

公開中小企業問題研究部会報告

ジア国家間の理解と協力の増進を基礎にして長期的に「北東アジア共同体 (Northeast Asian Community)」の実現のため実践する域内の民間人ネットワークの求心体となろうとしている。心ある域内外の多くの知識人たちの積極的な参与を求めるとともに次のように宣言するところである。

〈実践宣言〉

1. 北東アジアの地域協力と共同繁栄が地域と世界平和に寄与することを広く知らせる。
2. 政治、経済、社会、文化、科学技術など各分野で「北東アジア共同体 (Northeast

Asian Community) の実現ため連帯し、地域外国家の同参を勧める開放体制を志向する。

3. 個別国家の安定と発展がこの地域の協力と繁栄にまで昇華できるように努力する。
4. 「北東アジア共同体 (Northeast Asian Community)」の実現のため、新しい精神的・知的なビジョンを追究し、政策的代案を提示する。
5. 北東アジア地域のアイデンティティーの確立と協力方向及び他地域との交流、協力強化方案を模索する。

〔資料紹介〕 イギリス労働組合会議

臨時雇い労働者の同等な権利

臨時的労働に関する TUC 調査からの研究結果

藤吉 信博

イギリス労働組合会議組織活動局は、2001年8月14日、「臨時的労働に関するTUC調査からの研究結果」(以下「TUC 報告書」)『臨時雇い労働者に与えられた同等な権利』を発表した。

この「TUC 報告書」が、第1節「要約」の「はじめに」で、「多くのEU諸国では、臨時雇いの労働者は法律によるか団体交渉を通じて、すでに不均等待遇から保護されており、この(EU)指令の各条項は、(各国の保護条項と)大きな差異をつくりだしてはいないであろう。英国では、とはいえ、この報告書の重要な結論として、ますます多くの臨時雇用の労働者が使用者から、終身雇用の労働者と比べて、不利な待遇を受けているということがわかった。これらの労働者に対して、EU指令は重要な新しい権利を提供することができにちがいない」と述べていることからわかるように、イギリスにおける臨時雇い労働者に終身雇用労働者との均

等待遇をEU指令の水準をイギリスに導入することで実現しようとしているのである。

日本でも同様の実践的な模索と運動がすすめられているが、日本の場合は、近年の未曾有ともいえる大規模な首切り・人減らし・リストラ「合理化」攻撃が、「終身雇用性」の破壊とパート労働者・アルバイト労働者・派遣労働者・委託契約労働者など、権利がきわめて不安定な臨時雇い労働者への大量置換え攻撃とを結びつけて、大企業を機動力として強行・推進されているところに最大の特徴があるといえる。

このような日本の特殊事情をも考慮に入れながら、「TUC 報告書」を検討すると、イギリスと日本の臨時雇い労働者問題は、多くの点で共通の問題に直面していることがわかる。

「TUC 報告書」は、第1節「要約」(1頁、以下数字は頁数を示す)、第2節「傾向」(6)、第3節「使用の理由」(12)、第4節「誰のための

柔軟性か？」(18)、第5節「賃金と年金」(27)、第6節「雇用条件」(32)、第7節「事例研究」(37)、第8節「政策的結論」(43)、第9節「索

引」(45)など8節と索引から構成されているが、ここでは、第1節「要約」と第8節「政策的結論」を参考資料として訳出することにした。

第1節 要約 はじめに

非正規で、柔軟な労働関係が、次第に英国での労働生活の特徴を形成してきている。同時に、個人が職場で結ぶ契約関係の範囲が、これまでにこんなに変化したことはかつてなかったことである。非正規の雇用関係を利用することが次第にヨーロッパ全体に広がっている。EUにおけるいくつかの国ぐにで臨時雇いの労働者を利用することが、英国よりも高い比率でおこなわれているとはいえ、それらの国ぐにの労働者はさまざまな雇用諸条件の面で、英国の臨時雇いの労働者よりもよりいい条件で保護されている。

臨時雇いの労働者をもっと広範囲に利用しようとすることは、競争上の圧力が次第に増大してくることや、新技術の発展および突然変化する消費者の欲求に対応できるように、より大掛かりで組織的に有効な手段を求めようとするような使用者の要請にもとづいて、推進されているのである。ヨーロッパおよび国内レベルにおける政策担当者は、非正規労働の労働条件の整備が、新しい雇用機会を提供し、家族的責任を果たすことができるという論を唱えている。しかし、非正規の雇用慣行はまた、そのような慣行が職業上の地位を不安定にさせ、労働市場を分極化させ、恵まれない労働者の搾取の原因となっているという、批判を受けている。

近年、ヨーロッパ連合は、使用者の利益と非正規雇用に従事する労働者を保護する要求とを均衡させるために数多くの立法手段を導入している。最近の事例として、有期労働契約に関するEU指令がある。それは、マーストリヒト条約の社会的対話の下に取り決められた、ヨーロッパレベルの労働組合と使用者団体との間の合意枠組みから出発している。FTCD(有期契約指令)は、以下の条項によって、期間の定めのある労働の質を改善することを目的にしている。

- ・同等の終身雇用の労働者との均等待遇を保障すること；および
 - ・有期雇用契約をくり返すことまたはそのような雇用関係を利用することから生じる弊害を防止すること
- (01)

多くのEU諸国では、臨時雇いの労働者は法律によるか団体交渉を通じて、すでに不均等待遇から保護されており、この(EU)指令の各条項は、(各国の保護条項と)大き

な差異をつくりだしてはいないであろう。英国では、とはいえ、この報告書の重要な結論として、ますます多くの臨時雇用の労働者が使用者から、終身雇用の労働者と比べて、不利な待遇を受けているということがわかった。これらの労働者に対して、EU指令は重要な新しい権利を提供することができるにちがいない。

2001年3月、政府は、有期労働指令が英国にどのように履行されるべきかの協議に着手した。TUCと労働組合及びその他の諸団体がそれに反応した。これを書いている時点では、その指令を履行するための英国の法律最終案はいまだ準備中であり、多くの重要な問題点がいまだに決定されていない。最も顕著な問題点は、英国において臨時契約で雇用されている人びとに対する均等待遇の権利は、給与および年金をふくむべきかどうかという問題点である。

この報告書の重要な論点は、2001年春にTUCがおこなった職場代表に対する調査から導きだされた結果であって、それは労働調査局が部分的には分析していたものである。総計で196の職場代表が、さまざまな地域、規模の異なる職場および産業部門から調査に回答を寄せた。この報告書はまた、1992/93年冬と2000/01年冬におこなわれたLFSの調査の資料からも引用しているし、市民相談局全国連盟(NACAB)から用意していただいた事例研究をも含んでいる。

主要な調査結果：

臨時雇いの労働者のより広範囲にわたる利用が、英国におけるほとんどの産業部門に存在するようになっており、職場組合代表の82%の人が、自分の職場に臨時契約で雇用されている人びとの数は、最近の10年間に増加していると報告している。

- ・最も急速に増加しているのは派遣労働者である。2000/01年には250,000を超える人びと(272,000人)が、英国において派遣雇用で働いていた。比較してみると1992/93年にはたったの90,000人に過ぎなかった。
 - ・臨時雇いの労働は、もはや低熟練・低賃金の労働者という特徴をもっている事例であるとはいえなくなっている。1990年代に、臨時雇いの雇用で最も激しく成長した分野は、専門職、管理職および技術的資格を有する被用者たちであった。
- (02)

- ・とはいえ、臨時雇いの労働者の大半は女性(54%)であり、パートタイム労働に従事する女性(32%)、30歳以下の青年労働者(44%)また黒人あるいは少数民族

公開中小企業問題研究部会報告

(11%) 出身である。

ほとんどの産業と職業の境界線を越えてより広範囲に拡大していくことに加えて、臨時雇いの労働はまたもっと細分化していくようになる。

- ・ある労働者たちは臨時雇いの労働に入っていくことを積極的に選択するようになり、彼らは“広い分野で活躍すること”とより高い収入を引き寄せることを可能にする短期雇用形態の身分が持っている自由と柔軟性を歓迎するようになる。他の労働者たちは、限定された仕事の機会しかなく、労働に関連する給付金からは排除され、雇用は不安定で経済的にも非常に不安定であり、多くの場合は低賃金の臨時雇い労働にしかつけない自分自身を見出すことになる。
- ・臨時雇いの労働に対する不満の水準は、全日制の教育を受けていない黒人、少数民族労働者および青年労働者の間で特に高い。

臨時雇いの労働のほとんどの形態で、労働者は危うい立場にあるが、使用者はその労働関係の柔軟性から利益をえるのである。危険度の高さや要求される柔軟性は雇用関係のさまざまな形態でいろいろ異なっているが、自分が働いた時間給しか支払われない日雇い労働者のあいだでそれは最大になるのである。

臨時雇いの労働者が使用者に増大する柔軟性を供給する一方、臨時雇いの労働者はほとんどが過小評価されているし、終身雇用の職員と比較すると、特に給与と年金について、不利な待遇を受けている。

- ・調査した職場の50%では、臨時雇いの労働者は終身雇用の労働者と別の賃率で賃金が支払われている（一握りの場合を除いてほとんどの場合、臨時雇いの労働者は少なく賃金が支払われており、他の方法でも賃金の埋め合わせをされていない）。
 - ・70%の職場代表が、臨時雇いの労働者は終身雇用の労働者と比べると職業年金計画加入する同等の機会を与えられていないと述べている（ほとんどの場合、これはすべて除外されているのに等しい）。
 - ・54%の職場では、臨時雇いの労働者は終身雇用の職員と比べて、契約上一般的な利益の面で差別されている。
- (03)

- ・25%の職場では、臨時雇いの労働者は契約上の病気手当をうけとる資格が与えられていない。そしてその上、10%の職場では、使用者が臨時雇いの労働者にある一定期間働いた後でしか病気手当の権利を付与しないことがある。
- ・14%の職場では、臨時雇いの労働者はいかなる休暇手当をもうけとっていない。これは特に派遣労働者の間で顕著にみられる。6%の職場では、労働者が使用者のために最低3ヵ月間働いた後はじめて、使用者が有給の年休を労働者が取ることを認めるのみであった。

- ・65%の職場では、臨時雇いの労働者は退職手当を適用される資格がないかそれを要求する権利を放棄している。

- ・調査した20%近くの職場では、臨時雇いの労働者は給与、年金その他の給付金をふくむすべての雇用条件で不利益をこうむっている。

非終身雇用契約を利用する最も一般的な使用者からの回答として組合代表によって報告されていることは、彼らが、需要が変化する（季節的変動をふくむ）であった（56%）。

労働費用を削減しなくてはならない必要性は22%の職場で確認されている。使用者は、臨時雇いの労働者を利用して総賃金勘定を節減しようとする場合、以下のようなさまざまな戦略を使用する。

- ・社会生活が営めないような時間に働かせたり要員の不足や短期的な増加をこなすために臨時雇いの職員を利用することによって、終身雇用労働者の間の残業の必要性を削減しようとする。
- ・“待機時間”をふくめて支払われるのではなく、働いた時間に対してのみ支払われる日雇いの労働者の使用を増加させている。賃金を使い勝手のよい労働に依存させることによって、使用者たちは変化する需要様式やある種の費用リスクを労働者におしつけて通り抜けることに成功する。
- ・終身雇用の労働者を臨時雇いの労働者または派遣職員と置き換える。

臨時雇いの労働者は、伝統的な制限のない契約で雇用されている終身雇用の労働者と比べればいとも簡単にしかもより安上がりな解雇できる。多くの臨時雇いの労働者は、不公正な解雇から法律的に保護されてもいない。

臨時雇いの労働者の使用が、一般的に少しずつ上昇する傾向にあるという中で、若干の使用者たちはこのことから撤退しはじめている。利用を減少させる理由は多様であり、その中には臨時雇いの労働者の利用は、その高い回転率から募集費用が巨額になるとか訓練費用が膨大になるなど個人的な費用の増加をもたらすという認識もある。

(04)

若干の使用者たちは、臨時雇いの職員を訓練しないようにしている。しかしながら、臨時雇いの労働者の訓練不足と熟練向上のために投資しないことが、使用者にとって結局は値札をつりあげることになる。DTI（通産省）は、臨時雇いの労働者に対して断続的にしか訓練をおこなわないことが、労働者平均で年間600ポンドから2000ポンドに匹敵する生産性の損失を使用者にもたらしているであろうと見積もっている。

(05)

第8節 政策的結論

新たな有期契約指令の衝撃

有期契約についてのEU指令は、英国に採りいれられようとしているものであるが、多くの臨時雇いの労働者にこれらの多くの領域で均等待遇の権利を規定するであろう。あるグループの労働者は、しかしながら、この保護から除外されるであろう。現在政府がつくろうとしている枠組みによれば、新しい権利を実施するものではあるが、政府提案には以下のような重要な4つの限界がある。臨時雇い労働者のための新しい権利は：

- ・比較できる終身雇用の労働者がいる職場でしか適用されない。すなわち、同一の使用者のために同一施設において同一か類似の労働をおこなっている終身雇用の被用者である。

労働組合は、若干の臨時雇いの労働者が比較できる終身雇用の労働者を見出すうえで問題をかかえるであろうということを心配している。たとえば、高等教育機関にはきわめて少数の終身雇用の調査研究職員しかいない。また、ホテルやケータリングの使用人は小規模な終身雇用の管理職員を雇い、季節的な理由あるいは特別の催し物をおこなうためにのみ臨時雇いのサービス職員を雇うことがあるからである。

DTI（通産省）は、（派遣労働者を除外したすべての臨時雇いの労働者にとって）政府が現在つくろうとしている草案の諸規制では、臨時雇いの労働者のたかだか42%しか比較をおこなうことができいと見積もっている。この数字は、日雇いの労働者がDTI調査にふくまれているとすれば、おそらく少なく見積もっていることになる。

- ・法律的に“被用者”として認定される臨時雇いの労働者だけに適用され、法律の趣旨にしたがって“労働者”として区分されている臨時的労働に従事するたくさんの人びとには適用されない。

DTIは、この範疇に入り、新たな規定によって保護されない人びとは20,000から25,000人いると見積もっている。

- ・派遣業者を介して雇われている人びとには適用されない。

2000/01年に英国で272,000の人が派遣業者を介して働いている。これらの労働者は新しい法律のもとで一切の権利を保有しないであろう。政府が現在つくろうとしている提案で作業を続行すれば、使用者が臨時雇いの労働者に適用される新しい保護を回避しようとするために、派遣労働に雇用される人びとの数が増大すること想定される。

- ・訓練生、見習生および公的資金計画に参加している人

びとには適用されない。
(43)

政策的勧告

この報告書の概要であきらかになったように、TUCと労働組合は、政府が導入しようとしている有期契約指令の提案に多くの重要な変更を求めている。

臨時雇いの労働者に対する均等待遇を用意する新しい有期契約（FTC）は、給与と年金問題をふくむべきである。必要であれば、政府は初歩的な法的措置を講じてこの勧告を実施すべきである。

今日、派遣労働に関するEU指令が不十分であることを考慮して、新しいFTC法は派遣労働者にも適用できるように適用範囲を拡大すべきである。それをおこなうことに失敗すれば、たちの悪い使用者が故意に派遣労働者を雇用したり、あるいは派遣業者を通じて雇用した労働者を解雇して再雇用したりして、この規制がもっている衝撃を大幅に掘り崩すための実質的な機会を与えることになる。

新しいFTC法は、法律上“被用者”として分類されている労働者にだけでなく、すべての労働者に適用すべきである。

新しいFTC法は、臨時雇いの労働者がその職場において同等な終身雇用の労働者を見出すことができないことを理由に、臨時雇いの労働者の範疇から排除されることのないようにするため、同一性を判定する効果的な機構を設置すべきである。臨時雇いの労働者が同等性を測定できる終身雇用の労働者を同一の施設で設定できない場合には、彼らは団体協約、同一職業あるいは産業部門の終身雇用の労働者を参考にすること、または“仮説的”測定物という概念によって比較することを可能にするにすべきである。

公的資金計画にもとづく訓練生、見習い生について提案されている適用除外は制限すべきである。

新しいFTC法は、臨時労働に関する慣行を成文化している法体系によって支持されるべきである。

(44)

原タイトルは以下のとおり。

Trade Union Congress
permanent right for temporary workers
finding from a TUC survey on temporary working
Organisation and Services Department
August 2001

（ふじよし のぶひろ・理事）