

雇用改革の課題

労働政策研究・研修機構

濱口桂一郎

日本型雇用システムとその変容

「ジョブ型」と「メンバーシップ型」

- * 「ジョブ型」：職務、労働時間、勤務地が原則限定される。欠員補充で就「職」、職務消滅は最も正当な解雇理由。欧米アジア諸国すべてこちら。日本の実定法も本来ジョブ型。
- * 「メンバーシップ型」：職務、労働時間、勤務地が原則無限定。新卒一括採用で「入社」、社内に配転可能である限り解雇は正当とされにくい。一方、残業拒否、配転拒否は解雇の正当な理由。実定法規定にかかわらず、労使慣行として発達したものが判例法理として確立。

正社員と非正規労働者 それぞれに矛盾

- * 1980年代までは「メンバーシップ型」が日本の競争力の源泉として賞賛。
- * 1990年代以後、高齢化、女性の進出、グローバル化等で「正社員」が縮小、欧米のジョブ型労働者に比べても待遇の劣悪な「非正規労働者」が増大。
- * 一方縮小した「正社員」には、「見返りのない滅私奉公」を強要するブラック企業現象も。

求められるのは「規制改革」ではなく、 「雇用システム改革」

- * 日本の労働社会の問題は、雇用内容規制の極小化と雇用保障の極大化のパッケージ(正社員)と労働条件及び雇用保障の極小化のパッケージ(非正規)の事実上の二者択一。
- * しかしそれは何ら法規制によるものではない(法規制それ自体はむしろ部分的に極小化)。
- * 「システム」改革を論ずべきところで「規制」改革を論ずると、話が歪められる。

解雇規制の誤解

労働契約法第16条は 解雇を「規制」していない

- * 「客観的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」解雇を権利濫用として無効としているだけ。
- * 解雇できるのが原則であり、権利濫用は例外。ところが、その例外が極大化。
- * なぜ？職務、労働時間、勤務地が原則無限定だから、社内に配転可能である限り解雇は正当とされないため。
- * つまり、規制の問題ではなく、システムの問題。

では法改正は不可能か？

- * 欧州並みに解雇「規制」を設ければ、その例外(解雇できる場合)も明確化する。例えば・・・
- * 第〇条 使用者は次の各号の場合を除き労働者を解雇してはならない。
- * 一 労働者が重大な非行を行った場合。
- * 二 労働者が労働契約に定める職務を遂行する能力に欠ける場合。
- * 三 企業経営上の理由により労働契約に定める職務が消滅または縮小する場合。ただし職務が縮小する場合には、解雇対象者は公正に選定しなければならない。
- * 2 前項第三号の場合、過半数労働組合または従業員を代表する者に誠実に協議をしなければならない。
- * これも一つの規制改革。

限定正社員（ジョブ型正社員）の誤解

- * 労働契約で職務、労働時間、勤務地が限定されることの論理的帰結として、当該職務の消滅・縮小が解雇の正当な理由になる。
- * 契約上許されない配転をして解雇を回避する義務がないと
いうだけであり、ワークシェアリング等の努力は当然。
- * 当該職務の遂行能力の欠如も解雇の正当理由になり得るが、
試用期間中ならともかく、長年当該職務に従事してきて、
企業が文句を付けていなかった場合は、正当とは言えまい。
- * どこまで「限定」に耐えられるか、問われるのは企業側。我慢
しきれずに契約違反の使い回しをしたら、もはや「限定正社
員」ではない。

労働時間規制の誤解

日本の労働時間規制は極めて緩い

- * 日本では過半数組合または過半数代表者との労使協定(36協定)さえあれば、無制限の時間外休日労働が許される。
- * (かつての女子と)年少者を除けば、法律上の労働時間の上限は存在しない。
- * それゆえに、日本はいまだにILOの労働時間関係条約をただの一つも批准できない。
- * 労災保険の過労死認定基準では、月100時間を超える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、それでも労基法上は違法ではない。
- * まして、残業拒否は懲戒解雇の対象(最高裁判例)

日本で厳しいのは残業代規制

- * 残業代規制(労基法37条)は物理的労働時間規制ではなく賃金規制であるが、その例外は物理的労働時間規制と同様管理監督者等に限定。そのため、どんなに高給でも管理監督者でない限り残業代規制(だけ)はかかる。
- * もっとも、物理的労働時間規制は尻抜けなので、長時間労働に対して使える規制が残業代規制しかない。
- * 残業代規制をなくしたら過労死が増えるというのは、理屈は通らないがある面で事実。

正しい規制とは

- * 健康確保のためのセーフティネットとして、緩すぎる労働時間規制を厳格化。
- * 過労死認定基準の月100時間。
- * 1日ごとの休息時間規制(EU指令では11時間)
- * 残業代規制の適用除外は、年収要件プラス過半数組合との協約(現行の過半数代表者では不可)。
- * ワークライフバランスのための残業オプトアウト→時間限定正社員

おまけ

三者構成原則について

* 「主として正社員を中心に組織化された労働組合の意見が、必ずしも、フリーター、派遣労働者等非正規労働者の再チャレンジの観点に立っている訳ではない。特定の利害関係は特定の行動をもたらすことに照らすと、使用者側委員、労働側委員といった利害団体の代表が調整を行う現行の政策決定の在り方を改め、利害当事者から広く、意見を聞きつつも、フェアな政策決定機関にその政策決定を委ねるべきである。」(規制改革会議労働タスクフォース『脱格差と活力をもたらす労働市場へー労働法制の抜本的見直しを』2007年5月)

- * 三者構成原則は、最悪の労働政策決定システムである。他のすべての政策決定システムを除けば、だが。
- * 議会制民主主義には多くの問題がある。とりわけ、かつてのイギリスの腐敗選挙区のような代表性のアンバランスが存在する場合はそうであった。
- * だからといって、「科学的」な「真理」を体現した特定の人々が、利害に基づいて政策を主張する人々を抑圧して、その「科学的」に「正しい」「理想の社会」を作ろうとすれば、この世の楽園が現出する…わけではなかった、というのが20世紀の痛切な経験であり、この「他人の経験」に学ばないのは愚者であろう。