

2035年に向けて 何をすべきか —ある労働法研究者の私論—

2016年4月13日（厚生労働省）

神戸大学大学院法学研究科教授
大内伸哉

私はなぜこの懇談会に参加したのか？

技術革新が労働法に及ぼす
インパクトへの関心

どこに関心をもったか？

労働法の発展 と主たるター ゲット

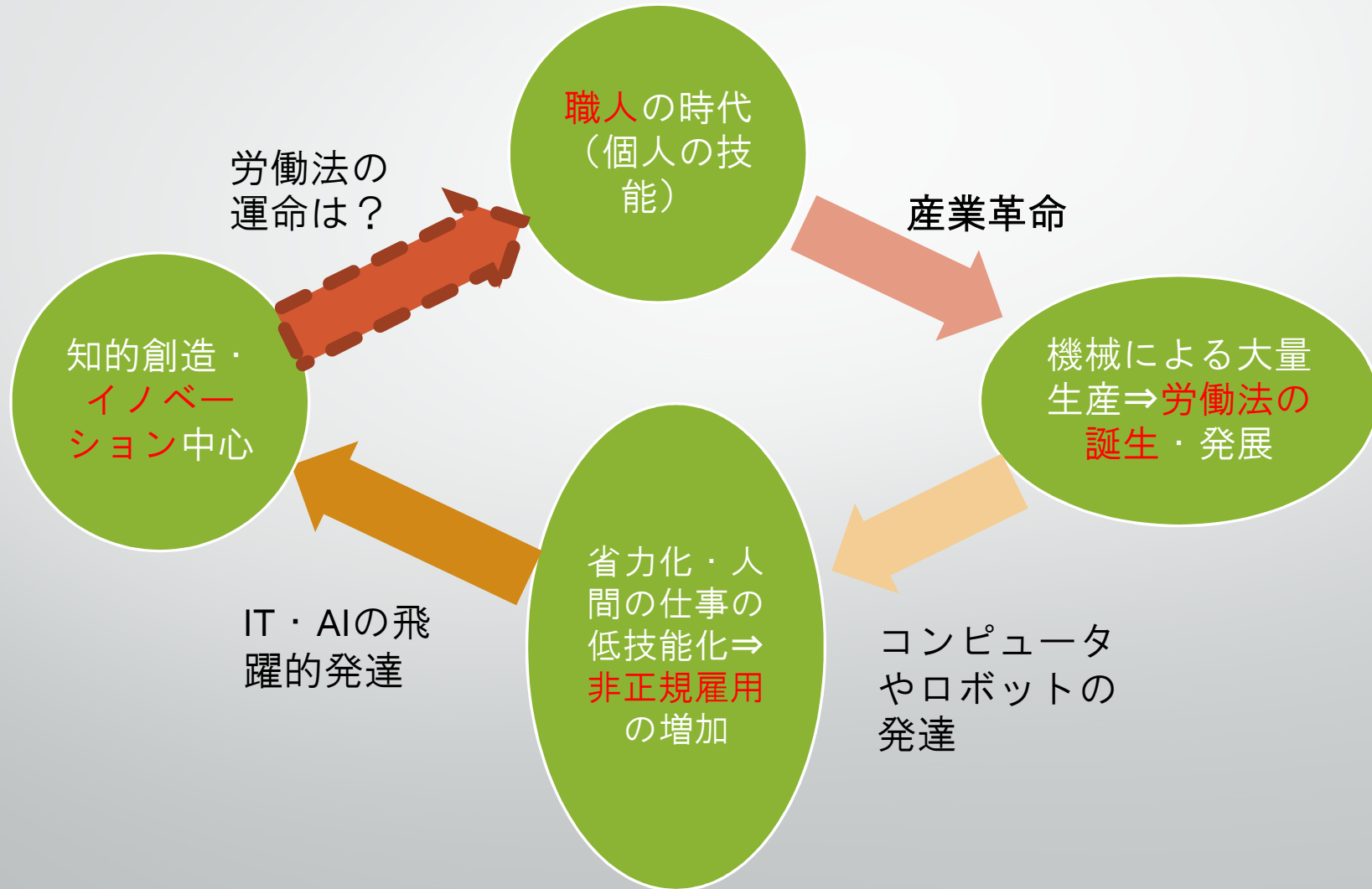
工場内の従属労働者

従属労働者一般（すべ
ての業種・職種）

すべての労働
者（自営業者
も含む）？

歴史はめぐる？

分権的生産過程における労働者の独立性



集約的生産過程における労働者の従属性

私の研究

2035年の雇用社会と労働法

未来予測的な研究は、学術的な手法では難しい (“There can be no prediction of the course of human history by scientific or any other rational method.” by Karl Popper)

エッセイを書く

弘文堂スクエア (HP)
「絶望と希望の労働革命—仕事が変わる, なくなる」 (2015年8月から連載)

<http://labor-revolution.hatenablog.jp/>

とりあえず中間的な論文

「ITからの挑戦—技術革新に労働法はどう立ち向かうべきか」日本労働研究雑誌663号 (2015年10月)

労働法研究者が2035年問題を 扱う意義はどこにあるか？

私の研究テーマからくる必然性



「労働の従属性」をアприオリに措定することへの疑問

先行業績 菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題—新たなサポート・システムを求めて」日本労働研究雑誌418号（1994年）

従属性は労働法の基本！

①古典的契約論と区別するための従属性

- 民法や商法の契約論に従属性をとりこんで分析するのが労働法⇒「従属性」を扱う学問領域としての独自性

②労働法の存在意義を正当化する従属性

- 「従属性」があるから保護のニーズがある=政府の介入根拠と厚生労働省の存在意義

従属性批判

従属性は「**存
否**」だけではなく、「**程度**」も
問題となる可変
的概念

①：**労働法の存在理由**は自
明ではない（なぜ一般契約
論ではダメかの不断の検証
が必要？）

②：**保護のニーズ**は人
によって異なる←労働者の多
様化：保護の過小or過大

従属性批判その2

技術
の発達



労働者の従属性
の質を変え、**保
護のニーズ**を変
容させ、**労働法
の存在理由**の再
考を促す

関連する私の従来の研究 part1

①「労働条件形成・変更の段階的正当性—労働条件変更法理の再構成—(一)～(四)」法学協会雑誌（東京大学）113巻1号～4号（1996年）／『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣，1999年）として公刊

従属性の反対概念である「契約の自由」を基礎とした労働条件変更法理の構築をめざし，新たな解釈論を提示した（博士論文）。

②「労働保護法の展望—その規制の正当性に関する基礎的考察」日本労働研究雑誌470号（1999年）

労働法を，保護の対象（労働者概念），規制事項の範囲，規制の手法の三つに分けて，それぞれについて「契約の自由」をどこまで制約することが正当化されるかを検討した。

③「従属労働者と自営業者の均衡を求めて—労働保護法の再構成のための一つの試み」『労働関係法の現代的展開』（信山社，2004年）

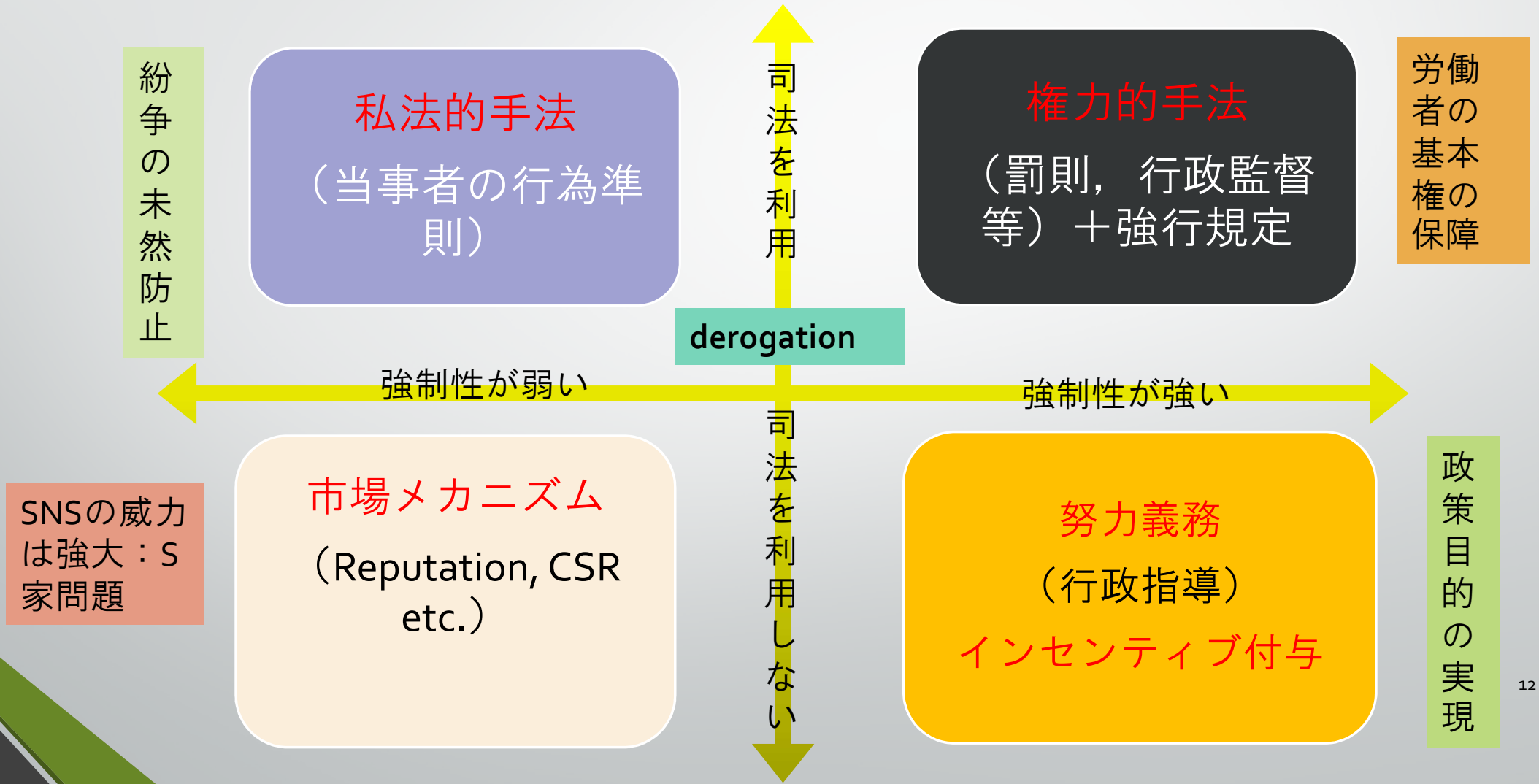
労働者であるかどうかによって，保護が「all or nothing」になるのは妥当ではないという観点から，経済従属性に関する保護規制は自営業者にも拡張すべきであるし，人的従属性のある労働者でも経済的従属性が弱ければ derogation（保護規制からの逸脱）を認めるべきなどと主張した。

関連する私の従来の研究 part2

④「労働法は、『成長戦略』にどのように向き合うべきか」季刊労働法247号（2014年）

労働法の規制は、従属性から来る保護のニーズに照らして必要十分かを厳密に検討すべきであり、そうした観点から、規制が過少な領域については、積極的に立法介入をすることが憲法の要請である（たとえば、労働時間規制）が、他方、過剰な部分には、適用除外（exemption）やderogationを認めるべきであり、それをしなければ、企業に憲法上保障されている経済的活動の自由に対する不当な侵害となり違憲問題が生じる、と主張した。

規制手法論



もう一の研究テーマ：規制の副作用論 現場の動きやニーズに目を向ける

経済学との協働

- 労働者保護規制が企業の行動に与える影響を分析することの重要性
- 『法と経済で読み解く雇用の世界』（有斐閣，2012年）：経済学者の川口大司教授との共著

人事管理論との協働

- 労働者保護規制が企業内の人事管理(HRM)に与える影響を分析することの重要性
- 『人事と法の対話』（有斐閣，2013年）：HRMの研究者の守島基博教授との共著

労働政策批判

- 一見労働者を保護するようにみえる政策が，労働者保護につながっていないという問題点を指摘
- 拙著『雇用改革の真実』（日経プレミアシリーズ，2014年）

私の具体的な政策提言



労働力の流動性

『解雇改革－日本型雇用の未来を考える－』（2013年，中央経済社）

日本の解雇規制には，不明確性，厳格性，硬直性という三つの問題があることから，不明確性を解消するために，個々の企業に解雇要件（実体と手続）を就業規則で明記させ，募集段階での開示を企業に義務づけ，その基準どおりに解雇がなされた場合は解雇は有効とすべきこと（解雇基準については，政府はガイドラインを設けておく），不当解雇の効果は原職復帰ではなく，原則として金銭解決とし，その額は労使で事前に合意がある場合にはその額とすることを提言した。

解雇ルールを，労使自治をベースにした分権型のものにし，それによりルールと明確性と現実的妥当性を追求すべきという提案

成果を重視した働き方

『労働時間制度改革－ホワイトカラー・エグゼンプションは、なぜ必要か』（2015年，中央経済社）

現在の労働時間規制は健康障害やワークライフバランスという点で機能しておらず，三六協定・割増賃金という手法を使う規制を見なおして，より直接的な規制を導入すること（絶対的上限の導入，勤務間インターバルの導入，使用者主導の年休付与など）が必要であるとし，一方，知的創造的な仕事に従事する人には時間規制は不要であり，かつ現在の弾力的規制（管理監督者，裁量労働制）では不十分なので，新たなホワイトカラー・エグゼンプション（労働時間規制の適用除外）の導入が必要であると主張した。

労働時間規制について，不足している規制を補充し，過剰な規制を撤廃すべきとする提案

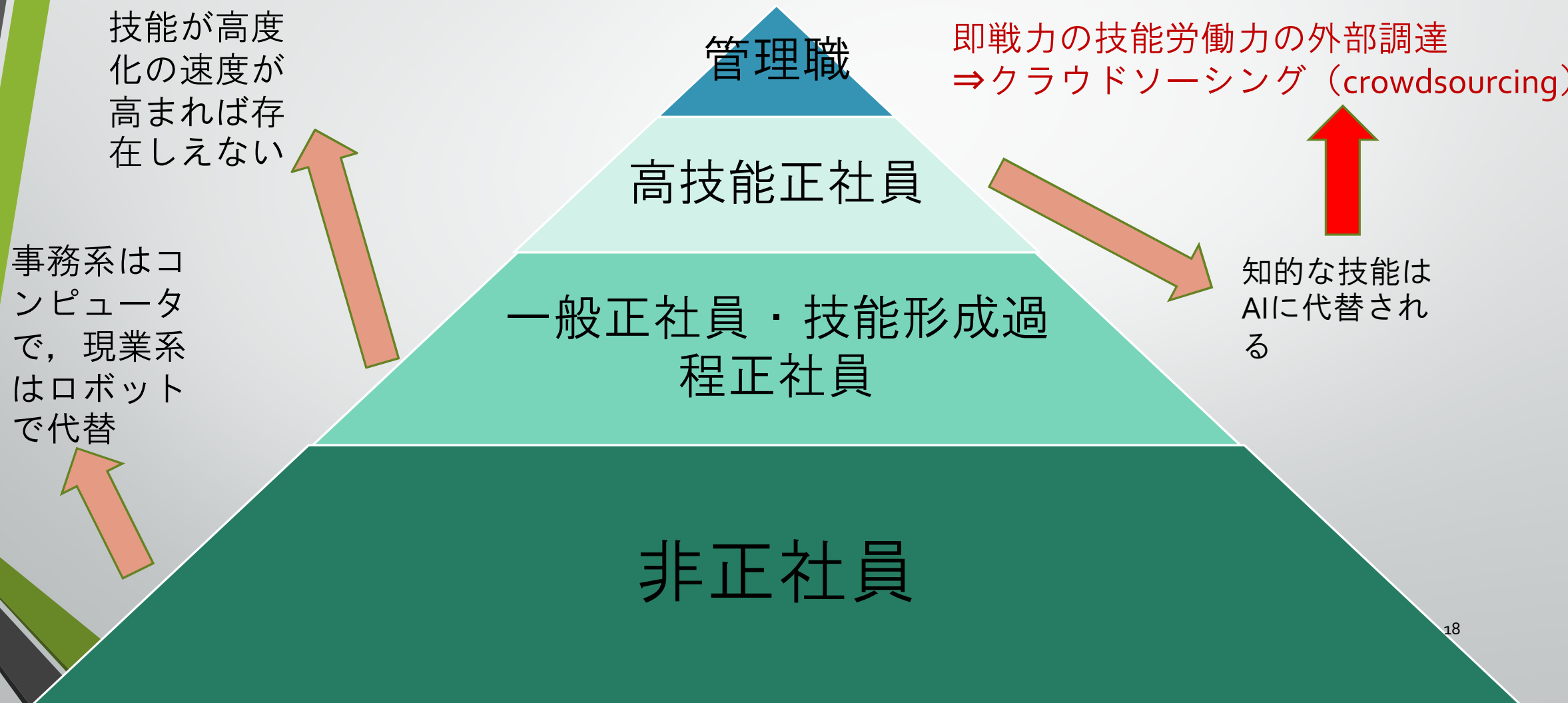
専門的な仕事のマッチング

『労働者派遣改革（仮題）』（2016年〔予定〕）

労働者派遣は、元来、専門的業務における労働力の需給調整のための制度。一方、派遣労働者の格差問題は、派遣に限らない非正社員一般の問題であり、その処方箋は、格差の直接是正よりも、労働者の技能育成を図る政策で対処すべき。派遣制度そのものは、今後、本来の労働力のマッチングの手段としてより重要となるので、そのような制度として再構築すべきと主張する（予定）。

派遣性悪論に反対し、派遣の効用を直視して、その望ましい活用に向けた政策を進めるべきという提案

私の着目する現場の変化：新たな社員階層



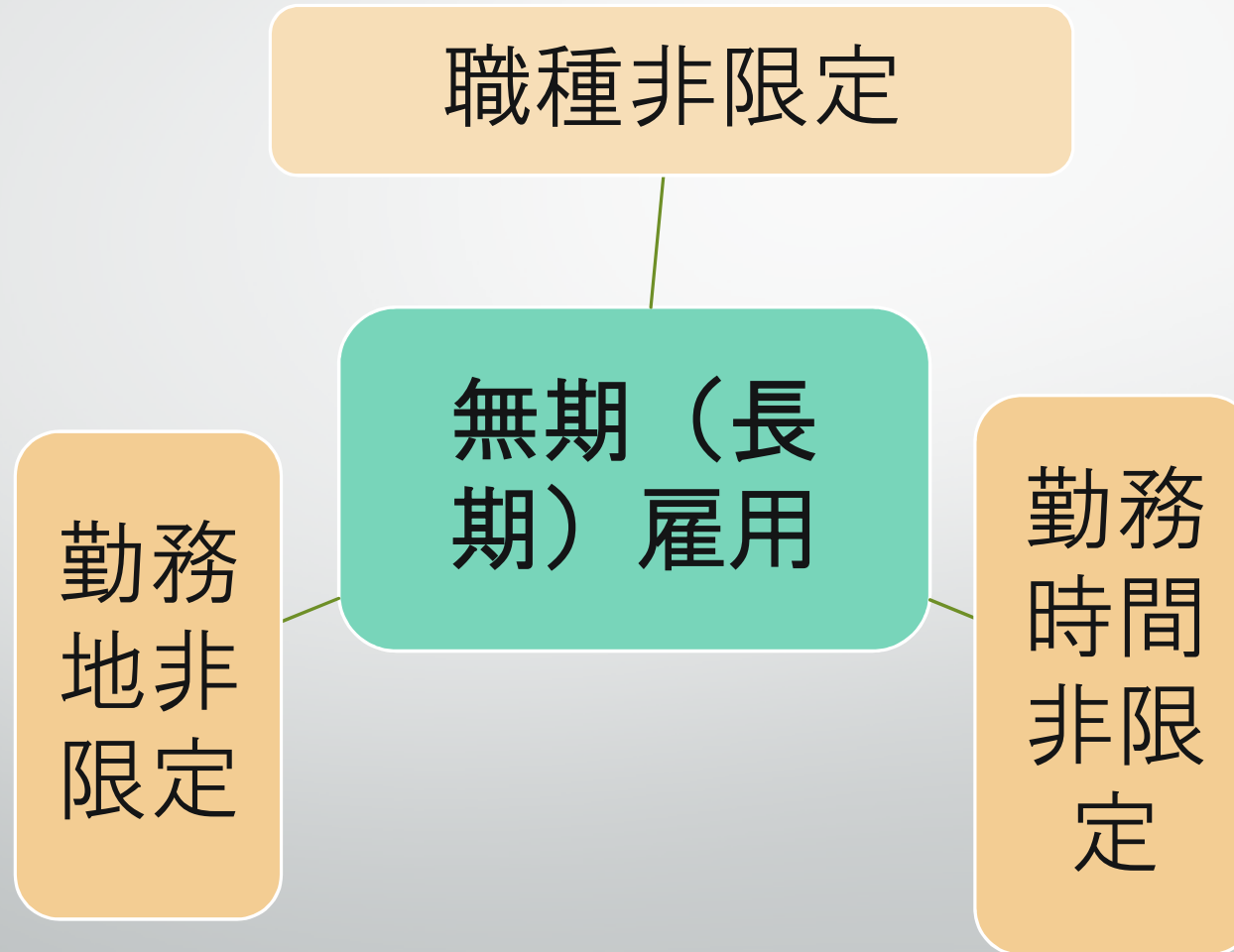
日本的経営の特徴－正社員重視

長期雇用慣行

年功型賃金

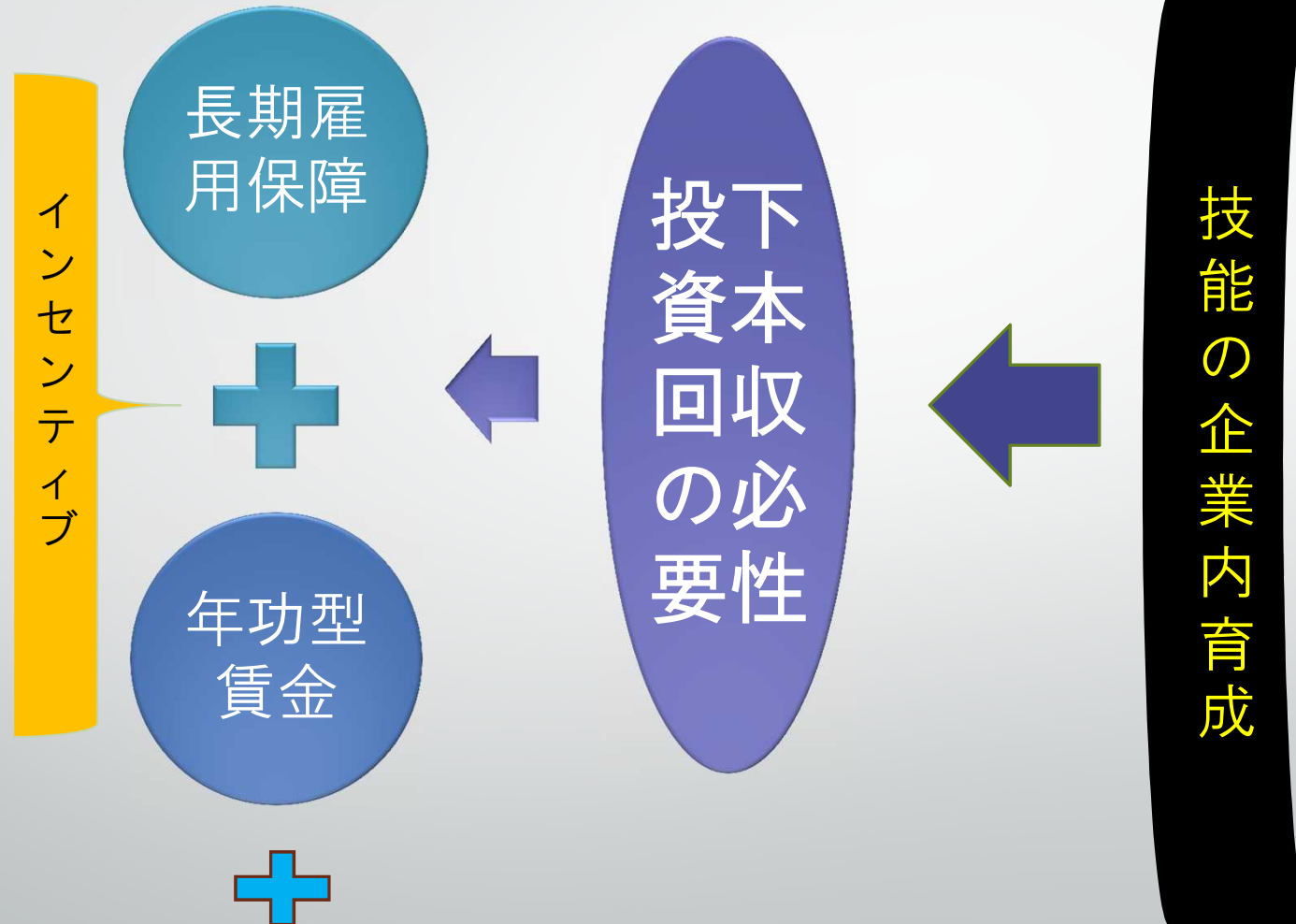
企業別組合

伝統的正社員の特徴



いわゆる
限定
正社員は、
真の意味で
正社員で
はない

正社員はなぜ存在してきたのか



広汎な人事権（配転権，教育訓練等）

正社員受難の時代に！

技術進歩

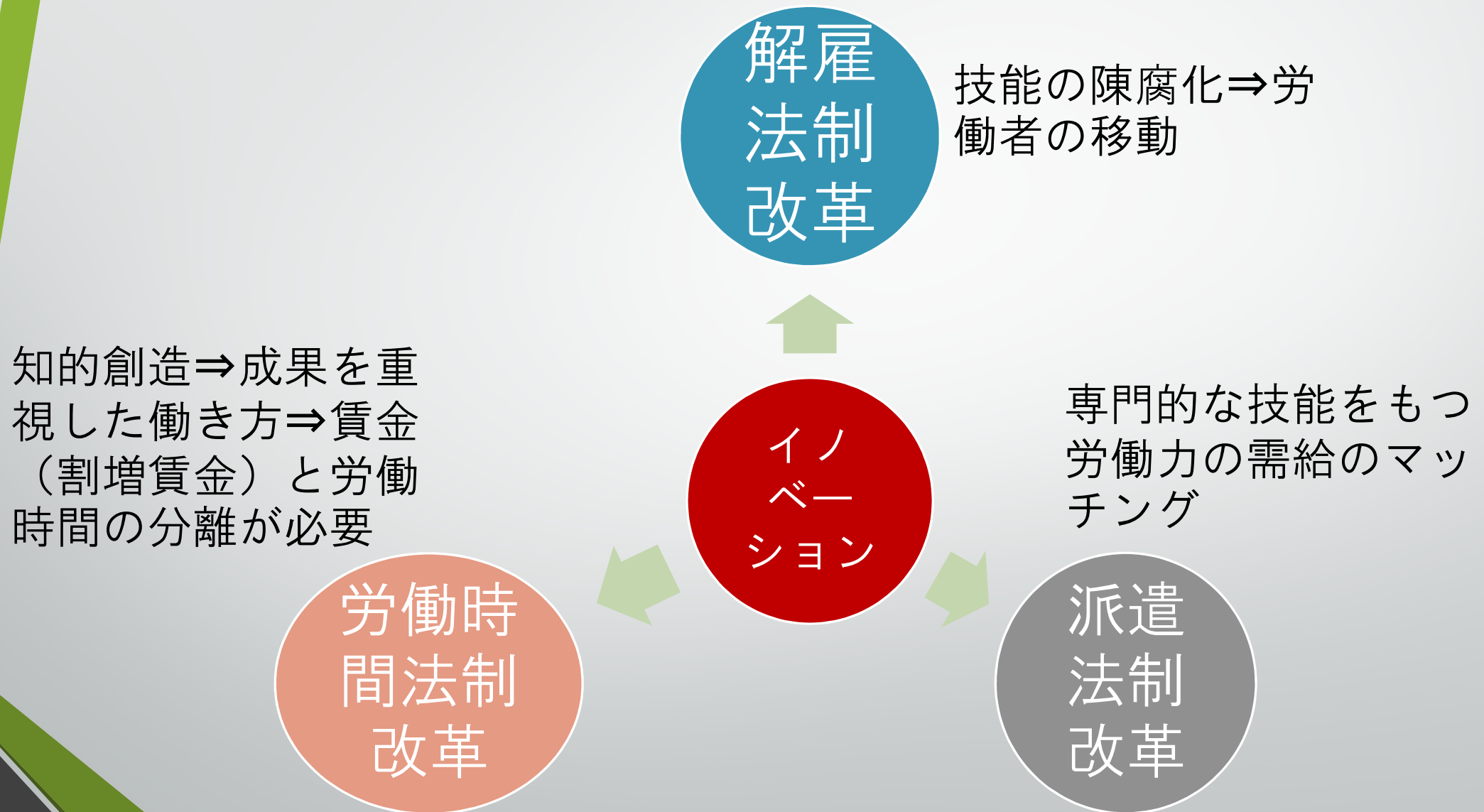
情報通
信技術
(ICT)
⇒IoE

人工知
能
(AI)

ロボッ
ト

長期雇
用の正
社員は
不要
⇒
即戦力
の専門
労働者
の需要
が増大

未来に向けた制度改革



テレワークのインパクト

技術進歩
のもう一
つの側面



働き方
の変化



ワーク・ラ
イフ・バラ
ンス (WLB)
にプラス

在宅勤務は自営か雇用か

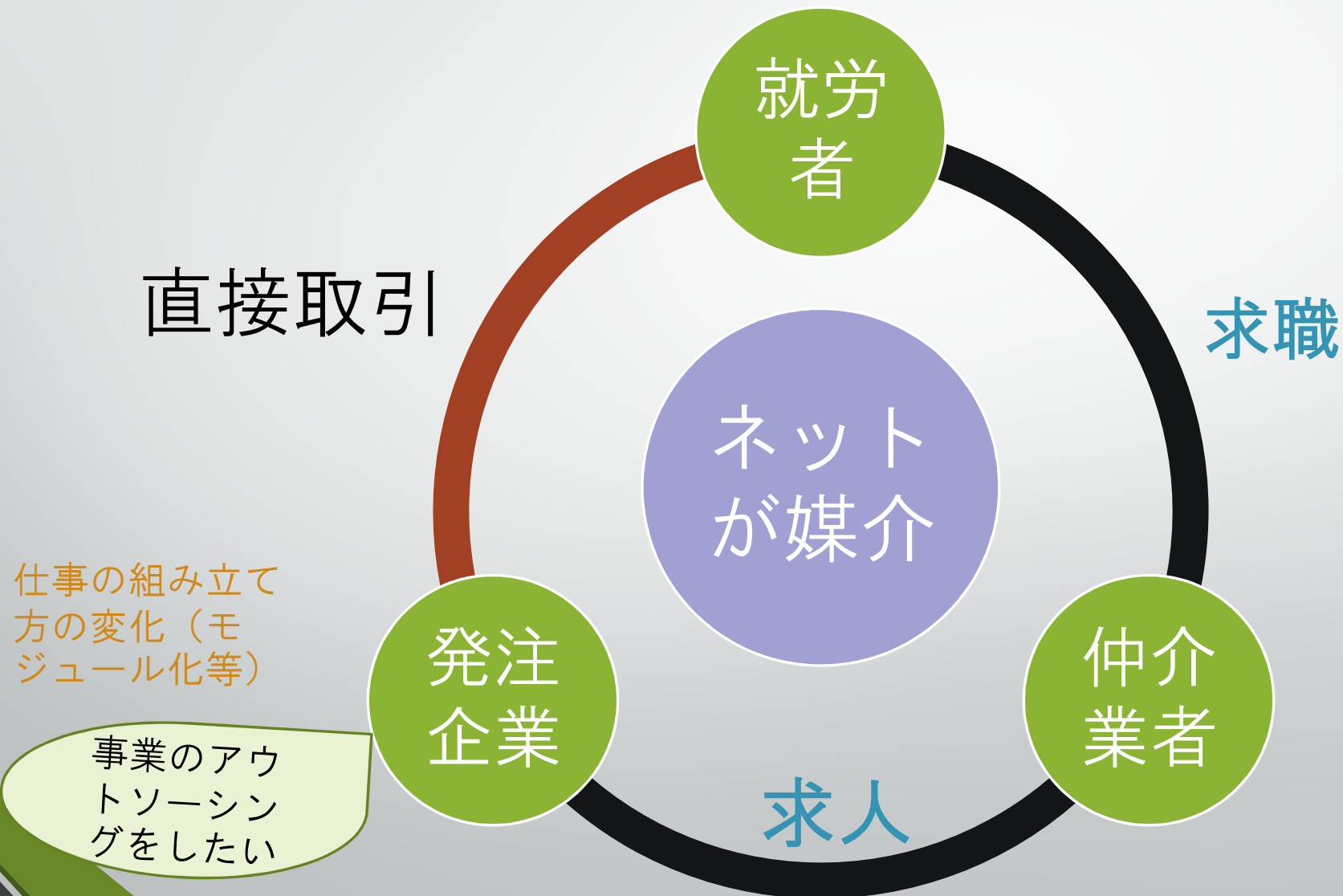
境界線があいまいに

自営

指揮命令関係が
不分明に

雇用

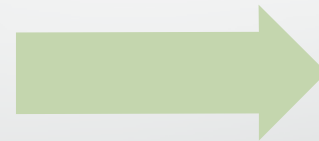
クラウドソーシング



新たな経済システムと働き方

On-demand economy

企業主導の大量生産・大量消費との訣別



Sharing economy

Uber的なlife & work style

- 1 自営的
- 2 WLB
- 3 エコ（遊休資産活用）
- 4 スマホの活用（利便性大）
- 5 消費者目線
- 6 新たな社会関係構築 etc.

自営就労者の保護？

自営就労者は人的従属性なし



保護の正当化は困難？

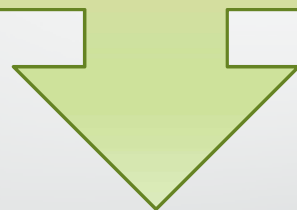


パターンナリズムは不要？

自己決定・自己責任論

問題の古さと新しさ

労働法は、どのような労働者に対して、どのような事項について、どのような手法で保護していくのかを考えてきた？



古典的な問題

自営的就労問題 part1



自営的就労問題 part2

どのようなニーズがあるか？

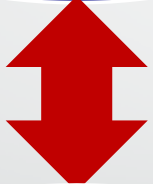
契約リテラシーの向上

健康確保, 契約履行, 契約解約, 各種保険など

仕事の仲介

自営的就労問題 part3

自己責任論
(paternalism不要論)



日本経済にとっての
必要性 (これも労働法の原点)



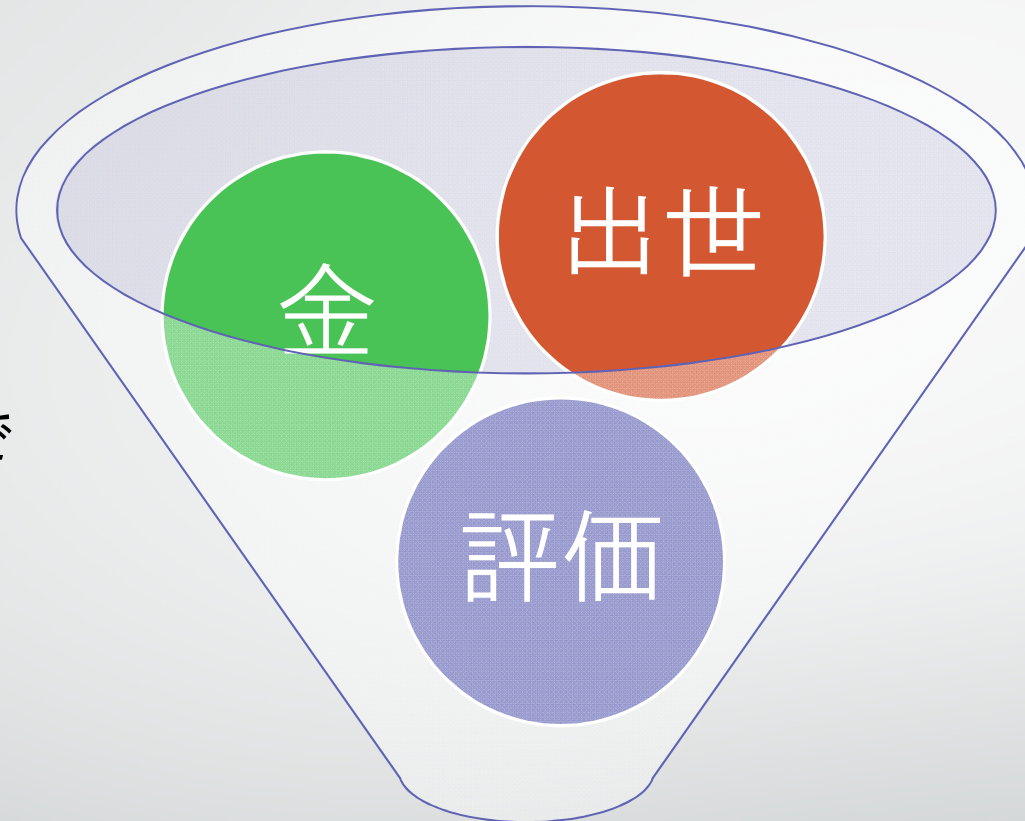
健全な就労形態にするための環境整備は必要



政府の役割

幸福と労働

あなたはそれで
幸福ですか？



精神的満足

仕事と幸福追求

人は多くの時間を仕事に捧げる

- 仕事で幸福を感じられなければ幸福な人生は送れない

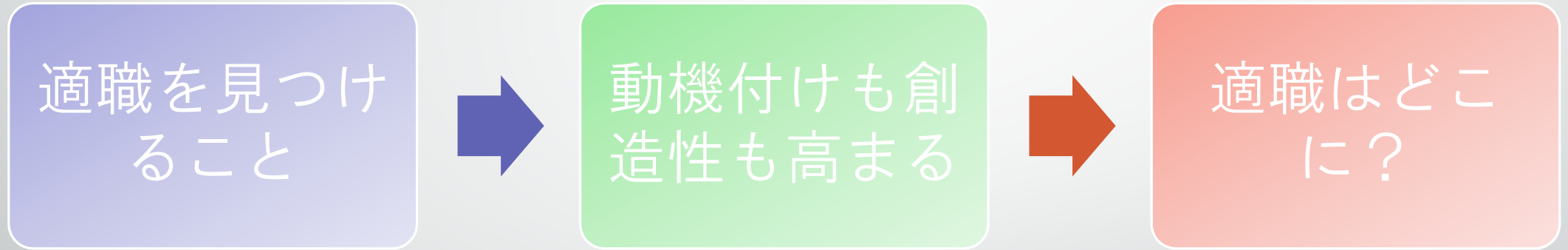
仕事において幸福を追求するためには？

- 仕事に隷属するな (by Carl Hilty «Glück»)

仕事に隷属しないためには？

- ①仕事における**創造性**
- ②**時間主権**の回復 (WLB)

幸福と適職



Employability（転職力）の重要性

技術の急速な発達のジレンマ（特に労働の面から）

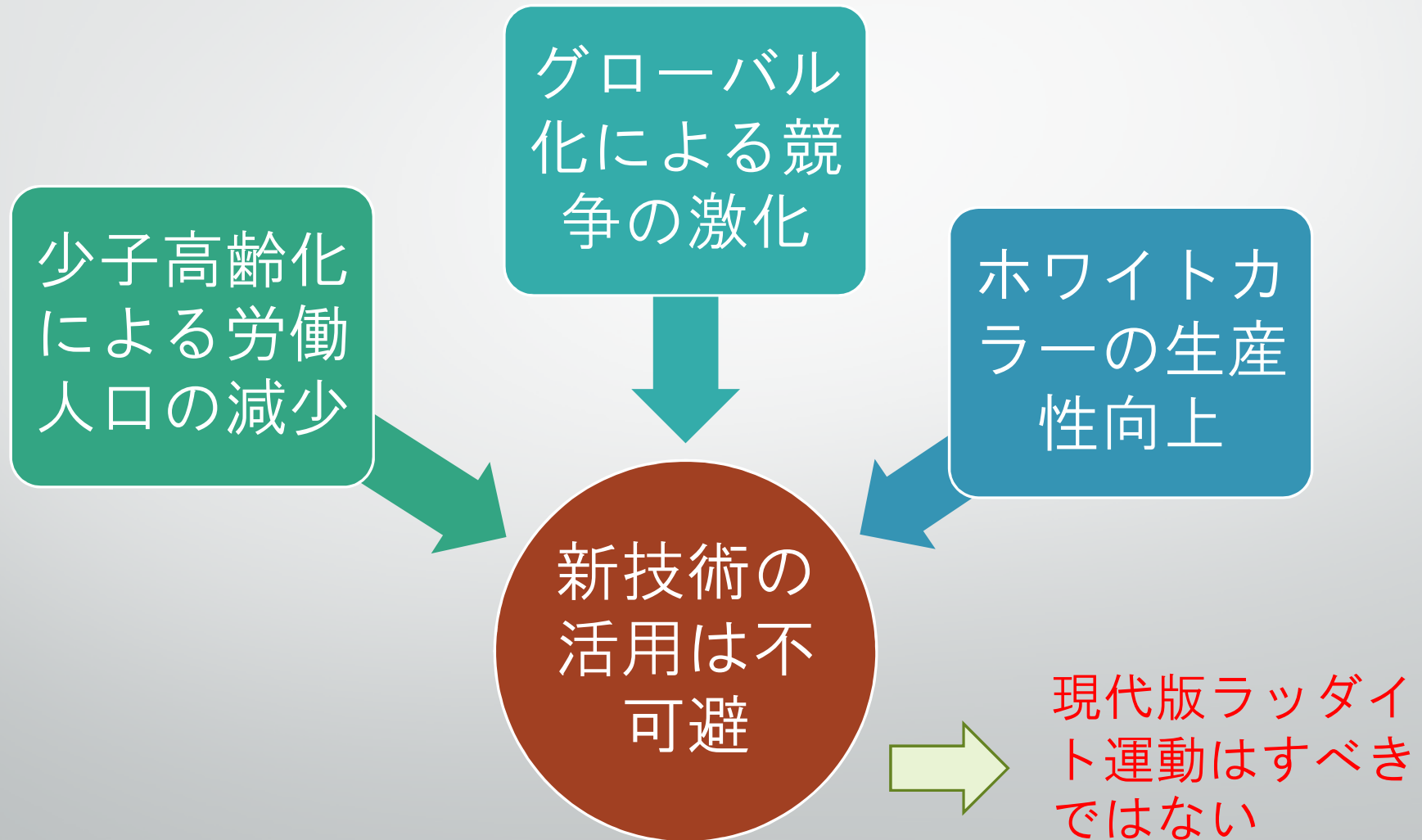
メリット

- 生活を豊かにする
- 苦役からの解放

デメリット

- 熟練技能の陳腐化
- 新技術習得の困難化

新技術との共生



これからの真の政策課題（2035年に向けて）

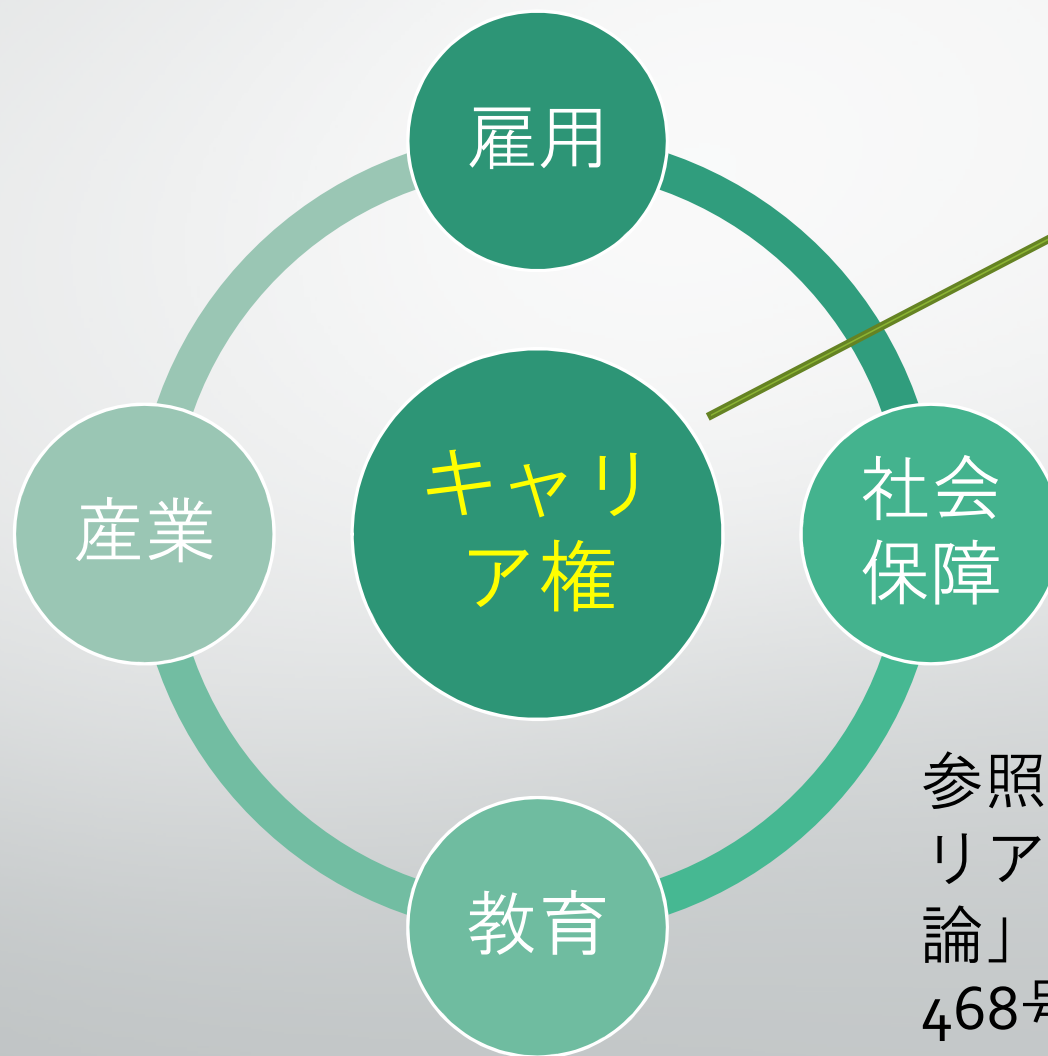
技術の発展がもたらす未来の労働の世界を想像しながら、新たな労働法の構築のための作業を進めること⇒もはや「労働法」ではないかもしれないが???

政府は、未来の労働に関する情報収集と分析に尽力し、国民がアクションを起こすのに必要な情報を提供していくべき＝真の意味での「セーフティネット」の構築を目指すべき

詳細は、幸福と労働については、拙著『勤労は美徳か？－幸福に働き、生きるヒント』（光文社新書，2016年）


キャリア権構想

キャリア
権を
支える
統合的
政策



国民一人ひとりが、職業キャリアをと
おして幸福を
追求する権利

参照文献：諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」『日本労働研究雑誌』468号（1999年）



ご静聴ありがとうございました。
ございました。