



早稲田大学

2014年講義

2014年4月18日

新しい労働社会の姿と これからの課題

(独)労働政策研究・研修機構統括研究員理

濱口 桂一郎 氏



日本の労働社会の特徴 雇用契約は「ジョブ」か「メンバーシップ」であるか

例えば会社の中で「この仕事」と特定されているのが「ジョブ」です。会計事務、医療事務、清掃など仕事が特定されているのです。つまり本来就職とは、この特定の仕事「ジョブ」を中心に置いて、それをする人を会社が募集して、それをやりたいと希望する人とがくっつく。これが就職であり、採用なのです。それに対して、日本の多くの学生が会社に入社する際、正社員として入り任された仕事をします。つまり会社のメンバーとして会社に入る。これが「メンバーシップ」です。メンバーシップの特徴は、仕事の中身があらかじめ決められているわけではなく、会社のメンバーとして会社から命じられた事をやる。これが雇用契約のコアになります。これがまさに配置転換につながります。他国ではメンバーシップの考え方は例外的ですが、日本の雇用契約の多くは「ジョブ」型のように「この仕事」とは記載されていません。企業規模が大きくなればなるほど、どの職場で働くか、どこに配置されるかわからず、また固定されているわけではなくなります。特定の職業をするために会社に入るのではなく、どんな仕事をするのかというのは入ってから会社の命令で決まるのです。ただその代わり雇用は安定しています。雇用と言うのは「会社の一員である・メンバーである」という事です。つまり途中で仕事が無くなっても、メンバーシップである以上は人も仕事と一緒に新たな分野にシフトしたり、全く異なった部署に異動することも可能なのです。そういう形で「職業は不安定だけれども雇用は安定している」というのが日本の会社の正社員のあり方だといえます。

家計維持的非正規労働者の大量出現とセーフティネット不全

しかし、この「雇用安定・職業不安定」というあり方はあくまで正社員といわれる人々だけであって、非正規労働者はこの限りではありません。この非正規労働者は、労働問題・社会保障問題の両方にまたがるような形で大きな議論になっていきました。メンバーシップ型正社員の「収縮」と「濃縮」によって、1990年代以降拡大してきた「非正規雇用労働者」は、それまではパートやアルバイトといういわゆる「家計補助型」であった人たちとは異なります。会社の一員になりたいけれどもなれなかった人たちが、契約社員・派遣などの「家計維持型」としての非正規労働者が大量に出現しているのです。日本の社会保障は正社員を対象としていて、非正規・パート・アルバイトは何らかの形で正社員である「家計維持型」に守られる形で成り立っていたのですが、「家計維持型」の非正規が出現し始め、2000年代に社会保障における非正規労働者をどのようにするかという形で大きく議論になりました。

限定正社員（ジョブ型正社員）

日本でも聞かれるようになった働き方として「限定正社員」というものがあります。限定正社員とは、「ジョブ」が決まっている・働く場所が決まっている・場合によっては労働時間が決まっていて、それを越えて命令として会社が「やれ」ということができないような働き方の正社員です。ジョブかメンバーシップかといえばジョブであり、メンバーシップという意味での正社員とは少し違います。しかし、少なくとも非正規ではなく、その仕事をやっている限りは無期雇用であり、欧米ではごく普通の正社員というか正規労働者の働き方です。このような働き方を会社のルールとしてきちんと作り、雇用契約の上でもそれをきちんと明確化してやっていくならば、それは当然のことながら解雇規制を緩和するわけではないけれども、「その仕事」が無くなったら、解雇の合理的な理由になり得るし、会社側からすれば、「その仕事」ができない人であったならば、欧米のレギュラーワーカーを相手にするのと同じような形でやっていくことができるでしょう。ただし、それを越えて権利の乱用によるものであったり、恣意的に解雇できるというわけではありません。

労働時間規制

日本には労働基準法において労働時間規制がされています。労働基準法 32 条では「使用者は労働者に 1 日について 8 時間、1 週間につき 40 時間を超えて労働させてはならない」とあります。労働基準法は労働時間を厳しく規制するという前提で作っているのですが、実際は労働基準法 36 条 (36 協定) を用いてかなり空洞化してしまっているのが現状です。また組合についても、就業時間を減らすというよりも、残業代を享受する手段として労働基準法を用いているのが現状です。その結果、日本は法律上、労働時間規制はある国だけれども、残業をやらせることができるかどうかに関していえば、この規制は非常に薄いものになっていて、どちらかといえば残業代規制として効力を発揮してきました。ところが近年は、以前の日本の企業のあり方と変わってきたために役職者が減り、残業代を支払わなければならない対象者が増加してきました。それに対応する形で、「企画業務型の裁量労働制」「ホワイトカラーエグゼンプション」「新裁量労働制」というものが経営側から掲げられるようになってきた為に、この労働時間をめぐる議論は紆余曲折を経てきました。しかし、残業代の話についていうならば、どのくらいの給与を貰っているかという事で線引きを考えてもいいのではないのでしょうか。むしろここで大事なのは、法律上あることになっている労働時間の規制というものが実に空洞化していることこそが問題なのです。日本としてほとんど役に立たなくなっている労働時間規制をもう少し厳しくする。少なくとも、残業はあるにしても上限設定をすとか、一日に必ず休む時間 (仕事から解放される時間) 設定をする等の方が本当に必要なのではないのでしょうか。

(文責：全労済協会)