

連載

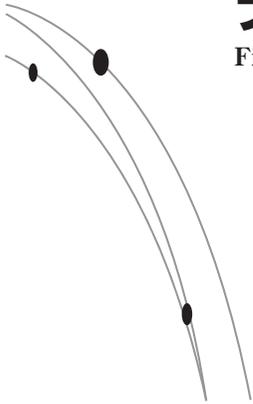
フィールド・アイ

Field Eye

アムステルダムから—②

米津 孝司

Takashi Yonezu



フレキシビリティの現在

モロッコ出身のカリーン君は、スキポール空港での清掃事業を請け負う企業で働いている。数年前、同空港では、オランダ最大の労働組合FNVが、彼のような有期雇用労働者や派遣労働者を含む清掃事業の労働者を組織し、その労働条件の改善を要求して大規模な争議行為を行い、社会的な注目を浴びた。メディアへの訴えかけも奏功し、結局会社側が譲歩する形で決着がついた。彼は以前、持病が原因で約半年間病気休職したが、その間、業務上か私傷病かの区別なく、解雇を禁止し休職期間中の賃金を2年間にわたり保障する法律に基づき、賃金を受け取っていた¹⁾。また解雇をめぐる、オランダの労働行政機関であるUWVでの係争の末、職場復帰した経験もある。アートの心得を生かし、木製工芸品の製作販売によって生計をたてるべく、彼は仕事の合間を縫って、製作技術の向上や自営業者としての経営知識の習得に励んでいる。

90年代からのオランダの社会労働政策を象徴するのがフレキシビリティで、2000年代に入って欧州における労働社会分野の基本ポリシーとしての様相を呈することになった施策である²⁾。その後、やや行き過ぎた規制緩和に対する批判の声が欧州労連や欧州議会を中心にあがるようになり、労働市場から排除された人々の積極的包摂にウエイトをかける方向での軌道修正が目下のところ図られている感がある。

オランダのフレキシビリティ政策については、ここしばらく日本でもかなり紹介が行われ、労働者派遣法や解雇法制をめぐる議論にも一定の影響を及ぼした。しかし、日本のとくにマスメディアにおけるフレ

キシビリティ論は、オランダにおいて前提とされているセキュリティの側面についての理解を欠く取り上げ方をされ、さらに近年におけるその後の展開についても十分なフォローがなされていない。

オランダにおけるフレキシビリティ施策の前提として、労働基本権の実効的な保障、しっかりとした社会政策上のセーフティネットの存在がある。カリーン君のような下請け企業の有期労働者が組合に組織され、親会社に対する争議行為を通じてその労働条件の向上を図る回路が存在し、また有期雇用や派遣労働者であっても、権利侵害に対する法的救済のハードルが日本のように高くはない。病気や家族責任等のやむを得ない事情によって就労の継続が困難になった場合にも、社会政策上の所得保障により貧困に陥ることを回避する措置がとられている。これらのセキュリティ施策がしっかりしていることに加えて、直接無期雇用が雇用法理の基本であることのコンセンサスが確立していることが、大胆なフレキシビリティ施策の社会実験が行われうる土壌を形成しているともいえる。

フレキシビリティに関連して、日本でややミスリードな印象があるのが解雇の金銭解決制度である。たしかにオランダやドイツなどには解雇の金銭的解決の制度がある。しかしそれは労働人口の8割程度に直接間接の適用が確保されている労働協約³⁾や事業所協定による解雇規制や経済的補償、法律上の解雇制限や所得保障が行われた後に、なお残る個別の解雇紛争において問題となりうる制度である。当事者間に争いがある場合に裁判所が介入し、解雇の相当理由があると判断する場合に労働関係の解消を認めつつ金銭的な補償がなされることになる。また日本では解雇予告期間が一律30日であるのに対して、オランダでは在職期間に応じて解約告知期間が最大4カ月であり、さらに日本では、使用者の解約告知の効力は、裁判所でその違法無効を労働者自身が争わない限り否定されることがないのに対して、オランダでは労働契約の解消のためにはUWVの許可あるいは裁判所による判断をまって労働関係の解消がなされうる。さらに失業後も最大38カ月（法改正後は24カ月に順次移行）の失業手当による所得保障がなされる。つまり、労働協約の適用率が労働人口の5分の1にも満たず、大部分の中小企業労働者が私傷病に際して十分な経済補償のないままに容易に退職のリスクに晒され、解雇の効力を労働者自身が裁判所で争うことを余儀なくされ、ま

た失業後の所得保障も1年に満たないという日本の企業社会の現実とは随分と異なる雇用のセキュリティがオランダでは機能しており、その前提のうえに解雇の金銭解決制度は成り立っているのである。

労働市場柔軟化の一角を担うオランダの労働者派遣は、もともと許可制で、かつ6カ月までの利用期間制限もあったが、1998年の「労働市場仲介法」によってこれらの制約が撤廃された。他方で、1999年の「雇用の柔軟性と安定に関する法律」¹⁾において、派遣期間が26週を超える場合に派遣労働者を常用化することや、派遣労働契約の期間中の賃金支払義務、派遣労働契約の期日前の解約は、派遣労働者と派遣会社が予め書面で合意していた場合のみ許されること等、派遣労働者の雇用保護の拡大も図られている。その後2007年には、賃金支払や有給休暇に関する派遣先企業の義務がオランダ民法典に規定され、さらに、従来なお不十分であった派遣先企業労働者との均等処遇について、2012年の法改正によって、賃金や労働時間のみならず、有給休暇・休憩、施設利用、育児介護休業などほぼ全面的な均等処遇が確保されることになった。

「雇用の柔軟性と安定に関する法律」は、その他、有期雇用についてもセキュリティ側面を確保する内容となっている。旧法下において有期契約の更新によって直ちに期間の定めがない労働契約に転化していた状態から、3回の連続する有期契約、計36カ月までの契約更新を許容した同法は、もっぱら有期雇用の柔軟化措置とみられがちだが、実は旧法時代においても、31日間のクーリング期間をおけば再度の有期雇用は可能であり、またこのクーリング期間も派遣労働契約を挟むことで有名無実化されていた実態がある（形式的に使用者が変わるが現実の労務提供の相手方は従前のまま継続する、いわゆる回転ドア構造）。99年法は、36カ月の期間継続による無期雇用への転化を回避しうるインターバル期間を3カ月とする一方、労働者派遣などによるクーリング期間規制の脱法的回避を規制することで、回転ドア構造に対処している。なお近時の法改正で、最長連続して延長可能な期間は2年に短縮され、再度の有期雇用契約までに必要な猶予期間は6カ月に延長されており、労働者が有期雇用で長期滞留することを防ぐための改善策が講じられている。

オランダの解雇法制については、これが企業側の採用意欲を削ぐもので雇用にとってマイナスであるとい

う主張があった。だが解雇規制緩和が雇用増大につながるという主張について説得的なエビデンスが提示されなかったこともあり、支配的な見方とはならなかった。他方で、パートタイム労働、有期雇用や派遣労働へのニーズは増大し、これらが雇用の受け皿となったことはまちがいない。その過程では当初の想定を越える雇用の不安定化が生じたことも事実だ。しかしこれに対するオランダの対応は、一定程度の定着と成熟をみつづけたこれら柔軟で多様な雇用のあり方を、再び元のフルタイムの標準労働関係に戻すために規制強化するという方向ではなく、労働者の時間主権への要求とそれを具体化するパート労働ほかの柔軟な雇用形態を、むしろ平等原則や社会的包摂のポリシーをもって新しいかたちの正規雇用として成熟させてゆく方向であった。かくしてパートタイム労働をはじめとする柔軟な雇用形態は、労働市場における不可欠な構成部分となると同時に、平等原則の徹底によって、使用者にとってはローコストの労働力調達手段としての意味合い、グリードな利潤追求の源泉としての性格をもたなくなっており、このことは今次の法改正によってセキュリティの部分が強化されたことで、その方向性を一層強めつつある。男性労働者のみが一家の生計維持者としてフルタイムで働く、という労働者像は、今日もはや一般妥当性を失うとともに、「標準的な労働者なるものは、もはや存在しない」というのが労働組合FNVの公式見解である。

- 1) 使用者は、労働者の傷病休職とその間の賃金保障のリスクをヘッジするための保険に加入する。
- 2) 濱口桂一郎「EUにおける労働政策の形成と展開」『日本労働研究機構雑誌』No. 640, 2013, 55頁以下。柳沢房子「フレキシビリティ——EU社会政策の現在」レファレンス2009年5月号8頁。
- 3) 労働者の組合組織率は、オランダやドイツでも日本とそれほど変わらないが（20%前後）、協約の一般的拘束力や労働契約への協約の引照などにより、協約基準が社会制度化し、未組織労働者の労働条件もこれに準じることになる。
- 4) 同法をはじめとする一連の労働法改革については、大和田敢太「オランダの労働法制改革におけるフレキシビリティ理念と平等原則」『日本労働研究雑誌』590号25頁以下。

よねづ・たかし 中央大学大学院法務研究科教授。最近の主な著作に「ドイツ労働契約法理における法的思考」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論——西谷敏先生古稀記念論集 下』日本評論社、2013年。社会法学専攻。