

鼎談

雇用社会における労使関係の将来展望

菅野 和夫
逢見 直人
荻野 勝彦

1 働き方改革の全体的評価

菅野 2006年に刊行した、『実践・変化する雇用社会と法』は、実務家も含めた研究会メンバーに執筆していただき、私と野川さんが全体の調整作業をした結果、個々の執筆メンバーを明記しないこととなりました。逢見さん、荻野さんには、原稿の執筆もそうですが、設問の作成段階から全面的に参加してお知恵を出していただきました。

今回の本書は、顕名で執筆していただくため、研究会の議論を踏まえて原則として研究者が執筆しましたが、やはり労使のざっくばらんなご意見をお伺いする必要があると考え、鼎談を企画した次第です。今回の働き方改革関連法の評価と、今後の労使関係のあり方について率直なご意見をお出しください。

今回の働き方改革関連法は、戦後の労働法体制に対する大きな改革でした。振り返ると、1985年から3年くらいの間にわたって均等法、派遣法等の制定や労基法改正などが行われたのが立法政策の時代の始まりでして、次には、育児法制定などの、2000年を挟んでいわゆる市場主義の規制改革と言われる派遣法・職安法の改正、個別労働紛争の解決制度、労働審判制度の創設、会社分割制度などが行われました。

2010年を挟んだ数年間には、主として非正規労働者の増加と、その経済的な地位の悪化等に対応していわば市場主義の行き過ぎは正の観点から、労契法の中に定期労働契約対応の3つの規定が入るなどの社会政策的な改正が行われました。それに次いで、今回の一連の非常に多数の労働立法である働き方改革関連法改正が行われました。

☆長時間労働抑制は評価

逢見 今回の法改正は、日本の労働法の歴史の中でも1つの大きなエポックになると思います。我々労働側から見ても、ずっと課題であった正社員における長時間労働の是正と、いわゆる非正規雇用で働く人たちの処遇の低さを改善する大きなてこになるのではないかと。そういう意味では、これからの運用がどうなるかという部分はありますが、法律が成立したこと自体は非常に大きな意味があると思っています。

まず同一労働同一賃金ですが、私は日本型雇用慣行の良さについても配慮し

た中でのルールということで実務的にも受け入れやすいものになると思います。

それから労働時間法制ですが、今まで所定労働時間の短縮や時間外割増率を上げることとか、いろんな改善策をとってきました。国際的に見ても日本の長時間労働は依然として問題が残っている中で、労基法70年の歴史の中では初めてですが、三六協定の上限という形にして労使協議の枠組みを残したまま罰則付の規制が入ったということは、労使自治の観点からも、今後大事にしていくべきルールになったのではないかと考えています。

☆人事管理への影響

荻野 今回の改正は多岐にわたっていますが、人事管理に対しても大きな影響が出てくると思っています。

非正規の処遇を上げたいというのは政策的に重要な課題であることはもちろんですが、同一労働同一賃金というやり方が本当にいいやり方だったのかどうかは少し疑問に思います。キャリアとの関係を抜きにして賃金や処遇だけ上げるといってもなかなか難しいのではないのでしょうか。本来であれば非正規雇用の労働者であっても能力が伸びたりあるいはキャリアが発展することで雇用も安定すれば賃金も上昇していくという考え方をとるべきではなかったのかなと思います。

労働時間の上限規制については、ずっと懸案になってきたことですし、労使によっていろいろ取り組みが進んで、実態としても少なくとも月80時間超、100時間超といったようなところは例外的な状況になってきているので、これも罰則付きの禁止規定で上限規制をしたことは非常に画期的なことであったと思いますし、よかったです。

あとはそれが本当に人事管理とか働き方にどういうふうにかかわってくるのか。一方で当然キャリアをめぐる競争の中で、どうしても長時間働きたいという要因があるなら、そこをどういうふうにもマネジメントしていくのか課題になってきます。

☆不十分な同一労働同一賃金

菅野 パート、有期、派遣という3種類のいわゆる非正規の人たちについて、均等・均衡処遇の原則を整備した同一労働同一賃金については、従来必ずしも整備されているとは言いがたかった派遣についても整備した点では画期的だっ

たと思います。實際上派遣先の均衡・均等ができるかという点についても、派遣元での協定方式というのを編み出して派遣労働者のためにもなるような選択肢を設けたというのは、大したものだと思います。そういう意味では評価する面があります。

ちょっと残念だったのは、最初は同一労働同一賃金という政治的なスローガンで進められたものですから、いかに日本的雇用慣行を考慮するとはいっても全然違う欧州のグレード制職務給を基盤とした同一労働同一賃金という異なったものをどう取り入れるのかという点に大きなエネルギーを費やして、詰めるべき点を詰めていないと感じる点があります。

例えば均等処遇というのは差別の禁止なので、法律上の要件に照らして差別があるかどうかを決めるという、いわば解が1つです。これに対して均等処遇というのは、要するにバランスをとるということで、職場での納得感です。それは労使交渉でやることで、解は必ずしも1つじゃない、その2つの原則の関係があまり詰め切れていない。しかし、非正規の処遇に向けて、これから労使が取り組んでこの法律を生かしていってこれればという気がします。

☆紛争解決の方法に一工夫

いま1つ詰めていないという感じなのは、紛争解決です。これは長年の積み重ねによる処遇を反映しているわけですから、一朝一夕にはいきません。労使が取り組んで段階的にやることなのに裁判規範になったものですから、裁判所に行った場合当該個別紛争について一回的な解決を裁判所が図らざるを得ないということになります。労契法20条を有期とパートと一緒に行政指導、行政上の調停ができるようにしたわけですが、本当は争議調整のように労使代表委員が関与するほうがいいと思いますね。

それから労働時間規制は、三六協定による時間外労働の上限規制を罰則つきで達成したのは画期的なことで、1987年労基法改正で、週40時間制をまず書き込んで段階的に実現するというプロセスをつくったのと同様の意義があると思っています。

基準自体は既にあった時間外労働の上限基準と過労死基準を用いてのものなので、それ自体新味はありませんが、何といても罰則付という、三者構成の審議会できなかつたことをやったという政治主導の1つのメリットですね。

それを三者構成の審議会でもフォローしたという点では、1987年改正と似ているかなと思っています。

問題点は、やはり過半数代表者制がほとんど機能していないのに、これに協定の締結運用を任せているという点でまだ未完の部分がありますね。

私は逢見さんが最初に言われた日本的な雇用慣行、日本の賃金制度と矛盾なくやっていけるかどうか1つのポイントかなと思っていますのですが、労使の今後の展開について逢見さんいかがでしょうか。

2 労使関係への影響

☆複数の物差し

逢見 2000年4月に「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」の報告がまとめられ、2002年7月に「パートタイム労働研究会」の最終報告がまとめられるなど2000年代初めには、パート労働法の均等・均衡処遇をどう図るかという物差しの議論がありました。パート・有期については、今回も物差しは複数ということになっています。どちらも職務給であれば比較可能ですが、正社員の場合は大体職能給、人に対して払うという賃金体系です。それに対して、パートや派遣は職務給ベースになっている。もともと木に竹を接ぐような話ではないかという議論がありましたけど、複数の物差しをつくることによって、複線的に均等・均衡を図ることができるのではないかと私は主張しました。一応複数の物差しという考え方は踏襲されたので、あとは労使がそれをどう運用していくかということですね。

今回、私どもが述べてきたのは賃金だけに着目すべきではない、人材活用の仕組みという部分については、賃金だけではなく幅広く捉えるべきであるということです。月例賃金だけではなく手当・賞与・退職金も含めた幅広い賃金はもちろん、賃金以外の処遇でも福利厚生や教育訓練など処遇のベースになるもの、実際にそこで働いている人たちが不満に思っている部分を幅広く見るべきだということを主張していたのです。指針の中にも盛り込まれていますので、同一労働同一賃金の法整備とは言っても、実際に運用される指針は賃金だけではなく幅広くあるということです。

指針では白と黒の部分を示しているのであって、実際個別の企業の中では真

っ白真っ黒という部分はそんなになく、グレーの中でどういうふうにも合理性を納得を得られるかが大事です。今回はまず使用者による説明義務が課されており、その説明で合理性があり、従業員の納得が得られるのかが問われます。そこでまず集団の労使関係の中で合理性、納得性が得られるよう協議し、さらに職場で、実際に働いている人たちの納得性を得る必要があるのです。この説明義務ができたことは非常に大きな意味があると思います。労使で相談して、そこで働いている人、パートタイムの人などの納得を得るようにしなければいけない。そういう意味では労働組合にとっても、非正規雇用で働く人は蚊帳の外というわけにはいかなかった。労使の責任というのは大きくなってきています。

派遣は初めて入るルールなので、実際やってみないとよくわからないところがありますが、考え方が示されたので、派遣先がどれだけ情報提供に協力してくれるか、派遣元がそれをどういうふうにも運用していくかが大事だと思います。労使協定方式については、大きな派遣元のところでは進むのかなと思いますが、派遣で均等・均衡を入れるというのは初めてのことなので、最初は混乱するかもしれないけれども、何とか実際の処遇の改善につながっていけばいいと思います。

☆日本の正規労働者の働き方

荻野 日本の正社員は、組織中枢から末端に到るまで、企業業績にコミットしているという意識を持っています。自分たちが生産性を上げることで、企業の利益を拡大しようとする。そのためには、勤務地変更、職種変更、時間外・休日労働にも無限定で応じるわけです。だから、たとえば現業部門でも、業績に応じて利益配分的な賞与を受け取っている。欧米でそうした無限定な働き方をしている人は、おそらくトップ10%程度のエリートだけで、そういう人は高い賃金と賞与を受け取る。残りの9割は決められた仕事を決められたとおりにやって決められた賃金を受け取る、職務記述書と職務給の世界で働いていて、企業業績にコミットしているとは思っていない。だから、業績が良くても日本のように高額な賞与を受け取ることもなければ、一方で企業業績が悪くても賃上げを要求するわけですね。業績が悪いのは経営者と経営幹部の責任であって自分たちとは関係ないと。同一労働同一賃金も基本的にはこの90%の世界の

話でしょう。

日本が特徴的なのは、正社員がすべてそうかは別としても、正社員が6割以上いるところで、欧米との違いは量的な違いにすぎません。1割と9割だと比べようと思わないけれど、6割と4割だと比べたくなるというのは、気持ちとしてはわからなくもありませんが、やはり無理があるというか、筋が悪いと思います。そもそものスタート地点が悪いので、議論が先に行くほどまずくなる。それが派遣の話ではないかと思っています。

もちろん派遣労働者にとって一番気になるのは、一緒の職場で働いている派遣先の正社員の処遇でしょうから、それと比較したくなる気持ちはわかりますが、しかし、やはり派遣元での同一労働同一賃金、均衡・均等にとどめておくべきだったのではないか。それを派遣先との均衡・均等としたことにより、要らない苦勞をいっぱいしているなどという感じはあります。

目的は同一労働同一賃金ではなく、非正規の処遇を改善することだったはずですね。非正規の処遇改善はもちろん大事ですが、それ以外のキャリアの問題については、むしろ有期5年で無期化というほうが長い目で見れば多分効いてくるのではないか。

有期5年やって、無期転換すれば長期の勤続も見込めますから、企業もそれなりに人材投資をするインセンティブが出てきますし、処遇も改善するでしょう。むしろそちらの方向で非正規の雇用を安定させつつスキルを伸ばして、キャリアを開発して処遇もよくしていくということをやるべきだったのに、短期的な成果を求めて同一労働同一賃金という方向に舵を切ってしまった。あえてきつい言い方をすると、多分これから裁判所も苦勞されると思いますし、労使の実務家もしなくていい苦勞をすることになると思います。

非正規の処遇を改善したいという課題は理解していますが、手段を間違えたかなと思っています。

菅野 派遣については、業務ごとの派遣期間の制限をやめて全部許可制にしたという2015年改正によって、派遣労働者たちに対して派遣業者が雇用安定義務も持つし、職業訓練やキャリアアカウンティングなどでキャリア形成を図る責任を負わされて、まさしく規制産業になりました。それで人事労務管理に大きな責任を負わせることで参入資格を与えるということです。大企業と中小企業

の処遇格差などを考えると、派遣元での今度の協定方式は今までの派遣法改正と辻褃が合っているとも思います。

有期パートのほうは、荻野さんも言われるように、無期転換した場合でも、今のところ処遇までよくするのはまだ多数ではありませんね。そうすると、今度有期パートの処遇改善が図られている中、企業としては雇用区分、職務区分などを従業員の全体にわたっていわばグラデーション的に見直すのが本来のやり方だと思います。労使でいろんなところで複数のモデルを作って、それを参考にして裁判所が判断するというのが一番いいやり方かなと思っています。

労働政策研究機構（JILPT）などで、二、三年たったら調査をし、先進事例を集めて分類し、それに基づいてまた新しく指針みたいなものができればいいですね。

3 人事管理に及ぼす影響

☆正社員像は転換するか

荻野 日本の正社員は、限られたポストをめぐってかなり厳しい競争をするわけです。すごく狭き門ですが、誰しも社長、執行役員、工場長になれるチャンスはある。そうした中では、長時間労働して多くの成果を上げて高く評価されたい、という誘因がかなりあったのではないかと思います。さすがに長時間労働そのものは評価されなくなったとしても、成果が大きければそれは評価されるのではないかという期待ですね。

だとすると、労働時間にキャップがかかったことの意味は案外大きいかもしれません。これからは時間外労働は月100時間とか年720時間が上限で、それ以上は働きたくても働けませんというのがキャリアをめぐる競争の新しいルールになったわけです。

やや極端な想定になるかもしれませんが、このルールが導入されることが、それ以上働いてまで競争に勝とうというのはフェアではない、というメッセージになる可能性はあると思います。長時間がんばって成果を上げるという方法ではもはや競争には勝てないから、最初からあきらめなさいと。逆に、そこで競争に勝てる人は、管理監督者とか裁量労働の対象者とかになって、労働時間を気にせずにキャリアの競争に励むことができる。

そうなると、がんばって競争するのではなく、ほどほどに働いてほどほどに処遇されればいいという働き方が増えてくる可能性があります。スローキャリアで昇進はあまり望めないけれど、一応無期契約で、転勤も職種変更もないし、残業もしたくなければなくていい、年次有給休暇は完全取得という働き方ですね。有期5年で無期化する場合などは、むしろそういう働きの方がいいという人が多いかもしれない。このとき、企業の人事管理として、そういう働き方を制度的に位置づけて拡大していくのか、やはり従来型でいくのか。これは業績へのコミットメントの低い人が増えることになるわけですが、その時に労使関係はどうなるのか。

もうひとつ悩ましいのは、そうした中間的な働き方を増やして行こうとなったときに、個別労使の努力でやれるかどうかですね。わが社は幹部候補生を10%、ほどほどの働き方を90%採用しますという企業と、わが社は従来どおり100%幹部候補生ですという企業で、どちらが採用力があるのか、現状を考えると後のほうが有利な可能性は否定できません。そうなると、なかなか個別企業の努力では進みません。今回の働き方改革は、労働市場、雇用社会のあり方を変えるというだけで、どのように変えるのかを明らかにしていませんので、今後の方向が見えにくいように思います。

逢見 正社員は、いわゆる無限定正社員といわれている人たちがほとんどです。一旦就職したら、自分の職場もポストもキャリア形成も全部会社任せで会社人間として尽くすということを前提にしているわけです。一方、非正規雇用で働く人たちは職務が限定され、職務に応じた処遇で、昇進ルートも全くないわけではないが極めて限られています。無期転換ルールが発生したときに、では、無期転換したから私は正社員になりますという人はそんなに多くはない。無期転換したからと言って、働く時間制限もあり、それがイコール無限定正社員を希望するというわけではありません。

しかし、今回のパート・有期法改正で、格差の理由について説明義務ができたことによって、合理性とは何かということが問われるようになった。要するに、いままでの正社員の処遇も含めて問われることになったのです。特に家族手当や住宅手当などの生活手当的な部分はもともとと同じ正社員でも配偶者手当、家族手当、住宅手当をもらう人、もらえない人がありはしましたが、それが合

理的説明がなされてきたかという問題もあります。

ですから、今後は正規・非正規の区別なく手当の合理性などが問われるようになってくる。そういう意味では全体の処遇の見直しをせざるを得ないところがあると思います。むしろ今までやってきた人事処遇制度、賃金制度の棚卸しをするいい機会だと思います。

労働時間については、荻野さんが言われたように、日本型雇用慣行というのは誰もが社長になる可能性を持っていて、競争する中で内部からトップを選んでいくという仕組みです。そういう意味では、同じ従業員の中でも競争社会になっているわけですが、しかし、長時間労働が会社に尽くす時間とイコールで評価されてそういう人たちが上に行くというのは、やはり昭和の時代の遺物みたいなもので、脱却しなければいけない。

今はまだ管理監督職はそのままなんです。ここが次の課題として出てくると思います。新たに導入された高度プロフェッショナル制度では年間104日の休日確保や一定の場合の医師の面接、インターバルの導入など労働者の健康確保のための指導が入りました、今後は管理監督職にもそのような配慮が適用されていく必要があると思います。

4 今後の課題

菅野 お二人から、従来の正社員・非正社員処遇全体の見直しが必要になるということも含めてお話がありました。今後の労働法の課題としては、もちろん情報技術やAIなどの技術革新が労働態様にどのような影響を与えるか、なかなか予測しがたいものがあります。私はやはり今回の改革で、雇用システムがどういうインパクトを受けて、企業はどのような対応をしてどうなっていくのか、それに対して法がさらにどう働きかけをすべきなのか、すべきではないのかということが最大の課題と思っています。

今度の働き方改革推進計画の冒頭の文章を読む限りは、日本の雇用システムを大きく変えていこうという姿勢がありますね。それで常に出てくるのが雇用の流動化を図る必要がある、産業構造を変える、生産性を高める、高齢少子化に対応するなどの中で流動化を図る必要があるというようなことが言われています。その中でイメージは何かというと、やはり外部労働市場型の雇用シス

テムを目指すというのが浮かび上がってくるわけですね。

それに対して、日本の企業は、外資系は除いて、JILPTで何回調査してもやはり内部労働市場型で、人材を内部で長期に育成して活用するのが基本です。もちろん即戦力採用とかいろんな採用の柔軟化はやりませけれども、基本は人材とは中で育てる、活用していくというのです。ゆくゆくは一番根本の問題は、解雇規制をどうするかにまでたどり着くのかなと思っていますが、幸いまだ日本の企業はそこまで行っていません。

やはり人材を内部で育成し活用するという姿勢を保持していて、解雇の自己抑制というのは続けている。しかし、ヨーロッパなんかも、経済的な解雇は外部労働市場に委ねるといふふうに割り切ってしまうわけで、アメリカは全く自由です。私は個人的には、そういう社会にはなってほしくないという見解ですが、結局はそこまで行きつくのかなというふうにも思っています。今はヨーロッパでは金銭解決というのが一つの立法の流れになっていますが、日本でもそういう議論は始まっています。

もう一つの課題は、職場の集団的な協議、交渉、コミュニケーションをもう一度立て直す必要はないかという点ですね。職場でハラスメントが横行するか、メンタルヘルスの問題が進行するかということも含めて、これだけたくさんの方で過半数代表制がとられていて重要な役割を果たしているはずなのに、どうも実際にはそういうふうに機能していない。片方では、組織率が17%であるという現状から見て、私などはもう一回考え直して法制度を整える必要があると思っています。

荻野 企業文化、風土については、頑張れば報われる、努力すれば成功するという意識が強すぎるのではないかと感じます。もちろんそれはひとつの理想ではあるでしょうし、そのとおりだった時期もあったのですが、あまりに一般的な価値観として徹底され過ぎてしまうと、報われないのは頑張らないから、失敗するのは努力不足ということになってしまう。それがパワハラとか、長時間労働につながっているという面はあるのではないかと。さきほど申し上げたような、ほどほどの競争、ほどほどの処遇、ほどほどのキャリアという働き方をふやしていけば、そうした意識も軽減されるのではないかと思います。

解雇についていえば、人材育成との関係になりますが、やはり今の正社員み

たいな無限定な働き方を求めるということは、要するに労働者のキャリアすべてが企業のものになっているわけですね。それでは、企業は一方的な解雇は許されないとします。いわばあなたのキャリアを全部もらうかわりに定年までの雇用を保障すると言っているわけですから。もし、解雇規制を緩やかにしたいという人たちがいるのであれば、それは別の違う働き方とセットじゃなければおかしい。その違う働き方が、今は非正規雇用になってしまっている。それだけではなく、仕事はジョブ型で転勤もありません、ただし、雇用保護も少し緩いというものが受け入れられるか、社会的に受容されるかどうかというところだろうと思います。

あと今後の労働法制一般では、労使の取り組みをサポートして促進するような法制度がやはり基本であってほしいと思っています。そのためには集团的労使関係というのがとても重要で、今のように組織率の低下が続いているような状況からは反転させていくということは必要だと思っています。具体論になるといろいろありますが、ただ、労使双方の努力を促し、労組が組織されて団体交渉や労使協議が行われることによって労使がウイン・ウインになるような、そういう法制度をぜひこれから実現していただけるとありがたいとおもっています。

☆集团的労使関係の再構築

逢見 まず雇用の流動化論ですが、第二次安倍内閣ができた当初のころは、産業競争力会議や規制改革会議の中にこうした主張をする人たちがいて、そういう風潮が労働法改革にも影響したのだらうと思います。解雇の金銭解決もそのときに提起された問題です。

ただ、それが主流になっているかというと、必ずしもそうではなくて、少なくとも労使の対応から言うと、その議論にどんどん乗っかって流動化を促進しようということにはなっていない。菅野先生からJILPTの調査結果に言及いただきましたが、内部労働市場の中で人材を育成し、その育成した人材をいろんなポジションで使っていくということが基本で、有機的な組織体として動いているのが日本の企業組織で、そこは今も変わっていないと思います。

小指の先を切っても、痛みは全身に行くわけで、過去の整理解雇をめぐる労使紛争を見ても、自分たちがこれだけ頑張ってきたのに、いわば部品をすげか

えるようにしてほしいと捨てられることに対する反発というのが非常に強くて、それは今もあると思います。そういうあつれきをつくってまでも整理解雇を金銭で解決するというに踏み切るかと言うと、経営者もそこまで割り切っているわけではないでしょう。

今後ももちろん徐々に変化する部分はあるにしても、基本はあまり変わらない。新卒一括採用する中で育て、その中から将来の幹部が生まれてくるという基本も変わっていかないのではないかと思います。

労使関係の部分では、これまで個別化ということが前面に出た時期もありましたが、これからは集团的労使関係の枠組みをどう構築するかということだと思います。今回の働き方改革で出てきたことが、集团的労使関係のルールを再構築するのにいい機会になると思います。1つは三六協定です。一般原則で対応することが無理な職場があつて、また、その上限一杯まで働かせていいと規定しているわけでもありません。特別条項を入れる場合であっても、それが本当にどれだけ必要なかをきちんとそれぞれの事業所の仕事の中身などに着目して労使が考えることになるわけです。そこでは労使が一緒になって考える。ある職場で労働時間が長く残業が多いとしたら、それはどこに原因があるのか、それを改善するにはどうしたらいいのかということもやらなければいけなくなるわけです。

非正規雇用の処遇改善についても、労使が議論もせず裁判所にまると判断を任せるといったことではないと思います。むしろ労使で検討して解を求めたいかなければいけない課題です。そうすると、そこは集团的労使関係の枠組みでつくっていくことになるわけです。JILPTの調査では労働組合の組織率が17%しかなく、かつその中で過半数組合が65.5%しかなく、それは全体の8.3%でしかありません。過半数代表がいるのが51%、いないというのも36%あるわけです。過半数代表がいないところで、時間外労働が全くないとは考えにくいので、今まで罰則も適用されなかったし、「なくてもいいや」ということでやってきたのですが、これからはそうはいかなくなる。そうすると組合のないところで過半数代表者をどういうふうを選んでいくかということの手続が必要になります。ゆくゆくは従業員代表法制という方向に行くことになると思います。過半数代表として労働組合が機能していれば、そこは労働組合がやる

し、なければそれにかわるものとしての従業員代表を選んでいくというそういう枠組みで立法化するという事は必要なことではないかと思っています。

荻野 やはりあまり急激に変えることはしてほしくない、グラデュアルに漸進的に変化させていくことが大事だと思います。法律もできましたし、その運用についてなかなか労使の努力だけではどうにもならないところもありますが、行政や裁判所に激変を短期間にやられてしまうと、多分労使ともに対応できなくなってしまうと思いますので、社会的な配慮が必要なところでしょう。そうすれば徐々にいいものにしていけるのではないかと思います。

☆取引の公正化が必要

逢見 私は取引の適正化という問題がもう少しクローズアップされる必要があると思っています。特に中小企業の場合、取引の力関係、例えば週末に発注して週初めに納品しろとなると、そこで働いている人たちにしわ寄せがいく。そのため公正取引ということを進めていかないと弱いところにしわ寄せがいつてしまう。

今回、三六協定の適用除外になっていた自動車運転者と建設業が5年の猶予の後に、建設は一般則になりますが、自動車はなお年間960時間という問題が残っているわけですが、今まで問題があったのは、取引上、自動車運転者では荷主が時間指定で荷物を持ってこさせるとか、建設だと工期があらかじめ定められて、それが短いと土日も休めないという、取引の相手方が理解して協力しないと労働時間の短縮につながらない、逆に長時間労働にどんどん追い込む心配があるということの議論がようやく始まり出した、今後経済界にも配慮してもらいたいですね。

年休の取得の問題についても、今回使用者側に取得させる義務が出てきましたが、これも年休を従業員が取りますと言ったら、何か嫌みの一つも言われるようになると取れなくなりますね。そういう環境あるいは職場風土を、みんなで切りかえていかないと、全体としての労働時間短縮につながらない。

☆法規制の在り方の再検討

菅野 くり返しになりますが、今回の働き方改革立法の成立後については、それに関する労使交渉をしっかり行って欲しいと思っています。そして、そのような努力が契機となって、労使の話し合いの制度の再構築に向って欲しいと

思います。今回の立法における日本版同一労働同一賃金が要請する賃金・処遇制度改革も、労働時間面での働き方改革も、企業労使がしっかりこれに取り組み、各企業・職場の実情に合った方式を編み出してこそ、定着するものです。それには、過半数組織組合が存在する企業・事業場では、同組合が企業・事業場の労働者全体の利害を適正に調整する必要がありますし、同組合が存しない企業・事業場では、さし当りは現在の過半数代表者を適切に活用するほかありませんが、将来的には、これを強化する方策をできるだけ早期に検討すべきでしょう。今回の立法によって、企業の賃金・処遇制度に対する法の介入が進み、法規制は一段と複雑化しましたが、この傾向はどこまで続くのか。そろそろ、法規制と労使関係（労使自治）のRebalancingを図った方が良いのではないかと考えております。