

労働問題とジェンダー (12/13)

田中重人 (東北大学文学部)

[テーマ] 労働問題がなぜ固有の社会問題の領域として成立しているのか、歴史的・規範的視点から理解する

1 課題と授業方式について

課題: 労働市場では、通常の経済的取引においては問題ない行為が禁止されていたり、逆に通常の経済的取引では禁止されている行為が容認されていたりすることがある。このような現象にあてはまる具体的な例をあげたうえで、なぜ労働市場が特別なあつかいとなっているかを説明せよ

授業前半と後半に構想と執筆のための時間を設ける。

- 何らかのかたちで性別に関する問題に言及すること。
- この配布資料のほか、参考書やインターネット上の情報など、何を参照してもよい。参照したものについては用紙下部「参考資料」欄に書くこと。
- 他の受講者と相談してよい。用紙下部「意見をくれた人とその内容」欄に氏名と相談内容を書くこと。
- 成績評価には影響しない。

2 歴史的説明

2.1 階級闘争

- 産業革命 (Industrial Revolution) のもたらしたもの
- 資本家 (bourgeoisie) と労働者 (proletariat)
- laissez-faire
- 窮乏化と社会主義運動
- 修正資本主義

2.2 社会的ジレンマ

「社会的ジレンマ」(social dilemma)とは……ミクロな水準での各行為者の合理的な行為の集積が、マクロな水準では非合理的な結果をもたらす現象

共有地の悲劇: 共有の牧草地で複数の農民が牛を放牧している場合を考える。それぞれの農民は、利益の最大化を求めてより多くの牛を放牧しようとする。その結果として、牧草が食べつくされてしまい、共有地が荒廃してしまう。

個々の行為者の努力では解決できないので、政府による介入の必要性が出てくる。

労働力再生産問題: 各企業としては、労働者を安く使いたい。しかし、そのために労働条件が悪化すると、労働者の健康が維持できなくなる。また、次の世代も育てられなくなる。

3 規範的説明

3.1 自由権の保障

一方が労務を提供し、それに対して他方が賃金を払うという契約のことを「労働契約」と呼ぶ。

→ 労働の従属的性格

奴隷制・人身売買・強制労働との区別がしばしば困難である

- やめる自由があるか?
- 交渉力の格差 (exit と voice の2側面)

3.2 平等権の保障

労働者を雇うという行為は、ある程度「公的」な性格を帯びたものと考えられている。

- 憲法 27条「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。／2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」
- 労働憲章 (労働基準法 1-7条、1947年)
- 1960-70年代の労働判例
- 男女雇用機会均等法 (1985年)

私人どうしの契約であっても、完全に当事者の自由にまかされるわけではない。

民法 90条: 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする

3.3 社会権と社会保障

近代的な基本的人権の概念は、自由権と平等権からスタートした。20世紀に入って基本的人権の概念が拡張され、「社会権」と呼ばれる一群の権利がふくまれるようになる。

憲法 25 条: すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する

社会権を保障するための発達した社会保障制度を持つ国家が 20 世紀後半になって出現した。これが「福祉国家」(welfare state) である。福祉国家を維持するには、政府による公的扶助と社会保険のほか、家族と労働市場を通じた社会保障の仕組みが不可欠である。

4 性別との関連

- 性差別禁止の実効性
- 内部労働市場と正規労働者の特権
- 社会保障システムにおける性別分業

5 条文一覧

5.1 解雇権濫用法理

労働契約法 (2007 年 法律 128 号) 16 条: 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする

5.2 労働三権 (団結権・団体交渉権・争議権)

憲法 28 条: 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する

労働組合法 (1949 年 法律 174 号) 6 条: 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する

労働組合法 7 条: 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。 / 1 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること……

労働組合法 8 条: 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない

5.3 差別禁止

憲法 14条: すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない

労働基準法 (1947年 法律 49号) 3条: 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない

労働基準法 4条: 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない

男女雇用機会均等法 (2006年改正) 5条: 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない

男女雇用機会均等法 6条: 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。 / 一 労働者の配置 (業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練 / 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの / 三 労働者の職種及び雇用形態の変更 / 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

6 文献

- 荒木尚志・菅野和夫・西谷敏 (2002) 『労働判例百選 第7版』 (別冊ジュリスト 165) 有斐閣.
- 浅倉むつ子・今野久子 (1997) 『女性労働判例ガイド』 有斐閣.
- 伊藤塾 (2008) 『伊藤真実務法律基礎講座1 労働法』 (第3版) 弘文堂.
- 河西宏祐・マオア, R. E. (2006) 『労働社会学入門』 (渡辺雅男監訳) 早稲田大学出版部.
- 小林淳一・木村邦博 (編) (1991) 『考える社会学』 ミネルヴァ書房.
- 厚生労働省 (2010) 『知って役立つ労働法: 働くときに必要な基礎知識』 <<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/dl/roudouhou.pdf>>.
- 宮本太郎 (2009) 『生活保障: 排除しない社会へ』 (岩波新書) 岩波書店.
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「特集: 初学者に語る労働問題」 『日本労働研究雑誌』 597, pp. 1-87. <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2010/04/>>
- 菅野和夫 (2010) 『労働法』 (第9版) 弘文堂.