

雇用・労働システムの再構築の 視点

—労働法学の観点から—

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

I 成長(競争)戦略と労働法制

◎ どのような成長(競争)戦略をとるのか？

(a) 上向きの競争(高付加価値戦略)？

(b) 下向きの競争(コスト削減戦略)？

(c) その複合？

◎ ヨーロッパ(EU)では(a)を選択

←それを支える労働法制:

○ 雇用差別禁止法制

○ 高水準の最低賃金

○ アクティベーション政策

・・・しかしなお、高失業の問題は残っている

◎ 日本では(a)をとるのか？ (b)または(c)をとるのか？

Ⅱ 雇用システムと労働法制

- ◎ どのような雇用システムをとるのか？
 - (a) 正社員システムの維持(長期雇用と短期(不安定)雇用の並存)
 - (b) 正社員と非正社員の相対化(雇用全体で柔軟性(流動性)を確保)

- ◎ (a)をとる場合の労働法制：
 - 正規雇用(無期雇用)に対する厳格な解雇規制の維持
 - 非正規雇用(有期・派遣)への利用規制は緩やか
- ◎ (b)をとる場合の労働法制：
 - 雇用保障についても正規と非正規間の差別禁止原則を適用
 - 非正規雇用(有期・派遣)への利用規制を厳格化
 - 正規雇用(無期雇用)に対する解雇規制の緩和(相対化)

- ◎ 雇用システムの選択は業種や企業ごとに多様
→ (a)と(b)の両方の選択を可能とする法制度設計が重要か？

Ⅲ 労働ガバナンスと労働法制

◎ どのように労働問題を規制し統合するのか？

○ 国家レベル

基本原則・基本戦略の設定

○ 産業・地域レベル

各産業・地域の特性・実情に応じた公正労働(競争)基準・労働政策の設定

○ 企業・事業場レベル

当事者の声を反映した公正で効率的なルール的设计・運用

← これらを統合した重層的な社会的ガバナンスの基盤を構築することの重要性