは、資本の反革命を 本質とする「国民国家」解体のプロセーを阻害し始めた。政府規制は利潤拡大

『資本主義の終焉と歴史の危機』 20世紀文明への挽歌

ト2007.5) と述べているが、この命 題は本書の要諦でもある。第一に、グ ローバリゼーションは覇権国への富や マネーの集中を目的とした「蒐集」の ために、「中心」と「周辺」を結びつ けるイデオロギーと規定される。今日 的には新自由主義と金融帝国化の結合 により、「電子・金融空間」に形成さ れた金融・資本市場が「中心」をなし、 総体としての実物経済が「周辺」化さ れつつある。

第二に、なぜそれが資本の反革命な のか。資本主義は過剰利潤を追求する という欠陥ある仕組みである一方、近 代的「蒐集」に最適の制度であり、株 式会社の誕生によって事業清算型から 永続的システムに転換し、政治的民主 主義と併存しながら国民国家を形成し てきた。しかし70年代の原油価格高 騰による交易条件悪化と地理的「周辺」 の消滅が実物経済での利潤率低下をも たらした。資本主義は「中心」の内部 にサブプライム層や非正規労働者など の「周辺」を形成する一方、「電子・ 金融空間 | の創造による「蒐集 | の延 命を図っているが、超低金利の利子率 革命に逢着している。これは資本主義 の限界を隠蔽するバブル清算型への退 化であり、適正な労働分配率を犠牲に した資本の自己増殖は市民革命以降に 発展した民主的経済秩序に対する反革 命である。

第三に、なぜ国民国家に解体圧力が み出した過剰なマネーは、中世末期の 危機にも比肩すべき価格革命(資産バ 議を深化させることこそ、現代を生き ブルと現物デフレ)を惹起し「蒐集」 る知識人の任務というべきであろう。

スである」(三菱UFJ証券水野レポー の妨げであり、国民国家は新自由主義 的な政策の推進で民主制の礎となる中 産階級の没落に与することで、市民社 会の守り手としての存在意義は後退し ている。即ち国家と資本が併存する資 本主義から国家が資本に従属するグ ローバル資本主義への転化が生じてい

> 第四に、それでは歴史の危機から新 たな時代にソフトランディングする術 はないのか。人類は近代資本主義から 転換すべき別のシステムを見出せてい ないので、当面はG20の国民国家が 連帯してグローバル資本主義の暴走に ブレーキを掛けるしかない。これはロ ドリックやピケティとも通底する対症 療法であり、著者本来の「別のシステ ム」のイメージは反近代としての「定 常状態 | あるいは過去を超越した「非 歴史的選択肢」なのだが、それを支え る政治体制等の展望は21世紀のホッ ブズやデカルトを待つほかないとい

> とはいえ、ポランニーの『大転換』 が19世紀文明の基盤をなした資本主 義市場経済の反市民社会的本質を剔抉 してみせたように、本書は20世紀文 明が帰着したグローバル資本主義への 挽歌であることは疑いえない。『リヴァ イアサン』も『方法序説』も黎明期近 代への知的原画であったとすれば、今 日における著者の「定常状態=ゼロ金 利、ゼロ成長、ゼロインフレから利潤 ゼロ、配当ゼロ、純投資ゼロへ」とい うスケッチに基づきながら、社会経済 システムのパラダイム転換に向けた論

厚生労働省 平成26年人口動態統計 年計(概数)の概況

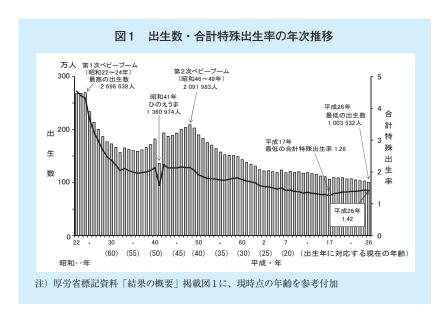
進む少子化と中短期・長期の2つの危機

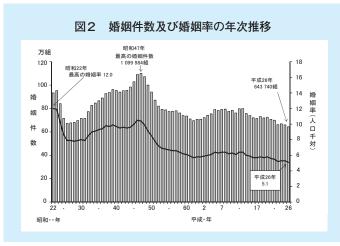
2014年の人口動態が発表された。出生数が過去最低、下げ止まりからわずかながら改善していた合計特殊出生率は8年ぶりに微減、出産年齢世代の人口規模の減少と出生率の高い年齢層での相対的な人口規模縮小から今後当面出生数は減少していく。第1子出生時の母の平均年齢は30.6歳、平均初婚年齢は男31.1歳、女29.4歳と、晩産化・晩婚化が続いている。

現時点の人口構成(図1)は、中短期と長期の二つの危機を示している。戦後日本の平和の持続と成長・成熟社会への移行のもと、団塊の世代は二世でほぼ人口の世代間偏在を解消し、35歳以下は定常状態に近くなった。定常状態は世代間の負担調整を容易にする。短期的には団塊の世代が65歳を超え、医療・介護・年金等の社会保障負担をどうするか、その量的インパクトは大きい。世代内負担を高めることは必要だが、団塊二世の量(負担能力)にも頼りながら、全世代で公正感をバランスさせて長期的に解決していくしかない。全世代型社会保

障が鍵となるだろう。子育でや教育に対する比重を高め、団塊二世も 含め職業による稼得能力の安全網を強化する「大きな政府」を志向す ることになるが、「小さな政府」では団塊世代の財政インパクトは大き すぎて負担の強制的押し付けだけでは世代間の公正と連帯を保つのは 難しいだろう。

長期的な危機は、定常状態に近づいたとはいえ、少子化の止まっていない35歳以下層だ。大きな短期のインパクトに目を奪われて、過去の轍をふんではならないだろう。定常状態を持続可能で確実なものにすることで世代間の信頼の基礎ができる。気になるのは、婚姻率・離婚率が2000年前後から低下していることだ。日本の経済構造が大きく変化した時期で、製造業は国内雇用を拡大する力を失い、正規・非正規が従来の主婦パート層を超えて拡大する。雇用・働き方の変化との関係を、連帯基盤の創出という面も含めて吟味していく必要があるだろう。







DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

事務局だより

DIO への ご感想を お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

NFORMATION

【6月の主な行事】

6月4日 所内・研究部門会議

雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会

9日 経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会

【連合会館 三役会議室】

10日 所内勉強会

企画会議

労働者教育のあり方に関する研究委員会

(主査:藤村 博之 法政大学教授)

派遣労働における集団的労使関係に関する調査研究委員会

(主査:高橋 賢司 立正大学准教授)

12日 経済社会研究委員会 (主査:小峰 隆夫 法政大学教授) 地域再生をめざす産業・労働政策と労働組合の役割に関する研究委員会

15日 勤労者短観特別分析委員会(30周年記念事業)準備会

16日 臨時企画会議

日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会

(主査:篠田 徹 早稲田大学教授)

17日 所内・研究部門会議

韓国公務員労組(KGEU)政策研究院との意見交換会

23日 日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究委員会

(主査:毛塚 勝利 法政大学大学院客員教授)

24日 労働者教育のあり方に関する研究委員会

(主査:藤村 博之 法政大学教授)

25日 連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会

(主査:神野 直彦 東京大学名誉教授)

29日 住民自治と社会福祉のあり方に関する研究委員会

(主査: 沼尾 波子 日本大学教授)

発行人/中城 吉郎 発行日/2015年7月15日 発 行/公益財団法人連合総合生活開発研究所 〒 102-0072 東京都千代田区飯田橋 1-3-2 曙杉館ビル3階 TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ 〒 108-8326 東京都港区三田 1-10-3 電機連合会館 2 階 TEL 03-3456-1541 FAX 03-3798-3303

editor

労働者派遣法改正案が衆議院を通過した。派遣法改正は労働の規制緩和の1丁目1番地とされ与野党が全面対決となる中、過去2回継続審議となってきたが、民主党政権時改正の「違法派遣の雇用みなし」の施行予定日の10月を控え政府・与党は必死だ。大幅会期延長で、新たな労働時間制度の成立も視野に入った。

政府のいう「多様な働き方」は、自 由な働き方による生産性向上(競争力 の強化)と働く者のニーズへの対応を 促進するとしながら、雇用形態、賃金 や実労働時間などの重要な労働条件を 企業と労働者個人の自由な契約締結に 委ね、交渉力で劣る労働者を保護する ためこれまで積み重ねられてきた労働 基準の枠組みを壊そうとするものだ。 結果として形式的には個人の同意を前 提にした労働基準の切り下げで実質的 な労働条件低下が進みつつある。雇用 形態面では「多様な働き方」促進で非 正規雇用が増大するもと、若者、シン グルマザーなど十分な収入がなく、非 正規のまま固定化していくなど、社会の 持続可能性そのものが脅かされている。

個に分断されることなく、働く者の 視点での共通の「正義」の物差しへの 合意が今求められているのだと思う。

(二兎追夢想者)