

が、自分のためなのだから自由にやらせてほしいと思っている人もかなりいると思います。さきほど小倉先生がおっしゃったお話を、これは自分のことだと思って聞いていたのですが、率直に申し上げて「余計なお世話」だと感じました。

一方で、これほど上限規制が必要な人もないともいえます。やりたくてやるということになると、やる人はいくらでもやってしまうという危険があります。ですから、健康を害さないという観点から、仕事に応じた規制が必要だと思います。例えば、年104日でなくてもいいと思いますが、年50日ぐらいの保障休日を設定するとか、通常の労働者より短い時間で医師の面接指導を義務づけるとかいうことなどは考えられるでしょう。

また、私も年収要件をつけるのが有力だと思っています。年収はデジタルで客観的ですから疑問の余地がない。要件を満たしていないときにもすぐわかります。いくらがいいかは議論が必要ですが、私は700万円ぐらいがいいと思います。700万も払っていたら、それなりに専門的な仕事をしているだろうということで、職務要件を間接的に担保することにもなる。

鳥田 大手企業だとそれぐらいの給料を払えますけれども、全国的に見るとなかなか…。だから、年収要件は難しいと思っています。考えられるとしたら、マクドナルド事件のように、通常の労働者と比べてどうか、ということになると思います。さっき和田先生は2倍とか1.5倍とおっしゃっていたけれども、それはありえるのかなという気はしますけれどもね。

荻野 そういう考え方もありますし、私は世間相場の中でこれぐらいの年収なら間違いなく専門的で裁量度のある仕事をしているだろうという意味での絶対的な金額の要件があってもいいと思います。本人同意要件をつけるという考え方も十分ありうると思います。そういう意味では和田先生と意見が近いのかなと思いました。

その上で、組合があって、シヨップ制の協約があって、代表性が確保されていて、その

中で労組法2条に抵触する、使用者の利益を代表する者だと労使で取り決めた人はホワイトカラー・エグゼンプションの対象となるという要件もありうると思います。そのルールをはっきりさせると、我が社にも組合があってもいいなと考える経営者は出てくるかもしれないですね。経営者に、組合があるというのはいいことだということを理解してもらわないと、なかなか組織化は進まないと思いますので、そういうことは真剣に考えたほうがいいのではないかと思います。

鳥田 鶴先生、どうですか。

鶴 働き方の多様性がこれだけあるので、ある単一の尺度で問題を切り込んだとしてもなかなか答えがないと思うのです。今日のお話の中で、長時間労働の要因みたいところを最初にもう少し整理しておくべきだったのではないかという感じがしております。自発的な要因と非自発的な要因の区別が重要でして、自発的な要因はきょうかなり議論になってきているのですが、ワークホリックみたいな話とか、金銭インセンティブという自発的な要因は必ずあるのです。残業代を稼ぎたいとかですし、また、余暇と所得も補完性があるということが指摘されています。それなりに余暇を楽しもうと思ったらお金もなくてはだめだから、そこは代替的ではないのだという議論です。

あと人事評価の問題もあります。「頑張っている」という評価は最後は「たくさん働いている」かどうか、つまり成果主義なんて言われているけれども、案外、労働時間で評価せざるをえない部分があります。組織に対するコミットメントへの評価という意味です。

それから、「自分がこれだけ人的投資をしたら、結局それを回収するためにできるだけ働けなければ損じゃないか」という気持ちが出てくる、また、プロフェッショナルリズムとしての労働規範があって、「やはりプロフェッショナルとしてこれだけ仕事をきっちりやりたい」という動機も自発的な要因となります。

もちろん、非自発的な要因もあります。これもずっとテーマになっている常態的長時間

労働ですね。これは、そもそも長時間労働が何かあった時のバッファを意図している。つまり、長時間労働を最初から前提として企業経営を行っているという話から、職務が不明確なので、ほかの人とのコーディネーションが必要という面もある。「私はここまでやったので、はい、もう帰ります」というわけにはいかないし、日本の組織は仕事をチームでやっているのだからコーディネーションはどこまでいっても必要ということだと思います。

経済学の言葉では、「負の外部性」というのですが、自発的な長時間労働者が集まる組織の中にいたら、私だけ長時間労働はいやだというわけにはいかない。意に沿わなくてもやらざるをえないという問題がある。

このように、非自発的な要因と自発的な要因があって、問題は非自発的なところでしょうね。非自発的な要因に対しては何とかしなければいけないということできょうも議論していると思うのですが、一方で自発的な要因もあるわけです。お金の話もあるし、さきほど荻野さんがおっしゃったような、自分を高めるためにいろいろやりたいという人もいます。その切り分けというのが簡単ではない。いろいろなタイプの人がいるということが長時間労働の問題を非常に難しくしている本質なのではないか。

どうやって切り分けていくかを考えると、どうしてもそれはケースバイケースでしょうという話になる。そうすると、労使の問題ということになってくる。その難しさというのがいまの整理の仕方では、いろいろな要因があるというところに尽きていく。細かく見ていかないと、ある一つの見方だけで問題を切ってしまうと、「そのやり方は正しくないよね」という反応が必ず出てくる。「解」がないと言ってしまうと言い過ぎかもしれないですけどね。

和田 いまの鶴先生の話には二つ矛盾した点があると思います。あまり複雑すぎるからもっとシンプルにしろという話と、多様性があるという話をさきほどされたのですが、労働時間規制がどうしてこれだけ複雑になったかという、多様性にどういうふうに対応する

かということが、その背景にあったと思うのです。昭和22年労基法の古い形ではだめだ、こういう新しい働き方が出てきているのだからこういう規制が必要だと、話がどんどん複雑化してきた。

これは外からは見えづらい、分かりづらいかもしれないけれども、ある程度多様性に対応した仕組みで仕方がないところがある。ただ、企画立案型のように少し複雑すぎるものについては、どうするかということは検討しなければいけない。また、フレックスタイム制などももっと使い勝手がいいものにする必要があると思います。しかし、やはり多様性があるからこそ、規制自身もある程度多様なものが必要になってざるをえないでしょう。それが一つです。

それから、二つ目の分権化の話はよく水町勇一郎先生などもされるのですが、いまの労使自治の現実を見ると、九十何パーセントの事業所で労働組合がない。そういうところでは果たして分権化という議論だけでいいのでしょうか。過半数代表制度があるではないか、という反論があるかも知れませんが、これについては法制度としてまだ不備が多すぎます。そういうところに労使自治の機能を担わせるのは、やはり無理でしょう。

大手の企業はいいけれども、第3次下請けとか第4次下請けまでいったときに、大手企業の仕組みが完全に貫徹できるかという、おそらくそういうわけにはいかないでしょう。

大手の企業別組合がこれを組織してやっているというのなら話は別ですが、そうでないところにとっては最低限の法律による規制は担保しておかないとまずいでしょう。

いまいった二つのことは必要でしょう。ただし、労働者の多様性とかニーズとか長時間労働の原因が複雑になっているから、それをもう少し解明しながら、それに柔軟に、しかし適切に対応した形での新しい規制を模索していく必要があるということについては、私も賛成です。

まとめにかえて

島田 時間の関係もあるのでそろそろまとめたいと思います。最後に全体を通して一言ずつご意見というか、感想を含めて頂戴できればと思います。

小倉 非常に難しい問題だということを改めて認識させられました。ただ、自分が気づかなかった論点や考え方もあるということと、意外に労使の方のお立場が想像と違っていたといいますか、正直もっと対立すると思っていたのですが、どちらの言うこともそれなりに私は理解できましたし、お立場で言っている部分と、相手の考え方の上に立った上での議論がとてもおもしろかったです。

研究者としては最後に問題になった何が原因かというところは、たぶん最終的に永遠に解けない課題だと私自身は思っていますが、それを少しずつでも解明して、どんなタイプの労働者がどんなふうに進んでしまうのか。どんな会社でどういうことが起こるのかということこれから自分の課題としてさらに続けてまいりたいと思いました。皆さんに参考になるご意見等伺わせていただいております。

鶴 私の発言に対し、和田先生から、労働時間貯蓄制度より年休完全消化が先だという点、制度の統一化の議論と多様性への配慮という点の矛盾をご指摘いただきました。貴重なコメント改めて感謝申し上げます。

それぞれ一言、コメントさせていただくと、前者は、むしろ、残業した分、当然気兼ねなく休む権利があるという認識からむしろ他の同僚と同じように与えられている年次休暇よりも休暇促進が進む、つまり、労働時間貯蓄制度導入は年次休暇促進を進める促進剤にもなるのではないのでしょうか。

また、後者は提案している統一的なわかりやすい、しかも、使いやすい制度として、具体的には、労使自治、分権型コミュニケーションを重視している点で多様性に十分配慮した形になっており矛盾、齟齬はないと考えています。

私はさきほど申し上げたのでそれ以上はないのですが、やはり非正規・正規問題も含め

てどうしても労使というところでもいろいろ複雑化している。多様化しているということで、ケースバイケースで考えていかなければいけない。そういう状況であることは間違いないと思うのです。そうしたときに労働組合というものだけではなかなか足りない。それもそうだと思うのです。それ以外のところは非常に多様な労働者も含めてどうやってコミュニケーションをやっていくのか。こういう議論をすると、いつもそこに行き着く部分はあるのです。

我々がいろいろな問題解決をするために、そこがしっかりできないと、どの問題も解決できないところに逆に追い込まれているなどというのを常日頃考えるのです。だから、労働組合にも頑張ってもらわなければいけないし、それ以外の形態、特に非正規をどういうふうにするのかということも含めて、そこをこれからもっと真剣に考えていかないといけないということ、きょうお話を聞きながら一番痛感しました。

長谷川 雇用・就業形態の多様化などに対応するような形で、労働時間法制はこれまで変化してきたと思います。今後も、労働時間を議論するときに、どのような労働者を対象にするのか、どのような労働者がいるのかというきっちりした分析を労使が持たなくてはならないと思います。

また、あるべき論が労働基準法の中で書かれて、さまざまな取り組みは労働協約なり労使協定の部分が重要なので、小倉先生の指摘とも合うのですが、集団的労使関係がやはり鍵になるのではないかと思います。労働組合と使用者がその事業所に応じた労働時間をつくっていく。それしかないと思うのです。事業所ごとにどのようなものを導入していけばよいのかということは、まさに労働組合と使用者の交渉だと思います。

和田先生からも言われたのですが、組合があまりにも組織率が低いものから、組合をつくることのメリットを出しながら、組合が労働協約を締結していく。そういうところへ大きな切り替えをしなければいけないのではないかと思います。使用者も組合が存在

することで、いろいろなチャンネルを通じたコミュニケーションができるようになります。法律の枠組みでしっかりと保護すべきものと、労使関係で行えるものともう少しわかるような法制度が必要ではないかという感じを受けました。

その観点からは、連合は、もう少し労働組合のメリットは何かということと言わなければならぬのではないかと思います。職場で起きている現実を共有しているので、労使の認識はそんなに乖離があるわけではないのです。ただ、法律をつくるときは、すべての労働者に適用されるものであり影響も大きいものですから、原理原則の主張をしていくことになります。そのために、どうしても労使はぶつかるのだと改めて思いました。

和田 私のまとめは二つです。一つは、どういう立法を作ったら、どういう効果が出るのか、そして出たのか。それがよかったのか、悪かったのかということ、いままであまり実証してこなかった。このことをもう一度いろいろな法律についてきちんと検証すべきです。例えばパートタイム労働法はどういうふうに進化したのか、機能しなかったのか。労働者派遣法はどうだったのかということについて、一つひとつ点検しながら、新しい法制度を考えていくという努力は必要だろう。労働時間制度についてもそうです。

二つ目は、私は非常に強行な法規制論者だとみなされているようですが、もちろん分権化ということは必要だと思っています。すべての企業が、例えば世界的な大手企業と従業員5人のところが同じような規制ができるわけではない。それは当然認めるところです。

ただし、あまりに多様性を強調するとなると、規制はできなくなってしまいかねない。多様性を認めるとしても、当然にある程度の枠組みはきちんとしておくべきだろう。その中でこれを前提として分権化ということを考える。この枠組みのところは、私自身非常に大切にしたいという思いがあります。

労働時間の規制についていうと、賃金の規制と異なり、「労働力の再生産」という絶対的な要請があります。

現実を見た場合には、労働組合が、数的にあるいは質的にどのような機能を果たしており、また果たすべきなのか。それがいないところでの労働者代表の機能をどのように充実させていくべきなのか。こうした実態を踏まえた法規制を考えないと、空理空論に陥りやすい。それだけだったらいいのですが、昨今のような劣悪な雇用情勢をもたらしかねない。

規制がない自由競争という考え方には、現実を見た場合に、私は懐疑的にならざるを得ない、というのが私の実感です。

荻野 皆さんが大体おっしゃられましたので申し上げることもないのですが、長谷川さんがおっしゃることに大変同感するところがあります。企業、特に個別企業の人事制度をいろいろ細かくみると矛盾だらけなのです。でも、その時々いろいろなことで労使で話をし、経営の事情もあるし、組合は職場に下ろして議論をして、個別に見れば矛盾もあるけれども、これが一番納得のいく形ですねということで作りに上げてきたものというところがあります。

そういう労使の実践によって取り組みを進めるということが、こういう問題では基本ではないかと思っています。その矛盾ぶりが島田先生や和田先生のような法学者の先生から見ると許せないということがあるかもしれませんが、できればそういうものも包摂できるような法制度が今後の法学の課題としてあるのではないかと考えています。

それから、もう一つ、私は長谷川さんが「いのち」とか「健康」とかいった価値観を絶対視するような議論をされなかったことに深く感銘しています。私自身も、きょう一つ心がけていたことがありまして、国際競争という言葉を使うと、それが絶対になってしまっている思考停止になりますので、それは使わないようにしましょうと考えていました。たしかにヨーロッパに較べれば日本の労働時間は長いですが、競争相手にはもっと長時間働いている国もたくさんあるわけですから、それを言ってしまうと議論になりません。国際競争の中で生き残らなければいけないのは当然です

が、その中でも労使で努力して労働条件を改善していくことに取り組んで行かなければならない。

ただ、その中で忘れてはいけないこともあると思っています。この日本の狭い国土、しかもほとんど山で、掘っても温泉しか出てこない。そこに1億人以上の人が住んでいて、これだけの豊かな社会を作ってきたというのは一体何なのかという、飯田経夫先生が言っておられるように、人の上に立つ人ではない「ヒラの人たち」もまた真面目に働く、仕事で頑張ってきたからだと思いますし、橋本久義先生が言っておられるように、中小企業の現場で働く「普通の人たち」が、特に光が当たることもなく、特別に報われることもなく、しかし誇りを持ってすばらしい力を発揮してすばらしい製品を作っているからでしょう。

これはなくしてはいけないものだろうと思います。確かに長時間労働は問題だと思えます。弊害もあります。でも、あまり働くな、働くな、働かないことがいいことだというようなことになるのは逆にまた怖いと思います。そここのところがともするとないがしろになっていると思いますので、改めて申し上げたかったということです。

島田 どうもありがとうございました。いろいろなお立場からかなり率直な意見交換ができたように思います。期せずして労使から労働組合の役割というものの役割が強調されたのが印象的でした。労使のコミュニケーションを考えると、労働組合がないところでどうするのかは相当に難しい問題で今後独自に検討する必要があるでしょう。私は、かねてから、ともかく組合のあるところから、労働時間についてシンプルな法制度に切り替えていくことがいいのではないかと主張しておりますが、そのことのメリット・デメリットもだいぶ出されて、私自身は今後の参考になりました。どうも長時間にわたりましてありがとうございました。

(2009年9月18日収録)

中小企業に対する労働法規制の適用除外に関する共同比較法研究

—連載を終えるにあたって—

神戸大学大学院法学研究科教授

大内伸哉

おおうち しんや

検討を行った。

本共同研究における比較法の対象国は、アメリカ、イギリス、オーストラリアというアングロサクソン系の国、ドイツ、フランス、イタリア、オランダという大陸法系の国、そして、中国、台湾という日本以外のアジアの国の9ヶ国である。分析の精度を高めるためには、より多くの国を対象としたほうがよいが、当面の分析に必要な国のサンプルは一応そろったとみてよいであろう。

そこで、まず、各国の分析結果の概要をみておくこととする³⁾。

2 各国の分析結果の概要

(1) アメリカ⁴⁾

アメリカ労働法において重要な地位を占めている差別禁止法制からみておこう。一連の差別禁止法には、以下のような適用除外が定められている(ここで紹介するのは、連邦法

1 はじめに

今回の連載(本誌223号から226号)は、労働法の適用の実効性を高めるためには、一定の規模以下の企業や事業(本稿では、これをまとめて中小企業と呼ぶ場合もある)¹⁾に対する適用除外を積極的に認めていく必要があるのではないか、という問題関心に基づき始められた²⁾。

まず連載を始めるにあたっては、規制対象の性質、そして採用される規制手法の違いによって、適用除外を認める必要性の違いがある、という仮説を立てて、外国法を素材として、その検証を行った。また適用除外を正当化する理論的根拠として企業負担論と代替的保護論(企業による保護、労働組合による保護、市場による保護)があるとし、各国における適用除外規定においては、どのような正当化根拠があげられているのかについても、

1) 労働法上の中小企業の定義として参考になるのは、改正労働基準法37条1項ただし書の当分の適用除外(適用猶予)を定める同法138条の規定である(平成22年4月から施行)。同条によると、中小事業主とは、「その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいう」とされている。

2) 拙稿「中小企業に対する労働法規制の適用除外に関する共同比較法研究—連載を始めるにあたって—」季労223号(2008年)64頁以下。

3) 特に、本共同研究では、差別禁止、解雇、労働時間、労働安全衛生、障害者雇用という項目にフォーカスをあてており、団体法の分野は対象外としている。

4) 以下は、梶川敦子「中小企業に対する労働法規制の適用除外—アメリカ—」季労224号(2009年)103頁以下を基礎にしている。