

書評

BOOK REVIEWS

西谷 敏 著

『人権としてのディーセント・ワーク』

—働きがいのある人間らしい仕事

富永 晃一

1 はじめに

本書は、「ディーセント・ワーク」すなわち「働きがいのある人間らしい仕事」という視点から、現在、日本が直面している、雇用をめぐる諸問題を批判的に捉え、望ましいディーセント・ワーク実現の諸方策を論じたものである。本書は、一聞すると抽象的な印象があるこの「ディーセント・ワーク」という理念を、一定の具体的な実質を備えたものとして憲法に立ち返って検証し、かつこの理念に沿って、雇用をめぐる法的な諸規制の必要性を明快に位置づけ、そのあるべき内容について先進的な議論を展開しており、一般の読者にも見通しよく雇用の法と政策の諸問題に関する知識を提供するとともに、実務家や研究者にも示唆に富む立法論・解釈論を呈示するものとなっている。

本稿では、本書の内容を、評者が関心を抱いた点を中心にごく簡単に紹介し、評者の所感ないし疑問等を述べることにしたい。

2 本書の内容

本書は、以下の各章から構成される。

- 第1章 働くことの意味
- 第2章 ディーセント・ワークの権利
- 第3章 安定的雇用——ディーセント・ワークの条件 (1)
- 第4章 公正かつ適正な処遇——ディーセント・ワークの条件 (2)

第5章 人間らしい働き方——ディーセント・ワークの条件 (3)

第6章 ディーセント・ワークが保障される社会へ

第1章で、本書は、「人は何のために働くのか」と



●旬報社
2011年1月刊
四六判・351頁・2100円
(税込)

●にしたに・さとし
近畿大学法科大学院
教授。

いう根源的な問いを切り口に、近代・現代の労働批判にも触れながら、労働の人格的・社会的意義を示す。そして、仕事(労働)が苦痛となるか喜びとなるかは、労働条件に強く影響されることを指摘し、個人の選択を尊重しつつ、できるだけ多くの労働者が、できるだけ多くの喜びと生きがいを得られるような客観的な労働条件をつくりあげること、そしてそのような条件を備えた仕事へのアクセスの機会を平等にすることが、法と政策の課題であると述べる。

第2章は、ディーセント・ワークの概念を概括的に示した上で、これが、憲法により基礎づけられる基本的人権であるとして、憲法の各条項を参照しつつその主たる構成要素を提示し、かつ、このディーセント・ワークの理念が、現在の雇用危機の中での非正規労働者等の貧困や正社員の過重労働、両者に共通する雇用不安及び労働の働きがいの喪失という複雑な状況の中で、目標としての重要性を増している」と述べる。

次に、第3章から第5章において、本書は、ディーセント・ワークの具体的・客観的な諸条件について、より詳細な議論を展開する。

第3章では、「やめない権利とやめる自由」と表現される、雇用の安定に関する諸問題が扱われる。安定的雇用が生活保障や労働者の権利の保障、労働者の人

格的利益の保障の前提だとして、本書は、特にこれをディーセント・ワークの第一の条件と位置づける。

安定的雇用については、特に、①解雇権濫用法理による解雇規制、②退職強要・合意解約、③有期雇用労働者の雇止め、④派遣労働（間接雇用）の諸弊害、⑤高年齢者の定年制や継続雇用制度をめぐる問題等が論じられている。

簡単にみると、①について、本書は、雇用の安定がディーセント・ワーク実現の中核であるとして、いわゆる「労働ビッグバン」等の解雇制限緩和論を批判し、解雇の金銭解決についても、労働者の自己決定権の尊重と、解雇コストの予測可能化による解雇拡大の危険性を理由に反対する立場を示す。②について、本書は、使用者による労働者への退職強要と労働者による熟慮なき退職の意思表示に対しての規制の必要性を主張し、解釈論として暴利行為論や労働者に不利益とな

る意思表示に関しての判例法理等の利用を、立法論として退職の意思表示についての撤回可能期間等の立法化等を示唆する。③について、本書は、有期雇用労働者の雇止め問題と、現行の雇止め法理の限界を指摘し、有期契約そのものを合理的な理由ある場合に限定すべきと主張する。④について、本書は、派遣労働等の間接労働は、他の雇用形態で代替できず、かつ労働者の保護が十分に考慮される場合に限定すべきだとして、登録型派遣・製造業派遣の禁止、均等待遇等の施策を採ることを主張する。⑤について、本書は、高年齢者の定年制の是非や、高年齢者雇用安定法による継続雇用制度における使用者の恣意的な運用等の問題を論じている。

第4章では、公正かつ適正な処遇について、特に賃金をめぐる問題を中心に議論が展開されている。本書は、賃金について、(a) 最低生活を営むに十分であり、

安定しているべきこと、(b) 公正に決定されることという2つの制約に服すると述べる。

その上で、本書は、(a) に関連して、十分な賃金水準の確保の視点から、最低賃金の引き上げ等を主張し、賃金の安定性確保の視点から、歩合給や賞与制度等、賃金の変更等の問題等について触れ、特に賃金の変更に関連して、就業規則の合理的変更法理を取り込んだ労働契約法の規制に対して、合意原則との関係や判断の予測可能性の薄さを理由に疑問を呈する。また、本書は、(b) に関連して、過度に競争主義的な賃金制度や、使用者の恣意に左右されがちな主観的評価・査定制度の弊害を指摘して、望ましい賃金制度の方向性として、(課題が多いことを留保しつつも) 性差別や雇用形態差別を解消し、労働者・使用者の権利義務関係を明確にしやすい職務給制度を支持する。

さらに、賃金差別(特に非正規労働者の賃金差別)の問題について、本書は、差別の根本にも遡って詳細に論じ、雇用形態による差別も、社会的に強制され、自らは選択の余地がない点では属性(人種・性等)による差別と共通すると述べる。その上で本書は、非正規労働者が正規労働者と異なる「身分」だという意識や、生活保障が不要だという考え方、業務が周位的であること、雇用形態が選択可能であること等が非正規労働者差別の理由とならない以上、非正規労働者・正社員間の均等待遇を法律で保障すべきであると主張する。またこれに関連して、本書は、非正規労働に対する雇用政策についても言及し、有期雇用と労働者派遣は許容される場合を限定し、パート労働については正社員との均等待遇によりワークシェアリングを推進することを主張する。正社員と非正規労働者の中間形態である「多様な正社員」(職種限定や勤務地限定の正社員)については、身分格差を温存した形で「二級正社員」を創設することになるとして否定的な見解を示している。

第5章では、就労請求権と配転命令権、労働時間と年休(長時間労働と年休取得率の低さ)、職場環境と安全配慮義務(過労死、セクハラ・いじめ、メンタルヘルス等)、服装の自由や労働者のプライバシー保護、就労の中断時の労働者の生活保障等の多くの問題が扱われている。特に評者が関心を抱いた点について紹介すると、本書は、労働が労働者の人格と不可分の関係

にあるとして就労請求権を肯定する立場を示す。また本書は、使用者の業務内容・就業場所に関する広汎な配転命令権が認められている現状を批判し、労働者の同意が重視されるべきと主張する。また、労働者の私傷病や妊娠・出産、育児・介護による休業について、本書は、ドイツで採られている賃金の継続支払制度のように、使用者が労働者の生活を保障する責任の一部を負担すべきと主張する。

第6章では、ディーセント・ワーク実現に関する雇用政策(各種の助成金を通じた雇用維持・拡大、割当雇用制度や採用内定取消の制限、職業教育・職業訓練の改善の必要性や教育格差の解消を通じた貧困と学歴格差の連鎖問題の解決の必要性等)と法的ルール設定(規制緩和論の当否、法的規制の諸方策)、労働者・労働組合の役割(労働者としての権利を守るための知識・権利意識の重要性、労働組合が組合員以外の労働者をも視野にいれて活動することの必要性)等が論じられている。

3 所感

以上に内容を簡単に紹介したように、本書はディーセント・ワークの理念から、雇用をめぐる法規制を位置づけ、雇用問題への一つの処方箋を示している。評者は本書で展開される議論に接し、その充実した内容に感銘を受けつつ、いくつかの疑問ないし問題関心を抱いた。ここでは紙幅の関係から、そのうち2点に限り言及したい。

第1点は、ディーセント・ワークの理念を構成する具体的な諸条件の優先劣後関係や保障の程度についてである。本書はこれらの諸条件の保障水準の向上を示唆する。しかし、これらの諸条件は、しばしば、トレードオフの関係にある。そうすると、たとえば、雇用の安定(解雇制限)という条件と処遇の安定(職場や職種、賃金等の労働条件の安定等)という条件の保障水準を、同時に引き上げることは困難であったり、別の形での望ましくない帰結を生じさせたりするのではないかと思われる(たとえば、過剰な内容での労働条件の保障が、ディーセント・ワークを享受する一部の労働者と多くの失業者という二極化をもたらすことへの懸念を指摘するものとして、大内伸哉「書評論文 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク——

働きがいのある人間らしい仕事』を読んで」季刊労働法 233号 141頁, 150頁)。この点, 本書は雇用の安定を最も重要と位置づけているが, 雇用の安定とその他の条件との関係, あるいはその他の条件相互間の関係で, それぞれにどの程度の保障が必要なのか, という点について, 議論の余地が残されているように思われる。

第2点は, 本書でも特に重厚な記述がある, 正社員と非正規労働者との均等待遇や, 非正規労働者の利用規制についてである。本書が示唆する, 正社員と非正規労働者との過度の処遇格差の是正は, 雇用政策的に望ましい方向性と思われる。しかし差別禁止ないし均等待遇という実効的ではあるが硬直的な手法がそれに適するのかが, 疑問の余地がある。また非正規労働者と正社員の均等待遇や非正規労働者の利用規制は, 必ずしも非正規労働者の減少と正社員への移行を促すとは限らず, 企業に対し労働法の規制を受けない請負等の「契約労働」の利用を促す危険性もあると思われる。また, 第1点で挙げた疑問とも関連するが, 非正規労働

が正規労働とは別の形で諸労働条件の組み合わせの選択肢を労働者に提供しているとすれば, 均等待遇や非正規労働者の利用規制が, たとえば労働時間の長さや就労の容易さ等への労働者のニーズに応える選択肢の多様性を失わせる可能性は無視できないのではないかと思われる。

本稿では, 評者の能力不足から, 本書の充実した内容に見合う十分な検討を尽くせなかったが, 本書は, 深い思索に基づく綿密で説得的な議論により, 現在の日本が直面する深刻な雇用問題への解決について一つの道筋を呈示したものである。本書の主張する道筋に対して, 賛否のいずれの見解を採るにせよ, 本書に接することで, 少なからぬ示唆が得られるものと思われる。多くの読者が本書から有益な刺激を受けることが期待される。

とみなが・こういち 信州大学経済学部准教授。労働法専攻。

読書ノート

山下 昇・龔 敏 編著

『変容する中国の労働法』 ——「世界の工場」のワークルール

オランゲ レル
烏蘭格日楽

(追手門学院大学非常勤講師)

近年, 日本において, 中国労働法への関心が高まっている。中国では, 1990年代以降徐々に労働法制が整備されてきたが, 労働契約法, 就業促進法, 労働紛争調停仲裁法などの法律の制定(それぞれ2008年から施行)によって, 集团的労使関係の分野を除き, 労働法制はほぼ整備された。こうした新たな立法が, 中国におけるこれまでの雇用慣行や企業の労務管理に何らかの影響を及ぼすことは明らかである。中国でビジネスを展開しようとする日本企業にとっても, 中国の労働法制を知ることの重要性は高まっているのである。とはいえ, 中国の労働



●九州大学出版会
2010年1月刊
新書判・216頁・1050円
(税込)

●やました・のぼる 九州大学大学院法学
研究准教授。
●ごん・みん 久留米大学法学部准教授。

法制, さらにはその実際の運用状況となると, 中国特有な部分が多く, それを理解することは決して容易ではない。

本書は, 中国の労働法制を日本人向けに分かりやすく解説した入門書である。本書は, 全10章から構成され, 中国における雇用・失業問題, 労働契約の締結, 人事制度, 労働基準, 労働者派遣, 解雇法

制、労働組合、労働紛争の解決、セーフティネットおよび日系企業から見た中国労働法の順に論じられており、中国労働法の全体をほぼ網羅するものとなっている。以下、日本との比較という観点から、特に注目すべき点をピックアップしておきたい。

第1に、中国の雇用慣行や人事管理には、日本とかなり異なる特徴がある。本書でも詳しく述べられているように、企業の募集採用が通年で行われていること、労働者は頻繁に転職するが転職はほとんどしないこと、労働契約は有期契約が中心となっていること、賃金の決定や昇進システムにおいては、欧米型の能力主義や成果主義が浸透していることなどである。こうした特徴は、1980年代から市場経済システムに転換した後に形成されたもので、比較的最近の現象である。

第2に、解雇規制についてである。中国では、解雇は、原則禁止とされ、特定の法定解雇事由がある場合にのみ認められる。そのため、中国の解雇法制は厳格なように見えるが、本書では、「日本の解雇訴訟の裁判のほうが、中国の解雇規制に比べ、むしろ解雇を厳格に規制している」と述べられている。たとえば、整理解雇をみると、中国では、労働組合や従業員全体からの意見聴取の手続、行政への報告、経済的補償の支払いなどの義務が課されているが、日本のような人員削減の必要性や解雇回避努力などはあまり考慮されずに有効性の判断がなされるという点では、中国のほうが整理解雇のハードルは低いともいえるのである。

第3に、労働基準についてである。本書では、労働基準について中国では規制が強化され、その内容

も充実したものになっているが、課題も多いことが指摘されている。たとえば、賃金の配分は「同一労働同一報酬」の原則によるが、賃金の構成要素が多様であり、同原則にいう「報酬」の内容が不明確であるため、企業においては形式上「同一報酬」であると見せかけている例が多いようである。また、法律上、時間外・休日・法定祝祭日の労働に対しては、長時間労働の予防を目的として、使用者に対して割増賃金（それぞれ、通常の賃金の150%、200%、300%を下回らない金額）の支払が義務づけられているが、そのことがかえって、労働者の長時間労働を誘発するケースも現れていることや、その一方で、法規定があるにもかかわらず、割増賃金の支払いがなされない「サービス残業」が行われていることなども指摘されている。

その他、本書の「プロローグ」と「エピローグ」では、中国法の問題点が鋭く指摘されている。特に重要なのは、法的安定性およびルール明確さの欠如である。たとえば、通達などの政策文書が法律のような効果を持ち、かつそれが突如変わることがしばしばあることや、法規定の仕方として「～すべきである」といった明確な義務規定でもなく、禁止規定でもないものが少なくない。このほか、立法が進む一方で法の実効性をどのように担保していくかが最も大きな課題であることも本書の指摘のとおりである。

読者は、本書を手取ることによって、中国労働法についての知識を十分に身につけることができようが、それと同時に、中国労働法を理解することの難しさを知ることになるかもしれない。