

第9回労働TF議事概要

1. 日時：平成19年6月12日（火） 9:30～10:30
2. 場所：永田町合同庁舎2階 第2共用会議室
3. 項目：有識者からのヒアリング「労働政策・労働法制全般における問題点について」
4. 出席者：【規制改革会議】福井主査、有富委員、安念委員
【東京大学大学院法学政治学研究科】教授 荒木 尚志氏
【規制改革推進室】初谷上席政策企画調査官 他

福井主査 本日はお忙しい中おいでいただきまして、ありがとうございました。

それでは、東京大学の荒木先生から労働政策、労働法制全般に関する問題と課題についてお話を賜ればと思います。

それでは、冒頭に30分御報告を賜りまして、あと質疑ということで、どうぞよろしくお願い申し上げます。

荒木教授 それでは「労働法制全般における問題点」ということでヒアリング項目をいただいておりますが、最初に現在、労働法というのはどういう状況にあるか、課題は何か、ということをお話を踏まえた上で各論的な議論をした方がいいかと思われましたので、最初に「労働法制の現状と課題」ということで少しお話しをさせていただきたいと思っております。御案内のとおり、労働法制は大きな再編期にあるわけですが、その背景としては労働者の変化、個別化、多様化というのが進んでいる。使用者も非常に変化している。産業構造が変化するし、競争の質が変化するし、グローバル経済の中で先進国とアジアの挟撃に遭っている。90年代後半からコーポレート・ガバナンスも大いに変化しているということがございます。

労働者と使用者を取り巻く労働市場の構造変化ということも御承知のとおり進んでいるということですので、これらが関係する労働法制が変わらないわけにはいかないというのは当然ということにもなります。

取りわけ労働者が個別化・多様化してまいりますと、いろんな新しい価値が台頭してまいります。差別の禁止とかキャリアの自己決定とかワーク・ライフ・バランスとかプライバシーの尊重、こういった新しい価値に対して従来の労働法は必ずしも十分ではなかったということで、規制の内容や規制の手法の見直しが必要となってまいります。

こういう新しい価値の台頭は、これまでの労働法制が雇用保障を最大の価値として組み立てられてきたことの見直しも要請することになります。すなわち雇用保障の価値というものが相対化してくるということになるわけでありまして。

勿論、雇用保障の価値というのは、相対化はしますが、なお雇用システムの中核的な価値を形成すると思っておりますけれども、ほかの新たな価値との調整問題に目を向ける必要が出てきているという状況だろうと思っております。

労働法というのは、直接の労働関係ないし労働条件をいかに規制するかということに目を向けてきたわけですが、最近、労働法制もより広い、あるいは高次の観点からの再編の要請に応える必要が出てきております。持続的な発展を可能とするためのシステムをどう構築するかという中で少子化問題とかワーク・ライフ・バランスといった新しい政策理念が出てきている。今まで育児休業を与えるべきだとか、少子高齢化社会に対抗するために出産を奨励する。そういうことはこれまで直接の労働法の課題とは考えていなかったわけですが、それも重要な政策課題として提示されてきているということだろうと思います。

こういう背景事情の中で、現在起こっている労働法の動きを私なりにとらえますと、3つの動きが同時進行しているというふうに考えております。

1つが「deregulation」、すなわち規制緩和です。時代遅れになった規制を撤廃するということが必要となってきました。これはとりわけ労働市場規制において顕著に現れていると思います。

第2の動きが「reregulation」、すなわち、再規制ないし規制の再編であります。あるいは規制の現代化と言ってもいいでしょう。例えば労働時間を例にとりますと、従来工場労働者を主として想定していた規制が時代遅れになっても、労働時間規制が不要となったかと言うとそうではありません。労働時間を平均してならして規制する多様な変形労働時間制、あるいはフレックスタイム制度、更には裁量労働制度というように、現代の新たな労働者のニーズに応えられるような新しい規制に組み直すということが要請されてきていると思います。

3番目に、新しい規制の導入というものも進んでおります。90年代以降、労働法は規制緩和の波にさらされているということをししばしば聞きますが、私はそれも一面的な見方であろうと思っております。90年代、さまざまな新しい規制が導入されております。例えば85年制定の均等法が97年に大改正されまして、努力義務だった募集、採用、配置、昇進に関する規制を差別禁止規定にするということがありました。今回国会に提出された雇用対策法改正で募集・採用における年齢制限の禁止も新しい規制です。それからやはり今国会で成立したパート労働法改正では、正社員並みのパートの差別禁止が導入された。こういうように雇用平等法制は規制強化の一途をたどっております。すなわち差別禁止という新たな価値に対応する規制が導入されているわけです。

それから、ワーク・ライフ・バランス法制。90年代になりますと、育児休業法が制定され、それが育児・介護休業法に発展する。労働者に休業を取る権利を与えるということで、これも使用者にとっては新しい規制です。こうした新しい価値の対応のための新規制の導入も進んでいる。この3つの動きが現在同時進行しているというのが現在の労働法の状況だろうと考えます。

この第2、第3、再規制とか新規制では、規制を問題としているわけでありますから、どういう規制を行うかということをよく考えなければいけないということであります。

と申しますのは、労働者が非常に多様化しておりますから、従来のように、労働者階級というのは一色で、こういう規制がよろしいんだというふうに国家が決めて規制をすることでは不都合な労働者が増えてきているわけです。典型的な例は女性に対する深夜業の規制でした。深夜業を規制してもらわないと自分は勤められないという女性労働者も現にありましたが、他方で深夜業規制は自分のキャリア発展にとって、むしろ阻害要因である、自由に働かせてほしいという女性労働者もいたわけです。保護なのか平等なのかという議論の末、97年の均等法の規制強化の際に、女性一般の保護は撤廃するということになったわけです。

このように、従来の保護というものが一部の労働者にとっては不適切な場合には、規制を撤廃するなり、規制の手法を考えるという必要もあるということだろうと思います。

以上、前置きといたしまして、御質問にありました項目についてお話をしてみたいと思います。まず「労働基準法について」ということです。

「労働基準法の基本的な考え方」という大変広い御質問ですが、ここでも規制の緩和と再規制の同時進行が進んでいると考えています。そして労働者は多様化していますので、規制のあり方を工夫する必要がある。

1つの方法は、いろんな労働者がいるわけですから、規制を細かく分けてやっていくということもあり得ないではありません。しかし、それがよいことかということ、私は疑問があります。現在でも労働基準法、我々法律家が読んでも何が書いてあるかよくわからないという具合に非常に複雑化しております。一般の労働者が読んで、自分の権利はこういうことかと得心がいくかということ、極めて疑問です。もっとシンプルな規制、普通の労働者が了解できるような規制に組み直していくということが必要でありましょう。

そのためにどうするか。次の論点からいきますと、私は実体規制を国家がやるということになりますと、労働者が多様化すると実体規制も千差万別、多様化していかないといけないということになります。それは今言ったように適切ではないだろうと思います。そうすると、労働者と使用者は交渉力の格差を是正する手法として、規制の重点を実体規制からむしろ手続規制に移すことが考えられます。

これまでは国家はこれ以下の労働条件を設定してはでためだよと言ったわけですがけれども、そうではなくて、労働条件の設定に当たって、こういう手続を踏んだのであれば国家は直接介入しないといったような手続、プロセスについて国家が規制する。こうした規制手法であれば、シンプルな規制で、その結果についても妥当性が、つまり交渉力格差を是正するという目的が達し得ることが考えられます。そういう規制の重点の移動。勿論、実体規制と手続規制を組み合わせたいということもありましょうし、手続規制だけでよいということもありましょう。そういった規制の手法の見直しを考える必要があると思います。

これは実はそういう動きが現に労働基準法の中でも起こってきていると観察しております。典型例が裁量労働制でありまして、裁量労働制には2種類のものがあります。

1つは、専門業務型と言いまして、プログラマーとかデザイナーというプロフェッショ

ナルと言われる人たちが時間にとらわれずに働く。現在、この専門業務型裁量労働制の対象業務は、法が限定列挙しております。労働基準法施行規則と、それを受けた労働大臣の告示でたくさん列挙しています。この列挙したものの以外は使えないという制度です。これはまさに国家が実体規制を直接やっている例です。

しかし、そういう規制が適切だろうか。たくさんの業務、公認会計士とか弁護士、建築士、不動産鑑定士とかが追加され、また、新しい仕事が出てくるたびにどんどん追加しなければ実態に追いつかないということになります。

これに対して、企画業務型裁量労働制では、むしろどういうものが対象業務に当たるかというのは、当事者が決めていいけれども、当事者が決める手続を厳格にするというアプローチのアイデアがあったと私は考えております。すなわち、企画・立案・調査・分析というふうに企画業務型は業務を規定していますが、この企画・立案・調査・分析というのは非常に茫漠とした概念です。具体的にどういう企画・立案・調査・分析が当該企業において裁量労働制にふさわしいものかというのは、労使委員会という機関、これは労働者代表が過半数でなければいけないという機関ですけれども、そこで、かつては全員一致の決議、現在は5分の4以上の決議でもって定めるというように、厳格な手続を要求するけれども、その具体的な対象業務については、むしろ当事者で決めることが可能なような考え方がもともとのアイデアとしてはあったように思います。

これが実際の運用の中では、かなり厳格な運用となってしまっていて、あまり実体規制と手続規制と対比できるような運用になっていないようですけれども、アイデアとしては、手続規制にシフトしようという動きが見て取れるものだったと私は観察しておりました。

このように、手続に規制のシフトを移していくというのは、1つの有力な方向だろうと思います。

もう一つ、規範自体の見直しということもあり得るかと思えます。これまで伝統的な労働法は、刑事罰で、労働基準監督署が行政監督をする。そして規制内容は強行法規、この3つがセットになったのが労働法の伝統的なイメージでした。しかしながら、当該事案に常に強行的な規制を行うのが適切ではないこともありますので、それを一定の手続を踏めば強行性を解除する、現に過半数代表との協定でなされておりますけれども、そういう半強行規定を用いる、それが個人の労働者との手続であってもよいということになりますと、それは任意法規化に至るわけです。

そういうように、現在の規制内容がこのまま罰則付きが適切なのか、それとも他の民事法の強行法規でよいのか。あるいは半強行法規とか任意法規に組み替えていくべきか、そういったことが規制の再編に当たっては検討の対象となるかと思えます。この罰則を外したのものとして新たに出てきているのが、実は労働契約法だろうと考えております。

2番目のホワイトカラー・エグゼンプション、これは今回労働条件分科会では立法の提案をしたところですが、国会への提案の段階で落とされたものです。しかし、このホワイトカラー・エグゼンプションが要請されてきた背景事情というものを考えると、次のよう

なことだろうと思っております。

これも規制緩和と再規制の1つの場面だろうと思えますけれども、労働時間に比例して割増賃金を払うというのが合理的でないという働き方の方々が増えてきた。そこでどう対応するかということになるわけですが、実はこれに対する対応は昭和50年代から既に始まっていた。

昭和52年の労働省の通達で、金融機関のスタッフ職について、これを管理監督者扱いしてよろしいというものが出ております。いわゆるスタッフ管理職です。これが、昭和63年の通達では金融機関だけでなく、一般的にスタッフ管理職というものが認められました。このスタッフ管理職というのは部下がないわけです。年功序列賃金の下で、同期入社者が片や部長になり、片や部下のいないスタッフ職になる。そして、同じ賃金をもらっている。ところが、部長さんは適用除外で割増賃金が支払われないのに、部長になっていないスタッフ職には割増賃金が付くというのはどう考えても合理的ではないではないか、ということで、スタッフ職も管理職扱いしてよろしいという通達が52年、63年に出ているわけです。

その後、1998年の労基法改正で企画・立案・調査・分析に携わる者について適用可能な企画業務型裁量労働制が導入されました。実はこの制度をつくるときに、本当はスタッフ管理職と、この企画業務型裁量労働制の関係を整理をしなければいけなかったのだと思います。

スタッフ管理職の通達では、実は調査分析に携る人というのを想定して書いてあります。これを新しく裁量労働制という受け皿をつくるのであれば、スタッフ管理職は廃止するかどうかという議論が本来は必要であったと思いますが、これが残ったまま、企画業務型裁量労働制が新しくできた。これはみなし時間制ですから、実労働時間規制ではないということになります。

そこに新しく今度ホワイトカラー・エグゼンプションというものを入れてくるということですので、こうした実労働時間規制、時間比例で割増賃金を払う規制が合理的ではない人たちについて、全体をリシャッフルして、きちんとした受け皿をつくるというのが本来あるべき方向だろうと思えます。

私も労働時間研究会の末席にありましたけれども、企画業務型裁量労働制というのは、方向としては廃止をするということだったと思います。

スタッフ管理職については、より管理監督者の概念を明確化する。現在は、管理監督者の適用除外については、何ら届出も必要ありませんし、年収要件もありませんし、集团的合意も本人の合意も何にも要らないわけです。その結果、言うなれば管理監督者扱いということで、労働時間規制を外しているという実態が非常にたくさん見られます。

ホワイトカラー・エグゼンプションという提案は、これにきちんとした受け皿をつくりましょう、労働時間規制を外すということが許される合理的な規制に組み替えましょうということであって、現在野放しの状態について適正な規制を及ぼすという提案という見方

もできると考えております。

割増賃金については、今回の労基法改正の中で入れておりますけれども、これが、有効かどうか議論があるところです。長時間労働の抑制に効果があるかどうか、この判断は、私は難しいと思っております。両様に働くものだろうと思っております。

今回の提案でより注目すべきなのは、割増賃金規制独自というよりも、むしろ割増賃金にかえて時間で返すという新しい制度を入れている点です。割増賃金をお金で払うのではなくて、その分時間で返すということによって、労働解放時間を増やすという手法です。長時間労働を克服する新しい手法の第一歩という意味で評価をすべではないかというふうに考えております。

次に「 ．労働契約法制について」というところです。

「 1．労働契約法制の基本的な考え方」ですが、なぜ労働契約法制が必要かということですが、これは御承知のとおり、非常に個別労働紛争が増加してきたということ。それから昨年4月から労働審判という新しい労働紛争解決システムが動き出しました。これは職業裁判官の両隣に労働審判員という素人裁判官と呼んでいい方が入るわけです。その方々が個別紛争を処理するために判例法ではこうなっていますと言っても、なかなかそれは難しいわけで、成文化された裁判規範が必要なわけです。そういう状況の中で、個別紛争を処理する適切なルールを明示化するという要請から労働契約法が必要とされてきたということだろうと思います。

その場合には、裁判規範として有効であることのみならず、実は行為規範としてちゃんと妥当するというルールを設定することが大事だろうと考えております。

そういった点も、菅野先生が座長の研究会で議論いたしまして、例えば就業規則の不利益変更法理、これは柔軟な労働条件変更を可能にする大事なシステムですけれども、問題点は何かという、何が合理的かということについて、1審、2審、最高裁と結論が二転、三転するという例が続出しております。すなわち、最高裁に行くまで労働条件変更という企業にとっても最も重要な労働問題についての予測可能性がないということです。したがって、これを予測可能なルールにする。予測性があれば、それに対して労使が、それに向かって行動するわけです。

そこで研究会の提案は、過半数組合や労使委員会などが、それは合理的な制度だとしてよいといった制度については、合理性を推定するという方向を目指したところであります。そういうルールができますと、使用者としてはなるべく多数の人が、それだったらやむを得ませんねと言ってくれるようにちゃんとした交渉をして、合意を得ようという努力をいたします。

ところが、そういう努力をしようがしまいが、最高裁が、合理性がないということを決めるということになりますと、そうした努力のインセンティブにも欠けるということになるわけで、そうした行為規範としての考え方も取り入れたようなルール設定を研究会では提案をいたしました。この点、判例法理をそのままルール化すべきだという議論もあ

りまして、現在の法案のような形で就業規則法理の立法化提案がなされているところです。

もう一点、就業規則の不利益変更法理は集団的な変更法理ですけれども、これから個別労働者が自分で自分のキャリアを決めていく、つまり、個別契約で労働条件を決めていくということになりますと、就業規則法理では、変更できない労働条件というのが出てまいります。それに対して個別的に労働条件をどう変更するかというルールが本当は必要でありまして、研究会報告ではそれに対して、雇用継続型契約変更制度というものを提案しております。これはなかなか一般の理解を得られませんが、審議会でも落とされておりますけれども、将来的には個別労働者で決めた労働条件の変更問題というものも考えていく必要があると思います。

「2. 書面明示や確認義務」ということですが、これも個別労働契約を尊重するという方向では、妥当な方向だろうと考えています。十分な説明と納得の上で、労働者が自分の労働条件について、納得した上で雇用契約を締結し、行動するというところで、似たような規制がパート法の13条でも入っています。これはパート法が格差問題について、差別禁止でいくというのがありますが、そうではなくて、どうしてこういうことになるのか、説明しないということを要求しているわけです。差別規制はハードローによる厳しい規制です。そうではなくて、説明義務を課すことで、似たような効果を達成できるのであれば、この方がよい場合もあるということだろうと思います。

「3. 解雇法制と雇い止め」。

解雇法制は、その国の雇用システムを決定づける大変重要な規制だと考えています。しかし、この問題は議論いたしますと、神々の争いになりがちでありまして、非常に難しいのですけれども、まず議論の整理のためには、解雇規制の程度が強過ぎるから、緩和すべきだという議論と、解雇は自由であるべきで規制すべきではないという議論。この2つを峻別すべきではないかと考えています。

雇用システムは柔軟性がありませんと、社会情勢の変化に対応できませんから、雇用システムにどう柔軟性を与えるかは非常に大事なことです。どういう柔軟性を与えるかというのは選択の問題でありまして、労働契約法制のところに書きましたモデルを見ていただいた方がいいかもしれません。

アメリカモデルと言いますのは、雇用システムに柔軟性を持たせるために解雇を自由としております。つまり、雇用量の柔軟な調整を可能とするシステムであります。同時に、解雇は自由ということになりますと、労働条件の調整も極めて柔軟にできることとなります。すなわち使用者の方で労働条件を下げるという提案をしまして、労働者がノーと言いますと、では、君は首だと言って解雇できることになるわけですから、解雇がいやな労働者はイエスと言わざるを得ない。すなわち解雇は自由だということによって、簡単に労働条件変更の合意が調達できる。その結果、解雇が自由であれば、外的な柔軟性と内的な柔軟性、双方ともに備えることになるわけです。

これに対しまして、ドイツの方は、解雇制限法があり、解雇をかなり厳格に規制してお

ります。同時にドイツでは、労働条件について個別契約で特定したと解しておりますので、使用者の方で一方的に労働条件を変更するということが許されません。そういう意味で雇用の量的な調整についても、質的な調整についても非常に厳格です。これは労働者にとってはセキュリティーに厚いシステムですけれども、柔軟性に欠けるということになります。その結果、なかなか高失業問題について、うまい対策が取れない。

ドイツモデルとしましたが、これはEU全体にも似たところがありまして、現在、EUではこれに対してもっと柔軟性を持たせようということでフレキシキュリティ (Flexicurity)、Flexibility と Security を合体した造語ですけれども、両方の調和を模索し始めています。

日本モデルは、これまで雇用保障を中核に考えてきましたから、解雇は確かに制限されています。その代わりにそのレジディティを補償するために内部労働市場における柔軟性を導入してきたわけです。

すなわち、解雇は厳しいけれども、その代わりに労働条件の調整は柔軟にやろうというのが就業規則の不利益変更法理でありまして、使用者が一方的に制定する就業規則ですが、それが合理的なものであれば反対する労働者をも拘束するというところでセキュリティーとフレキシビリティの調和を図ってきたというのが日本のシステムだと思います。そういう意味で両方の調和を取ってきたという意味では、日本の雇用制度が安定してきた、労使関係も安定してきたという背景事情の1つとして注目すべき点だろうと考えています。

雇用保障と言いますか、解雇の問題についてどう考えるか、これは時間があれば少し後で議論したいと思えますけれども、このフレキシビリティとセキュリティーの調和というものが長期的に安定した雇用システム、とりわけ労働条件の調整というのが労働問題では非常に重要です。労働条件調整のたびにこれが解雇問題に直結するとか、労使紛争に直結するということでは、生産性の阻害要因にもなりかねない。日本がずっと高度成長を続けてこられたのは、この問題を、バランスを取って労使紛争を少なくしてきたからこそ、生産性の向上に結び付いたという面もあったことは記憶していいことではないかと考えております。

したがって、この雇用保障の価値については、肯定的に考えることができると私は考えております。しかしながら、雇用保障のデメリットもいろいろ指摘されているとおりあるわけです。すなわち、雇用保障が強過ぎる結果、雇用量の減少を招いたり、正規雇用で雇うと非常に厳しいので非正規雇用の拡大をもたらし、それが格差の問題につながったということは現に指摘されているとおりです。そうしますと、雇用保障の程度の問題として議論するということは十分にあるということだろうと思います。

最初に申しましたとおり、これまで雇用保障というのは最大の価値だと思っておりましたけれども、そのほかの新しい価値がどんどん台頭してきているわけです。例えば労働者は自分のキャリアは自分で決めたいということで、職務内容を特定するということになると、先ほどの内的フレキシビリティは制限される。これまでは、使用者が一方的に

配転で、君の仕事はこれに変えたよということで命令できましたが、それはやめてください、自分の専門はこれだから、勝手に変更しないでください、という労働者がこれから増えてくるでしょう。そういう自己決定は尊重すべきだと思います。

そういう労働者であれば、当該業務がなくなったら、配置転換してまで雇用を保障すべきかという、それは難しい。その場合、新しい職場でのキャリアの継続という方向にシフトしていく。結局その人は当該企業での雇用保障はその分薄くなっても仕方がないだろうという形での自己決定と、その裏側としての柔軟性と安定性の再調整、この両者のバランスの見直しということが起こる必要があると考えているわけです。

時間がオーバーしておりますが、あとは質問に答えるということにしましょうか。

福井主査 せっかく御用意いただいたので続けてください。

荒木教授 それでは、簡単に説明いたしましょう。

雇い止め法理について。これも大変難しい問題です。雇い止め法理にも現在予測可能性がないという点では問題があるかと思います。どれだけ労働者に雇用継続への期待が生じたかという難しい問題がございます。

この点ヨーロッパは、2年以上使ってはいけないとか、3回以上更新してはならないとか、そういう手法で利用制限をするというやり方で、この点を明確化するというアプローチがあります。

他方アメリカは、有期契約については、一切規制をしておりません。解雇は自由ですから、有期契約も制限する理由もないということです。

有期契約の問題点に対処するため、そこだけを規制を強化しますと、より別の方向に、派遣とかに流れていくことによって、より労働者保護に薄い結果をもたらす可能性は十分にあるわけで、雇用システム全体の中でどう位置づけるかということを考えて上での慎重な検討が必要な事項ではないかと考えています。

最後に「雇用関係法制について」。これはおそらく私どもの定義で言いますと、労働市場法制という問題かと思いますがけれども、最初にお話ししましたとおり、これまでの日本の労働市場政策は、内部労働市場に特化した政策だったわけです。とにかく解雇はさせないのがいいということでありまして、余剰人員がいたら雇用調整助成金などを使用者に払って、余剰人員をそのまま雇用を維持しなさい。訓練して配置転換して失業しないようにしなさいということで、こうした予防的、積極的市場政策が高度成長期にはうまくいったわけです。

先ほど言いましたとおり、自分で自分のキャリアを決めるという人たちは、転職によってキャリアをつなぐ、きちんと外部労働市場が整備された中でうまく転職するという需要も増えてまいりますから、今後は内部市場と外部市場の双方に向けた両面作戦が必要となってくるだろうと思います。

そこで派遣、パート、ハローワーク等ですが、派遣は先ほどの有期契約と同じで、雇用システム全体の中でどう位置づけるかという議論をした上でないと、派遣だけを取り出し

た議論では適切な対応はできないと思います。

それから、パート労働法の改正で、今回通常労働者と同視すべきパートタイマーについては、差別を禁止するということになりました。

そのほかに、均衡の取れた待遇、均衡処遇。均衡というのは、諸外国にはない日本独自の概念です。同一労働であれば同一賃金、同一待遇はありますけれども、均衡の取れたという場合、同一労働でなくてもいいのか、そして救済も均等待遇でなくていいのかという非常に難しい議論になります。現在のところは努力義務ですが、今後これが新しい差別規制の概念になるかということ、これは、なかなか難しい問題もあろうかと思っております。もっとも、日本の雇用政策の得意技と言いますか、ハードローにいきなり行かずに、ソフトローでもって世の中の価値観を変える、新しい価値を社会に定着させる、という手法は均等法でも採られました。85年には均等法を制定することの是非について、国論を二分するほど大議論になり、募集・採用・配置・昇進に関する規制は努力義務にとどめられました。ところが、97年に努力義務を全面的な女性差別禁止に改正する際には、建前としての反対論は一切ありませんでした。10年の間に募集・採用・配置・昇進を含めて男女差別はよくないという価値がきちんと努力義務の下で定着したのだと思います。

そういうふうな社会的な混乱を避けながら、新しい価値の定着を図るという意味では、努力義務というソフトローが有効に機能し得ると考えています。均衡の取れた待遇という概念にも、実はそういうソフトローとしての役割が大いに期待されるのであって、均衡でなければ差別禁止に当たるという規制の在り方はストレートにはなかなか難しいのではないかという感じがしております。

最後の「ハローワークの見直し」は、いろいろ議論がございましたけれども、これは「市場化テスト」をするということになりましたので、その動向を見ながら議論するという事ではないかと思っております。失業認定と職業紹介、それから雇用対策を一体としてやる必要があるということが言われておまして、これを官がやるのか、民がやるのか、民がやってどういう問題があるのか、ということを検証しながら議論することかと思っております。

最初に、労働法制というものを国家のシステム全体の中で位置づける必要があるということをお話ししましたけれども、私が大変重要な問題だと考えておりますのが、コーポレート・ガバナンスが変化している中で労働法の役割をどう考えるかということです。

従来、日本の企業統治は、実態はステークホルダーモデル、従業員の価値を非常に重視した統治がなされてきたと言われてきたわけですが、これは実は慣行に依存してきたわけですね。株式持ち合いとか経営者の内部昇進とか終身雇用制とか労使協議制、これはどれ一つとして法律によって要請されたものではありません。慣行です。

そうしますと、今このように社会システムが変化する時代には、慣行に依存してきたステークホルダーモデルがシェアホルダーモデルに転換することも大いにあり得ることで、現に会社法制はどんどんシェアホルダーモデルに純化しようとしてきております。

他方ステークホルダーモデルをかりうじて支えてきたかもしれない組合の組織率がどんどん低下してきている中で、労働法制として、このコーポレート・ガバナンスの転換に対してどういう役割、機能を果たすべきか、ということを考えなければいけない。その1つの点が、実は雇用保障の問題でもあらうと思います。

アメリカでは、労働者の問題はコーポレート・ガバナンスの視野の外です。解雇自由ですから、他の生産資源と同じように需給によって調整すべきもので、コーポレート・ガバナンスの議論に入ってまいりません。あり得るとすれば、従業員にも株式を与えて、株主としての声を聞くにとどまるわけです。対極にあるのがドイツで、ステークホルダーモデルを法制化している。日本でどうするかという議論をしなければいけない。その一つの要になるのが、雇用保障をとう位置づけるかという問題だらうと思います。

もう一つは、企業内労使紛争処理、あるいは企業内の手続の担い手として、組合以外の集団的な労働者を代表する制度を整備するかどうかということです。

先ほど実体規制から手続規制へという話をしましたが、その手続規制の担い手を個人とするのか、個人だとまずいとすれば、だれがやるのか。現在は従業員の過半数代表者というものがいろいろな協定を結んでおります。しかし、この過半数代表者は、労働者の声を集約する権限も持っているわけではない。そういう人に労働基準法の最低基準を下回る協定を結ばせていいのかどうか、これはずっと議論がありました。そういう手続の担い手としての従業員代表というものをきちんと議論すべきかもしれない。

従業員代表は労働組合とは違いまして、組合員に限らず、また、正規従業員、非正規従業員全部をまとめて、全員を代表する制度ですが、そういうものがどうか。コーポレート・ガバナンスの変化の中で労働法もこうした課題に直面しているというのが現状だらうと考えております。

長くなりましたけれども、以上です。

福井主査 ありがとうございます。大変詳細に御説明いただき、勉強になりました。それでは、あとは御質疑ということでよろしく申し上げます。

特に解雇のところでお示しになられたアメリカ、ドイツモデルと比べた日本モデルの特徴ですけれども、先生のお考えは、どちらかということ、雇用量についてある程度雇用保障を踏まえた上で、労働条件の柔軟性というそこを生かしていくべきだということですね。

荒木教授 雇用システムの中核としては、それが私は適切だらうと考えております。

福井主査 その場合の、アメリカモデル、ドイツモデルと比べた日本モデルの特質、更にもうちょっと細かくアメリカと比べた利益・不利益、ないしドイツと比べた利益・不利益などについて、更に御知見がいただけるようでしたら教えていただけますでしょうか。例えばアメリカよりは、この点ではうまくいっているけれども、この点ではうまくいっていない。あるいはドイツよりはこの点ではうまくいっているとか、もしそういったことがございましたら。

荒木教授 アメリカモデルとの違いは、1つは、外部労働市場が整備していない結果、

雇用保障が、交渉力の非対象性を補完する機能を営んでいるわけです。いやだったら首だぞと言われますと、どんどん労働条件の低下をのまざるを得ないという状況で、交渉力を下支えしているという機能ですが、労働者によっては、それだったら転職するぞと言えた方が交渉力を強くする労働者もいる可能性があります。そういう人にとっては、むしろ自分は転職する。アメリカの大学教授などは典型ですけれども、給料上げなかった別の大学に行くぞといえる。そういう転職ができることが自分の労働条件を引き上げにつながるような労働者にとっては、より外部市場が整備された転職しやすい市場があった方が、自分にとっては有利だということになるでしょう。

しかし、問題はそういう人はどの程度いて、大多数の労働者はどういう状況があるかという点で、このことを踏まえた議論をするのが大事だという点です。

それから、ドイツモデルとの比較で言いますと、日本モデルは労働者本人がイエスと言っていないのに、使用者が変えた就業規則で労働条件が変えられる。これはおかしいではないかという議論があります。

実はそれが雇用保障を支えてきた裏面になりますので、そこをよく考えないと、労働条件を変更してはいけないということであれば、雇用面での保障も一定程度下げざるを得ないということになるかと思えます。

ただし、これからは自分で自分の労働条件を決めたい、自分はこの地域でずっと住んでいきたいから、転勤は困りますという勤務地限定社員のように、労働条件を個別契約で特定する労働者が増えてきます。その場合に、就業規則で自由に換えられるかということ、実はこれまでは余りはっきりしていなかったんです。この点、今回の労働契約法の就業規則法制は、自分で、契約で決めた労働条件については就業規則では換えられませんよということを明らかにしております。

つまり、自分で自分の労働条件を決められるという点では、ドイツモデルと比べてデメリットと見られていた点について、今、あたらしい対応がなされようとしているということだろうと思えます。

そういう自分で労働条件を決められる、逆に言うと内的な柔軟性が少なくなった方については、それに応じてある程度、雇用保障の程度は下がるということも必然的に生じるといことだろうと思えます。

言うなれば、労働者自身がセキュリティーとフレキシビリティーの多様なバランスからなる雇用モデルを選べるというようにしていくことが大事だと思います。

福井主査 その点では選択肢が増えるということにもなるわけですね。

よく聞きますのが、アメリカ、日本、ドイツなど、英米と日本とヨーロッパEU諸国などを比べたときに、失業率は、アメリカが低くて、日本が中くらいで、ヨーロッパが比較的高いというのは、雇用保障と連動しているのではないかと、という指摘も聞きますが、その辺りについてはいかがお考えでしょうか

要するに、ヨーロッパは比較的若年層の失業率が高い。アメリカはどちらかというと低い。

日本が中間くらいにあるという指摘がございますが、それが例えば雇用保障の強さとある程度相関しているのではないかとおっしゃる方もいます。その辺りについてはどういうふうにお考えでしょうか。

荒木教授 最近OECDでもそういう指摘がございますが、そういう面はあろうと思います。つまり、雇用保障の「強さ」を考えなければいけないという問題はあるのではないかと思います。90年代非常な不況になりまして、まずやりやすいところとして採用を止めた。それでロスジェネレーションと言うらしいですが、そういう方々はなかなか市場に参入できなかった。労働法は現に雇われている人の労働条件に目が向いてきたという側面はあり、そういう点では、市場全体を見た制度設計をしなければいけない問題はあるかと思えます。

福井主査 アメリカの場合は簡単に首になるとよく言われますけれども、法的に、ないし就業規則なり労働契約の中身で解雇条件について、こうこうこうだと決めたりすることも余りなくて、とにかく明日から来なくていいみたいなことが簡単にできるという法制度が多いのでしょうか。それとも州ごとにいろいろばらつきがあるとか、全国的にある程度相場があるとか、その辺りはいかがでございましょうか。

荒木教授 モンタナ州だけが解雇は自由にできない、解雇に正当事由が必要だという州法を持っております。

アメリカで労働法学者が中心に、モンタナ州のように、ほかの州でもそういう雇用保障を立法化すべきだという運動を盛んにいたしました。ほかの州には広がりませんで、現在ではやはり解雇は自由という底流は変わっておりません。

しかしながら古典的な解雇自由は本当にひどい自由でありまして、使用者のために裁判で偽証しろと言ったのに、偽証しなかったので解雇した、これもよろしいというふうな極端な解雇の自由でした。そういうのはさすがにおかしいということで、公序良俗に反するものとか、信義に反するものについては、少し解雇の自由を修正するという状況にあります。それだけでもアメリカでは大騒ぎでしたが、日本やヨーロッパに比べると、依然としてかなり自由だというのはそうです。

福井主査 人種差別とか女性差別とかにアメリカは非常に厳しいですね。もしそういう理由がうかがえるような場合には非常に厳しく介入する。

荒木教授 解雇で紛争が生じていないかということ、紛争は大いに生じております。しかし、解雇は自由だという法制ですから、それを裁判所に持っていくためには、不当な解雇ですと言っても裁判になりません。そこで、マイノリティーであれば、これは差別的な解雇だとして訴える。しかし、事案を見てみると、差別的な解雇でも何でもなくて、単に正当な理由のない解雇だという事案が多い。差別訴訟が多いというのは、実は解雇に対する不満がそういう形で表れている。

福井主査 マイナスとしてそういう差別が使われているという側面があるわけですね。逆に言えば、一種の差別のような事情に該当する可能性がなければ、例えばあなたは生産

性が低いとか、あるいは勤務態度がよくないといった労働の中身に関する理由で解雇される場合には一切裁判上の不服事由にはならないと考えてよろしいわけですか。

荒木教授 それは完全に有効に解雇できます。

福井主査 実際にはよくあるものでしょうか。

荒木教授 勿論、マイノリティーとカテゴライズできる人は常に差別訴訟の可能性はありますし、白人男性でも年齢差別もありますから、40歳以上の方は年齢差別と言われる可能性はあるわけです。

ですから、差別の点については非常に気を使っておりまして、何か正当な理由がなければ差別として訴えられた場合に困るということから慎重に対応する。とりわけ大企業は慎重に対応しているというのはそのとおりです。

しかしながら、経済的な解雇については、アメリカは組織労働者の場合も、セニオリティールールというものをつくっております。つまり、一番最後に雇われた者が一番先に解雇されるというルールです。これはそれにしたがって、どんどん解雇、レイオフができるわけです。組合も解雇してはいけないということを要求するのではなくて、解雇はしていいのだけれども、順番だけはこの順番でやりなさいという要求しかしない。アメリカの解雇自由というのはそういう形で現在まで来ているということだと思います。

福井主査 大学教授でテニユア、終身在職権という制度があるとアメリカでは言われますが、テニユアのプロフェッサーでも簡単に解雇され得るのでしょうか。それはまた違う取り決めがなされていると考えるのでしょうか。

荒木教授 年齢差別禁止法が大学教授は最後まで適用除外されておまして、大学教授だけは定年制がずっと残っていたのですが、これも現在は撤廃されています。

その結果、大学のディーンは余り適切でない先生にどうお引き取り願うかということはいろいろと難しいという話はよく聞きますので、そう簡単に解雇できるかどうかはわかりませんが、勤務成績が悪いということでの解雇について、裁判所は、一般には難しいという判断は余りしないように思います。

福井主査 アメリカの比較的解雇がフレキシブルだということに対して、アメリカの国民なり世論なり労働組合なりから、さっきモンタナ州以外での労働法の運動というのもございましたが、もうちょっと解雇に対して介入を政府なり裁判所かすべきではないとか、あるいは簡単に首にできるのは、生活保障の観点から問題じゃないかという議論は余りないのでしょうか。

荒木教授 そういう声がないかどうかというのは、なかなか判断が難しいのですが、先ほど言ったように、解雇に対して、これは差別だと言って訴える例が多いというのは、そういうことに対する不満があるということとは言えると思います。

偽証しろと言ってしなかったので解雇しても有効だという状態からは変化しており、アメリカの80年代、90年代のローレビューを見ると、随意的雇用原則の変容を論ずる論文ばかりです。それで、どんなに変わっているのかと思うのですが、実はそう大して変わっ

ていない。全く自由だったところから公序良俗に反する解雇は違法となるとか、我が社は従業員を重視して、雇用保障をするんだというパンフレットやハンドブックを配っていると、それが契約内容になって、それに反する解雇は違法という裁判例も出ています。そうすると、使用者はハンドブックに書いていることは、契約の内容にはなりませんという1条を盛り込んでそれに対抗する。そう書いてあれば雇用保障を約束したのではないと解釈されております。

このように解雇自由は、依然としてアメリカの労働市場の底流を流れています。それぞれの労働市場には歴史がありまして、それぞれのシステムは経路依存性がありますから、そう簡単に変わらない。アメリカはやはり流動的な市場を前提に組み立てられている。

福井主査 逆に解雇された方が次の職を見つけやすいということなんでしょうか。

荒木教授 それはそうですね。しかし、国の政策として考える場合に、大事だと思うのは、教育訓練インセンティブを使用者に与えるような政策かどうかということです。アメリカの制度では要するに労働者は短期にどんどん流動化していきますから、使用者が教育費用を投資して育てようというインセンティブを持ちません。そうすると、志のある上層の人たちは自分でMBAとか取って、出世していきます。しかし、大多数の労働者は必ずしもそういう努力はしない。不況が来るたびにまず解雇されるといったことが格差の拡大につながっていく可能性はあると思います。

福井主査 イギリスもアメリカと近い状況にあるのでしょうか。

荒木教授 イギリスはかなり早い時期に解雇制限法を導入し、解雇には正当事由が必要だということになっております。解雇は自由だという国は先進諸国ではおそらくアメリカだけだと思います。

福井主査 イギリスとヨーロッパを比べると、差異があるのでしょうか。

荒木教授 そうですね。ドイツは正当性のない解雇は無効・復職ということになっています。現実ほとんど金銭解決していますが、法律ではそうになっています。

イギリスの場合は、第1番目に現職復帰と書いてありますけれども、または金銭解決です。そして、実際上の運用は、使用者がこの労働者が帰ってきてもうまくいきませんというふうに言えば、金銭解決をするということが許されています。その結果、解雇というと、ほとんどがお金の問題に帰着するということになっています。

福井主査 金銭解決の金額の基準のようなものはあるのでしょうか。

荒木教授 イギリスでは基準がありまして、補償金の額が決まっております。

福井主査 相場感としては何か月分とか何年分とかあるのでしょうか。

荒木教授 正確な数字は覚えていませんが、そう高くはないです。

福井主査 今回、労働契約法案で金銭解決が見送られましたけれども、金銭解決のあるべき姿について、荒木先生はいかがお考えですか。

荒木教授 解雇というのは、100対0でどちらが悪いという解雇はあまりありませんで、51対49という場合もあります。現状ではそれに対してオールオアナッシングの解決、

解雇が完全に有効か、完全に無効で復職か、という処理しかできない。そこで労働契約法研究会は、現状に合った柔軟な救済手段として、金銭解決も提案したところです。

しかし、難しい問題はその額をどうするかでありまして、ドイツなどで金銭解決がうまくいっているのは、完全に公式がありまして、現在の給料に勤続年数をかけて、若干扶養義務者が何人いるかとかが考慮される。向こうの労働裁判官は実際、電卓を持って法廷に来ます。その場で電卓をたたいて、今の給料は幾ら、勤続何年は、と聞いて、その場で和解金額を提示します。そういう実務ができていながらこそ金銭解決がワークするという面もあります。

そうしますと、そういう相場のない中でどういうふうに設計するかという非常に難しい問題があります。現在、労働審判制度の中でそうした金銭解決の試みも、たくさんなされつつあるようですので、そうした動向を見ながら考えるべき問題かなと考えています。

福井主査 確かに労使それぞれの弁護士などからお聞きすると、かなり現在、金銭解決を裏で伴う労働紛争の取り下げ事例のようなものがあるようですけれども、ばらつきがあるようですね。何年分を払うケースから1月から2月分で済むケースまで非常にばらつきがあるというお話をお聞きしました。制度化する場合には一定の基準化が必要だろうということですね。

荒木教授 そうですね。

福井主査 ありがとうございます。

有富委員 先程、実体規制から手続規制にすべきというところで、専門業務型では裁量労働制の対象業務が列挙されているというお話がありましたけれども、実態としては、国が指定するのではなく、この辺をもう少し自由にした方が、雇う側にも雇われる側にも使い勝手が非常にスムーズになるだろうという感じがします。ところが、どうしてもお役所というのは、俺たちが決めたとおりにやれ、といったようなところがありますが、対象業務として列挙されたものに限定されると、労使双方にとって非常に不便だと思います。ここを解決していくと、実態としてはよくなるなど、今日、お話しを聞いていて感じました。その辺の流れを教えていただければと思います。

荒木教授 労働行政は、労働条件の最低基準を守らせるために労働基準監督官が監督する、そういう枠組みできたわけですね。勿論、割増賃金は払わないというのは違法なことで、だめですけれども、そうではなくて、新しい働き方、それから新しい価値観で働いている方に、従来の規制が適合していない場合があって、それに対して、新しい規制を導入すると、また監督官がどう対応するかということになってきます。

その点、労働契約法に委ねられるべき内容については行政監督とか罰則が付かない。そういう新たな枠組みに移し換えるような規範としてどのようなものがあるかが一つの検討すべき問題です。

それから、契約法ではなくて労働基準法の中で対応するとした場合には、実体規制から手続規制に移していく方向がある。ただ、手続規制については、その担い手に不信感があ

る。例えば三六協定、残業協定でも、過半数代表者1人とサインして可能となるけれど、あの人にそんな最低基準を引き下げような権限を本当に与えていいのかという、そういう問題があります。裁判でも、親睦会の会長さんにサインしてもらって、時間外労働させたら最高裁まで行って、それは違法だよと言われた事件もあります。

ですから、手続の担い手については規制をきちんとする。そのかわり、そのきちんとした相手方との交渉、結果については、それほど関与しないというふうな切り分けをしていけば、規制の内容はシンプルになっていく。そういう兆しが出てきたのですが、なかなかそこが、一度にはいかなかったのかなと思っております。

安念委員 こういうことを言うと何だけれども、私も法律をやっていてしみじみ、ある種のむなしさを感じることがあります。つまり、どういうふうに法律を工夫したところで、しょせん、世の中の大きな流れには抵抗のしようもないなと思うのです。

つまり、ステークホルダー型からシェアホルダー型に変わるのは、制度を変えたのか、それこそ世の中の潮流が変わったのか何かわかりませんが、まあ、グローバルな競争をしていけば、多分、そういう方向にならざるを得ないだろうと思うわけです。実際、経営者はいつもM & Aの恐怖におびえていて、要するに、配当を増やさないといつ首をちょん切られるかわからない。そうすると、どうしても配当性向が高まって労働分配率は下がるという傾向になるのは大きな潮流として当然だし、現に、日本も、現に景気は回復しているのに今までの景気回復期と比べると驚くほど労働分配率が上がっていないですね。そうすると、この先、雇用法制はどうなるのでしょうか。

つまり、労働分配率が上がらないので、雇用はそれなりに守るけれども、だんだん低賃金化していくのか、それとも、ごく一部の高賃金労働者と大部分の、途上国並みとは言わないけれども、言うならば、300万レイバラーが99%になっていくという方向に行くのか、これは法律をどうするかというよりも、世の中の大きな流れですが、先生はどう思われますか。

私はどちらかというとなんとなくグルーミーな予感しかしないですね。

荒木教授 非常に難しい問題ですね。グローバル化にどう対抗するかというので、同じ問題に実は今EUも直面しているわけですね。

安念委員 でしょうね。

荒木教授 EUは、それに対して、アメリカ的な、資本市場がすべてを決めるというのではなくて、社会的な市場、人間の顔をした市場にしようとしている。M & Aなども人にしわ寄せしないような形でやろうということで、アメリカでは全く規制のない営業譲渡の場合にも、労働者は自動的に雇用だけは承継されるというEC指令を出して雇用を守る。つまり、M & Aのしわ寄せを労働者に負わせるというのは、EUの市場統合に対して、EU市民がノーと言うだろう。そういう考え方に立って、EU市場が広がってきていますね。言わば、アメリカ的な市場主義とヨーロッパ的な社会的な市場というものが今せめぎ合っていて、グローバル化の中で、どういうことになるかという壮大な実験を今やっ

る状況ではないかと思えます。

日本は、EUとアメリカのちょうど中間にあって、その両方のいいところを、これまで上手に使ってきたのではないかという気がします。どちらかに一方に行くということになれば、すべてフレキシブルにやるか、両方ともセキュリティーに結び付くかで、どちらかに偏してしまう。日本は、新しい情勢に対して、これまでいろいろ議論はしながらもいいバランスをとりながら対処してきたと思えます。今後も、そういううまく切り切りができるのか、それとも、グローバル化にはそういうことでは対応できないのか、そこは難しい問題かもしれませんね。

安念委員 ですが、労働市場がアメリカのように非常に柔軟でも、だから経済成長するのか、と聞かれれば、これはわかりませんね。現にEUは勢いがいいですね。それはいつまで続くかわからないけれども、そう単純に対応関係がどうなるかわかりませんと私も思います。

ただ、日本の傾向を見ていると、分社の制度ができたときには、労働法制で何か裏打ちするようなことをやりましたが、これは私の知識不足かもしれないけれども、今回の会社法で、会社の組織変更というのはリオーガニゼーションの手段が非常に増えたけれども、では、それに一つひとつ、今、先生に教えていただいたようなEU的な労働法制からの裏張りと言うか、それを綿密にやったかということ、それは必ずしもできていないのではないですか。

荒木教授 その萌芽はあります。企業再生等に際して、これまでは何も規定がなかったのですが、労働組合または過半数代表者の意見を聞くという規制の導入があります。言うなれば、労働者の声を企業再編に当たって聞こうという萌芽があります。でも、その程度です。だからこそ、つまり意見聴取に留まっているからいいのかもしれませんが。これをもっと制度化するとドイツみたいな共同決定法の方に行きます。

共同決定は2種類ありまして、企業レベルの共同決定と、事業所レベルの共同決定、両方ありますけれども、労働条件決定に当たって、ドイツでは、事業所委員会と共同決定しないと使用者は一方的な措置が取れない。つまり、これは企業のガバナンスに組み込まれています。特定事項については、労働者と共同決定しないと決定できない。そういう中でドイツの企業は動いているわけです。

それに対して、それでは競争力は落ちるという議論もありますし、それが効率の高い働き方に結びつくという、これもなかなか判定が難しいですが、両方の議論があります。

これまで日本の企業はトップがこう決めて、トップが非常にすばらしい賢人、哲人で、うまく成功したというのではなくて、現場の労働者の知恵をうまく吸い上げてきて、すばらしい製品をつくっている。そういうメリットを今後も生かしていくとすれば、そういう下からの声をちゃんと聞いたガバナンスをしていくというメリットは今後も続くでしょう。

ただ、問題は、製造業はそうかもしれないけれども、製造業以外の分野でもそうだとはいえるか、業態によって違うかもしれない。全部がこうだということがなかなか言いづらく

なってきた。しかし、製造業は、なお、主たる雇用者として存続するとすると、現場の従業員を大事にした経営が、今後も長い目での競争力にとってはプラスに作用するのではないかなという気がしております。

安念委員 考えてみると、今おっしゃったように、日本の一大問題は勿論サービス産業の生産性でしょうけれども、日本はそうやって下からずっとボトムアップで知恵を出し合っていてうまくやってきたのに、さっき荒木先生もおっしゃったように、教育インセンティブのないはずのアメリカのサービス業と比べると、労働生産性が7、8割しかないというのは、考えてみると矛盾しているような気がします、そうは思われませんか。

有富委員 そこですけれど、私は雇用法制については、かなり制限をしているヨーロッパ型の方が少しいいのではないかという感じがします。ただし、条件設定が悪平等だと問題だと思います。例えば、わかりやすく言うと、仕事の遅い人が夜遅くまで残業すると、深夜残業手当が出て給料が多くなるわけです。一方で、生産性の高い人は、早く仕上げて帰ってしまうと、残業代が付かないですね。これは何かどこかで悪平等な感じがします。こういった点を直す仕掛けは、だからと言って性急に基準の基になるところまで変えようというのではなくても、プラス・アルファの部分ぐらいはもう少し柔軟にするという制度を取り入れて工夫すると、日本の労働法制はもっと労使双方にとってお互いに使い勝手がよくなるような気がします。

福井主査 いかがですか。

荒木教授 まさにそういう能率の悪い人の方が残業して給料が高くなるという矛盾に対して対応しようというのが裁量労働制だったのです。ですから、これをどういう場面にどれだけ適用するのかという、その場面。

有富委員 さっきの話のように、対象業務のポジティブ・リストみたいな形で、なんでもかんでもお役人がOKする制度ばかりではなくて、日本では労働組合というのもありとしっかりしていますから、やはり実態がわかっている労働組合等とよく話して、そういう制度を取り入れるべきだという気がします。

荒木教授 そのために、手続がちゃんとしているからいいというためにこそ、その手続の担い手というのをきちんとしたものとして、設計することが大事ですね。

有富委員 非常に大事だと思います。企業側の恣意的な形が出てくると、それもよくないと思います。いろいろ教えていただきまして、ありがとうございました。

福井主査 どうも長時間大変有益なお話を賜りまして、ありがとうございました。

私どもも息長くこの労働の問題を、今後の在り方も含めて議論していきたいと思っています。また、引き続きいろいろお知恵をいただければと思います。

本日はどうもありがとうございました。

(以上)