

# 経 営 法 曹

Journal of Management Lawyers Council

第162号

巻 頭 言	コンプライアンスと管理職(所属長) … 会員弁護士 山田 靖典 … 1
論 説	労働時間と残業手当 … 会員弁護士 福島 正 … 6
訃 報	大下 慶郎先生 … 9
追 悼 文	「師と仰いで」 … 会員弁護士 西 修一郎 … 10
	「大下慶郎先生を偲んで」 … 会員弁護士 和田 一郎 … 11
判 例 研 究	新制度導入による降格(格付け)・賞金引下げ —三井丸紅液化ガス事件(東京地裁平成21年3月27日判決)— … 会員弁護士 岡芹 健夫 … 12
	個人業務委託契約者の労組法上の労働者性(従属性の概念と内容) —国・中労委(INAXメンテナンス)事件(東京高裁判決)— … 会員弁護士 深野 和男 … 24
最新文献情報	濱口桂一郎著 「新しい労働社会—雇用システムの再構築へ」(2009年刊) … 会員弁護士 向井 蘭 … 48
リレー随筆	地方における「労働事件」の思い出 … 会員弁護士 久保田嘉信 … 51
Q & A	健康管理上の安全配慮義務と人事・労務管理 … 会員弁護士 奥村 哲司 … 56
新入会員紹介	新井 貴博(宮崎県) 鈴木 藏人(大阪) 牟禮 大介(大阪) 上野 貴士(大分県) 生野 裕一(大分県) 長屋 文裕(第二東京) 野田雄二郎(愛知県) 渡邊 和之(第一東京) 小林 幸弘(第一東京) 三宅 淳(第一東京) 塚越賢一郎(第一東京) 西濱 康行(第一東京) … 59
ゴルフ会だより	「ふたたび新軽にて」 … 会員弁護士 春原 誠 … 65
編集後記	… 66

経営法曹会議

〔最新文献情報〕

濱口桂一郎 著

「新しい労働社会—雇用システムの再構築へ」

(2009年7月刊 岩波書店)

会員弁護士 向井 蘭

## 1. はじめに

著者は、労働省に入省後、EU日本政府代表部一等書記官としてベルギーに赴任し、その後東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授を経て、現在、独立行政法人労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員の地位にある。著者はEUの労働法制に詳しく、現在の日本の労働法制は大きな変革期にあるため、著者がEUの労働法制をふまえどのような提言を行っているのか、参考になる点が多くあると思われる。

著者は、「はじめに」で労働問題についての議論は「型にはまった労働規制緩和論と労働規制強化論の対立図式になりがちで、問題の本質にまで立ち入った議論は乏しいように思われます」と述べている。確かに最近のいわゆる派遣切り報道、派遣村、ワーキングプア報道については、一部のマスコミがあまりにも感情的に煽るような報道をするばかりで、冷静に今後どのように日本の雇用を考えるのか、問題提起がなされていないように思われる。

著者は本書において「過度に保守的にならず、過度に急進的にならず、現実的で斬新的な改革の方向を示そうと」しており、

かつその提言は具体的かつ現実的であり、実務に携わる経営法曹会員の諸先生方にも参考になると思われ紹介させていただくこととした。

## 2. 日本型雇用システムは職務という概念が希薄であること

(1) 著者は、日本では、特にいわゆる正社員については、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、雇用契約それ自体の中には具体的な職務は定められていない、これこそが日本型雇用システムの最も重要な本質であると述べる。

(2) では、EUを始めとした諸外国はどうなのであるか？

### ① 同一労働同一賃金

諸外国では、どのような種類の労働を行うのかについては、雇用契約でその内容を明確に定めることが通常であり、その範囲内の労働についてのみ労働者は義務を負うことになる。このように特定された労働の種類のことを職務(ジョブ)という。英語では、失業することを「ジョブを失う」、就職することを「ジョブを得る」というのも、職務を中心に雇用契約を考えていることのあらわれであるという。

そのため、諸外国では、職務ごとに賃金を決めることになり、必然的に同一労働同一賃金との考えを採用することになる。一方、日本は、具体的な職務を定めずに雇用契約を結ぶことが多いため、職務に対して賃金を支払うという意識が希薄になり、職務以外の勤続年数や属人的な評価の色合いが強い意欲、態度などを重視することになる。

## ② 整理解雇と定年制

諸外国では、職務を中心に雇用を考えると、雇用契約で特定された職務について景気の変動により労働力を必要としなくなった場合、解雇が有効であると認めることが多い。もちろん、解雇に制限をかけている国も多いが、多くの国は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と考えている。一方、日本の場合は、特定の職務を中心に雇用を考えないため、特定の職務について労働力が必要とされなくなった場合でも、すぐに解雇することは許されず、企業内で配置転換、出向、時間外労働の削減で他の職務を見つけることができるか考えなければならない。これが整理解雇4要素に結びつく。もっとも、日本では解雇を厳しく制限する以上、労働力を一律に企業から排除する仕組みが必要であり、その一つが定年制である。諸外国では、年齢差別を禁止して、定年制を認めないことが多い。

## ③ 年功賃金と退職金

日本では、いわゆる年功賃金が今でも多く採用されているが、筆者は、それは日本の企業が特定の職務について賃金を支払うという意識が弱く、むしろ特定の企業に所属している事実（メンバーシップ）に対する対価を支払うという意識が強いためであるという。そのため、年功賃金が採用され、退職金についても長期在籍者を優遇する制

度が多いという。諸外国では、職務と技能水準に対し賃金を支払うという意識が強く、（経験が浅い時期はまだしも）経年により賃金が必ず上昇するというのではないし、長期在籍者に対し多額の退職金を支払うこともない。

## ④ 職業訓練について

日本では、職務を特定せず雇用するため、職業訓練は社内で行うことが多い。一方、諸外国では、職務を特定して雇用するため、職業訓練学校などで一定の技能を身につけてから雇用契約を結ぶことが多い。そのため、日本では、社内で職業訓練を受けるため、比較的年齢の若い時期に入社しないと技能を身につけられない（身につけられないとみなされる）ことが多く、中途採用者は少なく、新卒採用を重視する。そのため、新卒採用にもれると、職業訓練を受けない若者が出てくる。これがいわゆる年長フリーター、ニート問題になって顕在化している。

(3) 筆者は職務に対する諸外国と日本の考え方から論理的に様々な違いが生まれ、それが日本独特の人事制度に結びついていると指摘している。私が不勉強なこともあるが、その指摘は非常にわかりやすい。私も外資系企業の人事制度について相談を受けたり、訴訟を担当したことがあるが、いずれも職務給制度を採用しているところが多い。企業側の労働事件、特に外資系企業の労働事件を扱う場合は、以上の考え方を知っておくとなお理解が深まると思われる。

## 3. 日本型雇用システムが限界にきていることとその対応策

(1) 著者は、日本の正社員優遇、年功賃金などの雇用システムは限界がきていると指摘する。そのため、筆者は以下の提言を

行っているので一部紹介したい。

## (2) 対応策

### ① 同一労働同一賃金の実現

筆者は、現在のような年功賃金を一企業が負担することは非常に困難になっていることを指摘している一方、いわゆる非正規社員についてはその従事する職務に応じてその待遇を上げる必要があると述べる。そのために同一労働同一賃金を実現する必要があると述べる。

### ② 生活給

だからといって、中高年の正社員の賃金を下げることは簡単にできない。そこで、筆者は、中高年の正社員の賃金は、職務に対する対価というよりも家族の生活のための生活給としての側面が大きいことから、一部政府が生活給として一定期間負担することが望ましいと提言する。EUも生活給の部分について再配分を行っている国が多いという。現在の民主党が実施しようとしている子ども手当も生活給としての側面が結果として強い。政府が生活給を支給することにより、これまで正社員にのみ偏っていた賃金原資を非正規社員についても配分することを促すことになる。

### ③ 労使交渉

特に日本の大企業の多くの労働組合は正社員のみで組織されることが多い。これでは、労働組合の反対が強く、上記の職務給制度導入、賃金原資の再配分を実施できなくなってしまう。そこで、筆者は、非正規、正規全ての従業員を参加強制した代表組織を作り、現在の企業別組合をベースに協議を進めることを促進することを提言する。現在の企業別組合をベースにすれば、労働組合の反対も抑えられるし、参加強制することで非正規社員の意見も反映することができる。

### (3) 筆者の主張する政府が支給する生活

給の原資は誰が手当てするのか、同一労働同一賃金の基準をどのように作成するのかなど疑問点も無くはないが、単に解雇規制を緩めるなどの提案では現在の日本の雇用社会の問題点は解決することはない。筆者の提言は使用者側にとっても参考になると思われる。