

労働法制の展開と課題

—労働法の変化と最近の労働政策

野川 忍*



ただ今ご紹介にあずかりました野川です。

私はILOとは大変ご縁がありまして、2002年から2006年まで、ある巨大なILO条約を採択するために、日本政府代表のリーガルアドバイザーとして、毎年3回ぐらいずつ、計10回ほどジュネーブをはじめとするILOの会議に出ていました。

それはMLC, Maritime Labour Conventionというのですが、海上労働条約といって、ILOの190ほどある条約の中の6分の1、30以上を占めていた海事労働条約、すなわち船員さんのための条約を、全部1本にまとめるという作業をしていたのです。それが2006年にできました。ILOの全条約の中で一番規模の大きな、内容の充実した条約です。あまりにも大きいので「別格」条約であり、ナンバリングは付されていません。ILO条約は全部1号条約から番号が付されているのですが、たった1つだけ番号がないILO条約というのがあって、それが2006年にできたMLCです。これが今年の8月から日本でもいよいよ発効しました。

MLCは条約と勧告とが一体化しているという極めてユニークな、今までのILOにはない内容の条約です。こんな重要でしかも大きな条約なのに、厚生労働省からは何も言われぬ。どうしてでしょうか？ なぜかという、通常ILOは厚生労働省マターだと思われがちですが、船員さんの条約だけは国土交通省の海事局が担当しているのです。だから今、私がかかわっていた2002年から2006年までの条約づくりも、国交省から政府代表がずっと行っていました。徐々にこのMLCについてもいろいろなことで普及していくと思いますので、実はそういう世界も別にあるのだということも知っておいていただくとよろしいかと思えます。

1 労働法と労働政策をめぐる現状

私の今日のお話は、今日のテーマ「ディーセントな雇用創出と雇用制度改革」ということを踏まえて、労働法学者あるいは研究者の視点から、現在の労働政策、特に法制度から見た労働政策がどのようなものとして認識され、あるいは評価されるのかということについて、お話をしたいと思います。

*野川忍(のがわ・しのぶ) 明治大学法科大学院教授。東京大学法学部卒業。同大学院法学政治学研究科修了。東京学芸大学教授を経て、2009年より現職。主著『労働法原理の再構成』(2012年、成文堂)、『レッスン労働法』(2013年、有斐閣)、『新訂 労働法』(2010年、商事法務)等。

まず労働法と労働政策を巡る現状の注目すべき点はどういうことなのかということをお話しし、背後に実はしかしどんな課題があるのかということを描いた上で、では現在の労働政策に至るまで、日本の第二次大戦後の労働政策が基本的にどのような変遷をたどったと認識できるのか、あるいは評価できるのかということを描き、現政権の労働政策の特質をもう一度考え、そして労働政策の在り方にはどんな選択肢があり得るのかという点を検討してみたいと思います。

(1) 安倍政権下の労働政策と労働法

まず現在、第2次安倍政権下の労働政策ですが、2012年12月に安倍政権ができてから労働政策という観点から見ると、非常に大きな特徴は、極めて積極的な対応がなされているということです。今は臨時国会ですが、今年の1月に開かれた通常国会に出された法案は7本あります。そのうち5本が通って、もう2本が継続審議、あるいは廃案になった上でもう一回出されるという状況にあります。

2本というのは労働者派遣法の改正案と、専門的知識を有する有期雇用労働者に対する特別措置法案です。前政権の民主党の政権は雇用維持ということで、「守る」ということが至上命題でありましたので、打って出るというような雇用政策はありませんでした。安倍政権では非常に目立つのではないかと思います。

これはもちろん根拠がありまして、先ほど政府代表のお話にもありましたように「3本の矢」に基づく展開ということになっているわけです。3本の矢、すなわち「大胆な金融政策」「機動的な財政出動」、それに加えての「民間投資喚起の成長戦略」です。この成長戦略を具体化するために、昨年6月24日に日本再興戦略というものが策定されまして、成長への道筋がいろいろと提示されました。その中で「全員参加・世界で勝てる人材を育てる」ということがうたわれました。これを受けて、日本産業再興プランが定立されまして、その2番目に雇用制度改革・人材力の強化とあって、「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」がうたわれました。実はこの「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」というのが、現在の安倍政権の労働政策の一番根本にあり、最も精力が傾注されている内容の政策です。

ちなみに、ほかに雇用制度改革・人材力の強化という観点からの具体的な政策として挙げられているのは、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化であるとか、あるいは多様な働き方の実現、女性・若者・高齢者等の活躍推進、また高度外国人人材の活用等です。女性の活躍だけは目立っていますが、これは目立たせると政権のポイントになるからでしょう。ほかの政策についてはまだ目立つ結果は出ていないという状況です。ただ目的としては、労働移動支援型ということが非常に強くうたわれています。

これは労働政策の基本姿勢が転換しつつあることを意味しているといえると思います。実は、安倍政権も前の民主党政権と完全に分断されているわけではなくて、民主党政権が行っていたことを踏襲している部分もありました。例えば今申し上げた全員参加型の社会というのは民主党政権でもうたわれていまして、安倍政権もこれを受ける形で女性・高齢者・若年者・障害者の労働市場への参加を促進するという方向での政策を促進してきたわけです。

転換したのはやはり労働移動ということ、失業なき労働移動です。民主党政権は雇用調整助成金を積極活用しまして、雇用維持に非常に精力を傾注しました。これは東日本大震災という突発的な

事態が大きく作用したことは間違いありません。あの東日本大震災で日本の労働市場は壊滅的な打撃を受けたかということ、そういうことはなかった。それはやはり、極めて早く、しかも機動的な厚生労働省の対応があったということ、私は褒めていいのではないかと思います。

あそこで雇用調整助成金が非常に幅広く柔軟に活用されたために、東北で急に失業率が上がったとか、あるいは労働難民が生まれたということはないだろうと思います。しかしその後、状況は変わりました。前政権のそうした雇用維持が第一という方針が完全に転換されるようになりました。またそこで解雇規制緩和論議も取りざたされるようになっていきます。

これについては後で詳しく申し上げますが、21世紀に入ってから、日本では絶えず解雇規制緩和論議というのは起こっているのです。私から見ると極めて不毛な形で議論されているとしか思えないのですが、常にこのように起こってきている。しかし結局今回も議論は進まず、女性・高齢者・若者等の活躍、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化といった観点から、いわば側面から労働市場の活性化を促し、成熟産業から成長産業への労働力の移動を実現しようとしているわけです。

また、前民主党政権からの継続として、規制改革ということがあります。ご案内のとおり国家戦略特区というものをつくって創設しまして、その中で有期雇用に関する特例を模索しています。

ご承知の方も多いかと思いますが、一昨年の労働契約法の改正で、有期雇用労働者についてはどちらかという立場を保護する方向への規制が行われています。ひとつは5年を超えて何度か有期の労働の期間を反復してなお働き続けている労働者については、5年を超えた時点で自分は無期雇用に転換したいという意思表示をすれば、もうそれだけで自動的に雇用契約が無期に転換されるというような規定が導入されました。これが一番有名です。

それから、何度か更新した後、雇止めとあって、もう今回は更新しないよと。あなたは半年の雇用契約を10回更新して、もう5年になって6年目に入ったけれど、もう今回はだめだよというよなときの規定です。いくら期間を反復更新していても1回ごとに契約は終わるのだから、何回更新しようと、あるとき「もう更新しないよ」といわれたらそれで契約が終わるというのが民法の原則ですが、今まで裁判所では場合によってはそうならないという判決を下してきました。企業の側が更新しないという意思表示をしても、それでもまた更新されたと認めるといって判決を下してきたのですが、その裁判所の考え方をその根拠とともに、理由も付けて立法化しました。

そういった雇用契約に関するさまざまな改正が行われてきたわけですが、これについて現政権は例外をたくさん認めるという方向になりつつあるのです。そのひとつが国家戦略特区の中にそうした制度を埋め込もうではないかということです。

現在、新聞をにぎわせているのは、労働時間の規制緩和です。現在でも労働基準法の中には、一定の立場の人については労働時間の規制を外していますが、その対象を広げるという方向での議論が行われていまして、これもどうなるか非常に注目されることです。

(2) 噴出する課題

こういった安倍政権の非常に積極的な労働政策については、失業なき労働移動型の労働市場に変えていこうという積極的な対応の背景に、あるいは背後に、課題も噴出しています。第一に、先ほどの政労使のご報告で誰からも指摘されませんでした、やはり皆さん「ブラック企業」というの

は気になるところだと思います。確かに現実には私が周りを見ても、こういう経営者は日本から出ていってもらったほうが良いという経営者はいっぱいいるのです。とにかく労働者をまず人間とは見ていないとしか思えないような経営者が残念ながらいまいます。実際に摘発もされています。

有名なところでは、ワタミの新入社員が働いてから2カ月で自殺したとか、あるいは「すき家」を運営するゼンショーは、2012年度以降、時間外労働などで64通にも上る是正勧告書を労働基準監督署から受け取っていた。恒常的に月500時間以上働いていた社員も珍しくない。500時間以上ですよ。丸2週間一回も帰宅できなかった。そういう従業員も何人もいる。

私もちょっと調べてみたのですが、すき家さんには労働管理の憲章があり、チャートがありまして、絶対服従というそうなのです。これは規制緩和以前の問題です。まず一番端的な最も原則的な部分、ここだけは外してはいけないというところを踏まえた上で議論しなければいけないというのが市民社会の了解ですので、ここだけは踏まえなければいけないところが踏まえられていないという状態が非常に多いことについて、労使はもう少し発言していただいたほうがよかったですのではないかと思います。

第二に、非正規労働者の増加による諸課題があります。先ほど松井さんからも非正規労働者の増加について、こういう観点からの見方もあるというように指摘がされました。それはそうだろうと思います。確かに高齢者については非正規で雇うということでは何とか企業は対応していますし、それから実際にはご主人がいてパートで働きたいという方も多いでしょう。けれども、ただパートで働いている方たちの中には、社会参加のために働いているのではなくて、生活のために働いている方がやはり今はほとんどです。非正規が良いという方がいるからといって、非正規労働者の拡大はあまり問題にならないということはない。

また日本においては、非正規と正社員の賃金格差がほかの国よりも大きいことは、これこそエビデンスがいくらでもございまして、民間企業実態調査によれば正規の平均賃金は467万円。非正規は168万円。非正規は正規の36%の賃金しかもらっていない。パート労働者については、パートはかなり企業の中でも重要な地位を占めている方も多いので、ほかの非正規の方に比べればわりと安定していると思われがちですが、アメリカやイギリスを加えた統計によっても、パート労働者の賃金は低い。例えばフィンランドやデンマーク、北欧に行きますと、だいたい正社員の賃金に比べまして9割から8割以上です。イギリスでも65%、ドイツが75%。日本は48%。これも統計で出ています。やはりこの状況がそのまま容認されて、何の対応もしなくていいということにはならないだろうと思います。

なぜなら、この格差が定着すると、正規化を阻む方向に行くからです。これだけ低い賃金で、しかも同じようなことをやらせられるのであれば、企業としては正規化のモチベーションは極めて低くなる。しかもその額は、例えば同じ格差でも、正規社員が年間600万円で、非正規従業員が300万円というものではないのです。そういう格差は仕事が違えばあり得るねということも言えるかもしれないけれども、非正規の平均賃金は168万円です。そして1,000万人以上の労働者が200万円未満で働いています。

確かに、ギリギリの生活ではない人もいるかもしれない。しかし一方で、やはりかなりの部分はそういう人たちなわけです。つまり貧困化につながっている。現在、ご承知のとおり、子どもの貧

困が日本で極めて大きく取りざたされています。先進諸国の中で日本は子どもの貧困率が16%で極めて高い。この原因の最も大きなひとつが、言うまでもなく親の貧困です。子どもの貧困はすなわち親の貧困です。

日本におけるシングルマザーの立場がどれだけ低いかということも、皆さんがよくご存じのとおりです。このような事態を考えると、この非正規労働者の増加によって生じてくる諸課題に対して、やはり正面から対応せざるを得ないだろうと思いますが、これについても安倍政権の政策の中に積極的にこれに関する部分があるとはいえない。

第三に、極端な少子高齢社会が既に到来しています。年金財政はひっ迫してしまっていて、今うちの娘が20歳になったので私のお金から年金を払わせていますが、多くの学生は払う気がありません。だって「自分たちが年寄りになったときに、国から年金もらえるなんてどこの国の話？」という状況ではしょうがないですよ。それを「そんなことはない、確実にもらえる」と言える人はどれぐらいいますか？　そういう状況になっている。

それから若者が少なくなっていくって、お年寄りが多くなって、労働市場がどんどん萎縮していくといった問題もあります。若者や女性や高齢者の活躍を促進するといっても、どう促進するのでしょうか。例えば企業ごとに女性の管理職の率を数値目標立ててくださいと。優秀な女性は今まで頑張って頑張れば管理職になれました。その可能性が高まることは事実です。しかし問題は、シングルマザーであるとか、今、労働市場の中で苦悶している人たちです。そういう人たちはどうなるのかということですよ。

先ほどブラック企業の話をしました。学生に聞くとブラック企業だということは分かっている。最低賃金ももらえていない。死にそうだと。でも働いているのです。どうしてかと聞くと、自分は親が貧乏なので、自分がバイトを辞めたら生活していけない。大学にも行けない。そして、もしあの企業を辞めてほかにバイトしても、どこでも同じだと思います、と言うのです。確かにそういう感覚は多いと思います。どこに行ってもブラック度は変わらないという感覚が広まってしまっていることが問題です。細かく見ればいろいろと対応策はあるかもしれませんが、認識としてそういう状況にあるということは、やはり憂うべきことだと思います。

2 日本の労働政策の変遷と評価

さて、こういった状況、すなわちアベノミクスの非常に積極的な労働政策と、その背後にあるさまざまな諸問題というものが現状だとすると、その現状に至るまで、日本の労働政策はどのように変遷し、どう評価されるべきなのかについてお話します。

(1) 憲法秩序化の労働法体系構築

日本は第二次世界大戦後に労働三法ができて、労働政策らしい労働政策が始まったというのはやや誤解があります。ご案内の方も多いかと思いますが、実は戦前にも明治44年に工場法というのができて、その工場法は工場働く労働者の保護が曲がりなりにも規定されていて、それは昭和20年に戦争が終わるまでの間、実はかなり改善されて、幅広い労働者の保護にそれなりに役立っていたのです。

労働基準法は、労働組合法と違って、日本政府の主導でできた。GHQからのさまざまな注文はあつ

たけれども、労働組合法に比べるとはるかに日本政府の意向がきちんと通る形でできたのはなぜかという、日本には工場法という戦前から曲がりなりにも労働者を保護するための法律があって、機能していたからです。例えば労働基準監督官というのは、昔の工場監督官がアレンジされたものです。

そういうことで、必ずしもゼロからの出発ではありませんでした。しかし労働組合法は戦前は結局できませんでしたし、労働関係調整法も似たような法律がなかったわけではないのですが、戦後、非常に有効な形でできるようになり、何よりも憲法が裏付けをしたというのは大きいです。工場法の時代の帝国憲法は、工場法のような法律の直接の淵源にはなっていません。むしろ帝国憲法があるにもかかわらず、工場法ができたといってもいいくらいです。

しかし、労働基準法や労働組合法は、憲法の、特に27条、28条に沿って確立されています。憲法27条というのは3つ条文があって、第1項は国民の労働権を保障している。労働権の保障というのは、働く意思と能力のある国民全てに対して、雇用の場が提供されるような雇用政策を政府がとらなければいけないという趣旨です。もちろん共産主義の国と違いますので、「おれは失業しているから職をくれ」と言ったら、国が直接雇ってあげるという意味ではありません。そうではなくて、できるだけ完全雇用が達成されるような雇用政策が策定されなければいけないことを、憲法27条1項が言っているのです。

27条の2項は、労働条件の最低基準は法律で定めるのであって、当事者の合意には委ねないという趣旨の規定がある。これに基づいて労働基準法があり、最低賃金法があり、労働安全衛生法などがあります。つまりどんなに労働者が「時給500円で働け」と言われて、「はい、それで働きます」と言ったとしても、現在は必ず最低賃金額を払わなければいけないことになっている。

これは契約の自由を破っているのですが、命、健康、人権を侵害するような当事者の合意は許さない。それよりも命や安全のほうが大事だというのは、先進国共通のルールです。どこの国でも「あの人が私を殺していいと言いました」と主張したからといって、直ちにそれで殺していい自由があるということにはなりませんでしょう。それと同じで、賃金の最低基準とか最長労働時間とかは当事者の合意に委ねるような性格のものではないのだということで労働基準法ができた。

でもそれだけでは労働者は豊かにはなれない。つまり最低基準だけ守ってもらっても、それはまさしく最低基準ですから、労働者がよりキャリアを高めていくなるとか、自分の個人としての生活を豊かにしていくことを実現するためには、それを超えてプラスの高い賃金や労働条件を確保しなければいけない。そのために労働者が団結をして、使用者と団体交渉をして、争議権を武器として、そこで妥当な合意を勝ち取って、労使関係を展開する中で労働者も満足のいく労働条件を享受していく。そういうシステムが確立されたわけです。

これらはいずれも先進国共通のルールです。特に、労働条件の最低基準と、労使関係、つまり労働組合を作って団体交渉を要求されたら使用者はこれに応じなければいけないとか、あるいは団体行動、ストライキができるといったことは、先進国共通のルールであって、これこそグローバルスタンダードです。先進国で労働組合が認められていないところはありません。逆に言えば、労働組合がきちんと認められていて、社会的地位がそれなりに高い国ほどうまくいっている資本主義国である。フィンランド、デンマーク、スウェーデン、ノルウェー、みんなそうです。労働組合の社会

的地位が高くて、それなりの力を持っているところほど資本主義としてうまくいっていることは間違いない。

(2) 高度経済成長期を経ての長期雇用システムの確立

そうした憲法秩序の下で、まずはきちんと原則的な労働法体系を構築しようとしていた昭和20年代を経て、高度成長期に至る。昭和20年代というのは、ベース、土台を作っていた時代です。今の日本の雇用慣行、例えば裁判で争われるさまざまな問題——この解雇は有効か無効か、この配転命令を拒否した労働者に対する懲戒処分は有効か無効か、採用内定を取り消したのだけれどそれでいいのか、あるいは派遣労働者が派遣切りをされたけれどもそれはどうしたらいいのか、そういったことについて適用されているルールのほとんどが出来上がったのは、高度成長期です。

この高度成長期というのは、どのような特質を持っているのか。高度成長時代の本質は企業における人材の長期的な育成活用です。要するに、企業の中核的な労働力については若い人を採用して、定年まで自分のところの企業か関連企業でもってずっと雇用し続けていく。勤続を奨励し、解雇権は自己抑制し、その代わりに企業に対する精一杯の献身を期待するということで、内部労働市場、つまり企業内労働市場を極めて高度化していく。その代わり頻繁な転職ということは論理必然的に想定されませんので、外部労働市場は未熟なままで進んでいくという状況です。

労働組合も、企業ごとに正社員を丸ごと組織して、企業と緊密に協力していく。これで企業内労使関係ができて、これは右肩上がりの時代には非常に功を奏したわけです。ちなみに日本の女性が家で働いて、男は朝から晩まで企業で働くのが普通の姿だというイデオロギーも、この時代に出来上がりました。

というのは、それでうまくいったからなのです。当時の働き方は労働集約的な働き方が中心で、東京にも工場がいっぱいあって、工具さんが働いていて、長く一生懸命みんなで働ければ生産性が上がる時代でした。重筋労働は、一生懸命、力を使って、体力や気力を使って頑張るという仕事なので、そういうことを子どものときからたたき込まれている男のほうがなじむわけです。しかもみんなと一緒にあって、濃密な会社との間の人間関係を形成していったほうが効率的なわけです。

女性はどうするのかというと、専業主婦となって、企業も家族手当とか住宅手当とか子女教育手当とかを出して、家族ごと丸抱えするということが成功しました。経団連の松井さんは違うと思いますが、一定年齢以上の男性たちはいまだに女は家で家事育児をやって、男が働くのが当然だというイデオロギーの持ち主は多いです。

赤松良子さん、均等法を作ったときの労働省の局長ですが、あの方が本の中で書いていましたけれども、経団連の当時の稲山さんという会長のところに行って、「均等法を作りたいのでお願いします」と言ったら、稲山さんが何と言ったか。「いやあ、戦後、女に選挙権を与えたのがそのその間違いでしたな。ワッハッハッハ」と言ったという状況は、本質的に変わっているのかなということがあります。

長期雇用システムというのはそういう意味でうまくはいったけれども、それをいまだに続けるというのはいかがなものかという状況になってきている。しかしそれを前提として判例法、つまり裁判所によって、企業人事のルールができました。例えば2つだけ申し上げます。

1つは就業規則法理。アメリカでもドイツでもイギリスでも、一応、人を雇うときにはこれは労

働契約だという意識があります。例えば私が住んでいたドイツでも、文房具屋さんに行くと労働契約のフォーマットの書類が売っているのです。それをコピーして必要事項を書き込めばいいようになっています。自分が会社で働くということは会社と契約を結ぶことなのだと考えられています。自分が賃金いくらで、何時間働いて、休憩時間がどうなっていて、ということは合意の上で決めるのだということが認識されています。

日本の労働者はそんな認識をしている人はごく少ない。会社で働くということは、組織の一要素となって、全て会社の言った通りに動くことなのだと認識しています。賃金がいくらかも、労働時間がどれくらいか、会社が言ったことに従うのが当たり前なのだと思います。

しかし実際には、民法の世界からいうと、日本でも労働関係は契約関係なのです。契約関係だという原則がありつつ、実態は、会社に入ったら全部就業規則によって会社が労働者を組織の一要素として扱っているという状況があり、原則と実態が乖離しています。法律の原則は契約合意なのに、実態は就業規則による管理だと。これを何とかしなくてはいけないということで、日本の裁判所は、就業規則の内容が合理的で周知されていれば、それは嫌だという労働者もこれに従うということルールとして確立した。これが7年前にできた労働契約法に取り入れられたわけです。

もう1つは解雇法理です。解雇権濫用法理という理屈ですが、例えば労働者が解雇される。企業側にはもちろん理由があります。「いくら仕込んでこいつはだめだ。だからやむを得ず解雇したのだ」と言っても、裁判所に行くと「この解雇は無効だ」と言われることが多い。それをもって企業側は日本の解雇の規制は厳しすぎると言うのですが、実はそんなことは全然ありません。

それは高度成長期に労使で暗黙の了解の取引があったからです。労働者は企業にほとんど絶対的に服従します。その代わり雇用保障を期待する。逆に、企業からいえば、おまえの雇用だけは命がけで企業は保障するから、夜中でも働いてくれ、東京からどこへでも辞令1本で飛んでくれ。家庭も顧みず働いてくれと。これは取引です。強大な人事権と雇用保障。これが取引で成り立っていたのです。だから日本の労働者もそれで了解していた。

だとすると、安易な解雇はいわば取引違反です。企業社会自身が作り上げた慣行に違反しているわけです。だから安易な解雇が無効になるのは別に何も理不尽ではなかった。逆にいえば、そういった慣行がなくなっていったら、外資系企業あるいは外国の企業型のようにドライでいつ転職してもいいよ、でもいつでも首にするよと、そんなに企業に縛らないよと、契約できちっと決めましょうということになれば、解雇規制も変わっていくでしょう。そういう話です。

(3) 変化の時代へ——市場主義的改革からの揺れ動き

80年代以降については、それがガラッと変わっていったということは、もうご案内の通りだと思います。サービス経済化、第3次産業の労働者が増えて、要するに長時間みんなで一緒に頑張れば生産性が上がるという時代ではなくなってきた。

それから豊かになっていく中で、女だからといって高卒でいいということはない。女性でもみんな能力があればどんどん社会に進出していくということになって、これをどうしたらいいか。主婦でいるというわけにはいかない。こういった時代の中で均等法ができ、パート労働法ができました。

それから高齢化に対応しなければいけない。長時間労働も抑止しなければいけない。日本人は長時間労働、低賃金でいいサービス、いい製品を作って欧米に輸出しているのだから、日本はずるい、

と言われたことに対して、長時間労働というのはその通りだからあまり言い訳ができなかったのです。それで何とかこれを少なくしようとした。

バブルが崩壊して、また2000年代半ばからは格差社会、リーマン・ショックといったものがクローズアップされるなかで、徐々に変わってきました。

現政権はそういった中で、日本再興戦略、失業なき労働移動をはじめとするいろいろな提案がなされ、具体的な政策がいろいろ転換されました。例えば雇用調整助成金を縮小して、再就職支援奨励金とか受入れ人材育成支援奨励金のように、労働移動関係の助成金に力を入れる。これはそれなりに意味があると思います。

それから政労使会議で、賃上げの要請がありました。労使関係が停滞している、そのいわば虚を突いたのです。政府はやはり頭いいですね。労使関係の中でやるべきことを政府が主導でやる。ああいうやり方をすると、国民にどういう印象をもたらすか。労使関係はあまり要らないのではないの、ということになるわけです。政府が主導で賃上げまでやってくれるのだったら、労使がいちいち話し合わなくてもいいということになります。これは労使双方の責任だと思います。やはり労使関係がなくていいということはありません。これもグローバルスタンダードなので、現場の当事者がそれぞれの利害関係を率直に話し合っ、そこで合意を見つけていくという仕組みなくして、労働市場の活性化はないだろうと思います。

3 労働政策の在り方と労働法の行方

最後に労働政策の在り方についてお話をします。

まず、労働政策にも不変の基軸があります。それは憲法秩序は変わらないということです。憲法改正の声はありますが、9条ばかりですよ。27条、28条について変えようという声はない。だから万が一、憲法が変わることはあっても、27条、28条は変わりません。したがってほぼ恒久的だといっていい。そうすると27条の労働権であるとか、最低労働条件を法律で決めるという原則は、これは変わりません。

例えば最低賃金制度なんて要らないという経済学者がいますが、実に不毛な、費用対効果を全く考えていない、経済学者らしからぬ発言だと思います。いくらそんなことを議論しても憲法27条に書いてあるのだから、変えようがないのです。だからそれを前提として議論せざるを得ないということを知ってほしい。

憲法13条の幸福追求権もわれわれにはあります。つまり27条で言われている労働者の保護というのは、労働者も経営者と同じように、十全に個人個人が私にとってはこれが幸せだという道を追求していく権利があるのに、労働者という立場だとそれが必ずしも十全に発揮できない場合がある。そういう実態を是正しようというのが27条であり、また28条の労使自治もそういう意味で重要であり、労使は同権の社会的パートナーとして、労働問題については政府に任せないで、本当に対等な力のある労使でやっていきたいと思います。ということで意味があるだろうと思います。

次に、日本的雇用システムの評価ですが、労使はいまだに日本的雇用システムにかなり固執しています。これをどうするのかというのは国民的議論が必要だと思います。日本的雇用関係の持っていたよところ、これを撤廃するのか、修正するのか。修正するとしたらどう修正するのかという

のは、考えていかなければいけないだろうと思います。

アメリカがよく理想視されますが、アメリカも70年代に外部労働市場が中心になってから人材に全然お金をかけなくなりました。売り手市場になると企業はお手上げです。ものすごく有能で、この人にずっと企業を担ってほしいなと思う人ほど、バンバン転職していきますから。であれば企業は労働者にお金をかけない。それでいいのですか、ということです。そういう殺伐とした労働市場でいいのかということも議論しなくてはなりません。

結局は、修正しつつ維持していくということ。とにかく企業に全てをかけるというような企業絶対主義は修正して、人生の全てが企業ではありませんので、もう少し冷めた目で企業と自分との関係を見ることができるように対応が必要だろうということです。

労働法制の評価と展望としては、ワーク・ライフ・バランスの促進強化であるとか、労働者－使用者という関係性を再考することが必要です。

最後に、労使関係の再構築を主張したいと思います。

あまりにも日本には労使関係がなさすぎる。例えばストライキって皆さんもう見たこともないですよ。どこの労働組合もストライキをやってはいけなしいと思込んでいるのです。それを公言したりしますが、それは個人が「私には生存権は要りません」と言っているのと同じです。

ストライキというのは別にけんかではなくて、ゲームです。一定のルールに沿った試合の中で合意点を見つけていくというシステムの話です。それをまるでやってはいけなしいことのようになってしまうと、労使関係が結局のところ非常にゆがんでいる。

いつも連合に行くと私は悪口を言いますが、私は日本の今の連合のような労働組合だったら、果たして存在意義があるのですかと言いたいです。もっと対等、平等な立場の労使関係の再構築をする努力をしてほしい。

労働組合の機能を再検討することとともに、もうひとつ提案したいのは、ドイツやフランスやイギリスには存在している労働組合以外の労働者代表制の法制化です。ドイツでは、労働組合というのは産業別の企業を超えた組合です。各企業や事業所にはそれとは別にベトリープスラート(Betriebsrat) (事業所委員会) といって、従業員から選挙された代表機関があります。ですから個別企業の細かな問題は、その従業員代表機関がやって、産業全体の大きな問題については、社会的パートナーとして、労働組合と使用者団体が話し合っている。そういう状況です。

日本でも、例えば労働契約法10条には、就業規則を改定して労働条件をそれまでよりも不利益に変更しようという場合には、使用者はそれは原則としてできませんと書いてある。しかし例外的に6つの要件を満たしたら可能です。その6つの要件の中に、労働組合があったらそことよく話し合わなければいけない。労働組合がなかったら、労働者全体の意向を確認する努力をしなければいけないという規定があるのです。

あれを実現するためには、組合のないところにも労働者代表機関が必要となります。今の36協定を締結するためにその都度選出されるような過半数代表ではなくて、常設の労働者代表機関が不可欠だろうと思います。

そういった展望をして終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。(拍手)