

# ポイント

- 。強い人事権と雇用保障巡り不毛な論争に
- 。適切な規制なく非正規化などの問題拡大
- 。空洞化が進む労働時間規制の強化が重要

濱口 桂一郎

労働政策研究・研修機構  
主席統括研究員

昨年6月に閣議決定された日本再興戦略の改訂版は、女性の活躍促進と働き方改革を旗印に、雇用制度改革に向けた様々な方針を打ち出した。しかし、その後の政治家やマスコミの動向をみると、支持する側も反対する側も、働き方改革の本質を的確に理解していないのではなからうかと思われる状況が続いている。

ここで提起されているのは、戦後70年にわたり日本の労働社会の基軸となってきた働き方のスタイルを見直すこと

雇用保障を目的にしていることも、自由には解雇できるようなすべきだと主張する一派と、雇用保障を当然の前提としながら企業の人事権を批判する一派との不毛なポジショントーク

ながら、長期的な保障もないといういわゆるブラック企業現象が問題になってきた。



したがって求められているのは規制「緩和」ではない。規制があるからではなく、規制がないから問題が生じている。雇用内容規制が極小化されるとともに、代償として雇用保障が極大化されているメンバーシップ型正社員のパッケージと、労働条件や雇用保障が極小化されている非正規のパッケージ、この二者択一



いことである。

つまり「女房子供を扶養する男性正社員」を前提に仕事の中身も、働く時間も、働く場所すらも無限定に会社の指示のままにメンバーシップ社員として働く代わりに、新卒一括採用から定年退職までの終身雇用と、毎年定期昇給で上がっていく年功賃金制を保障された働き方(メンバーシップ型)の枠組みを、もっと多様で一人一人の生き方に合った形に手直しすることである。

無限定な働き方と生涯雇用保障の二つは密接不可分で、お互いに相手を前提として精妙に組み立てられている。一方だけのいいとこ取りができるような仕組みではない。

ところが、雇用の改革はいつも、労働者を無限定に働かせることができる企業の強大な人事権は維持しながら、雇

## 働き方改革の視点

# 適切な規制で選択多様に

に覆われ、なかなかまとまな議論が進まない傾向にある。

1980年代までは、メンバーシップ型システムが日本の競争力の源泉だと称賛されていた。ところが90年代以降、メンバーシップ型正社員が縮小し、そこからこぼれ落ちた人々はパート、アルバイト型の非正規労働者になってきた。とりわけ新卒の若者が不意な非正規に追いやられたことが社会問題化した。一方、正社員は幸福かという点、無限定な働き方を要求し

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は権利濫用(らんよう)として無効だと定めているだけである。

権利自体は行使するのが当たり前で、例外として無茶(むちゃ)な権利濫用を無効としているだけだ。その権利濫用という例外が、現実には極大化している。なぜなら裁判に持ち込まれる事案がメンバーシップ型正社員のケースが圧倒的に多いためである。彼らは職務も労働時間も勤務地も原則無限定だから、会社側には社内で配転をする権利があるし、労働者側にはそれを受け入れる義務がある。残業や配転を拒否した労働者は懲戒解雇してよいと、日本の最高裁はお墨付きを出している。そうであるなら、たまたまその仕事がなくなったからといって配転の努力もせず

に整理解雇することは認められまい。解雇は企業の外から規制されているのではない。企業自身がその人事権によって規制しているのである。日本より欧州の方が整理解雇が容易といわれる。事実としてはその通りだが、法律自体は実体的にも手続的にも、欧州の方が非常に事細かに規制をしている。欧州ではそもそも労働契約で仕事と場所が決まっており、会社側には配転を命ずる権利がないからである。権利がないのに、いざというときにやれと命ずることはできない。逆に日本は会社にその権利があるから、いざというときにはその権利を行使しろということになる。

解雇ではもう一点、金銭解決の是非を巡る議論がある。これも大きな誤解がある。日本の実定法に、解雇を金銭解決してはならないなどというおかしな規定はどこにもない。地位確認請求訴訟では異なる訴訟物である金銭支払いを命じることができないという民事訴訟法上の技術問題にすぎない。

労働審判では、地位確認請求に対して金銭支払いの審判を下すことができる。訴訟でも判決に至るまでに和解するものが多く、大半が金銭解決をしている。行政機関である労働局のあっせんであれば、金銭解決が3割で残りは金銭解決せず、泣き寝入りの方が多い。そこまで至らない水面下の泣き寝入りも多いと思われる。欧州並みに解雇の手続規制を整備し、救済としての金銭補償を明確化することこそ、労働者保護に資するのではなからうか。

## 解雇や時間誤解多く

### 正規・非正規の択一打破を

最後に、労働時間についても非常に多くの人々が誤解をしている。過去20年、日本の労働時間規制は極めて厳しいという誤った認識の下に、それをいかに緩和するか、という政策がとられてきた。しかし、日本では過半数組合または過半数代表者との労使協定、いわゆる三六協定さえあれば、事実上無限定の時間外・休日労働が許される。それゆえ日本はまだまだに、100年前にできた国際労働機関(ILO)の労働時間関係条約をただの1つも批准できない。皮肉なことに労災保険の過労死認定基準では、月平均80時間超の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、それでも労働基準法上は違法ではない。にもかかわらず、多くの人

が日本の労働時間規制を厳しいと誤解するのは理由がある。それは残業代規制(だけ)が厳しいからである。国家権力が規制しているという名に値するのはこの部分だけである。規制なので違反したら監督官がやってきて、是正勧告が命じられるが、いままでもなく残業代とは、時間ではなくお金にすぎない。

実定法上に存在する労働時間規制が労使協定によって空洞化しているからこそ、賃金規制があたかも労働時間規制かのように誤解され、「残業代ゼロ」を巡り緩和派と反対派で熾烈(しれつ)な議論がされてきたが、肝心の労働時間規制はどちらからも放置されてきた。いま必要なのは、健康確保のためのセーフティネット(安全網)として、在社時間の上限規制や、就業時間と翌日の始業時間に一定の間隔を確保する勤務間インターバル規制を導入することではなからうか。

はまぐち・けいいちろう 58年生まれ。東大法学部、旧労働省へ。専門は労働法政策

	解決金額(万円)	問題発生から解決までの期間(月数)
労働局あっせん	17.5	2.4
労働審判	100.0	6.4
裁判上の和解	300.0	15.6

(出所)東京大学の高橋陽子氏著「金銭的側面からみた労働審判制度」(「労働審判制度の利用者調査」所収)より一部省略