法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2024-10-06

新・「日本的経営」の下での「過労」と「貧困」ー均等待遇・労働時間規制の視点からー

永田, 瞬

(出版者 / Publisher)
法政大学言語・文化センター
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
言語と文化 / 言語と文化
(巻 / Volume)
6
(開始ページ / Start Page)
155
(終了ページ / End Page)
174
(発行年 / Year)
2009-01-31
(URL)
https://doi.org/10.15002/00003626

Hosei University Repository

新・「日本的経営」の下での「過労」と「貧困」

── 均等待遇・労働時間規制の視点から ──

永田　瞬

目　次

問題の所在
第1節　「日本的経営」における経営優位の構造 ── トヨタ生産システムの事例
第2節　新・「日本的経営」における「過労」と「貧困」
第3節　「過労」と「貧困」克服の可能性 ── 労働規制の比較を通じて
むすび ── 人間らしい働き方にむけて

問題の所在

本稿の課題は，1990年代以降の日本企業における経営戦略の変化とその帰結としての労働者の生活環境の悪化との関連性を政治経済学的に研究することにある。はじめに本稿の分析に関わる限りで，1990年代初頭の日本企業の経営戦略とその特徴について確認しよう。

日本経済は1990年代初頭まで安定した労使関係（協調型労働組合）と年功型賃金システム（年功型賃金），長期安定雇用の大企業・男性正規雇用をもとに，高い経済成長を達成した（アベグレン［1958］）。日本企業の競争力の中心はいわゆる「日本的経営」として国際的に高い注目を集め，諸外国の研究者を中心に「日本的経営」の海外輸出が議論された（ウォマックほか［1990］）。こうした「日本的経営」の代表とみなされたのは周知のとおりトヨタ生産システムである。

トヨタ生産システムは，徹底した「ムダ」排除理念の下，複数の工程を同時に習熟する労働者（多能工）を育成し，必要な部品・製品を必要なときに，必要なだけ生産することで，高い生産性と利潤極大化を実現する（門田［1985］

Hosei University Repository

[1991])。そしてトヨタ生産システムの下での労働は労働者の自主性や創造性の発揮に依存しているため，労働疎外や過重労働といった「古典的労働問題」は消滅し，21 世紀型の新しい資本主義の形である（コリア［1992］）との認識が主流を占めた。

しかし，こうした「日本的経営」の下においても，大企業の男性正規雇用の「働きすぎ」や「過労死」が問題になり，他方で女性労働者に対する差別的処遇や社外工，臨時工など景気変動に応じて雇用調整の対象となる不安定雇用労働者の存在がクローズアップされたことは記憶に留めるべきである（森岡［1995］）。大企業男性労働者の「働きすぎ」とそれ以外の女性労働者，非正規労働者における差別や劣悪な労働諸条件との並存である。

こうした正規雇用労働者の「働きすぎ」（労働時間の長時間化，過労死，サービス残業問題）と非正規労働者の労働条件の劣悪化は，現在，再編されむしろ強化されている。週 60 時間以上の超長時間労働者は 583 万人に上る（総務省『労働力調査』2006 年平均）一方，年間所得 200 万円未満の 8 割はパートタイマー，派遣労働者など非正規労働者が占める（総務省『就業構造基本調査』2007 年）。ここ 20 年弱あまりで経済環境も大きく変わったにも関わらず，「過労」と「貧困」は続く。おそらく日本資本主義に特有の社会経済的な構造上の問題が潜んでいるに違いない。

本稿では，現代日本における労働者の生活環境の悪化，正規労働者の「働きすぎ」と非正規労働者の労働条件の劣悪化がなにゆえ生じているのか検討する。1990 年代半ば以降，日本企業は徐々に収益の拡大を見せながらも，労働者の生活環境は悪化している理由を考える。ここでは，「日本的経営」の変容と展開という視点からこうした問題を考察したい。以下，第 1 節では，従来の「日本的経営」の代表的モデルであったトヨタ生産システムの特徴が検討される。第 2 節では，日本企業の新たな雇用戦略の下で，非正規労働者の増大と所得格差の進展とワーキングプアの増大が進む点をみる。第 3 節では，日本の非正規労働者の保護が脆弱な点を検討し，EU 諸国の事例も比較することで，改めて均等待遇政策の方向が望ましいことを指摘する。

Hosei University Repository

第1節　「日本的経営」における経営優位の構造 ── トヨタ生産システムの事例

本節では，高度成長期以降，日本企業の高蓄積の代表的モデルとみなされた自動車産業の生産管理システム，なかでもトヨタ生産システムの特徴が分析される。ここでトヨタ生産システムが「日本的経営」の代表とみなされた点について深く検討する余裕はないが次の点だけ指摘する。トヨタ生産システムが高蓄積に適合的であったのは生産労働者の「熟練」形成にあるというのが主流の見解である。しかし，トヨタ生産システムは労働者に対する管理の構造を抜きには，「競争力」「生産性」の根拠は解き明かせない。本節では，日本企業の生産管理システムでは，経営者サイドが，1）作業スピード・作業計画の立案，2）工場全体のライン管理・配置権，3）労働者の職場内移動権の3領域に渡り広範な決定権を保持すること，こうした広範囲の経営者サイドによる労働諸条件決定の決定権が，トヨタ生産システムの競争力の根拠であることを明らかにする。

(1)　生産労働者の「熟練」説の問題点

トヨタ生産システムにおける労働者の非ルーティーン作業（「ふだんと違った作業」＝「変化」や「異常」への対応）に着目し，「知的熟練」論を展開したのは周知のとおり小池和男である。小池［1999］は，生産労働者の「変化」や「異常」への対応を根拠にして「熟練」化を主張する。しかし，あらかじめ結論を先取りすれば，両者においても技能水準は高いものではなく，不熟練労働の積み重ねに過ぎない。

第1に，「製品の種類の変化」における「熟練」形成の質について。次の参与観察が参考になる。「生産部品が変わることによって，標準化されていない労働が求められるわけでも，複雑な労働が求められるわけでもない」（伊原［2003］），「時間の定めさえなければ，この作業（「変化」への対応―引用者）…は机の上の決められた場所にノートを置いて，その上に2個の消しゴムを置くのと大差ない作業である」（大野［2003］）。かくして，トヨタにおける「変化」への対応が，基本的には日常業務における繰り返し作業の性格，すなわち多能工における単純労働の範疇を出るものではない。

Hosei University Repository

第2に「異常」への対応について。次の指摘で十分ある。生産労働者が行う対応は「リセットボタンを押す」という単純で反復性の強いものに限定されており，「洗浄器の故障を治す」といった機械の専門知識を必要とするような対応は熟練労働者の一部である専門工が行う（大野［2003］）。「異常」への対応と呼ばれる生産労働者の対応は，熟練労働者のそれと同水準のものではなく，明確な質的な相違があることを示す。

かくして，トヨタ生産システムの下での生産労働者の「熟練」説にはおおいに問題がある。冒頭に述べたように，「日本的経営」論が成熟を見せたとき，すでに労働時間の長時間化や過労死が問題になっている。このことを考えると労使関係の視点から，すなわち工場管理における労働者統制の仕組みが明らかにされる必要がある。

(2) すべてに優先する作業スピードの決定 ── 経営側優位の構造①

トヨタ生産システムの下での作業スピードは速い。それだけでなく，経営側が自由に需要に応じてスピードを上げたり（労働強化），労働者の配置転換，期間労働者の解雇などを行ったりする。これらは労使関係的視点に立てば，経営側優位の構造，すなわち雇用契約における雇い主の権限（山垣［2003］）の問題である。それはいかにして可能か。①作業スピード，作業方法の決定と②需要変動に応じた職場配置の2つを見る。

第1に，製品・部品一単位当たりを生産する際に遵守すべき作業スピードは「サイクルタイム」と呼ばれる。サイクルタイムの決定に際し，規準となるのは現状の労働者数や職場の作業能力ではない。一日あたり必要生産量から産出される。トヨタ独自のサイクルタイムの設定は，各生産工程において労働者が遵守すべき作業スピードを規定する根本的基準となる。

第2に，各作業工程における作業方法である「標準作業方法」は，要素作業の作業時間研究に基づき，組み合わされた要素作業の合計時間がサイクルタイムの時間通りに終了するよう設定される。「最後の作業がサイクルタイムの赤線の手前で終われば，もっと多くの作業を追加できないかどうかを検討してみる。また，もし最後の作業が同赤線からはみだすようであれば，はみ出した分だけ作業を短縮する方法を考えなくてはならない」（門田［1985］）との指摘は的確である。

かくして「標準作業方法」は，労働者の作業能力や用達・疲労時間を考慮せ

Hosei University Repository

ず，サイクルタイムを基準としてのみ設定される。休憩時間なども考慮せず，すべてに優越して作業スピード（＝サイクルタイム）が優先される。これは経営側が自由に作業スピードを決定できることのもっとも本質的な要素である。トヨタ生産システムの重要な柱である「JIT」とは，経営側が作業スピード・作業方法に関わる決定権を掌握する過程にほかならない。

(3) 職場の自由な配置・権限 ── 経営側優位の構造②

トヨタ生産システムでは徹底した「ムダ」の排除を行う。製品の作りすぎは日本企業にとっての「死」を意味するから，需要の変動に応じて柔軟な職場体制が構築される。ここでも作業スピードと同様，経営側の自由な決定権の存在が重要である。以下，①自働化＝多能工化，②U字型レイアウトの二点について見る。

第1に，いわゆる「自働化」は「JIT」と並びトヨタ生産システムの二本柱の一つであるとされる（大野［1978］）。なぜなら，「自働化」＝自動停止つき機械の採用は，品質管理上の問題のみならず，需要変動に対応する労働者を育成する条件であるからである。必要生産量の変動に伴い，労働者はジョブローテーションによって工場内あるいは職場内を点々と移動する。自働化は作業スピード・作業方法の再編に適応する労働者を育成するための技術的条件である。

第2に，職場レベルで労働者への作業再配分を容易に行うことを可能にするのは，独自の機械配置・作業レイアウトである。トヨタ生産システムの下では職場レベルでの作業再配分は「小人化」と呼ばれ重要視される。この際，機械は工程順序にそって並べられるのではなく，アルファベットの「U字型」に並べられる。移動時間の「ムダ」を排除し，改定された作業スピードに合致する標準作業を作るのが容易になる。U字型の発展系は「セル生産方式」である。セル生産はU字型と基本的には同じ目的を持つ。さらに，連結されたU字型レイアウトの下では，各作業工程は事実上「共有」され，作業場の境界線は事実上存在しない。そのため，経営側は作業境界線を需要変動に応じて自由に変更することができ，あるいときは作業再配分を行い，またあるときは労働者数の削減を行うことを可能にする。

かくして，①「自働化」は労働者の多能工化を技術的に可能にする条件であり，②U字型レイアウトは，職場レベルでの労働者の配置転換・労働者数の削減を可能にする条件である。いずれも経営側が自由に労働者の職場移動を可

Hosei University Repository

能にするメカニズムにほかならない。

トヨタ生産システムの基本思想である多品種生産における同期性の確保は，必要生産量に規定された①作業スピード（＝サイクルタイム）・作業方法（＝「標準作業方法」）の決定，②「自働化」・独自の作業レイアウトを通じた，需要変動時におけるそれらの達成から構成される。トヨタ生産システムは，作業スピード，作業方法，工程レイアウトを自由に決定できる経営権の存在を根拠として，はじめて成立する。作業工程に関わる「構想」領域（＝作業スピード，作業方法，および作業レイアウト）を経営側がフリーハンドで設定することを意味し，「日本的経営」における経営側優位の構造を示す（永田［2006］）。

第2節　新・「日本的経営」における「過労」と「貧困」

1990年代中ごろ以降，日本企業は年功型賃金の見直し・成果主義賃金の採用，雇用柔軟型としての派遣，請負，パート労働等の活用を推進する。1990年代終わりから大企業を中心に合理化と大量リストラが行われ，完全失業率は2000年代に過去最悪に達する。その後，失業率は改善するもその後，登場したのは派遣，請負など間接雇用型の非正規雇用，パート労働者の拡大である。本節では，日本企業が経営権を確保した下での経営戦略の変化とそれらが正規労働者の「働きすぎ」「過労」，労働市場における非正規労働者の増大，ワーキングプア化に与える影響が分析される。

(1)　新・「日本的経営」の経営戦略

あらためて「日本的経営」が変容するきっかけとなった政策文章がある。「新時代の『日本的経営』」である。1995年に発表された日経連の「新時代の『日本的経営』」は，従業員を，1）長期蓄積能力活用型グループ，2）高度専門能力活用型グループ，3）雇用柔軟型グループに分類する。そして，企業は必要な人材を効果的に組み合わせる「雇用ポートフォリオ」を追求することが目指される。従来の「日本的経営」の特徴である個人と企業のつながりを重視しつつ「企業を超えた横断的労働市場を育成し，人材の流動化を図る」（日本経営者連盟［1995］）ことがその目的となる。財界による「労働力流動化」時代の宣言を示す。

従来の「競争力」の源泉であった，経営優位の下での労働者の高い「働きぶ

Hosei University Repository

り」を一層強化し，人件費削減を最優先課題において国際競争力を高めようとする。これが日本企業の新しい経営戦略＝新・「日本的経営」の本質である。1990年代初頭の経営権拡大の構造を原則として引き継ぎつつ，労働力流動化を促進する宣言にほかならない。

(2) 正規労働者の「働きすぎ」

新・「日本的経営」は正規雇用の少数精鋭化と成果主義・業績賃金の普及を求める。少数精鋭の下で正規労働者は減少する。しかし，業務量自体は減少せずむしろ増加傾向にある。それゆえ，正規雇用労働者においても労働時間は長時間化と「過労」が進む。第1に，労働時間別に雇用者の割合を見ると，男性490万人，女性75万人，計565万人が週60時間以上働く（『就業構造基本調査』）。週60時間以上の労働時間とは，週20時間以上残業するということであり，週休2日制とすると1日4時間以上の残業を意味する。退社時間は夜の21時ないし22時以降，通勤時間を入れると零時近くに睡眠をとる生活である。過労死の危険性が急激に高まるとされる年間3,000時間労働をはるかに超える。

第2に，こうした超・長時間労働者の存在は男性に顕著である。1992年から2002年にかけての10年間，すべての年齢階層で週60時間以上働く労働者の割合が高まっている。20歳代後半から30歳代の働きざかりにかけては5人に1人がこうした超・長時間労働者である。年間就業日数が多くなるにつれて，大部分が正規雇用と見られる年間250日以上就業する男性では，4人に1人が週60時間以上働く。超・長時間労働者の割合は正規雇用でより多く見られる。これらは，正規雇用の採用抑制・削減と成果主義的賃金の強まりの下で，正規雇用の「働きすぎ」が生じていると見ることができる。

第3に，年次有給休暇の取得率は依然として低い。勤続2年6ヶ月までは毎年1日，勤続3年6ヶ月からは毎年2日が20日を上限に追加される。2005年の平均付与日数は18.0日である。だが，取得日数は1995年の9.5日を最高に二桁を越えたことがなく，取得率は2000年49.5%と半分に落ち込む。「みんなに迷惑がかかる」「後で忙しくなる」「職場の雰囲気で取得しづらい」などの理由が多く，人員不足と職場環境に関連する。リストラと正規雇用の削減・縮小と無関係ではない（丸谷［2007］，森岡［2005］）。

Hosei University Repository

(3) 非正規労働者のワーキングプア化 ── 量的・質的変化

新・「日本的経営」は雇用柔軟型の非正規労働を活用する。その結果，非正規労働者のワーキングプア化が促進される。これは「日本的経営」における経営権の拡大の帰結にほかならない。

① 量的変化：非正規労働者の増大

第一に，労働市場における非正規労働者の増大である。①若年層の非正規労働者化がある。15～34 歳では，正規雇用と非正規雇用をあわせた雇用労働者は，1995 年の 1,752 万人から 2005 年の 1,740 万人へと 12 万人減少する。非正規雇用は 1995 年の 213 万人から 2005 年の 465 万人へと 252 万人増加したのに対し，正規雇用が同じ時期に 1,539 万人から 1,275 万人へと 264 万人減少する。雇用労働者に占める非正規雇用の割合である非正規雇用率が，1995 年の 12.2%から 2005 年の 26.7%まで 14.5 ポイント増加している。

②派遣・請負労働の増大。2005 年では，全年齢階層の派遣・契約・その他の数は 465 万人で，アルバイトやパートも含めた非正規雇用労働者の 34.2%にのぼる。若年層の派遣・契約・その他は 188 万人で，アルバイト・パートも含めた非正規雇用の 40.4%の割合にのぼる。若年層では 2000 年以降，従来雇用契約に定めのない「正社員」として採用されていた人々が，雇用契約上，有期雇用や間接雇用にある派遣労働や契約社員などの雇用契約へと切り替えられていったことを示す。

③非正規労働者 3 人に 1 人の時代の到来。1995 年では雇用労働者の 18.8%にすぎなかった非正規労働者は 2007 年で 34.1%を越え，過去最大に上昇する（総務省『労働力調査』）。非正規労働の量的拡大を示す。

② 質的変化：非正規労働者のワーキングプア化

第二に，非正規労働者のワーキングプア化である。少ない労働時間で低所得なのではない。フルタイムと同様に働くにも関わらず低処遇であることが事の本質である。①低所得，低福利厚生。年収 200 万円以下の非正規労働は，パート労働者で 90.8%（709 万人），派遣労働者で 50.0%（53 万人）に達する（総務省『労働力調査年報』2005 年）。パートタイム労働者の 6～7 割は健康保険や厚生年金に加盟しておらず（健康保険未加入 64.0%，厚生年金未加入 69.0%），

Hosei University Repository

約5割（46.8%）は雇用保険に加入していない（厚労省『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況』）。

②フルタイム労働者化。2002年のパートタイマー782.4万人のうち，年間200日以上働く人々は422.8万人（54.6%）であり，年間200日未満就業の355.1万人（45.4%）を上回る。年間200日以上働くパートタイマー422.8万人のうち，週35時間以上働くフルタイム型のパートタイマーは全体の40.9%を占める（総務省『就業構造基本調査』2002年）。また，主な収入源が自らの労働であるパート労働者は，所定内時間が正規雇用と同じパート労働者（「その他」）では，年々その割合を増加させる（厚労省『パートタイム労働者総合実態調査』）。派遣労働者においても「自分の収入」で生活を送るのは全体の55.7%であり，「配偶者の収入」（8.3%），「親の収入」（6.1%）を大きく引き離す。女性の派遣労働者であっても42.6%は「自分の収入」で生活する（厚労省『労働力需給制度のアンケート調査』2005年）。

かくして，1990年代中ごろ以降，正規労働から非正規労働への置き換えの中で増加した非正規労働は，①平均的に見て年収200万円前後の低所得が多く，社会保障・福利厚生から事実上排除される。②フルタイムと同程度で生活源として働く非正規労働者も増加傾向にある。「現代のワーキングプア」（江口[1979]）の代表的形態にほかならない。非正規労働の質的変化，ワーキングプア化を示す。

新・「日本的経営」の下で人員削減が加速し正規雇用の職場においても労働時間の長時間化と過労が進む。「日本的経営」における「働きすぎ」＝過労と貧困の現代的再編，強化にほかならない。

第3節　「過労」と「貧困」克服の可能性 ── 労働規制の比較を通じて

新・「日本的経営」のように雇用戦略をグローバリゼーションへと対応させる戦略は諸外国でも見られる。EU諸国においても1990年代以降，長期失業者への対策の視点と，企業競争力の確保の観点から労働市場における非正規労働の拡大が進む。非正規労働の活用はEUのフレキシキュリティ戦略の中核をなす。ただし，注目すべきはEU諸国においては，日本のように「過労」と「貧困」は深刻化していないという点である。「過労」と「貧困」は並存しない。本節では，「過労」と「貧困」が特徴的な日本社会との対比で，まず日本の労

Hosei University Repository

働法制上の問題点を，①非正規労働者保護，②労働時間規制の点で考察する。続けて EU 諸国における①労働時間規制，②均等待遇政策の実態を見る。

(1) 日本の労働者保護の後進性

① 労働時間規制の緩和と弾力化

労働時間規制の中核をなすのは労働基準法であるが 1980 年代中ごろから急速に規制緩和が進められる。1987 年の労基法改正は，労働時間規制の弾力的措置を大幅に拡大することによって規制の形骸化を加速させる。労働時間規制の「弾力化」こそ法改正の最大の特徴である。変形労働時間制の拡大やフレックスタイム制，事業場外及び裁量労働制のみなし労働時間性の導入が弾力化措置として実施される。

第 1 に，弾力化措置の「柱」として変形労働時間制があげられる。一定の期間において平均して法廷労働時間内であれば，特定の日または週に法定労働時間を越えて労働者に労働することを認める制度である。現行では，①1 ヶ月単位，②1 年単位（1987 年改正時は 3 ヶ月単位，93 年改正で最長期間を 1 年間に延長），③1 週間単位の非定型的の三種類がある。いずれの場合にも，あらかじめ決めておけば，企業活動の繁閑や顧客ニーズへの対応を理由に所定労働時間をたとえば，1 日 10 時間，1 週 50 時間に設定することができ，使用者は時間外割増賃金の支払いを逃れることができる。

第 2 に，裁量労働制の導入と拡大である。1987 年改正によって制度化された裁量労働制は，労働時間算定の方法として導入され，98 年改正まではその対象を，研究開発や雑誌の取材・編集など業務遂行の中で労働者の裁量が重要な役割を果たす 11 の専門業務に限定される。しかし，90 年代後半以降，規制緩和とともに適用範囲を拡大し，企画・立案など一般のホワイトカラー労働に広がる。98 年には専門的業務に対象を限定したそれまでの裁量労働制（専門業務型裁量労働制）に加えて，新たに企画・立案・調査および分析の業務に裁量労働制（企画業務型裁量労働制）が導入され，専門業務型の対象業務が拡大される（丸谷［2007］）。

第 3 に，ホワイトカラーエグゼンプションが挙げられる。財界の要求に沿う形で設置された厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」は 2006 年 1 月に報告書を提出し，年収条件や本人同意，健康確保措置などの要件を付した上で，ホワイトカラー労働者の労働時間規制を適用除外する制度創設を求

Hosei University Repository

めた。労働時間の弾力化の究極の形態である。これらはメディアから「残業代ゼロ」法案と呼ばれ，事実上廃案に追い込まれる。しかし，今後再提出される可能性はある。ことの本質が労働時間規制の撤廃にある点を銘記すべきである。かくして，正規雇用労働者を中心とする「働きすぎ」は政策的に防止されず，残業の割増率の低さも加わって，正規労働者への過重労働を加速させる。日本の労働時間規制の緩和は驚くべきスピードで加速し，労働者の働きすぎを規制する枠組みは希薄である。

② 非正規労働者保護の不十分性

日本では労働法制の規制緩和が急速に進められた反面，非正規労働者に対する労働条件格差を是正するための法規制がなきに等しい。そのため，日本の非正規労働の多くは，有期雇用契約を反復更新で繰りかえす短期雇用で，社会保険適用率も低く，賃金も含めた労働諸条件が恒常的に低くなる。以下，パートタイム労働法，労働者派遣法ほかの問題点を列挙し，それらが非正規労働者のワーキングプア化を加速させている現実を見る。

第1に，パートタイム労働法の対象とする労働者の限定をみる。従来，パート労働法（1993年成立）ではフルタイム型のパートタイマーの処遇が問題とされた。そこで改正パート労働法（2008年4月施行）では，パート労働者と「通常の労働者」との間の「均衡ある処遇の確保」がはじめて掲げられる。そして，①職務内容，②人材活用の仕組み・運営（人事異動の有無），③契約期間（無期 or 有期）が正規雇用と同じパートに限定して差別禁止規定が設けられる。ここで注意すべきは，「均衡待遇」の対象となるパート労働者の少なさである。人事異動があり，契約期間が無期で職務内容が同じパート労働者は全体の数%にすぎない。

第2に，派遣労働者の労働条件保護が存在しない点がある。日本の労働者派遣法では「派遣労働者の雇用の安定や福祉の向上」は法律上明記されない。派遣事業主に対する規制は事後規制も含む最低限のものに限られる。三者間の取引関係の下では，派遣先企業が派遣元企業に対し常に強い力を持っているから，派遣元に雇用される派遣労働者の労働条件は恒常的に低下せざるをえない。派遣労働者の「労働ダンピング」（中野［2006］）の一因をなす。

第3に，有期雇用労働に対する法規制が希薄な点が考えられる。日本では反復更新された有期雇用契約の雇い止めに対し，判例上，「解雇権濫用法理」が

Hosei University Repository

類推適用される事例が見られる。しかし，法律上，使用者による常用雇用を義務付ける規制は存在しない。パート労働者，派遣労働者も含む多くの有期雇用労働者は，労基法上の限度内で反復更新を繰り返し，短期間の雇用契約を結ぶことが多い。有期雇用労働の規制緩和が推進される一方，有期雇用労働の反復更新に対する規制や労働者保護が不十分なことを示す。

第4に，非正規労働者全体をカバーする社会保険・雇用保険制度が存在しない点が挙げられる。厚生年金制度には勤務時間が常用雇用の4分の3未満の雇用労働者は加入できない。雇用保険制度も，①週20時間以上30時間未満の労働時間，②1年以上雇用される見込みがなければ一般保険者としての雇用保険制度の対象にはならない。パートタイム，派遣労働は使用者による社会保険負担逃れに利用される。次に見る雇用労働者すべてに社会保険が適用されるEUと比較すると労働者保護の面で著しく劣る。

このように，①パート労働法における「均衡待遇」原則の不備，②労働者派遣法における労働者保護立法の不十分性，③有期雇用労働の反復更新を規制する「みなし雇用」制度の不在，④雇用労働者全体をカバーする社会保険制度がないことなどの特徴は，規制緩和の一方，労働者保護を積極化しなかったことを示す。非正規労働者のワーキングプア化は新・「日本的経営」の下での企業規制を十分に行わなかった労働法上の問題にも起因する。

(2) 過労と貧困の防止策 ── EU諸国の事例

かくして，日本の過労と貧困は，企業規制を十分に行わず，規制緩和中心の労働政策上の問題に帰結する。非正規労働者の貧困化，あるいは正規労働者の働きすぎを防止するためには，非正規労働者保護と正規労働者に対する労働時間規制の双方が求められる。ここでは，日本との比較の視点から，①EU労働時間規制指令の概略を紹介し，②非正規労働者の均等待遇政策を見る。

① EUにおける労働時間規制

まずEU諸国における労働時間規制の現状を見る。EU諸国では労働時間規制についても指令を設ける。1999年に制定され，2000年，2003年に改正された労働時間指令は，次のような内容を持っている。

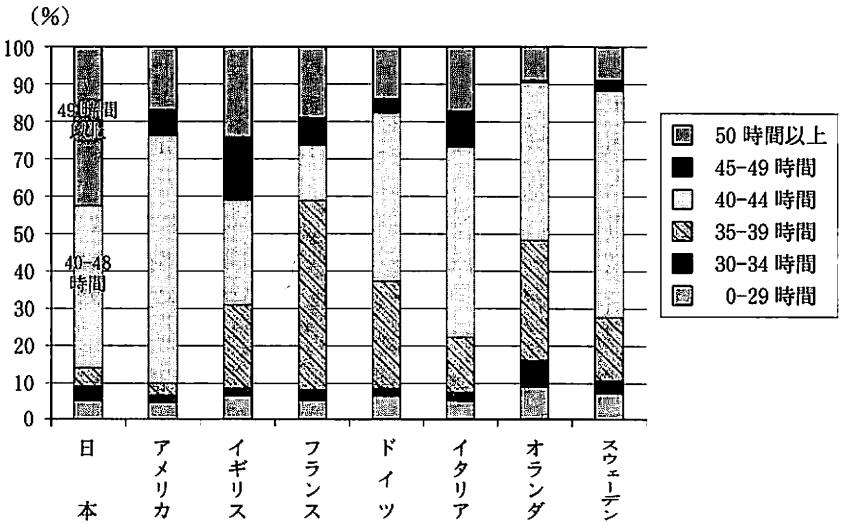
①1日24時間のうち，11時間の休息を取らなくてはならない。②労働時間が6時間を越える労働日には休息を取らなくてはならない。③1週間ごとに①

Hosei University Repository

で定められている 11 時間の休息に加えて，24 時間の休息を取らなくてはならない。④ 1 週間の労働時間は，残業を含めて 48 時間を越えてはならない。⑤年次有給休暇は最低 4 週間を保障する（平田［2008］）。長年懸案となっていた労働時間の上限や労働者の同意があれば長くてきる例外規定（オプトアウト）については，原則 48 時間を上限とし，オプトアウトの適用条件を厳しくすることで合意される（濱口［2004］）。

労働時間の特徴は次のとおりである（権丈［2008］）。第 1 に，週 35 時間未満で働く男性の割合は，オランダで 16%とやや高いのをのぞけば，他の国で 1 割程度と低い。週 35～39 時間働くものの割合は，日本やアメリカでは 4～5%にすぎないのに，EU 諸国ではかなり高い。フランスでは 51%にのぼる。これはフランスが標準的な所定労働時間を 35 時間に定めていることによる。

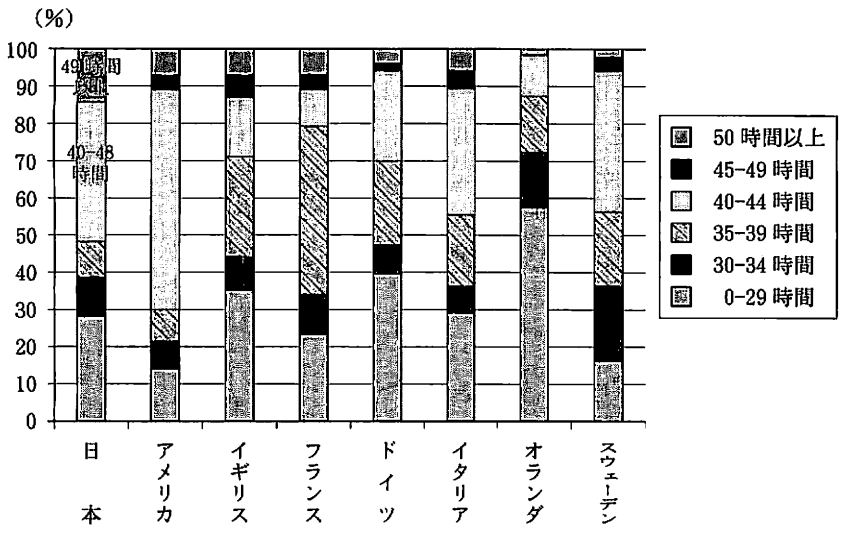
第 2 に，男性労働者の長時間労働者は日本と比較して相対的に少ない。日本では週 49 時間以上働くものが 43%（OECD 調査）であり，週 60 時間以上働くものも 20%を越える。それに対し，EU 諸国では，週 50 時間以上働くものは，最も多いイギリスで 25%であり，最も少ないオランダやスウェーデンで



出所：権丈［2008］

図 1　25-54 歳男性の週実働労働時間の分布（2005 年）

Hosei University Repository



出所：図1と同じ

図2　25-54歳女性の週実働労働時間の分布（2005年）

は，1割未満に過ぎない。これらの国では，働き盛りの年齢の男性でも長時間労働者はかなり限定される。イギリスの労働時間が例外的に長いのは，労働者が個別に合意すれば48時間を越えて働くことができる例外規定（オプトアウト）を設けているためである（図1）。

第3に，女性労働者においても長時間労働者は少ない。日本では週49時間以上働くものが14%をしめるが，EU諸国では週50時間以上働くものはその半分以下である。オランダやスウェーデンでは男性でも長時間労働者が少なかったことと比較すると，日本の女性労働者はやはり長時間労働者が多い（図2）。かくして，EU労働時間指令は，長時間労働規制に一定の有効性を持つ。「過労」対策としての実効性を示す。

②　EUにおける非正規労働者保護

次に，EU諸国における非正規労働者の保護措置について見る。よく知られているように，EU指令では①派遣労働者，②有期雇用労働者，③パートタイム労働者のいずれにも「均等待遇」政策を設ける。派遣労働者指令は2002年

Hosei University Repository

からイギリスの反対にあい未採択であったものの，2008年10月に正式採択される。これらは次に見るように，各国の法政策として実効性を持つ。

第1に，派遣労働者の労働条件における「均等待遇」政策の実現である。ドイツではEU「派遣労働に関する指令案」が将来的に採択されることを見込み，2002年に労働者派遣法が改正される（大橋［2007］，藤内［2008］）。改正ドイツ労働者派遣法では，派遣期間制限の撤廃など規制緩和が推進される一方，労働協約の定めがある場合を除き差別禁止の原則が定められ，派遣労働者に対し，派遣先の比較しうる労働者よりも低い労働条件で扱うことを内容とする約定は無効であること（99条2項），この場合に派遣労働者は，派遣先の比較しうる労働者と同額の賃金を請求する権利を有することが規定される。長らく労働者派遣事業を「不安定就労」として禁止してきたフランスでは，「違法行為」があった場合，派遣労働契約を派遣先企業との雇用期間に定めのない雇用とみなす規定がおかれる。派遣労働者の労働条件における「均等待遇」政策を推進するばかりか，違法行為に対する「常用雇用」義務を課すことで，派遣労働者の労働条件を実質的に保護する。

第2に，有期雇用労働を利用する際の理由の厳格化と有期雇用労働者に対する労働条件保護政策が挙げられる。イタリアでは，1999年のEU「有期労働に関する枠組み協約に関する指令」に基づき2001年に法改正が行われ，有期雇用契約の締結が認められる理由として，契約更新に客観的な理由が必要とされるようになったほか，有期労働者に対しても一般労働者と同様の手当てを受け取る権利が明記される（大沢＝ハウスマン［2003］）。有期雇用労働の反復更新に関し，ドイツでは，有期雇用労働は原則として客観的な理由が必要であり，規制に違反した場合，有期雇用労働者の「常用雇用」への転換請求権を認める（Peuntner［2003］）。

第3に，パートタイム労働者の均等待遇政策の動きが挙げられる。ドイツでは2001年，1997年のEU「パートタイム労働に関する指令」の国内法化をかねて，有期雇用労働と一体化した「パートタイム・有期法」が制定される。「パートタイム・有期法」では，パートタイム労働者に対する差別・不利益待遇を禁止しており，パートタイム労働者であることを理由として，比較可能なフルタイム労働者よりも不利な処遇をすることは禁止される。パートタイム労働者は，労働報酬，その他の分割可能な金銭給付を，少なくとも比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対する労働時間の割合について保障される。EU

Hosei University Repository

諸国の多くは，賃金のみならず，健康保険，労災保険，失業保険，厚生年金の適用についても，パートタイム労働者を含むすべての雇用労働者に加入を義務付ける（日本労働研究機構［2003］）。

第4に，こうした結果正規労働者との間の労働条件格差の縮小が促進される。フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準（女性）は，フルタイムを100とすると日本・米国が各68.0，52.5と大きな格差があるのに対し，オランダ，ドイツ，フランスなどEU諸国では93.1，87.5，81.7と均等待遇が進む（大沢［2006］）。また，EU諸国でもパートタイム労働者に従事するのは女性の割合が高いが，男性労働者に対する女性労働者の平均賃金の割合は，イタリア（94.6%），フランス（88.6%），デンマーク（87.7%）などの諸国で80%を超え，EU 15カ国平均でみても84.7の水準に達する（Eurofound［2007］）。パートタイム労働者の賃金水準が6〜7割である日本の水準より高い割合で「均等待遇」が実現する。これらは，非正規労働者のワーキングプア化が深刻な日本に対して大きな示唆を与える。

むすび――人間らしい働き方にむけて

本稿では，「日本的経営」における経営優位の構造を，トヨタ生産システムの事例を検討することで明らかにした後，新・「日本的経営」の下で，正規労働者の「働きすぎ（＝過労）」と非正規労働者のワーキングプア化（＝貧困）が生じていることを検討した。これらは1990年代初頭にも「働きすぎ」と「貧困」の並存としてみられた現象であり，日本特有の政治経済構造，すなわち経営優位の労使関係から生じたものにほかならない。近年の動向は経営権強化の下でのその再編，強化である。こうした経営優位の構造の下で生ずる2つの問題――「過労」と「貧困」――は，企業優位の構造が修正されることでしか解決できないだろう。ここではすべてを指摘することはできないが，次の3点を指摘してむすびに代えたい。

第1に，緊急の課題としての非正規労働者の待遇改善に向けた政策的取り組みである。第3節で検討したように，日本企業の経営権拡大の下で一方的に規制緩和が進む。平均所得の半分も満たない低い最低賃金額も改善される必要があるが，非正規労働の利用規制を強化しつつ，現在働く非正規労働者に対しては労働条件保護が促進される必要がある。具体的には，ひとつに使用者による

Hosei University Repository

労働条件格差拡大の手段として非正規労働者が利用されることを防止するため，原則として直接雇用，常用雇用の原則が貫かれる必要がある。使用者が脱法行為を行った場合，常用雇用を義務付ける「みなし雇用」制度を法的に義務付けることは，常用雇用化，均等待遇を担保するものとなる。ふたつに，期間・目的を制限して非正規労働が利用される場合でも，非正規労働者に対し比較可能な常用雇用労働者との間の，賃金／社会保険・各種年金などの差別的待遇を防止する政策が整備される必要がある。同種の職業であれば時間比例で労働諸条件を均等化することは非正規労働者の貧困化を解消するにあたって必要不可欠となる。

第2に，「過労」，「働きすぎ」の原因となる長時間労働の是正にむけた取り組みの必要性である。政府は2007年12月に「ワーク・ライフ・バランス憲章」を発表し，「行動指針」として，①就労による経済的自立が可能な社会，②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会，③多様な働き方・生き方が選択できる社会の3点を提示する。その上で，週60時間以上の雇用者の割合を5年後に2割減，年次有給休暇の取得率を5年後に60%など具体的数値を設定する（表）。仕事と生活（家庭的責任）の両立は大事な問題であり，政府，企業，労働者すべてが取り組むべき最優先課題である。労働者個人の「働き方」の見直しは必要ではあることは否定しないが，「働きすぎ」の問題は，「働かせ方」にメスを入れなければ解決できない。この間，急速に進められた労働時間適用除外の再規制を進め，諸外国に比較して低い時間外労働・休日労働に対する割増率の引き上げも検討される必要がある。

第3に，過労と貧困防止に向けた労働・社会運動について言及する。従来の正規労働者中心の労働組合運動から非正規労働者，失業者も含む広範な労働組合の組織運動がなされる必要がある。すでにナショナルセンターの連合，全労連はそれぞれ「非正規労働センター」（2007年10月）と「非正規雇用労働者全国センター」（2008年3月，準備会）を作り，非正規労働者の組織化を従来以上に進める。非正規労働者の待遇改善は今まで以上に重要な課題となり，労働組合の組織化をつうじた労働条件の改善が期待される。また，2007年には生活困難者救済を目的とするNPO法人「もやい」や首都圏青年ユニオン，多重債務やシングルマザーを支援する諸団体によって横断的な「反貧困ネットワーク」が結成される。このような労働組合の枠を超えた社会運動が広がっており，生活困窮者，貧困者への支援活動と貧困への取り組みは社会的に大きな意味を持つ。

Hosei University Repository

表　仕事と生活の調和推進のための行動指針

	数値目標設定指標	現　　状	目　標　値	
			5年後（2012年）	10年後（2017年）
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	①就業率（Ⅱ，Ⅲにも関わるものである）	25～34歳　男性90.3% 25～44歳　女性64.9% 60～64歳　男女計52.6% 65～69歳　男女計34.6%	93～94% 67～70% 56～57% 37%	93～94% 69～72% 60～61% 38～39%
	②時間当たり労働生産性の伸び率（Ⅱ，Ⅲにも関わるものである）	1.6% （1996～2005年度の10年間平均）	2.4%（5割増） （2011年度）	—
	③フリーターの数	187万人 （平成15年にピークの217万人）	ピーク時の3/4に減少 （162.8万人以下）	ピーク時の2/3に減少 （144.7万人以下）
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半　減
	⑥年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑧テレワーカー比率	10.4%	20%（2010年まで）	—
	⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）	（参考）8.6%以下	10%	25%
	⑩自己啓発を行っている労働者の割合	46.2%（正社員） 23.4%（非正社員）	60%（正社員） 40%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	⑫保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス （3歳未満児） 20.3% 放課後児童クラブ （小学1年～3年） 19.0%	 29% 40%	 38% 60%
	⑬男女の育児休業取得率	女性：72.3% 男性：0.50%	女性：80% 男性：5%	女性：80% 男性：10%
	⑭6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり60分	1時間45分	2時間30分

出所：内閣府HP（http://www8.cao.go.jp/wlb/charter/charter.html）より抜粋。

Hosei University Repository

近年，「日本的経営」の特徴のひとつであった「過労」と「貧困」は再編されている。これをいかに規制し人間らしい働き方を形成していくかは，今後の日本社会に課せられた大事な課題である。

参考文献

Braverman, H. [1974], *Labor and Monopoly Capital: The degradation of Work in the Twentieth century*, Monthly Review Press（富沢賢治訳『労働と独占資本 ―― 20世紀における労働の衰退 ――』岩波書店，1978年）

Eurofound. [2007], *Pay development-2006.*

Peuntner, T. [2003], "Contingent employment in Germany" in Bergstrom and Storrie, eds., *Contingent Employment in Europe and the United States*, Edward Elgar Pub.

アベグレン，J. [1958]『日本の経営』ダイヤモンド社

五十嵐仁 [2008]『労働再規制 反転の構図を読み解く』ちくま新書

伊原亮司 [2003]『トヨタの労働現場』桜井書店

ウォマックほか [1990]『リーン生産方式が世界の自動車産業をこう変える』経済社

江口英一 [1979]『現代の低所得層（上）』未来社

NHKスペシャル『ワーキングプア』取材班 [2007]『ワーキングプア』ポプラ社

大沢真知子・ハウスマン，S. [2003]『働き方の未来 非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構

大沢真知子 [2006]『ワークライフバランス社会へ』岩波書店

大野耐一 [1978]『トヨタ生産方式』ダイヤモンド社

大野威 [2003]『リーン生産方式の労働』御茶の水書房

大橋範雄 [2007]『派遣労働と人間の尊厳』法律文化社

権丈英子 [2008]「欧州主要国におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」『世界の労働』2008年6月

小池和男 [1999]『仕事の経済学（第二版）』東洋経済新報社

コリア，B. [1992]『逆転の思考』花田昌宣・斉藤悦則訳，藤原書店

斎藤純子 [2008]「ドイツの格差問題と最低賃金制度の再構築」『外国の立法』236号

藤内和公 [2008]「ドイツ・派遣労働をめぐる労働条件規制」『労働法律旬報』No. 1665

中野麻美 [2006]『労働ダンピング』岩波新書

永田　瞬 [2006]「トヨタ生産システムは構想と実行の『再結合』か？―― 労働者の『熟練』化の批判的検討をつうじて」『季刊 経済理論』2006年7月

――― [mimeo]「非正規労働と労働者保護 ―― 均等待遇政策の再検討」

日本経営者連盟 [1995]『新時代の「日本的経営」』

日本労働研究機構 [2003]『諸外国のパートタイム労働の実態』

濱口桂一郎 [2004]「EU労働時間指令の改正案とその影響」『世界の労働』2004年10月

平田周一 [2008]「ヨーロッパ連合のワーク・ライフ・バランスへの取り組み」労働

Hosei University Repository

政策研究・研修機構『Business Labor Trend』2008年8月
丸谷肇［2007］「雇用環境の変化と労働時間問題」坂脇昭吉・阿部誠編『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房
森岡孝二［1995］『企業中心社会の時間構造』青木書店
――――［2005］『働きすぎの時代』岩波新書
門田安弘［1985］『トヨタシステム トヨタ式生産管理システム』講談社
――――［1991］『新トヨタシステム』講談社
山垣真浩［2003］「雇用契約における雇い主の『権限』」『一橋論叢』130巻6号
湯浅誠［2008］『反貧困』岩波新書

（労働経済論／社会政策論・市ヶ谷教養教育センター兼任講師）