

労働者のライフと企業の積極的支援ーワーク・ライフ・バランス論を超えて

佐藤 敬二(法学部教授)

今年度の論文集のタイトルは、「労働者のライフと企業の積極的支援ーワーク・ライフ・バランス論を超えて」としました。私の担当している社会法演習では、最初から全体としての研究テーマを設定して演習を進めているわけではありません。あくまで、各人が関心のあるテーマについて研究を進めています。しかし、各人のテーマについて全体で何度も議論をして論文の内容を練り上げていきますので、その年度の受講生全体の考え方や問題意識が、無自覚的にはありますが、個々の論文の内容に反映することになります。年度末を迎え、全員の論文が揃った段階で、論文集のタイトルを考えることによって、改めて、全員の問題関心や今後のあるべき方向性について意見交換をしたところ、浮き上がってきた共通した問題関心がタイトルの内容でした。なお、ここでの「ライフ」とは「ワーク・ライフ・バランス」論における「ライフ」であり、純粋な私生活ではなく、あくまで「ワーク」と関連した限りでの私生活をさしています。

「ワーク・ライフ・バランス」論は、日本においても、内閣府のものと「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が2007年には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」を策定するなど、一般に認知されてきた考え方です。内閣府によれば、この考え方は具体的には、(1)経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる、(2)働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる、(3)性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている、ものとされています¹⁾。

この考え方は、過労死に象徴されるような長時間労働が続いている現在の日本において、経済的自立可能な働き方ができることを前提にして、労働時間を削減し、私生活の時間を確保していくことに向けた方向への議論である点では、積極的な意味を持っています。しかし一方で、様々な限界を持っている議論でもあります。今年度の社会法演習では、この考え方が前提としている、仕事と生活を峻別し、使用者は仕事の場面におい

¹⁾ 内閣府「仕事と生活の調和推進ホーム」<<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>>
(visited 2016/01/16)

でのみ登場すべきであり、私生活の場面に介入してはならないとの二分法に疑問を持ちました。もちろんこの二分法は、私生活の自由を確保することであり、さらには、市民社会の自律性を確保するという近代法の理念を反映するものであり、その積極的意義を否定するものではありません。しかし、「私生活」とされていることから企業は様々な恩恵を受けていますし、「私生活」とされることを企業が形作っている側面がありますから、単純な二分法では不適切ではないか、また、対応した責任を企業は果たさなければならぬのではないかと、この疑問をもったのです。

「私生活」とされていることから企業が恩恵を受けている例としては、たとえば、保育があります。子育てを行うことはもちろん「私生活」ですが、労働者が公的保育サービスを受けることによって当該労働者が働くことができることは、当該労働者にとっても利益ですが、その労働者を使用している企業にとっても利益です。逆に、公的保育サービスがないならば、企業はその労働者を使用することができず、不利益を被ります。当該労働者が特別の力量を有していたり、養成に時間と経費がかかったり、そうでないとしても人手不足であったりすると、企業の負う不利益はよりわかりやすいでしょう。須賀智紀「事業所内保育と保育税」は、企業が公的保育サービスにある意味で「タダ乗り」していることに対して、企業も保育費負担を行うべきであるとの問題意識から出発しています。そして、事業所内保育が、本年から実施された子ども・子育て関連三法の中に位置付けられたことから、全企業が事業所内保育を行うかあるいはそれへの費用負担を行うべきであると論じています。現在でも企業は従業員給与の0.15%を「子育て拠出金」として負担していますが、厚生労働省は、2017年度までにそれを0.24%に引き上げ、その財源を事業所内保育所整備に充てるとともに、最終的には0.25%まで引き上げることで経済界と合意したと報道されています²⁾。須賀論文は昨年度（2014年度）に執筆されたものですが、その問題提起の方向に動きつつあるともいえ、タイムリーな論文となっています。

別の例としては、休息が挙げられます。年次有給休暇・休日・休憩といった休息も当然、労働者の私生活であり、労働基準法の休憩の項（34条3項）に規定されている自由利用の原則は、全ての休息について当てはまります。休息の意義について、とりわけ年次有給休暇の制度趣旨について、疲労回復の側面を強調する見解と、労働者の人間性回復の側面を強調する見解とがあることは周知のことです。伊良部直樹「休憩時間一括付与のための根拠」は、疲労回復が目的であるとする見解に立ったとしても、労働者が休息から復帰することによって労働効率が上がるわけですから、休息は明らかに企業に

²⁾ 毎日新聞 2015年12月22日

とって利益であることを指摘しています。人間性回復といった諸活動を行うことも、とりわけ、現代のように労働者が自ら考え企画していくことが求められる社会においては、労働者の創造性をはじめとした人間力が求められ、実は、企業利益と相反することではありません。伊良部論文は、休憩時間分割の可否という具体的論点についての検討であり、制度趣旨より分割はできないと論じたものであり、近年ではあまり論じられていない論点の論文である点でユニークです。しかしそれにとどまらず、問題関心としてはさらに、企業は労働者の休息によって様々な利益を得ているのであるから、企業が休息に対して積極的援助をするべきであるとの主張つながるものを有しています。ヨーロッパでは、休暇手当も設けられていますし、休憩への援助も考えられます。日本でも、企業が休息を援助する制度について検討が進められるべきです。

「私生活」とされることを企業が形作っていることの最たるものは、非正規労働です。非正規労働者になることを労働者自身が選択したのだ、とする言説が盛んにおこなわれています。しかし、正規労働者が減少し非正規労働者が増加しているのは、必然ではなく企業により形作られていることは、日経連『新時代の「日本的経営」』³⁾の内容に論及するまでもなく、現在では共通認識になっています。事実、上の報告書が出された1995年以降、非正規労働者比率は急上昇しており⁴⁾、厚生労働省が2014年10月時点で正社員以外の労働者の割合が40.0%に達したと発表するまでに増加しています⁵⁾。前述した内閣府による「ワーク・ライフ・バランス」の具体的内容の中では、様々な働き方ができることが挙げられています。一般論としてはよいことなのでしょうが、現実には、非正規労働者としての働き方しか選択肢がなく、それは企業によって作られた現実ですから、非正規労働者としての働き方を企業によって強制されている、と言わざるをえません。

真に多様な働き方ができるためには、多様な働き方の選択肢があり、労働者が自らの自由意思でそれを選択できることが必要です。そのためにはまず何よりも、企業によって非正規労働者が自由に作られていく現実を改めなければなりません。有期労働契約を締結するには正当あるいは合理的理由が必要である、という方向性についてはかなり理解が広がっています。厚生労働省の審議会においても意見としては出されているまでに

³⁾ 日経連（日本経営者団体連盟）『新時代の「日本的経営」』（1995年）

⁴⁾ 佐藤のページ「社会法資料集」「非正規雇用率」
<<http://www.ritsumeai.ac.jp/~satokei/sociallaw/temporaryworkers.html>>

⁵⁾ 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/index.html>>

なっています。しかし、それは立法論であるとの認識が多数を占めているように思われます。川添智弘「有期労働契約の締結事由規制とその正当理由」は、解釈論として、有期労働契約を締結するには正当あるいは合理的理由が必要であると法解釈できると主張しています。根拠としては、労働契約が継続的債権債務関係であり、高度の信頼関係を必要とするところに求めています。解釈論として主張するための根拠についてはまだまだ議論が進んでいません。その中において、一つの端緒的な見解であろうと思います。

また、真に多様な働き方ができるためには、子育ての面でも多様な働き方に応じた保育のシステムが求められます。これまでは、男性の育児参加（イクメン）という方向にのみ議論が進んでしまい、多様な働き方に応じた保育を行うことの公的責任について議論がされていませんでした。須賀智紀「家庭的保育と保育保険」は、従来の保育所の保育サービスが定型的なものであり、正規労働者の労働時間を前提として組み立てられているのではないかと、との疑問を前提として、家庭的保育であれば、多様な働き方に対して柔軟な保育を提供できる可能性を有しているのではないかと主張しています。これまで家庭的保育は、保育所の補完と扱われており、補完ではないと主張する論者もいかなる意味において補完ではないのか説得的に提示できていないように思われます。須賀論文は、家庭的保育に、多様な働き方に対応する保育という点で独自の意義を付与しようとするものです。今後の議論が必要な一つの論点だと思います。

各論文はまだまだ検討の緒についたばかりのものですが、引き続いての議論展開のためにも、現時点での到達点を論文集の形にまとめておくことが必要でした。しかし、多少なりとも自らの論文を公開するとなると、著作権侵害しないことを始めとして、論文執筆のための基本ルールを守ることが必須となります。その第一歩は、自らの見解と他人の見解を自覚的に区別していくことです。今年度の各論文は、先行業績がほとんどあるいはまったくない領域でのものですから、自らの見解を作って行くことがたいへんでしたが、逆に言えば他人の見解との区別という点では誤りをおかす可能性は低いものでした。しかし、今年度のゼミ生に対しても、この点は繰り返し指導してきましたので、最低限の力量は身につけているのではないかと思います。

今年度演習での検討の成果がどのような水準のものであるかは、お読みいただいた方のご判断に待ちたいと思います。いずれも検討を始めたばかりのものであることは事実ですから、今後、各人が検討を深めてくれるものと期待しています。