

月例研究会（2009年11月25日）

EUの均等待遇政策—日本の新自由主義との対抗軸の視点から

永田 瞬

報告は解雇規制および均等待遇の2つの方向性で、新自由主義への対抗軸を考察し、その有効性と限界を考察した。日本の貧困世帯の中心はワーキングプア（勤労・貧困世帯）にある。同時に、ワーキングプアの中核をなす非正規労働者は「自らの収入」が「主な収入源」である割合が増加傾向にある。フルタイム型の非正規労働者は低所得で、公的、私的社会保障（失業時所得保障、厚生年金、健康保険）を制度的、実態的に利用することが容易ではなく、正規労働者との格差を広げている。

労働者派遣法では制定当時の①「許可（常用品）・届出制（登録型）」、②「対象業務限定」という規制が、有期雇用労働では判例上、解雇規制の類推適用という形での契約回数の上限規制がそれぞれ存在し、非正規労働者を利用する一種の規制力として機能してきた。しかし、一連の規制緩和政策は整理解雇4要件という形で判例化されていた正規雇用への解雇規制を、非正規雇用を活用することで量的・質的に緩和することに目的があったと見ることができる。新自由化業務の1年ルール（1999年派遣法改正時）もまた、規制緩和の中での労働側の抵抗の1つの現れである。こうした従来の労働法でも存在とした一定の規制力は、規制緩和に伴い徐々に失われ、非正規労働者の均等待遇もパートタイム労働を除き議論の中心とはなってこなかった。

EU諸国では2009年現在、①派遣労働指令、②

有期雇用労働指令、③パートタイム労働指令の3つの枠組みでEUレベルの規制を行っている。2000年のリスボン戦略以降、臨時雇用+パートタイム労働は増加傾向にあり、2007年では両者合わせて雇用者の32.3%になる（Eurostat/LFS）。パートタイム労働の多くは常用雇用であるため、有期雇用のパートタイムが多い日本の非正規労働者と同レベルで比較することは難しいが、臨時雇用も含めて労働条件にかかわる比較可能な正規労働者との均等待遇を一種の防波堤としている。派遣労働指令では労働協約による例外規定があるものの、ドイツ労働者派遣法（2002年改正）における派遣先労働者との均等待遇、フランスにおける違法行為へのみなし雇用義務、あるいはドイツの有期雇用労働利用の際の客観的な理由の必要性、および違法行為に対する常用雇用化は均等待遇に加えて入り口規制を行う枠組みを持つ。そしてドイツ、フランスなど社会民主主義型、北欧などコーポラティスト型の国では男女間賃金格差、フルタイム・パートタイム間賃金格差、アクティブプア（雇用者+過去6カ月の求職活動者のうち貧困ライン以下）の割合が相対的に小さい。

日本の非正規労働者保護は、EU諸国で一般的な①非正規雇用の利用制限（業種規制、上限ルール、違法行為への常用雇用化）と②均等待遇の両輪から論じられる必要がある。GDPに占める教育支出など社会的支出の比重を上げつつ、雇用労働者の保護を推進することが格差是正、ひいてはワーキングプア問題解決の手掛かりとなる。報告に対しては、①差別禁止制度の法制化の有効性、②日本の新自由主義の出発点、③均等待遇と解雇規制の関連性、④EU労働協約の拡張適用等について質疑応答が行われた。

（ながた・しゅん 法政大学大原社会問題研究所

兼任研究員）