

フランスとイギリスの非正規労働者の労働条件と解雇規制

柴田外志明

日本では、派遣や有期間労働者など非正規労働者が増え続け、全労働者の3分の1、青年や女性のなかでは5割を超えている。しかも、その労働条件は、劣悪だ。

欧州（EU）では、1997年6月に法律文書となった「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章」（社会憲章）がある。この中に、「有期雇用、パート、臨時、季節労働者のような雇用形態に関する改善を図りつつ実現しなければならない」という、非正規労働者の労働条件改善の項目がある。

この社会憲章を具体化したEU指令がある。1つは、1997年12月に成立した「パートタイム指令」。ここでは、仕事の内容、資格、勤続年数などが同じならフルタイムとパートを差別してはならないことと、使用者の都合で一方的にパート化を強要することがないように定められている。2つは、1999年6月に成立した「有期雇用指令」。ここでは、契約社員や臨時工など期限の定めのある雇用契約の労働者に対する差別を禁止し、細切れの雇用を繰り返すことも禁止された。3つは、2008年11月に成立した「派遣労働指令」。ここでは、派遣労働者の労働条件は、派遣先で同じ仕事につく正社員の水準を下回ってはならないことを定め、賃金、労働時間、時間外労働、休憩・休息时间、夜間労働、公休日などの労働・雇用条件とともに、社内の食堂、保育施設などのサービスも正社員と同じにすることが規定されている。例外は、派遣会社に常用雇用されている場合だ。しかし、

日本のように、派遣先に契約を切られたら派遣会社からも解雇されるような登録雇用型派遣労働者とは違う。欧州の常用雇用型派遣労働者は、派遣先で契約が切られても、派遣会社が賃金を支払わなければならない。また派遣先の企業は、空いた正社員の仕事があれば、派遣労働者にそのことを知らせなければならない。これは、派遣労働者の正社員化を促す規定だ。さらに各国は、派遣労働者が派遣の合間に職業訓練を受けられるよう制度を改善する義務を負うようになっている。

フランスでは、労働者のたたかいで早くからこのような制度を勝ち取ってきたが、イギリスの場合は、1997年に18年ぶりに政権についた労働党政権のもとで、EUの社会憲章を受け入れ、一部適用除外（オプト・アウト）はあるが、EU指令を国内で適用するための法改正が進んでいる。

私は、フランスとイギリスの非正規労働者の労働条件と解雇規制について、現地で見聞きした主な点について報告したいと思う。

尚、現地での聞き取り調査だけでは理解しにくい点があるので、文献などで若干補った。

1 仏・英の非正規労働者の現状

（1）フランスの非正規雇用

フランスにおける「非正規雇用」の概念は、無期契約のフルタイム賃金労働（正社員）とは異なる「特殊形態雇用（FPE）」のことをいう。これは、基本的に「派遣労働者」と「正規労働

者」は、法律上均等待遇原則が確立していることから、その相違を期間の定めの有無に集約されているためである。

特殊形態雇用は一般的に①派遣労働、②見習い契約、③非正規雇用契約による臨時雇用契

約（援助付き雇用含む）、④パートタイム労働（無期・有期間わず）、⑤非賃金労働に区分されている。

労働者全体の雇用形態の割合は、正規雇用が77.8%、特殊形態雇用が22.2%。特殊形態雇用の内、その属性が曖昧な外部委託や下請け、自営業者などを指す非賃金労働者が10.5%、有期雇用契約労働者が8.3%、派遣労働者が2.1%（60万4000人：2008年度）、16歳から25歳までで就労する見習い労働者が1.3%となっている。（独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の「海外労働情報」——「フランスの非正規雇用」（フランソワ・ミション・国立科学研究センター上席研究員）より）

フランスにおける労働者派遣制度の概要は、表のようになっている。

今回、フランスでの聞き取り調査は、主にフランス労働総同盟（CGT）本部で関係の団体役員から直接行った。内容は、次の通りである。

【CGT 金属労連（ピリショウスキー氏）】

フランスの自動車産業における派遣労働者の雇用の実態について聞いた。

根拠法等	労働者派遣に係わる1990年7月21日法、労働法、労使協定等
利用事由	恒常的業務ではないこと ・病気等で休んでいる社員等の代理要員 ・一時的な増加業務（季節労働等） ・本来的に一時的な業務（船舶修繕、引越、映画制作等） ・雇用政策上の措置（失業者の求人の促進等）
派遣期間	上限18カ月、更新1回可能。ただし、他の雇用者の代理要員及び安全確保のための緊急作業は9か月（平均派遣期間約2.15週間）
派遣禁止業務	・ストライキ中の労働者の代替等 ・危険業務（例：特定の化学物質が放出される業務、核物質・放射性物質のある現場における業務等）

（出所）立法と調査 2010.11 No.310「フランス及びドイツにおける派遣労働等の現状と課題～海外調査報告～厚生労働委員会調査室・新井賢治」より

ピリショウスキー氏は「2008年の経済危機のとき、派遣労働者など不安定雇用労働者はほぼ全員解雇された。しかも、派遣会社と派遣先の労働契約期間の途中の解雇」だと言っていた。雇用契約途中の解雇については「自動車会社と派遣労働者の関係は、仕事がなくなれば雇用の必要がなくなるので当然だ。後は派遣会社と派遣労働者の雇用関係の問題だ」と、言っていた。

フランスに進出しているトヨタ自動車の状況については、「トヨタは他社に比べて、派遣労働者が多い」とのこと。トヨタ自動車が進出しているベルギーとの国境に近いフランス北部のバランシエンヌという町は、経済的に困難なところで失業率が高いところ。「その条件（失業率が高いこと）を生かして安い賃金で働かせ、さらに解雇しやすい派遣労働者を狙ってトヨタはバランシエンヌへ進出したのだ」と言っていた。

労働組合の組織率が先進国内では少ないフランスだが、なかでも非正規労働者の組織率が低い理由については、「労働組合に組織されると、次の仕事が見つけにくくなるので、CGTに近づかないという困難がある」と述べていた。

先に紹介したミション氏は、「労働組合が不安定就労者を代弁し動員する真の意志を示したのはごく最近のことではない。今日、不安定就労と呼ばれる形態の労働が拡大するにつれて、自らの活動基盤が確実に浸食されているということを労働組合は認識し始めている。これら不安定就労者を組合に組織することは労働組合の存在そのものにとって死活問題となってきた。彼らのうちのきわめて多くが派遣労働者であった『サン・パピエ（滞在許可の書類をもたない違法状態にある外国人労働者）』を動員した2008年秋の労働運動も、彼らのそうした関心を反映したものであった」と述べている。

【電力労組（委員長 モンブラン氏）】

ノートルダム寺院の広場で落ち合い、近くの喫茶店で電力労組委員長のモンブラン氏に聞いた。

モンブラン氏は「日本の企業からフランスが学んだのは、ジャストインタイムの生産方式で、必要な時に必要な労働者を雇用する労働力の流動化だ。その中で、非正規雇用が増えた」と話していた。トヨタ自動車が生んだあくなく搾取強化の方法が、世界に流出して世界の労働者を苦しめていることに、あらためて怒りを感じた。

非正規労働者は、「電力産業の場合、派遣労働者はメンテナンス業務を請け負う業者の中に多い。派遣労働は、臨時的・一時的な労働の場合に限られており、協約や労働法で厳しく規制されている。派遣労働者の雇用契約は、法的に18カ月以上雇用することはできない。それ以上雇用する場合は、正規雇用にしなければならない」といつていたが、「しかし実際は、恒常的な労働者として雇用されている場合がある」と違法行為の実態も指摘していた。

先に紹介したミション氏も「不法行為は疑いもなく存在する。とりわけ労働組合が存在せず、それゆえ、特殊形態雇用にある個人の就労保護の遵守に目が行き届かない現場（主として請負い業務を行う小規模企業など）では、特にそういう傾向がある」と述べている。

2010年3月に労働政策研究・研修機構が行った「有期労働契約の国際比較」をテーマにしたフォーラムで、フランスのパスカル・ロキエク教授は、「多くの企業は、外注や請負など、現在の労働法の枠組みの外で労働力を確保している」と指摘している。

【CGT・公共・公務・サービス産業労組】

次に、CGT・公共・公務・サービス産業労組のヴァンサン・ブルエ氏とジル・オベリデル氏から、公務職場での非正規労働者について聞いた。

2人の話では、「フランスの地方・国家・医療関係の公務員全体で520万人が働いている。その内80%（約420万人）は正規で、20%（約100万人）が非正規（有期とか契約）だ」といつていた。労働者保護の点では、「フランスでは労働法と公務員法（日本の国家公務員法）の2つの法律がある。正規は2つの法律で保護されているが、非正規は公務員法のみが適用される」とのことだった。

そのため、フランスでは、非正規雇用の場合、18カ月の雇用制限があるが、これは民間の適用で、公務の場合は、最高で3年間の雇用期間になっているとのこと。それ以上になると、「その時点で再契約し、繰り返し雇用が可能だ」といつていた。

非正規労働者の雇用は、「すべての職種に広がって」おり、看護師や医者、地方自治体の清

掃業などで、中には繰り返し雇用で、擬似公務員として10年から20年間も働いている人がいるそうだ。「労働条件は悪い」と言っていた。現在では、サルコジ大統領のもとで規制緩和が広がり、行政の方針を市民に説明する時の壁になる管理職にも有期契約雇用が増えてきているといていた。

教員の中での非正規雇用については、「幼稚園から大学まで約100万人の教員の内、正規は80万人で、20万人が非正規」とのこと。「定年などで教員の人員が全体として減っていくなかで、非正規の契約教員で補っているのが現状だ」といていた。

(2) イギリスの非正規雇用

イギリスの非正規雇用は、大きく3つに分類されている。「一時雇用」(有期、派遣、臨時・季節労働を含む)と「パートタイム雇用」、「自営業者」である。非正規雇用労働者は、イギリス全体で2009年現在、約140万人。(独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の「海外労働情報」—「イギリスの非正規雇用」(ギャリー・スレーター:ブラッドフォード大学上級講師)より)。

現地での聞き取りは、次の通りである。

【PCS (公共商業サービス労組)】

PCSは30万人を組織。イギリスの労組では5番目の組織。PCS北西支部(リバプール、4.7万人)のピーター・ミドルマン氏に話を聞いた。

イギリスの非正規雇用は、「公務の職場では、2005年に約2万5000人の正規雇用がカットされ、逆に1万5000人の非正規が雇用された」と語っていた。

民間では、観光や農業など季節労働のなかで

非正規が増えているとのこと。製造業では、「高い技能を必要としない低賃金労働者のなかに多く、自動車会社のフォードでは、製造ラインでなく、機械の掃除などに非正規を雇用している」といていた。建設業では、『「自営業」として非正規を雇用しており、社会保険や災害などに対して自分で責任を負わせている。このような労働者の多くは移民だ」といていた。また、農業では「ほとんどが非正規雇用の移民労働者」だといっていた。

【派遣会社・C社】

派遣会社といっても日本の場合と違って、仕事の紹介事業で「民間職業案内所」と言った方がよいと思う。イギリスでは、日本と違って、終身雇用の考えがなく、生涯で何回も転職する人が多い。日本人で、ロンドンで30年近く労働者紹介業をしているI氏に聞いた。

「イギリスの非正規の比率は、経験値でいったって10%ぐらい。正確には調査してください」といていた。OECDの統計では、2008年度でイギリスの一時雇用の割合は、5.3%(日本は13.9%)となっている。しかし、先に紹介した「有期労働契約の国際比較」フォーラムで、イギリスのアリステア・クキアダーキ ケンブリッジ大学のリサーチフェローは、「労働力調査で、かなりの有期契約労働者が自分をパーマネント(無期雇用)と称していた。雇用は有期でも契約が更新されるので、自分は無期雇用労働者だと考えている。実際には非正規労働者の比率は、全労働者の10%を占めている可能性がある」と述べている。I氏の長年の経験から述べた数字と一致しているので驚いた。

I氏は、「リーマンショックによる経済危機のもとで、雇用の募集は、正社員が半減したが、

派遣社員は変わらない。全体の募集は60%ぐらい減った」といっていた。さらに「(職業紹介の仕事が減って)人材派遣会社は、約60%減った」とのことだ。

イギリスの就職は、日本のように毎年春先に一斉採用をするといったことはなく、必要に応じてそのつど採用するのだが、「新卒者の就職先がなく、大学を卒業しても『ギャップイヤー』といって、1年間ぐらい遊んでいる人もいるけど、就職活動が大変だ」と、イギリスも日本の現状に似た状況を話していた。「ともかく、就職するのには『コネ』が必要。良い大学を出てもコネがないと就職できない。うちの娘も、お父さん今はコネがないとダメよといっていた」と、就職したい会社の人とのつながりがないと就職が難しいことを強調されていた。

I氏は、「派遣は、金融とサービス産業が多い。大企業が派遣を雇用するメリットは、要するに1年未満であればいつでも解雇できるということにある。EU指令の国内法制化で、昔のように派遣を安く、自由に駒のように使うことは法律でできなくなってきた。派遣も正規と同じ均等待遇が保障されているので、人件費を浮かすために派遣に置き換えるということはない」ということも強調されていた。

また、派遣の契約期間については、「派遣期間は、想定期間はあっても契約期間ではない。企業側の解雇の自由もあるし、労働者の側にも派遣先をやめて他で働く自由がある」とのことと、労働者のスキルアップに伴って、労働条件のさらに良いところを求めて転職する国柄を改めて感じた。

イギリスにも公共職業安定所はあるが、I氏のような民間職業案内所には、弁護士や医者、会計士など知的労働者で賃金の高い労働者が利

用する比率が高いということだった。

【R法律事務所】

日本人の弁護士であるN氏から、イギリス労働者派遣・最新事情・厳しい解雇規制のルール化について話を聞いた。N弁護士は、欧州に進出している日本企業の労務管理について、EUの労働法制を説き、企業が過ちを起こさないよう指導し、具体的な労働問題についての裁判も手がけている弁護士である。

イギリス政府が、2010年に議決した派遣労働規則(2011年10月1日に発効の予定)の内容について聞いた。その概要は次の通りである。

〈派遣労働者の概念〉 規則は、派遣会社を通じて短期の職を見つけた派遣労働者に適用される。派遣会社には仕事を提供する義務は無く、一方、労働者も特定の仕事を拒否することもできる。規則は、自営業者として働く人には適用されない。

〈平等な扱いを受ける権利〉 派遣労働者は、連続して12週の資格付与期間の後に、基本的な労働・雇用条件において、同等の仕事をしている派遣先の被用者と同じ扱いを受ける権利を得る。

基本的な労働条件とは、給与、勤務時間、休憩時間、年次有給休暇に関する条件である。このうち規則で大きく変わるのが給与(後述の正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差是正)である。その他の条件は、これまでも保障されている。

派遣会社と派遣先は、同等の仕事を引き受けている派遣先の被用者がいるかどうかを確認しなければならない。

〈12週間の資格付与期間〉 平等の取扱いの権利は、派遣労働者が、連続12暦週(約3カ

月)の間、派遣が1回であるかまたは複数回であるかを問わず、同一の派遣で、同じ職務を果たしてはじめて適用される。その週の全部でも一部でも派遣労働者が派遣されて仕事をした週は、1暦週と見なされる。

仕事の内容が、全く別の職務になった場合は、この12暦週の規則は適用されない。この規定は、派遣の乱用を防止することが狙いである。

〈適用除外〉派遣労働者が派遣企業と常用雇用契約を結んでいる場合は、この規則の適用除外になる。この場合、派遣労働者の失業期間は、派遣企業が最小限の給与を支払わなければならない。この給与は、少なくとも最低賃金であり、かつ基本給の50%以上でなければならない。

〈脱法行為禁止規定〉例えば、派遣労働者が、12週間の資格付与期間に達するのを阻止するために、派遣労働者を12週未満で他の職務につかせたり、11週間働かせた後に6週間の中断期間を置いて、派遣を継続させることは、「派遣の分割」にあたるとして、脱法行為禁止規定で罰則される。

派遣先または派遣事業者への罰金は、最高で5000£(90万円)が課せられる。一方、派遣労働者は、規則に従って保障された諸条件が与えられなかった場合、賠償を請求することができる。この賠償金は、最低でも2週間分の給与額である。

〈採用情報、共同施設、および職業訓練の利用〉

派遣労働者は、派遣されている間に派遣先で関連する欠員を知る権利がある。社内または全労働者がアクセスできるイントラネット経由で欠員を知り応募できる権利がある。要するに12暦週の実績を確保する権利である。

派遣労働者は、派遣の最初から、社員食堂、託児施設、交通機関の提供などの「共同施設や

設備」を平等に利用できる。

〈責任〉派遣事業者は、派遣労働者の基本的な労働と雇用の条件に関する権利の侵害に対して、その違反に責任を負う。派遣先は、情報提供や共同施設や職業訓練の利用に関する違反に対し責任を負う。

〈規則への対処法〉派遣先企業は、長期間になる派遣はやめ、臨時労働者を直接雇うことを検討すべき。

2 非正規労働者の均等待遇

フランスはもちろん、EU指令を遅まきながら採用したイギリスでも労働者の均等待遇は、なお差別的待遇が存在しているとはいえ、日本より数段進んでいる。

(1) フランスの場合

CGT・公共・公務・サービス産業労組の話では、「公務職場の有期雇用労働者の労働条件は悪く、民間と違って不安定性に対する見返りが無い。正規と比べて、賃金は80%ぐらい」だとのことだった。一方、電力労組のモンブラン氏は、「派遣労働者は、雇用が不安定で、バカンスもない。しかし、これを保障するために、時間給は高くなっている」といつていた。

先に紹介したミション氏は、「有期労働者は、在職期間が短いため年功による恩恵を受けることはほとんどない。だが一方でこれら労働者は(例外的な集团的合意の場合を除いて)、契約期間中に受けとる報酬総額の10%に相当する不安定手当を受け取ることができる。また、派遣労働者の場合は、派遣先企業から支給される作業に関連した手当(危険、食事手当等)を受ける。さらに有期労働者が契約期間あるいは派遣期間の間に有給休暇を取得できなかった場合は補償

手当を受けることができる。これらの条件を考えると、派遣労働者は必ずしも低い時給の部類に特に集中しているわけではない。しかし、年間所得の点から見ると事態はまったく異なってくる。これら労働者は、非就労期間、つまり報酬のない期間が長いことを考慮しなくてはならないからである。」と述べている。

また、同氏は、均等待遇の実態について、次のように述べている。
「フランスにおいては法律上、非正規労働者についても均等待遇が保障されている。とりわけ有期労働者については、同等の就労現場にあって在職期間も同様な無期労働者と比べて平等な取り扱いをすることを保障している。仮に同等な取り扱いが尊重されない場合においては、使用者は刑事罰の対象となり得る。

フランスにおける非正規雇用に処遇上の問題は存在する。不法行為は疑いもなく存在する。とりわけ労働組合が存在せず、特殊形態雇用にある個人の就労保護の遵守に目が行き届かない現場（主として小規模企業）では、特にそういう傾向がある。しかし、本質的にはまず構造上の問題がある。これは特殊形態雇用が、報酬が低く労働条件が厳しい職場において存在することに起因する問題である。」

（２） イギリスの場合

イギリスでは、現地での具体的な聞き取りができなかった。ここでは、先に紹介したスレーター氏の論文で指摘されている非正規労働者の労働条件を紹介しておく。以下が論文の概要である。

「Working in Britain」の2000年調査のデータにより、非正規雇用がどの程度「劣悪な仕事」かを分析した。具体的には、低賃金、傷病手当なし、（国民年金以外の）年金なし、昇進の機会からの排除の4点を「劣悪な仕事」の特徴と定義し、非正規の仕事がこれらにどの程度当てはまるかをみたものだ。その結果、一時雇用の仕事はパートタイムとフルタイムの両方で「劣悪な仕事」の特徴が最も多く当てはまること、パートタイムの仕事は一般的には同じフルタイムよりも劣悪であること、フルタイムの常用の仕事に比べると、一時雇用と有期のフルタイムの仕事は傷病手当や年金の点で特に劣っていることなどが明らかになった。なおこの差は、学歴の高い層、専門職あるいは管理職、組合が結成されている場合、職場の規模が大きい場合ほど小さくなるという。

非正規雇用者と正規雇用者の賃金水準には、実際どの程度の格差があるのか。「Forde他（2008）」の調査では時間当たり賃金でこれを

比較している（下表）。常用雇用者と派遣雇用者の時給の差は3.67 £（32%、661円）で、男性では時間あたり5.22 £（41%、940円）、女性では1.89 £（19%、340円）である。

賃金格差の一部は、一時

イギリスの常用・一時雇用者の時給 2007年 単位：£ （ ）内は円

	計	男 性	女 性
常 用	11.47 (2065)	12.70 (2286)	10.15 (1827)
派 遣	7.80 (1404)	7.49 (1348)	8.26 (1487)
有 期	11.44 (2059)	12.64 (2275)	10.48 (1886)
季節・随時	6.42 (1156)	6.86 (1235)	6.06 (1091)
その他の一時雇用	8.80 (1584)	8.74 (1573)	8.85 (1593)

注：労働力調査、2007年1～3月から10～12月の各四半期のプールドデータによる推計。
なお、賃金は2007年春時点の実質ベース。

出典：「Forde他（2008）」より抜粋

雇用者と常用雇用者の特徴の違い、すなわち資格、年齢、勤続期間、職業、業種などに起因すると考えられる。しかし、これらの違いを考慮に入れても、派遣、季節・臨時、およびその他の一時雇用と常用雇用の賃金格差は依然として残っており、例えば派遣雇用と常用雇用の間の賃金格差は10%である。男性派遣雇用者の賃金は、同等の季節日雇い労働者の賃金よりも低い。なお、有期雇用者に関しては、顕著な賃金格差は現れていない。

また教育訓練の受講に関しても、正規雇用者と非正規雇用者、あるいは各種の一時雇用者の間で、格差がある。労働力調査（2007年）によれば、過去3カ月の間に訓練を受講した割合は、常用雇用者の28.5%、有期雇用者37.6%、季節・臨時雇用者28%に対して、派遣雇用者は17.1%と顕著に低い。なお、「Arulampalam and Booth (1998)」の分析によれば、パートタイム雇用者の訓練受講の機会は、フルタイム雇用者に比べて男性で7%、女性で9%低い。

イギリスにおける「簡単に解雇できない労働者の権利保障」

「解雇が自由な国、イギリス」という認識でいたのだが、実際はずいぶん違っていた。先に紹介した、ロッチマン・ランダウ法律事務所N弁護士にその内容を聞いた。概要は次の通りである。

イギリスの労働者は、1年間の継続雇用のあと、労働者は1996年雇用権法によって不公平に解雇されない権利を獲得している。ただし、就労不能や、違法行為、余剰人員整理、退職、不法就労などで、その公正な理由が雇用裁判所で認められれば、解雇ができるとされている。雇用期間が1年未満であっても、解雇が不

公正と見なされる場合は、労働者は、裁判所に不当解雇を訴えることができる。これは、正規・非正規の労働者に適用される。

労働者が不当に解雇された場合、雇用裁判所は労働者の法定乗員整理手当（週380£（6万8400円）×勤続年数）にあたる基本最低額に加えて、最高6万5300£（約1175万円）（相場は半額）の賠償金を命じられることになっている。乗員整理とは、事業の縮小や仕事の減少による余剰人員削減を目的とする解雇のことを指す。

会社が労働者を解雇する場合の手続きは、日本と違って、労働者側の権利を手厚く保障している点が大きく違う。

たとえば、労働者の側に重大な過失があつて企業に損害を与えるなどして懲戒処分の対象になったときでさえ、十分な手続きを取らなければ、不当解雇とみなされ、賠償金を支払わなければならないこともある。それを避けるためには、イギリス政府の助言幹旋仲裁局（ACAS）が作成した「実施指導要領」に従う必要がある。そうでなければ、会社には過失があつたと認定された場合、賠償金が最高25%上乘せられることになる。

懲戒処分を行うときの「実施指導要領」には、「5段階の手続き」がある。

- ①雇用者側が、労働者を処分しなければならない客観的な事実の立証をする。
- ②処分対象者に対する懲戒理由についての情報の十分な伝達。
- ③雇用者側は、処分対象者と処分内容について話し合うための会合を開催しなければならない。この時、労働者側は、労働組合の代表者または職場の同僚を同席させる権利がある。

④会合の結果を受けて、雇用者側は、労働者側からの提案を含めて適切な処分の決定をし、文書で回答しなければならない。

⑤雇用者側は、処分対象者の不服申し立てをする権利を与えなければならない。労働者側は、不服申し立ての内容を文書で提出し、説明しなければならない。この時も、労働者側は、労働組合の代表者または職場の同僚を同席させる権利がある。

N弁護士は、「このような手続きが、完全にできていなければ、労働者の処分は大変むずかしい」といつていた。

余剰人員整理（整理解雇）も、一つひとつの手続きをきちんとしなければ、不当解雇になる。経営難で人員整理する場合、20人以上の人員整理の場合は、労働者代表が労働組合幹部と協議することが義務づけられている。それ以下の人員整理でも、人員整理の対象となる労働者との個別協議が必要である。法律上の規定はないが、労働慣行として①人員整理案の理由、②人員整理を最小限にとどめる措置案の提示、③選別基準についてのガイダンス、④協議予定の提示、⑤人員整理の対象になった労働者に対して、人員整理を回避する方法、代わりの適職を見つける方法を模索する——必要がある。

「普通、人員整理の時は欠員がないのは当たり前だが、欠員がないことを立証する責任が企業側にある。代わりに適職を見つけるためにどんな努力をしたかも問われる。企業がこうした努力をしなければ、裁判所で『調べていないのにどうしてわかる』ということで不当解雇になる可能性がある」と、N弁護士は話していた。

N弁護士はまた、「特に、差別に関する解雇は、賠償金に上限が無く、解雇した企業は膨大な賠

償金を支払わなければならない」ことを強調していた。

感想

世界的な経済危機のもとで、欧州でも派遣労働者が増え、失業者も増えている。法の目を潜って違法な働かせ方を行っている事もある。日本との大きな違いは、働くルールの確立と重層な社会保障である。しかし、欧州といえども資本主義のもとでは限界があることを感じた。

今回の仏・英の調査で強い印象を受けたひとつに「企業の富は労働者が生んだものであり、その富は労働者と社会に還元すべき」だという考えがある。欧州企業の社会保障負担が高いのもその現れだろう。

さらに、欧州社会の底辺にある、人間を大切にする、格差・差別を許さないという思想と労働者・国民のたたかいを強く感じた。それは歴史的なたたかいで積み上げられてきたものだと思う。

グローバル化が進むなかで、日本の政府と大企業は「国際競争力に勝つために」と、一層の労働条件の切り下げや働くルールの改悪を狙ってきている。これは世界の流れに反するものである。

資本主義のグローバル化のなかでILOが呼びかけている「ディセントワーク」（働きがいのある人間らしい労働）の実現をめざす国民的なたたかいが、いま日本で強く求められていると思う。

（しばた としあき・会員・労働総研大企業問題研究会）