

新しい労働社会

濱口桂一郎著(岩波新書・735円)

労働法の研究者は、個々の労働裁判については発言するが、日本の労働市場の特質について発言するのは珍しい。この本は序章で、これを試みている。

欧米の雇用契約であったならばどのような仕事なのか、という働く内容(職務—job)とその報酬を明示し、雇用契約を行う。ところが日本ではこのような契約はなく、採用とは、会社の一員になるという暗黙の契約であり、この契約の違いから、長期雇用、年功賃金制、企業別組合、欧米にない人事課、四月のいっせい入社、定年制、解雇手続の違いなど、今まで労働経済学者が明らかにしてきたものを、法的に——なかなか見事に説明していく。

国際比較を交え、経済学者の実証的研究を無視するところが心にくい。この分野は大河内シュール(東大教授、故大河内一男氏、故氏原正治郎氏などの流れ)によって開拓されたものであるが、これらの労働経済学者の批判的見解が聞きたい。

第一章以下は、たしかに労働法学者の筆である。まず新聞紙上を賑わした、マクドナルドの店長は「管理職にあらず」という裁判である。労働基準法上の管理職とは何か——課長、次長になったからといって、この意味での管理職ではない。正確には「経営者と一体的な立場にある者」だとい

うのである。マクドナルドの支店では正規社員は店長一人、他はアルバイト。こんな支店長が経営者と一体的な立場にあるわけではない。

著者はここで二つのことを述べている。第一は、労働基準法上の管理職でない者が管理職としてあつかわれ、労働時間規制の対象外となつて、長時間労働をしている日本の現実——それを推し進めようとしている経団連への批判。

第二はマクドナルド裁判は、あまりにも長時間労働である現実を是正してほしいという本来の訴えを時間外手当の支給にすりかえていたとしか思えない新聞報道への批判。

長時間勤務を改めるべきであるとする著者の考えは、二〇〇五年の経団連の提言——ホワイトカラーエグゼンプション——にも向けられる。エグゼンプションとは適用除外ということ

で、主任手当てなど役職手当を支給するかわりに労働時間間の規制をはずそうというものである。

こうした働く者の生活重視の著者の考えは、最高裁の判決をも批判させる。高齢の母と、保育士の妻と二歳児を抱えた労働者が、遠距離配転を拒んだところ、会社が懲戒解雇にしたことを台憲とした判決である。私の知るかぎりでも、教授としてあるまじき行動をした者を懲戒解

日本の労働市場の法的特質とは

雇した大学の決定を最高裁は無効としている。要するにいずれも市民の常識では理解できないものである。

生活保護の給付水準に対する日本の最低賃金の低さは、よく知られているが、その理由を著者は、最低賃金がアルバイトとパートという家計補助労働の対価を対象にしていたことによるとし、それがワーキングプア問題の基礎にあるとしている。

ではどう改めるのか。それがよくわからない。

派遣労働問題を含め、その根本に戦後労働政策の基本となっていた職業安定法第三二条——利益をともなう職業紹介を認めないという原則が崩壊したことが、このような事態を招いたのではないか。

最終章で、著者は、株式会社は株主だけのものではなく、従業員や利害関係者のことも考えるステークホルダー・カンパニーであるべきだとしている。適度に保守的、適度に進歩的、それがこの本の視点である。