

II 労働者像の変化と法政策のあり方

2 企業実務の立場から 現場の実情を踏まえた法政策の検討

(1)はじめに一労働者像の変化

本稿の目的は、標題にあるとおり、労働者像が変化する中で、企業実務の立場から現場の実情を踏まえた法政策を検討することにある¹。まず従来一般的とされてきた労働者像とその近年の変化を概観し、次にそうした変化に対応した労働政策を検討するうえでの基本的な考え方を整理する。最後に、現時点で実務的にとりわけ大きな課題であると目される「多様な正社員」と「新しい労働時間制度」について、具体的な検討を加えたい。

(a)かつての労働者像

まず、労働者像の変化について簡単に概観する。わが国の就労実態をみると、総務省「労働力調査特別調査」によれば 1980 年には「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」いわゆる片働き世帯が 1,114 万世帯と、雇用者の共働き世帯の 614 万世帯を圧倒して多数であった。また、当時の非正規雇用労働者比率は 1 割台であり、いわゆる学生アルバイトや主婦パートなど、家計補助的な就労がその太宗を占めていたものと思われる。この時期にはまだ、「男は仕事、女は家庭」といった性役割意識が色濃く残存し、「長期雇用で基幹的業務を担う男性労働者と補助的に働く女性労働者」という典型的な労働者像が、とりわけ大企業を中心にまだ相当に強固であったと考えられよう。

つまり、男性についてはいわゆる日本的雇用慣行であり、新卒で正社員就職し、基本的には在籍出向・転籍出向なども含めてなんらかの形で定年までの雇用が確保されるタイプの労働者である。内部育成・内部昇進を原則とし、職種や勤務地などは使用者の事情によって決定、変更される。時間外労働にも柔軟に対応することが求められ、結果として単身赴任や長時間労働なども甘受することとなる。

そのため、結婚後、特に子を設けて以降は専業主婦またはそれに近い形態での「内助」が必要となる。処遇は職能の向上に応じ、また生計費への配慮もあって年功的な運用がなされることが多く、生活補助的な福利厚生制度も適用される。

このように、労使双方にとって拘束度が強く、長期的な約束事である日本的雇用慣行のもと、集团的労使関係においては企業別組合と生産性運動の発展をみた。その結果、組合員レベルの一般労働者にも企業業績にコミットしているとの意識が定着し、利益配分的な賞与が支払われる(しかも時には年間で月給の数か月分という高額に及ぶこともある)ことが特徴的である。

これに対して、女性は新卒時には正社員として期間の定めなく採用されるものの、業務は補助的なものに限られ、人事異動なども限定的で、結婚ないし出産を期に退職することが(多くは暗黙裡に)予定される。そして、家事・育児の負担が軽くなると、家計補助的に、多くは非正規雇用で就労することがある。ごく大雑把にまとめれば、こんなモデルになるのではないか。

(b)多様化する労働者像

ところが、その後 30 年で状況は一変した。片働き・共働きをとってみれば、2012 年には片働きが 787 万世帯、共働きが 1,054 万世帯と完全に逆転しているし、非正規雇用労働者比率も 3 割を優に突破する水準にまで高まった。この間 1986 年の男女雇用機会均等法施行をはじめ、女性の就労に関係するさまざまな法制度の整備が

¹ 本稿の記述は筆者の勤務先での業務を通じた経験、見聞等に依拠する部分が多くあり、必ずしもすべて文献的根拠を有するものでないことを了解されたい。

なされた。

それだけではない。年齢という観点からは、定年後の高年齢者をみると、1980年の60-64歳の就業率は男性67.4%、女性37.9%に過ぎなかったが、2013年にはそれぞれ72.2%、46.0%に上昇したし、実数で見ると、この間の高齢化の進展を反映し、1980年の男女計240万人から2012年に597万人、2013年も575万人(うち約半数は非正規雇用)と大幅に増加した。そこでは高齢者雇用安定法の改正が大きな役割をはたした。いっぽうで若年については、高校・大学新卒者の就職は従来新卒一括採用慣行の中で比較的安定していたが、バブル崩壊後の1993年頃からいわゆる「就職氷河期」となり、新卒で就職できない、あるいは非正規雇用で就労する若年者が増加した。その結果、総務省「労働力調査」などによれば、1993年には11.5%にとどまっていた15-24歳(就学中を除く)の非正規雇用労働者比率は、2013年には32.3%に達した。

さらに、1985年には労働者派遣法が制定され、派遣労働者はすでに雇用者の2%を超える規模となっているほか、業務請負も拡大し、これら人材アウトソーシングの市場規模は、(株)ミック経済研究所の調査によれば、2003年の約3兆5千億円から2010年には6兆3千億円に拡大したという²。障害者雇用においても、雇用率は趨勢的に上昇しており、法定雇用率には達しないものの拡大基調にある。また、経済・企業活動のグローバル化や、入国管理法の改正、外国人技能実習制度の導入などにより、外国人の就労も増加しつつある。

これらに加えて、顕著に目を引くのが、高度な仕事に従事する労働者の増加である。総務省「就業構造基本調査」によれば、1982年に535万人だった「専門的・技術的職業従事者」は、2012年には1,014万人にまで増加している。その中には、必ずしも同一企業での継続就労にこだわらないキャリア観を持つ人材も多いといわれている。

このように労働者像が多様化する中、これまでにない新たな課題が生まれ、あるいは従来から指摘されてきた課題が再認識された。すべてをあげることはとてもできないが、代表的と目されるものとしては、たとえば、女性の労働市場への進出にともない、従来から指摘されてきた男女間の処遇格差をはじめ、現時点でのわが国の社会慣行下におけるワーク・ライフ・バランスの困難さや少子化への影響などが指摘されている。また、非正規雇用労働者比率の上昇に関しては、その雇用の不安定さ、仕事を通じた技能形成の困難さ(とりわけ次世代を担うべき若年労働者のキャリア形成の困難さ)、それにとまらぬ処遇格差の発生などが問題視されているようだ。

そうした中で、わが国の政労使はこれに対応した政策対応、法整備に様々な角度から取り組んできたが、企業実務の立場からみると、まだ残された課題は多いと言わざるを得ない。

(2)基本的な考え方

さて、個別の政策論に入る前に、基本的な考え方を整理しておきたい。

(a)現実的・漸進的な取り組み

中でも企業実務の立場から最も強調したい第1のポイントは、政策は現実的に、漸進的に進められるべき、ということである。

現状のさまざまな問題、課題について、前述した日本的雇用慣行の特徴に「構造的な問題点」を指摘し、その「抜本的な改革」を主張する意見は有力であり、オフィシャルな政策検討の場でも提案されることがある。日本的雇用慣行は労働者に職種変更や単身赴任、長時間労働などを求める一方、使用者には重い雇用確保義務を課して経営の自由度を束縛するものであり、労使双方にとって過度に拘束的なので、これを解体して欧米型の

²株式会社ミック経済研究所(2004)『人材ビジネス系・アウトソーシング系アウトソーシング総市場の現状と展望 2004』、株式会社ミック経済研究所(2010)『人材ビジネス系・専門アウトソーシング系アウトソーシング総市場の現状と展望 2010年度版』による。

同一労働同一賃金の職務給とし、企業横断型の職種別労働市場を形成せよ、といった主張である。これは米国型のエンプロイメント・アット・ウィルを志向する自由主義の論者にも、大陸欧州型のネオ・コーポラティズムを志向する社民主義の論者にも共通する。

しかし、このような主張には、実務家からみると 2 点の大きな問題があるように思われる。ひとつは循環要因を軽視して構造要因に偏っていること、もうひとつは移行コストが考慮されていないことだ。

① 構造要因と循環要因

前者については、典型的には前述した非正規雇用労働者の問題にみられるように思う。たしかに、非正規雇用労働者比率が趨勢的に上昇したことには、バブル崩壊と同時にわが国経済の安定成長期が終焉し、期待成長率が下方屈折したという構造的な要因が大きく影響していることは容易に推測される。国内の企業組織の拡大が見込みにくく、むしろ縮小することも想定される中では、従来型の日本的雇用慣行を維持していくためには、景気や売り上げなどの変動に応じた人員規模の適正化をはかるべく、一定割合の有期契約労働者を確保する必要があるからだ³。他にも、たとえば相対的に非正規雇用労働者の比率が高いサービス業での雇用が増加したことの影響なども、構造的な要因のひとつとして想定されよう。なお今後については、やはり構造的な要因としてわが国の少子化・人口減にともなう労働力の減少が見込まれているため、現状をさらに上回って非正規雇用労働者が増加することは考えにくいように思われる。

一方でこの間、総務省「労働力調査」の結果をみると、1992年2月には2.0%にとどまっていた完全失業率が、長期にわたる経済の低迷により2002年8月には5.5%にまで上昇した。その後は緩やかながら長期の景気回復期となり、2007年7月には3.6%まで改善したが、リーマンショック後の世界的な大不況により、2009年7月には再度5.5%にまで悪化した。その後、2011年の東日本大震災はわが国経済に大きな打撃となったが、2013年以降は大胆な金融・財政政策が奏功して経済状況も好転し、2014年5月の完全失業率は3.5%にまで低下した。

このように労働市場が変動する中、好況期においては非正規雇用労働者の増加に対する反省がみられた。2007年頃には、団塊世代の定年にともなう技能伝承の問題(伝承されるべき若手正社員の不足)や労務構成の偏り、人員の交替にともなう教育コストの増加、短時間労働者の増加によるコミュニケーション・ギャップなどがとみに指摘され、非正規雇用労働者の正規雇用への転換も随所でみられた⁴。また、2013年以降の好況期には、一部飲食店が人手不足により閉店・営業短縮を余儀なくされるなど労働需給の逼迫が顕在化し、非正規雇用の就労条件の改善や正規雇用化が進んでいる。一般的に、好況・人手不足下においてはまず非正規雇用の労働条件が上がり、それでも必要人員が充足できなければ続けて正規雇用が増加し、さらにはその労働条件も改善すると考えられる(バブル経済期のわが国労働市場を想起されたい)。このように、非正規雇用労働者をめぐる問題の相当部分は、実は不況という循環的要因によるものであり、雇用失業情勢が改善すればおのずと解決するものであろう。労働法学者の菅野和夫氏がこの問題についてまず「非正規労働者の問題状況を大きく改善するには、根本的には、日本経済がデフレ経済を脱して、安定成長の軌道に復帰することが必要であって、経済・

³ その代表例として、自社型雇用ポートフォリオの導入を主張した日本経営者団体連盟(1995)『日本経営者団体連盟新・日本的経営システム等研究プロジェクト報告 新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体策』があげられる。この報告書は雇用ポートフォリオのほか賃金制度や企業組織、能力開発、福利厚生から労使関係まで幅広い内容を含んでおり、一貫して「長期継続雇用の重視」を主張していることに留意する必要がある。

⁴ たとえば、日本経済新聞の2006年4月5日付朝刊では「企業が派遣やパートなどの「非正規雇用」社員を長期的な戦力に取り込み始めた。流通業界などを中心にパート社員を正社員に登用する動きが拡大。パート社員を継続確保するために賃金などの待遇を引き上げる動きも目立つ。」として、「NTT西日本はコールセンターなどで働く約25,000人(グループ含む)のパート社員のうち、約6,000人を正社員にする方針を打ち出した」などと報じている。また、同紙の同年10月18日付朝刊では「アパレル大手が販売職の雇用形態を契約社員から正社員に切り替え始めた。婦人服のサンエー・インターナショナルでは9月から契約社員約1000人が正社員になった。ワールドも販売代行子会社の契約社員約6000人を同子会社の正社員にした。」と報じられた。翌年7月4日付朝刊でも「シダックスは二〇〇八年三月末までに、パートとアルバイトの約二%に当たる五百人を正社員にする。」などの事例が報道されている。

産業・財政・教育・労働政策などを総動員しての対策を必要とする」と述べている⁵ことはきわめて妥当であり、構造要因ばかりに偏って不要な「改革」を唱道することは慎まれるべきだろう。

② 移行コスト

もうひとつ、移行コストの問題がある。労働経済学者の玄田有史氏は、石橋湛山の言をひいて「根本的」という言葉が好きになれない。『〇〇に根本的な問題がある。小手先の策ではダメだ』と指摘すると何だか格好いい。ただ、そういう人は、きまって問題の解決に奔走している当事者ではない。根本的な問題があることくらい、わかっている。一朝一夕には解決しないから、根本なのだ。本当の関係者は、一步ずつ解決策の積み重ねを、地道に模索している。」と述べている⁶が、まことに同感である。

減少しているとはいえ、いまだに日本的雇用慣行のもとに働く労働者は6割を超える多数派である。同一業種の同一職種であっても、企業により仕事の内容や、やり方の相違は大きい。そこにたとえば「同一労働同一賃金の職務給」を一気に導入することは、はたして現実的だろうか。賃金の下がる人も多く発生するだろうし、紛争も多発しよう。それが企業の生産性、ひいては労働条件に与える影響は大いに懸念される。あるいは、たとえば解雇を自由化したとしよう。前述のとおり日本的雇用慣行は労働者が使用者に広範な人事権を認めるいっぽうで使用者は原則として定年までの雇用を保障するという長期的な約束ごとなので、いかに政策的に解雇自由としたところで現実に解雇が行われればそれを不満とする紛争が多発しよう。また、そうなれば労働者も従来のように経営に協力的でなくなるだろうから、それが生産性に与える影響もやはり懸念される所だ。制度の変更は移行コストを十分に考慮に入れて、現実的なスピードで進めなければなるまい。現実には、日本的雇用慣行が長期的な約束事であることを考えれば、移行にも相当の長期をかける必要がある⁷。

結局のところ、労働慣行というものは、わが国に限らず米国でも欧州でも、それぞれの社会風土の上に政労使で時間をかけて作り上げてきた、多分にローカルなものではなからうか。他国がそれでうまくいっている(ように見える)からといって、それを取り入れれば問題は解決するとの議論は、移行コストを無視するものであり、非現実的と言わざるを得ない。

(b)多様性の尊重

こうした考え方のもと、進みつつある労働者像の多様化についてどのようなスタンスをとるのが第2のポイントとなる。性別や年齢などに関わる事項はさることながら、有期雇用や派遣労働の拡大などといった多様化に対しては例外的なものとして否定的なスタンスをとり、日本的な正社員モデルの拡大こそを是とする意見も、また有力である。

しかし、これに関しては、多様性を尊重し、重視することが重要ではないか。現実の問題として、前述したように多様化の背景には構造的な要因があることを考えると、歴史を逆戻りさせることは難しいことは受け入れざるを得ない。それに加えて、従来型のような高度に拘束的な働き方ではなく、より柔軟に働きたい、あるいは職種や勤務地を限定して働きたいといった労働者のニーズも存在し、拡大していることも考慮しなければなるまい。こうしたニーズは、女性や高齢者の就労が今後拡大する趨勢の中で、強まりこそすれ、弱まることはないだろう。

⁵菅野和夫(2012)『労働法第10版』弘文堂(初版1985)、p210。

⁶玄田有史(2009)「協働型能力開発へ」ビジネス・レーパー・トレンド 409号 p.7。

⁷ 性急な変更、実態に合わない変更は、意図がいかに善良であっても、予期しない結果をもたらすことに留意する必要がある。たとえば、パート労働法第8条は「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」すなわち業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、残業・休日出勤や配置転換、転勤の有無といった働き方が通常の労働者とまったく同じで、かつ期間の定めのない労働契約を締結している(有期労働契約の反復更新でこれと同視すべき場合を含む)短時間労働者について差別的取扱いを禁止した。これは短時間労働者の労働条件を改善したいとの意図によるものだったと思われるが、現実には短時間労働者がこれに該当しないよう業務の内容等を通常の労働者と明確に区分するなどの結果をもたらしたとの指摘がある。

現実には、非正規雇用の中には就労実態があまり良好でない実態もあるだろうし、正規雇用を望みながらも非正規雇用に甘んじている人もいるだろう。しかし、すでに派遣、短時間、あるいは有期の労働で、本人も職場も満足度高く就労している人も多くいる。こうした人たちの働き方を否定するのではなく、多様な働き方のそれぞれが立派な働き方としていわば「市民権」を持ち、それにふさわしい制度を持つことができるようにしていくことが望まれるのではないか。そうした取り組みを通じて、多様な仕事のすべてがディーセントなものとなり、その中からなるべく多くの人が自分に適した良好な雇用機会を多くの選択肢の中から得ることで、主体的に自らのキャリアを構築していくことが可能となるような雇用社会の構築をめざすべきと考える。

(c) 集团的労使関係の重視

第3のポイントは、集团的労使関係に関するものである。労働者像が多様化する中、個別の企業・職場の実情はそれぞれに多様であり、今後ますます多様化が進む。働き方、労働条件の個別化が進む中だからこそ、個人により・職場により多様な意見や利害を抽出・集約して調整をはかる集团的労使関係の役割が重要となる。一律的・画一的な規制は必要最小限のものを確保することとどめ、労使の対等性の確保に関する簡素な手続規制のもとに、各職場の実情に適應したルールを個別労使が対等な力関係のもとに決めていくことを可能とすべきだろう。

ただし、これに関しては、現行労働基準法の過半数代表者制度について代表性・対等性・実効性の観点から疑問を指摘する意見もある。これらを確保するために、過半数労組との労働協約を活用するなどのアイデアがあり⁸、大いに検討すべきだろう。また、労働契約法制定時の検討段階では、労働者の3分の2以上を組織する「特別多数労働組合」にさらに幅広い権限を与えるとの考え方も示されており⁹、これも十分考慮に値しよう。

このような考え方のもと、労使の集团的対話を促し、個別労使の取り組みを先行させて、その積み重ねを通じて社会的ルールを形成し、望ましい雇用社会を実現していくという手順を踏むことが重要である。いかに動機が善良であっても、実態を乖離した法規制は予期せぬ結果を生むことにつながる。かつて、労働基準法に週40時間制を導入するにあたっては、猶予期間や指導期間を活用するなどして労使の努力をうながし、規模・業種別に一定程度の普及が図られた段階で本格導入するという手法がとられたが、これが参考となろう。

(d) 予見可能性の向上

もうひとつの重要なポイントは、ルールの事前の予見可能性を高めることだ。もちろん、多様化が進展する中であっては、一切の疑問の余地なく判断できるルール作りはもとより困難で、それぞれの事情に応じて個別に判断するよりないケースも多いだろうし、実態が変化すればそれに合わせて運用や解釈を変更することも必要となろう。しかし、さまざまな制度の中には、この職場・この労働者にこの制度を適用しうるか、あるいはこの手続きで十分か、などの不確かさが利用を阻害している実態もある。ルールを作る際には極力透明で、客観的に判断できるものとする努力が必要であろう。

また、制度・ルールの安定的な運用も、予見可能性確保のために重要である。たとえば2011年2月の「専門26業種派遣適正化プラン」は、人材派遣業界に多大な混乱をもたらした。これ自体は、たしかに法律の字句文面どおりに運用を「適正化」するものだったかもしれない。しかし、それなりに円滑に運用されてきたものを特段の

⁸ たとえば、後述する新しい労働時間制度の検討にあたっては、労使の対等性が確保されているとの観点から、制度の適用を当面過半数労組のある企業に限定するとのアイデアが示されている。2014年4月22日開催の第4回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議に提出された産業競争力会議雇用・人材分科会長谷川閑史主査名資料「個人と企業の成長のための新たな働き方～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～」。

⁹ 2006年4月11日開催の第54回労働政策審議会労働条件分科会提出資料「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」。

前触れもなく「適正化」した結果、派遣労働者本人、派遣先の職場、派遣会社の3者がいずれも満足度高く、派遣就労の継続を希望しているにもかかわらず契約満了で就労打ち切りのやむなしに至るといふ悲劇が随所で繰り返げられた。これに限らず、わが国人材派遣業の歴史は法改正や制度変更で翻弄され続けた歴史でもあるが、新しい分野なので致し方ない面もある。しかし、「専門26業種派遣適正化プラン」のようなことが度重なると、労使ともに中長期的・計画的な活動が難しくなることは言うまでもない。行政当局の善処を求めたい。

(3) 求められる法政策

さて、こうした基本的な考え方を確認したうえで、以下では今後求められる具体的な法政策として、現下において実務的に最も重要な課題と目される「多様な正社員」と「新しい労働時間制度」について述べたい。他にも重要な課題は多いが、紙幅の関係もあり別の場に譲ることを了解されたい。

(a) 多様な正社員／限定正社員

2013年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」（以下、2013年の「日本再興戦略」と表記する）は、日本経済の再生に向けたいわゆる成長戦略を幅広くまとめているが、そのひとつとして「多様な働き方の実現」が掲げられている。「個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるよう、柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し等を進める。」ということで、5つの項目が上げられているが、ここではその中から「多元的で安心できる働き方」の導入促進が多様な正社員に関するものである。具体的には「職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する。」「業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進する。」とされている。ここにある「有識者懇談会」は同年9月に発足し（「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会、以下「有識者懇談会」）、翌2014年7月には報告書（以下「有識者懇談会報告書」）が公表された。2014年6月に閣議決定された「日本再興戦略改訂2014－未来への挑戦－」（以下「日本再興戦略2014」）では、「職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大」として、この報告書を念頭に「本年7月までに労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表するとともに、本年中に、職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。」などとされている。

この「多様な正社員」とは、冒頭で述べた従来型の日本的雇用慣行の男性労働者像とは異なるタイプの正社員をさしており、有識者懇談会報告書では具体的に「勤務地限定正社員」「職務限定正社員」「勤務時間限定正社員」の3類型が示された。従来モデルの正社員はここであげられた勤務地、職務、労働時間などについての使用者の裁量が広範に認められ、これらが限定されない「無限定正社員」であるのに対し、「多様な正社員」はそのいずれかが限定されることになるため、これを「限定正社員」ということが多い。

企業実務の立場からみれば、限定正社員は当然ながら無限定正社員に較べれば制約のつく労働者なので、処遇はその分抑制されたものとなる。特に、高度な職位・職務であるほど、勤務地の変更や時間外でのサービスが必要となることが多いことから、企業内での昇進・昇格といったキャリアは、無限定正社員に較べて緩やかなものとなり、したがって賃金なども比較的高いものとはならない可能性が高い。つまり、限定正社員とは、スローキャリアだが拘束度の低い労働条件パッケージということになる。前述したように、企業組織の拡大が停滞し、むしろ縮小もありうる局面においては、こうしたスローキャリアの労働力を必要とする企業は多いのではあるまいか。

一方、2013年の「日本再興戦略」にも「個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて」と書かれているように、家庭の事情などで転勤や時間外労働を避けたい労働者、専門職種のプロフェッショナルとしてのキャリアを望む労働者などにとっては、限定正社員は魅力的な働き方だといえるだろう。特に、勤務地限定正社員は、多くの場合勤務時間限定正社員ともなることが想定される(有識者懇談会報告書でも、勤務地限定正社員の活用が期待できるケースの第1に「育児や介護の事情で転勤が難しい者」、勤務時間限定正社員の活用が期待できるケースの第1に「育児や介護の事情で長時間労働が難しい者」をあげている)。現状では、勤務地・勤務時間を限定して働くには非正規雇用を選択せざるを得ない状況も多いと思われることから、スローではあってもキャリアを継続でき、定年まで安定的な雇用を期待できる限定正社員が普及することは、現在のわが国では、2013年の「日本再興戦略」や「日本再興戦略2014」が掲げる「女性の活躍」にも大いに資することが期待できる。

さて、これらを限定した労働契約は現行法制化でも可能であり、実際に存在している。有識者懇談会報告書でも紹介されている労働政策研究・研修機構(JILPT)の調査¹⁰によれば、半数近い事業所で導入されているという。そして、その太宗はいわゆる一般職社員、つまり「主として事務を担当する職員で、概ね非管理職として勤務することを前提としたキャリアトラックが設定された社員であって、事実上職務限定で勤務地限定と思われる正社員」であるという(これは結局のところ、前述した従来モデルにおける女性の働き方が、「結婚・出産を機とした退職の予定」の部分が軽減されつつ残存しているということでもあろう)。まさに、「スローキャリアだが拘束度の低い労働条件パッケージ」といえる。問題は、この形態が拘束度はかなり低いもののキャリアも管理職に到達しないかなりスローなものであることと、ほとんど女性に固定されていることだろう(この調査をもとにしたJILPTの報告書¹¹でも、これら一般職社員の職務や処遇を高度化した事例が好事例として多く紹介されている)。ここから見てとれる今後の課題は、無限定正社員と一般職社員の間位置する「拘束度もそこそこでキャリアもそれなりの労働条件パッケージ」、現在のわが国の社会慣行下において男性も選択しうるような限定正社員を普及させることであらう。

そのために重要なポイントは、無限定正社員と限定正社員は異なるものなのだから、キャリアや処遇も異なるのが当然だということを明らかにすることであろう。もちろん、現実の制度においてなにをどのように限定し、キャリアや処遇をどうしていくかということは、個別の労使が話し合っただけで決めるべきものであり、その場面においては、無限定正社員との均衡も大いに考慮されよう。それが無限定正社員、限定正社員の意欲に大きく影響する以上、当然のことである。

その観点からは、有識者懇談会報告書が、主に限定正社員の動機づけと紛争防止の観点から、キャリアについても処遇についても極力無限定正社員との差を小さくすることを求めていることは、普及の妨げにこそなれ、助けにはならないだろう¹²。繰り返しになるが、これは本来個別の労使に委ねるべき課題だ。普及を進めるためには、たとえば代表制を充足する過半数労組との労働協約を締結していれば、労働条件の均衡は図られていると考えてよい、といった解釈を示すことで、予見可能性を高めることが望まれる。「日本再興戦略2014」にある「均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る」にあたっての配慮を期待したい。

もうひとつ、限定正社員をめぐる大きな論点として雇用終了との関係、つまり事業所や事業部門の閉鎖などにより、限定された勤務地や限定された職種の仕事がなくなったときの解雇、あるいは限定された職種を遂行する能力を喪失したときの解雇の可否がある。「日本再興戦略」の検討の場であった内閣府の産業競争力会議や規

¹⁰ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」。

¹¹ 労働政策研究報告書 No.158『「多様な正社員」の人事管理に関する研究』2013年5月31日。

¹² もっとも、ここでは限定正社員の現状などもふまえつつ、無限定正社員と限定正社員の処遇に差があることを前提に、その均衡に配慮するという「均衡処遇」の考え方に立っており、これは適切な姿勢といえる。一部には、非正規雇用労働者の待遇改善を念頭に、欧米諸国などにみられる「均等待遇」をわが国にも導入すべきとの議論があるが、依然としてわが国雇用の大半を占める無限定正社員の待遇は短期的な職務との関係は薄く、極論すれば「入社から定年までの会社人生全体のキャリア」に対して待遇が決まるという長期的性格が強いため、均等待遇という考え方を導入する余地は極めて限られているのが実態と思われる。

制改革会議などでもそうした議論がなされた¹³し、「日本再興戦略」にも「思い切った事業再編を断行し、企業として、産業として新陳代謝を促進する。」などと記載されたうえで、項目として「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」が「多面的で安心できる働き方」の導入促進」と同レベルで掲げられている。

これに対して、有識者懇談会報告書は過去の裁判例の分析を行い、整理解雇については勤務地や職務の限定が明確化されていれば事業所の閉鎖や職務廃止の場合に直ちに解雇が有効となるわけではなく、必要とされる解雇回避努力の程度などに影響があること、能力不足解雇についてもそれを理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、やはり必要とされる配置転換や教育訓練、警告等の程度に影響があることなどを指摘し、その上で「いずれにしても、使用者には、事業所廃止等に直面した場合、配置転換を可能な範囲で行うとともに、それが難しい場合には代替可能な方策を講じることが、紛争を未然に防止するために求められる。」「いずれにしても、使用者は、改善の機会を与えるために警告を行うとともに、可能な範囲で教育訓練、配置転換、降格等を行うことが紛争の未然防止に資する。」と、無限定正社員と同様の対応を行うことを求めている。もちろん、紛争の未然防止を意図するならいねいな対応が要請されるのは当然だが、無限定社員と同様では普及につながるインセンティブが乏しいとの意見もありそうだ。

これは結局のところ、従来から、就業規則上は無限定でも実際には職務変更や勤務地変更の可能性がかなり低い、事実上の限定正社員が現業部門を中心に多く存在したところ、典型的には新規拠点を設立する際に一定数の職制や熟練工を他拠点から転勤させるなど、現実には事業の事情に応じてこうした労働者についても職務や勤務地の変更を実施してきたことの反映であろう。したがって、企業が現実には相当程度の期間にわたって職務や勤務地の限定を厳格に実施すれば、それに応じた判断がされる可能性もあるだろう。

これに関しても労働条件のパッケージに含まれてくるわけだが、現実には回避努力をせずに解雇に踏み切る場面はかなり限られてくるだろうから、むしろ、実務的にはより細かい話が問題となるのではないか。たとえば、従来型の無限定正社員であれば、例えば事業所の閉鎖によって転勤する場合、転勤先での住居や旅費などの費用は企業が負担するのが一般的だろう。これに対し、勤務地限定正社員に対して事業所閉鎖にともなう解雇を回避すべく転勤を打診し、労働者もこれに応じた場合、転勤先での住居などの費用は勤務地限定正社員の負担とできるか、といった問題である。事業部門閉鎖にともなう配置転換であれば、職務限定正社員については新職務に必要な一定の知識・技能を雇用継続の条件とできるか、という問題になる。また、これらのケースにおいて、転勤後・職務変更後には当然に変更後の勤務地・職務限定の正社員となるのか、という問題もある。当然ながら、これも労働条件のパッケージに含まれてくることになるので、明確化することが普及の上では望ましい。

(b)労働時間制度

次に、古くからある問題であり、かつ喫緊の課題であるにもかかわらずなかなか進展がみられない、高度なホワイトカラーの就労実態に応じた労働時間制度の導入があげられる。専門的・技術的職業に従事する労働者が増加し、かつ、彼ら・彼女らがわが国経済の将来にとって決定的に重要なイノベーションの担い手となるだろうことを考えると、このような一定以上の専門性を有するホワイトカラーがその能力を伸ばし、専門家として成長し、持てる実力を発揮できるようにしていくことは、社会的にもきわめて重要といえる。

ここでポイントとなるのは、専門家としての能力の相当部分は、仕事や職場を通じて蓄積されていく、ということだろう。私が以前考察のために作成した架空の事例を再掲したい。架空ではあるが、十分にリアリティのあるものと信じている。

¹³ たとえば 2013 年 6 月 11 日の「規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書」には「勤務地限定型、職務限定型正社員については、労使の話し合いを経たうえで、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが想定される。」との記載がある。ただし、続けて「その場合においても、勤務地・職務が消失した際の解雇については、無限定正社員と同様にいわゆる解雇権濫用法理…が適用されることになる。」との記載もある。

F 君はある企業でマーケティングの企画を担当している 28 歳の青年である。仕事は面白いし、そろそろ係長昇格も近づいていて意欲も高い。主力商品の一つを任されていて、ときおり業務の進行状況を上司に報告し、包括的な指示を受ける。ときには課題について相談して助言をもらうこともある。目下の懸案はライバル社の類似商品に対抗するための販促企画である。

ある日 F 君はいつもどおり起床し、日経新聞を読みながら定時の 9 時に出勤した。午前中は何度か後輩に日常取引について指示したほかは目下の懸案に没頭し、昼休みは業界誌を読みながら弁当をつつく。頭にあるのはやはり販促企画だ。午後は会議の予定が 2 件あり、上司への報告が終わると外出し、まず得意先と打ち合わせを持つ。次の広告代理店での会議まで少し時間があるので、喫茶店でスポーツ新聞を読みながら 1 時間くらい時間調整した。会議終了後帰社すると定時の 17 時を過ぎていたが、午後の会議の報告書を作成して 18 時過ぎに職場を出た。報告書の出来は F 君としては正直なところ不満で、もう少し手を入れたかったが、一応用は足りるだろう。このところ不景気で残業は 1 日 1 時間と制限がかかっているし、労組も労働時間短縮キャンペーンをやっているから、まあ仕方ない。その後、F 君は会社の資料室に行って関連法規について調べた。当面の業務では必要はないが、次の人事異動で希望の職場に異動できれば役に立つし、うまく資格が取れれば将来転職するときに有利だろう。2 時間後、F 君は資料室にあったマーケティングの新しいテキストを借り出して、帰途読みながら帰宅した。期待どおり、役立ちそうな材料の多い本だ。21 時に帰ると配偶者が「遅かったですね」というので F 君は「残業でね」と答える。入浴と食事を済ませた F 君は、忘れないうちに、ということで本から得たアイデアを 30 分くらいかけてノートにメモしたが、そうしているうちに報告書の出来がどうしても気に入らなくなり、結局こちらもテレビのスポーツニュースを見ながら 1 時間かけて作り直してしまった。就寝は 24 時。

さて、F 君の「労働時間」は何時間だろう？ F 君の配偶者は、F 君の労働時間はどのくらいだと思っているだろう？

(荻野勝彦(2010)『労働法改革—人事労務管理の視点から』水町勇一郎・連合総研編『労働法改革—参加による公正・効率社会の実現』日本経済新聞出版所収)

この設例では、労働者は仕事を通じて(よりよい報告書を作成する努力)、あるいは職場を通じて(会社の資料室の利用)能力を伸ばしていこうとしていることがわかる。そのとき、それにあてる時間が労働時間か否かは、非常にあいまいとなる。会社の資料室で当面は必要ない調べものをした時間は労働時間なのか(ここは微妙な設定にしたところで、これが社会人大学院を聴講したのなら労働時間ではないということに異論は少なからうが、これが職場の自席で会社のパソコンを使って、という話になると労働時間とすべきとの意見も多いかもしれない)。会社から借り出したテキストを通勤時間に読み、そのアイデアを自宅でノートにメモしているのはいわゆる「風呂敷残業」にあたるのか。「用は足りる」だけの報告書があるのに、より出来のよい報告書にするために自宅で作り直すのはどうなのか。

専門的・技術的職業に従事する労働者の多くは、このように、包括的な業務指示のもとに、具体的な方法や働き方については相当の裁量を持って働いているであろう。業務の方法だけでなく、業務量についてもどの程度まで広く・深く取り組むかは相当程度任されているし、労働時間についてもその配分やペースを自らコントロールできる。工場労働などにみられるような決められた手順どおりにやれば一定の出来高があるという仕事とは対照的に、うまくいけば短時間で良好な結果が得られることもあれば、諸般の事情で多大な時間を費やしても結果がはかばかしくもないという仕事だ。労働者本人も「自分の仕事は時間の切り売りではない」と自覚しているだろう。労働者の専門性や裁量が高まるほど、賃金の時間割計算のために労働時間を確定させようとすることは無意味であり、むしろ、企業の経営上の事情によって労働者の裁量を低下させかねない。これは高い専門性を有する労働者の成長を阻害することにつながり、労使双方にとどまらず、社会的にも損失となろう。したがって、こうした労働者の専門性や裁量が一定以上に達したと認められる場合、たとえば設例の労働者が係長に昇進し相当額の賃金を受けるようになった場合には、賃金の時間割計算とそのため労働時間の確定は不要とすべきではないか。このとき、賃金は能力なり期待される、あるいは実現した成果などに応じて適切かつ十分なものが支払われ、健康管理上必要となる労働時間は必要に応じて、より大雑把な形で把握されることとなろう。

従来の実務では、こうした労働者に対して、おもに 2 通りの方法で対応してきた。

ひとつは裁量労働制、特に企画業務型裁量労働制の適用である。しかし、この制度は労使委員会決議、すなわち集団的労使関係に多くを委ねてはいるものの、適用事業所や適用業務の範囲までは委ねられていない。法や指針なども不明確な部分が多いため、労使にとって該当性の判断が難しく、予見可能性が非常に低いため、きわめて利用しにくいものとなっている。そのため、厚生労働省の「平成 25 年度就労条件基本調査」によれ

ば、制度導入後 10 数年を経過しているにもかかわらず、企画業務型裁量労働制を導入している事業所は全体の 0.8%、適用されている労働者は全体の 0.3%という低率にとどまっている(なお専門業務型裁量労働制についてもそれぞれ 2.2%、1.2%にとどまる)。

もうひとつは、スタッフ職に対して管理職クラスの処遇を行うことで、労働基準法第 41 条 2 項の「監督若しくは管理の地位にある者」(管理監督者)として扱う、という方法である。典型的には、企業別組合のある企業においては、課長クラスについて労働組合法第 2 条 1 項にあたる趣旨で非組合員となるとの労働協約が締結されていて、労働者が課長クラスに昇進すると組合を脱退すると同時に労基法上の管理監督者として労働時間規制の適用除外ともする、という運用が多くみられる。しかし、労基法上の管理監督者については、年次有給休暇と深夜業を除いて労働時間規制の大半が適用されないという強い効果があるため、その範囲はかなり限定的に考えられており、企業の運用実態との乖離を指摘する意見も多い。実際、労基法上の管理監督者に該当するかの判断は、企業内で管理職とされているとしても、その役職名ではなく、職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって行くとされており、現在たとえば上記のような運用で実務上労基法上の管理監督者として取り扱っている労働者についても、これを厳格に判断した場合、疑問の余地なしとしないケースは十分に想定される。

このように、裁量労働制は予見可能性が低く、管理監督者については保護のレベルが非常に低くなるため適用範囲が狭いことから、管理監督者より保護が強く、適用範囲が広く、かつ予見可能性の高い新しい労働時間制度が必要となっていた。これにこたえて、管理監督者一步手前の労働者(設例の労働者の係長昇進後もこれに該当しよう)を対象とする制度として提案されたのが、2007 年の労基法改正にあたって法律案要綱まで作成されながら、ついに実現しなかった「自律型労働時間制度」である。これはホワイトカラーについて個別同意、集団的同意(複数の労使代表委員で構成される労使委員会決議)、年収要件(900 万円が想定されていた¹⁴)などといった客観的な基準と、週休 2 日相当の罰則付きの最低休日規制や健康確保措置などの保護規定を定めたいと、該当する労働者の法定休日と年次有給休暇を除く労働時間規制を適用除外するというもので、かなりよく考えられたものとなっていた。しかし、残念なことにこの「自律型労働時間制度」については、メディアをはじめとする世間一般だけにとどまらず、政策当局においてもその趣旨や具体的内容(対象者の範囲など)について十分な理解がはかられず、むしろ多くの誤解や混乱が生じていた。それもあってこの制度はマスコミのネガティブキャンペーンにさらされ、やがて政争の具となってついでにいった。

以降、この問題は実務家にとって大きな懸案となっていたが、2013 年の「日本再興戦略」で「多様な働き方の実現」の中で、「多面的で安心できる働き方」の導入促進と並んで「労働時間法制の見直し」が掲げられた。具体的には「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。」とされた。以降、この問題は実務家にとって大きな懸案となっていたが、2013 年の「日本再興戦略」で「多様な働き方の実現」の中で、「多面的で安心できる働き方」の導入促進と並んで「労働時間法制の見直し」が掲げられた。具体的には「企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。」とされた。

その後も、内閣府の規制改革会議や産業競争力会議といった会議体において、この問題に関する議論が進展した。それを受けて、「日本再興戦略 2014」では「時間ではなく成果で評価される働き方への改革」として、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件(例えば少なくとも

¹⁴ 2007 年 1 月 10 日付日本経済新聞夕刊は「柳沢伯夫厚生労働相は十日午前、国会内で公明党の斉藤鉄夫政調会長と会談し、一定の条件を満たす社員を労働時間規制から外す「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」について、対象者を年収九百万円以上とする方針を明らかにした。」と報じた。

も年収 1000 万円以上)を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さと言金のリンクを切り離した「新たな労働時間制度」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる。」との記載がなされた。

この間、厚生労働省は 2013 年 9 月 27 日に労働政策審議会労働条件分科会(第 103 回)を開催し、2013 年の「日本再興戦略」をうけて、今後の労働時間法制のあり方について議論を開始した。以降、2014 年 4 月 22 日に開催された会合(第 112 回)までの間に 9 回にわたって幅広く議論が行われたが、総じて労使の見解の隔たりは大きかった。

その後、厚生労働省は 2014 年 9 月 10 日に労働政策審議会労働条件分科会(第 115 回)を開催し、「日本再興戦略 2014」をうけての議論を開始した。以降、「日本再興戦略 2014」に記載された「次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる」ことに向けて精力的な検討が行われ、2015 年 1 月 29 日に開催された会合(第 123 回)では「今後の労働時間法制等の在り方について(報告書骨子案)」が資料として提示されたている。その中では「特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル労働制)の創設」も提案されているものの、内容的には対象業務についてかなり狭い範囲にとどまるなど、極めて限定的なものにとどまった。現時点でこうした結果となったのは、前述した 2007 年当時の誤解や混乱が今日も相当程度残存しており、論点が十分に整理されず冷静な検討が難しかったためではないかと思われる。

中でもおそらく最大の誤解は、この制度を導入することで生産性が向上する、労働時間が短くなる、それによってワーク・ライフ・バランスを改善できる、というものだ。たとえば、2007 年の「自律的労働時間制度」に関して、当時の舛添要一厚生労働相は 2007 年 9 月 11 日の閣議後記者会見でこのべている。

…これは、家庭団らん法案と書きなさいと、家庭団らん法案ね。そしたら、パパ早く帰って、ママも早く帰って、うちで早くご飯を食べましょうよという法案なので、こんなのお前ら残業したって、残業代くれないよといったら、あほらしくてさっさと帰るわけですよ。私はそっち側に期待しているんですよ。ワークライフバランスとか、またこれも横文字なのだけれども、こんなこと言ったって、現実に残業代出なかったら、帰るインセンティブになる。
(厚生労働省ウェブサイト <http://www.mhlw.go.jp/kaiken/daijin/2007/09/k0911.html> から)

最近の議論でも、たとえば 2014 年 4 月 22 日に開催された第 4 回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議に提出された産業競争力会議雇用・人材分科会長谷川閑史主査名の「個人と企業の成長のための新たな働き方～多様で柔軟性ある労働時間制度・透明性ある雇用関係の実現に向けて～」をみても「働き方に対する新たなニーズ」として「子育て・親介護といった家庭の事情等に応じて、時間や場所といったパフォーマンス制約から解放されてこれらを自由に選べる柔軟な働き方を実現したいとするニーズ」をあげたうえで、「個人の自由度を可能な限り拡大し、生産性向上と働き過ぎ防止とワーク・ライフ・インテグレーションを実現する」「子育て・親介護世代(特に、その主な担い手となることの多い女性)や定年退職後の高齢者、若者等の活用も期待」などと記載されている。

たしかに、多くのホワイトカラー労働者は仕事のペースを自ら調整する余地を相当持っているもので、同じ仕事をするのなら、ペースを速めて所定時間内で終わらせるよりは、ゆったりしたペースである程度残業して割増賃金を得たいと考える労働者もいるだろう。上記のような議論は、残業をしてもしなくても賃金が変わらないのであれば、だったら残業するより早く帰ったほうが自由時間も増えて得だから、労働者は仕事のペースを上げて早く帰るようになり、したがって時間当たり生産性も上がる(もつとも、これはあくまで時間当たり生産性であり、出来高も賃金も変わらない中では一人あたり生産性もコスト当たり生産性も不変であることには注意を要する)だろう…という発想なのだろう。

しかし、こうした発想は実務的にはあまり現実的でないと思われる。現行制度下であっても、今日はどうしても早く帰りたいという事情のある労働者は、相当に仕事のペースを上げて、あるいは今すぐ必要な仕事だけを片付けるなどして、早く帰れるようにするであろう。しかし、それを毎日続けるというのはあまり現実的とは思えない。むしろ

る、残業が多くても少なくとも賃金は変わらないと言われれば、「では『残業代ドロボー』と言われる心配もないのだから普段はマイペースでゆったり働こう」という人の方が多いと考えるのが自然ではないか。さらに、前の設例のように、仕事や職場を通じて自身の能力を伸ばしたいと考えているような人であれば、「残業代も労働時間も気にしなくていいなら、どうしても今すぐ必要ではないけれど、あれも調べてみたい、これも試してみたい」ということで、帰りがむしろ遅くなることも多いだろう。これは時間当たり生産性をむしろ下げる可能性が高い(しかし、一人当たり生産性やコスト当たり生産性は不変である)。なおすでに導入されている裁量労働制に関する調査の結果をみても、これらが目に見えて労働時間を減らすという関係はみられないようだ。

したがって、「自律的労働時間制度」のようなものを導入することで、帰宅時間が早くなって生産性が向上するとか、ワーク・ライフ・バランスの改善に資するといったようなことは、あまり期待できない。ただし、長い目でみれば、「今すぐ必要ではないけれど、あれも調べてみたい、これも試してみたい」といった活動を通じて労働者の能力が向上することで生産性が向上することは大いに期待できるし、「今すぐ必要ではない」ものから新技術やイノベーションが生まれる可能性もある。そのための「自律的労働時間制度」だと考えるべきだろう。

また、これが「残業代ドロボー対策」ではない、という部分も、正しく理解を求めべきだろう。たしかに、仕事の量やペースとは無関係に、割増賃金そのものが目的で残業する労働者もいることは、実務家の世界で「残業代ドロボー」とか「生活残業」とかいう用語が共通言語になっていることをみても明らかだろう¹⁵。相当割合の実務家がそこに「不公正」をみることもまた事実だ。

しかし、2007年の「自律的労働時間制度」の内容をみると、これが「残業代ドロボー対策」、つまり「労働者の今ある残業代を取り上げる」ものではなかったことは明らかなように思える。つまり、そもそもかなり高額(国会答弁では900万円)な年収要件があり、それを超えるほどの「生活残業」をしている人はかなりの少数と思われるし、仮にそのような人がいたとしても、本人同意要件が設定されているので同意しなければ「生活残業」を継続することは可能である。当時メディアがしきりに使用した「残業代ゼロ法案」という呼称は、あたかも従来受けていた残業代が取り上げられるかのような印象を与えるミスリーディングなものであったといえよう。同様に、当時は「過労死促進法案」との政治的宣伝もみられたが、これも前述のとおり週休2日相当の最低休日規制が罰則付きで設けられていたこと、企画業務型裁量労働制を上回る医療的な配慮が想定されていたことなどを考えると、かなりミスリーディングなものであったと言わざるを得まい。

このように、実はこの制度はかなり限られた少数の人を念頭においたものであるにもかかわらず、ホワイトカラーの大半が対象となるという誤解があることが、議論を混乱させている感がある。これは単に関係者の説明努力が足りないというだけではなく、政治的宣伝に利用しやすいことも一因であろう。前述したように労働政策審議会労働条件部会では労使間の隔たりはまだ大きく、また紹介した産業競争力会議雇用・人材分科会長谷川閑史主査名の資料も、制度設計に関する記述はまだきわめて雑駁なものでここでの検討には耐えにくいように思われ、先行きを見通すことは難しい。しかし、この制度を必要としている労働者がいることは間違いなく、彼ら・彼女らがわが国の将来に大きな役割を期待されていることもまた事実であろう。労使がともに知恵を出し合い、建設的な議論を進めることを期待したい。

¹⁵ 2007年当時も、当時の太田昭宏公明党代表が1月7日放映のNHK「日曜討論」で「残業代が生活に組み込まれる現実もあつたり」するなど発言していた。