

講演「企業実務における労働法の意義」

村 中 孝 史

ご紹介いただきました村中でございます。ご紹介いただきましたように、現在、京都大学法科大学院で院長を務めておりますが、今日は私の専門の「労働法」についてお話をしたいと考えております。

今日ここにお集まりいただいた方のほとんどは、新入生の方であると聞いておりますので、そもそも「労働法」とは何か、そこから疑問だという方も少なくないと思います。そこで、最初に「労働法とは」というところから簡単な説明をしたいと思います。

一 はじめに

(一) 労働法とは？

私が専門にしている「労働法」というのはどういふものかということですが、企業などで雇用されて働く場合に適用される法律と考えていただければ、大過ないと思います。みなさんの中にもアルバイトをしている人がかなりいると思

うのですが、そのアルバイトも企業に雇われて働いているということになりますので、実はアルバイトをして働いている人も、その限りでは「労働法」の適用があるということになってきます。

どういう法律があるのかと言いますと、たとえば、労働時間の上限に関するルールといったものがあります。これは「労働基準法」という法律で決まっていますが、一週あたり四〇時間が上限である。また、一日あたりでは八時間が上限になっている。それを超えて働かせるためには協定が必要であるとか、又、二五パーセント増しの割増賃金を払いなさいといったことが定められています。

また、労働組合に関する法律というのもあります。労働組合と言われても、みなさん、あんまりぴんとこないかもしれませんが。これは働いている人たちが、自分たちで団体をつくって、自分たちの賃金とか労働時間に関する交渉を使用者との間で行う、というものです。そういう団体のことを労働組合と呼んでいます。

新聞を読んでいたたり、ニュースを聞いていますと、「連合」という言葉を目にされたり、耳にされた方もいると思います。「連合」というのは、日本の労働組合が多数集まってつくった全国組織の一つです。こういう労働組合に関する法律も、「労働法」の一分野というこ



とになります。

このように、企業が人を雇い、そして、その人たちが働いている。そういう場面では、「労働法」が常に適用されているわけですので、実は企業、あるいは企業法務にとりましては、本来、労働法というのは非常に重要な法律の一つということになるはずです。今日のお話は、実際にそうなのか、ということの問題にしたいと考えました。ですから「労働法の意義」という演題にいたしました。

(二) 企業におけるコンプライアンス

そのお話をする前に、もう一つ、前提となるお話をしておきたいと思います。それは企業におけるコンプライアンスの問題です。コンプライアンスと、英語を使いますと、何だか難しい感じがするのですが、法令遵守、法律は守りましょうということです。

みなさんが道路を車で走ったり、自転車で走ったり、あるいは歩いたりするとき、守らなければならない法律があります。赤信号は渡ってはいけないとか、車だと四〇キロ制限のところは四〇キロ以下で走り、それ以上のスピードを出してはいけません、といった法律があって、そういう法律は守りましょう、と教えられてきたと思います。そして、そういう法律を守らないと、場合によっては捕まって、刑罰を受けることになります。

企業におけるコンプライアンスというのも同じで、企業が守るべき法律を守りましょう、ということにすぎないわけです。しかし、このコンプライアンスが、最近、さまざまな場面で問題となっています。このことは、いったい、どういうことを意味しているのでしょうか。

穏便な言い方をするならば、従来、日本の企業実務においては、法律の意義というのは小さかったと言えるのかもし

れません。法律をあまり意識せずに業務を行ってきたというわけです。しかし、厳しい言い方をするならば、日本の企業というのはあまり法律を守ってこなかった、ということになります。もっとも、守らなくても、それほど世間的に非難されなかったという事実もあります。しかし、最近では、企業の法律違反の事例というのは、ずいぶんと新聞で問題にされることが多くなりました。こういうことがどうして起こってきたのでしょうか。

これには、いろいろな事情が絡んでいると思います。一つは、国際化の進展とともに法ルールを遵守することが必要になっているという事情です。日本の社会というのは、労働関係だけでなく、全体としてあまり法律を守るとい意識が高い国ではなかったと言えるように思います。法律を持ち出すと、日本社会では、何て冷たい杓子定規な対応なのか、最初からけんか腰でよくない、ととられがちで、法律などというものとは無関係に生活していくほうが良いのだと考えられている。そういう意識がけっこう強かったのではないかと思えます。法律よりも、むしろ協調性だとか調和ということが、日本社会では重視される。日本というのは、そういう社会だったように思います。

我々の生活が日本という島国のなかで完結していると、それですんだのかもしれない。しかし、国際化がますます進展し、とりわけ企業が色々な海外の企業と取引をしていきますし、それにしたがって外国人もたくさん日本の国内に入ってきます。日本人も外国に出て行きます。そうなりますと、日本の今までのやり方、つまり法律よりも話し合いで調和を求めてものごとを解決していきましようということが、なかなか通じなくなります。すなわち、多くの外国の人は、調和や協調というよりも、契約で最初から決めておいて、それを守りましようということを言います。

日本の場合も、もちろん契約ということをするのですが、取りあえず約束はするけれども、そのあと何か問題が起こつたら、そのときになってから話し合いで解決すればいいではないか。あとで話し合いましよう。そのような感じで契約をとらえています。しかし、こういう契約意識は、日本人同士であれば通じるけれども、国際化のなかでは、通用

するとは思えません。とりわけ企業というのは、国際取引を続けているわけですから、特にその点が強く要請されることとなります。そのような事情がありますので、まず国際取引を続けているような企業において、法律であるとか、契約といった法的な処理への関心が、非常に高まってきたように思います。「労働法」というのも、そういう事情と無関係ではないと思います。これが最初にお話ししたかった二点目です。

以上を前提に、次に、「日本の労使関係と労働法」と題して、従来の日本の労使関係と労働法とのかかりについてお話しし、さらに、「労使関係の変化と労働法」と題して、この労使関係がどのように変化し、それに労働法がどのように対応しているのか、ということを考えてみたいと思います。

二 日本的労使関係と労働法

歴史をさかのぼりますと、例えば第二次世界大戦前における労使関係とか、それ以前の労使関係とか、あるいは江戸時代における労使関係とかいろいろあるわけですが、ここでは高度経済成長前後から、だいたい第二次オイルショックあたりぐらいまでを念頭においた労使関係と、一応お考えいただきたいと思えます。

(一) 終身雇用・年功処遇・企業内組合

労使関係というのは、労働者あるいは労働組合と使用者との関係ですが、日本の場合、そういうものがいったいどういう特徴を持っているのかと言われると、一般的に、終身雇用、年功処遇、それから企業内組合という三つが指摘されます。

この三つは、みなさん覚えておかれたほうがいいと思いますが、終身雇用というのは、従業員を定年まで簡単に解雇することなく、ずっと働いてもらいます、ということ。雇用を定年まで保障する、という、雇用の保障と考えて良いでしょう。年功処遇というのは、労働者の勤続期間、すなわち勤続年数が増えると、それに従って、賃金を中心とした処遇もよくなっていく、というものです。それから企業内組合というのは、先ほど申しあげた、労働者の集団である労働組合というものが、企業別につくられるということです。他の国を見ますと、労働組合というのは必ずしも企業別ではありません。むしろそれは例外で、企業とは無関係に、企業外で、すなわち企業横断的に労働組合がつくられている例が多いわけです。

(二) 共同体としての企業社会

以上の三点が、戦後の日本の労使関係の特徴づける雇用慣行であると指摘されてきたわけです。そのように指摘されているのですが、私が問題にしたいのは、そういう労使関係のベースになる基本的な意識がいったいどのようなものだったのかということです。この点についてはすでに多くの指摘があるところですが、共同体としての企業社会、そういう意識あるいは、思想というものがあつたのではないかと思えます。

つまり企業というものが、従業員、あるいはその家族も含めて一つの共同体で、そのなかで生活というものが営まれていく。単に働くだけの場所、あるいは取引の相手にすぎないというわけではなくて、まさにその企業共同体のメンバーになって、まさにそこで自分たちの生活が営まれる。そういう強い結合の意識、少なくともそういう考え方が強く認められたのではないか。ですから、例えば会社人間という言葉があつたり、あるいは就職というよりも就社という言葉が使われたりしました。つまり、就社というのは、その会社に所属するようになるというわけです。

(三) 共同体への加入行為としての労働契約

そうしますと、労働契約というものも少し意味合いが違ってきます。労働契約というのは、労働者と使用者が採用時に締結する契約のことです。みなさんもアルバイトに行かれたら、時間給は八五〇円で、又、一日何時間働く、ということをお約束するわけですが、そのことによって契約を締結しているわけです。そういう契約を結んで初めて労働関係というものが生じます。あとでも詳しく触れますが、労働契約というのは、労働と賃金の交換です。いくらいくら賃金をもらうから、これだけ働きますという、その交換を約束するのが労働契約です。

法的にはそのように理解されていますが、実際にみなさんが大学を卒業して就職するとき、賃金や労働条件について詳しく話し合って労働契約を締結するかと言いますと、けっしてそういうことはないと思います。最近採用時に労働条件を明示することを求める法規制が少し厳しくなりましたので、条件を提示する例が増えていますが、その場合でも形式的なものであって、けっして話し合うようなものではありません。従前は、そもそも採用時に労働契約書をつくることはありませんし、又、賃金がいくらだから入社するとか、休みが何日もらえるから労働契約を締結する、などということは、基本的にないわけです。ですから、入社時の合意の内容、契約の内容というのは、結局その会社に入るということだけであって、入ったあとは、そこで適用されているルールに従いましょうということだったと思います。共同体的な企業の理解というものがあって、それを前提に、その共同体に入っていく、ということが、法的な意識としても認められる、と言えるように思います。

(四) 共同体における秩序の重要性

そのような共同体的な企業においては、共同体における秩序というものが非常に重要なものになってきます。すなわ

ち、この共同体のなかでは、そこに入ったならば、そこでの内部ルールに従いなさい、ということになるわけです。

しかし、内部ルールというものが、こと細かに決められているのかというと、実はそうでもないのです。むしろ共同体の和とか、調和、平和、そういう漠然としたルールが重要視されます。共同体内部の人間の和であったり、調和を乱さないということが大事になる。そして共同体の目的に向かって、みんなが一丸となって突き進んでいく、そういう意識が支配していたと思います。

そういうところでは、外部のルールである法というのは、見向きもされないということになります。共同体の中での和が大切ですから、そのためにいろいろな内部ルールが考えられているわけで、それには干渉するなというわけです。企業には企業の目的がありますが、その目的に向けて、みんなが一丸となって進んでいる。そしてそのためには、そこに調和が保たれないといけない。そのためにいろいろルールがつくられていく。それが非常に重要だということになります。しかし、そこに外でつくられたルールを持ち込もうとしても、それは内部のルール、調和を乱すものでしかないとということになりかねないわけです。だから外部のルールでも、取り込めるものは取り込むのかもしれないかもしれませんが、あまりそういうことはありません。

極端な例を言いますと、例えば労働時間は週あたり四〇時間が上限で、これは強行法規であり、これに違反すると使用者は刑罰を受けるわけです。犯罪者になってしまうのですが、それにもかかわらず、そういう外部のルールは無視して、なかでは目的遂行のために内部ルールに従って労働が行われるという状況が生じるわけです。事業目的の遂行に向かってみんなが一丸となってやろうと思うと、そういうやり方が非常に合理的だとみんなが考えれば、むしろそれを異を唱えて、四〇時間を超えているのは法律違反だからやめようと言った人間は、内部の秩序を乱すものとしてはじかれる、飛ばされてしまうということになります。

ですから「労働法」、特に「労働基準法」は、ざる法の一つだと言われたりもしてきました。そういう状況が、日本の労使関係には広く見られたと思います。ですから高度経済成長期に培われた日本の労使関係というものは、これはあの意味非常にうまくいっていたわけですが、しかし法律というものは、そこでは余計な存在と見られたのではなからうかと思えます。

こういう状況のなかでは、「労働法」というものがぜんぜん意味を持ちませんから、例えば企業の顧問弁護士を見て、「労働基準法」の知識なんて一切ないという人がほとんどだったわけですね。総会屋対策が必要でしたので、「会社法」の知識は必要だったかもしれませんが、「労働法」というのはそもそも企業にとって余計な存在ですので、「そんなことを知ろうともしないわけです。むしろ、企業にとって重要なことは何だったか」というと、賃金額をいくらぐらいに設定すればいいのか、あるいは賃金制度をどのようにすれば、もっとみんなが意欲を持って働けるようになるのだろうか、そういった問題であって、もっぱら経営学的な、あるいは労務管理的な側面での知識というものが、企業にとっては非常に重要だったと言えます。

三 労使関係の変化と労働法

さて、以上のような状況が、それ以後どうなってきたのかというお話をしたいと思います。ここでは、まず、最近の労使関係というものが、どういうふうに変化しているのかということをお話したいと思います。いくつかの点を指摘できると思えます。

(一) 非正社員の増加

一つ目は、非正社員の増加という現象です。パート労働者、派遣労働者、契約社員などが増加しているという事実です。これらの労働者の場合、先ほど述べました共同体意識は希薄であると言えるように思います。高度経済成長期にも、正社員以外の人がいなかったのかと言うと、それはそうでもないのですが、最近の特徴は、正社員でない人の数が非常に多くなっている、ということです。

パート労働者というのは、法律上の定義によりますと、正社員よりも労働時間が短い人を意味します。しかし実際にはパート労働者だと言われても、そんなに短いわけではなく、例えば正社員の人が八時間働いている一方、パート労働者は七時間とか七時間半働いているといった、実際にはほとんど労働時間が変わらない場合もあります。

ですからパート労働者というものが、ほんとうに言葉の意味どおりに短時間労働者である場合だけかと言うと、そうではない。むしろパートと言っておけば、賃金を正社員並みに支払わなくてもかまわない、あるいはボーナスはなしでもかまわない。そういう意味で、パート労働者という言葉が、日本の場合には使われてきたように思います。つまり、これは低賃金社員の呼び名だと考えてもいいのかもしれないかもしれません。そういうパート労働者というものが、最初のうちは、数はわずかでしたが、最近はどうぞんぞん増えていって、いまや相当数の人がこのパート労働者として働いている。しかもそのパート労働者の大半は女性が占めているということが大きな特徴です。

それから、派遣労働者という言葉も最近よく聞かれます。テレビ番組でも派遣労働者を取り上げられたり、テレビや新聞の広告でもよく見かけるようになっていきます。この派遣労働者とはどういうものか、ということですが、働きたい人が派遣会社に登録をしておいて、この派遣会社がユーザー企業から、こういうことのできる人はいませんか、という注文を受ける。派遣会社は、自分のところで登録している労働者のなかから、その注文に合っていると思う人を選ん

で、その人に、こういう派遣依頼が来ているけれども引き受けますかと尋ねる。労働者が承諾すれば、そこで初めて、派遣会社とその労働者が労働契約を締結するわけです。

ですから、派遣労働者にとってみたら、自分の使用者、雇い主というのは、あくまでも派遣会社なのです。しかし、実際に働く場所というのは、お客さんの会社、派遣先ということになります。そして、ここでは、お客さんの指揮命令を受けて働くことになります。これが派遣労働というものです。

こういう就業形態は、一九八〇年代の中ごろに、一部の業種について解禁になりましたが、それまでは基本的に違法な労働者供給に当たるとはならないかと考えられ、禁じられていたとも言えると思います。しかし、最近では、港湾、建設、警備といった一部の業種をのぞいて基本的にどの業種についても解禁されており、製造業の現場でも、派遣労働者がずいぶん入るようになっていきます。昨日、ある業界の人と話をしておりますと、派遣労働者の数がだいたい正社員の三割ぐらいいますという話をされました。もっとも、法律上の派遣労働者だけでなく、これ以外に、業務請負というかたちで下請会社がかかり入っており、両者の区別があまりはっきり意識されておらず、どちらも派遣と呼ばれたりしておりますので、この数は法律上の派遣だけを意味しているわけではないと思います。

この業務請負というのは、基本的には特定の仕事の完成、例えばプリント基板ならプリント基板を一万枚作成するという業務を請け負って、そのために、発注会社の工場の中かに入って、それを完成する。ですから、そこでは下請業者の社員は、下請会社の責任者から指揮監督を受けながら、その作業を行うわけです。ですから、発注会社の社員から直接命令をされて、指揮監督を受けて働くわけではないのです。もし直接に指揮監督をすれば、これは派遣になってしまいますので、違法だという話になるのですが、責任者が何人かの労働者を連れていって、自ら指揮監督をして下請仕事をする。こういうことが、実は広範に広がっていて、製造現場ではずいぶん前からかなり広く見られるようになってい

ました。

それを派遣という形に転換したいと、役所の方では促しているように見えます。というのも、形式上は請負という形を取りながらも、実際には派遣をしているケースがあとを断たないからです。ときどき新聞でも、違法派遣で労働局が指導をした、という記事が出ていますが、それは、こういう偽装派遣のケースのことです。

こういう下請業者で働いている従業員は賃金というのは、発注元の社員の賃金と比べると、半分ではないかもしれないが、かなり安いというのが現実です。とくに、下請業者が雇っている社員の多くが、正社員としてではなくて、パートや契約社員といった形で雇われていますので、賃金はかなり安くなります。また、発注元の企業の側からしますと、発注した仕事がなくなれば、下請を打ち切りさえすればいいので、実際に働いている従業員を首にするというようなことは考えなくていいわけです。首にするかどうかを考えるのは、下請の会社の社長ということになります。ですから、こうした方法は大企業にとっては非常に使いやすい、ということになります。しかし、労働者の側から言いますと、雇用が非常に不安定ということになります。こうした働き方をしている労働者は、賃金も安いし、雇用も不安定という、非常に厳しい状況にあると言えます。

こういう人たちが、実際にそこで働いている企業の正社員と同じように共同体意識を持てるかというのと、持てるのは考えにくい。こういう労働者の増加というのが、最近の労使関係の一番大きな特徴ではなからうかと思えます。

(二) 終身雇用の終焉？

それでは、他方、正社員の人たちは、いまも変わらず、終身雇用と年功処遇で安泰なのかというのと、正社員になった人はなった人で、そう安心していられるわけでもありません。「終身雇用慣行の終焉」という言葉を聞かれた方もいる

かもしれません。正社員についても、終身雇用という慣行は消滅した、崩壊した、ということが言われています。また、年功賃金に関しても、企業で勤続してさえいればどんどん賃金上がる時代じゃないと言われます。成果主義が導入され、どれだけ成果を上げたかということを基礎に賃金が計られる時代になっていると言われます。

終身雇用が本当に崩壊したのかと言われると、答えるのはなかなか難しい問題かと思えます。実際、一九九〇年代のバブル崩壊後の企業リストラの現実を見ておきますと、たしかに中高年齢層をターゲットにして、かなり大量に人員削減がなされるということがありました。ですから、それをもって終身雇用というのは崩壊したんだという考え方もあるのですが、過去においても、企業がほんとうに立ち行かないという状況のなかでは、やはりもっとも賃金が高くて効率的に人件費を削減できるところを狙って人を減らしていたという事実がありますので、どちらかというとはあまり話題になりませんでした。基本的には、現在、経済状況はある程度よくなっており、リストラということはあまり話題になりません。基本的に、企業というのは簡単に人材を手放そうとは考えていないと思えます。せっかく自分のところで育てた人材ですので、なるべくそれを使いたいと考えているのではなからうかと思えます。

むしろ終身雇用の問題よりも、重要なのは成果主義的な賃金制度の広がりです。これはかなりの企業で見られます。成果主義の典型的なものは目標管理制度に基づく年俸制というものです。どういうものかという点、従業員の一年の目標を上司とその従業員が話し合って決めるわけです。そしてその年の終わりに、その達成度というものを、また上司と部下で話し合って決める。そして、そのようにして確認した達成度、たとえば九五パーセントの達成度だとしてましたら、その九五パーセントの達成度というものをベースにしながら、次年度の年俸を決める、という方法です。

単純に売り上げがいくらだったから、その何割ももらえるというものではなくて、もう少し抽象的な評価を入れるわけですが、いずれにしても、なかなか実際の運用は難しいという状況がありましたので、目標管理制度は入れたものの、

そこから撤退した企業もかなりあると聞いています。ではそのまま昔の年功賃金に戻ったのかというと、そうではなくて、結局のところ、かなり成果主義的な色彩の強い賃金制度が広まっているように思います。こういう状況になっているのは、どちらかといえば、労働者の側の意識の変化が大きく影響しているのではないかと思えます。

年功処遇というのは、自分が定年まで確実にいて、そして会社が確実に成長するという状況を前提にしますと、労働者にとって良い制度ということになります。将来の会社の発展というものが約束されているのであれば、若いころは低賃金でも、頑張って働いたら、高齢になったときには高い賃金がもらえ、また、定年まで働いたら退職金がもらえる、ということになります。

ところが、今のように競争が激化していきますと、自分が働いている会社もいつ倒れるかわからないという状況になってきます。そうすると、自分の将来を一〇〇パーセント、その会社に託してしまっているのかと言われると、それは不安になるわけです。そうであれば、将来ではなく、今の自分というのを正当に評価して、それに対して今報酬が欲しい、ということになってきます。自分がやっている、やったことに対してそれに見合う賃金を今支払って欲しい、と思うようになると思います。

このような経済状況になってきますと、年功賃金を維持しようとしても、それは労働者の方が認めない、ということになっていきます。すなわち、年功賃金をとっている会社には行かないとか、そこから転職をしようという状況が生じる可能性が出てきます。ですから、労働者に対して、自分の会社というのは非常に安定していて大丈夫であるということをやほど信じさせないと、若い時代の低賃金というものを納得させることはできない時代になっているように思うわけです。

こういう状況が、正社員の間に相当広がっています。たとえば、転職例というのは、ヨーロッパとかアメリカに比べ

ますと、そんなに数があるとは思いませんが、日本でも私が学生であった八〇年前後と比べますと、かなり増えていると言えます。私が学生時代には、大学を出て就職してから二、三年でどこかまた違う会社に移るなどという例は、ほとんどなかったわけです。しかし、最近では、半年、一年、二年でどんどん転職しています。そういう時代になっていきます。労働者側の要求度が増している、ということでしょうが、賃金制度の問題、処遇の問題もかなり影響しつつあり、一つの企業にずっといることが、絶対に有利だとは言いい切れなくなっているわけです。このように処遇制度が変化してゆきますと、会社の側が終身雇用を望んだとしても、むしろ労働者の側が転身していきたいと考えるようになるわけです。いまの自分を評価してくれるところに移っていきたいと考えるわけですから、転職例というのは増えていくということになります。そういう意味で終身雇用の終焉と言われるのであれば、それはそうなのかもしれないと思います。

(三) 紛争の増加と紛争処理制度の整備

このように非正社員が増加したり、又、終身雇用、あるいは年功処遇というものが衰退するといった状況変化が生じているわけですが、こういう事情を背景にしながら、いったいどういことが起こっているかという点、労使紛争の増加という現象です。すなわち、労使間でもめ事が生じて、裁判など、企業外で争われるケースが増加しているのです。日本の労働裁判というのは、いったい年間何件ぐらいあるかということですが、裁判所に持ち込まれる、例えば賃金を払ってもらえないとか、解雇されたが、そんな解雇は無効だといった労働者側の訴えが中心ですが、そういう件数がどれぐらいあるかという点、現在三千件弱あります。しかし、高度経済成長期以降、だいたい長らく六〇〇件前後でずっと推移していたのです。これが、バブル崩壊前後から徐々に増えだして、現在は、もう三千件前後になっているという状況です。

また、このような紛争の増加を受けて、最近では、行政の側においても、裁判以外の紛争解決の制度（ADR）というものをいろいろ整えています。労働局という機関がありますが、これは国の機関で、京都の場合だと、京都労働局というのが京都府下に一カ所だけあります。烏丸御池近くにありますが、そこで「個別労働紛争解決促進法」という法律に基づいてあっせんが行われています。ですから労使間で紛争が生じましたら、そこへ持ち込んであっせんをしよう、ということが可能です。あるいは、そんなことは面倒だという場合には、労働局長に助言・指導をしよう、という制度も整備されています。このような裁判以外の紛争解決制度というものもあるわけです。たとえば、みなさんがアルバイトをしていて、会社の機材を壊したとして高額な弁償金を求められているが、全額を払わなければならないのだらうか、とか、せっかく残業したのに残業代を付けてもらえないので払って欲しいとか、そういうことがあるのであれば、労働局、あるいは労働基準監督署というのが京都府下にもいくつもありますので、そういうところの相談コーナーに持ち込むということをされれば良いと思います。

このように労働基準監督署に持ち込まれたり、あるいは労働局のあっせんとか、助言・指導のケースも、ずいぶんと増えていて、全国的に見ると、だいたい一万件ぐらいあります。従来はそういう制度がありませんから、ゼロだったわけです。それを考えると、ずいぶんと企業外に出てくる紛争が増えてきました。従来であれば、企業というのは一つの共同体で、調和を重んじているわけですから、そのなかで何とか自分たちで解決しているわけです。話し合いをしなから、例えば上司が部下を飲み屋に連れて行って、まあそこは我慢しなければならぬ、とか、いろいろ言いながら不満を解決しているわけで、そういうインフォーマルなたちでの紛争解決が、企業内部でずいぶん行われてきたわけです。こういうことは今でもかなり行われていると思いますが、他方、そういうやり方では解決できない場合も増えていて、そういう事例がどんどん外へ出始めているということだと思います。とくに、非正社員の場合ですとか、終身雇用

というものに乗っていない、あるいは乗らないと考えている社員の場合、内部的な解決がなかなか難しいように思いますが。こういう労働者が増える状況にありますので、総じて、企業内部のルールによる紛争解決が、しだいに機能しなくなっていると言えると思います。

したがって、以上の限りでは、やはり共同体的な性質が、企業から徐々に失われつつあるということになるのかもしれませんが。全体として失われていると見るのか、あるいは正社員は相変わらず確固として企業共同体を形成していて、その縁辺に、それに入れないような人たちがたくさん存在するようになってくるのか、いろいろな見方があると思いますが、いずれにしても、企業というものを全体として見たときに、その共同体的な性質は徐々に薄れつつあることは否定できないように思います。

(四) 労働力取引としての労働契約

ではこういう状況の下で、労働契約というのはどうなるのかというと、結局それは労働と賃金を取引する道具として、まさにそのとおりのものとして機能するようになるかと思えます。今までのように、共同体のメンバーになるというのが契約であって、あとは、企業内部のルールでうまくやっていきますというのでは、もうすまない、ということになります。いったい自分の労働をいくらで買ってくれるのですかという、まさにその約束として機能するようになると思います。

このように、契約というものの意味合いというのも、企業の実態が変わるにつれて、やはり変わっていくことになるかと予想されます。そして、それとともに、法ルールの重要性というのも、やはり増してゆくことになりそうです。

(五) 法ルールの重要性

紛争が外で解決されるときには、いったいどういふルールに従って解決するかと言うと、それは、企業内部のルールというよりも、法律という、社会一般のルールを中心として解決されることになります。

従来、企業にしてみますと、とにかく自分のなかで全部解決できるのだったら、外のルールである法律のことはあまり気にしなくてもよかったです。紛争が外で解決される場面がたくさん出てくるということになりますと、あらかじめ、それに備えて自分のところの労働条件を決めるとか、あるいは契約実務を整備しておく、ということが必要になるわけです。つまり、法というものを意識して、あるいはそれをきっちりと学んで理解し、それに従った行動を取るようにならないと、外部での紛争解決ということにはうまく対応できないし、又、採用にあたり契約を締結する場面でも、労働者の方の意識も高まってきましたと、いったい賃金はいくらになるのですか、労働時間は何時間ですか、有給休暇は何日もらえるのですか、はっきり契約に定めてください、と要求するようになるわけです。そうすると、それにしっかりと対応しないといけないことになる。

最近どこかの労働局が、どこかのコンサルティング会社に依頼をして、就職の面接をするときに、労働条件について詳しく聞かないようにということを指導するようなパンフレットをつくったという話が問題になっていました。いまだに企業の側では、自分のところは共同体だという意識をもっているところが多いように思います。オーナー社長の場合にも、そういう考えの人が多くのように思います。たしかに従来の企業というのは、そういうところが多かったと思いますが、現在は、そうでない企業も増えてきましたし、労働者の意識も変化し、ギャップが生まれていると思います。

たしかに私が見てきました紛争事例におきましても、オーナー社長は、自分の会社の社員になってもらったら、自分の子どものように大事にするという意識をもっておられることがあるわけですが、そういう場合、採用募集に応じて来

た人が、いったい労働時間は何時間ですかとか、休暇は何日もらえるのですかと尋ねますと、なぜそういうことを聞くのか、自分のことを信用できないのか、と感じられるようです。そういうことは自分にまかせてもらっておけば悪いようにはしないので、むしろ、応募して来た人には、会社をこんなふうに発展させたいとか、こんな仕事をしてみたい、といったことを話して欲しい、ということ言われます。労働時間は何時間で、時間になったらびったり帰る、もうそれ以上は働かないぞ、みたいな、そういう人は雇う気にならない、というわけです。

そういうオーナー社長の意識はよくわかるのですが、他方、労働者の意識というのは、先ほど述べましたように、非正社員が増加し、あるいは転職が増加するという状況のなかで変わっているわけです。つまり、彼らにとってみますと、そこで働き続ける、ということが想像しにくくなっているわけで、むしろ、自分のことは自分で守らなければならぬと考えているわけです。

そうなると、いったい何時間ですか、いくらもらえるのですかということ、聞くのがあたりまえということになります。ここに、やはり労使の意識のギャップがかなりあると感じます。そういう変化、意識の変化、法ルールの重要性というものが現在高まってきているというのが、昨今の状況ではなかるうかと思えます。

四 企業実務における労働法

そこで四番目として、「企業実務における労働法」ということをお話ししたいと思います。企業サイドから見えてどう考えるかというお話になります。

(一) 最低基準の遵守

一つ目は、最低基準の遵守ということです。これは従前からあった話です。「労働基準法」というのは前からあります。「労働安全衛生法」も前からあります。そういう最低労働条件というものを定める法律というのは、以前からあるわけです。「最低賃金法」という法律もあります。

しかし冒頭にも申しあげましたように、こういう法律は、企業実務の中ではあまり遵守されてこなかったと言えます。しかし、コンプライアンスの要請が高まってきていますので、こういう違反というのは、今後は場合によると企業にとって致命傷になる可能性すらあるように思います。

最近では、働く側の意識、もつと言いますと国民全体の意識だと思えますが、そういう意識がずいぶん変化していて、法的な意識、あるいは権利義務の意識というのが非常に強まっています。そういう状況下で、こういう違反をしておりますと、今まで以上に内部告発されるケースも増えていきます。最近では、食品関係の偽装がずいぶんと内部告発されていますが、過去には、そういう事実があっても、あまり内部告発のようなことはありませんでした。どうしてかということ、内部告発する人がいないからです。今それが増えているのは、告発する人が増えているからです。告発する可能性があるのは事情をよく知った労働者ですが、今は、現に働いている労働者、あるいは、辞めた労働者が内部告発をするようになっていくことです。こうしたことになったのは、やはり共同体の崩壊ということに原因があるのだと思います。自分がまさに構成員である共同体としての会社、自分とその会社というのが一体だという意識のもとでは、やはり内部告発というのは起こらないと思います。また、会社で働いている他の従業員のこともあります。それは自分の仲間だと感じるのであれば、その人たちが迷惑をこうむるようなことはできないと思います。ですから、こういう意識の下では、内部告発というのは恥ずべきことというようになります。仲間への裏切り行為です。従来、内部告発という

のは、総じて褒められたことではないと受け取られてきたように思います。

ところが最近では、次第にそうではなくなっています。「公益通報者保護法」という法律をご存じですか。最近制定された法律です。この法律はそういう内部告発をしたような場合についてのルールを定めたものですが、そういう法律をわざわざ制定しないといけないこと自体、一つの問題ですし、又、時代の変化を語っていると思います。ですから、共同体的な意識によって守られていたものが、今は全部外へ出ていきますので、意識が変化した状況というものを、会社としてはもっと真剣にとらえておかないと、これはもう命取りになります。従来は、法律違反がたとえ判明しても、それほど強く非難を受けなかったのかもしれませんが、今後は、そういかなくなるということをよく理解しないといけません。

例えば労働時間のことを考えてみますと、サービス残業というのも、昔の方がはるかに多かったわけです。しかし、そのことで多額の割増賃金を実際に支払わされる例は、従前、それほどあったわけではありません。労働者が内部告発する、といったことがほとんどなかったからです。しかし、今は、労働者からの内部告発がかなりあります。労働基準監督署も、匿名の内部通報についてはそれほど真剣でないかもしれませんが、通報者が明らかであれば、しっかりと対応することになります。実際に調査に入りますので、どんどん摘発されて、最近では、かなりの数の会社が、未払い残業代を払いなさいとの指導を受けています。ですから、最低基準の遵守というのは、従来とは比べものにならないぐらい、企業実務にとって重要度が増していると思います。

(二) 契約実務の整備

二番目が、契約実務の整備ということです。労働契約というものが、企業共同体というもののなかに労働者を受け入

れる契約であるというのであれば、それはもう簡単な内容でよいわけで、口約束でいいわけです。要するに、お世話になります、という一言でいいわけです。あとは、共同体内部のルールの問題ということになります。そこでは、共同体の調和というものを考えながら、ルールを形成していけばいいわけです。

しかし、賃金はいくらで、労働内容はどのようなもので、労働時間はどれだけで、ということについて合意できて初めて契約する、ということになりますと、ここでの契約実務というものは非常に重要なものとなってきます。このことは、後々の紛争予防ということを考えますと、とくに重要なものとなってきます。先ほども言いましたように、非常に多くの紛争が、内部的に解決できずに、外部に持ち出されてくるわけです。内部的に解決できる自信があるのであれば、あまり最初にぎちぎちとこういう契約条項にしようとか、そういうことを考えなくてもいいわけです。あとで何とでもなるわけですから。しかし、そうはいかないリスクが高まっています。特に非正社員の場合、ほとんどのケースでそういうリスクがあるわけですし、正社員の中でも、転職を考えている人が出てきたり、あるいは中途採用されてきた人だとかの場合、やはりそういうリスクが高まるわけです。

そうすると、この労働関係がうまくいかなくて、あとで紛争になるかもしれないということを常に考えて、最初に契約というものをしないといけない。あるいは、企業の側から言うと、自分のなかの規則というのを、もっとしっかりと整備をして、すなわち、後々の紛争を予防できるような規則をつくって、それを契約の中に反映しておかないといけない。あとで話し合いをすればなんとかなる、ということではすまないということです。

先ほど労働局での紛争解決の話をしました。裁判所には年間三千件近い事件が持ち込まれているとお話ししました。二〇〇六年の四月からは、裁判所にも初めて労働関係に特化した特別な手続き、労働審判手続というものが導入されています。これは判決手続、通常の訴訟ではありません。一種のADRと言えるところですが、裁判所でもそういう

ものが整備された。行政の側でも、先ほど述べた労働局のあっせん制度や助言・指導がありますし、又、都道府県には労働委員会というものがあって、そこでもあっせんを行っています。さらに言えば、都道府県の労政事務所とか、そういうところでは労働相談が行われていますし、先ほど述べた労働基準監督署でも基準監督官がいて相談に応じてくれますし、総合労働相談コーナーで労働相談員がやはり労働相談にあたっています。基準監督官の場合、明白な法違反については、すぐに電話をかけて紛争解決をするということもあります。

このように、いまや労働紛争については、裁判以外にも、解決のための制度がたくさんできているわけです。従来、こういうものはあまりなかったのです。労働審判制度もちろんありません。労働局の紛争解決制度もない。労政事務所というものは、東京ではかなりの数の相談を受け付けていましたが、他の道府県ではあまり機能していませんでした。ですから、あるのは唯一労働基準監督署で、そこに行くと、「労働基準法」等の法律違反に関しては対応してくれました。

しかしそれ以外の紛争については、およそどこにも持っていけない。例えば、全然理由もないのに、いきなり首にされた場合、労働者としては、どこに紛争を持ち出せばよいか、ということになりますと、労働基準監督署へ持っていても、それは対象外と言われます。結局、裁判に訴えるしかなかったわけですが、裁判ということになりますと、これは大変なことになると皆さん考えるわけです。まず、弁護士さんに頼まないといけないだろう。それでは、弁護士さんにはどうやって頼むのか。弁護士さんはどこにいるのだろうか。数も少ないですよ。何々法律事務所と書いてある看板は見たことがあるけれど、いったいどんな人がいるのだろうか。怖いけれど、勇気を持って入って行って相談を聞いて下さいと頼みます。そうすると出てきた弁護士さんは、「ご紹介はありますか。」と聞いてくるかもしれません。「いいえ、紹介はありません。」と言ったら、「うちは紹介がない人はお断りをしています。」と言って、追い返され

るという例もある。あるいは、紹介状を持っていっても、事件の内容を聞いて、「労働事件ですか。労働事件は、私はやっていませぬので。」と、断られるケースもある。つまり、弁護士さんに頼もうと思ってもそんなに簡単な話ではなかったわけです。

それでも、何とか弁護士さんを見つけて裁判をすることになりました。ではその裁判がどれぐらいかかりますかという、一審判決が出るまでに二、三年かかって、最高裁まで争ったら、一〇年かかりました。そういうことも場合によってはあったわけです。しかし、非正社員が増加して、正社員のなかにも訴える人が出てきて、権利意識も高まっているという状況の中で、紛争の数が増えている。そういう状況下では、誰もそんな悠長なことはやってられないわけです。今では裁判の期間もずいぶん短くなっていますし、又、先ほども触れましたように、裁判所でも労働審判制度というものをつくり、窓口を開いています。労働局もあつせん制度をつくり、労働委員会も同じくあつせん制度を作つて対応しています。これらは、労働者にとって非常に利用しやすくなっていますから、企業としても、今後、紛争の予防ということを常に意識することが求められると思います。

以上は、企業にとってみますと、かなり後ろ向きな話です。しかし、プラスの面がまったくないのかと言われると、けつしてそうではない。前向きの面もあると思います。

従前ですと、応募して来る人に対して自らをどのようにアピールしたらいいかという、その企業の発展性を言う、ということになります。共同体ですから、発展していけば、それに応じて分配されるわけです。パイが大きくなれば分配も大きくなる。全体のパイが大きくならねば自分の取り分も大きくならない。このことは、正社員については相変わらず妥当だと思いますが、非正社員とか、転職も視野に入れたような人には、あまり有効とは言えません。発展性といったものは、どうでもいいわけではないですが、あくまでも副次的な要素ということになります。むしろ、いったい

自分をいくらで雇ってくれるのか、ということの方がはるかに大事です。すなわち、その会社が、その人に対して、いったいどれだけの条件を提示できるかということが重要、ということでは。

そうすると、最初に提示する契約条件というのは、企業にとって自らを売り込むアピールポイントと言うことができます。すなわち、うちの会社では他社と比べて、これだけの労働条件を提示できますよ、というわけです。そういう面から見ますと、ここに工夫の余地というものがあって、ここをうまく工夫することにより、よい人材を集めることができる、ということにもなります。逆に、うまく工夫できないと、人材集めに失敗することにもなりかねないわけです。

(三) 労働組合への対応

三つ目は、労働組合への対応です。労働組合というものについては、みなさん、なかなかイメージしにくいかもしれませんが。

先ほど、日本の労働組合というのは企業内組合がほとんどだと言いました。大企業を中心に、その企業の正社員のほとんどが加入している労働組合、というものが、典型的なものです。こういう労働組合の場合、組合員、あるいは組合の役員というのは、将来会社の幹部になるかもしれないわけです。ですから、組合の役員と経営側は全然違う存在ではない。要するに、同じ一つの企業共同体の中で、違う役割を分担している存在のような、そういうった意識を、当事者ももっていて、それをベースにして組合活動をしているのではないかと思えます。そうしますと、企業内の組合というのは、使用者に対する対抗団体というよりも、どちらかと言えば、従業員の意思を全体として吸い上げて、経営側と従業員との間の意思疎通を図るような存在、そういうコミュニケーション・チャンネルになっているというのが、本当のと

ころではなからうか、という気がいたします。そういった実態の中で、団体交渉というものが、どれほど対抗的な性質をもっているのか、ということについては、私はかなり疑問に感じております。それが悪いと言うわけではなく、本来の制度設計とはいささかずれているのではないかと感じてはいます。

こういう労働組合を交渉相手に行っている限り、使用者の側も、それほど緊張感を持つ必要はないわけです。そもそも企業内組合というのは、その企業があつて初めて成立するわけで、その企業がなくなれば自分もなくなるわけです。つまり相手の存在に自己の存在が依拠している存在ということになります。そうすると、相手がつぶれるようなことは、普通は言わない、ということになると思います。たしかに企業内組合の場合でも、いろいろな運動方針を持ったところはありませんが、早晩、労使協調的な労使関係が築かれていくのではないかと思います。そのことの善し悪しについては触れませんが、今後、企業共同体の意識というものが希薄化していく中で、こういう企業内組合というものがそのまま続くのか、ということはお考えしておく必要があるでしょう。とくに、共同体への帰属意識を持っていない労働者の行動が今後どのようなようになってゆくのかは、重要な問題です。こういう労働者が、共同体のメンバーをつくられた組合に入ろうと考えるだろうか、ということです。

どこの労働組合に入るかというのは、労働者が各自決めることですので、学校の生徒会とは違います。その学校に入ったら必ずその生徒会に入るのとは違うわけです。その企業に入ったからといって、その企業内組合に入らないといけないというものはありません。別の組合、それが企業外のものであつても、そこに入りたければ、入つてよいわけです。こういう外部の労働組合ですが、最近では、いろいろなものができつつあります。もちろん、従前からこういう横断的な組織はありますが、最近では、パート労働者などを中心に、合同労組とか、地域ユニオンと言われているものが活動を活性化させています。また、リストラが激しいときに、管理職ユニオンというものが話題になっていまし

たが、あの労働組合も、そういった企業外の横断的労働組合の一つです。

こういう企業外の労働組合との対応は、企業内組合と同じようにはいきません。交渉相手である企業がつぶれても、その企業で働く組合員は困りますが、組合自体がつぶれることはありませんので、協調主義的な交渉態度ではなく、要求を一〇〇%ぶつけてくる、ということになります。まさに権利義務の世界で、法的な世界の交渉です。組合としての権利、団体交渉権や争議権というものも、もちろん一〇〇パーセント主張しますので、企業としても、それを無視しますと、裁判になったりします。ですから、集团的労使関係に関する法ルールというものをよく理解しておかないと、外部の労働組合とのつきあいはいくまも行えない、ということになります。

「労働法」については、今後、以上の三点を中心に、企業実務における意義、重要性というものが、飛躍的に高まっていくだろうと思います。大企業の労務管理というのは、こういうことをよく自覚されていますので、すでにいろいろ対応されています。しかし、中小零細企業の場合には、対応が十分ではありません。中小零細では、そもそも法律と言われますと、「何ですか?」という場合もありますので、事態は深刻であると感じています。しかし、中小零細でも、大企業と同じように、非正社員が増えていますし、共同体の意識が希薄化しつつあることも否定できないと思います。雇い止めされたパート社員が地域ユニオンに入って、いきなり団体交渉を申し入れられたりすると、もうお手上げという例が、この間、数多く見られます。こういう場面では、特に啓蒙的な活動が必要になっていると思います。

五 おわりに

最後に、以上に述べました実態を踏まえて、少し専門性ということについてお話ししておきたいと思います。

これは、弁護士さんに対する批判になるかもしれません。弁護士さんというのは、基本的に法律は何でも知っているという建前になっていますので、「労働法」もわかっている、ということになるようですが、「労働法」というのは、法律を学んでいるだけでは多分、専門家にはなれないと思います。「労働法」の専門家であると言えるためには、やはり労働関係の多様な実態に対する知識がないと、なかなか難しいと思います。そういう実態に対する知識・理解に加えて、労働法の知識に基づき法的に処理するという能力が求められます。

今日お話を聞いて下さった方のなかには、将来、労働関係の実務に就いたり、あるいは社会保険労務士になってみたいと考えておられる方もいると思います。やはり専門家と言えるためには、法律を学ぶということももちろん大事です。しかしそれに加えて実態というものを見ないと、そしてその実態の奥にある、労使の利益のバランスに目をやらないと、的確な判断はできないと思います。

また、「労働法」というのは、いわゆる六法に載っている条文だけではすまない部分が多々あります。すなわち、判例法が非常に多い法分野の一つですので、そういう点でもかなり勉強しないといけないという部分があります。実態が多様であることも合わせ考えると、学ぶのは非常に大変かもしれません。

しかし、労働法というものは、非常に多くの国民、何千万人という国民にかかわる法律、しかも、一人一人の人間の生活の根幹部分に直接かかわるものですから、多くの時間をかけて勉強するだけの価値ある法律であると思います。私のお話若干なりとも関心を持たれた方には、ぜひこの機会にこういう分野についての勉強にも興味をもっていただきたいと考える次第です。ご清聴ありがとうございます。

〔付記〕 本稿は、平成十九年六月二五日、法学会春季大会における村中京大法学院々長（当時）の記念講演の録音筆録に加筆して頂いたものです。