

講 演

## なぜ日本には切られやすい労働者がいるのか？

### 正規・非正規労働者問題の背景と改革の方向性

東京大学社会科学研究所教授 水 町 勇一郎\*

#### 問題はどこにあるのか？ 日本の雇用・労働の実態と背景

雇用・労働をめぐるさまざまな問題が起こっています。派遣切り，ワーキングプア，過労死，いじめの問題などもそうです。こういったさまざまな問題を突き詰めて考えていくと，「日本的雇用システム（長期雇用）」がその大本になっていることがわかります。日本的雇用システムといっても，終身雇用のメリットを享受しているのは正社員だけであり，長期雇用システム下にある正社員とその枠外にいる非正社員とに二極化しているといわれています。そのようななかで，1990年以降の「グローバル化」の進展によって，コスト削減圧力が強まり，非正規労働者が増加傾向にあります。また，数が少なくなった正社員については過剰労働，働き過ぎが問題になっています。特にバブル崩壊以降の象徴的だった年は1997年です。この年に何が起きたかという点，消費税が3%から5%になり，大企業である山一証券や北海道拓殖銀行が破綻しました。大企業の神話が崩れ，コスト削減，競争の激化が進み，現在日本では約3分の

---

\* 本稿は，2009年11月10日に開催された山形大学人文学部・法学会主催の講演会における講演記録である。記録として書き起こすにあたり，水町氏に確認・修正して頂き，内容を一部要約・補足している（阿部 未央）。

1の人々が非正規労働に従事しています。

またグローバル化によって、今では中国や東南アジアでも生産が可能になり、商品やサービスの耐用年数が短くなっています。現場で働いている人たちにとっては、締切りやノルマがどんどん早くなって、成果をすぐ出さなくてはいけなくなっています。そして成果を出してもまたすぐ次の仕事がやってくる、その連鎖が続いているわけです。正社員は数が減らされているだけではなく、仕事の内容が難しくなっている上、締切りやノルマが厳しくなっています。過剰労働に加え、精神的なストレスが加わっている状況です。過労死や過労自殺という不幸な状況がここ10年くらい日本で深刻な問題になっています。そのもとにあるのは、正社員を中心とした雇用システムの歪さです。歪みがもともとなって、グローバル化が進み、ヨーロッパやアメリカでは起こっていないような事態が日本で起こっています。

日本で起きていることは、1つには正社員の過剰な負担、過剰な働かせ方です。そしてその裏側で、非正社員の不安定さ、処遇の低さが問題になっています。つまり、正社員の過剰な負担、働かせ方と非正規の不安定さ・処遇の低さがリンクしながら、両者の問題が起こっています。この2つはつながっているので、2つを同時に変えていかないといけません。負のスパイラルが起きていて、競争が激しくなると守られていると思っていた正社員は過剰に働かせられるし、処遇の低い非正社員はどんどん増えていきます。何かここで手を打っておかないと、競争が激しくなるなかで、その歪みがどんどん大きくなっていきます。それが今起こっている大きな2つの問題です。このようななかで、民主党に政権が交代し、その政権公約の中で、同一労働同一賃金や派遣法の改正で登録型派遣の原則禁止、最低賃金を全国平均として時給1000円位に上げる（山形県は最下位チームに属している）など、非正規を念頭に置いたマニフェストが掲げられています。

## どのようにして解決するか？ 欧米の取組みと日本

### 1 ヨーロッパにおける取組み

では、この問題をどうやって解決していくのか？ヨーロッパやアメリカの取組みをふまえながら、皆さんと一緒に考えていきたいのですが。大きなあり方として3つあり得ます。皆さんはどれがいいと思いますか？

法律できっちりルールを定めて、その法律を守らせる、 契約に任せ  
て労働市場（自由市場）のなかで調整する、 その他（会場の参加者は、  
> > の順に多い）。他で講演したときも聞くのですが、労働組合  
系の人は が多く、企業の人事担当者や経営者は が多いですね。実は、  
はヨーロッパ的なやり方、 はアメリカ的なやり方、 はもう1つ別  
のやり方、今後のやり方として考えられるやり方かもしれません。

正社員の長時間労働、過剰労働の問題と、非正規の処遇の問題に絞っ  
て、ヨーロッパやアメリカでどのような取組みがなされているのかとい  
うことをお話していきます。

まず、ヨーロッパの取組みです。ヨーロッパでは、正社員の長時間  
労働についても、非正規の処遇の問題についても、法律で定めて守らせ  
るということが行われています。労働時間指令（93/104/EC）やパート  
タイム労働指令（1997/81/EC）などです。ちなみに、指令（directive）  
というのはEUレベルでの条約みたいなもので、指令ができれば各国は  
指令に従って法律を作り、このルール通りにするというを命じられ  
ます。労働時間については、1993年の労働時間指令で、すでに日本に比  
べてかなり厳しい労働時間規制が定められています。ここで紹介するの  
は2つで、1つが「最長労働時間規制」。最長労働時間規制というのは、  
残業時間を含めて週何時間まで働かせることができるかということです。  
ヨーロッパの人は上限週何時間まで働けるのでしょうか？日本の法定週  
労働時間は40時間ですね。48時間（40時間プラス8時間）、56時間  
（40時間プラス16時間）、64時間（40時間プラス24時間）？（会場の参

加者は、 > > の順に多い) 会場の多くの皆さんの予想通り、正解は48時間です。日本のような法定週40時間の国だと、プラス週 8 時間までというのがEU指令で定められているというわけです。日本のようにそんな長い時間残業しないし、ルールとしても週48時間となっています。日本の人はもっと働いていますよね。

もう一つ、「休息时间」というのがあります。休息时间とは、仕事が終わって次の仕事が始まるまでの（1日の労働と次の日の労働がはじまるまでの間の）解放時間のことをいいます。なぜヨーロッパで休息時間が規制されているのかというと、どこかの国だけ労働者を働かせると不公正な競争が起きるので、みんなでルールを決めて、みんなで守りましょうということになっています。休息時間は何時間だと思いますか？たとえば夜中の12時まで働いたとしたら、次の日は何時から働かせられるか？最低何時間休ませなければいけないか？ 9時間、10時間、11時間。正解は11時間です。だから12時まで働かせたら、次の日は11時まで働かせてはいけません。11時間の休息時間がヨーロッパでは保障されています。各国でそれに沿って国内法が整備されています。

非正規の問題については、パートタイム労働指令は1997年（1997/81/EC）、有期労働契約指令は1999年（1997/70/EC）、労働者派遣指令は2008年（2008/81/EC）に制定されました。この3つの指令に共通していることは、正規労働者（regular worker）との合理的な理由のない差別をしてはいけないということです。3つのうち最後に定められたのは派遣労働者に対する差別禁止ですが、これはたとえばある工場に、派遣会社から派遣されている労働者とその工場に直接雇用されている労働者との間で差別をしてはいけない、同じ仕事をしているのであれば同じ賃金を、ボーナスを払っているのであれば同じボーナスを払いなさいという差別禁止原則が、ヨーロッパ共通の原則として定められています。でも、実は（派遣労働者と直接雇用労働者の）使用者が違います。労働

者は工場に雇われていればその工場（たとえばトヨタ自動車であればトヨタ）と、派遣会社であればなんとかマンパワーという派遣会社と契約を結んでいますよね。雇用主が違うのに、同じ処遇にするというルールを定めて、それを強制しているというのがこの派遣指令の大きな特徴です。だとすると、派遣は安く使えません。派遣先会社は派遣会社に、自分の従業員と同じ給料に雇用管理の費用を上乗せしたお金を支払わなくてははいけません。だから派遣を使ってもコストを削減できません。では何のために派遣を使うのか？この点は皆さん考えてみてください。いずれにせよ、ヨーロッパはその方向に方向転換したということです。日本では、派遣といえばコスト削減、あるいは使い勝手よくいつでも来てほしいときに来てもらえるということになってはいますが、少なくともヨーロッパでは、コスト削減のために派遣を使えないという体制になりつつあります。ヨーロッパでは、労働時間についても非正規労働についても法律で定めてこれを守らせるという体制をとっています。

## 2 アメリカにおける調整

アメリカはどうかというと、実はアメリカは労働時間についても非正規労働についても法律による厳しい規制というものはほとんどありません。労働時間について唯一あるのは1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act. FLSA）という法律です。1938年がどういう時代かというとニューディールの時代です。ルーズベルト大統領が大恐慌の後にニューディール政策を掲げて（今はグリーン・ニューディールとか新しいニューディールですが）、労働時間や最低賃金について定めましたが、今でもそれが生きています。週40時間を超えて働かせる場合には、5割の割増賃金を払いなさいという規制です。週40時間以上働かせる場合には割増賃金5割。今日本で割増賃金は2割5分なので、アメリカでは日本よりも高い割増率がだいぶ前に規定されています。ちょっと

厳しいなと思われるかもしれませんが。でもこれは確かに割増率という意味では高いかもしれませんが、これは何のための規制かという、労働者の肉体を守るため、労働者の生命・身体を守るための規制ではありません、失業対策、ワークシェアリングです。実際5割の割増賃金を払えば1日24時間働かせてもいい、何時間働かせてもいい、ただ8時間以上の場合には5割の割増賃金を払いなさいというもので、労働時間の長さを直接規制した法律は今でもアメリカにはありません。5割の割増賃金を払うくらいなら別の人を雇おうかと考えさせる、そういう意味でのワークシェアリングなわけです。同じ人を16時間働かせると、8時間、8時間で残りの8時間分については5割増の賃金を支払わなければならないります。それならその8時間分、もう1人別の人を雇おうというのを(使用者に)促す制度です。いやいや別の人を雇うのではなく、5割の割増賃金を払いますよというのであればそれでもいいですよ、という法律です。アメリカでは法律を守っているかどうかは別にして、非正規労働者でかつ長時間労働をさせられているという例が結構あります。あとムーンライトワーク (moonlight work) といって、昼はこの会社で働いて夜は別の会社で働くという人がたくさんいます。

また、非正規労働、たとえばパートタイム労働、期間の定めのある労働契約、労働者派遣というものについてアメリカで規制があるかというアメリカでは規制がありません。なぜなのか？パートタイム労働法とか労働者派遣法といったものは一切ない。なぜないのかというと、雇用形態というのは「契約の内容」だからです。アメリカでは、何時間働かせるかとか、期間の定めをつけるかつけないかとか、どこから誰を経由して働いているかとかいうのは契約条件であり、契約自由の原則が妥当します。契約自由なので、8時間働こうが4時間働こうが契約内容なので、契約自由の原則に法は介入しない。8時間労働の人と4時間労働の人を平等に取り扱うかどうか、期間の定めをつけているかいないかで平

等に取り扱うかどうかというのは、契約内容の問題となるわけです。男か女かというのは契約内容ではなく、生まれながらにして決まっている地位ですが、生まれながらにしてパートタイム労働者とか生まれながらにして派遣労働者というわけではないので、契約内容として「合意」して決めている以上、そこに法は介入しないという方針を少なくともこれまでアメリカはとっています。

このように労働時間の長さに対する直接の規制がなく、非正規雇用労働者に対する法規制もないので、正社員の働きすぎや非正社員の格差問題が、日本よりもっと深刻な状況になっているのではないかと感じますよね。実は、正社員の働きすぎの問題、あるいは非正規の格差の問題については日本よりもまし。日本の方がより深刻です。法は何もしないで市場に任せていても日本ほど深刻な問題は起こっていない。なぜか？なぜだと思いませんか？アメリカ人は良心的だから？やさしい人が多い？なぜかということ、市場 (market) が機能しているからです。どういう意味でマーケットが機能しているのかということ、たとえば労働時間が長い、あるいは過剰な働かせ方をさせられようとする場合、労働者はどうするかということ、そんなに働かせられるくらいだったら辞めるといって転職します。死ぬほど働かせられそうになったらこんなところで働いていられるかといって、他のところへ転職するのですが、それで転職先が見つかるんです。解雇は自由ですが、同時に転職する人もいっぱいいるので、転職市場がすでに労働市場として発達し1つの会社にこだわる理由がありません。嫌だったら辞めるというわけです。

日本は逆に嫌でも辞められない。終身雇用の約束で親から期待されて会社に入り、そのうち結婚して子供も生まれ、いざりストラにあうとなっても会社をクビになりそうとは家族になかなか言えない、そういう背中に背負っているものが日本の正社員にはあります。好きに辞められない、転職ができないというのが日本の正社員のいじめの問題や長時間労働問

題の背景にあります。逆にいうと、アメリカは転職市場があるので、嫌なときには辞めやすい。これが非正規についてもあてはまります。日本の例からみるとわかりやすいのですが、日本の正社員というのは企業別（企業内）の賃金表で処遇が決まっています。たとえばトヨタ自動車の社員と日産自動車の社員とホンダ自動車の社員は、似たような仕事であっても給与の体系が違います。非正社員はどうかというと、非正社員は地域相場です。マクドナルドのアルバイトをしている人のなかでも、東京のマクドナルドのアルバイトの人と、山形のアルバイトの人と佐賀のアルバイトの人では、アルバイトという形態が一緒だとしても地域相場がぜんぜん違います。派遣もそうです。日本では、正社員は内部労働市場という企業のなかの論理で処遇が決まっています、非正社員は地域で、外部労働市場で処遇が決まっているので、そもそも制度の仕組みが違う。賃金の決まる体系が違います。アメリカは、非正規労働者は地域相場、しかし正規労働者も解雇されたり転職したりするので、正規労働者の処遇も外部労働市場とリンクして決められています。正規労働者も外部労働市場とリンクし、非正規労働者も外部労働市場とリンクしておりどちらも同じ市場で調整されているので、それほど差が出ません。差があるとすればそれは仕事内容の違いや能力の違いです。もし正規労働者が市場のコストからみてコスト高であれば、正規労働者を解雇して非正規労働者を雇えばよいわけです。市場の調整によって、正規・非正規労働者間のバランスもとられています。逆にいうと、日本は正規と非正規の市場が、正規は企業内、非正規は企業外で決まっているところに問題の根があるということもできます。

### 3 日本に輸入できるのか？

#### (1) 法規制の前提となる実態の違い？

ではそういう制度を日本に輸入できるのか？ ヨーロッパ型の法律が



好きな人は、ヨーロッパ的な法律を作りましょうというかもしれませんし、市場による調整が好きな人はアメリカのモデルを日本に取り入れましょうというかもしれませんが、そのまま輸入できるのでしょうか？

ヨーロッパのモデルをそのまま持ってくることができるかというところ簡単にはいきません。ヨーロッパではいろいろな労働条件が定められていて日本より守られている、法律で定めたら日本よりうまくいっている。では、その背景にあるのは何か？法律はそれを書きただけでは守られないのです。守らせる「仕組み」が必要です。アメリカでは法律を守らなければ、裁判所からpunitive damages（懲罰的損害賠償）という多額の損害賠償を払わせられたりするのです、そうであれば守ろうという人が多くなります。ヨーロッパにおいてどういう形で法律が守られているかという、確かに裁判利用率は日本より断然高いです。しかし、それ以上に企業の現場で法律にこういうことが書いてあると守らせているのは「労働組合」です。ヨーロッパには「強い」労働組合があります。日本はどうか？日本の組合組織率は18%。といっても、フランスの組織率は8-9%といわれているので、組織率は日本の方が高そうです。でも、日本の労働組合とフランスの労働組合でどちらが強いのかといえば、フランスの労働組合の方が強いです。なぜか？なぜかということ。日本の労働組合は、企業別労働組合、労働組合が企業のなかで組織されているからです。企業の外で組織されている労働組合であれば、企業の外からきちんとチェックして守らせます。企業のなか、企業の従業員だけで組織されている労働組合の性格というのは、最後は会社と仲良くなってしまふ、運命共同体になってしまいます。競争が激しくなればなるほど、企業が苦しい厳しい状況に置かれれば置かれるほど、労使が仲良くなってしまいます。なぜかということ、企業が潰れてしまえば自分たちも一緒に沈んでしまうからです。従業員で組織している労働組合は、企業が競争に勝ち抜いて潰れないようにしないと、いくら解雇するなどが賃

金を下げるな（上げろ）といっても企業自体がなくなってしまえば、どうしようもなくなってしまうので、競争に勝つということを労働組合自体が考えざるを得ない状況になっています。法律で定めてみたところで、労働基準監督官がすべての事業所に行き、救いの手を差し伸べてくれるわけではありません。日本において労働組合が法律を企業に守らせているかという点、逆に大企業の労働組合があるところで過労死・過労自殺が起こっていたりします。そのままヨーロッパ型を輸入するというのは難しそうです。

## （２）自由競争を受け容れる社会的コンセンサスは？

ではアメリカ型はどうか？アメリカ型を日本で輸入するときによい方法をとればよいかといえば、解雇を厳しく制限している「解雇権濫用法理」を緩めるということです。労働契約法16条には「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と書いてあります。「客観的合理性」・「社会的相当」の審査がかなり厳しいので、少々経営が傾いたからといって（使用者は労働者を）解雇できないことになっています。これをなくすとか、なくしまではしなくても、経営上の理由があれば解雇することを比較的広く認めるということにすればいいでしょうか？正社員も解雇され外部労働市場に出ていくことになります。そうすれば、企業のなかの結びつきが相対的に弱くなり、外部労働市場で処遇が決められている非正規の人たちと同じステージに立つことになり、正規労働者自体が企業にしがみついて長時間労働をするということがなくなるかもしれませんし、正規労働者と非正規労働者間のバランスも市場で調整されるということになるかもしれません。ではこれでいいか？3年くらい前までは、この選択に手を挙げる人がたくさんいました。小泉純一郎さんがまだ活躍されていた頃は。でも最近この選択はあまり

人気がないですね。この 選択で何が問題かという、正規労働者の過剰労働問題とか非正規労働者が非正規であるがゆえに差別を受けるということがアメリカでは少ないのですが、「格差問題」というのがアメリカではもっとひどく起こっています。アメリカで起こっている格差問題は何かというと、正規だから非正規だからという格差ではなくて、「能力」に基づく格差です。すごい能力をもっている人、すごい出世した人、すごい資格を持ってすごい状況に置かれている人は、額は分かりませんが、何億という報酬ももらっていますよね。外資系企業でも上の方はすごいお金ももらっています。一方で、1つの企業で働いていても生活できないので、夫婦そろって子供も含めて働くというような下の方に張り付いた人がたくさんいます。それは正規・非正規だからではなくて、「能力格差」。弱肉強食です。自然淘汰、強い者が勝ち、弱い者は負けて死んでいくというアメリカンドリームの世界で、能力に基づく格差が大きくなっています。能力に基づく非常に大きな格差に日本人は耐えうるのか？それでいいという社会的コンセンサスが日本人のなかにあるのか？アメリカという国は、ヨーロッパが嫌で渡ってきた移民の人たちや、いろんな国から新しい夢をもってゼロからスタートしようと思って渡ってきた人たちが多いです。だから弱肉強食で上を目指そうというコンセンサスが成り立ちやすい構造ではあります。日本の今のような社会のなかで、そういう能力に基づく大きな格差に耐えうる、あるいはそっちの方がいいという意識を日本人がどのくらい持っているのか？しかも、最近日本でもいわれるようになったのは、能力格差というものは、単純な能力格差ではない。これは資産格差であり、教育格差である。そもそも競争に勝ち抜くためにみんなが同じスタートラインに立っているわけではない。アメリカをみてもそうだし、日本でも最近言われているのは、親が金持ちであり、金持ちの家に生まれた子供たちは塾に行ったり、いい学校に行ったりして、それが社会的な成功につながっている。そのよ

うな社会的格差の再生産が行われているなかで、アメリカのような自由競争を選択するというのを、その覚悟をもってみんなが選択できるのか、そこまでいっているかどうかは、今の時点では私にはわかりません。

## ではどうすべきか？ 「第3の道」の模索

### 1 ヨーロッパ型の問題点と新たな方向性

ヨーロッパ型を輸入するのは難しいし、アメリカ型を輸入するのも難しい。ではどうすべきか？というのが「第3の道」、その他です。少し話を戻すと、典型的なヨーロッパ型も、典型的なアメリカ型も、それぞれヨーロッパとアメリカで、ここ10年くらい少し制度疲労が起こっているのでは、問題があるのではということがいわれるようになっていきます。法律に書いて守らせたならうまくいくのかという点でヨーロッパではいろんな弊害・問題が起こってきていますし、アメリカでも単に個人と個人の契約、市場に委ねるだけでは必ずしもうまくいかないということがいわれはじめています。

ヨーロッパではどういう問題がいわれているのかというと、「法と実態の乖離」です。法律でこうなさいと定めた場合に、実態がそうなるかということ、実態が非常に複雑になってなかなか難しい。企業の現場というのは企業ごとに実態が違います。競争状況も非常に複雑になってきているし、製品やサービスの質も多様になってきています。企業経営も労働者も多様で複雑になってきているなか、上から法律でこうなさい、ああなさいといっても現場の多様性となかなか対応できない。「法と実態の乖離」が生じているわけです。

そこでヨーロッパでいわれている大事なことは何かというと、“social dialogue”（社会的対話）です。これはイギリスをはじめとするヨーロッパで、「第3の道」といわれるようになった方向性です。法律（国）で

上からあしろうしろと定めるのではなく、(ヨーロッパや国レベルで大きな方向性・枠組みは決めるけれど、その中身は)現場の労使で話し合って、当事者が話し合って中身を決めていくべきという考え方です。いろいろな意識の人やいろいろな実態があるので、現場にいる人が話し合って、規制の中身を決めていく“social dialogue”という方向性がEUやその各国の法政策のなかで進んでいます。

## 2 アメリカ型の問題点と新たな方向性

アメリカはどうか？実はアメリカでも市場によって、1対1の契約に任せていた場合に効率的ではない場合があるといわれはじめています。

1対1の契約に任せただ方が効率的だとアダム・スミスが主張し、みんなもそうかなと近代経済学のなかでは思われていたりしますが、よく考えてみると、1対1の契約ですべてがうまくいくわけではないですね。神の見えざる手がうまく機能するばかりではない。問題が出てきているなかで、1ついわれることが“voice”か“exit”かというものです。“voice”は声、“exit”は出口。これは政治学から始まった理論が、労使関係や企業の人事管理のなかに応用されて、最近この“voice”がアメリカやイギリスでよく言われるようになってきています。契約関係に何か不満があったときにどうするか？皆さんは不満があったらどうしますか？“voice”は不満があるときに、不満があると言う。そして直してほしいと言う。皆さん、親との関係、あるいは彼氏・彼女との関係を考えてみてください。皆さん、絶対不満が出てきます。そのとき“voice”で直してもらうか、“exit”して関係を辞めるか。会社との関係も同じです。不満があるときに会社を辞めるか、それとも私こういう不満があるからこうしてほしいと言うか。どうしますか？“voice”を言いたいけれど、家のなかではなかなか言えなかったりしますよね、じゃあ“exit”と言えるかということ、こちを言うともっと怒られるの

で、なかなか難しいのですが。アメリカでは契約も契約締結の自由だし、解雇や辞職も自由なので、嫌であれば辞めるという選択肢をとる時代がありました。嫌であれば辞める、“exit”が重視されているとどうなるかということ、ある人が辞めたら新しく人を雇ってまた訓練しなければいけないので、企業経営としては非常にコストがかかります。しかも企業のなかで知識とかノウハウが蓄積されません。だから嫌なら辞めさせる(辞める)ということをやっていると、複雑な生産体制・サービス提供の体制のなかで対応できなくなってしまいます。それならば、もっと“voice”として不満を述べてもらいそれを改善していき、できるかぎり定着してもらうということが大切だというわけです。

また、労働者に本当の意味で“voice”を出してもらうために何が必要か？労働者は1人では好きなことを言えません。言えば査定でマイナス評価されたり、アメリカだとfireといってクビにされたりすることもあります。だから、労働者に本当の声を出してもらうため「集団的な意見」を述べてもらう場を設けることが必要だということで、アメリカでは人事管理の場面において労働者が集団的に意見を言って、その意見を反映するような人事管理制度を作っていくことが重要だという方向がみられています。その集団的なボイス(“collective voice”)を活かして、問題がどこにあるのかを発見して、それを制度に反映させていくというシステムを、法システムのなかにも組み込もうという動きが「構造的アプローチ」という形で法のなかにもみられるようになっていきます。

要するに、国家による法の規制から始まったヨーロッパでは、国家が一律に決めてもうまく回らないということになり、自由契約として個人の契約に委ねていたアメリカでは、個人の契約のなかでみんな勝手にしていたら辞めた人も辞められていった企業も不幸になって効率的ではないので、もっと集団で問題を発見し、問題を解決していくというシステムが必要だという方向性になっています。国家が法を定めていたヨーロッ

パでは(決定権限が)下に下がっていき、契約からはじまったアメリカでは(決定権限が)上に上がっていています。ヨーロッパによる一律の規制とアメリカによる個別の契約との間にある集団的な話し合いの場で物事を決めていき問題を解決していくことが重要なのではないかとそれを、ヨーロッパでは“social dialogue”という言葉で、アメリカでは“collective voice”という形で いわれるようになってきています。

### 3 日本の労働法のなかにみられる新たな方向性

#### (1) 過剰労働・健康問題への対応

実は、集団的な対話のなかで実態にあった規制をしていこうという動きが日本でも少しずつみられはじめています。たとえば、過剰労働・健康問題への対応として、「労働時間等設定改善法」というのがあります。聞いたことありますか？各事業所で「労働時間等設定改善委員会」というものが組織されます。労働時間というのは単に肉体疲弊を引き起こすだけではなく、ワーク・ライフ・バランス、少子化対策といった問題とも関わりが深いので、いろいろな観点をふまえながら当事者で話し合っ方向性を決めていきなさいというのが「労働時間等設定改善委員会」です。労働安全衛生の場面でも、国がああしろこうしろというだけではなく、現場で起こるいろいろな危険を想定して、企業の工場内の現場で、危険を防ぐマネジメントシステムを作り、労働者がケガをしたり病気になったりしないようなシステムを作っていきなさいというのが「労働安全衛生マネジメントシステム」です。これは、労働安全衛生法のなかに規定されています。

#### (2) 格差・雇用差別問題への対応

格差問題について、「ポジティブ・アクション」というのは聞いたことがありますよね。男女雇用機会均等法(正式名称は「雇用の分野にお

ける男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律)のなかで、差別はいけないと規定するだけではなくて、それぞれ事業場のなかでなぜ女性はなかなか昇進できないのか、なぜ女性は早く辞めていってしまうのかという問題を企業のなかの問題として把握し、それに対して適切な対処をするよう話し合いを通じて解決していきなさいというのがポジティブ・アクションです。

少子化対策としては次世代法(正式名称は「次世代育成支援対策推進法」という法律があります。そこで規定されている「一般事業主行動計画」として、各企業ごと労働者の意見を聞きながら計画を策定し、子どもを産み育てやすい環境を作りなさいというものです。一般事業主行動計画を提出して、ちゃんと対応していますと認定されると「くるみん」というマークを名刺につけられます。山形大学はまだとっていないですか？東大はとりました。名刺につけるかどうかは好き好きですが。

そして、パートタイム労働法(正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)で規定されている「均衡処遇」のなかでも、労働者に説明をしたり説得をしたりして、均衡を進めていきなさいという方向に進みつつあります。現場の話し合いによって、現場の声や現場での多様な実態にあった形で均衡処遇を実現していこうという動きが日本の法律のなかでもみられています。

ただし、実態として「一般行動主事業計画」を作り、厚生労働省の外部団体が「くるみん」の認定マークをくれたとしても、それによってその会社の女性たちが働きやすい環境でのびのびと働いているかという実態はあまり変わっていないかもしれません。法律ができたとしても、実効性がないのです。法律がやろうとしていた趣旨・目的が達成されていません。なぜかというと、多くの場合は形式的な対応で終わっていることが多いからです。作れと言われたから作って出しました、この基準をみたしているので「くるみん」マークあげます、頂きますと。守るよ



ういわれたその基準をみたしているということが、その会社の女性の活用のために有益かという、単に形式的な基準をみたしておしまいということが多いわけです。本当の現場のニーズに向かっていない。何をやるべきかということがわからないまま、行政指導や通達に従って形だけやっているということが大きな問題です。

## 改革の大きな方向性

### 1 雇用システム改革の方向性

ではそういうなかでどのような方向に向かっていくべきか？重要な点は2点あります。本丸は雇用システム自体を変えていくということであり、法律だけが変わってもどうしようもありません。雇用システムを変えていく重要なポイントは、「日本の正社員を中心とした長期雇用システムを変えていく」ということです。まず1点目として大切な点は、「正規労働者のシステムを相対化していく」ということです。これは何も長期雇用システムを短期雇用システムにバサッと変えて、明日から正社員であっても解雇しますということではありません。これをしてもうまくいきません。かなり強い固定的なシステムになっている長期雇用システムをどうやって相対化していくか、どうやって少しずつ動かしていくかということが大切です。2点目は、その正社員中心の日本的雇用システムを相対化しながら、「正規」と「非正規」との壁の高さをだんだん低くしていくことです。正規のシステム自体を少しずつ改めていって、同時に正規と非正規の壁を低くしていく。この2つを同時にやっていかないと現在の問題は解決しません。

### 2 労働法改革の方向性

そのために、法はどういう役割を担うべきか？シンプルにわけると、これからの役割は2つだと思います。1つは、本当に大切なことは法律

できちんと定めるといふこと。国家が法律で定めてそれを守らせるために必要な価値といふのは、人間の「生命・身体」、「平等」、「最低生活」に関わる「基本的価値」です。人間が人間として生きていくために必要なことについては、少なくとも国がきちんとした形で保障するといふことが必要です。逆にいふとこれは現場には任せられない。現場で差別すると決めたので差別してもいいとか、現場で死ぬほど働かせていいと決めたので死ぬほど働かせていいとかといふことは価値判断としてよくない。何が人間として大切かといふ「基本的価値」をきちんと考え議論して、そこにいふ「生命・身体」、「平等」、「最低生活」を国家が保障するといふことです。

たとえば「生命・身体」を害する長時間労働の規制。「生命・身体」を守るため、人間としての価値を損なうほど働かせるような長時間労働を禁止する。これが上限週48時間なのかどうかはわかりません。ヨーロッパのように最長労働時間を週48時間、休息時間を毎日11時間保障するといふことになるのか、もしかしたら最初はもうちょっと長くなるかもしれません。日本でも長時間労働を続けて脳・心臓疾患になったら労災による過労死と推定される基準があります。直前1か月の残業時間が100時間、直近6か月の残業時間が平均80時間を超えていて、それで脳疾患や心臓疾患で倒れれば過労死と推定され、労災と認められることになっています。少なくとも月平均80時間の残業。月80時間の残業といふと、1日でどれくらいになりますか？1か月の所定労働日数が20日だとすると、20日で80時間、1日4時間、実はこれは土曜日に働くとあつという間に超えてしまいます。だから、少なくとも月80時間以上は働かせないといふように絶対守らせる基準を設定する。今1か月の残業時間が120時間で倒れて死にましたといふような過労死の裁判例がたくさんあります。大企業を含めてそのような問題が起き、(会社側が)裁判で負けてもまだ実態が変わらないといふ、日本はなんといふ国なのだろうと思つ

たりします。人間の身体・生命を守るほかに、平等を保障する雇用差別禁止原則とか、最低生活を保障する最低賃金の引上げも重要な課題です。この平等や最低生活の保障という観点からの改正が、今回の民主党のマニフェストにも一部盛り込まれています。前者の「平等」に関するものとして、同じ仕事をしている人には同じ賃金をというものがあり、それは場合によってはパートタイム労働者に対する差別の禁止、有期雇用契約労働者に対する差別の禁止、派遣労働者に対する差別の禁止という形で、パートでも有期でも派遣でも同じ仕事をしているのであれば正社員と同じ賃金をという雇用差別禁止原則の法定が考えられています。後者の「最低生活」に関するものとして、最低賃金の引上げ、全国平均1000円の最賃設定を目指して取り組むということが謳われています。

もう1つの法の役割とは何か？基本的価値を保障することと同時に必要になってくることは、大切なことは国が作って絶対守らせるけれど、それ以外の具体的なことについてはなるべく現場の労使が話し合って、現場の多様性を吸収しながら実態にあった形で問題の発見・解決を図ることを促すということです。労使の話し合いによって問題解決を図ることが、ヨーロッパでいう公正な (fair)、アメリカでいう効率的な (effective) 社会の実現につながります。ヨーロッパでは“social dialogue” 公正な社会のためには社会的対話が、アメリカでは“collective voice” 効率性を実現するためには個別の契約に委ねるだけでなく集団的な意見が重要であり、それらを制度化することが必要であると。それらを一言でいうと「当事者の参加・対話」、集団的な話し合いによって公正で効率的な社会の実現を図る、そのための話し合いの基盤を構築していくということです。企業のなかでも、現在の日本には労働組合のない企業がたくさんあります。大企業ではだいたい組合組織率は5割くらいですが、全体では18%しか組織化されていませんし、100人未満の中小企業では1%にすぎません。つまり、99%の中小企業

には労働組合がありません。小さい企業だから対話が必要ないかといえばそのようなことはなく、小さい企業も含めてきちんと対話をする必要があります。そのなかで、何が公正で何が効率的なのかを見つけていく、法はその基盤を作るということです。企業レベル・事業場レベルだけではなくて、地域レベル・産業レベルにおいても、それぞれの実態にあった労使参加型のそれは審議会なのかもしれませんし、公的なフォーラムのようなものかもしれませんが、社会的な対話の場を作って、地域や産業の特性にあったルール作りをしていく。そしてそのなかで話し合われた内容についてはなるべくそれを尊重していく、国が上からどうこういうのではなく、もちろん基本的価値については国がきちんと保障しながら、それ以外のことについては当事者の話し合いを重視したシステムを作っていくことが重要なのではないかと考えています。

さらに、日本に一番欠けている点は、法の役割としてあげた上記2つの点に関わってきますが、「法の実効性確保」という点です。実効性確保のあり方として、第1に基本的価値を侵害する行為には罰則や損害賠償を強化します。アメリカのpunitive damages（懲罰的損害賠償）のように損害賠償の額を増やしたりすることできちんと守らせるようなシステムを作ることが考えられます。第2に集団的な対話に関わることについてはインセンティブを与えるということです。きちんと話し合いをして問題が好転していれば、たとえば差別が減って解雇、雇止め、派遣切りが少なくなったとすれば、その分国は失業手当を払わなくてよくなりますから、企業の雇用保険の保険料を低くしてあげるとか、労働時間が短くなって病気になる人が少なくなったとすれば労災保険の保険料を低くするとか、そういうことも含めて思い切ったインセンティブを与えることです。第3にちゃんとやっているところにはその分のメリットがいくようにする一方で、ちゃんとやっていないところには原則的なパーを高くして、対話をしない場合のサンクションを課すということです。

ちゃんと守らなければならないルールは結構厳しいというシステムにしていくことが重要ではないかと思います。

#### 質疑応答

質問者1：民主党は労働者を保護するために、たとえばマニフェストのなかで物の製造業への派遣禁止を打ち出していますが、経営者からの反発は必至なものと思われます。そのようななかで本当に物の製造業への派遣禁止という政策は正しいのでしょうか。もし製造業への派遣禁止が実現した場合に、現に働いている派遣労働者の人たちはどうになってしまうのでしょうか。

水町氏：ビジネスとしてはもう対応をはじめていて、製造業派遣が禁止された場合の準備として、請負に替えることが考えられています。派遣ではなくて請負事業者に請け負わせた形にして働かせるという形態です。登録型派遣ができないとか日雇い派遣ができないということであれば、有期契約で対応するあるいは職業紹介として対応するなど、違う形にしてやろうという動きがみられています。だから実は小手先で対応できる改革を行ってもあまり意味がありません。もっと処遇をあげることや正社員とのバランスを考えた上での雇用保障（雇用の安定）をきちんと考えていかないと、結局小手先で対応されて、問題の本質は変わらないということになってしまいます。そういう意味で、私は製造物派遣や登録型派遣の原則禁止は実態としてはあまりインパクトがないのではないかと考えています。

質問者2：同一事業所内の正規労働者と非正規労働者は統一步調をとれない、むしろ敵対関係にあるというのが現実だと思います。たとえば、大企業ではユニオン・ショップ協定が結ばれていることが多く、企業外

の派遣ユニオンに加入している非正規労働者が雇われても、ユニオン・ショップ協定によって非正規労働者が守られることはありません。それが正規と非正規の対立を生む要素になっていると思います。また実際、派遣で残業させられたという経験をもちますが、本当は派遣であっても残業させるのであれば36協定が必要です。しかし、正社員と統一步調をとらない限り36協定に非正規の意見が反映されません。正規と非正規が共同歩調をとって待遇改善することはとても難しいと思うのですがいかがでしょうか。

水町氏：いろいろなやり方があるのですが、一方で非正規を含めた組織化が進められつつあります。1つのやり方として、非正規もユニオン・ショップ協定の対象として、非正規も自動的に組合に入れようという動きが特に小売業の組合ではみられるようになっていきます。だから以前よりすこしユニオン・ショップ協定の仕組みが変わってきているのかも知れませんが。ただ問題は、派遣労働者になると使用者が異なり、ユニオン・ショップ協定では対応できません。社外から送り込まれてきた労働者について労使関係上どう位置づけるかというのは非常に難しい問題です。わたしは新しい労働者代表というシステムを作って、会社に雇われているという「雇用」ではなく、その現場で働いているという「場所」の観念で、労働者代表を選出するようなシステムにすべきだという提言をしています。今度の民主党政権でそこまでいかはわかりませんが、社外から送られてくる人も含めて“social dialogue”，“collective voice”を促していくための基盤作りが大切だと思います。

質問者3：36協定は形骸化していると思うのですが、これに関してはいかがでしょうか。

水町氏：36協定については、一方では大企業のなかでもきちんと守ろうとして特別条項のようなものを作っているところもありますし、他方

では実際守られずサービス残業が行われているところもたくさんあります。問題は、先ほどいったような外部からきている派遣労働者や請負労働者をどうするかということです。現行法では処理できないので、36協定の締結主体を考えるとにも外部の人たちをどう中にいれて36協定を締結するか、そこでいかに公正でバランスのとれた取決めをしていくかが大切なのではないかと思います。

質問者4：最低生活を保障する最低賃金の引上げなどあるのですが。実はわたしは某大企業の契約社員として、ホームヘルパーをしています。現場で介護をした分しか賃金をもらえません。30分だったら30分だけ、それ以外はもらえません。どういうことになるかぜんぜんわからずに2年半くらい契約社員をしており、このような実態だとは知りませんでした。年金だけでは暮らしていけないので働いていますが、賃金がひどいときは2～3万くらいです。そうすると最低賃金を上げて私の生活は成り立ちません。そのことについてお考えや見通しをお聞かせ願えれば有り難いです。

水町氏：最低賃金だけで最低生活ができないというのはおっしゃるとおりです。介護に関するやり方としては1つ、介護保険の報酬の決め方をどうするかという点で民主党に動きがあります。介護保険制度上のルールも模索されています。本当は産業別の労働協約を締結して、その産業の特性や実態に適った最低水準を設定・保障するのが一番だと思います。現在は、最低賃金のあり方や産業別の労働協約のあり方がうまく機能していませんので、そこを現場の実態に合った対応にしていかなければならないと思います。