

1 日本の労働社会の特徴

- ・雇用契約は「ジョブ」か「メンバーシップ」か
- ・労働時間規制は「残業代支払いの基準」か
- ・配転命令は服従するのが義務か
- ・雇用安定・職業不安定
- ・メンバーである正社員とそうでない非正規労働者

2 日本的フレキシキュリティとその動揺

- ・男性正社員と女性正社員
- ・パートやアルバイト、派遣などの非正規化の進展
- ・家計補助的労働者への差別・不安定雇用の容認
- ・家計維持的非常規労働者の大量出現とセーフティネット不全
- ・メンバーシップ型正社員の「収縮」と「濃縮」
- ・白地の学生に「即戦力」を要求
- ・「ブラック企業」現象のシステムの要因

3 今日の労働政策課題をどう考えるか？

- ・解雇規制緩和論の誤解
- ・限定無期型の「ジョブ型正社員」の提唱

- ・労働時間規制緩和論の誤解
- ・残業代規制の緩和と物理的労働時間規制の強化

- ・非正規の均等待遇の難しさ
- ・正社員の不利益変更の難しさ
- ・集团的労使関係の出番？

(参考書)

濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波新書

濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』日経文庫

濱口桂一郎『若者と労働』中公新書ラクレ

濱口桂一郎『日本の雇用と中高年』ちくま新書

<http://homepage3.nifty.com/hamachan/>

<http://eulabourlaw.cocolog-nifty.com/>

<参考資料>

1 濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』（日経文庫）より

第1章 日本型雇用システムと労働法制

第1節 日本型雇用システムの本質とその形成

1 メンバーシップ契約としての雇用契約

(1) 職務の定めのない雇用契約

日本型雇用システムの本質は「職務の定めのない雇用契約」という点にあります。欧米など日本以外の先進産業社会（以下「欧米社会」と略しますが、中国など他のアジア社会も基本的にはこちらに属します。）では企業の中の労働をその種類ごとに職務（ジョブ）として切り出し、その各職務に対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させるのに対し、日本型雇用システムでは、企業の中の労働を職務ごとに切り出さずに一括して雇用契約の目的にします。労働者は企業の中のすべての労働に従事する義務がありますし、使用者はそれを要求する権利を持つのです。

もちろん、実際に労働者が従事するのは個別の職務です。しかし、それは雇用契約で特定されているわけではありません。ある時にどの職務に従事するかは、基本的には使用者の命令によって決まります。雇用契約それ自体の中に具体的な職務は定められておらず、命令によってそのつど職務が書き込まれるべき空白の石版であるという点が、日本型雇用システムの最も重要な本質です。こういう雇用契約の性格は、一種の地位設定契約あるいはメンバーシップ契約と考えることができます。

日本型雇用システムの特徴とされる長期雇用慣行、年功賃金制度及び企業別組合（いわゆる「三種の神器」）は、すべてこの職務の定めのない雇用契約という本質からそのコララリー（論理的帰結）として導き出されます。

欧米社会のように具体的な職務を特定して雇用契約を締結するのであれば、企業の中でその職務に必要な人員のみを採用することになりますし、その職務に必要な人員が減少すればその雇用契約を解除する必要が出てきます。職務が特定されている以上、その職務以外の労働をさせることはできないからです。ところが日本型雇用システムでは、雇用契約で職務が決まっていないのですから、ある職務に必要な人員が減少しても、別の職務で人員が足りなければ、その職務に異動させて雇用契約を維持することができます。別の職務への異動の可能性のある限り、解雇することが正当とされる可能性は低くなります。このように、長期雇用慣行はメンバーシップの維持を目的とする仕組みです。

欧米社会では職務ごとに賃金を決めるので、同じ職務に従事している限りその賃金額が自動的に上昇するということはありません。実際には熟練に応じて賃金額が上昇しますし、それは経験年数にある程度比例しますが、賃金決定の原則が職務にあるという点は変わりません。これが同一労働同一賃金原則の本質です。ところが日本型雇用システムでは雇用契約で職務が決まっていないのですから、職務に基づいて賃金を決めることは困難です。その時に従事している職務に応じた賃金を支払うというやり方では、高賃金職種から低賃金職種への異動ができなくなり、長期雇用慣行も難しくなります。そのため、日本型雇用システムでは賃金を職務と切り離し、勤続年数や年齢に基づいて決めます。これが年功賃金制度です。

しかし現実の日本の賃金制度は、年功をベースとしながらも人事査定によってある程度の差がつく仕組みです。そして、職務に基づく賃金制度に比べて、より広範な労働者にこの人事査定が適用されている点が大きな特徴でもあります。

欧米社会では労働条件は職務ごとに決められるのですから、労働条件に関する団体交渉も職務ごとに行うのが合理的で、特にヨーロッパでは企業を超えた産業別のレベルで行われます。ところが日本型雇用システムでは、賃金が職務で決まっていらないのですから職務ごとに交渉することはできませんし、また企業を超えたレベルで交渉しても意味がありません。そのため労働組合も企業別に組織され、企業別に総人件費の増分をめぐって交渉を行うこととなります。

(2) 雇用管理システム—入口と出口とその間

日本型雇用システムにおいては、メンバーシップの維持に最重点がおかれるので、特にその入口と出口における管理が重要です。メンバーシップへの入口は採用であり、メンバーシップからの出口は退職ですが、いずれも極めて特徴的な制度を持っています。すなわち、採用における新規学卒者定期採用制と退職における定年制が日本の特徴となっています。

欧米社会では、企業が労働者を必要とするときにそのつど採用を行うのが原則です。従事すべき職務も決まらないまま、とにかく一定数の労働者を採用するなどということはありません。そして、労働者を採用する権限は、具体的に労働者を必要とする各職場の管理者に与えられています。一言でいえば、職場の管理者が予算の範囲内で、必要な労働者を採用し、不必要になれば解雇するというのが基本的な枠組みです。

これに対して日本では、学校から一斉に生徒や学生が卒業する年度の変わり目に、一斉に彼らを労働者として採用するという仕組みが社会的に確立しています。実際には、4月1日から労働に従事するために、かなり前から（つまり在学中から）採用内定という形で雇用の予約をすることが一般的です。そして、日本の大きな特徴は、採用の権限が現場の管理者にはなく、人事部局に中央集権的に与えられているという点です。重要なのが個々の職務ではなく、企業における長期的なメンバーシップである以上、メンバーシップを付与するか否かの判断は人事部局に属するべきだということです。

欧米社会では、企業が労働者を必要としなくなれば解雇するのが原則です。もっとも、解雇自由の原則を純粹に貫いて、正当な理由のない解雇をも認めているのはアメリカくらいで、ヨーロッパ諸国では多かれ少なかれ解雇権は制限されています。とはいえ、景気変動に応じて労働力を調整することはやむを得ないことと考えられています。しかし日本の特徴は労働者個人の能力や行為を理由とする普通解雇よりも、仕事がなくなったことを理由とする整理解雇の方を厳しく制限している点です。いわゆる整理解雇4要件といわれる基準により、企業は整理解雇をする前に労働時間や賃金を減少させたり、異動によって解雇を避けることが求められているのです。

こうして解雇を極小化しようとする日本において、労働者を一律に企業から排除する仕組みが定年制です。定年制が必要なのは、年功賃金制度によって年齢が高くなるほど労働コストが高まっていくので、どこかで一律に排除しなければならないからです。そして、定年制が存在することが、逆に定年までは解雇されないという意味での雇用保障をなにがしか高める効果を持ち、それゆえに労働者側もこれを受け入れています。

入口と出口の間では、労働者を具体的な職務に従事させるわけですが、ここでも定期人事異動という特徴的な制度があります。労働者は定期的に職務を変わっていくことが原則となっているのです。この職務ローテーション制度によって、労働者は特定の職務についてのみ熟練するのではなく、企業内のさまざまな職務を経験し、熟練していくことが求められます。これは逆にいえば労働者が特定の職務の専門家になりにくいということですから、他の企業に転職しようとするれば不利な条件になります。欧米社会では、特定の職務に熟練することによってより高い賃金で他の企業に就職することが可能になりますが、定期人事異動制はこの可能性を縮小してしまいます。従って、逆に定期人事異動制をとる企業は定年までの雇用保障を強めなければなりません。なお、定期人事異動に伴って、労働者は賃金が上昇し(昇給)、地位も上がっていきます(昇進・昇格)。

このように、採用に当たっても、また企業内の異動に当たっても、特定の職務に能力を持つ者をそのポストにつけるというのではなく、むしろその職務については未経験で熟練していない者をつけることとなりますので、企業内教育訓練が重要になります。欧米社会では、労働者がある職務につくためにはその前に自ら企業外部で教育訓練を受けて職業能力を身につけることが必要ですが、日本では逆に、労働者にある職務を行わせるために企業内で教育訓練を施すという仕組みになっているわけです。その教育訓練も、実際に職務につかせて作業をさせながら技能を習得するOJT(オンザジョブトレーニング)が一般的です。

(3) 報酬管理システムー賃金制度と労働条件

日本型雇用システムにおける賃金制度の特徴は年功賃金制度だといわれています。それは事実ではあるのですが、より本質的なことは、それが職務に対応した賃金ではなく、企業へのメンバーシップに基づいた報酬であるという点です。

年功賃金制を生み出している具体的な仕組みは定期昇給制です。労働者は採用後一定期間ごとに(通常1年に1回)、その職務に関係なく賃金が増加していきま。しかし、賃金上昇額は一律ではありません。むしろ、日本の特徴は、ブルーカラー労働者に対しても人事査定が行われ、高い評価を受けた労働者は昇給額も大きく、低い評価を受けた労働者は昇給額も小さいという点にあります。欧米社会では通常、ブルーカラー労働者は人事査定の対象ではありません。まさに職務と技能水準のみによって賃金が決めるのです。日本で査定されるのは、必ずしも当該職務においてどれだけの成果を上げたかという客観的な要素だけではありません。むしろ、職務を遂行する能力(職能)とか、職務に対する意欲、努力といった主観的な要素が査定の重要な要素となっています。企業のメンバーとしての忠誠心が求められるのです。

年功賃金制と年功序列制が相補的に用いられるように、日本型雇用システムにおいては、組織上の地位の昇進が企業の必要に基づく人事異動としてだけでなく、それ自体が労働者に対する報酬としての性格を有しています。ホワイトカラー労働者だけでなく、ブルーカラー労働者も(昇給だけでなく)昇進を望み、出世競争に巻き込まれているのです。このため、日本の企業の組織構造は、細かく地位を設定し、その序列を少しずつ上昇することができるようになっています。とはいえ、昇進の対象となる地位には自ずから限りがあります。そこで、多くの企業では、組織上の地位と一定の関係は保ちつつ、直接はこれとリンクしない形で企業内で通用する資格を設定する職能資格制度を導入し、昇進とは別に昇格という形で地

位の報酬を与える仕組みとしました。

定期昇給制と併せて、通常年2回支給される多額のボーナスも日本の賃金制度の特徴です。ホワイトカラー労働者にもブルーカラー労働者にも、勤続年数に比例しつつ基本給よりも業績評価的性格の強いボーナスが支給されます。また、長期勤続者を極端に優遇する退職金制度も諸外国にあまり例を見ない制度です。さらに、住居、食事、娯楽といった福利厚生費用も、非賃金労務コストとしてかなりの割合を占めていますが、これらはまさにメンバーシップに基づく報酬としての性格を強く持っています。

日本型雇用システムにおいて雇用契約で限定されていないのは職務だけではありません。労働時間と就業場所についても原則として限定はありません。もちろん日本にも労働基準法が存在し、1日8時間、1週40時間という労働時間の「上限」を定めています。法律上は、時間外労働協定（三六協定）の締結を条件として認められる時間外・休日労働は例外的なものです。しかしながら現実の労働社会においては、労働基準法の「上限」は、（サービス残業でない限り）そこから残業代の割増がつく基準に過ぎません。正社員である以上、企業が時間外・休日労働を命令すればそれに従う義務があります。同様に、正社員であれば転勤に応じることも当然と見なされ、それに伴う家庭生活上の不利益は甘受することが期待されています。

(4) 労使関係システム

日本型雇用システムにおける労使関係の特徴は企業別組合だといわれています。それは事実ですが、より本質的なことは、日本で労働組合と呼ばれている組織が、ホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者を包含したすべての従業員を代表する組織としての性格を強く持っている点です。そのような組織は、ヨーロッパ諸国では、産業レベルで組織される労働組合とは別個に、法定の従業員代表機関として設立されています。つまり、労使協議を行う組織としての従業員代表機関と、団体交渉や労働争議を行う組織としての労働組合が、企業レベルで一体となっているのが日本の特徴なのです。

現在では、多くの企業別組合は従業員代表機関として労使協議を行うことが主たる機能となっています。特に、技術革新によって大幅な職務の転換が迫られたり、経営状況の悪化によって企業がリストラを行う必要が生じたとき、労働組合は経営側から情報を入手し、組合員の間で討議を行った上で意見を集約して経営側に伝えるといった活動を行います。通常、その目的は労働者のメンバーシップをできるだけ維持することにおかれ、そのために賃金などの労働条件面で妥協を図るといった形になります。この機能が十全に発揮されたのが、石油ショック後の不況期でした。

一方、日本の企業別組合は、労働組合法上の労働組合として、賃金などの労働条件の向上のために経営側と団体交渉することも重要な役割です。日本の賃金制度は職務とは切り離された年功賃金制度であり、定期昇給制によって上昇していくのですから、団体交渉の目的はこの定期昇給時の引上げ額を高めることに向かいます。しかし、個々の労働者の賃金額がここで決まるわけではありません。欧米社会では団体交渉によって賃金の水準が決定されるのですが、日本の団体交渉で決めているのは企業の賃金総額を従業員数で割った平均賃金額（ベース賃金）の増加分（ベースアップ）なのです。従って、個々の労働者の賃金額がどうなるかは、人事査定に委ねられています。

このように、日本の企業内労使交渉は、企業を超えた一律の基準設定ではなく、特定企業の労務コスト自体を交渉対象とするため、その企業の支払い能力によって制約される傾向があります。特定企業のみが賃金を引き上げて労務コストを高めてしまうと、同業他社との競争条件が悪化し、市場を失ってしまう危険性があります。このため、日本の企業別組合は産業別連合体を組織し、団体交渉を春期に同時に行うことによって、交渉力の確保を図ってきました。これを「春闘」と呼んでいます。

労使協議と団体交渉がいわば平時の労使関係であるのに対して、労働争議は戦時の労使関係です。企業別組合は常に平和的であるわけではありません。むしろ、産業別組合が企業にとって所詮よそ者であるのに対して、企業別組合は企業のメンバーであることから、労使関係が悪化すると近親憎悪的な泥仕合になる傾向があります。また、欧米社会では、争議手段といえば集団的に労務提供を中止するストライキが一般的ですが、日本では職場占拠やピラ貼り、年休闘争といった争議手段が多用されます。

もっとも、こういった労働争議が頻発していたのは、民間部門では1950年代、公的部門でも1970年代までで、現在では当時の戦闘的な組合勢力が残存している少数派組合を除けば、労働争議はあまり目につかなくなっています。

(5) 陰画としての非正規労働者

以上のようなシステムが適用されるのは正社員のみであって、日本には膨大な数の非正規労働者が存在しています。そして、非正規労働者の労務管理は正社員と全く逆になります。彼らは企業へのメンバーシップを有しておらず、具体的な(多くの場合単純労働的な)職務に基づいて(多くの場合期間を定めた)雇用契約が結ばれます。従って、彼らには長期雇用慣行も、年功賃金制度も適用されず、企業別組合への加入もほとんど認められていません。

その採用は、企業が労働力を必要とするときにそのつど行うのが原則です。非正規労働者を採用する権限は、予算の範囲内で、具体的に労働力を必要とする各職場の管理者に与えられており、労働力を必要としなくなれば有期雇用契約の雇止めという形で実質的に解雇されます。職務に基づいて採用されるのですから、原則として人事異動はなく、契約の更新を繰り返しても同じ職務を続けるだけです。従ってまた、企業が教育訓練を行うということも(ごく基礎的なものを除けば)ほとんどありません。

彼らの賃金は時給であり、その水準は企業のいかんを問わず外部労働市場の需給関係で決定されます。多くの場合、その水準は地域最低賃金額に若干上乘せした程度の低賃金です。水準が企業外部で決定されるのですから、いくら契約更新を繰り返して事実上長期勤続になっても、それに応じて賃金が上昇していくことはありません。また、正社員に対して行われている包括的な人事査定も非正規労働者には適用されません。通常、ボーナスもなければ退職金もなく、正社員向けの福利厚生からも排除されています。

彼らは通常、企業別組合の組合員資格がなく、企業リストラ時の労使協議においては、正社員の雇用維持のために、先に非正規労働者を雇止めするといったことすら規範化されています。毎年の春闘による賃金引き上げも正社員の賃金のみが対象で、それが経済全体の拡大を通じてようやく非正規労働者の賃金にも波及してくるに過ぎません。

前述のように、正社員は雇用契約で職務や労働時間や就業場所は限定されておらず、いつ、どこでどのように働くべきかは、使用者の命令によって決まります。この正社員の労働義務

の職務、時間、空間についての無限定性が、非正規労働者との大きな処遇格差を正当化する理由となっています。残業や配転を自由に命じることができ、年休の自由な取得もままならない正社員と、そういった拘束の少ない非正規労働者では、待遇が異なることも正当化されるというわけです。そして、職務、時間、空間に限定がある非正規労働者は、それらが無限定の正社員を解雇しないですむためのバッファーとして利用されるべき存在なのです。

なお、以上は男性を典型とするモデルであり、女性についてはまた別の説明が必要です。また、中小企業になればなるほどメンバーシップ的性格は弱まり、正社員と非正規労働者の区別も曖昧になっていきます。これらについては第5章で詳しく説明します。

2 nippon.com に 2013 年 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、その仕事がな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、その仕事がな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」の労働者といえることができる。

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利用して、仕事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。

3 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る議論では、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えます。

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」ではなく「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な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、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よいでしょう。

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、その仕事がな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ないというのが、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か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のみなされます。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くるのです。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横行しています。しかもあっ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。

4 『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ビュを感じつつ、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い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ようになってしまった。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ことが必要である。

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。

5 『労基旬報』 2013年1月25日号、2013年9月25日号

「集団的労使関係システムの見直しに向けて」

最近、非正規労働問題の解決の道筋として集団的労使関係システムに着目する議論がいくつかなされています。たとえば厚生労働省の「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」が2012年3月にとりまとめた報告書は、「職務の内容や責任の度合い等に応じた公正な処遇」を求めた上で、「…労働契約の締結等に当たって、個々の企業で、労働者と使用者が、自主的な交渉の下で、対等の立場での合意に基づき、それぞれの実情を踏まえて適切に労働条件を決定できるよう、集団的労使関係システムが企業内の全ての労働者に効果的に機能する仕組みの整備が必要である。」と、やや踏み込んだ提起をしています。

ここで、「集団的労使関係システム」に注がつけられ、「集団的労使関係システムにおける労働者の代表として、ここでは、労働組合のほか、民主的に選出された従業員代表等を想定している」と書かれています。ここには、これまでほとんど議論の対象になってこなかった集団的労使関係システムを通じた非正規労働問題の解決という道筋が垣間見えているともいえます。

こうした問題意識は、たとえば2011年2月の「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書でも、待遇に関する納得性の向上に関わって「このため、ドイツの事業所委員会やフランスの従業員代表制度を参考に、事業主、通常の労働者及びパートタイム労働者を構成員とし、パートタイム労働者の待遇等について協議することを目的とする労使委員会を設置することが適当ではないかとの考え方がある」と、かなり積極的姿勢に踏み込んでいます。もっとも、その直後に「ただし、日本では、一般的には労使委員会の枠組みは構築されていないことから、パートタイム労働者についてのみ同制度を構築することに関して検討が必要となろう」とあるところからすると、この問題は集団的労使関係システム全体の再検討の中で検討されるべきという姿勢のようにも見えます。

私も2009年に刊行した『新しい労働社会』(岩波新書)の中で「非正規労働者も含めた企業レベルの労働者組織の必要性」を述べていたところですが、最近遂に労働法の標準的テキストである菅野和夫『労働法第十版』(弘文堂)においても、「特に、正規雇用者と非正規雇用者間の公平な処遇体系を実現するためには、非正規雇用者をも包含した企業や職場の集団的話し合いの場をどのように構築するかを、従業員代表法制と労働組合法制の双方にわた

って検討すべきと思われる。」と書かれるに至りました。

今後、様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制の在り方に関して、法政策的な検討が積極的に進められていくことが期待されます。

「集团的労使関係法制の見直しへの第一歩」

本誌1月25日号の当欄で、わたしは「集团的労使関係システムの見直しに向けて」を書き、「今後、様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制の在り方に関して、法政策的な検討が積極的に進められていくことが期待されます」と述べました。去る7月30日に、労働政策研究・研修機構は「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書を公表しましたが、これはまさにその第一歩ということができます。

この研究会は2011年11月から1年半にわたって開催されてきたもので、荒木尚志東大教授を座長に、神吉知郁子、竹内（奥野）寿、橋本陽子、久本憲夫、本庄淳志、水町勇一郎、両角道代、山川隆一、呉学殊といった研究者が参加しており、わたしも名を連ねております。その問題意識はプレス発表資料にもあるとおり、「非正規労働者の処遇問題の解決に当たっては、正規労働者と非正規労働者双方の利害を適切に調整するための、集团的な労働条件設定システムの再検討が求められている」という点にあり、いささか長つたらしい研究会のタイトルにもその問題意識が示されています。

報告書では、現在の集团的発言チャンネルの課題解決に向けたシナリオとして、①現行の過半数代表制の枠組を維持しつつ、過半数労働組合や過半数代表者の機能の強化を図る方策、②新たな従業員代表制を整備し、法定基準の解除機能等を担わせる方策、を提示しています。

具体的には、まず①としては、過半数代表者の交渉力を高めるための代表者の複数化、過半数代表者の正統性を確保するための公正な選出手続、多様性を反映した選出、多様性を反映した活動のための意見集約、モニタリング機能を発揮させるための代表者の常設化、そして機能強化にかかる費用負担などが提起されています。過半数組合が過半数代表として機能する場合には、非正規労働者等の非組合員への配慮の必要性が述べられています。

一方②に関しては、とりわけ労働条件設定機能も担わせる場合、従業員代表制と労働組合の競合という課題が生じる（過半数組合がなくても組合結成へのインセンティブに影響する）として詳しく論じています。そして、②のシナリオを採用としても、まずは過半数組合が存在しない場合に法定基準の解除機能を果たす従業員代表制の検討から取り組むべきとしている。将来的には従業員代表制と使用者との交渉が難航したときの解決方法の検討も必要としています。

この従業員代表制と労働組合の競合こそが、日本の集团的労使関係法制の見直しを議論しようとするときに必ず問題となる難題です。今回の報告書を第一歩として、是非これから各方面で活発な議論が交わされていくことを期待したいと思います。