



濱口桂一郎著

## 『新しい労働社会— 雇用システムの再構築 へ(岩波新書)』

柴田 徹平

自公政権が推し進めた構造改革路線の結果として広がった格差・貧困は、民主党政権誕生という民意によって変わりつつある。民主党政権が誕生する2ヶ月前に産声を上げた本書の基本的なスタンスは、「はじめに」で端的に示されている。著者によれば、労働問題をめぐる議論は、「労働規制緩和論と労働規制強化論の対立図式」になりがちで、問題の本質にまで立ち入った議論は乏しい」として「本書は、日本の労働社会全体をうまく機能させるためには、どこをどのように変えていくべきかについて改革の方向を示そうとしたもの」である。著者は労働政策研究・研修機構の労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員であるが、労働省官僚、欧州連合日本政府代表部一等書記官などを歴任し、こうしたキャリアが類書にはない「国際比較の観点」「歴史的パースペクティブ」を本書にもたらしっているとされる。

序章において著者は、日本型雇用システムの本質を「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、いわばそのつど職務が書き込まれる空白の石版」あるいは「メンバー

シップ契約」にあり、これが日本的雇用システムの「問題の根源」であるとしている。このような理解は、各章の分析及び政策提言に通底している。

1章で著者は、労働時間の規制に係る一連の議論から「健康」が消え「カネ勘定」に取って代わられている問題を取り上げ、そういった文脈の中で正社員の働きすぎが起きていると分析する。マクドナルド店長が残業代支払を求め会社を相手取り訴えた裁判は著者からすれば「お金ではなく、命の問題」だったが、この問題に対する新聞各紙の見出しは「残業代」のオンパレードであったこと。またホワイトカラー・イグゼンプションを殆どのマスコミが「残業代ゼロ法案」と呼び「命ではなくお金」が焦点にされていた点に着目する。

著者は、正社員の働きすぎを示した上でその背景には、雇用維持のために恒常的時間外労働を甘受するという労使の認識があったと分析する。これが1979年整理解雇法理として規範化された点と時間外労働を拒否した労働者の解雇を有効とした日立製作所武蔵工場事件に現れていると著者は言う。これらを踏まえ著者は、残業上限規制月間24時間、一日連続休息最低11時間及び生活との両立を担保する解雇規制を政策提言する。

2章では、三者間労務供給システムを実態に即してどのように再編成するかが述べられている。著者は派遣・請負労働をめぐっては、事業実態に合わない法的構造となっており、これを現実の姿に合わせる必要があると主張している。著者はEUの派遣労働指令を紹介しつつ業務限定や製造業派遣禁止論に与せず派遣労働者の均等処遇を条件に現行法を基本的に容認する立場に立つ。また偽装有期雇用にこそ問題があるとして、均等処遇の適用と雇用保障(雇止め無効・地位確認)の現行法理でなく、勤続期間に応じた一定率の金銭支払義務の法的効果を与える法制度を創設することを提言する。加えて同一労

書 評

働同一賃金原則が成立していない日本型雇用システムの下で均等処遇原則をどう妥当させるかを検討している。そして職能資格制度採用企業では「職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験を勘案しその賃金を決定する」（改正パート法）方法をパート労働者やフルタイムの定期労働者や派遣労働者にも適用するとの方向を提示し、職能資格不採用企業ではEU「期間比例原則」の考え方を日本に適用することを提言している。

3章で著者は、非正規労働者の低賃金や劣悪な労働条件を改善するためには社会保障制度総体を改善する必要があると述べている。著者によれば、「プア」になった非正規労働者——すなわちかつては家計補助的な主婦パートと学生のアルバイトが日本の主たる非正規労働者であったが、現在はその多くが家計担い手になる中で、非正規の低賃金は家族の生活費も含めて保障する正社員の生活給制度と裏腹の関係にある。それゆえに、今後生活給制度を縮小廃止するのであれば、これまで生活給が担ってきた生活保障機能（年齢とともに増加する生計費をまかなう仕組み）への対策、とりわけ子どもの養育・教育コストを社会的に負担するシステムが不可欠になるという。その手がかりとして著者は欧州の賃金カーブを例に挙げている。著者によれば、欧州諸国では、ある時期以降、フラットな賃金カーブと家族の必要生計費の隙間を埋めるために、手厚い児童手当や住宅手当が支給され、また教育費の公費負担や公営住宅が充実しているという。このような形で生計費のセーフティネットが徐々に張り巡らされていくことで、これまで生活給制度の下にあった正社員層についても、ある時期以降、フラットな職務給に移行していく社会的条件が整っていくはずだと著者は言う。また雇用保険の適用要件からこぼれ落ちる非正規労働者に対して、EU諸国に見られる無抛出し失業扶助制度のように、ワークフェア的観点から給付に安住せず労働市場への迅速な復帰を

促す「トランポリン型失業扶助」等、著者は働くことが得になる制度設計を政策として提示している。

4章で著者は、今後の労使交渉のあり方について述べている。著者によれば「重要なのは正社員と非正規労働者の中で賃金原資をどのように再配分し、両者に納得できるような共通の賃金制度を構築していくのかという問題」であるとし、そのためには「現在の企業別組合をベースに正社員も非正規労働者もすべての労働者が加入する代表組織を構築していくことが唯一の可能性があると述べている。その理由として、現に企業別組合が正社員に限ってではあっても存在する以上それを否定する方向への改革は事実上不可能であること、「労働者間の利害調整などでは問題は解決しないという諦めであり、『正しい』賃金制度を組合の抵抗を押し切って労働者に強制するしか道はないという一種の『啓蒙専制主義』であり、つまり産業民主主義の否定」であるからだと著者は述べる。また労使関係法制に関してはコミュニティユニオンが社会的に存在意義を大きくしていることを認めつつも、「現行集团的労使関係法制が主として個別紛争解決のために使われているという現状は、本来の集团的労使関係法制の再構築を妨げている面がある」としてコミュニティユニオンが果たしている個別紛争処理機能を集团的労使関係法制ではなく個別的労使関係法制で維持しようとする立法政策を提言する。

以上が本書の内容である。以下では本書をより一層深めることを期待して若干のコメントを記しておくこととしたい。

- (1) 著者の「労働組合の志向性」に対する希薄さに違和感を覚えた。労働組合には様々な潮流があり簡単に分類できない難しさがあるが、例えば、内野過労死裁判時にトヨタ自動車労働組合は彼女らを支援するどころか経営側を擁護する立場をとった。このような労使協調路線組合がある

一方で、労働問題研究者や法律家集団、社会運動団体と連携、協力して、働くもののいのちと健康を守るために日本の長時間労働問題に正面から向き合っている労働組合が少なからずある。私は、ほとんどの民間大企業労組は、結局労使協調路線の限界からトヨタ自動車労組と同じ立場に立つと考えている。少なくとも以上のように全く志向の異なる労組があるとするれば、著者は企業別組合をベースに全労働者が加入できる形で再編と言うが、労働組合の志向性抜きに組織論を考える事には疑問が残る。

- (2) 著者は個別的労使関係には個別的労使関係の法的枠組みを作るべきと主張するが個人加盟労働運動のように、個別紛争の主体を労働組合員として組織していくという実態があり、また組織・財政的にも既存の組合運動と独立して考えづらい側面がある。そういった面からも安易に法制度を変えるべきではない。より具体的な事例で理由を述べてほしかった。
- (3) 著者は、今後職務給に日本の賃金制度が大きく舵を取っていくなら、年功賃金制度の生活給部分を公的に負担していく仕

組みが不可欠となるという。この点は認めるにしても、この公的負担の制度設計をする際、非正規の低賃金労働者への経済的負担を十分に考慮すべきであろう。例えばこの公的負担の財源確保のために消費税増税をするならそれは同意できない。生活給部分の公的負担化財源を消費税増税ではなく、大企業・資産家に対する増税によって実現すべきである。この点について、具体的に記していない事に違和感を覚える。

- (4) 著者の残業上限規制月間24時間、連続休息最低11時間や有期労働者に均等待遇原則(期間比例原則含め)を適用することには、大いに賛同できるし、この点は労働運動が肯定的に消化すべき政策といえる。

以上のように、細部に渡り検討を行えば違和感を覚えるところがあるものの、本書は混迷する現在の雇用政策に光を当てた問題提起の書である。労働問題研究の重要性を改めて自覚させてくれる意欲作であり、研究、運動のそれぞれの方々に役立つ本として推薦できる深みを持った良作となっている。

(2009年7月・岩波書店・735円)

(しばた てっぺい・会員・中央大学大学院)