

書評

BOOK REVIEWS

デイヴィッド・ウェイル 著

『分断された職場』

——大衆の労働条件低下の原因とその改善策

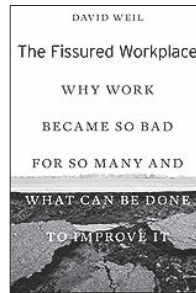
仲 琦

日本の雇用関係は、正規従業員を極力解雇せずに、内部労働市場で長期にわたり育成活動する長期雇用慣行を前提に展開されてきた。この長期雇用システムの下では、非典型雇用労働者には、雇用の調整弁としての機能が期待され、雇用保障が希薄である。非典型雇用労働者をさらに細分化すると、パートタイム労働者や有期労働者のように、労務給付を必要とする者と当該労務を提供する者が直接に労働契約を締結する伝統的な労働関係と、第三者が間に入り、独立した契約者として労務給付を最終的に必要とする者と業務処理請負契約や派遣契約等を締結した上で、自らが使用者として労働者を雇用するような、分断された労働関係に分けることができる（後者を「分断型」と呼ぶ）。

後者の場合、第三者が間に入ることによって、最終的に労務給付を必要とする者と労働者の直接的雇用関係を切断することは、手厚い解雇保護を労働者から剝奪することを意味し、その利用にあたって慎重な判断が必要になる。日本では、従前からこれらの分断型労働関係は、「業務処理請負」「派遣」等の法的外カテゴリーに分けて規制されてきた。一方、近年では、派遣や業務処理請負契約を掛けあわせた「オフショアリング」や「フランチャイズ」等の複合的な就労形態が多用されるようになり、その中で「業務請負処理契約」や「派遣契約」が果たす役割は、単純な「雇用の調整弁」に限るものではなくなってきた。

アメリカでは、随意的雇用（employment at will）原則が認められ、直接雇用から分断型雇用に移行したところで、職場の分断化によって生じる解雇規制を含

んだ労働協約の適用問題を除くと、雇用保障の観点から何らかの影響がもたらされることはない。しかし、アメリカにおいても、オフショアリングやフランチャイズ化が進んでおり、大きな関心を呼ぶようになった。



● David Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*

● Harvard University Press
2014年刊

これらの現象を「分断された職場（Fissured Workplace）」と総称し、具体的な事例とデータを挙げて全面的に分析するのが、David Weil氏による本書である。

David Weil氏は労働市場政策、労働関係政策、サプライ・チェーン構造改革等に関する専門家であり、賃金時間部門やその他の政府機構のアドバイザーを担当してきた。そして本書出版後の2014年5月、オバマ政権の労働省賃金時間部長に就任した。その経歴故に、彼は「分断された職場」を新たな社会的事象として捉え、その史的展開、分類、規制の方向性等を俯瞰的な視点を持って見るのであろう。

本書の構成は、以下のとおりである。

第1部 現代の職場の風景

- 第1章 分断された職場とその帰結
- 第2章 分断される前の世界の雇用
- 第3章 なぜ分断されたか？
- 第4章 分断された職場における賃金決定

第2部 分断された職場の形式と帰結

- 第5章 下請契約化された職場
- 第6章 分断化とフランチャイズ
- 第7章 サプライ・チェーンと分断された職場

第3部 分断された職場を立て直す

- 第8章 責任帰属を再考する
- 第9章 法律執行を再考する

第10章 壊れた窓を修理する

第11章 分断された経済

第12章 未来へ繋ぐ道

まず第1部第1章では、いくつかの分断された職場で働く労働者の典型像が描かれる。20世紀から産業を牛耳ってきた大企業が、大量の労働者を自分で抱え込むより、一部の雇用を、より小規模で、より激しい市場競争にさらされる中小企業に任せることにしたことや、これに伴う労働条件の低下が紹介されている。これらの現象は、単に使用者の経費削減と利益追求の意図からもたらされたものではなく、資本市場からの、「投資者と消費者に価値を生み出す核心的な競争力に集中する」要求から生まれたものである。それに応じて、「中核的競争力 (core competency)」とは直接に関連しない機能は、大企業から、外部組織に移されるようになった。その結果、従前では大企業に直接雇用されていた「ミドルクラス」の労働者が、競争のより激しい環境に晒されるようになったが、労働者を保護するための法規制は、現状に合わせて職場概念の再構築を果たしていない。

第2章と第3章は、19世紀から20世紀初頭にかけて、大企業がどのような経緯で形成されたのか、その後、何をきっかけに職場の分断が図られたか、科学技術の発展や管理方法の革新が職場の分断にどのような影響を及ぼすのか、ということの説明している。とりわけ「職場の分断化がそんなに有益なものであれば、なぜそれをもっと早く実行しなかったか」という素朴な疑問に対して、著者は以下のように説明している。近年、年金等の資本運用は、専門的な投資機関に任せられるようになったが、これらの投資機関には、多種多様な投資上の選択があるため、株式の売買を始めとする企業への投資には、短期的な利益を求める傾向にあり、従前よりも「短気」になっている。そこで企業は、出資者としての投資機関を満足させるため、その精力や資源を「中核的競争力」に集中させ、それに直接に関係しない部門をより効率的に再構築したり、低いコストで外注したりすることで、市場競争に企業としての価値を高めるようになった。その中で、とりわけ人事管理部門は利益を直接に生み出さないため、真っ先にアウトソーシングされ、法務や情報科学技術部門に関しても、その専門性の高さや知識・設備更新の速さか

ら、アウトソーシングされるようになった。一方、外部労働者の運用は、最終的には企業が提供するサービスや商品の質の低下につながるおそれがあることから、競争力の維持とコストの抑制の間のバランスを取ることは、現代企業にとってもっとも重要な課題の一つになった。また著者は、科学技術の発展が、情報収集やモニタリングのコストダウンをもたらし、職場の分断を可能にしたことに関して、いくつかの具体例を挙げている。

第4章では、職場の分断によって、労働者が得られたはずの報酬の一部が、投資者に吸い上げられたことが明らかにされている。職場の分断が人件費の削減につながる理由として、以下のことがあげられる。すなわち、①分断された職場において、組合が労働者を組織することが困難になり、団体交渉による労働条件の向上や解雇制限規制の追加を防ぐことができる。②社会保険や福利厚生といったコストを外部企業に転嫁させることができる。③差別、ハラスメント対策から労災や病気休職手当の支払までの、「伝統的な使用者」としての責任を最小限に留めることができる。④同じ職場で、同じ使用者の下で就労しながら、賃金の格差が大きい場合、それが労働者の就労意欲の低下につながる恐れがある。そこで、職場を分断し、第三者を契約上の使用者にすることで、企業内部の高い賃金水準に影響され、単純労働者の賃金が外部労働市場における一般的な相場より高く設定されることを防止できる。

第2部では、請負契約、フランチャイズとサプライチェーンの3つの類型に分けて、アメリカにおける「分断された職場」の基本的な仕組みが紹介されている。分類基準として、最終的に労務給付を必要とする者が果たす役割が重要視されている。請負契約の場合、アメリカでは、発注者が元請業者と業務請負契約を締結した後、元請業者が自ら引き受けた業務を、更に他の業者に下請けさせる、という「多重請負」が多用されている。この場合、何重にも重なる下請業者がピラミッド状の構造を形成し、その頂点には、発注者が鎮座する形になる。一方、フランチャイズ構造においては、全体的なブランドの運営管理をコントロールするフランチャイザーを中心に、フランチャイジーが各自の責務を果たす形になる。それに対して、サプライ・チャー

ン構造においては、複数の会社が協働して、商品やサービスを提供することになるが、「伝統的な使用者」と位置づけられる商品やサービスのブランド所有者は、これらの会社を整合させるコーディネーターとしての役割を持っている。

第3部では、「分断された職場をどのように立て直すか」という問題が取り上げられている。とりわけ第8章において、以下の状況が明らかにされている。すなわち、財務状況が不安定な請負業者に関しては、訴訟に負けたところで、訴額の回収が難しいため、「判決への耐性(judgment-proof)」がついてしまう。一方、それらの請負業者は低い違法コストを請負価格に反映し、より低い価格でより多くの請負業務を獲得することができる。この意味では、現行法は財務状況が不安

定な請負業者がより多くの業務を獲得し、より多くの労働者を雇用することに加担している。職場の分断を立て直すための対応策として、労働者、使用者と職場の定義を見直すことや、労務給付を最終的に必要とする者に、契約相手の業務施行状況を監督させ、労務提供者の安全を配慮して相応の措置を取らせる等が想定されている。

職場の分断化現象に関して、本書はそれを請負契約、フランチャイズとサプライ・チェーンの3つの類型に分けて説明しているが、例えば「フランチャイズ」において、フランチャイザーと個々のフランチャイジーが締結した契約は、まさに日本でいう「請負契約」に当たる。したがって、当事者関係を個別的にみると、本書の分類方法には、重複する部分や不明確な部分が

大原社会問題研究所雑誌

No.682 2015.8

定価 1000円 (本体926円, 年間購読 12,000円)

【特集】若者労働問題の新局面(2)

NOと言えない若者の支援と労働法教育の取り組み
若年労働問題への教育現場の対応
若年労働の変容と住まいの貧困
『ブラック企業』の普遍性と多面性

川村遼平
児美川孝一郎
稲葉 剛
鈴木 玲

■論文

ドイツにおける商学士の雇用の開始

石塚史樹

■証言：戦後社会党・総評史

日本社会党青年部再考——高見圭司氏に聞く(下)

■書評と紹介

中川スミ著／青柳和身・森岡孝二編『資本主義と女性労働』
禹宗杭・連合総研編『現場力の再構築へ』

石田好江
山垣真浩

社会・労働関係文献月録
月例研究会
所 報 2015年4月

法政大学大原社会問題研究所

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel. 03-5228-6271

多く、日本の伝統的な分類方法のほうが分かりやすい。

一方、本書の著者があえてこのような分類方法をとったのは、新たに出現した複合的な就業形態の全体像を捉え、後のより精緻な分析の下地を整えるためだと推測できる。とりわけ第1部における、職場分断化の発端とそのメリットに対する解説は、「法学」「経済学」「社会学」の複数の視点からの総合分析の産物であり、圧巻である。労働者と使用者との間に存在する交渉力の格差に鑑みて、労使関係における契約の自由の原則を修正し、労働者の保護を図るのが現代労働法の主な目的であるが、単純な労使の二者関係を第三者によって分断し、労務給付を最終的に必要とする者に使用者としての責任を負わせないことが、職場の分断の主な目的と思われる。これを全体的に把握すること

なく、あくまで個別契約レベルで見ってしまうと、その真の狙いが見えなくなり、適切な規制を取ることができなくなる。

本書を嚆矢に、間接雇用が再び世界中の労働法学者の視線を集めるようになったが、これを機に、とりわけ「オフショアリング」や「フランチャイズ」等の新たな社会的事象に関して、これらを個々の契約レベルまで細分化して、伝統的なカテゴリーに入れようとするよりも、その全体像を把握した上で、関連規制を一から見直すべきではないかと思われる。

ちゅう・き 労働政策研究・研修機構研究員。労働法専攻。