

1 日本型雇用システムとその変容

・「ジョブ型」と「メンバーシップ型」

「ジョブ型」：職務、労働時間、勤務地が原則限定される。欠員補充で就「職」、職務消滅は最も正当な解雇理由。欧米アジア諸国すべてこちら。日本の実定法も本来ジョブ型。

「メンバーシップ型」：職務、労働時間、勤務地が原則無限定。新卒一括採用で「入社」、社内に配転可能である限り解雇は正当とされにくい。一方、残業拒否、配転拒否は解雇の正当な理由。実定法規定にかかわらず、労使慣行として発達したものが判例法理として確立。

・正社員と非正規労働者それぞれに矛盾

1980年代までは「メンバーシップ型」が日本の競争力の源泉として賞賛。90年代以後、高齢化、女性の進出、グローバル化等で「正社員」が縮小、欧米のジョブ型労働者に比べても待遇の劣悪な「非正規労働者」が増大。特に新卒の若者の不本意非正規が社会問題化。一方縮小した「正社員」にはブラック企業現象も。

・求められるのは「規制改革」ではなく、「システム改革」

日本の労働社会の問題は、雇用内容規制の極小化と雇用保障の極大化のパッケージ(正社員)と労働条件及び雇用保障の極小化のパッケージ(非正規)の事実上の二者択一。しかしそれは何ら法規制によるものではない(法規制それ自体は後述のように部分的に極小化)。

「システム」改革を論ずべきところで「規制」改革を論ずると、話が歪められる。

2 解雇規制の誤解

・労働契約法 16 条は解雇を「規制」していない

「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」解雇を権利濫用として無効としているだけ。解雇できるのが原則であり、権利濫用は例外。ところが、その例外が極大化。WHY? 職務、労働時間、勤務地が原則無限定だから、社内に配転可能である限り解雇は正当とされないため。つまり、規制の問題ではなく、システムの問題。

・では法改正は不可能か?

労契法 16 条を「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くても権利濫用でも有効と改正(改悪?)することは、法理からして不可能。労契法 16 条を削除しても 2003 年以前に戻るだけで、状況は不変。民法 1 条 3 項の権利濫用法理は常に使える。まさかそれは削除できまい。

皮肉だが、欧州並みに解雇「規制」を設ければ、その例外(解雇できる場合)も明確化。例えば：

第〇条 使用者は次の各号の場合を除き労働者を解雇してはならない。

- 一 労働者が重大な非行を行った場合。
- 二 労働者が労働契約に定める職務を遂行する能力に欠ける場合。

三 企業経営上の理由により労働契約に定める職務が消滅または縮小する場合。ただし職務が縮小する場合には、解雇対象者は公正に選定しなければならない。

2 前項第三号の場合、過半数労働組合または従業員を代表する者に誠実に協議をしなければならない。これも一つの規制改革。

・解雇の金銭解決は現在も可能だし、現に多い

金銭解決ができない（正確には金銭解決の判決が出せない）のは、裁判所で解雇無効の判決が出た場合のみ。圧倒的に多くの解雇事件は法廷まで来ない。全国の労働局に寄せられた雇用終了関係の相談件数は年間約10万件、そのうちあつせんを申請したのは約4000件弱。そのうち約3割は金銭解決で、残りは未解決。解決金の平均は約17万円。なお裁判所の労働審判の解雇件数は約2000件弱。解決金の平均は約100万円。

問題はむしろ、（水面下も含めた）金銭未解決件数の多さであり、とりわけあつせん事案の解決金額の少なさ。金銭解決にかかる法規定の不存在が、この状況を生み出している。

・金銭解決制度を規定する意味

解雇の金銭解決を規定するには、ドイツ式に、解雇無効であっても裁判所が金銭補償を命ずることができるというやり方もあれば、英仏式に、違法な解雇であっても必ずしも無効とはせず、金銭補償を命ずるというやり方もある。

判決後金銭解決金額の基準を設定しても判決以前の事案には役に立たないという批判があるが、裁判所に行ったらこうなるという予測がつけばあつせん段階でも使われる。ドイツでは年間数十万件の解雇事案が労働裁判所に持ち込まれ、大部分が法律に基づく判決後金銭補償ではなく和解で金銭解決している。

3 限定正社員（ジョブ型正社員）の誤解

・解雇「規制」の緩和ではない！

労働契約で職務、労働時間、勤務地が限定されることの論理的帰結として、当該職務の消滅・縮小が解雇の正当な理由になるというだけ。正確には契約上許されない配転をして解雇を回避する義務がないというだけ。

当該職務の遂行能力の欠如も解雇の正当理由になり得るが、試用期間中ならともかく、長年当該職務に従事してきて、企業が文句を付けていなかった場合は、正当にはなりにくからう。

・「高度」ではない（とは限らない）専門能力活用型の無期雇用

1995年日経連『新時代の「日本的経営」』で提起された「高度専門能力活用型」はまったく実現しなかったが、その理由は「高度」という余計な形容詞。その反省に立ち、ジョブ型正社員とは、高度でなくても、その専門的能力を、その職務がある限り活用するタイプと位置づけるべき。

メンバーシップ型正社員が、どの器官に貼り付けても使える「iPS細胞」型労働力であるとすると、ジョブ型正社員とは使える器官が限定されている「部品」型労働力。

・「限定」しなければ限定正社員ではない

どこまで「限定」に耐えられるか、問われるのは企業側。我慢しきれずに契約違反の使い回しをしたら、もはや「限定」されていないことになるので、当該職務の消滅・縮小が直

ちに解雇の正当な理由にならなくなる可能性。

4 労働時間規制の誤解

・日本の労働時間規制は極めて緩い

日本では過半数組合または過半数代表者との労使協定(36 協定)さえあれば、事実上無制限の時間外休日労働が許される。(かつての女子と)年少者を除けば、法律上の労働時間の上限は存在しない。それゆえに、日本はいまだにILOの労働時間関係条約をただの一つも批准できない。

労災保険の過労死認定基準では、月 100 時間を超える時間外労働は業務と発症との関連性が強いと評価されるが、それでも労基法上は違法ではない。

・日本で厳しいのは残業代規制

残業代規制(労基法 37 条)は物理的労働時間規制ではなく賃金規制であるが、その例外は物理的労働時間規制と同様管理監督者等に限られる。もともと、物理的労働時間規制は事実上尻抜けなので、使える規制が残業代規制しかないというのが実情。そのため、労働時間訴訟といわれるものはほとんどすべて残業代払え訴訟に過ぎない。

労基則 19 条により、時給でも日給でも週給でも月給でも年俸でも、管理監督者でない限り、時間あたり幾らに割り戻して、25 %割増(月 60 時間を超えると 50 %)を払わなければならない。時給 800 円の非正規が 1 時間残業したら 1000 円、年収 800 万円(時給換算 4000 円)の高給社員が 1 時間残業したら 5000 円、払わなければ違法。これが刑事罰をもって強制すべき「正義」かは議論の余地。

・正しい「残業代ゼロ」を隠して、嘘の「ワークライフバランス」を掲げた帰結

米のホワイトカラーエグゼンプションとは、残業代規制の適用除外に過ぎない。ところが、かつての規制改革会議は、これを「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方」と虚構の理屈で正当化。

労働側は過労死促進だと(理屈の上では)正当な批判。ただし、エグゼンプトでなくても、36 協定があれば労働時間は無制限であるが。

本当は経団連がいうように労働時間と賃金の過度に厳格なリンクageの緩和が目的であったはずが、虚構の議論に終始。

挙げ句の果てに、マスコミや政治家が「残業代ゼロ法案」と批判してつぶれた。その結果、本来の目的である残業代問題が、一番言えない状態に追い込まれてしまった。

・「企画業務」など存在しない

そもそも職務無限定の日本のメンバーシップ型正社員に、彼は「企画業務」、彼は「非企画業務」などという職務区分は存在しない。みんななにがしか企画をし、なにがしかルーチン業務をしている。上位に行けば行くほど前者の割合が高まるだけ。企画業務型裁量労働制自体が虚構の上に立脚した虚構の制度(それをいえば、日本では管理職すら「職務」ではなく「地位」に過ぎない)。

・正しい規制とは

残業代規制の適用除外は、年収要件も考えられるが、企業規模による不公平が応ずるので、企業内における地位(上位から何%など)で中高位者のエグゼンプションとするのが

適切。

一方、残業代がつこうがつくまいが、健康確保のための労働時間のセーフティネットは必要。当面、過労死認定基準の月 100 時間か。1 日ごとの休息时间規制も検討すべき。

5 労働条件変更と集団的労使関係システム

・2007 年労契法の挫折

2005 年労働契約法研究会報告は、過半数組合または労使委員会の 5 分の 4 の同意で就業規則の不利益変更の合理性を推定すること提案。しかし、労政審で労働側が反発して消えた。

労使委員会の労働者委員は過半数代表者が指名し、その過半数代表者の実態は会社指名が多いなど、不利益変更を正当化するにはあまりにも悲惨な状況。この点については労働側の反発に理由はある。

・労働条件変更を正当化しうる従業員代表法制の必要性

だからといって、労働条件の不利益変更の効力が裁判が確定しない限り不明という状況は望ましくない。とりわけ、年功賃金制の修正など、ある労働者には有利で別の労働者には不利な労働条件の変更を、労働者全体の利益から正当化しうる仕組みが必要（管理職になると組合を卒業する風習のある日本では特に）。

過半数組合が存在しない場合の従業員代表法制を確立することが、この問題の解決への第一歩。

・「過半数組合」を労組法上に位置づける必要性

なお併せて、労働契約法上で労働条件変更の合理性について過半数組合を位置づけるのであれば、労働組合法上も過半数組合を適切に位置づけ、労働協約の効力についても過半数原理を導入する必要があるだろう。

付 三者構成原則について

・三者構成原則は、最悪の労働政策決定システムである。他のすべての政策決定システムを除けば、だが。

・議会制民主主義には多くの問題がある。とりわけ、かつてのイギリスの腐敗選挙区のような代表制のアンバランスが存在する場合はそうであった。

・だからといって、「科学的」な「真理」を体現した特定の人々が、利害に基づいて政策を主張する人々を抑圧して、その「科学的」に「正しい」「理想の社会」を作ろうとすれば、この世の楽園が現出する・・・わけではなかった、というのが 20 世紀の痛切な経験であり、この「他人の経験」に学ばないのは愚者であろう。

・政策決定システムの議論に必要なのは、法学でも政治学でもなく、リアリズムに徹した政治学の教養である。

(参考1) nippon.com に 6 月 21 日掲載されたもの

「ジョブ型正社員」と日本型雇用システム

政府の規制改革会議が 6 月 5 日に安倍首相に提出した答申に「ジョブ型正社員」（限定正社員）のルール整備が盛り込まれた。「ジョブ型正社員」提唱者の一人の濱口桂一郎氏（労働政策研究・研修機構）が、「ジョブ型」の意義と従来の日本型雇用システムの問題点を解説。

今日の日本の雇用・労働問題は、大学生の奇妙な「シューカツ」も、正社員のワークライフバランスの欠如も、非正規労働者の苦境も、すべて日本型雇用システムの特異性という一点に由来している。

日本の正社員は「メンバーシップ型」

日本以外の国々ではフルタイム勤務、無期契約、直接雇用の 3 つを満たせば正規労働者であるが、日本では「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が・・・変更されると見込まれるもの」（パートタイム労働法 8 条）でなければ日本型正社員として認めてくれない。雇用契約において、職務や勤務条件が詳細に明記された「ジョブ・ディスクリプション」（職務記述書）が交わされることはまれで、契約書に職務や勤務条件が記されていても、就業規則で使用者が変更を命令できると規定されていることがほとんどだ。

筆者はこのように職務も労働時間も勤務場所も契約で限定されておらず、無限定、すなわち使用者の命令でいくらかでも変えられてしまう雇用のあり方を、企業という「共同体」のメンバーになるという意味で「メンバーシップ型」と呼び、日本以外の国々で一般的な職務も労働時間も勤務場所も限定される「ジョブ型」と対比した。メンバーシップ型正社員には職務限定の権利もなければ、時間外労働拒否の権利もなく、遠距離配置転換拒否の権利もない（いずれも最高裁判所の判例）。

その代わりに日本型正社員が獲得したのは、欧米であれば最も正当な解雇理由である整理解雇への制約である。雇用契約で職務や勤務場所が限定されていれば、使用者にそれを一方的に変更する権利がない以上、その仕事が無くなったときに配転せよと労働者が要求することもできない。いざというときに「配転せよ」というためには、そうでないときでも「配転してよい」といわなければならない。つまり、日本のメンバーシップ型正社員が雇用契約の無限定を受け入れたのは、その仕事が無くなったときでも配転によって同じ企業内の別の仕事に従事し、雇用関係を維持する可能性を高めるためであった。これが、海外でも知られる日本の「長期雇用制度（終身雇用制度）」の実態である。

こうして雇用契約が「空白の石版」となると、採用プロセスも欧米とはまったく異なってくる。特定の職務について技能を有する者を必要のつど募集、採用するという本来のあり方は影を潜め、企業の命令に従ってどんな仕事でもこなせる潜在能力を有する若者を在学中に選考し、学校卒業時点で一括して採用するという、諸外国に例を見ない特殊な慣行

が一般化した。

この新卒一括採用制度においては、学生は特定の職務に関する職業能力をその資格などによって示すという他国で一般的なやり方がとれないため、ひたすら「熱意」と「素質」を訴えるほかない。近年の大学生は卒業の1年以上前から「シューカツ（就職活動）」に励むが、それはいかなる意味でも「職（ジョブ）」に「就」くための活動ではなく、会「社」に「入」ってメンバーシップを得るための「入社活動」でしかない。

1990年代以降、非正規労働者が急増

こうして無事日本型正社員になれば、職務、労働時間、勤務場所の限定なく働かなければならないが、その代わり仕事がなくなっても配転されることによって雇用は守られる。少なくとも20年前までの日本では、こうした社会的交換がマクロ的に労使の間で成立しており、多くの人々は不満を持たなかった。ところが1990年代以降、企業がメンバーシップ型正社員を少数精鋭化するという方針を打ち出し、その採用枠を縮小していくにつれ、それまでなら卒業とともに正社員になれたはずの若者たちがそこから排除され、低賃金・不安定雇用の非正規労働者として析出されていった。

それまでも非正規労働者は存在したが、その中心は家計補助的な主婦パートと学生アルバイトであって社会問題とならなかったのだが、家計維持的な若者が非正規化することで、非正規労働問題が政策課題として浮上したのである。日本型正社員の入り口は新卒一括採用に集中しているため、彼らいわゆる「就職氷河期世代」は正社員になれずに非正規のまま中高年化し、問題が深刻化してきた。かつては2割以下だった非正規労働者が今では4割に迫りつつある。

これに対処するため2012年に労働契約法が改正され、有期契約労働者が契約を反復更新して5年を超えれば無期契約に転換できることとなったが、無期になっただけでは無限定の「正社員」になるわけではない。彼ら無期に転換した有期契約労働者は、職務や労働時間、勤務場所が限定されているという意味で、欧米の正規労働者と同様の「ジョブ型」の労働者ということが出来る。

積極的に拡大すべき「ジョブ型正社員」だが…

筆者はこの新たな雇用類型を「ジョブ型正社員」と呼び、積極的に拡大していくべきであると考えている。それは不本意に非正規労働者に追いやられてきた（中高年化しつつある）若者に、ある程度の安定した収入と雇用を保障するものである。一方、その仕事がなくなれば配転の余地がないのであるから整理解雇されることもやむを得ない。この点をマクロ社会的に支えるために、日本ではこれまで極めて未発達であった外部労働市場メカニズム（労働者が異なる企業間を移動する労働市場メカニズム）を張り巡らせていくことが不可欠となる。とりわけ、どの企業でも通用する職業能力の認証システムの開発は喫緊の課題である。

こうしたジョブ型正社員の確立は、これまで非正規労働者に陥りたくないばかりに不本意に無限定な正社員型の働き方を甘受してきた人々にとっても朗報となり得る。とりわけ、

育児中の女性など、会社に生活のすべてをささげることが不可能な労働者にとっては、メンバーシップ型正社員と非正規労働者という極端な二者択一を迫られることなく、ワークライフバランスのとれたそれなりに安定した働き方の選択肢が生まれることは望ましいことであろう。

しかしながら、これまでのメンバーシップ型正社員を前提とする発想はなお極めて強固であり、最近のジョブ型正社員の提唱に対しては労働組合や労組が支持基盤の政党から激しい反発が生じている。その反発の半ばは保守的な感覚からくるものであるが、残りの半ばは根拠がないわけではない。

ジョブ型正社員自体は数年前から労働行政サイドで構想されてきたものであるが、そのときはほとんど反発はなかった。ところが 2012 年末の民主党から自民党への政権交代後、第 2 次安倍晋三内閣の下で矢継ぎ早に創設された規制改革会議や（とりわけ）産業競争力会議で企業経営者らが解雇自由化論を積極的に打ち上げた後に、それに代わる形でこのジョブ型正社員が持ち出されてきたという経過があり、労組側が不信感を持つことにも理由があるのである。

実際、規制改革会議の答申には現れていないが、途中の議事録を見ると、ジョブ型正社員であるということを理由にして、仕事がなくなった場合の整理解雇だけでなく、仕事がちゃんとあってもパフォーマンスが悪いという理由で自由に解雇できるようにすべきとの意見が繰り返し表明されている。パフォーマンスを理由とする解雇をどうするかは本来ジョブ型正社員とは別の論点であり、このような暗黙の意図を持った形でジョブ型正社員が提示されるのであれば、反発するのは当然であろう。

もっとも、現時点ではそうした腑分けした議論はほとんどなされておらず、労組や野党の多くは「仕事がなくなったからといって整理解雇するのはけしからん」という、欧米の労組にも通用しないような日本独特のロジックを叫んでいるにとどまる。

メンバーシップ型は「ブラック企業」問題の根源

筆者はジョブ型正社員の提唱者の一人でもあり、このような事態の推移に困惑しているが、中長期的には労働者の大多数がジョブ型正社員に移行していくことになると考えている。職務も労働時間も勤務場所も無限定のメンバーシップ型正社員がデフォルトであった「古き良き時代」とは、成人男性が扶養する妻や子供の分まで含めて生計費を賃金でまかない、妻や子供はせいぜいパートやアルバイトという形で家計補助的に働くことを前提とするいわゆる「一人稼ぎ手モデル」が一般的であった時代である。男女雇用機会均等法が施行されて 30 年近くなる日本で、いつまでもそのようなモデルが持続できるとは思えない。

今日、社員への長時間労働強要などの点で大きな社会問題となりつつある、いわゆる「ブラック企業」問題についても、その根源にはこのメンバーシップ型モデルがある。本来は長期的な雇用保障と引き替えの無限定的な働き方を、保障のないままで若者に押しつける企業とブラック企業を定義するならば、現実には正社員の枠組みが縮小する中でいつまでもメンバーシップ型を唯一絶対のモデル視する発想こそがブラック企業現象の最大の原因ということもできよう。

(参考2) NHK「視点・論点」で2013/05/02に放映されたもの

「解雇ルールをめぐる誤解と理解」

昨年末の総選挙で自民党が大勝し、第二次安倍内閣が成立してから、経済財政諮問会議、規制改革会議、産業競争力会議など、官邸主導のさまざまな会議が復活・新設され、規制緩和をめぐる議論がかまびすしくなっています。その中でも、とりわけ解雇規制の緩和をめぐっては、マスコミでもややセンセーショナルに取り上げられる傾向があり、必ずしも正しい認識で議論が進められない恐れがあるように思います。本日は、賛成論からも反対論からも、ややもすると解雇を自由化するものであるかのように思い込まれている解雇ルールをめぐる議論の筋道を明確に解きほぐし、この問題をどのように論ずるべきかを示していきたいと思います。

この問題を考える出発点は、日本の「正社員」と呼ばれる労働者の雇用契約が世界的に見て極めて特殊であるという点です。諸外国では就職というのは文字通り「職」、英語で言えば「ジョブ」に就くこと、つまり職務を限定して雇用契約を結ぶことです。通常勤務地や労働時間も限定されます。それに対して日本の「正社員」は、世間で「就職」じゃなく「就社」だといわれるように、職務を限定せずに会社の命令次第でどんな仕事でもやる前提で雇われます。また勤務地や労働時間も限定されないのが普通です。こういう「無限定」社員を、われわれ日本人はごく当たり前だと思っていますが、実は世界的には極めて特殊なのです。

そういう日本型「正社員」は、たまたま会社に命じられた仕事が無くなったからといって簡単に解雇されません。なぜなら、どんな仕事でも、どんな場所でも働くという約束なのですから、会社側には別の仕事や事業所に配転する義務があるからです。これを労働法の世界では、解雇回避努力義務といいます。それは「就職」ではなく「就社」した人々だからそうなるということは理解していただければ良いでしょう。

一方、学校を卒業したときに日本型「正社員」になれなかった若者は、仕事も時間も場所も限定された非正規労働に就くしかありませんが、正社員が標準だった時代に作られた非正規のモデルは主婦パートや学生アルバイトが前提で、賃金労働条件は低いし雇用は極めて不安定です。彼らには短期間の雇用契約を繰り返し更新して事実上長く働き続けている人々が多くいますが、仕事があってもちょっとした理由でいつ更新されずに雇い止めになるかわからない状態です。

つまり日本には、その仕事が無くなっても会社内に回す余地があれば雇用が保障される「正社員」と、その仕事があってもいつ雇用が打ち切られるかわからない「非正規労働者」という二つの極端なモデルしかありません。欧米で「就職」した普通の労働者のように、その仕事がある限り雇用が保障され、まっとうな水準の労働条件を享受できる人々がほとんどいないのです。この状態を何とかしなければならぬというのが、現在の問題の出発点です。

政府の会議の中でも、経済財政諮問会議と規制改革会議は、まさにそういう問題意識が

ら議論を展開しています。いずれも、正規と非正規の二元的システムではなく、勤務地や職種が限定されているジョブ型のスキル労働者を創り出していくことから話を始めています。そして、その仕事や事業所がなくなったり縮小したときに、契約を超えた配転ができないがゆえに、整理解雇が正当とされるという筋道で議論を展開しようとしています。

ところが同じ政府の産業競争力会議では、そういう前提抜きに現在の日本の解雇規制が厳しすぎるとして、その緩和、あるいはむしろ自由化を求める声が出ているようです。一部のマスコミでも、そういう認識に基づいた解雇自由化論を唱える向きもあるようです。しかしながら、その認識は正しくありません。なぜなら、日本の法律自体は、なんら解雇を厳しく規制していないからです。

日本の労働契約法第16条は「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」解雇を無効としています。似たような規定はヨーロッパ諸国にも見られます。違うのは、何が客観的に合理的であり、社会通念上相当であるかという点です。それは、その雇用契約が何を定めているかによって、自ずから変わってくるのです。

欧米で一般的な「ジョブ」型の雇用契約では、同一事業場の同一職種を超えて配転することができませんから、労使協議など一定の手続を取ることを前提として、整理解雇は正当なものとなされます。それに対して日本型「正社員」の場合は、雇用契約でどんな仕事でもどんな場所でも配転させると約束しているため、整理解雇はそれだけ認められにくくなります。

日本は解雇規制が厳しすぎるのではありません。解雇規制が適用される雇用契約の性格が「なんでもやらせるからその仕事がなくともクビにはしない」「何でもやるからその仕事がなくともクビにはされない」という特殊な約束になっているだけなのです。ヨーロッパ並みに整理解雇ができるようにするためには、まず「何でもやらせる」ことになっている「正社員」の雇用契約のあり方を見直し、職務限定、勤務地限定の正社員を創り出していくことが不可欠の前提です。

さて、ここまで述べてきたことは、実は出るところへ出たときのルールに過ぎません。年間数十万件の解雇紛争を労働裁判所で処理している西欧諸国に比べ、日本で解雇が裁判沙汰になるのは年間1600件程度に過ぎません。圧倒的に多くの解雇事件は法廷にまでやって来ないのです。明日の食い扶持を探さなければならない圧倒的多数の中小零細企業の労働者にとって、弁護士を頼んで長い時間をかけて裁判闘争をするなど、ほとんど絵に描いた餅に過ぎません。

それに対して、全国の労働局に寄せられる個別労働関係紛争の数は膨大です。解雇など雇用終了関係の相談件数は年間10万件に上りますが、そのうちあつせんを申請したのは約4000件弱です。わたくしは2008年度にあつせん申請された事案のうち1144件の実態を調査し、報告書にまとめました。そこには態度が悪いからとか上司のことを聞かないからといった理由による解雇が山のように並んでいます。雇用契約がどんな内容であったとしても、どうみても「客観的に合理的な理由」があるとは思えないような解雇が、ごく当たり前のように横行しています。しかもあつせんは強制力がなく任意の制度なので、申請された事案のうち約3割程度しか金銭解決していませんし、その水準は平均17万円と極めて低いのです。日本の大部分を占める中小企業レベルでは、解雇は限りなく自由に近いのが現状といえます。

こういう社会の実態を見れば、近年解雇規制緩和の一つの象徴のように批判されている金銭解決制度の持つ意味が浮かび上がってきます。どのような規定になるかにもよりますが、例えばドイツでは無効な解雇の場合の補償金は、年齢によって12か月分から18か月分ですし、スウェーデンでは勤続年数によって6か月分から32か月分とされています。多くの中小企業労働者にとっては、こちらの方が遙かに望ましいのではないのでしょうか。

(参考3)『情報労連REPORT』2013年10月号

「労働時間規制改革の核心は何か」

今年6月に閣議決定された「日本再興戦略」では、労働時間法制については「ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る」とのみ書かれ、具体的な方向性は示されていない。しかしながら、規制改革会議で示された検討課題としては、「企画業務型裁量労働制にかかる対象業務・対象労働者の拡大」「企画業務型裁量労働制にかかる手続の簡素化」「事務系や研究開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設」といった項目が並んでおり、6年前にホワイトカラーエグゼンプションが話題になったときと似たような問題意識が感じられる。

一方、「日本再興戦略」では、「大胆な規制改革等を実行するための突破口として」「国家戦略特区」を創設することが謳われており、その検討を行う国家戦略特区ワーキンググループでは、有識者からのヒアリングとして、「労働時間規制の適用除外」や「労働時間規制の見直し」が提示されている。公式のものではないが、一部新聞では秋の臨時国会に提出予定の産業競争力強化法案にプロフェッショナル労働制(仮称)を可能にする仕組みを盛り込むと報じられた(日経8月14日)。厚生労働省が反発する記事が続いたので、経済産業省の勇み足リークと思われるが、政府の一部がどういう考え方をしているかが窺える。

こうした動きに対して、筆者は6年前のホワイトカラーエグゼンプション騒動のデジャブを感じつつ、その間に何の進歩も見られないことに嘆息を漏らさざるを得ない。筆者は当時いくつかの雑誌で、マスコミや一部政治家が問題視した「残業代ゼロ法案」という点こそがこの制度の本来の趣旨であり、それは労働時間と賃金のリンクを外して成果に見合った報酬を払うという観点からは正当性があるのであって、むしろ問題は労働時間が無制限に長くなって労働者の健康に悪影響を与えないようにするための歯止めとして実労働時間規制を確立することにこそある、と主張した。

そもそも、規制緩和派の認識は根本からずれている。彼らは日本の労働時間規制が極めて厳しいと認識しているが故に、それを大幅に緩和するべきだと信じているようである。しかし、こと物理的労働時間規制に関する限り、それはまったく間違っている。日本の労働時間規制は世界的に異常なまでに緩いのである。周知の通り、過半数組合または過半数代表者との労使協定さえあれば、事実上無制限の時間外休日労働が許されるのであり、(かつての女子と)年少者を除けば、法律上の労働時間の上限は存在しない。それゆえに、日本はいまだにILOの労働時間関係条約をただの一つも批准できないままなのである。世

界一緩い労働時間規制をどうやってさらに緩和しようというのだろうか。

ところが、労働基準法第4章に含まれるある規定は、確かに世界的に見てかなり厳格である。それは時間外・休日労働や深夜労働の割増賃金規制であって、物理的労働時間規制とは関係がないが、管理監督者でない限り法定労働時間を超えたら割増賃金を時間比例で払えと義務づけている。どんなに高給の労働者であっても、それに応じた高い割増を払わなければならないというのは、何が何でも守らなければならない正義とまで言えるかどうかは疑問であろう。

ところが、6年前のホワイトカラーエグゼンプションは、「自律的な働き方」とか「自由度の高い働き方」といった虚構の議論で押し通そうとして失敗した。労働側は審議会で、過労死の懸念を繰り返し強調した。時間外手当は適用除外することはできても、過労死した労働者に対する労災補償は適用除外できないのである。このことは実は経営側もわかっていた。このとき経団連は「労働時間の概念を、賃金計算の基礎となる時間と健康確保のための在社時間や拘束時間とで分けて考えることが第一歩」だと述べていたのだ。

ところが、マスコミや政治家はこの問題に対し、過労死防止という観点を忘れ去ったまま、もっぱら残業代ゼロ法案けしからんという批判しかしなかった。結果的に、本来の趣旨であったはずの労働時間と賃金の過度に厳格なリンケージの緩和という問題意識が残業代ゼロという悪事と見なされ、それを再度登場させるために再びワークライフバランスなどという偽善の言葉をまとわせることになってしまったように見える。従って、この問題を正しく処理していくために何より必要なのは、「残業代ゼロだからけしからん」という素人受けする議論に安易に乗らず、きちんと労働時間規制と賃金規制の本質に沿った議論を進めていくことである。

労働時間規制の本質とは何か？日本の労働法の原点である工場法は、女工哀史と呼ばれる悲惨な労働実態を少しでも改善するために制定されたものである。彼女たちは不衛生な職場で長時間・深夜労働を強いられ、多くが結核にかかって死んでいった。それをせめて1日12時間に制限するところから労働時間規制は始まったのである。戦後労基法の1日8時間1週48時間もその延長線上にあるはずなのだが、健康確保ではなく余暇の確保のためのものとされ、それゆえ36協定で無制限に労働時間を延長できることになってしまった。労働側が余暇よりも割賃による収入を選好するのであれば、それをとどめる仕組みはない。この（かつては男性のみに適用された）労働時間規制の歪みが男女均等法制とともに女性にまで拡大され、無制限の長時間労働の可能性にさらされることになった。健康のための労働時間規制という発想は日本の法制からほとんど失われてしまったのである。

現在、労働の現場ではますます長時間労働が蔓延し、過労死や過労自殺はいっこうに収まる気配が見られない。今年6月に公表された昨年度の脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況でも、脳・心臓疾患は338件（前年度比28件の増）、精神障害は475件（前年度比150件の増）と、増加の一途をたどっている。労働時間規制の本質に立ち返るならば、まず何よりもこの趨勢を逆転させるために、物理的労働時間規制を強力に進める必要がある。その際、これまでの労働時間規制の流れとは一旦切り離して、健康確保のための規制として、毎日の休息时间（勤務間インターバル）規制を法制上の制度として打ち出していくことも重要な課題であると思われる。

一方、賃金規制の本質とは、過度な低賃金の廃絶とともに、労働者間の賃金の公正さを

確保することにある。額面の賃金額を無意味化するようなサービス残業の横行は断固としてなくしていかなければならないが、所定時間内の賃金額に大きな格差があることを前提とすると、管理監督者ではないがそれに近い高給を得ている労働者について時間外手当の割増率をどの程度まで守らせるべき正義と考えるかは、少なくとも立法論としては結論ありきではなく率直に議論することができるテーマではなかろうか。