

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第26巻第6号通巻284号

連合総研レポート

2013年7・8月号
合併号

No.284

CONTENTS

特集

労働問題の規制緩和の動向と課題

ドイツにおける解雇規制の緩和と補償金制度

高橋 賢司……………4

労働時間規制の見直しに関する規制改革会議の対応について

野川 忍……………8

「解雇規制緩和」の破滅的危険性

～解雇規制の緩和は全ての労働者の生活と労働組合に壊滅的な打撃を与える

栗 一郎……………12

寄稿

巻頭言……………2

「日本再考」の成長戦略 —「千本の矢」のゆくえ

視点……………3

期待できない「女性の活躍」促進政策

報告……………17

景気見通し改善に賃金連動せず

第25回「勤労者短観」調査結果の概要(2013年4月実施)

報告……………22

連合総研ワークショップ 「規制改革会議・雇用ワーキンググループ 報告書についての評価と課題」

今月のデータ……………27

1世帯当たりの貯蓄現在高と負債現在高

—家計調査報告(貯蓄・負債編)平成24年平均結果速報より—

事務局だより……………28

「日本再考」の成長戦略
—「千本の矢」のゆくえ

連合総研所長
薦田隆成

2006年6月に経済財政諮問会議で了承された「経済成長戦略大綱」は、以後毎年のように作られ続けてきた「成長戦略」の第1号といえる。同大綱では、国民の真の豊かさを計る物差しとして、GNI（国民総所得）を重視することが提起されている。現首相は当時、小泉内閣の官房長官として同諮問会議の枢要メンバーであったが、同時に、「格差是正」を旗印とする、政府の「再チャレンジ推進会議」の議長を務めていた。

「第三の矢」として今般閣議決定された「日本再興戦略」が、直ぐに“再考”を求められるような事態に陥ることなく、また、太さも長さも多様な「千本の矢」の観もある、同戦略に掲げられた数多くの政策課題が、早急に順次具体的な実行過程に移されていくこととなれば、過去のものとは違う成長戦略の第一弾といえるかも知れない。

昨年12月の総選挙の結果、約1200日間続いた第一期民主党政権が終わり、第2次安倍内閣が発足してからの、政府与党によるメニュー作りのステップが節目を迎えたというところであろう。現副総理のこだわる四文字熟語にすれば「日本再考」の成長戦略となろうか。兎も角、メニューをどう具体化してゆくかがこれから問われることとなる。

ちなみに現首相の総理大臣在任日数（通算）は、先月末時点で大平正芳首相の在任期間を上回った。このまま続いて来年1月に、3度目となる施政方針演説を国会で行うこととなれば、岸信介首相をも超える長さとなる。

英国ロック・アーンで開催されたG8サミットでは、2009年6月以来4年ぶりとなる“骨太の方針”－「経済財政運営と改革の基本方針」が、わが国宿題の成果として提出された。他の参加国首脳が、日本の宿題解答と認識したか

どうかは分らないが、骨太方針の能書きによれば、“停滞の20年”を踏まえて、「再生の10年」に向けた基本戦略を提示するものである、と謳われている。

停滞の20年の始まりなのか知らないが、1993年7月の総選挙により、自民党はいったん下野することになった。同年8月の「河野談話」は、第15代将軍に擬せられた宮沢内閣の退陣前夜、いわば駆け込みで出された内閣官房長官談話である。事務局である内閣外政審議室に当時勤務していた者としては、「曲がりなりにも20年間よくもったな」、というのが率直な感想である。

細川首相に始まる三代の非自民の総理大臣を内閣官房で見続ける職場に勤務したが、それぞれ、衆議院選挙制度改革・コメの関税化、製造物責任法の制定、消費税税率の5%への引き上げ・村山談話、という、各内閣の“業績”を、自民党は確実に自らの滋養にした（おそらく自民党の首相ではなし得なかったであろう成果。）と思う。

昨年12月下旬までの3年3ヶ月強という期間は、朝鮮動乱よりは長く、太平洋戦争よりは短かった。民主党政権の三代の内閣についても、租税特別措置透明化法、原子力損害賠償支援機構法、そして、消費税10%方針・オスプレイの配備・大飯原発再稼働、という各内閣の“業績”を、自民党はありがたく受け継いでいるのではなからうか。

専ら経済主体の「期待」に働きかけるという壮大な実験が始められて半年が経過した。一時のユーフォリア状態は冷めつつあり（「ええじゃないか」運動に擬する向きもあった。）、このところ、市場も不安定な状態が続いている。成長戦略も骨太方針も中身はこれからであり、今年後半は、政権にとってもそうであろうが、国民経済、国民生活にとっても、極めて大事な時期である。

期待できない「女性の活躍」促進政策

安倍首相は4月に行ったスピーチで、「第三の矢」である成長戦略の中核として「女性の活躍」促進政策を打ち上げた。いわく、3歳になるまでは男女が共に子育てに専念でき、その後に、しっかりと職場に復帰できるよう保証する「3年間抱っこし放題での職場復帰」を支援するという。一見、女性に配慮したかに見えるこの政策は世の女性に期待をもたらしたであろうか。答えは否である。

スピーチの中にある「いまだに、多くの女性が、育児をとるか仕事をとるかという二者択一を迫られている」という現状認識は間違っていない。それがなぜ「育児休業3年」という政策につながるのか。

3年もの間仕事を休んでしまえば、キャリアに穴が開き、復帰へのハードルも上がることになる。企業側からすれば3年間休むことが見込まれる女性を積極的に採用しようと思うだろうか。さらに、女性を基幹業務に位置付けることができずに補助的業務にしかつかせない可能性もある。一体女性に働いてほしいのか働いてほしくないのか。

女性は育児休業の期間を長くしてほしいのではない。まずはきちんと育児休業を取れること。そして育児休業から職場復帰した後、仕事と育児を両立できる環境を整えてほしいのだ。

育児休業の取得率は87.8%（平成23年度調査）と高位で推移しているが、これは在職中の者をベースにした数字である。出産前に仕事をしていた女性の約6割が出産を機に退職しているのが現状であり、出産前後で就労を継続している女性の割合はこの20年間ほとんど変化していない。また、育児休業取得率を企業規模別にみると、30人未満の企業では5割を超える程度にとどまり、小規模企業ではまだまだ両立支援策が整っていない。

さらに問題なのは、育児休業の制度はあっても、子どもを保育所に入れるために早期に仕事に復帰する母親が多いということだ。都市部の多くの自治体では、保育所の定員に余裕がなく、0歳児のうちから保育所に預けなければ、定員が埋まってしまう。復帰したい時期に保育所に入れられなくなる事態を防ぐため、休業期間が残っているにもかかわらず、職場復帰しなければならぬのだ。まずは1年～1年半の間きっちり

育児休業を取り、それから保育所へ預けることができる環境を整えるべきだ。0歳児保育にかかる財政コストから見てもその方が望ましい。

育児休業復帰後の時短勤務、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、残業免除などの両立支援策ももっと充実すべきだ。ただし、こういった制度は、職場での協力的な取り組みや上司の理解とマネジメント、個人の職務の明確化などがなければ円滑な運用が望めない。労働組合としても、制度の創設を求めるのみではなく、働き方のチェックや職場の環境整備などにおいて果たす役割は大きいはずだ。また、組合としてコミュニケーションの場を設け、子育て中の女性の置かれている状況について理解を促し、職場の協力を求めるとともに、出産前の女性が将来の働き方のビジョンを持ちやすくすることも必要だろう。

安倍首相は、多くの女性が「二者択一を迫られている」と指摘した。それはつまり、個人が選択肢を与えられているのではなく、「両方しっかりやれ」という社会的圧力の中、やむを得ずどちらかを選ばざるを得ない状況に追い込まれているということだ。

「少子化で労働力が足りない。女性も社会に出て働け」

「少子化で子どもが足りない。子どもを産め」

「子どもを産んだからって甘えるな。仕事をすぐに早退するなどけしからん」

「でも子育ては母親がちゃんとやれ」

世の女性たちはまったくのダブルバインドを押し付けられている。

連合が5月に実施した調査によると、在職中に妊娠が分かった女性の6割超が、「仕事と妊娠・子育てへの不安を感じた」としている。実は、私自身もそうした不安を抱えている一人だ。先輩は時間をやりくりしながら仕事も育児もこなしている。職場には制度も整っている。私も後に続けたいとは思いますが、そこまでこなせる自信がない。仕事も家事も効率的にできるように努力すればいいと言われればそれまでだ。しかし、漠然とした不安が、子を持つことをためらう女性を増やしている要因でもあるのではないか。

（連合総研研究員 高山尚子）

ドイツにおける解雇規制の緩和と補償金制度

高橋 賢司

(立正大学准教授 ミュンヘン大学労使関係労働法研究所客員研究員)

一. はじめに

解雇規制は、新規採用を妨げ、失業率を高める効果があると指摘されてきた。解雇に関する法規制がインサイダーである正規労働者を守るが、企業が新規の採用を控えてしまう結果、労働市場の外にいるアウトサイダー（労働市場に入れない失業者）が労働市場に参入できなくなる、といわれる。こうしたことは、90年代後半日独ともに実証的な検証もないうまま説かれた。これについて、ドイツでは、上の経済学上の理論に基づき、解雇規制が緩和された。解雇の補償金制度も日本では90年代以降議論され、規制改革会議において再び検討され、論議を引き起こしつつある。ドイツの解雇の場合の補償金制度については、長く複数の制度が存在している。ここでは、まず、ドイツにおける規制緩和の内容とその実証研究について検討し、解雇規制の緩和が採用ないし雇用にポジティブな影響を与えるものなのかを検証する。同時に、解雇の補償金制度について、制度と実務を紹介し、わが国の議論に何が必要なのかを考えることにしたい。

二. ドイツにおける規制緩和

1. ドイツにおける解雇規制の緩和

ドイツでは、二度にわたって解雇規制の緩和政策を実行に移した。1996年のコール政権下、さらには、2003年のシュレーダー政権下において、二度、解雇規制の緩和政策を実行に移している。コール政権の末期、1996年、従業員10人未満の事業場に対して解雇規制は及ばないとする法改正を行った（一度目の解雇規制の緩和）。政権交代後、社会民主党・緑の党政権、シュレーダー政権によって、1998年に、解雇規制は、いったんは、1996年以前の規制に戻される。しかし、失業率が

高いままでとどまっていたドイツでは、同じシュレーダー政権の下で、2003年に解雇規制の緩和を再び行う。コール政権の際の解雇規制の緩和と同じく、従業員10人未満の事業場に対して解雇規制は及ばないとする法改正を行なう（二度目の解雇規制の緩和）。

解雇規制は、新規採用を妨げ、失業率を高める効果があるのが事実だとすれば、1996年、2003年の二度にわたる解雇規制の緩和によって、その後、労働者の採用が増えていなければならない。これについて、実証的な検証が行われている。解雇規制の緩和が採用に影響を与えるか否かという問題に関する重要な資料である。

2. 1996年の解雇規制の緩和の検証

1996年のコール政権における解雇規制の緩和が与える雇用への影響、とくに新規採用への影響が研究されている。解雇規制を緩和し、10人未満の事業場への解雇規制を及ばないとした1996年の法改正以降、6人から10人未満の従業員を抱える事業所では、理論的には採用は増えていなければならないところである。連邦経済省の委託研究の調査（Friedrich/Hägele, Ökonomische Konsequenzen von Schwellenwerten im Arbeits- und Sozialrecht sowie die Auswirkungen dieser Regelungen, Untersuchungen im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft, 1997, S. 10）では、雇用の増加のあった企業は約40%で、残りの60%は、むしろ、雇用は減少したか、あるいはそのままであった。6人から10人未満の企業に着目すると、これらの企業においてはその22%に雇用の増加がみられる反面で、25%が雇用の削減があったことが観察された。この3%の違いは9000企業に相当するが、このレベルでは雇用の拡大よりも雇用の削減が生じたと

捉えられている (Friedlich/ Hägele, a.a.O., S. 12)。しかし、1996年7月から1997年6月までの全体の雇用は53万以上、1.5%減少し、この時期失業率は10.3%から11.4%に後退している。雇用政策の転換の効果が全体としてはわずかなものであり、その効果の兆候すら認識可能なものとはいえないと指摘する。

同様の結論は他の研究でもみられ、パウアー／ベンダー／ボニン (Bauer/ Bender/ Bonin, Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments (IZA DP 1105), Bonn, 2004) は、1996年の法改正の前後、1998年のシュレーダー政権下での法改正以後までの採用率を調査し、10人未満の事業場への解雇規制の不適用とした改革を行った1996年の法改正以降、規制緩和の理論によれば、解雇規制の緩和の結果、採用率は上昇しなければならないところ、これらの6人から10人未満の事業場における雇用率の増減も有意な変化がなく、ドイツの解雇法における発想の変更からは、解雇の数と採用の数に対して測定可能な影響はないと結論づけている (Bauer/ Bender/ Bonin, a.a.O., S.23f., 31)。

3. 2003年の解雇規制の緩和の検証

2003年の解雇規制の緩和の効果についても、実証的な研究が発表されている。IABのゲンジッケ/ファル/チェルジヒ/ウルマン/ツァビヒによれば、転職率・レーパー・ターンオーバー率 (Labour-Turnover-Rate) は、解雇規制の緩和が行われた後の2007年上半期 (事業所の大小を問わず) 労働市場への入場が約6.1%、退場が5.0%であった。他の時期と比べ、労働市場における最も人の出入りがあったといえる。但し、景気が好調だった時期と重なる。5人未満の小規模の事業所では、転職率は、全事業所の平均が11.1%であるのに対し、15.8%と明らかに高いものであった。他の残りの規模の事業所では、ほとんど差異はない (Gensicke/ Pfarr/ Tschersich/ Ullmann/Zeibig, AuR, 2008, S. 431 (433))。つまり、6人から10人未満の従業員の事業所でも労働市場の入退出に他の規模の事業所と変化がない。5人未満の事業所では、2007年の上半期8.3%の採用率 (全事業所の平均6.1%) であった。規制緩和の結果解雇規制を失った6人から10人未満の事業所では、7.0%となっているにすぎない。大きな事業所では、採用率は減少し、500人以上の事業所では4.0%にとどまっている。労働市場から出て行く退場率 (Abgangsrate) も、5人未満の小規模事業所

では7.5%、6人から10人未満の規模の事業所では、特筆すべき差異はない (Gensicke/ Pfarr/ Tschersich/ Ullmann/ Zeibig, a.a.O., S. 434)。

三. 解雇の補償金制度

1. 解消判決

日本で時折注目されるのが、ドイツの解消判決制度である。解消判決とは、「労働関係が解雇によって解消されると裁判所が確定するが、労働関係の存続が労働者には期待し得ない場合、裁判所は、労働者の申立てに基づき労働関係を解消し、使用者に対し相当な補償の支払いを命じられる。同様の判決は、使用者の申立てに基づき、経営の目的に資する使用者と労働者の間の協働が期待されない場合、裁判所が命じうる(…)」とする制度である (ドイツ・解雇制限法9条)。使用者の申立てによっても、また、労働者の申立てによっても、これはなしうる。両当事者はそれぞれ、労働関係の解消を裁判で請求でき、裁判所の判決を通じて、労働者が補償金を得た上で、労働契約関係が解消されるというものである。

しかし、解消判決の要件は厳格であり、その運用も比較的厳格でなければならないというのが判例である。なぜなら、労働関係の存続を保護することが解雇制限法の趣旨なのであり、解雇制限法は補償法ではないからである (BAG Urt. v. 5.11.1964, NJW 1965, S. 787)。例えば、訴外ナチスレジームの非追及者の会 (別称アンチファシスト連盟) の会員であった原告労働者が、被告印刷会社に勤めていたが、好戦的でナチス的なパンフレットの印刷を拒み、即時解雇された。北ドイツ新聞やライブツィヒ新聞等がこの争いを報道し、労働契約当事者ではない第三者から解雇を撤回すべきだとの手紙を受け取ったという事件であった。この場合に、使用者が解消判決を求めた。上告審の連邦労働裁判所は、これらの第三者の行為を原告が動機付けたのではなく、単に原告が承認していたにすぎない場合、これらの第三者の行為は、不当にも解雇された労働者の労働関係をその意思に反して解消を認めるには、十分なものではない、と判断している (BAG Urt.v.14.5.1987, NZA 1988, S. 16)。

実際には、解消判決はあまり多くなく、政府の委託調査では、1191件の解雇保護の訴えのうち、解消判決の申立ては、75件しかなく、使用者からの申立てが19件、労働者からの申

立てが50件、双方の当事者からの申立てが6件であった (Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Falke/ Höland/ Rhode/ Zimmermann) , Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Bd.II., 1981, S. 807)。補償額は、13468マルクとされており (A.a.O., S. 807)、その額は、後述する和解の場合と比べて、若干高いものになっている。連邦労働裁判所のコッホ判事へのインタビューによれば、解消判決は、名誉毀損や非難行為のような特異なケースに認められるにすぎず (だからこそ、補償額は高めになるが)、原則的な訴訟形式ではないという。むしろ、裁判上の補償は裁判上の和解が中心であり、解消判決はあまり使われないと述べていた。日本で解消判決に期待されている機能は、ドイツの解雇訴訟ではみられない。

2. 社会計画

ドイツでは、解雇の補償制度が、労働組合とは別個の従業員代表組織、事業所委員会の参加制度と組み合わされている。重要なのは、解雇等の事業所縮小の場合に、事業所委員会と使用者は、社会計画 (Sozialplan) を作成できることである。

社会計画は次のように策定されるべきことが法律上定められている。まず、社会計画の前提として、従業員に経済的な不利益を与える組織変更がある場合、20人以上の企業は事業所委員会に対して通知し、協議しなければならない (事業所組織法111条)。

これについては、利益調整協定と呼ばれる協定が企業と事業所委員会との間で締結される。

その上で、利益調整協定が締結されると、その経済的な不利益の調整と軽減のため、文書で、署名して、社会計画が策定されなければならない (同法112条1項)。

組織変更の典型例が、事業の縮小である (同法111条1号)。ドイツの判例では、経営を理由とした従業員の解雇は、物的な経営手段の縮小をさし、かつ、労働者に経済的な不利益を与えるものであると解されている。この事業の縮小は、一定規模の人員削減でなければならず、その要求される規模の基準は、解雇制限法17条の大量解雇規定が予定する数とパーセントの基準による (21名以上59名までの労働者を擁する事業所では、6名の労働者、60名以上499名までの労働者を擁する事業所では、労働者の10%あるいは26名の労働者、500名以上の労働者を擁する事業所では30名の労働者を解雇する場合でなければならない。その上、いずれの場合も、5%の従業員に関わるものである)。これらの基準をみたまつ場合に経営を理由とした解雇は、本号でいう事業所全体または重要な事業所の部門の縮小となる。この場合、事業所委員会は、事業所協定 (利益調整協定) を締結したうえで、社会計画も策定しうる。

社会計画は、解雇や事業譲渡の補償金の実務では、重要な意味をもっている。不利益を解消するため、事業所委員会と使用者との間の社会計画の合意の中で補償の合意がなされる。例えば、1938件のうち47%の解雇の補償の事例において、この社会計画が用いられ、全体の半数近くを占め (Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Falke/ Höland/ Rhode/ Zimmermann) , Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, Bd.II., 1981, S.134)、裁判上の和解がこれに次いで多い (26.1%)。調査によると、一人当たりの補償額は、5000 (以下単位はマルク、1マルクはおおよそ0.5€に相当) 以下を得た従業員の割合が16.5%、5000から1万が28.3%、1万1から2万が35.2%、2万1以上が20%となっている (深山明「ドイツ経営補償計画論」(森山書店・1995年) 156頁)。

社会計画により、解雇法制を空洞化させる危険は十分ありうる。しかし、ドイツ法の場合、すでに述べた通り、大量解雇規制を準用するため、一定の従業員数のみを解雇する場合でなければ、利益調整協定や社会計画の協定を締結することはできない。つまり、社会計画を含む補償規定が、迅速な解雇を促進する機能を果たしうる半面で、大量解雇規制の概念規定、特に被解雇者数の規定が、解雇とその補償を制約する機能を果たしうることになる。つまり、迅速な解雇手続を促進するため補償規定と、大量解雇規制のもとでの被解雇者数の規制、従業員代表法制とが、従業員の保護のためには一体不可分のものとなっている。

3. 和解

従来から、解雇訴訟をめぐるのは裁判上の和解 (gerichtlicher Vergleich) による補償が行なわれてきた。1回目の期日に裁判官が一人で行う和解期日 (Gütetermin) と、和解期日において和解に達しない場合、3人の裁判官 (通常は職業的裁判官1人、労働組合員1人、使用者団体からの代表1人から構成される) による訴訟手続が進行する合議期日 (Kammertermin) において、和解は行なわれる。この

手続きのなかで、現在、統計では、一審で解雇訴訟のうち60%が和解で補償が支払われ、二審では41%が同様の和解による補償が支払われている (Falke/Höland/Rhode/Zimmermann, *Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland*, Bd.I., S. 809)。ドイツにおける解雇の場合の労働契約当事者間で行われる和解の額が多額ではない。月の給与×0.5×勤続年数(月数ではない)という数式が裁判所の実務においては定立しているといわれる。つまり、勤続年数に対して、月の給与額の約半分の額での補償額が支払われ、この数式によれば、例えば、勤続1年で給与が3000ユーロの場合、解雇での和解の額は1500ユーロになる。この数式は、訴訟の見込みやリスクによって、上の補償額を減額したり増額したりもしている。複数の労働裁判所において、経営を理由とした解雇の場合、使用者の支払い能力を考慮している。勤続年数も補償額に影響しており、多くの労働裁判所において、勤続年数に応じて補償額を定めているが、プレーメン・ラント労働裁判所、ハンブルク・ラント労働裁判所では、勤続年数の部分を2倍にして計算している。

4. 解雇制限法1a条による補償

解雇制限法1a条においては、経営を理由とした解雇(整理解雇)の場合を想定して、補償金制度が予定されている。

「(1)使用者が1条2項1文による経営上の差し迫った必要により解雇し、労働関係が解雇によって解消されないことの確認の訴えを労働者が4条1項の期間の経過までに提起しなかった場合、労働者は、解約告知期間の経過によって補償の請求権を有する。請求権は、解雇が経営上の差し迫った要請にもとづいていること、および、3週間の訴えの提起期間が消滅する場合に補償を請求しうることを解約文書において使用者が提示したことを要件とする。

(2) 補償額は、労働関係の存続する年ごとの月収額の0.5か月分に達する。10条3項を準用する。労働関係の期間の算定にあたって、期間は6ヶ月から1年まで増やすことができる。」

アジェンダ21において、解雇の補償金制度を新設した。日本でも補償金制度が議論されていたさなか、ヨーロッパの諸国において、補償による労働関係の解消の促進が行なわれていたことにも鑑み、ドイツにおいても、裁判外の補償の制度化がなされた。解雇制限法の改正の目玉が、解雇の補償を正規の解雇制限法

の手続にのせることであった。解雇された個人のなかに、解雇保護の訴えを提起して解雇そのものを訴える者は少ないため、経営の必要性を理由とした解雇の場合について、解雇の補償金の支払いを法制度として認める改革を行なう必要があるといわれていた。経営を理由とした解雇の場合、労働契約終了に関連して簡素で効率的でコストのかからない補償手続きが新設されたのである。

裁判では、時折問題になっているようであるが(例えば、LAG Hamburg Urt.v 12.10.2009, 7 Sa 104/08 in Juris)、ミュンヘン大学の労働法学者リーブル教授によれば、実務ではこの補償金規定もほとんどまったく使われていないとされる。

四.おわりに

日本での議論は、かつては、解雇規制の厳格さが採用のバリアになるといわれ、採用を増やすには解雇規制の緩和が必要であるといわれた。しかし、ドイツでの実証結果を見る限り、解雇規制の緩和が採用ないし雇用に対して有意な変化が見て取れない。解雇規制の緩和は、ほぼ失敗に終わっている。日本でも、正規社員の解雇規制の緩和が必要だとも言われたが、これについても、まったく実証されていない。現在では、解雇の補償金制度が声高に主張される。かつて、労働審判制度がないころ、日本では、裁判外の解決システムや解雇の補償金制度が説かれた。精密司法のもとで、解雇無効の主張を裁判上なし、裁判を長く続けてからでないと補償金を和解を通じて得られないというのはおかしいと労働法学者も唱えられた。しかし、労働審判において、解雇の際の迅速な金銭解決はすでに図られている(その検証については、高橋賢司「解雇の研究(法律文化社・2011年)303頁」参照)。迅速な解決のために補償金制度はもはや必要ではない。さらに、補償金制度は、常に、解雇法制をなし崩しにする危険がある。解雇をお金で買う制度だからである。せっかく築きあげた解雇法制を拙速な議論によって破壊してはならない。

また、仮に補償金制度を制定するとしても、ドイツ法のように、従業員の代表の組織が関与する仕組み(社会計画)や、訴訟のリスク(解雇無効となる見込み)や勤続年数等の要素により補償額が増額できる仕組みは、考慮に値すると考える。

労働時間規制の見直しに関する 規制改革会議の対応について

野川 忍

(明治大学大学院法務研究科教授)

1. 規制改革会議の提言と雇用WG報告書の 意義

2013年6月5日、規制改革会議の答申があり、その中では同会議の雇用WGによってまとめられた報告書の内容も反映されている。同報告書は、主として「ジョブ型正社員」構想を強く打ち出し、その実現に向けての具体的な提案を行っているが、その中で、労働時間規制の見直しを「重要な課題」と位置付け、企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制の見直し、時間外労働に対する代償休日、労働時間貯蓄制度、適用除外と裁量労働制の整理統合等が示されている。これらは「雇用改革の三本柱」の一つとしての正社員改革の一環に位置づけられており、ジョブ型正社員の発想と並んで正社員改革の基本ツールという機能を期待されている。そして具体的な規制改革項目として列挙された4項目の2番目に「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し」とのタイトルが挙げられ、平成25年上半年調査開始、1年を目途に結論、結論を得次第実施という段取りが明記されている。

このようにみると、労働時間規制の見直しはそれなりに重視されて具体的な対応を求められているようであるが、実際には、雇用WGの報告書には、上記の提言以外にはほとんど記述がみられない。記載内容の過半を占める

のがジョブ型正社員の実現に向けた課題や手法であり、同じように具体的な規制改革項目として挙げられている有料職業紹介の規制改革や労働者派遣制度の見直しについては、かなり中身に立ち入った記述があるものの、労働時間規制の見直しは具体的記述が全くないまま、規制改革項目に挙げられているのである。

言うまでもなく政策として実施されることを想定した提案は、優先順位を意識せざるを得ない。雇用WGの示す提案内容も、いずれも一朝一夕に実現するものではなく、労働政策審議会での議論も想定すれば最優先課題とそれ以外とを峻別した内容とすることが要請されるのは当然である。その意味では、ジョブ型正社員の構想をまずは実施に移し、労働条件や解雇ルールなどに連動させて人事制度全体の改革をはかることに重点が置かれ、法令への仕組み方が難しく、多くの困難が予想される労働時間規制の見直しについては、4項目のうち最も慎重な扱いがなされたことは、規制改革会議全体のスタンスを反映したものとして理解すべきであろう。

要するに、今回の規制改革会議において明示された雇用に関する規制改革の提案は、労働時間規制の見直しを最優先するものではなく、労働政策審議会において議論されるべき内容も具体的で明確な方向性を持ったものと

なることは想定されえないということである。その意味では、労働時間規制についてはただちに抜本的な見直しが行われることは予想しがたいが、他方で、水面下での議論はさらに活発化され、実際に見直しが着手されるおりには相当広範で思い切った内容となることも否定できない。今回の規制改革会議の答申と雇用WGの報告書に対しては、腰を据えた検討と対応とが必要となる。

2. 労働時間規制の現状と評価

①企画業務型裁量労働制の改革

雇用WGが示す労働時間規制の見直し内容に即して現状を見てみると、企画業務型裁量労働制については、前世紀末にこれが導入されて以来、徐々にではあるが規制緩和の方向での改正が繰り返されてきた。現在では、当初のように本社において労使委員会の全員一致の決議がなければ企画業務型の裁量労働制が導入できないといったリジッドなルールはなく、地域的な統括部門であっても、また全員一致ではなく五分の四の多数によって企画業務型の裁量労働制を導入しうる。これについての規制改革会議雇用WGの改革提案の具体的内容は定かではないが、当然ながらさらに要件を緩和することが求められることとなるのは間違いない。この点、報告書では適用除外規定とのリンクが指摘されているので、ありうる方向としては、裁量労働制は、労基法41条2号に規定された管理監督者と同様に、労働時間数のみなしだけでなく休憩、休日なども含めた労働時間規制の包括的適用除外の対象として再設定されることが予想される。これは、いわゆるホワイトカラーエグゼンプション制度をめぐる議論において検討されていた内容の復活と考えてよいであろう。

裁量労働制が想定するような働き方が増大していることは事実であり、これに従事する労働者の処遇を本格的に見直すべきであるとの主張には一理あり、現在の労基法38条の4に記載された要件はいささか煩雑かつ厳格に過

ぎるとの見方も全く傾聴に値しないわけではない。労使委員会が決議すべき内容の整理や、従事する「企画業務」をもう少し柔軟な内容にすることを考えてもよいかもしれない。

しかしながら、裁量労働制がこれだけ厳しい要件を課された最大の理由は、実際には労働時間規制を部分的にはずされても合理的であるとみなしうるような裁量性を有していない労働者が、使用者側の恣意的な判断によってみなし労働時間を適用され、その結果時間外労働の割増賃金請求権を奪われ、長時間の過酷な労働を余儀なくされることが懸念されたことにある。とりわけ、他の労基法上の規定を除外する主要手段である労使協定が選択されず、労使が対等の立場で構成する協議機関である労使委員会における決議を要件としたのは、労働者側の意向が明確に反映されることを担保するためであった。すなわち、使用者側の都合のみで労働者が一方的に過酷な労働を強いられ、不利益をこうむることがないことを確保する最善の手段として選択されたのが労使委員会制度であり、この労働者側委員は、過半数組合もしくは過半数代表が指名権を有することとされている。そして、労使委員会がひとたび設置されれば、三六協定をはじめとする労基法上の労使協定の多くが労使委員会決議をもって代替可能という定めも設けられている（38条の4第5項）。

また、現行法41条の2号に該当する適用除外管理職を拡大する趣旨でホワイトカラーエグゼンプション制度が議論されていた折り、同制度を導入する要件として労使の合意をどのように実質化するかが主要なポイントとして検討されていたことも記憶に新しい。

要するに、裁量労働制のリニューアルと適用除外規定とのリンクを想定する報告書の発想は、それが労働者側の関与を強化する仕組みをとらなるとのみ、一定の実現性をもったものとなると言えるが、そのような仕組みは、当然ながら経営者の権限や選択を制約することになる。報告書を土台とする議論がこのよ

うな認識を踏まえたものとなりうるか否かが問われよう。

②フレックスタイム制の改革

また、フレックスタイム制についても、現在の労基法32条の3による制度に全く問題がないわけではなく、労使協定に規定すべき内容や制度枠組みの見直し等については大いに議論されるべきであろう。しかし、現行労基法にフレックスタイム制が導入された折にも、裁量労働制の場合と同様、労使合意のシステムを組み込むことが最優先の条件として前提されていたのであり、その結果として現在の労使協定の締結が定められている点を看過することはできない。したがって、フレックスタイム制の改変を検討するにあたっては、労使の実質的対等性を確保したうえでいかに柔軟で働きやすく、また経営者にとっても使い勝手の良いフレックスタイム制を創設することができるかが問われることとなるのである。

③その他

報告書は、単に項目をあげているだけで全く具体的な指摘をしていない論点として、時間外労働に対する代償休日や労働時間貯蓄制度もあげている。いずれも項目のみで中身は不明であるが、長時間労働の蔓延を防ぐための手法として、割増賃金に代えての代償休日や、ドイツで制度化され、普及している労働時間貯蓄制度はこれまでも多方面から提唱されている。ここでは立ち入らないが、一点指摘したいのは、長時間労働の歯止めとなる措置は、よほどの実効性がなければ意味がないということである。たとえば、労働時間貯蓄制度がドイツで定着しているのは、もともと時間外労働が極端に少なく、法律と協約による年間4～6週間の年休が常に完全消化されるのが当たり前というお国柄、雇用社会の慣行が背景にあるからであり、全く異なる日本で有効に機能するためには、相当な強制力をもなった制度にする必要があるであろう。

④改革の趣旨と評価

以上のように、労働時間をめぐる現行法制

は、規制内容自体の厳格さと、手続における労使対等性の確保とをいわばトレード・オフの関係として構成されているといつてよい。この背景には、労基法が労働時間法制についてかなりリジッドな原則規定を置き、それを堅持したうえで多彩な例外規定を設けて実態との整合性をはかろうとしているという事情がある。もともと工場労働者など現業部門のブルーワーカーを主たる労働者像として制定された労働基準法は、一日8時間、一週40時間を最長労働時間とするとの原則がほぼ全労働者に適用されてしかるべきものという前提で労働時間に関する規制を行っている。その後の度重なる改正において、改正後の規定が徐々に複雑でわかりにくい内容になっていくのは、この8時間・40時間の最長労働時間原則そのものに手を付けることなく、例外規定の新設によって、ホワイトカラーの増大や就労形態の多様化に応じようとしたためである。

したがって、労基法定制当時とは激変している現在の雇用社会に適合的な労働時間法制を考えようとするれば、8時間・40時間の最長労働時間原則の再検討から始めざるを得ないのが実情である。しかし、報告書もこの点にまでは踏み込んでいない。あくまでもこの原則に即して、例外としての裁量労働制とフレックスタイム制などの内容を一層合理化しようとするのがその趣旨であろう。そうだとすれば、おのずと限界があることは当然であって、原則を逸脱するような改革は期待できない。規制改革会議としては、この点を十分に理解したうえで今後の作業を進めるべきであろう。

3. あるべき方向と道筋

以上のように、現行労基法の労働時間に関する原則と例外の諸規定は、リジッドな原則と多彩で複雑な例外規定とによって構成されている。したがって個々の具体的内容を修正しようとしても、原則規定に加えて他の規定との整合性も問題となり、結果的には一層複

雑で現場での活用が期待しにくい内容となる
ことが予想される。報告書が、総論の部分で
触れるのみで具体的な提案や検討に至ること
ができなかった要因の一つもここにある。

それでは、どのような方向が望ましく、ま
た実効性を見込みうるであろうか。まず、就
労形態の多様化など実体的な変化と、ワーク
ライフバランスの重視、職場の人権の擁護な
ど規範的な要請の強化にともなって、労働時
間法制をどのレベルで修正するのかについて
の十分な認識が必要であろう。8時間・40時間
の最長労働時間を堅持するというこれまでの
方向を変えて、働き方の類型や労働者の属性
ごとに労働時間規制の原則そのものを多様化
させるという選択を取るのか、それとも原則
の堅持という基本的態度に変更を加えること
なく、これまでどおり例外規定をさらに設け、
できるだけその具体的内容を合理的なもの
とするように工夫するかが問われているので
ある。

現実的な方向としては、当然ながら後者を
選択せざるを得ないことは疑えない。現在、
労基法の労働時間法制を抜本的に再編成しよ
うという気運が幅広く醸成されているとは言
えないし、原則の再構成自体が容易な作業で
はなく、よほど明確で説得力のあるグランド
デザインが提示されなければ実現性は見込め
ないからである。

問題は、後者の方向を選択したとしても、
実効性のある、また十分な成果を見込める法
改正は容易ではなく、いたずらに複雑な規定
を増やすだけに終わる可能性が強いことであ
る。前述したところから明らかなように、前
提とすべきは労使合意システムの強化と普遍
化である。現在の労使委員会制度は、必ずし
も広く活用されてはおらず、また機能や権限
の点でもことさらに企業内に設置しようとし
るモチベーションを生じにくい。他方で労働
組合の組織率はすでに20%を割っており、労
働者の普遍的代表としての地位を失って久し
い。このような事態を踏まえると、現実性の

高い労使合意システムの具体的方式としては、
ドイツ型の労働者代表機関の設置しか残らな
いように思われる。

周知のようにドイツでは、産業別に組織さ
れる労働組合と、各事業所ごとに設置される
事業所委員会とが非常に有効な機能分担を果
たしており、現在のドイツの労働市場が好調
である遠因もここにあることは間違いない。
かつて日本でもドイツ型の労働者代表機関の
設置が検討されたが、労働組合との役割の異
同をどう整序するかについて解決がつかずに
終わった。しかし、これだけ労働組合の機能
が低下している現在、まずは労働者の代表機
関を法によって定立し、使用者との実質的な
合意のもとに制度変更を担っていく役割を附
与することは十分に検討に値しよう。むしろ、
労働者が孤立しているのではなく連帯するこ
とが普通なのだという意識が定着すること
によって、役割を限定された労働者代表機関
を超えた労働組合の結成も射程に上るはずで
ある。

労働時間法制の改革は、これについてしば
らく触れないままにおくという対応もありう
る。しかし仮に、労働側の主体的な対応によ
ってより簡便で公正な制度構築をめざすとい
う選択を取るのであれば、まず必要なのは労
働者代表制度の構築である。労使自治の実を
あげる道を設定することから、労使いずれに
とっても有益で、かつ使い勝手の良い新たな
裁量労働制、フレックスタイム制も、実現性
を見通せるものとなるであろう。

「解雇規制緩和」の破滅的危険性

～解雇規制の緩和は全ての労働者の生活と労働組合に壊滅的な打撃を与える

棗 一郎

(弁護士)

1 議論の出発点～解雇規制緩和・解雇自由論が噴出した背景

昨年末の衆議院選挙で安倍政権が誕生してから、「解雇規制緩和論～解雇自由論」が出てきて、私たちは大変驚いた。労働弁護士や労働組合だけでなく、日本で働くサラリーマン・労働者の全てが驚くような内容であった。本気で安倍自民党・公明党政権は「解雇規制の緩和」をやろうとしているのか？ 私たちは非常に警戒した。

それだけではない。今回再び安倍政権が誕生して、またも“労働ビッグバン”の政策を掲げて邁進しようとしている。あたかも過去の亡霊が復活したという感がある。

以前の小泉政権の時に規制改革会議は“労働ビッグバン”をぶち上げて、日本の労働市場の完全な規制緩和（規制撤廃）を目論み、労働者派遣法の規制緩和、労働時間規制の緩和、解雇規制の緩和をやろうとした。奇しくも、“日本版ホワイトカラー・エグゼンプション”を導入しようとしたのは（第1次）安倍内閣の時であった。この法案は2006年1月国会上册寸前のところまでいったが、‘過労死促進法’‘残業代0法案’と国民世論の猛反発を生み、法案提出を断念した。労働側の立法運動の勝利であった。

その後、行き過ぎた規制緩和と福祉を切り捨てる新自由主義経済政策が破たんして、日本は貧困と格差が著しい“格差社会”となり、

非正規労働の増大により“ワーキングプア”層が出現し大きな社会問題となった。2008年秋のリーマンショックに端を発する世界同時不況により、わが国でもいわゆる“派遣切り”の嵐が吹き荒れ、激しい世論の批判が巻き起こった。

2009年夏の衆議院選挙により政権交代が実現し、民主党政権が誕生した。それまでの労働政策を転換させ、労働者保護の規制強化に大きく舵を切った。民主党の労働者派遣法改正法案は、抜本改正の名にふさわしいものであった。野党の徹底的な抵抗（審議拒否）にあって、登録型派遣原則禁止・製造業務派遣原則禁止は削除され骨抜きにされてしまったものの、それでも平成24年、労働者派遣法が大改正され、労働者保護法に生まれ変わった。また、非正規雇用の大多数を占める有期雇用労働者の雇用の安定と労働条件格差の解消のため労働契約法が改正され、初めてとっていいほど有期雇用労働者を保護するための戦後最大の改正が行われた。民主党政権が実現したからこそ、労働者派遣法の改正も有期雇用法制の改正もできたのである。

ところが、今回の安倍政権は、民主党政権が行った労働者保護のための労働者派遣法の改正と労働契約法改正を亡きものにして葬り去ろうという政策を次々と打ち出してきた。これが今回の労働規制緩和の動きである。あたかも、使用者側の意趣返しの様相を呈して

いる。労働者派遣法の改正も労働契約法の改正も使用者側にとっては「得るものが一つもない」ものだったから、再び自公政権へ戻ったからには、今度は使用者側の好きなようにやらせてもらうということである。

第2次安倍政権が誕生してから、今回の経済財政諮問会議、産業競争力会議、規制改革会議の政策提言の動きにはこのような背景があることをまず踏まえて考えなければならない。

2 解雇自由・解雇規制緩和をめぐる政府会議の提言

産業競争力会議では、人材力強化・雇用制度改革のテーマ別会合主査である長谷川閑史氏（武田薬品工業社長）らが、「雇用維持型の解雇ルールを世界標準の労働移動型ルールに転換するため、再就職支援金、最終的な金銭解決を含め、解雇の手続きを労働契約法で明確に規定する」とし、民法627条の解雇自由の原則を労働契約法にも明記し、判例に基づく解雇権濫用法理による解雇ルールを見直すとしている。

安倍内閣の労働政策で最も重要な役割を果たす規制改革会議の雇用ワーキング・グループ座長鶴光太郎氏は、本年3月28日の同グループ第1回会合で、正社員改革の筆頭に「解雇ルールの在り方」を挙げて、「勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールの整備」と「整理解雇4要件の在り方、解雇補償金制度の創設」を今後議論するとしている。

そして、6月5日に発表された規制改革会議雇用ワーキング・グループの（最終）報告書では、ややトーンダウンして、3つの取りまとめ事項の中に「解雇規制緩和」は入っていないが、同報告書2頁(1)正社員改革の最後の段落で、「判決で解雇無効とされた場合の雇用終了の在り方」については、「諸外国の制度状況、関係各層の意見などを踏まえつつ、丁寧に検討を行う必要がある。」として、解雇

補償金制度（解雇の金銭解決制度）の主張はなくなっていない。

6月14日に開催された連合総研主催のワークショップの中で、鶴座長に対し、「今夏の参議院選挙が終わったら、具体的な規制改革項目として解雇の金銭解決制度を掲げるつもりなのか。規制改革会議、安倍内閣としてやるつもりがあるのかなのか。」と質問してみたが、明確な回答はなかった。やはり、参議院選挙までは世論の反発を恐れて多くを語らないが、与党が大勝すれば選挙後に解雇規制緩和の大合唱が復活する危険性がある。現に、規制改革会議の太田議長代理が、秋にも解雇の金銭解決の議論を始めるべきだと発言している。大いに警戒すべきである。

3 政府・財界の解雇規制緩和論の問題点

今回の政府の各種会議と使用者側のいう解雇規制緩和論の最もおかしい点は、わが国の労働現場の実態を知らないで（あるいは知っているでも無視して）議論をしていることである。職場（労働現場）の実態を知らないで解雇規制の緩和を議論するのは誤りであるし、また、現在のわが国の労働法制について誤った理解の下に議論するのも大きな誤りである。これでは今後のあるべき労働法制度の在り方を間違えて捉えてしまう。政府の解雇規制緩和論は労働現場の実態を知っているサラリーマン労働者と労働組合に対して全く説得力がないものとなっている。

(1) 日本の解雇規制は本当に世界一厳しいのか？

産業競争力会議や一部のマスコミは、日本の解雇規制が世界一厳しすぎるから労働力の移動が起きない、従業員を切りにくいので企業経営の足かせになっている。だから、わが国の解雇規制を緩和し、解雇を自由にできるようにすべきだというような議論をしているが、これは全くの誤解である。

OECD（経済開発協力機構）が2008年に発表した「雇用保護法制に関する指標（EPL指標）」によれば、日本は加盟国30カ国中、解

雇規制の弱い方から7番目であり、正社員（常用雇用）の指標だけを見ても解雇規制の強い方から18番目（弱い方から12番目）で中程度であり、世界的にみても日本の解雇規制は厳しくない。

戦後の日本の解雇法制は、長い間労働基準法20条の解雇予告手続きしかなく、一般的な実体的解雇規制がなかったため、裁判所で半世紀を経て形成されてきた解雇権濫用法理しかなかった。この判例法理がようやく立法化されたのは2003年である（労基法18条の2）。その後、2006年になって、ようやく労働契約関係を規律する一般法としての労働契約法が施行され、解雇権濫用法理は同法16条に移されただけである。この際に、判例法理で確立している「整理解雇法理」や有期雇用の雇い止めに解雇権濫用法理を類推適用して規制をかける「雇止め法理」は立法化されなかった。このうち、有期雇用の雇い止め法理が立法化されたのはつい最近、昨年の労働契約法改正においてである。整理解雇法理は未だに立法化されていない。

一方、国際的にみると、1982年にILOでは、解雇には正当な理由を必要とするルールを定めた第158号条約「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」及び第166号勧告が採択され、EU諸国や韓国などでは法制化されている。

このように、日本の解雇法制の立法化は世界各国に比較して大変遅れており、その規制内容もごく常識的な世界標準である。「わが国の解雇規制が世界的にみて厳しすぎる」などという言説は完全に誤りである。

(2) 日本の労働現場では解雇は限りなく自由に近いのが現状である

私は年間50件程度、労働者や労働組合から労働事件を受任して弁護士として活動しているが、私が担当している解雇・リストラ事件は相変わらず酷い実態である。

例えば、①中規模証券会社のディーリング部門の労働者（職務限定）が、10年以上も1

年有期労働契約を反復更新してきたのに、昨年の契約期間途中で、何の事前の説明もなく、いきなり部門閉鎖だから解雇通告されたという事件が複数の会社で発生した。有期労働契約期間中の解雇であるから、労働契約法17条1項の適用により、使用者は「やむを得ない事由」がない限り労働者を解雇できないのであり、これは通常の解雇権濫用法理（同法16条）よりも厳しい要件と解釈されている。使用者はめったなことでは解雇できないにもかかわらず、簡単に解雇するのである。労働審判を申立てて、解雇無効を前提に解決した。

また、②タクシー会社で、労働者に事前に何の通告も相談もなしに、営業所閉鎖の全員解雇を紙一枚で通告したという整理解雇事件では、その3週間前に営業所は閉鎖しないと社長が朝礼であいさつしていたにもかかわらず、従業員をだまし討ちにして突如解雇したという事案である。これも労働審判で解雇無効の審判が出た。

③運送会社の労働者4人が労働組合に加入して団交を申し入れた途端に解雇通告をしてきた。会社は組合に一度も連絡をすることなしに、解雇通告して一切の団交を拒否した。有名な財閥系大企業の子会社の事件である。最高裁で解雇無効の判決が確定し、全員が職場に復帰した。

④退職勧奨を拒否したら、人材開発部付きの追出し部屋に異動させられ、自分の仕事を探すのが仕事と言われた事件で、昨年夏東京地裁立川支部の判決で違法な制度であったと認定されたベネッセコーポレーション事件もある。朝日新聞でも大きく報道された。

⑤世界的に有名な総合複写機の製造販売会社で、リストラ（人員削減計画）に基づき、会社から退職勧奨をされて、それを断ったら、それまで設計部門の中核にいて多大な貢献をしてきた技術職の労働者をグループ子会社の物流倉庫（肉体労働）に人事異動した事件では、労働審判で出向無効の審判が出された。

⑥途中入社の子会社で、女性労働者が労基

法どおりの残業代が支払われていないのではないかと社長に疑問を呈しただけで、一度も経験したことのない営業職へ嫌がらせ配転をされたうえ労働審判を申立てた途端に解雇されたという事件もある。

⑦自分が入社以来担当してきた顧客の技術サポートの仕事は存続しているのに、親会社の方針で廃止することになったからといって、いきなり解雇通告を受けた。解雇理由証明書を出せと抗議したら、主たる解雇理由が1年～2年も前の「日報」が不提出・内容が不十分だという理由であり、労働審判であまりにも酷い解雇なので直ちに無効の結論が出た事案であった。

このように数えても数えても切りがないほど酷い解雇事件が多発している。毎年厚生労働省が発表する労働局の総合労働相談コーナーの労働相談統計をみても、毎年、総合労働相談件数は100万件を超え、そのうち、民事上の個別労働紛争相談件数は、25万件を超えている。平成24年は、初めて職場のいじめ・嫌がらせの相談件数がトップになり、解雇事件は5万1000件で、退職勧奨の相談の2万5000件以上を合わせると解雇・退職勧奨（リストラ）の相談が断トツで一位を占めている。ところが、労働局の助言・指導件数はわずか1万件を超える程度で、あっせん申請はわずか6000件程度にすぎず、ほとんどの労働者が泣き寝入りしているのが実態である。

このように、日本の労働現場では限りなく解雇は自由に近く、解雇規制法規があってもないかのごとくである。したがって、現在の日本で解雇規制を緩和しなければならないという立法事実は皆無である。このような労働現場の状況で、解雇規制を緩和するなどという政策を取れば、事態はもはや收拾がつかなくなるまでタガが外れてしまう。

4 解雇の金銭解決制度の恐ろしさ～労働組合に対して壊滅的な打撃となる

解雇の金銭解決制度とは、裁判所が解雇無

効と判断しても、使用者が一定の金銭を支払えば労働契約を終了させることができる制度である。現在は、上記のように、弱い立場の労働者が解雇されているが、解雇の金銭解決制度が導入されると、使用者はどんな不当な理由でも構わないから、気に入らない、首にしたいと思った労働者を解雇して、金銭を支払って退職させることが自由にできるようになる。いわば、“解雇をお金だけで買える”制度である。

そうなれば、使用者は労働組合の組織を簡単に壊滅させることができる。たとえ不当労働行為目的でも、労働組合との間で解雇協定があろうとも、どんな違法な解雇であろうとすべて金銭で解決されるのだから、労働組合の執行役員や職場のリーダーを何の理由もなく解雇して職場から追い出すことができるようになる。実際の裁判では、違法であることが明白な事件であっても、使用者は解雇が有効か無効かの実体審理に入ることなく、訴訟が提起されたら直ちに原告の請求を認諾して解雇無効を認めたとうえで、お金を払って雇用終了に持っていく。ある使用者側の弁護士は「使用者側は労働者を解雇して、裁判でも争わず、お金を払って終わりにする。そうすれば実際にどんな人でも解雇自由になる。だから、反対だ。」ともらしていた。

この制度が導入されて、労働者が使用者に少しでも文句を言えば、見せしめとしてすぐに解雇されることになると、誰も使用者に対して文句を言えない職場になり、労働組合に入ろうとする人はいなくなってしまう。労働組合の団結は消えてなくなる。労働者はいつ首を切られるか毎日怯えながら仕事をしなければならなくなる。歴史を遡り、暗黒の奴隷制度の時代に逆戻りである。

今年の5月15日、日本労働弁護団主催ですべての労働組合に参加を呼び掛けて、「解雇規制緩和に反対する集会」を開いた。連合本部からも方針を報告してもらったが、連合非正規センターの田島恵一さんが、「不当解雇を

争って闘うのは労働者の名誉と尊厳を回復する闘いであり、解雇の金銭解決制度が導入されれば、労働者にとって名誉回復の闘いができなくなりその機会が奪われてしまう。」と発言されていたのが印象的であった。

5 限定正社員（ジョブ型正社員）は解雇のしやすい正社員を作ることはないのか？

雇用ワーキンググループの報告書（5頁⁽³⁾）は、①限定正社員の「職務や勤務地が消滅した際には、無限定正社員とは異なる人事上の取り扱いを受ける可能性が大きい。」とし、さらに、6頁⁽²⁾で、ジョブ型正社員にふさわしい労働契約紛争解決の在り方について検討すると、「勤務地限定型、職務限定型正社員については、労使の話し合いを経たうえで、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが想定される。」としている。そして、勤務地・職務が消失した際の解雇については、労働契約法16条（特に整理解雇4要件）が適用されることになるとしている。この点につき、鶴座長は、「無限定正社員と同じルールを適用するのであって、解雇しやすい正社員を作ることではなくて、過去の裁判例を見れば、結果的に職務限定・勤務地限定の社員の整理解雇はしやすくなっており、解雇しやすいカテゴリーというものはある。裁判例の積み重ねの中で、労使が納得できるルールができれば、立法化していくべきである。」ということであった。

しかし、経営上の都合で事業所や店舗を閉鎖する場合に、たとえ勤務地や職務が限定した労働契約であったとしても、そこで働いていた労働者を解雇する場合には「整理解雇の4要件」が適用される（労働契約法16条）。事業所閉鎖による人員削減の必要性、人選基準の合理性、他の勤務場所や仕事への配転可能性など解雇回避努力、労働組合や労働者に納得を得られるような説明・協議を尽くしたかが問題となり、簡単に解雇できるわけでは

ない。

実際に、労使慣行でも、ある大手の流通グループでは、経営上の都合で小売店舗を閉鎖する場合でも、まず他の店舗などへの配転を打診して、それが無理なら同じ地域内で同業他社で異動できる店舗がないか探してみ、それでも見つからなければ、辞めてもらうという解雇回避の努力を労使で行っている。働く人の雇用を維持するための当然の努力である。

このままでは、「勤務地や職務が限定されている場合には、それが消失すれば簡単に解雇できる。」という誤った言説が広まってしまい、使用者によって「限定正社員」が濫用される危険が大きい。これまで正社員として働いてきた労働者が、企業の都合によって一方的に限定正社員にされてしまい、賃金や労働条件が下げられたり、解雇がしやすくなってしまいうという事態が容易に推測できる。企業にとって安くて使いやすい新たな雇用形態を作り出すことになりかねないので、このような危険が払しょくされない限り、「限定正社員」を増やすという政策には賛同できない。

報告書は「最終的には、立法的な手当て、解釈通達において明確化することも視野に入れるべき」としているが、どのような立法を考えているのか不明であり、労働契約法16条の適用除外などは法律論として論外である。

解雇ルールの整備が必要だというのなら、まず法的判断の基本となる判例法理の「整理解雇法理」を立法化して、骨格となる法律（ルール）を明文化したうえで議論すべきである。

景気見通し改善に 賃金連動せず

第25回「勤労者短観」調査結果の概要(2013年4月実施)

本稿では、2013年4月初旬に実施した第25回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)」の結果概要を紹介します。本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的実施していますが、第25回調査では、毎回実施している仕事と暮らしに関する意識変化をとらえるための定点観測調査に加えて、隔回で実施している「家計の経済状況」、さらにトピックス調査として「3年後の経済状況や5年後の自身の賃金見通し」、「衆議院議員総選挙における投票行動」といったテーマで調査を行いました。なお、2011年4月の第21回調査より従来の郵送モニター調査からWEBモニター調査に切り替えており、今回は5回目のWEBモニター調査になります。

本稿は紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ(<http://www.rengo-soken.or.jp>) または、報告書をご覧ください。

調査実施要項

1. 調査対象:

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏ならびに関西圏に居住する20～64歳の民間企業雇用者2,000名

2. 調査時期:

平成25年4月1日～6日

3. 調査方法:

インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

4. 回答者の構成:

単位:%、()内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0 (2000)	22.5 (450)	28.1 (562)	22.4 (448)	20.7 (414)	6.3 (126)
男性	100.0 (1146)	20.8 (238)	29.8 (341)	22.3 (256)	20.6 (236)	6.5 (75)
女性	100.0 (854)	24.8 (212)	25.9 (221)	22.5 (192)	20.8 (178)	6.0 (51)

5. 調査項目:

- 景気・仕事・生活についての認識 [定点観測調査]
 - 景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について
- 家計についての認識 [4月準定点観測調査]
 - 家計の状況と消費行動・貯蓄行動について
- 3年後の経済状況、5年後の自身の賃金見通し [トピックス調査1]
 - 3年後の景気・雇用情勢・企業業績・物価・賃金・世帯収入に関する見通し、5年後の賃金見通しについて
- 衆議院議員総選挙における投票行動 [トピックス調査2]
 - 2009年・2012年の衆議院総選挙の投票行動、2012年衆院選の結果に対する評価、支持政党、現政権が取り組むべき課題について

調査結果の ポイント

1. 勤労者の生活と仕事に関する意識

◆景気や勤め先の経営状況の1年後の見通しについては改善がみられるが、賃金には改善の兆しがみられず、暮らし向きの見通しも厳しい。また、1年後の物価見通しについては、上昇を見込むものが7割である。

2. 中期の見通しに関する意識

◆3年後の景気上昇を予測しても、賃金収入増加を見込む割合は低い。
◆5年後の賃金上昇を見込むのは全体の3割であるが、若い年齢階層、大きな企業規模で上昇が見込まれている。また、5年先輩の今の賃金と比較して、5年後の自分の賃金が上回るとの予想は低い。

3. 最近の家計の経済状況

◆世帯収入の減少がわずかながら緩和し、消費はやや増加すると見通しとなっているが、依然として3割の家計の収支が赤字であり、8割が支出の切り詰め行動を行うなど、なお厳しい状態。

調査結果の概要（一部抜粋）

I 勤労者の生活と仕事に関する意識

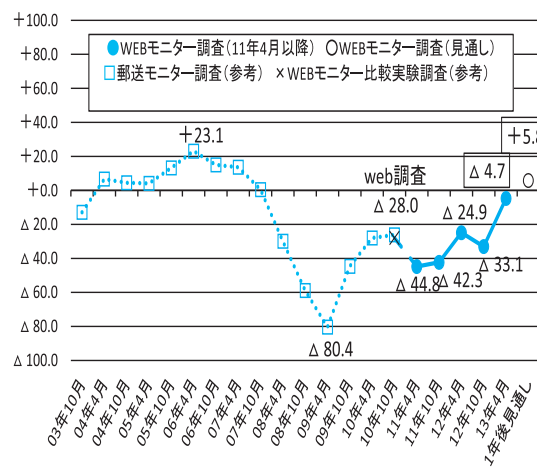
◆景気に対する意識

1年前と比べた景気認識 D.I. は大きく改善。1年後の景気見通し D.I. はプラスに。(QR2、QR3)

・1年前と比べた景気認識 D.I. はなおマイナス（マイナス 4.7）であるが、前回調査（2012年10月）と比べて28.4ポイントの大幅な改善がみられ、景気悪化の見方が弱まっている。

・1年後の景気見通し D.I. は、プラス 5.8 となっている。なお、景気見通し D.I. がプラスとなったのは WEB 調査移行後初めて。

図表1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し (D.I.)



(注1) $D.I. = \{ \text{「かなり良くなった(かなり良くなる)} \times 1 + \text{「やや良くなった(やや良くなる)} \times 0.5 + \text{「変わらない} \times 0 + \text{「やや悪くなった(やや悪くなる)} \times (-0.5) + \text{「かなり悪くなった(かなり悪くなる)} \times (-1) \} \div \text{回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く)} \times 100$

(注2) 第21回調査(11年4月)以降の調査対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳である。

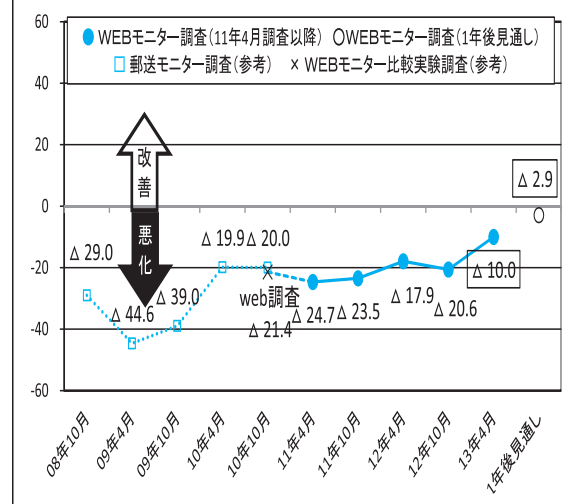
◆勤め先と仕事に関する意識

「1年前と比べて勤め先の経営状況悪化」との見方は弱まり、1年後の見通しにも改善の兆し。(QR4、QR5)

・1年前と比べて勤め先の経営状況認識 D.I. はマイナス 10.0 と、前回調査より 10.6 ポイント改善し、悪化の見方が弱まっている。

・1年後の勤め先の経営状況見通し D.I. は、マイナス 2.9 となっており、改善の兆しがみられる。

図表2 1年前と比べた勤め先の経営状況と1年後の経営状況見通し (D.I.)



(注1) 1年前と比べて勤め先の経営状況 D.I. = $\{ \text{「かなり良くなった} \times 1 + \text{「やや良くなった} \times 0.5 + \text{「変わらない} \times 0 + \text{「やや悪くなった} \times (-0.5) + \text{「かなり悪くなった} \times (-1) \} \div \text{回答数(「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」「1年前は働いていなかった(11年4月調査のみ)」「わからない」「無回答・不明(10年10月調査まで)」を除く)} \times 100$

(注2) 1年後の勤め先の経営状況予測 D.I. = $\{ \text{「かなり良くなる} \times 1 + \text{「やや良くなる} \times 0.5 + \text{「変わらない} \times 0 + \text{「やや悪くなる} \times (-0.5) + \text{「かなり悪くなる} \times (-1) \} \div \text{回答数(「わからない」を除く)} \times 100$

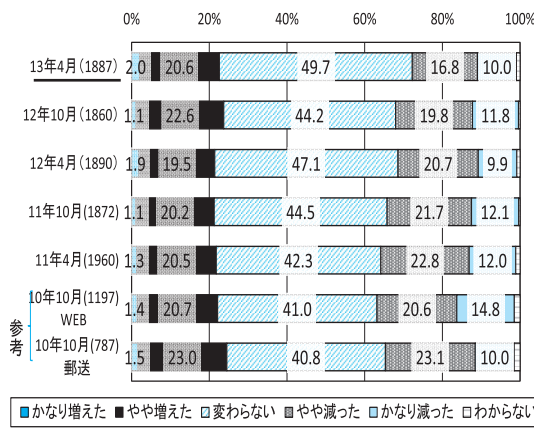
(注3) 第21回調査(11年4月)以降の調査対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳である。

◆賃金に関する意識

1年前より賃金が減ったとするものが、増えたとするものをなお上回っており、改善は見られない。(QR9)

・1年前と比べた自身の賃金収入の増減について、<減った>とするものの割合は26.8%となり、前回調査より4.8ポイント低下したが、<増えた>とするものの割合(22.6%)をなお上回っており、賃金の改善は見られない。

図表3 1年前と比べた賃金収入の増減



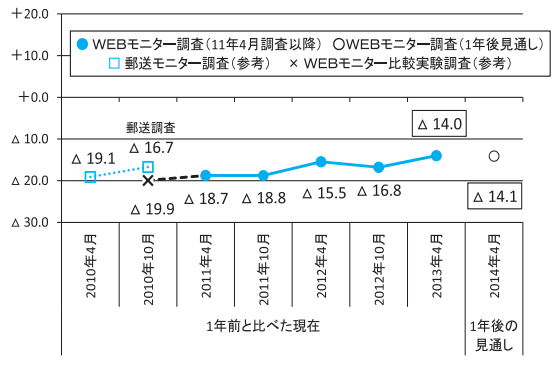
- (注1) () 内は、回答者数(N)。
- (注2) 賃金収入が<減った>=「やや減った」+「かなり減った」、賃金収入が<増えた>=「かなり増えた」+「やや増えた」。
- (注3) 11年4月調査は「1年前は賃金収入がなかった」とした回答者を除き、11年10月調査以降はQR1(RQ1)で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて、集計した。
- (注4) 10年4月調査は郵送、WEBともに「無回答」を除いて集計した。なお、11年4月調査以降は「無回答」はない。
- (注5) 第21回調査(11年4月)以降の調査対象は20~64歳、第20回調査(10年10月)以前は20~59歳である。

◆日常の暮らし向きに関する意識

1年前と比べて暮らし向きが悪くなったと捉えているものは、1年後も悪くなるという割合が多い(QR17、QR18)

・1年前と比べた現在の暮らし向きの認識D.I.は、マイナス14.0と、前回調査(2012年10月)より若干改善したものの、依然として暮らし向きは厳しい。
 ・1年後の暮らし向きの見通しD.I.もマイナス14.1であり、引き続き暮らし向きの見通しは暗い。

図表4 暮らし向きの認識(D.I.)



- (注1) D.I. = 「かなり良くなった(かなり良くなる) × 1 + 「やや良くなった(やや良くなる) × 0.5 + 「変わらない」 × 0 + 「やや悪くなった(やや悪くなる) × (-0.5) + 「かなり悪くなった(かなり悪くなる) × (-1)」 ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く) × 100。
- (注2) 第21回調査(11年4月)以降の調査対象は20~64歳、第20回調査(10年10月)以前は20~59歳である。

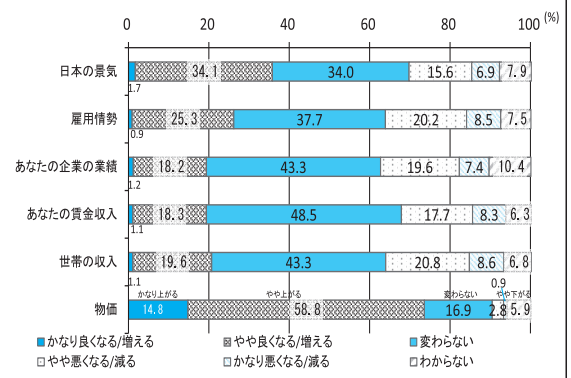
Ⅱ 中期の見通しに関する意識

◆中期的な経済等の状況の見通しについて

3年後に景気改善を見込む割合より、賃金収入改善見込みの割合は少ない。(QT6、QT7)

・3年後の景気について、今より<良くなる>とする割合は3分の1以上(35.8%)。
 ・しかし、自身の勤め先企業の業績や賃金収入、世帯の収入の増減見込みについては「変わらない」とするものが最も多く、<良くなる>、<増える>よりも<悪くなる>、<減る>の方が多い。
 ・また、3年後の物価については、<上がる>が4分の3程度(73.6%)となっている。

図表5 現在と比べた3年後の経済の状況



- (注1) <増える>=「かなり増える」+「やや増える」、<減る>=「かなり減る」+「やや減る」、<良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、<悪くなる>=「かなり悪くなる」+「やや悪くなる」、<上がる>=「かなり上がる」+「やや上がる」、<下がる>=「かなり下がる」+「やや下がる」

3年後の景気上昇を予測するもののうち、賃金増加を見込むのは4割弱。(QT6、QT7)

・3年後の景気について、<良くなる>とするものうち、自身の賃金収入が<増える>と回答する割合は37.1%にとどまった。企業の業績が<良くなる>とし賃金が<増える>としたのは24.2%となっている。

・一方、3年後の景気が<悪くなる>と回答したものうち、3年後の賃金収入が今より<減る>とした割合は半数を超える(55.7%)。企業業績が<悪くなる>とし賃金収入が<減る>としたものは43.2%となっている。

図表6 3年後の景気と企業業績・賃金収入の見通し

(1) 3年後の景気見通し <良くなる>

		賃金収入 (N=714) (%)			
		増える 37.1% (265)	変わらない 45.2% (323)	減る 15.4% (110)	わからない 2.2% (16)
企業業績	良くなる 43.0% (307)	24.2	15.0	3.5	0.3
	変わらない 40.6% (290)	10.5	23.8	5.6	0.7
	悪くなる 11.6% (83)	1.7	3.9	5.9	0.1
	わからない 4.8% (34)	0.7	2.5	0.4	1.1

(2) 3年後の景気見通し <悪くなる>

		賃金収入 (N=449) (%)			
		増える 7.1% (32)	変わらない 33.6% (151)	減る 55.7% (250)	わからない 3.6% (16)
企業業績	良くなる 4.2% (19)	1.3	0.9	2.0	0.0
	変わらない 23.6% (106)	2.2	13.6	7.6	0.2
	悪くなる 64.8% (291)	3.1	16.9	43.2	1.6
	わからない 7.3% (33)	0.4	2.2	2.9	1.8

(注1) 表中の数値は、(1)は3年後の景気見通しが<良くなる>と回答した数(N=714)、(2)は<悪くなる>と回答した数(N=449)で除した割合。()内は回答者数(N)。
 (注2) <増える> = 「かなり増える」 + 「やや増える」、<減る> = 「かなり減る」 + 「やや減る」、3年後の景気について、<良くなる> = 「かなり良くなる」 + 「やや良くなる」、<悪くなる> = 「やや悪くなる」 + 「かなり悪くなる」

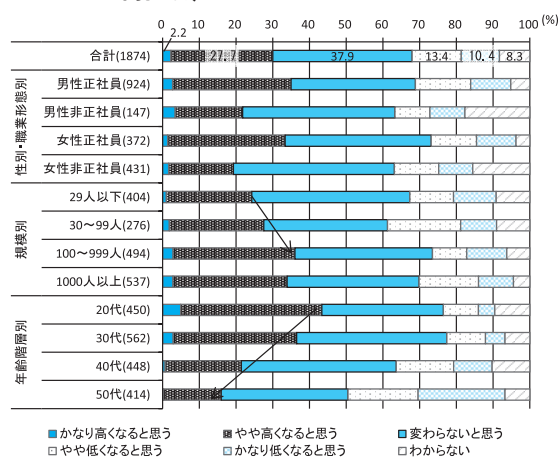
◆中期的な賃金に対する見方

5年後の賃金が高くなるとする割合は3割。(QT8)

・自身の5年後の賃金は今と比べ<高くなる>とする割合は3割(30.0%)となり、<低くなる>(23.8%)よりも多くなっている。

・属性別に見ると、年齢が若いものや、正社員、勤務先企業の規模の大きいものほど、<高くなる>とする割合が多くなる。

図表7 自身の5年後の賃金予測 (20～59歳 属性別)



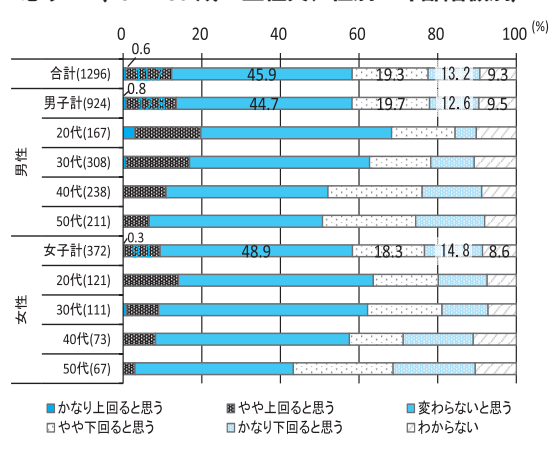
(注1) ()内は回答者の数(N)。

(注2) 賃金が現在と比べて<高くなる> = 「かなり高くなると思う」 + 「やや高くなると思う」、<低くなる> = 「やや低くなると思う」 + 「かなり低くなると思う」

正社員では、5年後に今の5年先輩の賃金を下回るとの予測が約3分の1。(QT9)

・正社員(20～59歳)について、自身の5年後の賃金が、5年先輩の現在の賃金を<下回る>とするものは、3分の1程度(32.5%)であり、<上回る>とする割合(12.3%)を大きく上回っている。その差は女性において顕著である。

図表8 5年後、5年先輩の現在の賃金に追いつくと思うか (20～59歳 正社員、性別 年齢階級別)



(注1) ()内は回答者数(N)。

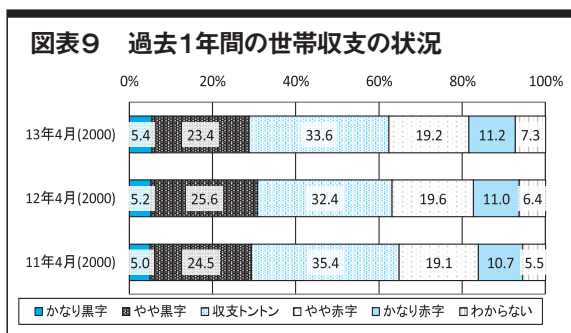
(注2) 5年先輩の現在の賃金を<上回る> = 「かなり上回ると思う」 + 「やや上回ると思う」、<下回る> = 「やや下回ると思う」 + 「かなり下回ると思う」

Ⅲ 最近の家計の経済状況

◆家計の収支・貯蓄動向

過去1年間の世帯収支について、依然、3割の世帯が<赤字>としている。(QT1)

- ・過去1年間の世帯収支が<赤字>とする割合は依然として高く、3割程度である(30.4%)。
- ・1年前(第23回調査)、2年前(第21回調査)と比べて、この割合はあまり変わらない。

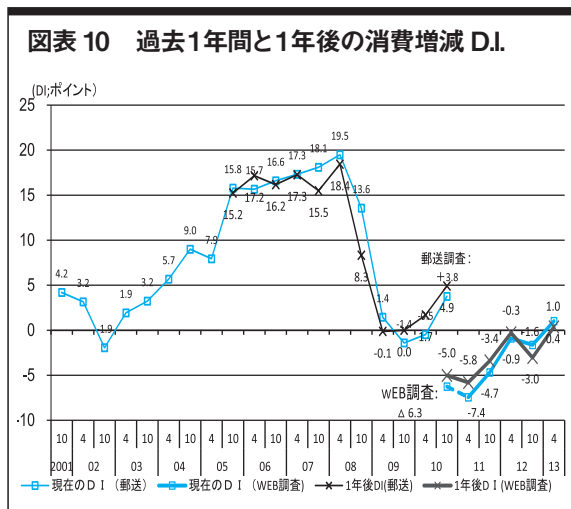


- (注1) () 内は回答者数(N)。
 (注2) 過去1年間の世帯収支が<黒字>=「かなり黒字」+「やや黒字」、<赤字>=「かなり赤字」+「やや赤字」

◆家計消費・収入の見通し

消費D. I. は現状、見通しともに上昇。(QR13、QR14)

- ・1年前と比較した消費増減D.I.は、プラス1.0となり、前回調査(2012年10月 マイナス1.6)より上昇した。
- ・1年後の見通しD.I.もプラス0.4と、前回調査(マイナス3.0)より上昇している。



Ⅳ 衆議院総選挙の投票行動と選挙結果に対する意識

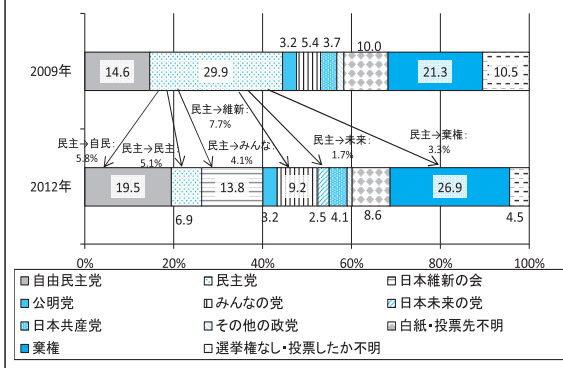
◆2009年と2012年の総選挙における投票行動

総選挙(比例代表)で民主への投票割合は大幅減少。(QT10、QT11②、QT19、QT20②)

- ・2009年と2012年の衆議院総選挙(比例代表)の投票行動を比較すると、民主党に投票した割合は2009年については29.9%だが、2012年では6.9%と23.0%ポイントの減少がみられる。一方、自由民主党に投票した割合は14.6%から19.5%となり4.9ポイント増加している。また2012年には回答者の13.8%が日本維新の会に投票している。なお、棄権の割合は21.3%から26.9%と5.6ポイント増加している。

- ・2009年に民主党に投票したものの(全回答者の29.9%)の2012年における投票行動をみると、2009年に引き続き2012年にも民主党に投票したものは全体の5.1%にすぎず、投票先を民主党から自由民主党または「第三極」の政党(日本維新の会、みんなの党、日本未来の党)に変えたものが全体の19.2%、棄権に回ったものが全体の3.3%となっており、2009年の民主党票が2012年には分散したことを示している。

図表11 2009年・2012年衆議院総選挙の投票行動(比例代表)



- (注1) 「2009年」と「2012年」の帯グラフの間にある矢印脇の数字(%)は、2009年衆議院比例代表選挙で民主党に投票したもののについて、2012年に自由民主党、民主党、日本維新の会、みんなの党、日本未来の党の各政党に投票したか、棄権した割合を全回答者(N=2,000)を分母として算出して示したものである。

「規制改革会議・雇用ワーキンググループ報告書についての評価と課題」

連合総研は、規制改革会議・雇用ワーキンググループ（以下WG）報告書についての評価と課題を整理するため、6月14日にワークショップを開催した。連合及び構成組織役員の参加のもと、雇用WG座長を務める鶴光太郎慶應義塾大学教授に報告書の内容について報告をいただき、野川忍明治大学教授、棗一郎弁護士からコメントを受け、相互に議論した。ここでは紙面の都合上、冒頭の鶴氏の報告と、コメントに対するリプライを中心に連合総研の責任において要旨を作成し、掲載する。なお、野川氏、棗氏の論考については、本誌の特集に寄せられた寄稿を参照されたい。



規制改革会議・雇用ワーキンググループ報告書について

鶴光太郎 慶應義塾大学教授

<改革にあたっては労使の納得を重視>

今回、雇用WGの座長を引き受けるにあたり、以前の自民党時代の規制改革会議の雇用分野の議論を思い出した。当時は労使が非常に対立し、同じ土俵できちんとした議論ができていないと思っており、もう少し生産的な議論ができないか、これまでと違うアプローチができないかという思いがあった。

90年代以降日本の状況が厳しくなる中、企業は雇用を守る一方で、賃金を抑制し、非正規を増やしてきた。この偏った雇用調整のバランスを変えていかなければならないというのが、今回雇用の問題を考えるにあたっての出发点だった。流動化ではなく、希望を持って自らの意思で積極的に動くことを後押しする観点から、「人が動く」をキャッチフレーズとし、報告書の最初に打ち出している。

報告書では、「正社員改革」、「民間人材ビジネスの規制改革」、「セーフティネット・職業教育訓練の

整備・強化」の3本柱を挙げた。この正社員改革を考える上で最初に議論しなければいけないのは、日本の正社員が無限定型になっているということだ。今の日本の正社員とは何ぞやというところを、もっと国民レベルでの理解を深めない限り、何もできないだろうと思っている。今回、雇用WGがこの問題から入ったのは、そこに大きな意味があると思っていただければと思う。

もう一つ強調したいのは、雇用改革を行うにあたっての7原則のひとつとして、「労使双方の納得感とメリットを生む改革」をあげていることだ。労使双方の納得がないとこの問題は議論が進まないという考えで、相当強いコミットメントでこの文言を入れ込んだ。

<限定正社員には本人合意、均衡処遇、相互転換が必要>

労働契約法の改正により、5年を超えると無期雇用に転換できる制度になった。しかし、転換して行く先はどこなのか。特段の条件変更がなければ、有期雇用から無期雇用に変わるというだけである。これは政府として限定正社員を新たに作る仕組みを導入したということだ。しかしその人達をどう扱うのかということについて、まったく議論されていない。

今は無限定正社員と限定正社員の取り扱いが整備されていないため、企業は限定正社員の導入に及び腰になっており、結果として非正規が増えている。私は非正規雇用が多すぎるのは問題であり、限定正社員が増える必要があると思う。

限定正社員の導入にあたって一番重要なのは、労働条件の明示をし、本人と納得のいく形で決めることだ。それから無限定と限定型の間の均衡処遇を図り、その中で、相互転換ができることも非常に重要だ。**<ジョブ型正社員にもこれまでと同じ解雇ルールを適用>**

最後に、人事処遇のあり方で一番批判がある点は、解雇規制の緩和を図ろうとしているのではという話だろう。私は解雇規制の緩和がいいとは、まったく思っていない。日本の中小企業では解雇が普通に行われており、OECD諸国と比べても、日本の解雇規則は平均よりも緩いと認識している。

ジョブ型正社員には、これまでと同じ解雇ルールを適用するので、解雇ルールは何も変わらない。ただ、適用した結果として、無限定正社員と限定正社員では、結果が異なってくる可能性が当然あるだろう。過去の裁判例を見ると、解雇回避努力義務においては、違いが生じてもおかしくない。同じルール

を適用して何回も裁判を重ねれば、自然と結果に対する予測可能性が変わり、ある程度年月がたてば、ルール自体も変化するだろう。ただし、そこに参加している人達の納得感や予測などが合わないと、新しいルールはできていかない。長い目で見ることがないと痛感をしている。

それから、「判決で解雇を無効とされた場合の救済の多様化」（事後型の金銭解決）については諸外国の制度状況、関係各所の意見など、様々な意見を踏まえつつ、丁寧に検討を行う必要がある。引き続き、検討課題の1つに残っているということ、報告書の中で明示している。



鶴光太郎 慶應義塾大学教授

◆ 質問（龍井副所長）

お二人のコメントをいただく上で、事実確認をさせていただきます。

- ・解雇の金銭解決の問題は参院選が終わったら、すぐに押し通されるのではないかとという人もいます。あそこまで議論があった中で、報告書に明示されなかった事情は何か。
- ・いわゆる日本的な雇用関係・インフラを変えないままで、正規と非正規の間にジョブ型を作っても、問題が残るのではないかと。

◆ リプライ（鶴光太郎 慶應義塾大学教授）

（解雇の金銭解決については、）議論があったと言っても国会の場である。WGで議論をする前から国会で随分取り上げられたのでこういう形で生き残った部分もある。ただし、これは政府から規制改革会議の課題として示された8項目の中に入っているの、何らかの形でやらなければいけない。時期については、まったく議論になっていない。

インフラが整っていないからできないと言っていると、何も始まらない。例えば、職業能力の評価制度や、それに応じた職業別の賃金などが全然進まないのは、

ジョブ型で働く人達がいらないからだ。そういう人達を作っていくところから始めないと、インフラもできないだろう。同時並行的にやっていくしかない。

◆ コメント(野川忍 明治大学教授)

報告書の評価すべき点として、正社員中心システムという、いわば本丸に乗り込んだことは大変大きな意義があったと思う。それから、国際先端テストに端的に表れている国際標準への目配りがさ



野川忍 明治大学教授

れている点、3点目には主体的な改革を促し、労使の納得性確保を模索しているという点だ。上からの改革でもなく、経営者視点だけの改革でもない方向で、労使でルールを作っていくと考え、またそれと関わって労働者の選択肢を重視していることは評価できる。そのうえで課題として3点挙げたい。

- ・優先順位としてジョブ型正社員を作るより、転職市場の整備が先ではないか。
- ・労働時間については総論で少し触れられているだけだが、その中身は。
- ・実施ツールについて、立法なのか行政指導なのか、また具体的には要請するのか支援するのか。その中で、労使がどういう役割を果たすのか。

◆ リプライ(鶴光太郎 慶應義塾大学教授)

転職市場の改革は、正社員改革と同じくらい重要であり、これができなければ「失業なき円滑な労働移動」は絶対にできないと、厚労省に強く言ってきた。ただ、ハローワーク、職業紹介事業の話になると、民間も厚

労省の方もなかなか具体的に動かない。もっとできることがあるはずだが、改革がなかなか難しい分野なのかもしれない。

労働時間について、政府から示された8項目は、裁量労働制やフレックスなど、企業にとって使い勝手が悪いという話に終始しており、あまりにもテーマが小さすぎるとの認識だ。厚労省は、秋から労政審でほかの話と合わせて議論したいと言っており、同時並行的に議論したい。

実施ツールについて、我々はメニューを示したが、実際にどうして行くかというボールは厚労省が持っている。今後のやり取りの中で議論したい。

◆ コメント(棗 一郎弁護士)

今日の私の発言は、現場で労働者と一緒に戦っている者の立場と、法律の専門家としての立場を合わせて、この報告書について評価させていただきたい。



棗 一郎弁護士

- ・ジョブ型正社員の労働条件や雇用形態の変更にあたっては、本人同意が必要だということを再度確認したい。
- ・勤務地限定社員はよく聞くが、職務限定社員はどういうものを想定されているのか。限定正社員の創設に当たっては濫用されないような手立てを考えていただきたい。
- ・現行の整理解雇の要件を適用し、長い間繰り返し適用されれば自ずとルールができあがってくるということだが、10年20年のスパンで待って、ルール化を検討するという理解でいいか。
- ・労働時間改革について、また日本版ホワイトカラー

エグゼンプションのようなものを考えているのか。

◆ リプライ (鶴光太郎 慶應義塾大学教授)

ジョブ型正社員で問題になるのは、今、無限定の人を限定にすることだと思うが、それは当然、本人の合意を前提にして考えている。

ジョブ型正社員をどれぐらいの職務、勤務地の範囲にするかは、相当な議論があり得るところだ。労働者が話が違わないかとならないために、最初にきちんとした説明をするのが前提だと思う。それがないと、紛争になったときにはアウトになると理解している。先ほど指摘があったように、限定型といっても、いろいろなことをやらされている人が多い。そこをどうやって明確化していくのか、まさに最初のところが、非常に大きなポイントになると思っている。

ルール化について、どれぐらいの期間が適切なのかという議論はあると思うが、コンセンサスができるスピードは、なるべく早い方が望ましいと思う。そのためいろいろな情報や考え方の共有が重要であり、今回の報告書の別紙ではこれまでの裁判例、考え方を教えていただいた。

無限定という働き方は、日本の競争力や高度成長期など、日本の強さの源泉になった面もある。ただ、ここが今の日本の働き方のあらゆる問題の出発点になっていることも事実だ。これまでの働き方でいいのなら、私はいいと思うが、何か変えなければいけないと思うのだったら、ここから変えるしかないと思う。

ホワイトカラーエグゼンプションは反対だ。年収要件で切れるような自律的な働き方などありえない。今の無限定社員には自律的な働き方はできない。

◆ コメント (連合)

今日、話を聞かせていただいて、だいぶ誤解が解けたところもあるが、混じり合わない意見もあると思っ

た。個別逐一ではなく、全体的にコメントを述べさせていただきたい。

・純粹無垢な目でこの報告書を見ると、法的な措置を取るということも書かれており、制度を何か変えるのだという捉え方をされる。広く国民の中に伝わっていったときに、やはり誤解もしくは曲解が生じるのではないか。政権側がこれをどう使うのかということも心配する。

・この限定正社員の議論をするときに、では無限定といわれる対象に対しては、どのような対策を取っていくのか。現行の働き方の問題に対して、どのような対策を取るかという示唆も、必要ではないか。

・日本の労働者は9割方、働いて給料をもらっている普通の労働者だ。その普通の労働者の人達の働き方を変えるときに、とにかくやってみようというのでは、危険すぎる。慎重な議論というものが欠かせない。当事者を交えた議論を、しっかりしておく必要がある。

・最後に、限定社員にしても、活用の仕方はあるが、悪用防止をどう設計していくのか。現に、労働法制があっても守られていない現実もある。新しいルールがそのひとつに羅列されてしまわないような設計は、どう担保していくのか。それを考えておかないと、悪意のある使用者側の使える手だてが増えるだけなのではないかと心配する。その辺りを含めて、今後バランスのいい議論がされることを願う。

◆ まとめコメント

【秦氏】

＜「無限定」の働き方をどうするか＞

そもそも日本の正社員の特徴というのは、職務、勤務地、労働時間、残業などが、無限定な労働者である。そこにきちんと手を付けなければ、正社員改革といっても、無限定に残った人達はどうするのかという疑問が残る。そして、非正規と正規、両極に分かれているのが問題だとされながら、派遣法を大幅に規制緩和していこうということは問題だ。もしそれを選択するの

であれば、均衡処遇という生ぬるいことではなく、均等処遇で、きちんと条件を整えた上で活用していくということを目指すべきではないかと考える。

【野川氏】

＜労働者は企業から自立を＞

この報告書が示す3つの課題を踏まえた上で、一番望ましい方向は、労働者の企業からの自立だと思っている。働くといっても雇用労働だけではないし、ひとつの企業に命まで捧げることはない。もう少し企業との関係をドライに捉え直すことができればと思う。二点目は、連合に対する要望として、「これは困るからやめてくれ」という後ろ向きの議論ではなく、「こうした方がずっといい」という提案をし、それを通すという実績を作っていただきたい。連合が働く者の味方で「こういうことができるのだ」と言えば、もっとみんなが労働組合の方を向くだろう。

【鶴氏】

＜協調・連携型の議論を＞

規制改革会議はかつていろいろとやってきたので、レッテルも大きいと認識しているが、突っ走っても働き方の改革はできない。今回マスコミにも非常に取り上げられ、労働側もいろいろな懸念を表明された。このようなインタラクションを続けていくことで、本当にいい仕組みができていくと思う。対立型ではなく、協調・連携しながら議論していきたいというのが、私の強い希望である。今後とも皆様からいろいろとご意見をいただきながら、日本にとってどういう働き方が本当にいいのかということを考えていきたい。

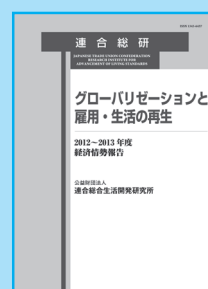
◇好評発売中

連合総合生活開発研究所編

連合総研 2012～2013年度経済情勢報告

『グローバル化と雇用・生活の再生』

コンポーズ・ユニ 定価1,600円（税込）



第25回目となる本報告書は、内外経済情勢の動向を踏まえ、労働者の福祉の向上、良好な雇用・就業の確保などに重点を置いて、経済・社会についての客観的な分析に基づいた提言を行っている。補論では、2013年の我が国の経済情勢を展望している。

- 第Ⅰ部 2011年秋以降の日本と世界経済
- 第Ⅱ部 グローバリゼーションと雇用・生活の再生
- おわりに 「質的」な経済発展の実現に向けて
- 補論 2013年度日本経済の姿

本書に関するお問い合わせは、コンポーズ・ユニまでご連絡下さい。

TEL：03-3456-1541 FAX：03-3798-3303

1世帯当たりの貯蓄現在高と負債現在高

－家計調査報告(貯蓄・負債編)平成24年平均結果速報より－

総務省統計局の家計調査は、国民生活における家計収支の実態を把握し、国の経済政策・社会政策の立案のための基礎資料を提供することを目的とし、国の世帯を調査対象としている。

今回は、平成25年5月14日に公表された「貯蓄・負債編」(調査対象は二人以上の世帯)の平成24年平均結果速報の概要を紹介いたします。

1世帯当たり貯蓄現在高は1658万円、負債現在高は469万円

- ・二人以上の世帯の1世帯当たり貯蓄現在残高は平成24年平均で1658万円であり、前年に比べ0.4%の減少となった。このうち、勤労者世帯では1233万円で、前年と同水準であった。
- ・二人以上の世帯1世帯当たりの負債現在残高は469万円で、前年に比べ1.5%の増加となった。このうち勤労者世帯では695万円で、前年に比べ7.4%の増加であった。

通貨性預貯金及び定期性預貯金は増加傾向

- ・二人以上の世帯について1世帯当たり貯蓄現在高を貯蓄の種類別に見ると、定期性預貯金が724万円と最も多く、次いで「生命保険など」が365万円、通貨性預貯金が336万円、有価証券が193万円、金融機関外が40万円。
- ・平成19年以後の推移をみると、通貨性預貯金及び定期性預貯金は増加傾向。「生命保険など」及び有価証券は減少傾向。

勤労者世帯の貯蓄現在高は世帯主の年齢階級が高くなるほど多い

- ・二人以上の世帯のうち勤労者世帯について世帯主の年齢階級別に1世帯当たり貯蓄現在高をみると、年齢階級が高くなるに従って貯蓄現在高が多い。
- ・60歳以上の世帯の貯蓄現在高2171万円は、30歳未満の世帯の290万円と比べ約7.5倍。
- ・1世帯当たりの負債現在高及び負債保有世帯の割合はいずれも40～49歳の世帯がピーク。

表1 貯蓄・負債現在高の推移 (二人以上の世帯)

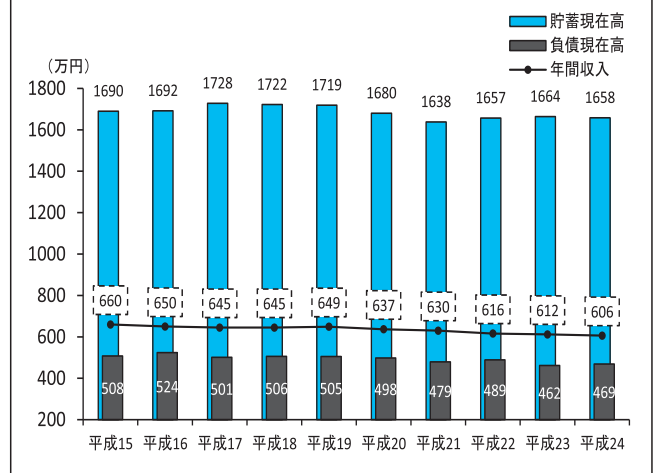


表2 貯蓄の種類別貯蓄現在高の推移 (二人以上の世帯)

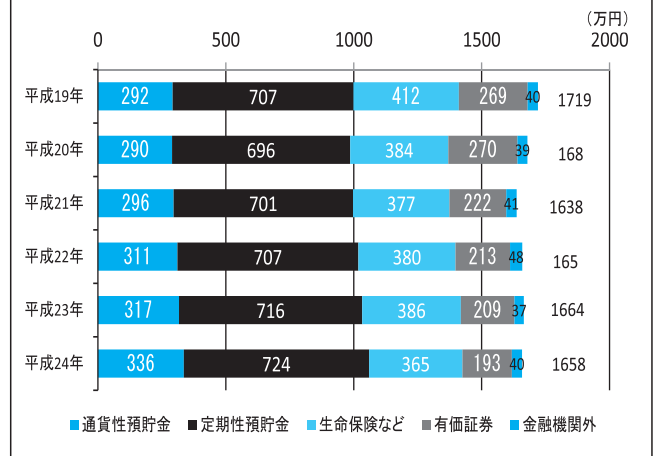
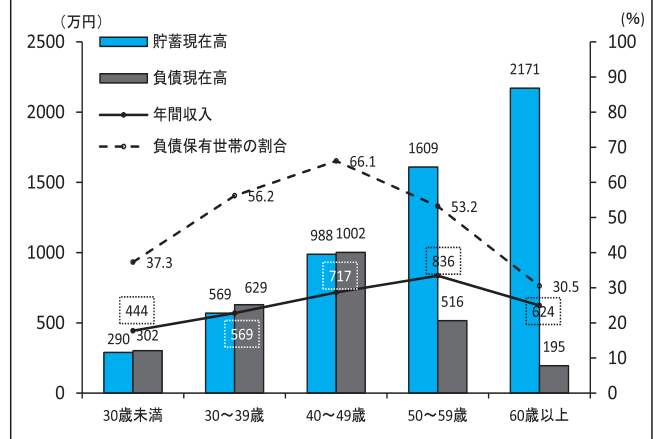


表3 世帯主の年齢階級別貯蓄・負債現在高 (二人以上の世帯のうち勤労者世帯)



INFORMATION

【6月の主な行事】

- 6月 3日 労働ベンクラブとの意見交換会 【連合会館】
- 5日 所内・研究部門会議
- 6日 経済社会研究委員会 (主査:小峰 隆夫 法政大学教授)
- 9日 企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会
(主査:禹 宗杭 埼玉大学教授)
- 12日 研究部門・業務会議
所内勉強会
企画会議
- 14日 連合総研ワークショップ 規制改革会議・雇用ワーキンググループ
取りまとめに関する評価と課題 【連合会館】
- 19日 看護職員の労働時間問題に関する研究委員会
(主査:酒井 一博 労働科学研究所所長)
所内・研究部門会議
- 24日 看護職員の労働時間問題に関する研究委員会
(主査:酒井 一博 労働科学研究所所長)
- 27日 経済社会研究委員会 (主査:小峰 隆夫 法政大学教授)

発行人/薦田 隆成
発行日/2013年7月1日
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋 1-3-2
曙杉館ビル3階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303

editor

アベノミクスの第3の矢として日本経済再生本部のもとに設置された「産業競争力会議」や、「規制改革会議」では労働分野の規制緩和の検討が行われました。

そこで今号では「労働問題の規制緩和の動向と課題」をテーマに、成長戦略や規制改革実施計画への盛り込みこそ見送りにりましたが、世間の注目を大変集めた「解雇の規制緩和」や「労

働時間規制の見直し」について有識者ならびに実務家の方々に論じていただきました。この特集が、読者の皆さまにとって「雇用労働分野の規制緩和」を考える契機となれば幸いです。秋以降の議論の本格化にむけて、引き続き動向を注視していきたいと考えております。

(くろかん)