

講演

働き方改革と労働法・働き方の未来*

講師：荒木尚志（東京大学教授）

はじめに

本日の講演題目は「働き方改革と労働法・働き方の未来」です。これから社会に出てどういう働き方をしようかと思っておられる方もあるかもしれません。どれだけ参考になるか分かりませんが、現在、働き方改革の政策立案にも周辺部分で関与している経験も踏まえて、話をさせていただきます。

2018年に働き方改革関連法が成立しましたが、これには2つの柱がありました。1つは長時間労働を削減するための改革、もう1つが「同一労働同一賃金」というキャッチフレーズで論じられていますが、正規と非正規の格差を是正するための改革です。これらの改革の意味は日本の雇用システムにどのような特徴があるかを踏まえないとなかなか理解できませんので、まず正社員と非社員の二重構造からなる日本の雇用システムの特徴についてお話しします。そして正社員の課題である長時間労働問題、非社員の課題である正社員との格差問題について取り組もうというのが「働き方改革」であるという話をします。そして、今、正社員、非正社員と言いましたけれども、そのほかにも多様な働き方、例

* 本稿は、2023年11月2日に開催された山形大学人文社会科学部・法学会主催の講演会の講演録である。記録として書き起こすにあたり、荒木尚志先生にご確認、ご修正いただいた。また、書き起こしについて人文社会科学部4年の工藤颯太さん、坂下晴香さんにご協力いただいた（日原雪恵）。

えば、副業・兼業とか、テレワーク（リモートワーク）、そして、最近大変話題になっているフリーランスなど、いろいろな働き方が広がっている。そういう中で、これから働く人々はどのように自分の働き方を選び取っていくべきか、そして労働法政策はどうあるべきか。そういう話をさせていただきます。

I. 日本の雇用システムの特徴と働き方改革

1. 長期雇用システム

日本の雇用システムというと終身雇用制といわれますが、「終身雇用制はもう終わった」ということも1990年代から30年くらい続いています。ということは、まだ終わっていないということかなと思いますけれども、終身雇用といってももちろん死ぬまでということではなくて、定年まで安定的な雇用が正社員には確保されていて、人事管理としては年功的な運用がなされるというものです。

確かに日本の正社員には終身雇用といわれる安定的な雇用が確保されているおかげで、他の先進国と比べても、日本の失業率はずっと低いです。1970年代に2回のオイルショック（石油危機）がありました。それまで雇用の優等生といわれたドイツも2回目のオイルショックの後、失業率が急激に上がって8%になったように、多くの国がオイルショック後に高失業率に悩むことになりました。しかし、日本だけが低い失業率を維持し、1980年代は日本の一人勝ちといわれる時代になりました。80年代、日本製品、とりわけ日本車が世界中に集中豪雨的に輸出され、アメリカの自動車産業に勤めていた労働者達が失業してしまうということもあり、日米貿易摩擦が深刻化していきました。

当時、円は1ドル240円程度でした。これは日本の経済実態に合致しておらず不当に安い、ということで1985年のプラザ合意を経て、240円

からあつというまに120円程度にまで切りあがることになりました。こうした動きの背景として、日本は長時間労働により、良い製品を安く作って輸出している、これは、いわゆるソーシャル・ダンピングだとして非難されました。ソーシャル・ダンピングというのは、適正な労働条件を確保せず、労働者を搾取するような働き方をして安く作った製品を輸出して利益を得る不当な競争のことで、日本の労働者が一生懸命働いて、改善に改善を重ねて、1円でも安くいいものを作ろうと頑張っても、人為的な円高政策が取られ、為替の関係で製品が一気に2倍の値段になってしまう。これはやはり、世界に認められるような労働時間短縮を行わないと貿易戦争にも勝てないということで、労働時間の短縮を国際的に公約した「新前川レポート」が出ました。そして、1987年の労働基準法改正で、それまで週48時間制だったものが、週休2日、週5日制を目指して、週40時間制とされ、これが段階的に実施されていくことになりました。それ以後、統計上は労働時間が減少していくことについては、後ほどグラフもお見せします。いずれにしても、安定雇用で失業率も低いということが日本の雇用関係の1つの特徴ということになります。

2. 雇用におけるflexibilityとsecurityのバランス

安定雇用を支えてきたのが、解雇権濫用法理という、解雇には正当事由が必要で、正当事由のない解雇は無効となるという判例法理です。

ヨーロッパでも解雇には正当事由が必要です。かつ、ヨーロッパでは労働条件についても個別契約で合意しているので、労働者の合意なく変更はできないと解されています。ですから、雇用も労働条件も安定した、労働者にとって非常にSecurityに厚い雇用関係です。雇われている労働者にとっては手厚い保護がある反面、ヨーロッパはEU平均で10%という高い失業率に悩んできた。これはもう少しバランスを取らないといけなないということが、ヨーロッパでは議論されています。

Flexibility vs. Security

	Flexibility	Security
USA Flexibility model	随意的雇用(解雇の自由) 労働条件変更のための合意容易 (合意しなければ解雇可能)	
Japan "Flexicurity" Model	非正規雇用の活用 就業規則の合理的変更法理 無限定正社員	解雇権濫用法理
Europe Security-oriented Model	外部市場型Flexicurity (経済的解雇規制の緩和) 労働条件設定の分権化・ 逸脱許容	解雇に正当事由必要 労働条件変更に個別合意必要

他方、アメリカは今でも解雇に正当事由が要求されておらず、解雇は差別的解雇以外は自由です。労働者の数を自由に調整できます。解雇が自由であるとどうなるかといいますと、使用者が「労働条件を下げるけどいいですね」と提案し、労働者が「嫌です」と言うと、「嫌です」と言った人は解雇され、その解雇が有効となってしまいます。解雇が自由な世界だと、労働条件の調整も使用者は自由にできる。とても柔軟なflexibilityに富んだシステムで、使用者にとっては好都合ですけれども、労働者にとっては、とても安定性に欠けた雇用システムということになります。

このように、アメリカはとても柔軟性に富んだ使用者にとっていいシステムだけど労働者の保護に欠け、ヨーロッパは雇われている労働者にとってはいいシステムだけれども、使用者にとっては硬直的で、また、雇われていない無業・失業者がなかなか仕事に就けないという問題があります。

これに対して日本は、雇用は保障するけれども、それだけだと柔軟性flexibilityに欠ける雇用システムとなり、ヨーロッパのような高失業問題が生ずる。そこで、日本では雇用を保障する代わりに労働条件を柔軟に調整することを認める就業規則の合理的変更法理という判例法理が形成

されました。それから、日本では労働者の働く場所や職務内容を雇用契約で個別に合意していません。したがって、これらについて労働者の個別の合意を得ることなく使用者が指揮命令権を行使して柔軟に変更できると解されています。このように、雇用関係の内容を柔軟に調整することを認めて、雇用保障とのバランスをとっています。

ヨーロッパではflexibilityとsecurityを合体したflexicurity（フレキシキュリティ）という造語が2000年代の雇用政策の合言葉となりましたが、日本は、実は1960年代からこのflexicurityという柔軟性と安定性のバランスの取れたシステムを構築してきたのではないかと。そこで、諸外国に行くと、日本の雇用システムはアメリカやヨーロッパと比べると非常にバランスのとれたシステムなのだという話をしていたのですが、他の面を見落としていたことに気づきました。確かに正社員はバランスがとれていますけれども、その陰で非正規従業員がどんどん増えてきており、その方々はバランスのとれた雇用システムの恩恵を受けていないのではないかということが分かって参りました。日本の労働市場の正規・非正規の二重構造という問題です。

3. 正規・非正規の二重構造

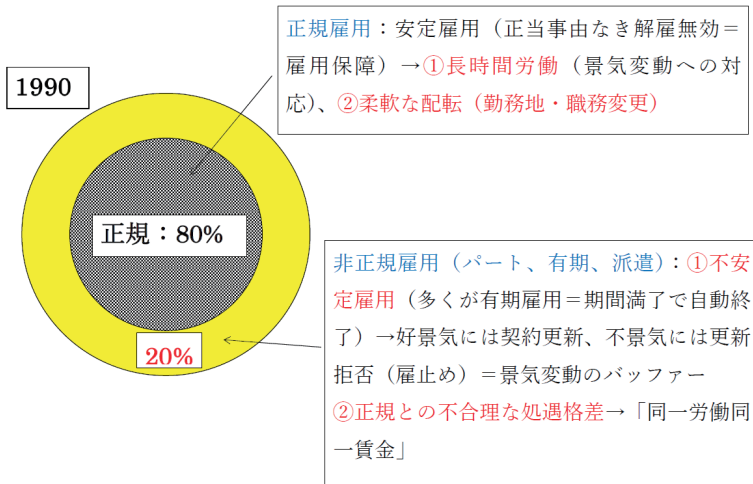
正規・非正規の二重構造といわれるのですが、そもそも正規と非正規をどう区別するのか。非正規雇用とは何かを明らかにしておく必要があります。

非正規雇用とは「正規に非ざる雇用」ということです。では、正規雇用とは何か。国際的に共有されている理解によると、正規雇用労働者とは、①期間の定めのない無期の契約で雇われ、②フルタイムで働き、③使用者に直接雇用されている、この3つの要素が全て備わった人ということになります。

非正規雇用は、この3つの要素の1つでも欠けている人です。したがっ

て、①無期契約に対して、期間の定めのある有期契約で働いている有期雇用。それから、②フルタイムに対して、パートタイム。そして③直接雇用に対して、間接雇用、具体的には派遣労働者です。派遣労働者は派遣業者に雇われているのですが、派遣先企業に行って派遣先の指揮命令を受けて働く。ですから指揮命令する企業に直接雇われていない間接雇用になっています。この3種類のグループが非正規雇用として観念されます。

さて、この図は日本の雇用システム、終身雇用制といわれるのはどういうメカニズムかというのを説明する図です。



1990年頃は、全労働者の約8割が正規雇用、約2割が非正規雇用ということでした。この正規雇用の方は先程言ったように、正当事由がない解雇は無効となるという形で雇用が保障されています。雇用の保障がある、Securityがあるということは、逆に言うと、Flexibilityに欠けるということです。そこで、正規雇用についても、何らかの柔軟性を導入しないとバランスが取れない。そこで正規雇用については、業務量が増えた

時に残業やってくださいということで時間外労働が増える。不況になると、残業を減らす。そうすることで、余剰人員の解雇という問題を生じさせずに景気の変動に対応しました。その結果、長時間労働となりがちだということになります。

それから、産業構造の変化によって、かつては需要のあった仕事がなくなると、別の部署に移ってもらわないと雇用が維持できないということで、勤務地とか職務の変更、これを柔軟な配置転換によって対応する。こうして雇用関係の内部に柔軟性を導入していきましたが、これらは現在、ワーク・ライフ・バランスとの関係で正規雇用の問題点ともなっています。

他方、非正規雇用労働者の大半は有期契約で雇われています。そうすると、例えば、1年契約の方は、1年間働きます、逆にいうと、1年経ったら雇用関係は切れますという約束で働いているわけですから、1年経ったときに契約を更新しなければ雇用関係は当然に自動終了します。これは解雇ではありませんから、正当事由がなければ解雇できないという規制は直接適用されません。

その結果、正社員の雇用を守るためのバッファーとして、非正規雇用が配置されていて、この黄色い部分が、好景気には膨らみ、不景気になると縮小することによって、中核の正社員の雇用が守られる。これが正規雇用の終身雇用制ということになります。

非正規の方は、時給制で雇われていることが多く、年功賃金の恩恵もないので、労働条件も正社員とは格差がある。雇用も不安定で労働条件も悪いということですから、労働政策として非正規雇用問題に正面から取り組む必要が生じてくるわけです。

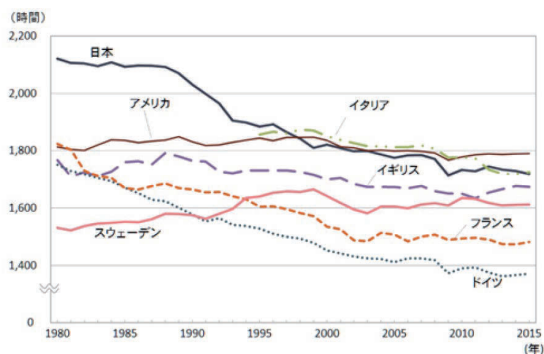
II. 正規雇用の課題：長時間労働、無限定正社員

1. 長時間労働問題：労働時間規制改革

さて、正規雇用労働者は、雇用は保障されているけれども長時間労働だということでした。1980年ごろは、他の先進諸国と比べると年間労働時間が300時間以上も長かった。これに対してソーシャル・ダンピングだという国際的批判がありました。そこで1987年に労働基準法が改正されて、それまで週48時間労働制を週40時間制に段階的に変えていくことになりました。

その結果、平均年間総実労働時間は、顕著に減少し、現在ではアメリカより労働時間は短くなっています。法改正の効果が非常にあったと思われるかもしれませんが、これは統計のマジックにすぎないものでした。

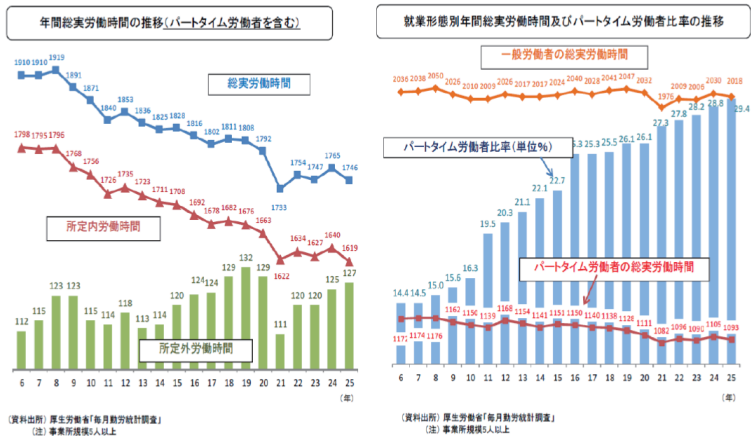
6-1 一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）



この年間総実労働時間は、パートタイム労働者も含んだ就業者の平均の数値だったということです。この右のグラフを見ていただくと分かる通り、パートタイマーの比率がどんどん増えています。それらのパートタイマーの実労働時間とフルタイマーの実労働時間を全部合わせて平均

したら、当然、平均の実労働時間は減ります。そこでフルタイムとパートタイムを分けて統計取ってみると、パートタイマーは大体1000時間くらいしか働いていません。この人たちがどんどん増えてきた。その結果、実労働時間は平均だと減ったけれども、フルタイマー（一般労働者）を見てみると、今でも2000時間を超える長時間労働だということです。

平均値の労働時間短縮と長短二極化



しかも、バブル経済が1990年代初頭に弾けまして、正規雇用をあまり雇わなくなった。そうすると、30代とか40代前半、そういう中間管理職の方は部下がない中で、仕事の量、責任はどんどん重くなっていくということで、長時間労働問題が深刻化していきました。中間管理職というと、男性正社員を想定されたかもしれませんが、長時間労働は決して男性正社員だけの問題ではありません。

日本は1985年に男女雇用機会均等法を制定して、女性も男性と平等に働ける環境を、ということになったわけですが、それは、同じように働けば同じように評価されるということです。しかし、同じように働こうと思っている男性が超長時間労働だとすると、實際上家庭責任を多く

負っている女性は同じような働き方はできないわけです。そうすると、平等に働いて同じ評価をしますという男女平等の法律があったとしても、女性の活躍を阻害しているのは男性の長時間労働ではないか。これを是正しなければ女性も活躍できないのではないか、それがひいては日本の少子化問題も引き起こしているのではないか。そういう認識が広がっていきました。

そこで、長時間労働の法規制の強化が課題となりましたが、使用者側はそのような規制強化には積極的ではありませんでした。そういう中で大きなインパクトを与えたのが、2015年末の大手広告代理店の新入社員
の過労自殺事件でした。命を絶たれたのは2015年ですけれども、その翌年、2016年の秋に、この方の自殺は国によって労働災害であるという認定がなされました。これは労働関係者には大きな衝撃でした。というのは、いわゆる過労自殺あるいは過労死の代表的な事件として、労働判例百選（有名な労働判例を100集めた判例集）に載っているのが、同じ広告代理店の1990年の最高裁判決です。これも大変快活だった若い男性が命を落とされた事案につき使用者の安全配慮義務違反を認めた事件で、過労自殺といえばその広告代理店の事件と、労働関係者はすぐ思い浮かぶ事件があります。その同じ会社がまたしても同様の事件を起こしてしまったのかということで、大きな衝撃でした。実際、2016年の秋に労災認定がなされたという記者会見があった数ヶ月後、2017年の年明け早々に、この大手広告代理店の社長がこの過労自殺事件の責任を取って辞任することになりました。それほど社会的に大きな衝撃を与える事件でした。

そのような状況の中で、2017年3月に政労使のトップが労働時間の上限規制について合意をいたしました。それまで反対していた使用者側も、労働基準法を改正して時間外労働の絶対的な上限を設定するという事に同意しました。こうした経緯を経て2018年に労働基準法が改正されま

した。

これは厚労省自身、1947年に労働基準法が制定されて以来の大改革だと言っております。もちろんそれまでも時間外労働の上限について一応の基準はあったのですが、それはあくまで行政指導の基準にとどまり、それに違反した場合に罰則が直接かかるような絶対的な上限規制ではありませんでした。2018年の改革で、時間外労働数について、年間720時間、一月では100時間、複数月を平均して80時間を超えてはならない、という絶対的な上限規制が入りました。これでも諸外国に比べると随分緩やかな規制でありますけれども、大きな改革です。

2. 柔軟な配転（勤務地・職務の変更）

正社員についてのもう一つの問題として、柔軟な配置転換が広く認められ、勤務地とか職務の変更を従業員は受け入れざるを得ない状況にあるということがあります。

就職活動をされている方あるいはされた方もいるかもしれませんが、日本で「就職」という言い方は正しくないといわれることがあります。日本の就職というのは、職に就くのでなくて、「就社」、つまり会社に雇われることだけは合意するけれども、実際のその会社の中でどんな職、どんなジョブに就くかについては何も合意していない。これが日本の雇用契約の特色といわれています。

欧米は「ジョブ型雇用」といわれるように、どんな職務に就くかを、きちんと契約で合意しています。ですから自分の職務内容そして勤務地も使用者が労働者の同意なく一方的に変えることはできません。

それに対して日本は、「メンバーシップ型雇用」といわれるように、会社の一員となる、そのメンバーシップを取得するのが日本の雇用契約。そのメンバーとなって一体どんな仕事をするか、これは使用者が「あなたは最初に営業やってください」、3年経ったら「広報やってください」

というように、職務の内容を使用者の命令で変えられる。メンバーシップ型雇用は、職務とか勤務地に限定がない「無限定正社員」とも呼ばれます。このように契約で限定が無い柔軟な働き方が、日本の正社員の特色とされてきました。

しかし最近、政府は日本も「ジョブ型雇用」に移行すべきだ、というようなことに言及するようになってきました。今年（2023年）の3月に労働基準法の施行規則が改正されて、来年4月から施行されるのですが、労働契約を結ぶときに明示すべき労働条件として、就業の場所及び従事すべき業務の「変更の範囲」についても、きちんと明示しなさいということになりました。そうすると、例えば、東北地方の中での配転はありますが全国配転はありませんとか、あるいは法務部門の職務で雇いますが、だから法務以外に配置転換することはありません、といったように就業の場所とか従事すべき業務がどこまで変更できるのかを示すことになりました。もちろん無限定でもよくて、無限定の場合には無限定であることを雇うときにきちんと労働者に明示することになります。

したがって、ジョブ型雇用であればそのことをきちんと納得した上で雇われるし、メンバーシップ型の方が良いという場合にはその旨、お互いに納得した上で雇用契約を締結する、という方向に動いてきています。つまり、自分はどのような働き方をするのかを自分で決定できる方向が目指されています。

Ⅲ. 非正規雇用の課題：不安定雇用、正社員との不合理な格差

非正規雇用の話に移りましょう。

1. 非正規雇用の量的・質的变化

非正規雇用は、1990年頃、大体20%ぐらいといたしましたけれども、その後、増えてきて、現在では、正規が63%、非正規が37%ぐらいです。正規雇用が実数として減ったわけではなく、最近では正規雇用の数も増えてきています。でも、それをしのぐスピードで非正規雇用が増えてきた結果、非正規の比率が大きく増大しました。このように、非正規雇用の量的な変化があります。

もう一つ、非正規については質の変化もあります。1990年頃は、非正規の多くはいわゆる主婦パートとか、学生アルバイトでした。したがって、家計の担い手は夫であったり親であったりして、そういう家計の大黒柱である正社員の雇用が守られていれば、不景気のときに家計補助型の非正規の雇用がなくなったとしても、大きな社会問題ではない、というような受け取られ方が当時一般的でした。もちろん当時からシングルマザーとか、大変厳しい状況の非正規の方はおられたのですが、社会一般としては、正社員の雇用が安泰であれば、非正規の存在は大きな社会問題とは認識していませんでした。

ところが、今は働いている方の3分の1以上が非正規で、とりわけ若いカップルが二人とも非正規雇用だと、結婚したカップルは一体子どもをもうけても良いのか、住む場所はどうするかとか、不安定雇用では人生設計ができないという状況になります。したがって、非正規雇用によって生計を維持している生計維持型非正規が増えてくると、非正規雇用の雇用の不安定さは大きな社会問題と認識されるようになってきたわけです。

2. 不安定雇用問題への対処

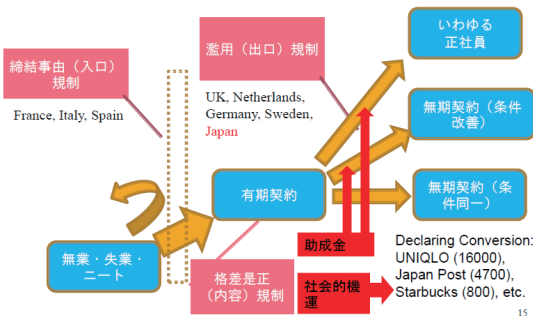
そこで、非正規雇用の不安定雇用問題に対処するために、5年無期転換ルールというものが2012年の労働契約法改正で入りました。

これは、有期契約を5年以上反復更新した場合には、その有期雇用労

働者は、自分の不安定な有期契約を「無期契約に変えてください」という権利が発生するというものです。使用者はこの無期転換を拒めません。無期契約の労働者になると、正社員と同じように、正当事由がない解雇は無効ということになり、雇用が保障される、そういう地位に移行する。これが無期転換ルールです。

有期契約に関する法規制は、国によってアプローチが違います。フランス、イタリア、スペインなどのラテンヨーロッパ諸国は、有期契約というのは不安定雇用で望ましくない雇用形態と考え、雇うのであれば無期契約で正社員として雇うべきで、有期雇用は法が認めた例外的場合に限って認めるという考え方です。その方が良いかなと一瞬思いますよね。確かに、一旦正社員として無期雇用された労働者は安定雇用を享受し、労働条件も守られる。そうなればそれに越したことはないのですが、でも、雇う方も採用の自由がありますから、「あなたはちょっと、正社員としてずっと雇用の面倒を見るのは難しいですよ」という人は雇用されないことになってしまうわけです。雇うなら正社員で、という高い壁を作った結果、その壁を越えられない人達は雇用されずに、無業、失業あるいはニートという状況に留め置かれるという問題が生まれました。

無業・失業から安定雇用へ誘導する過渡的雇用としての有期契約



とりわけヨーロッパでは、ジョブ型雇用で、そのジョブを遂行する能力・経験のある人だけが職に就くことができる。すると職業経験のない、特に学卒の皆さんは職業経験がなければ、この高い壁を越えることが大変難しい。その結果、例えば2012年のEUの失業率は平均して10%程度ですが、フランスの若年失業率は23.8%、イタリアは35.3%、スペインは53.2%と極めて高い若年失業率をもたらしました。

そこで、例えばスウェーデンとかドイツは方針を転換しました。スウェーデンでもドイツでも、昔は入口規制、すなわち有期契約を原則禁止し、例外的に合理的な理由があるときだけ締結してよいという規制を採用していました。例えば、正社員が産休を取った場合、その正社員は産休明けに戻ってきますので、産休の期間だけ、例えば1年間とか期間を定めて雇うことに合理的な理由があるから、そういう場合には有期契約を使って良いけれども、それ以外は有期契約を締結してはならない、そういう入口規制を設けていました。しかし、その結果、失業問題、とりわけ若年失業問題が発生し、このような入口規制はよくないということで方針を転換しました。

どうしたかという、無業・失業者を有期契約を利用していいから雇用に結びつけて、雇用されている間に職業能力を身に付けてもらう。そして、日本流にいうと無期転換ですが、ドイツでは2年間、スウェーデンも2年間、オランダは最近まで3年、イギリスは4年を超えて有期契約を使ったら、その有期契約は自動的に無期契約、安定雇用に移行させるという政策に移行しました。このように、無業・失業から安定雇用へ誘導するために有期契約を活用するという政策がラテンヨーロッパ以外の欧州諸国では採用されるようになっていきました。

日本でもラテンヨーロッパ諸国のように有期契約を原則禁止するべきで、例外的に有期契約が利用できるのは合理的な理由がある場合に限定するという入口規制を導入すべきだという議論もありました。しかし、

ヨーロッパの経験からすると、それはむしろ一番弱い人たちに裏目に作用するのではないかということで、入口規制は採用しないことになりました。

しかし、日本では、10年も20年も有期のまま使い続けられている方がたくさんおられました。それはやはり良くない。というのは有期ですと、何か問題があったとき、例えば上司からセクハラを受けた場合に、その上司の行為をやめさせる様に会社に要求するのは当然の権利です。でも、そうした苦情を申し立てても、上司のセクハラの有無について調査をし、対応を検討している間に有期契約の期間満了期限が来るということにもなる。そうすると、その有期契約労働者の契約を更新せずに、雇用関係の自動終了ということで問題を決着させるということになりかねない。また、有期契約労働者も年休を取る権利はあるのですが、「正社員も取っていない年休を取りますか」というように使用者に思われると、次の更新の機会に更新されずに雇用が終了するのではないか、ということの有期契約労働者は心配せざるを得ない。そういう非常に弱い立場に置かれているのが有期契約労働者です。ですから有期雇用という不安定な弱い立場で労働者を長期に使用することは有期契約の濫用的利用として規制すべきではないか、と考えられたわけです。

そこで5年を超えて更新された有期契約を無期契約に転換する無期転換ルールを導入しようということになりました。諸外国は2年とか3年で無期転換するのに、なぜ5年と長いのか。例えば、2年で無期転換ということにしますと、2年を超えて初めて無期転換の権利が生じます。その前に雇用を打ち切った場合には、無期に転換する権利は発生しません。使用者は安定雇用に移行させるか、それとも雇用を打ち切るか、いずれの選択もできます。定年までの雇用保障をしてもよいという判断の付かない短い期間で、無期転換かその前の雇用打ち切りかを選択しなさいと使用者に迫れば、むしろ雇用を打ち切る方向に使用者の背中を押し

てしまう。そのことを懸念して、審議会の公労使で話し合った結果、5年間問題なく雇用が続いてきた人については、問題のある人はそれ以前に雇用は打ち切られているはずなので、使用者も自信をもって安定雇用に移行できるでしょう、ということで、5年ということになりました。

ただ無期転換する場合に、労働条件は同一でよいことにしました。労働条件が正社員並みに引き上げられないのはおかしいと思われるかもしれませんが、この有期を無期に転換すると同時に、労働条件も正社員並みに上げてくださいと使用者に要求すると、多くの使用者は「それは無理です」ということで、むしろ5年を超える前の雇止めを誘発しかねない。そこで、法律上は、有期を単に、無期に、安定雇用に移行させるにとどめました。

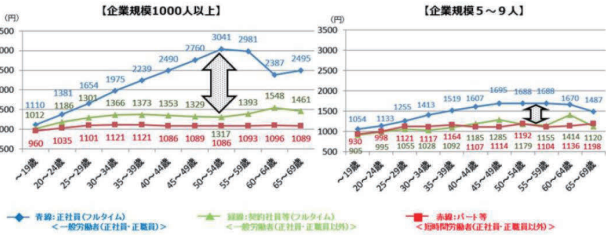
法が強行的に要求するハードローでいろんなことを要求しすぎると、副作用が起きるので、無期転換後の労働条件改善はソフトローでやることにしました。すなわち、無期転換にあたって労働条件を引き上げた使用者には国が助成金を出す、という経済的なインセンティブを用意して誘導する。このように、ハードローとソフトローの両方を使いながら、有期契約労働者の安定雇用への移行と労働条件改善を図る、そういう政策が採られたところです。

3. 正規・非正規格差是正規制の展開

非正規雇用のもう一つの大きな問題は、労働条件が悪いということです。中小零細企業だとあまり差がないですが、1000人以上の企業を見てください（次頁の図参照）。正社員と非正社員、入職時はほとんど差がありませんが、正社員は年功的な賃金で右肩上がりです。それに対して、有期の方々はほとんどフラットで年齢が上がっても賃金が上がらない。その結果、50歳ぐらいで比較すると2倍以上3倍弱の格差が生じています。

雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

- 正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
- 正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
- 特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。



(資料出所)厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」
 (注) ①賃金は、調査年の6月分の所定内給付額
 ②「正社員・正社員等」は、職務において「正社員・正社員」とする者
 ③「正社員・正社員以外」は、事業所において「正社員・正社員以外」とする者
 ④一般労働者(正社員・正社員)の賃金は、6月分の「所定内給付月額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

この正規と非正規の処遇の不合理な格差を是正しようということで政策が展開してきたところです。しかし、2016年に、時の首相がそのために同一労働同一賃金を導入しますと宣言されました。これには大変びっくりしました。

「同一労働同一賃金」とは、等しきものに等しきものを与えよという差別禁止規制の考え方を賃金にあてはめたものです。ヨーロッパには確かにそういう考え方があります。なぜかというところヨーロッパはジョブ型雇用ですから、あるジョブ、あるポストに雇われた人の仕事は、例えば時給1500円の仕事というようにジョブ、仕事に価格がついています。そうするとそのポストの仕事をする人が男性であろうが女性であろうが、正規であろうが非正規であろうが、そのジョブの賃金を払うのが当然ということになります。ですから正社員が100の価値の労働を行い、100の賃金を払われている時に、非正規が同じ100の価値の労働を行っているのに、80の賃金しか支払っていなければ、違法だということになります。

差別禁止規制（同一労働→同一取扱い）＝均等規制

	労働	賃金
正規	100	100
非正規	100	80＝違法
非正規	80	60＝適法：同一労働でないので救済なし

不合理な格差禁止規制（労契法20条、パート法8条）＝均衡規制

	労働	賃金
正規	100	100
非正規	100	80＝不合理なら違法、不合理でなければ適法
非正規	80	60＝不合理なら違法、不合理でなければ適法

長澤運輸最高裁判決★

下線部が差別禁止との相違

ところが、あくまで同一の労働だったら同一の扱いをしろというルールだとすると、労働の価値が正社員は100なのに対し非正規が80という同一の労働でない場合、賃金が100対60とか100対50というように大きな格差があっても、違法とはなりません。労働が同一でなければ法は介入しないということで、ヨーロッパではこの場合は救済されません。

しかし、日本の多くの非正規従業員の不満は、正社員と同一の労働を行っているのに差別されているということではなく、正社員より少し軽い仕事・責任であることはわかっているけれども、それにしても賃金の格差が大きすぎて納得できない、ということではないか。そうすると、同一だったら同一に扱えという差別禁止規制では、日本の多くの非正規従業員の問題の解決にはならない。むしろ正規が100の労働をやっているときに非正規が80の労働で、労働が同一でなくても、賃金が100対60というように不合理に大きな格差であれば違法とする、というような、同一労働同一賃金とは異なる規制でなければ、ほとんどの非正規の従業員は救われたいのではないかと考えられました。

②正規・非正規格差是正規制の展開

	差別禁止規制：均等規制 (人権差別禁止規制の手法)	不合理な相違禁止規制：均衡規制 (政策的格差是正規制)
2007年以前の裁判例 2007年パート労働法 (パート労働者)	同一労働同一賃金原則不存在 ①職務内容同一 ②職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み)同一 ③契約期間同一 ⇒差別的取扱い禁止(8条) [対象者は全パートの1.3%]	
2012年労働契約法 (有期雇用労働者)		・職務内容 ・職務内容・配置の変更範囲 ・その他の事情 を考慮し不合理な相違禁止(20条)
2014年パート労働法 (パート労働者)	①職務内容同一 ②職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み)同一 ⇒差別的取扱い禁止(9条) [対象者は全パートの2.1%]	・職務内容 ・職務内容・配置の変更範囲 ・その他の事情 を考慮し不合理な相違禁止(8条)
2016年の同一労働同一賃金導入の提言	①同一労働⇒同一賃金 (一億総活躍国民会議 2016年2月)	合理的理由のない相違禁止 ↓ 不合理な相違禁止
2018年パート有期法 (パート労働者、有期雇用労働者)	①職務内容同一 ②職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み)同一 ⇒差別的取扱い禁止(9条)	・職務内容 ・職務内容・配置の変更範囲 ・その他の事情 を考慮し[考慮方法詳細化]不合理な相違禁止(8条)

そのことを実は日本の非正規の格差是正政策は試行錯誤の中から学んでいきました。2007年のパート労働法は、同一労働同一賃金的な規制を導入しました。①職務内容が正社員と同じ、②職務内容・配置の変更の範囲も正社員と同じ、③契約期間も正社員と同じ、そういうパートタイマーについては正社員との差別を禁止しました。①から③がすべて正社員と同じというようなパートタイマーはどのくらいいるのかというと、全パートタイマーのうちわずか1.3%しか該当しない。正社員と同一だったら同一に扱いなさいという差別禁止規制では、大多数のパートタイマーが保護されないことがわかりました。

そこで、2012年の有期契約についての労働契約法改正では、職務内容、変更の範囲、その他の事情の3要素を考慮して、不合理な相違(格差)を違法とするという日本独特のルールを創設しました。そして2014年パート法も、同様の「不合理な相違(格差)禁止」を導入することになりました。

日本のようにジョブ型雇用ではないメンバーシップ型雇用の場合、賃金がジョブで決まっていません。例えば自動車の組み立てラインで、い

ずれも正社員である50歳の勤続30年のベテランと新入社員が、並んで全く同じ仕事に従事し、配転の範囲も同じであっても、賃金は全然違うわけです。新入社員は月給20万円かもしれないけど50歳の方は40万円もらっているかもしれない。日本はジョブで値段を決めているわけではなくて、その人の職務遂行能力が勤続が長くなるにしたがって高まっていけば賃金も高くなる。このように正社員の賃金自体がジョブで決まっていますから、そこに同一労働同一賃金という規範を持ってきてもうまくいかない。

ということで、日本では同一のものは同一に扱えという（20頁の）図の左側の差別禁止規制から、図の右側の政策的に不合理な相違（格差）を禁止するという方向に移行してきたという経緯がありました。そういう政策展開の中で、首相から日本に同一労働同一賃金を導入しますという発言が出たので、大変びっくりしたわけです。

ところが、「同一労働同一賃金」は、正規・非正規の格差を是正する施策を国民に分かりやすく訴えるためのキャッチフレーズであったようで、いろんな経緯がありましたが、最終的には、有期・パートについての不合理な相違の禁止という従来からの条文と同じ枠組みで対処するということになりました。しかし、労働が同一でなくとも格差が不合理だったら違法にするという規制は諸外国にはない日本独特のものです。これがうまく機能するかどうか、現在、最高裁も様々に試行錯誤しているという状況です。

IV. 多様な働き方：①副業・兼業の推進、②リモートワーク（テレワーク）、③フリーランス、（雇用類似就業者）

1. 副業・兼業の推進

さて正規・非正規の二重構造についてお話してきましたけれども、そ

のほかにも多様な働き方の展開があります。

モデル就業規則とは？

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、就業規則の作成・変更の際は、労働基準監督署長に届出が必要。
- 就業規則の作成・届出の参考のため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）厚生労働省HPに掲載。

平成30年1月改定版
 （副業・兼業）

第67条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

- ※モデル就業規則の規程部分に以下の内容を記載
- ・ 副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討することが必要であること。
 - ・ 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的に労働者の自由であると示されていること。
 - ・ 労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか、長時間労働を招くものとなっていないかな等を確認するため届出が必要であること、特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第38条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容を把握するため、届出させることがより望ましいこと。
 - ・ 長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、第3項第1号に含まれると考えられること。
 - ・ 副業・兼業の裁判例

参考：平成30年1月改定以前のもの

（遵守事項）

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。（略）

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。（略）

（懲戒の事由）

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。（略）

⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。（略）

3

一つは副業・兼業の推進です。平成30年1月までは、モデル就業規則の11条で、「許可なく他の会社の業務に従事しないこと」を労働者の遵守事項として定めていました。モデル就業規則とは、労働基準法が使用者に就業規則を作成しなければならないという義務を課しているのですが、どういふものを作ればよいのか何もないと困るだろうということで、そのひな形になるようなものを厚労省が示しているものです。そのモデル就業規則の11条に許可なく他の会社の業務に従事しないことという条文があり、62条では、この11条に違反したときは、懲戒になると定めていました。つまり、許可なく他の会社で副業・兼業に従事することは禁止するというモデル就業規則を厚労省が示し、日本の多くの企業がこれに倣って就業規則を作成している結果、副業・兼業を自由にできないことになっている実情がある。しかし、所定労働時間中はその会社で働きますけど、所定労働時間以外の時間にどのように過ごすかは、市民の自由のはずです。それを今働いている企業がコントロールするのは本来お

かしいのではないかと、学説や裁判例は指摘していたのですが、政府もそのとおりだということになりました。そこで、平成30年の改定版モデル就業規則では、67条で「労働者は勤務時間外において他の会社等の業務に従事することができる」と、副業・兼業は原則自由としました。例外的に禁止できる場合として、3項で、労務提供上の支障がある場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を失墜する場合、競業行為に従事する場合等を挙げていますが、それ以外は原則自由だというように原則と例外を逆転させました。

その結果、副業・兼業について、いろんな法的問題が生じてきました。

例えば、労働災害に遭った時、これまでは、Aという企業とBという企業で働いていてAで15万円、Bで5万円の賃金で働いている、つまり20万円で生活をしていた方が、B企業で労災に遭って仕事ができなくなったときに国から休業補償という労災保険給付が出るのですが、Bの5万円を前提にその6割とか8割の給付しか出ない。この労働災害のためにAの15万円の収入も失っているのですが、Aの15万円が全くカウントされない。つまり副業・兼業で働くことを想定していなかったわけです。しかし、それは困るでしょうということで、2020年の法改正で、15万円と5万円を足した20万円を前提にその6割とか8割の給付を行うということになりました。

それから、2つの会社で働いている場合、A企業で40時間働いていて、B企業で副業で20時間働いている場合、この労働者としては週労働時間が40時間を超えて20時間残業があります。これが4週間だと80時間、過労死認定基準の80時間に達します。しかしAB双方の労働時間をカウントしなければ、A企業では40時間の法定時間に収まっているから残業は0です。B企業でも残業は0です。このように複数の事業で働いているときのその業務の負荷、これもやはり両方合わせて総合考慮するべきだということになりました。このように労働災害に関して副業・兼業とい

う新しい働き方に合わせた法改正がなされています。

それから、労働基準法における労働時間規制に関しては、従来から労働時間は事業主が異なっても通算するという解釈がとられていたのですが、實際上、厳格には考えられてきませんでした。今回、副業・兼業の場合の労働時間通算を正面からどう考えるかが改めて議論となりました。ここで問題なのは、副業・兼業をやっている方の多くはどういう方なのか。副業・兼業をすることによって違う業態に触れて新しいアイデアを着想する、イノベーションが生まれるというような副業・兼業もあります。でも数としては少ない。実際に副業・兼業に従事している方の大多数は年収300万円未満。つまり一つの仕事だけでは収入が足りないので、副業・兼業をすることによってようやく300万円以下の収入を得て生計を維持できるという方々が数としては多い。この場合に、副業・兼業における労働時間は必ず厳格に通算するとするとどうということになるか。例えばA企業で4時間働いている、その日午後にはB企業で5時間働いている場合、これを通算すると1日9時間労働です。8時間を超えるB企業の5時間目の労働、その日でいうと9時間目の労働には割増賃金を払わなければならないこととなります。B企業からすると、自分は5時間しか働かせていないのに5時間目の労働について割増賃金を支払わなければならないとなると、その人ではなく、副業・兼業していない別のパートの人を雇う、ということになるでしょう。つまり厳格に労働時間の通算を要求すれば、副業・兼業で生計を立てざるを得ないという人から、その仕事を奪うという副作用が生じかねない。そこで副業・兼業における労働時間通算は、労働者本人の自主申告を前提に処理するということになりました。

本来8時間以上働くのは健康に悪いからやめさせるべきではないかという考え方もあります。この点、使用者が異なる副業・兼業の場合に労働時間を通算すべきかについて、ヨーロッパの半分の国は通算すべきと

していますけれども、半分の国は通算不要としています。そして、通算している国でも健康のための労働時間規制については通算しませんが、割増賃金規制では通算していません。それから残業は使用者が命ずるものですが、副業・兼業は使用者が命ずるものではなく労働者が自分で選択して行うものです。そうしたことも踏まえて、日本では副業・兼業の場合の労働時間通算は自己申告を前提に処理するのが妥当と考えられたところです。

2. リモートワーク

次に、リモートワーク（テレワーク）です。日本はなかなかテレワーク・リモートワークが広まらないと言われていたのですが、コロナによって一挙に日本国内でリモートワークが普及しました。

会社に働いていればどういう働き方をしているかをチェック、コントロールできるのですが、自宅で働いておりますから、これは直接的な指揮命令が及ばない働き方となります。そうするとリモートワークの場合は途中で中抜けということが起こりがちです。途中でちょっと仕事を中断する。途中で買い物に行くという中断もあるでしょうし、子供がいる場合には、子供が泣いたらそれをみないといけないという中断もあるでしょう。ワーク・ライフ・バランスと言われますけれども、これはワークとライフが混在するような形で働くという新しい働き方なわけです。これをきちんと労働しているか否かを厳格に管理する、あるいは8時間以上働いてはいけないという規制を厳格に守らせる、ということをやろうとすると、常にカメラはオンにしておくことを要求するなど、私生活の場を常に監視するジョージ・オーウェルの『一九八四年』みたいな話になって、まさに個の侵害ということになるわけです。

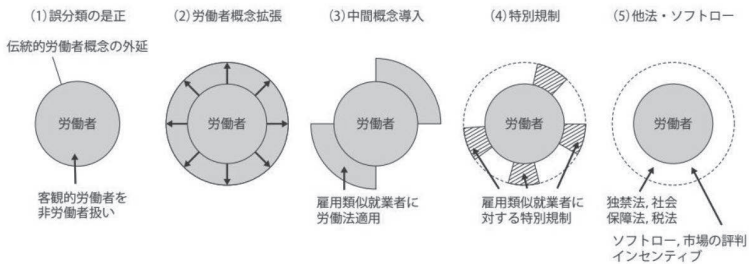
技術の進歩によって、技術的にはいつでも接続できる状況になってきます。自宅でも仕事はできるけれど、そこに上司からメールが送られて

きて、それを開いてみなければいけないとなると、到底、仕事から離れた私生活を送っていることにならない。そこでフランスなどでは「つながらない権利」が議論され、私生活を確保する重要性が論じられています。

3. フリーランス／雇用類似の働き方

次はフリーランスです。フリーランスは、労働者ではない独立自営業者なのですが、個人で働いていて純然たる事業者とも異なるグレーゾーンにいるような人のことです。例えばウーバーイーツの配達員などがそうです。自分でアプリをオンにするとオファーが来て、仕事を受けるというように、いつ働くかを自分で決める。そういう働き方なので、労働者とは違うということなのですが、やっている仕事は昔の出前の人と同じような仕事で、労働災害のリスクも変わらない。そうすると、そういう方々に一定の労働法の保護を及ぼすべきではないかということで、いろんなアプローチが議論されています。

図1 | 多様な就業者に対する5つのアプローチ



まず、この労働者の外側にいる人にも労働者と同じような保護が必要なのだから、労働者概念を拡張して、フリーランスのような人も労働者の範疇に入れてしまおうというアプローチがあります（図の(2)）。

でも、労働者概念を全体的に拡張してしまうと、自由な働き方を阻害

するかもしれない。フリーランスは定時に拘束されて働くのではなく、もっと自由に働きたいということでそのような働き方を選択しているとすると、労働者概念全体を拡張するのではなく、「雇用類似就業者」のような労働者と独立自営業者の中間に位置する人を把握する中間概念を導入し、「雇用類似就業者」に対しては、労働法規制の全体ではなく、一部を選択的に適用するというアプローチもあります（図の(3)）。

特別規制というアプローチは、フリーランスは労働者とは違う、でも純然たる事業者でもない、だったらその特殊な立場にふさわしい特別な規制を用意するのがより合理的だという立場です（図の(4)）。

このように多様なアプローチが考えられる中で、今年（2023年）の4月にフリーランス新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）が制定されました。これは特別規制アプローチをとったものだと私は考えています。

そう思っておりましたら、今朝（2023年11月2日）の日経新聞の一面のトップに、「全フリーランス、労災対象」という新聞記事が出ていました。労働者の場合、労災保険は強制適用で、保険料は使用者が全額負担し、労働者は全く負担しない。そして労働者が労災にあった場合は、使用者が拠出した保険料を財源に、国から保険給付がなされます。でも、フリーランスは労働者ではなくて独立自営業者だとすると、「労災対象」と書いてありますけれども、これはフリーランスが労災保険に「特別加入」できるということです。特別加入とは、一人親方とか、俳優など、労働者ではなく独立自営だけれども、労災保険に特別加入しておけば、労災に遭った際に労働者と同じような手厚い労災補償が受けられるという制度です。

ただし、独立自営業者は労働者ではなく、使用者がいませんから、保険料を誰が払うかという本人自身が払わなければいけません。ですから、「特別加入」制度は、労働者に対する労働法の規制をそのまま適用

しているのではなく、特別な立場にあるから特別な規制をしましょうという特別規制を行っている一例です。

フリーランス新法も、労働基準法上の労働者に対するのと同じ規制をフリーランスにも及ぼそうとしているかという点、そうではなく、フリーランスの特殊な立場を考慮して、労働法とも独禁法とも異なる特別規制を用意して対処しようとしたものと解されます。

V. 労働法・働き方の未来

最後に、労働法・働き方の未来について少しお話をさせていただきます。

1. 労働立法の在り方

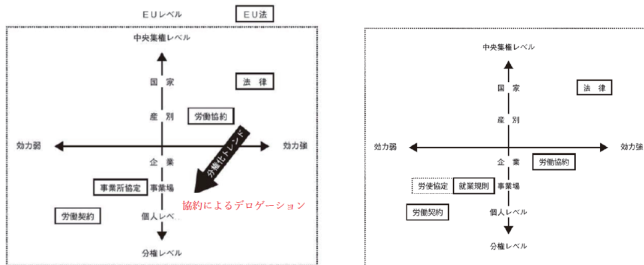
労働立法にとっての一番大きな課題は何かというと、かつては労働者というとブルーカラーの工場で働いている人ということで、その保護は、8時間・40時間以上働かせてはいけない、働いたら割増賃金を支払わせる、というように同じ保護規範が等しく妥当すると考えていた時代もあったのですが、今は働き方も働き手も多様化してきました。その多様な人達にどういう労働法規制を及ぼすのが望ましいのかがよく分からなくなってきました。

労働関係を規律する法的ツールを整理すると、最も中央集権的な国家レベルで、国会が法律を制定して法規範を設定します。しかし、現場レベル、個人とか事業場とか分権化したレベルでは、非常に多種多様な働き方が出てきている。国家レベルで統一的なルールを決めても多様な現場の実情には合致しないということが多くなってきている。国家法を多様な現場レベルにうまく適合させるにはどうするか、という問題があります。

その一つの手法として、ヨーロッパでは「デロゲーション」という集団的な合意があった場合には法定基準から逸脱することを許容する仕組みがあります。

課題：多様化した働き手・働き方に適的な実効的な労働法規制とは？

①労働立法の在り方：国家レベルでの規範設定→多様化した働き手、現場の働き方に適合させる手法＝デロゲーション（Derogation 国家規範からの逸脱・調整を集団的合意によって許容）⇒調整手続の適正な担い手が不可欠



日本にも同様の仕組みはあるのですが、日本では使用者が事業場の従業員の過半数を代表する個人（過半数代表者）とそのような協定を締結すれば法定基準を下回することを許容しています。組織的なバックアップのない一個人たる労働者が、労働者全体の利害を使用者との関係できちんと確保できる制度になっているのか、疑問があります。しかも、この過半数代表者に、親睦会の代表者とか使用者が指名した人が選出されているという違法な例も少なくありません。そこで、やはりきちんとした従業員代表制度を導入すべきだという議論が有力に主張されています。

2. 労働者の希望する働き方を実現する労働法

もう一つ、最近私が考えているのは、労働法は、労働者の希望する働き方の実現をサポートすることを労働法の新たな任務とすべきではないかということです。これまででは、働こうと思っても、雇用モデルが正規

か非正規かという二極化したモデルでした。正社員は手厚い雇用保障があるけれども、その代わり労働条件は変えられ配転も命じられる。非正規の場合には、不安定雇用で賃金も低い。そのいずれかを選択するしかないということでは問題ではないか。ですので、まず、雇用モデルを多様化し、その中で自分に適合した働き方を選べるようにする。そして、さらにキャリア選択における自己決定を重視するべきだと考えています。

人生100年時代ということですので、正社員といっても、例えば、女性が働いて出産し子育てをするプロセスにおいては、育児休業をとるかどうか、今はむしろ育児休業ではなくパートタイムとして仕事を続ける方がキャリアブレイクにならずに望ましいということもいわれています。そのように、正社員で雇用された方も、様々なライフイベントに応じて働き方をパートタイムに変えるといったことが当たり前になってくるでしょう。オランダやドイツではフルタイムからパートタイムに変わるだけでなく、パートタイムからフルタイムに復帰するなど労働時間を柔軟に調整する権利を保障するようになってきています。

それから、労働時間制度についても、裁量労働や高度プロフェッショナル制度などのように実労働時間に縛られない働き方があり、この制度を適用するにあたっては、個人の本人同意が必要だし、一旦同意しても本人が同意を撤回して一般的な働き方に戻ることでもできるようになりました。また、就業場所・業務の変更の範囲については、労働者と使用者がきちんと合意をすることによってどの範囲で変更できるかを選べるようになる。このように、様々な場面で自分の働き方について労働者が自己決定をできる、そういう環境を整えることが労働法の新しい役割になってきているような気がいたします。

従来、伝統的な労働法はどういう働き方が望ましいかを国が決めて、

国が最低基準、強行的な規範を設定し守らせるというスタンスでした。でも、そうしたアプローチはこれだけ労働者や働き方が多様化している現実にフィットしなくなってきた。この問題に対応するために労使によって法規範をカスタマイズする、そういう仕組みが要請されているという話を致しました。

それに加えて、最後にお話ししたのは、伝統的な労働法の発想は、交渉力の弱い労働者が使用者と合意しても、それは使用者に押し付けられた合意だから、その合意を尊重するのではなく法が正しい基準で規律する、というものでしたが、その発想を再検討しなくてよいのだろうかということでした。むしろ働き方についての個人の選択を尊重すべき時代になってきているのではないか。その自己決定できる環境を整備し、個人が自ら望む働き方を実現できるようサポートすることが労働法の新たな役割として期待されているのではないか。

究極の目的として、ディーセントワークということが言われますけれども、これは、働き甲斐のある人間らしい仕事、つまり、どんな雇用モデルを選択しても個々にディーセントワークが確保され、働く者のウェルビーイングが実現されること、労働法はそのための様々なサポートをする。そういうように労働法の役割が変わってきている時代かもしれないと考えているところです。

私からのお話は以上といたします。ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

【質問者 1】 貴重なご講演ありがとうございました。スライドの6頁（＝講演録6頁）において、非正規雇用が景気変動のバッファーとして利用されてきたという話がありましたが、現在ではむしろ不景気の中で非正規が増えているということで、こういう逆転現象がどこかのタイミングで起こったという認識でよろしいのでしょうか。

【講師】 ありがとうございます。大変重要なポイントですね。昔、非正規が2割しかいなかったときは、2割が景気変動に応じて増えたり減ったりということでしたけれども、現在のように非正規雇用の割合が大きくなったのは、1990年代初頭にバブル経済が崩壊して日本企業はもう成長するかどうか分からない状況になり、その頃からデフレ経済が始まったわけです。そうすると、企業としては、正社員を解雇したケースもなくはないですが、むしろ正社員が定年退職などで退職した後、正社員で補充せずに有期契約やパートタイムなどの非正規で補充していった。それが、(6頁の図の)黄色い非正規雇用の部分が不景気にもかかわらず増えていった理由です。つまり、正社員はコストがかかりますし、さらに正社員を雇ってしまうと不景気になっても雇用調整するのは大変だということで、新規採用するにあたっては非正規という形で雇う、そういう行動がこのような状況をもたらしたということになります。

【質問者1】 その場合、90年代まで、バブル崩壊までにあった正社員の業務転換や残業時間による調整は、バッファー機能としては相対的に低下している部分があるのでしょうか。

【講師】 90年代当時、時間外労働もあるし、非正規の雇用バッファーもある、その両方合わせて、企業は景気変動に対応してきたと思います。どちらかだけで対応したのではなく、両方で対応した、これがオイルショックの後、日本が一人勝ちした時代に、ずっと失業率が低いままで推移できた背景だと思います。

【質問者1】 ありがとうございます。

【質問者2】 本日は貴重なお話ありがとうございます。大学の先生方を見ていて、一般企業で働いている方とは、変わっていると言ったらあ

れですけど、特徴的な働き方なのかなと見受けられるように思ったんですけども、先生が大学の教員として働いている中で、一番特殊なというかそういう働き方をされていると自覚された場面とかあるのかなと単純な疑問として気になったのでお伺いしたいと思います。よろしく願います。

【講師】 ありがとうございます。大変嬉しい質問をしていただいたと思います。

実は、今日はこの会場に先生方もおられますけれども、研究者は、経済的にリッチかというところリッチではないかもしれませんが、我々は時間リッチなんですね。これからは何が大事かというところが大事だと思います。

私は現在、裁量労働制で働いています。基本的に私は自宅で仕事をします。学生の皆さんと会うとか学内の行事があるときは研究室に行きますが、そのほかは大体自宅で仕事が出来ています。コロナのときに在宅勤務が一般化しまして、今では普通の企業でも、週2日とか3日会社に行つてあとの2日とか3日は在宅勤務というように、だんだん研究者と同じようなことになってきて、我々の専売特許がちょっと一般化してしまつたという気がしていますけれども、実際に経験すると分かりますが、働くうえで時間や場所の拘束がないのは本当にいい働き方だと思っています。

新聞などで裁量労働は「定額働かせ放題」とか労働者を搾取する悪い働き方だという報道もありますけれども、調査をしますと(厚生省はデータ問題がありましたので、今回は非常に厳密に精査したデータに基づくものですが)、裁量労働で働く方の8割が裁量労働に満足しており、この働き方を続けたいと回答しています。で、不満な2割の方。これは年収が少ない方、裁量的な働き方でないにもかかわらず残業代を節約する

ために濫用的に使われているケース。これはそもそも違法でやめさせるべきもので、裁量労働制という制度自体の問題とは区別すべきです。8割の方は裁量労働は労働時間について自由に働ける、自分の望んだ働き方ができるということで満足をしていると答えています。

研究者は、まさに在宅でもそういう働き方ができるということです。確かに研究者というのは大体浮世離れした人が多くて、私も世間からちょっとずれているかもしれませんが、やはり自分で時間をコントロールできるという働き方、これはこれから大変貴重だと思います。

これから若い方は二人で子育てをするということになると、労働時間に裁量があり、在宅でテレワークもできることは貴重です。そのような研究者的な働き方が、企業でもどんどん広がったほうが良いと思っています。研究者はそうした働き方をいわば世の中に先んじて実現してきたということかと思えます。

【質問者2】 ありがとうございます。