

RIETI政策シンポジウム
賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策
プレゼンテーション資料

2011年12月2日

島田 陽一
早稲田大学法学部法務研究科教授

均等処遇と労使関係 コメントおよび報告

早稲田大学 島田陽一

1. 日本の企業社会における正社員と非正社員の労働条件格差

企業の経済力の成長に依存した労働関係の形成

それを前提とする社会制度

企業という内部労働市場の閉じた世界で完結する労働関係

外部労働市場に身をおく労働者の生活の安定の仕組みが形成されていない。

1. 日本の企業社会における正社員と非正社員の労働条件格差

内部労働市場と外部労働市場との分断状況の改善

- **内部労働市場** 安定雇用の削減から増加への促進
- **外部労働市場の労働者の生活が保障され，かつ安定雇用への展望を持てる仕組みの整備**

1. 日本の企業社会における正社員と非正社員の労働条件格差

企業

- 企業別労働組合を労働関係のパートナーとして、労働者の雇用とその家族の生活の安定を保障する自己完結的な仕組みを形成した。

特徴

- 経営の必要に柔軟に対応できて、その企業に対する忠誠心が高い従順な従業員を得るために、企業が労働者に長期雇用を保障し、労働者の雇用とその家族の生活の安定を確保することを引き受けた。

1. 日本の企業社会における正社員と非正社員の労働条件格差

正社員の賃金

- 直接的な労働の対価というよりも、従業員の生活に必要な所得保障。

非正社員の賃金

- 企業が一時的に利用する労働力である非正社員 = 「労働の対価」としての賃金，外部労働市場で形成された賃金額。

日本の企業

- 内部労働市場の労働条件は，外部労働市場のそれとは全く異なる原理で決定されてきた。日本は「企業社会」であると言われたように，企業は，「市場」という概念には程遠く，従業員とその家族を含めた一種の共同体を形成したのである。

2 正社員と非正社員の格差是正と 法政策

非正規労働者の大半を占めるパートタイム労働者について立法が規制緩和したという事実はない。

このことからすると、労働立法の規制緩和が非正規労働者の大幅な増加の最大の要因であるという主張は必ずしも実証的な根拠がない。

このような主張は、その認識において不正確というにとどまらず、その解決策において、短絡的な立法政策を提唱することになる。

2 正社員と非正社員の格差是正と法政策

格差是正の二つの戦略

- 内部労働市場における雇用保障を流動化することによって，外部労働市場との壁を突き崩す。
- 内部労働市場から排除されている労働者を内部労働市場に取り込む。

2 正社員と非正社員の格差是正と法政策

内部労働市場
の外部労働市場
に対する優
位性を解消

労働法制の一
層の規制緩和

解雇規制の撤
廃など労働法
制の規制緩和

解雇規制の撤
廃によって、
企業が雇用意
欲向上

2 正社員と非正社員の格差是正と法政策

企業が非正社員を正社員として吸収するように誘導。

労働法制の規制強化：外部労働市場からの調達に負荷

労働者派遣の原則禁止，有期労働契約の規制強化，同一価値労働同一賃金原則の強行法的ルール化

労働立法の規制強化により，企業が多くの安定雇用を提供する。

2 正社員と非正社員の格差是正と法政策

労働法制の規制緩和戦略は適当ではない。

解雇期間中の生活保障および雇用へのアクセスの容易性 労働市場の整備が前提

企業による恣意的な解雇権の行使

日本の企業が築きあげてきた人事管理のあり方と大きく衝突する。

2 正社員と非正社員の格差是正と法政策

日本の企業が解雇に自制的であるのは、労働法制による外在的な強制ではなく、従業員への雇用を保障することが企業活動に必要な良質のマンパワーの確保に不可欠であったからである。この事実は、中核的な部分については変わっていない。

日本の企業の仕事のあり方は、正社員に対する安定した雇用保障を不可欠の要素。

2 正社員と非正社員の格差是正と法政策

労働法制規制強化戦略も妥当でない。

- 企業が高い雇用吸収力があることを前提しないかぎり機能しない。しかし、安定雇用として正社員を飛躍的に増加する余力のある企業は極めて少ない。
- 企業が、人件費を圧縮し、非正規雇用の多用したのは、企業間競争の激化やIT技術の発展などの外在的な環境変化による。

2 正社員と非正社員の格差是正と法政策

共通する問題点

- ・ これまで長い年月を掛けて形成されてきた日本企業の人事管理および労働関係がいかに強靱性の軽視
- ・ 賃金は労働市場において決定され、必然的に同一労働同一賃金原則が実現するという考え。
- ・ 非正規社員の正規化を促すために同一労働同一賃金原則を強行法的な原則にしようと主張。
- ・ 日本の仕事のあり方を前提とすると、同一労働同一賃金原則を実現するような職務給の世界を実現する基盤がない。

3 水町報告について

水町報告の長所

```
graph TD; A[水町報告の長所] --> B[ヨーロッパの状況の正確な理解を前提に  
既存の介入理論の弱点を克服]; A --> C[集団的コミュニケーションが媒介されている]
```

ヨーロッパの状況の
正確な理解を前提に
既存の介入理論の弱
点を克服

集団的コミュニケーションが媒介されて
いる

3 水町報告について

検討すべき点

- 集团的コミュニケーションをどのように実現するか。
- 集団の再生は可能か
- 法学の視点から
 - 解釈論と法政策論
 - どのような救済を考えるか。 損害賠償？

4 竹内（奥野）報告について

これまでの立法動向が正確に紹介されている。

現在の非正規雇用に対する法政策の問題点を労働関係全体の視点からの的確に指摘している。

雇用制限法理について

- ・ 入口規制ではなく、出口における雇止め規制でよいのでは？
- ・ 更新可能性を明示的にすることでよいのでは。

集団的コミュニケーション 水町報告と同様

5 むすびにかえて

パート法 内部労働市場に吸収されたパートタイム労働者に対する均等または均衡処遇

均等処遇と均衡処遇の相違

- ・ 何と何を均衡させるのか。

非正社員の処遇改善は、均衡処遇だけか？

- ・ 内部労働市場での処遇が基準
- ・ 企業に対するインセンティブ

5 むすびにかえて

外部労働市場の整備

- 職業能力の向上
- 最低賃金
- 所得補償
- 起業支援など

ご清聴ありがとうございました。