

どのような社会をめざすのか ～ヨーロッパと日本(下)

濱口桂一郎

独立行政法人労働政策・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員

*本稿は二〇一〇年二月七日に明治大学で開講された「労働講座企画委員会寄附講座（代表：高橋均・労働者福祉中央協議会事務局長）」『未来の自分をつかめ～先輩たちの働き方から学ぶ～』での濱口桂一郎さんの講義を事務局の責任で再構成してまとめたものである。同講座の概要は本誌一七四〇号、青野恵美子「大学における労働教育～労働講座の実践から学ぶこと」を参照されたい。

3 ヨーロッパ型労働社会を 参照すべき点

日本の現状をふまえて、解決の手がかりを探して、ヨーロッパ型労働社会を参照しようということになるのですが、そう単純にはいきませぬ。ヨーロッパがこうだから、日本もこうしましようという言い方をする人が結構います。しかし、そもそもシステムが違うので、それを抜きにして、機能不全に対し、ヨーロッパでこういうのがあるから、これを持ってきてこうしようという言い方は、あまり意味がないのです。しかし、ここではあえて、参照したいと思えます。それはなぜかという点、一つながりで考えてほしいからです。雇用システムの基本的な構造そのものの違いからたまたまできてきているものだとということ念頭に置いて聞いてください。

EUの労働時間指令

「EUの労働時間指令」(後掲資料)について見てみます。みなさんは、産業革命の時に工場法ができ、女子や年少者保護から労働規制が始まったということ勉強したことがあると思います。しかし、労働時間規制とは、そもそも何かという点について、あまり深く考えたことがないと思います。これをきちんと教えている労働法の先生は日本にほとんどいません。日本の労働法の先生は、日本には労働基準時間規制があると教えています。たしかに、労働基準法にはそう書いてあります。しかし、日本には本当の意味で労働時間規制はありません。なぜでしょう。

日本では一日八時間、週四〇時間以上働かせてはいけないと規定されていますが、労働基準法三六条で「三六協定」を結べばそれ以上働かせて良いこととなっています。日本で労働時間が問題になって裁判になるとほとんどが残業代を払ってないから払えという訴えなのです。「俺は残業する義務はないぞ」という訴えはまったくないわけではありませんが、そういう訴訟の起こし方がすごく難しい構造になっています。その意味で八時間や四〇時間というのは、残業代を払わなければいけないのはどこからかと言うものさしにすぎません。しかし、「EUの労働時間指令」では違います。第六条「最長週労働時間」のところに「七

目次
はじめに

- 1 日本の労働社会の特徴
- 2 日本のフレキシキュリティとその動揺
(以上、本誌一七四八号掲載)
- 3 ヨーロッパ型労働社会を参照すべき点
(以下、本誌本号掲載)

質疑応答
【資料】

日の期間ごとの平均労働時間が、時間外労働を含め四八時間を超えないこと」と書かれていますが。週四八時間なんて、なんて緩いのだろう、日本のほうが四〇時間で短いよ、と普通の人は思います。しかし、全然違います。時間外労働時間を含め週四八時間だというのは、残業代を払おうがなにしようが、週四八時間以上は働かせてはいけないということ。ヨーロッパの労働時間規制というのは、それ以上やったらいけないと決めている。日本は三二条だけ見るとそう見えるのですが、実はそうではありません。労働時間規制とは、本来こういうものであるべきです。そういう意味からいうと日本は労働時間規制がない国です。

いきなり日本でこれをやるとなると大変な話です。労働時間は週四八時間上限となると、日本のすべての企業は動かなくなってしまうでしょう。残業するのが当たり前で、それを組み込んだ形で全部動いていますから、いきなり導入するのは無茶です。私も無茶だと思います。当面どうしたら良いかということで、私が取り入れられるのではないかと思っているのは、第三条の「毎日の休息期間」です。「すべての労働者に、二四時間の期間ごとに継続一時間の最低の一日ごとの休息期間を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする」。

毎日一時間は休みを取らせなさいとは、逆に一日一三時間は働かせて良いとなり、無茶じゃないか、昔の工場法ではないかと思うかも

知れないですが、考えてみたら夜中の一二時まで働いたら、翌日は一時までは来させてはいけないということ。みなさんは学生だからあまり実感はないかも知れませんが、これは、日本のかんりの労働者にとってほんとうに役に立つ基準です。過労死事件を見てみると、夜中の二時、三時まで働いて、翌朝始発で来た。それを月曜日から金曜日までやっているというのが、ぞろぞろ出てきます。それで死ぬ人もいます。その点から見たらある意味、夢みたいな話で、私は人間の健康ということから見て、せめて、これぐらいはやつても良いのではないかと思えます。

本当は六条を導入すべきでしょうが、社会の構造が全然違うので、せめていま日本で起こっているいろんな問題をなんとか解決するためには、三二条をなんとか実現できないかと思えます。

二〇〇九年から情報労連傘下のNTTの小さな子会社の組合がこれを要求しました。一見小さく見えるところからなんとかできていかないかと思えます。

誰が労働者の面倒をみるのか

メンバーシップ型の社会のいろんな矛盾を解決するためにどうしたら良いかという議論をやっていると、結局、問題は労働の世界だけでは収まりきらないことがあります。

なぜかという、メンバーシップ型社会というのは、一生面倒をみてやる代わりに会社の言

うことを聞け、会社の言うことを聞かないのだったから一生面倒みてやらないというものです。しかし、なぜ、会社が一生面倒をみなければいけないのでしょうか。

戦後の労働組合運動が、とりあえず手近な労使交渉で、要求を積み重ねて、メンバーシップ型社会が出来上がった側面があります。今になって、それが悪かったみたいなのを言うべきものではありません。歴史はそんな単純なものではないと思うからです。これを見直すのであれば、会社の代わりに誰が一生の面倒をみるのだという話をしないといけません。

実は日本という国は、国が国民の一生の面倒をあまりみない国です。なぜみないのかというと、みる必要がないからです。なぜみる必要がないかというと、会社が面倒をみるからです。にわとりと卵みたいな話ですが、会社が面倒をみてくれるのだから、国は一人ひとりを面倒みる必要がない。国は、会社が一人ひとりの面倒をみられるように会社の面倒をみていけば良い。会社の中のことまで手をつっ込んで面倒をみてやる必要はないという考えです。

世界中どこでも、独身の労働者が結婚して子どもができるまで養育費がかかります。学校に行くようになると教育費がかかります。子どもがだんだん大きくなると子ども部屋をつくらないといけないし、男の子と女の子だったからそれぞれ同じ部屋に入れるわけにいきませんから、それだけの広い住宅が必要で住宅費がかかります。

こういったものを日本では、会社が面倒をみてきました。正社員を一生面倒みるというのは、そういうところで会社が面倒をみるということです。

もし会社がみないとすると、他の者が面倒をみなければいけない。それは誰か。国しかない。実はここが一番難しいところです。なぜかというところ、戦後の日本の知識人は、国が大嫌いだっただからです。ヨーロッパだったら、左派は福祉国家にしろと言ってきましたが、日本の戦後左派は、福祉国家はけしからんものだとずっと言い続けてきました。企業に忠誠を尽くすのが良いと言っていたわけではないのかもしれないですが、結果的に国家の権限や役割が大きくなることをあまり好まなかったということもあって、会社が労働者の一生の面倒をみるという形でどんどん発展してしまいました。

もし、これを本当に変えるのなら、子どもを育てたり、教育したり、あるいは住宅の費用をどうするかといったことについて、国が面倒をみていかなければいけないから、国を大きくしなければいけないという話になります。

ヨーロッパに行くとき社会保障という看板のもとに、教育政策や住宅政策が入ります。日本では入らないですね。日本では、教育政策は教科書の中身をめぐる思想闘争の問題だし、住宅政策は建設会社がどんどん開発して家を建てやすくすることになっていて、社会保障だと思われませんが、ヨーロッパでは社会保障に入っ

ています。ヨーロッパ型の常識が日本に少し入ってくると良いと思います。

つきつめると、会社に忠誠を尽くす代わりに一生面倒をみてもらうという働き方か、それとも非正規か。どっちもいやだというわがままは許さんという、究極の二者択一を迫るような社会は、あまり良い社会ではありません。そして、会社の言うがままに働かせるけれど、一生の面倒はみないブラック企業の存在などを考えると、別の新しい働き方を考えて作っていかなくてはならないと思います。といっても実は別段新しい働き方ではなくて、日本以外の社会ではごく普通の労働者の働き方です。

私は、これを「ジョブ型正社員」と呼んでいますが、そう簡単にできるとは正直思っています。たぶん一世代はかかるだろうと思います。なぜ一世代かかるかということ、社会全体をつくり変えなければいけないからです。社会の仕組みを全部、教育システムから社会保障制度、住宅政策、全部変えなければいけない話で大変です。その際に、とってつけたようですが、ヨーロッパ型のいろんな働き方の仕組みは参考になると思います。

質疑応答

学生A（法学部四年） 派遣切りで会社の寮に住んでいた人がそのまま外に出されて、住むところがなくなつたという、住宅に関する保障がな

いのは問題であると思います。他方、EUは住宅保障がしっかりしていて失業した人でも住まいを確保できている感じがしています。日本のそういう弱さをどうお考えですか。

濱口 日本は戦後の典型的なモデルで見れば、正社員は会社の社宅に入っています。石油ショックが来ても、正社員だからそう簡単にクビを切りません。だから追い出されることもなかったのです。労働者住宅（社宅、宿舍）はILOもよくないと言っていますが、労働組合がそれを要求してきて、勝ち取ってきたということもあって、外見的には矛盾のない形で動いている。そして、採用後一定の時期以降は自分で住宅を買い、企業も持ち家補助のような仕組みをいろいろとつくってきました。このため、日本の労働者の持ち家比率は、先進国中では非常に高い。イギリスがサッチャーさんの時代にそういう方向にしようとしたのですが、もともと日本はそういう方向でやってきた。

いま言われた派遣切りと同時に住居を失ったという話は、一般的な社会の周辺部で起きている例外的なことだと思われていたわけです。日本の戦後社会の現実には、きれいに全部を説明できるわけではなくて、社会の周辺部には不安定な生活をしている人たちが一定程度いたのですが、それはあまり問題になっていなかった。それがおそらく九〇年代以降に、若い人たちが不安定な周辺部に入ったことによって可視化されたということだろうと思います。

ある意味で彼らを吸収するものとして、派遣や有期契約という雇用形態が九〇年代半ばから急速に拡大していきました。これが単なる労働市場の仲介というだけではなくて、地域的な仲介機能も果たすようになってきた。派遣会社が、青森や鹿児島、沖縄などの求人少ない地域から、労働力を求人が多い関東や愛知に連れてくるという、昔だったらハローワークがやっていたようなことをやるようになりました。昔はそういうことを政府がやっていました。ハローワークの全国ネットワークで紹介して移転就職した人のために、雇用促進住宅というものがありませんでした。いまから二年前に日本の全マスコミが徹底的に叩いたので覚えているかも知れませんが、「雇用・能力開発機構」という悪の巣窟みたいな団体が役にも立たない労働者のための雇用促進住宅をつくっている。そんなものは無駄だから全部潰す」と閣議決定した瞬間に、リーマン・ショックが起こって、派遣切りにあった人を受け入れたわけですが、なんで無駄だと言われるようになってきたかという、公的にそういう援助をしなくなってきたからです。

労働市場は地域的に不均衡ですから、ある地域で仕事がない場合、仕事がある地域に誘導するということを政府がやっていました。ところがある時期からやらなくなりました。政府の対策は地域の開発であり地域にいろんな雇用機会を創出するのだと。たしかに、労働市場が均衡なら、他の知らない地域に連れていかれるよりも自分の慣れ親しんだ地域で就職できれば良いに決まっています。結果的にはそうはいかない。地域の雇用創出が不十分で労働市場が不均衡なときに、移動しなければならぬ人たちが派遣会社が動かすことになってしまった。昔は、ハローワークと一緒にやってきた雇用促進住宅があったのに廃止することとしてしまったので、代替するものとして派遣会社がアパートを借り、そこを社宅として住まわせる。民間ベースで地域間の労働移動機能が発生した。しかし、そこで働いた人たちは非常に不安定な雇用形態だったので、仕事を切られた人たちは自動的に出ていくしかない。そういうことになったのだらうと思います。

住宅政策というと、もう少し大きな話になるのですが、労働移動政策とから国が手を引いて、それを民間に委ねたことが、二〇〇八年の派遣切りによる住宅喪失という問題を引き起こした一つの原因だと思います。

学生B（法学部四年） いままでのお話ですと、悪くいえば昔は、自分で労働に関していろいろ調べたり、勉強しなくても一応身分は保障されていた。生活できるお金がもらえて定年まで働けて、安定していたのだというように私は感じました。しかし、いまの労働の場では、何もせずに困った時に誰かが助けてくれるわけではないので、困った時には、自分で調べて、どこかに行つて助けてもらわないといけないという時代がきていると思います。

今回の労働講座で、ブラック企業に勤めて困った時に労働組合に助けてもらったなど、いろいろなお話を聞いてきたので、労働法教育をしないわけにはいかない時代が来ていると感じています。しかし、先ほど労働法教育に関して、それをすれば良いと単純にいえるのではないという話もあつたので、気になりました。

今後の日本の労働法教育に関して、とくにこれはやったほうが良いのではないかと、初期に全員に教えたほうが良いのではないかと、一部の部分と、どのような方法で教えたほうが良いのかに関して、先生の持論があつたらぜひ教えていただきたいです。

濱口 問題はシステムです。なぜ、やや皮肉に聞こえるような「労働法教育は、それをすれば良いと単純にいえない」という言い方をしたかという、すべてに言えることですが、システムの問題を個別のところだけで解消できると言ってしまうと、空振りになってしまつてしまうというか、思ったほどの効果がないですと云いたかったからです。ただ、システムの問題だからしょうがない、流されるしかないよねと言っているつもりでもありません。

つまり、先ほど一世代かかる話だと申し上げたのはそういうことです。そのためにも、一つひとつのところから手をつけたいといけません。講義の最後のところで労働時間についていくつか申し上げたのは、全体の構造を頭に入れないながら、できるところからやっていくしかないのだらう

うという意味で申し上げました。労働法教育についても同様に考えていて、意味がないというつもりで申し上げたわけではありません。

とくに、なにを、というよりも、おそらく一番必要なのは、労働法を下手に勉強したら損だという感覚を薄めていくことだと思います。あの時期までは、労働法なんか勉強したら損だという感覚がすごく根強かったです。別に、労働法を学ぶことは、革命理論を教えているわけではないので、どこの国だって、まともな先進国だったら、労働法というシステムが成り立っているはずですから、必要なはずですよ。しかし、それを真面目に、それが正しいというように、知識として身につけても人事部などでは通用しません。知識の質が重要なのだと思います。労働法に書いてあることが正しいことだから、それをやらなければならないということだけに信念をもった人間は扱いつらいということなのだろうと思います。

そういう意味では、学生の皆さんの意識は、だいぶ変わってきているのだと思いますが、いまの四〇代、五〇代の人たちの感覚はあまり変わっていないと思います。この世代が一番届きにくいところでもあるので、そこにどう届かせるかというのが一番難しいことです。時間がたてば、人が入れ替わるから変化するとも言えます。感覚を徐々に変えていくことが必要ですが、教えれば良いと言うことでもありません。実際には一つひとつの労働法が労働者の権利をどの

ように守っているか。大事なことは、企業が全部お前の人生を守ってくれる訳ではないので、労働法が一つひとつの権利を守っていて、それによって安定した生活や職業人生が成り立つのだというメッセージを送ることなのだろうと思います。

学生B 具体的には難しい問題で、簡単に答えが出る問題なら、とくに解決していると思いますので、私も同じ意見です。身近でわかりやすいところからというのは、実は問題の本質の解決につながらない。自分の意識次第で改善する部分があるということに気づいてもらって、少しずつ根本の理念から変わっていければ良いのかと思います。そこをどう伝えていくかですね。ワーク・ライフ・バランスも企業が上からプッシュしているような例では成功例が多いし、下から労働者自身がどんどん広めていって変えていくパターンは日本にはまだそれが無いように感じます。時代が一代代ぐらいい進んだら社会が変わるのかなという気持ちで、長い目で見ていくしかないのかなと感じました。ありがとうございました。

【資料】

EUの労働時間指令

・労働時間の編成の一定の側面に関する指令

第三条 毎日の休息期間

加盟国は、すべての労働者に、二四時間の期間ごとに継続一一時間の最低の一日ごとの休息期間

を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする。

第五条 毎週の休息期間

加盟国は、七日の期間ごとに、すべての労働者に第三条にいう毎日の一一時間の休息期間に加え最低二四時間の継続的休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。

目的、技術又は労働組織条件上の正当な理由がある場合には、二四時間の最低休息期間が適用され得る。

第六条 最長週労働時間

加盟国は労働者の安全及び健康を保護する必要性を維持しつつ、以下を確保するために必要な措置をとるものとする。

(a) 週労働時間の長さが、法律、規則若しくは行政規定により又は労働協約若しくは労使協定により制限され、

(b) 七日の期間ごとの平均労働時間か、時間外労働を含め、四八時間を超えないこと。

(参考図書・ウェブサイト)

濱口桂一郎『新しい労働社会』(岩波新書、二〇〇九年)。

濱口桂一郎『EU労働法の形成』(日本労働研究機構(絶版)、二〇〇一年)。

[http://homepage3.nifty.com/hamacharu/](http://homepage3.nifty.com/hamacharu)
<http://enlabourlaw.cocolog-nifty.com/>

(はまぐち けいいちろう)