

濱口 桂一郎 著

「日本の雇用と労働法」

(2011年9月刊 日本経済新聞出版社)

会員弁護士 柘木野 一紀

1. 本書の意義

我が国における従来の雇用システム、すなわち正社員を中心とした長期雇用制、年功序列型賃金、企業別労働組合等の特徴を有する雇用システムは、近時のマーケットのグローバル化や少子高齢化社会の到来等の中で大きく変容しつつある。そして、そのような雇用社会の変容を踏まえ、近時は労働法の改正議論も頻繁に行われている。

現在の労働法制や判例法理は、言うまでもなく過去の雇用社会の変化とそれに伴う法改正や判例法理の蓄積の上に成り立っているものであるから、我々が労働法を学ぶには、過去の雇用社会が具体的にどのようなものであったのか、そしてその過去の雇用社会が労働法制・判例法理にどのような影響を与えてきたのか、という雇用社会の歴史を前提として理解しておくことは非常に有益なことである。

但し、歴史を理解しておくなどと言うのは容易であるが、実践するのは容易ではない。実際その時代と共に歩んでこられた諸先輩方は別として、必ずしもそうではない者にとって、歴史を知るためには書物等を読む必要がある。特に、日々の業務に追わ

れる実務家にとって、分厚い書物を目の前にして一から通読するという作業は、大変な勇気と時間を要する。

本書では、労働省の行政官の経験を有する著者により、詳細な研究を元に、テーマ毎に我が国の雇用社会の歴史とこれに労働法制・判例法理がいかに影響を受けてきたかを分かりやすく、また読みやすい分量で解説がなされている。労働法の教科書を読んでいるだけでは容易には理解できない過去および現在の労働法制・判例法理をより深く理解することができる内容となっている。

2. 本書の構成

本書では、まず第1章で、日本型雇用システムと労働法制の全体を概観し、特に日本型雇用システムの本質を、雇用契約が職務の限定のない企業のメンバーになるための契約（メンバーシップ型の雇用契約）であることであるとし、そこから長期雇用制、年功型賃金、企業別労働組合という日本型雇用システムの特徴が導き出されるという立場を表明している。

その上で、本書ではこの日本型雇用システムを4つの視点に分け、それぞれ解説が

なされている。

つまり、第II章では「雇用管理システムと法制度」として、募集・採用、退職・解雇、人事異動、教育訓練という入口から出口までの雇用管理システムについて、雇用社会とこれに影響を受けつつ形成される判例法理や労働法制の姿がそれぞれ時系列的に説明されている。例えば、募集・採用に関しては、戦前から戦後、近時までの雇用社会における新規学卒者定期採用制の形成過程と、これに影響を受けた試用期間に関する三菱樹脂事件や採用内定に関する大日本印刷事件などの判例法理の確立状況等について時系列的に具体的な解説がなされている。

同様に、第III章の「報酬管理システムと法制度」では、年功型賃金や職能給といった賃金制度と人事査定、成果主義賃金とその問題点、労働時間規制や長時間労働、生活との両立から過労死・過労自殺問題、さらには福利厚生までが、それぞれ時系列的に解説されている。例えば、労働時間法制については、元々戦前の工場法時代における労働時間規制が労働者の健康確保のための物理的な上限規制を主眼としていたものが、戦後の労働基準法の下で36協定の締結を通じて空洞化し、割増賃金計算上の単なる基準時間に過ぎないという性格を濃くしていき、結果的には近時のマクドナルド事件をはじめとする「名ばかり管理職」問題でも、健康確保という本来的な意義ではなく割増賃金の不払いにばかり社会的注目が集まったこと、その背景には我が国雇用契約がメンバーシップ型を中心としていることなどが指摘されている。

第IV章の「労使関係システムと法制度」でも、我が国における戦前から戦後の労働運動の展開や企業別労働組合の形成過程等が、やはり時系列的に述べられている。労

働組合法が戦後間もない時期にどのような経緯で制定され、また改正されていったのか、そこで想定されていた労働組合像はメンバーシップ型の正社員による企業別組合ではなく、ジョブ型の労使関係を想定していたこと、このような法と雇用社会との矛盾の結果が労働協約と就業規則の役割に与えた影響などが解説されている。

そして、第V章の「日本型雇用システムの周辺と外部」として、女性や非正規労働者、さらには中小企業労働者についてもその雇用社会での位置付けや歴史が取り上げられ、最後の第VI章では「日本型雇用システムの今後」として、過去の雇用社会の変化を踏まえて今後日本型雇用システムがどのように変化していくのかについて、筆者の見解が述べられている。

3. 本書の感想

本書では、前述したメンバーシップ型の雇用契約という視点で一連の雇用社会の歴史が解説される一方、現実の労働法制が必ずしもメンバーシップ型の雇用契約を予定していないことにより生ずる矛盾や、そのような矛盾を受けた判例法理の動向についても鋭い指摘がなされており、大変興味深い。法律上のメンバーシップ契約として、人的信頼関係を基礎として労務出資も認められる組合契約やかつての合名・合資会社などの社員が取り上げられていることや、また我が国において労働者が法的には社員ではないにもかかわらず、一般には「社員」と呼ばれてきたことの意味についても、考えさせられるものがあつた。

他方、本書はあくまで新書という読みやすさ、分かりやすさを重視したものであるためか、文献の出典等については記載が省略されている。従って、実務で雇用社会や

労働法制・判例法理の歴史を掘り下げる必要がある場合には、調べ物が必要になってくるであろうが、本書でも筆者のホームページが紹介され、そこで本書よりも一層詳細な筆者の論文や出典等を確認することができるため、文献調査上の便宜も図られている。

個人的な感想であるが、雇用社会の戦後の歴史を意識することはこれまでも多々あったのだが、戦前の歴史まではほとんど意識することがなかった。しかし、本書では戦後はもちろん戦前の雇用社会の動向が具体的に述べられていることが、私にとっては新鮮であった。特に、労使関係に関する「戦後労働運動は戦時体制の嫡出子」との表現や、賃金制度を「戦時中の皇国勤勞

観に基づく政策方向が、戦後急進的な労働運動によってほとんどそのまま受け継がれていった典型的な領域」であるといった記述はインパクトがあり、この点でも本書を興味深く読むことができた。

また、本書では、それぞれのテーマ毎に、雇用社会に出来事や法改正などが有機的に関連付けられつつ時系列的に解説がなされているため、歴史の流れが大変把握しやすいというのも特徴的である。つまり、断片化・細分化されていた知識が、頭の中で一つの流れとしてスーと整理されていくようであった。

本書は、実務家や学生を問わず、一度通読されることをお勧めしたい。