

第 5 回労働 TF 議事概要

- 1 . 日時：平成 19 年 5 月 15 日（火） 16:45～17:45
- 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、安念委員
【経済同友会】副代表幹事・専務理事 小島 邦夫氏
【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、お忙しいところ御出席いただきまして、ありがとうございました。
本日は、経済同友会の御意見をいろいろお伺いいたしまして、今後の規制改革の労働分野の参考にさせていただければという趣旨でございます。

それでは、冒頭 20 分程度お話をいただいて、質疑ということによろしゅうございますか。よろしく願いいたします。

小島専務理事 実は、経済同友会というのは、余り労働政策とか労働市場が得意分野ではないですけれども、去年から多様な人材の活用委員会というのを作りまして、労働法制とか雇用問題について少し議論をしました。

お手元に差し上げてあるのは、1 つは、去年の秋に労働法制について一応意見書をまとめたのと、その次に「人材が集う企業へ」という、多様な働き方をどういうふうに進めればいいのかという議論をちょっとさせていただいたものがその紙です。

今年度も、実は 21 世紀の労働市場と働き方の委員会をつくるつもりでいるのですが、ちょうど今、端境期でありまして、これからいろんな議論をしなければいけないというところだと思っています。

一応、事務局にちょうどいしました項目に沿って、私どもの考え方を述べさせていただこうと思います。

まず、1 つ目が「労働基準法について」です。

労働基準法の基本的な考え方について、先生方にこんなことを申し上げるのは釈迦に説法のようにかえってお恥ずかしいのですが、一応、私どもの考え方を申し上げてみますと、結局現行の労働基準法というのは、労働者の主流が工場労働者であるとか、ホワイトカラーの職場も、言ってみれば単純な事務作業が中心であった時代の産物だと思います。そういう意味で、時間で働く人中心の構成になっているのではないかと考えています。

しかし、最近の情勢の変化を踏まえれば、労働市場全体が大きく変化しているのは御承知のとおりでありますし、具体的に言えば、製造業のウェートは低下してきているということもあります。

ですから、ホワイトカラーの職場も、単純事務の方はほとんどシステムに置き換えられている。言わば、高度の知能労働が主体になってきているということもございます。

その意味で、時間よりも成果が問われる人のウェイトが大きくなってきているということになると思います。

また、この間、情報通信技術の進歩であるとか、育児、介護といった新しい課題も出てきている中で、個人の価値観とかライフスタイルが多様化して、時間や場所に縛られない働き方の模索というのにも始まっています。

最近では、働く側の方も高度成長期に見られたような、仕事に軸足を置いた生活から、仕事とプライベートがうまく調和してバランスの取れた働き方を望む、言わばワーク・ライフ・バランスということが言われてきておりますし、経営者にとっても、業種とか規模を超えて、そういった時代のニーズに適應した望ましい雇用の在り方、人事制度というものを実現することが大きな課題になってきているということだと思っています。

そんなことで、フリーター、女性、外国人ないしは高齢者にどういうふうに働いてもらうかということをもとめたものが、そのパンフレットであるわけです。そういったさまざまな価値観を有した多くの人材が、持てる能力を存分に発揮させるといった多様な働き方を容認できるような経済社会になっていくことが望ましいのではないかと考えているわけです。

こういった観点からすれば、企業と従業員の雇用関係を定めた労働法制についても、そういった見地から抜本的に見直す必要があるのではないかとというのが私どもの感じでございます。

具体的に「ホワイトカラーエグゼンプション」と「企画業務型裁量労働制」というところからお話しをしたいと思います。

従業員が裁量を持ち、柔軟な勤務時間で付加価値の高い仕事をしながら、より一層の自己の実現や能力発揮を行うということ。また仕事の生産性を向上させるとともに、健康確保や生活とのバランスを保つという大きなねらいから、ホワイトカラーエグゼンプションという考え方は、将来進むべき方向としては適正な考え方だと私どもは思っています。

しかし、日本の現状を見ますと、仕事や労働時間に関する裁量を持つ従業員というのは、必ずしもそれほど多くはないのも実状でありますし、ホワイトカラーといえども、例えばチームで仕事をするということもあるでしょうけれども、勤務時間を定めることが必要な仕事が多いのも実態ではないかと思えます。

こうした状況の中では、ホワイトカラーエグゼンプションの対象になります、自立的な働き方をすることがふさわしい者については、我々としては、年齢とか資格、年収といった基準よりも、むしろ仕事の質であるとか、種類によって適、不適が判断されるべきではないかと考えています。

その意味で、現行の裁量労働制の考え方は、その適用業務が考慮されているというので、まずはこの裁量労働制の一層の活用ということから進めるのが適当ではないかと考えています。

現行の制度を活用しながら、長時間労働の是正であるとか、労働時間に関する意識を変

えて、改めて個々人の成果に結び付く自立的な働き方として、労働時間規制の適用除外の議論を進めていくのが望ましいと思います。

ホワイトカラーエグゼンプションの議論というのは、大変残念なことに、ホワイトカラーには時間外手当は付けないとか、人件費を抑制しようという発想から出てきたと受け止められたことが、実は非常に残念なことであったのではないかと思います。

みんなが自立的に働くことができ、そういう働き方が活用されるということになれば、企業にとっては付加価値、生産性、競争力が高まるという効果が出るわけですし、労働者にとっても、自己実現、能力の発揮、健康管理といった面でプラスになります。仕事と生活を調和させたワーク・ライフ・バランスの実現にも近づくことになります。

大きな流れとしては、そういう方向で進めるべきであると考えています。そういう理念のところはしっかりと共有されないまま、例えば給与が幾らという各論に入ってしまうと、いろんな意味で動揺が起きてしまうということになるのではないかと思います。

そもそも、日本のホワイトカラー、知的労働者の働き方の実態をきちんと検証しなければならぬと思います。自立的に働くというのはどういうことなのか、自立的に働いている人がどのぐらいいるのかということを検証する必要もあるでしょうし、ほとんどの経営者は、社員が深夜まで居残って働いてもらうということが常態化していることが決してよいことだとは思っていません。日本の企業社会における長時間労働を前提に考えるのではなくて、自立的に時間を調整し、ワーク・ライフ・バランスを考えながら仕事をしていくということになっていかないと、この制度は生きていかないのではないかと私どもは思っております。

次に「割増賃金の引き上げ」でございます。

長時間労働を是正するという問題に対して、割増率を引き上げることが本当に効果があるのかどうかというのは、私どもは疑問に思っています。むしろ、長時間労働を是正するのであれば、ワーク・ライフ・バランスの観点であるとか、労働者の健康といった観点から、そういった長時間の時間外労働が前提となっているような働き方そのものを是正する。つまり、マネジメントがそういう見直し管理をはっきり行うということが、まず先決ではないかと思います。

逆に、割増率等引き上げなどに頼っていきますと、だから長時間労働してもいいという、かえって逆の効果が出る可能性もあると我々は思っています。割増率の引き上げの根拠として諸外国の例が挙げられますが、アメリカというのは、そもそも時間外労働自体が少ない。労働時間規制の適応を除外される人が多いということもありますし、何よりも、業務の繁閑に対して、労働時間ではなくて、雇用者数で調整するという慣行があるわけです。

こういった各国の状況を踏まえて、日本に合致した策を考える必要があるのではないかと我々は思っています。

次に「2．労働契約法制について」です。

労働契約法制の基本的な考え方から申し上げますと、経営者は労働条件全体の中で、雇

用形態に応じた利点、挑戦の機会の公平性を明確にして、多様化に積極的に対応すべきだと考えます。

そのために、企業経営上、人事制度や処遇を雇用形態別にとらえることは欠かせないこととありますし、逆に雇用形態別の均等処遇を法令で規定するという事は適当ではないと思っています。

また、労働契約法は、労使が十分な話し合いの下で労働契約の内容を自主的に決定するようにするためのものであって、罰則をもって担保されるものではなく、また、労働基準監督官による監督指導が行われるものでもないという点を再確認する必要があるのではないかと考えています。

次に「書面明示や確認義務」に関しては、就業規則による労働条件の決定が広範に行われているという実態から、労働契約成立については、合理的な内容を定めた就業規則は、個別の労働者と使用者との間に労働条件の合意が成立しているものとみなし、就業規則に明示されている内容を確認するようにすればよいのではないかと考えています。

労働条件変更の際には、過半数組合と合意した就業規則変更は合理的なものとして、労働条件の合意が成立しているものとすべきであると思います。過半数組合が存在しない場合に、その労働者を代表する者や労使委員会に、労働組合と同等の権限を与えることは、現状の労働組合組織率の低下を踏まえると実態に即しています。その場合、代表者選出のプロセス等について明確にする必要はあるかもしれません。

今後、組織率の低下等によって、労働組合の役割が不明確になるという指摘もあり、労働者側の代表制度としていかなる仕組みがふさわしいか、どのような役割付けが必要なのかについては検討すべきでありましょう。

「解雇法制と雇い止め」ですけれども、整理解雇については、企業の成長発展が雇用を支えるという観点からも、その判断は極めて多様でありまして、解雇の効力判断についても、事案ごとに異なるわけであって、その意味で、判例で見られる4要素を法制化するという事は望ましくないと思っています。

解雇の金銭的解決の是非も想定になっておりますけれども、裁判で解雇が無効の場合でも、実際には職場復帰が困難になることも想定されますので、紛争解決の新たな1つの手段として認めることが望ましいと思います。

普通解雇については、その状況が多様であって、ケース・バイ・ケースで対応すべきであります。就業規則に定める解雇事由に相当する事実によって、合理的かつ客観的な判断で解雇となる場合には、その解雇が有効であることを明確にすべきであると思います。

有期労働契約をめぐるルールの特化については、契約の更新回数や期間に対して制限が大きくなると、短期の雇い止めにつながる可能性があります。雇用機会が減少するだけでなく、スキルアップができないといった、従業者本人のデメリットが大きくなる懸念もありまして、この辺については弾力的に運用できる制度が望ましいと考えています。

事務局からいただいた項目のうち、派遣法、パート労働法、ハローワークの見直し等の

雇用関係法制については、実は私どもとしてまだ詳しく検討したことがありませんので、今回は意見を申し上げることができないところでございます。

最後になりますが、労働法制について、これからも我々もいろいろ考えていきたいと思えますけれども、将来進むべき方向をしっかりと見定めて、本質的な考え方について十分議論されて、結論を出していただきたいなと思っております。

以上です。

福井主査 ありがとうございます。

それでは、以降質疑とさせていただきます。

安念委員 経済同友会さんは、今まで余り労働法制については御発言がなかったのは、やはり労務屋さんは日経連が主たる分担だという感覚がなせるわざですかね。

小島専務理事 それはあったと思います。勿論、雇用問題などは問題にはなったわけですが、結局今までのところは、そこまで同友会で議論をする範囲にはなかなか入ってこなかったということがあります。

ただ、昨今の情勢からすれば、例えば格差問題だとか、コンプライアンスであるとか、そういう議論を重ねていくと、どうしてもやはり雇用のところへ行き着かざるを得ないです。

ですから、そんな意味で少し取組みを始めているというところですよ。

安念委員 経団連の場合ですと、やはり何だかんだ言っても重厚長大型の企業のトップが集まっておられますね。

それに対して、同友会さんの場合は、そういう方もいらっしゃるが、個人の資格での参加だし、腕一本でのし上がった経営者の方も少なくないですね。

そうだとすると、肌合いの問題として言えばですけれども、経団連の考える労働法制の在り方と同友会さんが考えられるものと、個別の論点であってもいいし、大まかなビジョンであってもいいのですが、どこが違うと考えればよろしいですか。

小島専務理事 実は、この問題に関して、ダイレクトに経団連と議論をしたことがありません。

御承知のとおり、去年来、意見が一番先鋭的に違ったと言われたのがホワイトカラーエグゼンプションですけれども、我々の方が、どちらかというといろんな種類の経営者がいます。もう一つは、職員というか、労働者と言ったらいいのか、従業員と割合コンタクトのある人間が多いですね。

そういう点から、もともと同友会のセンスからすると、割合実態的に物を見て、実態的にどうかということから判断していこうという発想がありますので、労使の対立とかという発想ではないことは言えると思います。

それから、先ほど申し上げたコンプライアンスという線では、私どものメンバーの会社がどうかはわかりませんが、何のかんの言って、きちんと時間外を払っていないところは結構たくさんあるはずですよ。

そういうことで、同友会のメンバーとしては、やはりそういう点からもコンプライアンスという議論も避けて通れないかなという気持ちもありますので、その辺は、経団連の方が常に労使という対立概念でとらえてきていたのに対して、ある意味では同友会は、これは別に今に始まった話ではないですけども、どちらかという、1つの企業の中でのどうゆうことが一番いいのかなという概念からというか、どちらかという、やや労使協調型の議論の方がずっと多かったのではないかと思いますね。

福井主査 解雇とかでもめる例は、会員の中では余りなかったのでしょうか。

小島専務理事 今まで、余り直接的にそういう議論を聞いたことはないですね。

ただ、最近、先ほど申し上げた中で言えば、むしろ新興企業や何かはしょっちゅう人が入れ替わっているわけです。そういう人たちの目からすると、どんどん流動化してしまっているという意味において、解雇が問題だという意識は、逆に余りなかったのかもしれませんが。

福井主査 辞めてほしい人がいついてしまって困るという問題は、余りなかったということでしょうか。

小島専務理事 それは、ないことはないですね。

要するに、経済同友会の中でも、これは個人的な感じですけども、やはりもっと解雇権を強く出すべきだ。解雇の自由をもっと広げるべきだという主張は、結構あります。

ただ、それは今までのように、リジットに解雇を認めないという格好で来てしまったことが、逆に言うと正規雇用を非常に抑えて、非正規雇用を増やしてしまったということについての問題意識は当然持っていますので、やはりこちらでも、言ってみれば25~35ぐらいの間の人の非正規雇用をどうしようかということが、やはり去年来の議論の中心です。

福井主査 やはり正規雇用を増やしたという傾向は、会員の中にも強いわけですか。

小島専務理事 意識というよりも、全体とてそういう解雇ができないという立場から来た結果が、今そういうことが起きているだろうという問題意識はあります。

ですから、その非正規雇用をどうかしないと、そこは価格格差を固定化したことになってしまうので、そういうことが起きた現況は、逆に言うと解雇が非常にできないというところから来ていたという問題意識は当然あります。

ですから、解雇の自由というとなんなんですけれども、今までのように、解雇を非常にがんじがらめにしておかない方がいいのではないかと思います。どこまで緩めるかという問題は常にありますけれども、そういうことなのではないかと思っています。

ですから、その意味で先ほどの解雇のところは、ちょっともって回った言い方にはなっていますけれども、そういう意識の下に出てきているということです。

福井主査 会員企業の新卒、中途採用市場での採用戦略として、我々が1つ念頭に置いている仮説は、解雇がしにくいと勿論、正規雇用よりも非正規雇用を増やすというのは当然あり得ることですし、非正規雇用の中でも、比較的有期雇用なり派遣なり、権利保護の強い類型を選ぶときには、できるだけ後でトラブルが少ないような人を選ぶ傾向がどうし

でもあるのではないかということを考えているわけです。

具体的には、給与に見合う労働生産性を発揮してもらって確率が高そうな人。言い換えれば、ある程度のブランド学歴を持っている人をどうしても中心に集めたがる。それが合理的な経営採用戦略になっているという傾向がありはしまいかという仮説も持っているのですが、そういう傾向は会員企業の間にはありそうですか。

小島専務理事 非正規雇用の採用についてそういう傾向があるかどうかはちょっとわかりませんが、むしろ普通の新卒の採用に関して言うと、我々のところでアンケートをとった結果は、少なくともどこかの大学を出たかということに関しては、全く重点を置いていないというのが会員企業の答えです。

やはり、人柄なり、能力がどこまで見られるかはともかくとしてね。

福井主査 本当ですか。建前上公表されることが前提になっていると余り露骨なことが言えないということはないですか。

小島専務理事 個別企業について公表しているわけではなくて、会員全体に対してとったアンケートの答えですから、決して建前ではないと思います。

現実問題として、私も1つの会社におりましたけれども、そこでも別に大学のレッテルというよりはやはり本人次第なので、それこそ私どもの会社などは、なかなか東大の人などは受けに来ないですけれども、ある年東大が4人来たけれども全部落としましたなどという話もあるぐらいで、それは全く大学のレッテルではない採用の仕方です。

福井主査 就職面接のプロセスを通じて、ある程度能力を見極められると自信を持っておられる企業が多いのですか。

小島専務理事 それは程度問題ではないですかね。

私どものところなどは、せいぜい採っても5人とか6人しか採りませんから、それに例えば100人ぐらいの人が来たときに、やはりずっと見ていきますと、それはある程度の能力なり性格もありますね。共同に仕事をしていくときに、暗くて何も言わないような人は、幾ら能力があるからといっても採れませんね。

そういういろんなことはあると思います。ですけれども、それはどこの大学だという話ではなくて見ているようです。私自信が直接やっているわけではないからあれですがね。

福井主査 それが本当なら、そんなに問題ではないのかもしれないですね。

一方では、表では言わないけれども、それは当然、学歴差別をしますよという企業も、よく聞こえてくるものですから。

小島専務理事 ですけれども、率直に言うと、私はそんなことをしていたら適当な人が採れなくなるのではないかという気がします。

福井主査 多分、面接のときにも人柄とか能力がある程度わかるような業種とか職種ですと、ある程度相関はあると思います。例えば営業とかであれば、ある程度人当たりを見ればわかるとか、経理の仕事だったら数的処理能力とかパソコン能力を見ればわかるといのはあるかもしれないけれども、企画やアイデアなどの込み入ったことが必要になる、

高度の専門的知識が必要になるという辺りになってくると、総合力などはなかなか面接で見抜けないかもしれない。

そうすると、後で意外に外れたということになる。

小島専務理事 それは幾らでもありますよ。

福井主査 そのときに、要するに同じわからないのだったら、無難な者を探っておくという企業もあるかもしれない、という傾向がありはしまいかということをお伺いします。

小島専務理事 これは、アンケートからだけでは何とも言えませんが、恐らくそれで過去、みんな失敗しているのですよ。

福井主査 それは当たり、外れありますね。

小島専務理事 一生懸命面接をしても当たり、外れはあるわけですがけれども、少なくとも入る前に納得して採っておかないと非常に危ないですね。

もう一つは、幸い私の会社などは余り辞めないですけれども、結構大卒で3割ぐらい3年以内に辞めてしまうというケースはあるわけです。逆に言うと、大量に採るとすれば、仕方がないと思いながら採っているのかもしれないかもしれませんが、そのことは、決して本人たちに対して、むしろ大変不幸な結果を招くではないでしょうか。

ですから、我々同友会が常に言っていることは、例えば我々の方で、学校と交流活動というのをやっているんですが、その席で我々のメンバーが学校に行って、社会はどういう人を求めているんだという授業をやっているわけですがけれども、そのときに、どこの大学を出たかで採っているではありませんよ。やはり、社会の中でこういう働きのできるきちんとした人を採用していますよ、ということ、主として中学生とかPTAとか学校の先生に対してはかなり口を酸っぱくして言っています。

福井主査 なかなか学歴神話も崩れませんね。

安念委員 どうです、やはり大企業と中堅以下の企業とでは、大分ポジションが違いますか。

違いますかという意味は、やはり求職者から見るとまた見方が違うんですが、雇用する側からしても、雇用する側のブランドは当然のことながらあるわけです。業種にもよることでしょうけれども、人手不足感は、規模の小さい企業に行けば行くほどあることは事実ですね。自社のブランドでブランド大学の人を採るといってはなかなか難しいというポジションの企業さんも少なくないというか、むしろ数的には圧倒的に多いわけですね。そういう企業さんが見れば、少なくとも自己認識としては、学歴などは関係ありません、あるいはそんなこと言っていられますんと思っておられるのかなとも思いますがね。

小島専務理事 逆に、大企業は学歴で採っていると思われませんか。

安念委員 率直に言って、思いますね。

福井主査 私も法政大学の教員をしていましたけれども、早稲田、慶応などとは入り口から違うのです。面接担当者から就職採用の日にかまで違います。学生たちが露骨な差別を受けていました。

小島専務理事 それはあるかもしれないですけども、恐らく企業に入ってからの評価というのは、やはり必ずしもブランド大学がいいということにはなっていませんよ。

福井主査 それはそうですね。使ってみたら絶対わかるわけですね。1、2年使ったら、無名大学でもできる者はできるし、ブランド大学でもだめな者はだめでしょう。

小島専務理事 ですから、そこは確かに入り口のところはどうかという問題は残るかもしれませんが、しかし、結構きちんとした大学を出ている人がすぐ辞めて、フリーターになっているなどというケースもたくさんありますからね。

福井主査 我々が思っているのは、そういうふうには本当に人物本意で採ってくれる会社はいいのですが、仮に多少は、どうせなら打率の方みたいな無難な線に流れているとしたら、有能な人材が埋もれるのは、本人にとっても損だし、社会にとっても損です。そこを活性化するときには、結局雇ってみて、実際に1、2年働いていただいて、この人は学歴とか今までの経歴には関係なく力があるという人は、きちんといい処遇を受けて、そうでない人には別の職場を探したら、と言える方が、逆に冒険ができるようになるという好循環があるかもしれない。

結局、最後に本当に仕事をできる人を首にしたがる変な企業がいるわけではないですから。

小島専務理事 逆に言うと、今の日本の採用の形態が全部いいのかというと、私も必ずしもそうは思いません。ですから、トライアル雇用であるとか、いろんな仕組みができていていいのではないのでしょうか。そこを余りリジットに、例えば採用を決めたら、今、3か月以内であれば解雇してもいいけれども、そこから先はできないとか、そういう仕組みは本当にいいのかどうかはわかりません。

福井主査 硬直的ですな。

小島専務理事 ですから、おっしゃるとおり、例えば2年なら2年働いてみて、そこから、これは雇われている方もそういうチョイスがあっていいし、雇っている方にもそういうチョイスがあってもいいかもしれませんね。

安念委員 専務の個人としてのお考えでも結構ですけども、日本の経営者さんは恐らく無限に自由な解雇法制というのを支持される方は意外に少ないと思います。先ほど専務もおっしゃったように、アメリカの場合ですと、景気がいいときでも結構解雇しますよ。要するに、ある部門の仕事がなくなったらもうそれで解雇だというやり方をしますね。それは非常にわかりやすいと言ったらわかりやすいので、まさにエンプロイメント・アット・ウィルです。

これはやはり、少なくとも日本の経営者の感覚にはなじまぬものですか。

小島専務理事 要するに、私は、将来はわかりません。つまり、雇用自身が日本の場合は、いまだに、言ってみれば総合職と一般職とかいろいろあるけれども、いずれにしても、あなたにどういう仕事をさせますかという採用の仕方をしていないのです。

そうだとすると、この仕事なくなったからあなた首ですとは言えないわけです。ですから、そういう採用の仕方を、あなたはこういう仕事をするために採用しますという仕方

をきちんと導入できれば、それはそういう解雇の仕方があっていいのではないかと思います。現に、例えば日本の外資系などではそれをやっています。

安念委員 私の女房もそうですので、よくわかっています。

小島専務理事 ですから、そういう採用、雇用の仕方を日本の企業が導入できるかどうかですね。ですから、これはそこ次第なのではないでしょうか。

安念委員 そういう方向性のようなものはあるのですか。それとも、やはり総合職なら総合職。つまりいろんなところを、事前の予告と関係なしにルーチンでぐるぐると回していくというのが、ここしばらく、例えば10年とか20年ぐらいのスパンで見るとそんなに変わらぬものだとお考えになりますか。職種採用というのはどうですかね。

小島専務理事 10年、20年が一般と考えればわかりませんね。そういうことが導入される職種というのも出てくるだろうし。

福井主査 製造業の一部は、実質的には職種採用に近いのではないですか。工場のラインのようなところだと、旋盤の専門家とか製造の専門家とか。

小島専務理事 それはあるかもしれませんが、逆に言うと、ブルーカラーの方がある意味では終身雇用にならざるを得ないと思いますね。

安念委員 経験によって生産性が高まってきますからね。

小島専務理事 やはり、ずっと経験によってあれをしていくから。

福井主査 確実にスキルが上がりますね。

小島専務理事 ですから、ブルーカラーの方については、むしろ終身雇用、年功序列というのは、あるいはかなり遅くまで残るのではないかという気がします。

ホワイトカラーの方は、先ほどおっしゃるような、この仕事で採用ということは次第に入ってくる可能性はあると思いますけれども、それは逆に言うと、企業の採用担当というか、逆に言うと、人事部を辞めて、企業がそれぞれの部署で人を採るといような仕組みができてくれば、それはあり得るかもしれないですね。

福井主査 社内異動でも、実質的には転職と同じように、先方が望んで、本人が望み、先方が望まない限りは移れないというものはあり得ますね。

小島専務理事 そういう仕組みが入ればね。ただ、日本の場合は、本当に社内異動は全部辞令一本でという話ですからね。

一部ちょっと聞いていると、例えば新生銀行などが、多少そういう色彩を入れているという感じはありますね。日本の企業の半分は外資系ではあるんだけどね。

福井主査 例えば人事部も企業経営に責任を持つ立場だとすると、仮に人事部が残っている段階においても、どこかで使える人材はやはり一番適材適所で使わなければ会社をつぶすわけですから、人事部だって必死なはずですね。

逆に言えば、どこでも使えない人材は別の仕事に向いているかもしれない。

結局は、どこにも当てはまらない人が解雇の対象になると考えれば、割り切りはどこかで必要になり得るという気もするんです。

小島専務理事 なりますね。ただ、その判断が、やはり日本の経営者が割合解雇の自由度の程度について、割合で見ると、やはりその合理性のようなことが、本当にどこまで自信があるかということなんではないかなと思いますね。

福井主査 きちんとした業績評定ができていなかったら、自信を持ってあなたは残ってもらう、あなたは辞めてもらうとは言えませんね。その評価基準が若干はっきりしないんでしょうね。

小島専務理事 それが評価基準がはっきりするということです。

もっと言えば、例えば日本の成果主義がなかなかうまくいっていない1つの理由は、まさにそこなんです。ですから、勿論、日本の今の、例えばホワイトカラーの働き方にしても、先ほど申し上げたチームで働いているような意識はすごく強いです。しかも、そのチームが融通無碍に変わっていくわけですね。そうすると、一体たまたま上司にだれかいたかということによって、処遇にすごい差を付けざるを得なくなってしまうという問題があるので、それはなかなか難しい部分はあるんじゃないでしょうかね。

福井主査 先ほど、普通解雇について、就業規則に定める解雇事由に相当する事実で、合理的、客観的な判断であれば構わないという御趣旨がございましたが、これは例えば今は就業規則に解雇事由というのは余り具体的には並んでいないものなんでしょうか。

小島専務理事 大体書いてあると思います。ただし、ですからそれは言ってみれば。

福井主査 余りに当たり前のことだけれども、会社の金をくすねるとか、犯罪を犯すとか。

小島専務理事 そういうたぐいに準じていますからね。

福井主査 もう少し、ビジネスモラルに近いようなことも含めて、会社にとって望ましくないことを具体的に詳細化して書いた方がいいという御趣旨でもあるんですか。

小島専務理事 必ずしもそうではないと思います。ただ、今、書いてあることでも、ある程度幅のある書き方になっていますから、それはそれで判断をして合理的だという判断ができたときでも、これは争える基になり得るわけです。そこが、やはりある程度就業規則上こうなっていてこうだということが普通に通らないと、非常に難しいのではないだろうかと思います。

福井主査 裁判官がもう一回スクリーニングするところで、どうしても価値観や世界観が入ってきて泥仕合になるというのが、判例などを見ていると多いようです。

小島専務理事 逆に言うと、やはり今までの日本の判例というのは、どちらかというところプロレーパーでしたから、そういう意味では、その辺をもう少し普通に戻せないかということですね。

福井主査 整理解雇の要因要素ないし要因要件についても、要素ごとに見れば、こんな不明確なことを裁判官が客観的に判断できるのだろうかという点がございませぬ。

小島専務理事 まして、そんなものを法律にされたら困りますね。

福井主査 これをいっそのこと、例えば整理解雇の要因要素は、今、一種の判例法で何

となく固まっているわけですが、人員削減の必要性とか、解雇回避努力をしたかとか、解雇対象者を公平に選んだかなど、裁判官だろうが、行政官だろうが、雇用者だろうが、一義的に決めるのは難しい。この種の基準は本当に意味があるのだろうかということについて、多少疑問を持っていますが、整理解雇といえ、どの人がどれくらい貢献しているかわからないという、デリケートな場合はともかくとして、それこそ工場の生産ラインとか一定の営業職のようなものであれば、景気が悪いとか売上げが悪いとか収益が悪いというのは、部門ごとに極めてはっきりする場合があるわけですね。

そうすると、そういうものについて収益が悪い。この方々の今の給与を前提としては、この母集団のうちの何割のこの母集団については、とても予算上収支が成り立たないというときに、それだけを理由に解雇できないというのもよくわからない要素です。努力したかとか、必要性について吟味したかということをや々と議論しても空しいかもしれないと思えるのですが、その辺はいかがですか。

小島専務理事 そう思いますね。ですから、その辺の要素も本当に適当なのかどうかという問題は、やはり非常に幅の広い判断になりますのでね。

逆に言うと、我々は、むしろ金銭解雇ということをもう少し弾力的に認めるということの方がいいのではないかと思っているんですね。恐らく、今の人たちの物の考え方からすれば、ある程度保証してくれるようならしやうがないという気持ちは、結構あるのではないかと思います。

福井主査 例えば就業規則とか労働協約にも、金銭解雇の基準とかを書き込んでしまつて、言わば当事者の合意に基づく金銭的解決の解雇を、あらかじめ契約の中に入れてしまつたなどというのはいかがですか。

小島専務理事 それは今、できないのではないですか。

福井主査 今は、要するに決めつて、裁判官が後で少な過ぎると判断すると常に無効になります。

逆に、そこは何らかの立法措置は必要なのですが、当事者が決めた、言わばあらかじめ一種の解決金の予約のような契約を締結したときそれを有効とする立法措置が仮にできたとしたら、そういう契約は活用され得るとお考えになりますか。

小島専務理事 活用され得るのではないのでしょうかね。むしろ、場所によりますけれどもね。

福井主査 今は別にそういう契約をして、常に民法 90 条に違反するなどということはないですね。

安念委員 それはないですよ。ただ、今までは常に裁判所の事後的なスクリーニングがあるとみんな思っていたから、それは書いても書かなくても、ある意味で意味がない。

福井主査 民法 90 条以外を適用してはならないと立法で書いてしまえば、大抵は有効になるわけでしょう。

安念委員 ただ、解雇権の濫用というのは、もともと民法 90 条の問題だというふうに一

応理論的には整理されたと思います。

福井主査 これは90条の特則ですか。

安念委員 特則というわけではないですけれども、結局濫用というわけですからね。整理解雇はまた別問題ですけれども、個別解雇については、解雇権の濫用という概念でくくっていたということは、90条かどうかはわからないけれども、民法の一般原則。

福井主査 権利濫用ですか。

安念委員 一種の権利濫用あるいは公序良俗の問題だと考えてきたのでしょうかね。

福井主査 ということは、民法改正も要るのかもしれませんがね。

安念委員 そこまで行くとちょっとよくわからないけれどもね。

もうちょっといいですか。

福井主査 どうぞ。

安念委員 ホワイトカラーエグゼンプションですが、先ほど専務に教えていただいたように、理念というかフィロソフィーは正しかろう。ただし、いろいろ考えなければいけないことはいっぱいある。これは当たり前といたら当たりの話で、特に今までバブル崩壊後、率直に言って日本の経営者というのは、リストラで何とかかんとか利益を上げるという行動をとってきたことは否めませんね。

その延長線上で考えれば、また残業代を減らして、その分を利益にするだけだという疑いが出るのは、今までのビヘービアからして避けがたいことだと私も思います。それが正しいかどうかはともかくとして、イメージとして、です。

そうだとすると、そうは言っても、実は物の考え方としては正しいということを世の中に広めていくためには、どのようなことを説得するというのか、説明していくことが必要だとお考えになりますか。

小島専務理事 例えば今の普通の会社の給与体系の中で、ある管理職になれば残業代を払わなくなりますね。そこと残業代を払う層との間には、当然、相当の給与格差を置いているわけです。つまり、残業代見合いの部分を入れたような給与体系になっている。

ですから、恐らく普通に労使がうまくやっている会社の場合は、確かにホワイトカラーエグゼンプションを対象にしますよといったときに、恐らくその対象者については、既存の残業代相当額のようなものを乗せた給与にしたいと思います。

ですから、そういう慣行ができれば、逆に言うと、単に残業代をケチるためにやっているのではないよということは、はっきりしたいと思います。

例えばホワイトカラーエグゼンプションについて、実は面白い話を1つ聞きました。大学の先生も、いまだにきちんとした時間外勤務規制の中なのですね。

安念委員 自分で言うのも何ですけれども、そうですか。

小島専務理事 そうです。

福井主査 裁量労働ではないのですか。

小島専務理事 裁量労働を入れていてもそうなのですけれども、実は裁量労働が入って

いても、例えば休日出勤が残業代を払うか、休日振替えをするかしないと、労働基準法違反になります。御存じないでしょう。

安念委員 知りませんでした。

小島専務理事 そういうことを、某大学の某先生が、休日に仕事をしたときに主張して、その大学の中が混乱になったという話がありました。

安念委員 そうですか。

福井委員 一番なじまないですね。

小島専務理事 ですから、逆に言うと、今の労働基準法の決め方の裁量労働制にしても、そういう問題は残っているわけです。

例えば深夜 10 時以降の残業とかね。それは、今、管理職だって、深夜 10 時以降の残業をしたときは、残業代の適用対象にして、実は残業代を払わなければならないのです。そんないろんな問題があります。

ですから、そういう意味では、ホワイトカラーエグゼンプションというのを仕組みとして入れることのメリットというのは、例えば今、申し上げたような大学の先生のようなものについて言えば、世の中の常識からすれば、本当は当然の話です。だけれども、そういうことすら労働基準法を厳格に適用すると、今、できません。

安念委員 なるほどね。それはいいことを教えていただきました。

小島専務理事 活用しないでください。

安念委員 私、毎週月曜日は授業の関係で、夜の 11 時～12 時ごろまで残って仕事をしています。そうすると、大分割賃を払ってもらってもいいかもしれないですね。

福井主査 普通、国立や私立は払われていないですね。

小島専務理事 逆に、払ったらおかしな話になるのではないですか。

安念委員 全くそうです。

福井主査 そうしますと、今回の労働契約法とか基準法は、同友会として展望を持っておられるのは、先ほどからちょっとお聞きしたようなこととか、あとは派遣法とかパート法とかも含めて、だんだん議論を重ねていかれるという状況ですか。

小島専務理事 はい。ただ、これは我々の方も委員会はそれぞれ独立していますので、私が余り細かく申し上げるわけにはいかないんです。

福井主査 問題意識は重なっていると思いました。

小島専務理事 非常に残念なことに、この前の労働契約法制などは、まだできていないのですよ。

福井主査 次のステップが非常に大事だと思います。まさにお示しのような当事者の自治に基づく労働市場という点で、同様の方向を目指しておりますので、いろいろまた御協力させていただければと思います。

安念委員 本当にどうもありがとうございました。

福井主査 ありがとうございました。

小島専務理事 どうもありがとうございました。

(以上)