

チュロベシュカ ナラヴァ ！

佐藤 敬二(法学部教授)

今年度の論文集のタイトルは、「チュロベシュカ ナラヴァ ！ー労働社会における人間性の回復にむけてー」としました。「チュロベシュカ ナラヴァ(Človeška narava)」とは、スロベニア語で「人間性」を意味します。それに「!」を付することで、人間性が重要である、あるいは、人間性を求める、といった意味合いとしてタイトルにしました。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、その年度を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。

スロベニア語にしたのにはいくつかの含意があります。まず、日本の労働社会においては人間性が尊重されていないと認識しているのですが、その現状を否定的に考えていることの表明として、日本語以外の言葉を使っています。そして、その際にスロベニア語を選んだのは以下の理由によります。第一に、スロベニアは、独立するまではユーゴスラビア連邦共和国を構成する共和国でしたが、周知のようにユーゴスラビアは自主管理社会主義を標榜しており、末端の職場に権限が認められる政治体制であったことです。その中でもさらにスロベニアは、ユーゴスラビアを構成する他国と比べて比較的言論の自由が認められ、ユーゴスラビアからの独立前から民主的制度の整備が進められていたと評価されています。これは決して、スロベニアの政治体制を全面的に肯定するものでも、理想的モデルと考えるものでもありませんが、少なくとも理念としては労働者の自主性・主体性を尊重したいと考えられていたのではないかと思われました。また第二に、本年度の受講生であり、本論文集にも論文を掲載している荒谷君が、短期間ではありますがスロベニアに留学しており、そこで体験した文化や自然環境などについて紹介してくれ、人間的な環境であると思われたこともあげられます。そのため、本年度のゼミコンパも、おそらく日本ではここ一箇所しかないであろうスロベニア料理のお店で開催し(立命館大学衣笠キャンパスの近くにあるのも何かの縁だと思います)、スロベニア料理に舌鼓をうつとともに、オーナーご夫妻からいろいろなお話を伺ったのでした。

本演習は、法学部の演習ですから、基本的には法解釈の議論を行っています。その際に、実は労働者の人間性を尊重する、あるいはそれを回復して伸ばす、という視点から法解釈ができるのではないかと。また、立法論についても、経済合理性や社会的要請といった視点ではなく、人間性の尊重という視点から議論できるのではないかと。このような問題関心で本論文集の論文は形作られています。

**伊良部直樹「休憩時間一括付与のための根拠」**は、休憩時間を分割した形で労働者に付与することはできず、一括して付与する義務が使用者にあると論じています。現在の行政解釈は、昼食時間を確保する等、休みの実を失わない程度であれば、分割付与できるとしています。しかし伊良部論文は、休憩時間とは肉体的疲労を回復したり、空腹を満たす、といったいわば労働能力を回復する、という目的のためだけにあるのではなく、この時間を使って、同僚とコミュニケーションをとったり、自らの能力向上をはかったり、趣味のために使ったり、組合活動を行ったりと、いわば人間性を回復あるいは向上させるためにあると理解します。そこから、使用者が休憩時間を分割して付与することは、人間性回復あるいは向上させることを妨げるものと考えられるわけです。**伊良部直樹「代休を与える義務」**も同様の問題関心から作られています。現在の行政解釈では、休日に働いた場合に、割増賃金を支払う義務はあるものの、代休を与えるかどうかは使用者の任意と考えられています。しかし、休日に労働を休むことには、人間性の回復あるいは向上にとっての意味があり、それを金銭(休日労働への割増賃金)支払いに解消できるものではないので、当初予定されていた休日をとれなくなったことへの補償としての割増賃金とは別に、使用者は労働者が休むこと自体を保障しなければならないと論じています。

**橋本美祝「使用者による年次有給休暇付与の法的義務」**も、伊良部論文と問題関心が似ています。まず、年次有給休暇の意義を、単に労働能力の回復にあるのではなく、人間性の回復ならびに向上にあると理解します。この理解はILOの年休条約においても示されているものですが、ただこれまでは、あくまで労働者が休暇を請求(法的には時季指定)したことに対する、使用者の時季変更権限の行使に関して論じられてきました。しかし周知のように、日本における現在の年次有給休暇取得率は5割を切っているのですが、これは労働者からの時季指定自体がされていない状況にあることを示しています。そこで橋本論文は、年次有給休暇の意義が人間性の回復・向上であり、それが法律で認められているのであるから、その目的を実現する手段が必要であり、その一環として使用者が年次有給休暇を付与する義務を負う、と論じています。

**阪本香沙音「生活保護費の貯蓄は資産となるか」**は、生活保護法の領域で人間性の回復・向上を問題としています。生活保護法の領域で人間性といった場合、これまでは、生活保護水準との関係でいわれてきました。生存を脅かす水準を問うた朝日訴訟を「人間裁判」と呼ぶことは周知のことですが、現在では人間性を回復・向上といった場合、生存を保障するレベルにとどまらず、健康で文化的な水準でなければならないと論じられます。それに対して阪本論文は、生活保護費を貯蓄する問題の局面で人間性の尊重を問題とします。最高裁判決は、生活保護法の目的に合致することを条件として、貯蓄を容認しています。判決は生活保護法の目的として自立助長を挙げているのですが、その理解によっては貯蓄の認められる範囲が狭くなります。ここでの理解においても、人間性の尊重といった理念が重要になってくるように思われます。

**小椋有剛「偽装請負回避のために請負先企業へ社員を出向させることの是非」**は偽装請負を問題として扱っています。偽装請負はなぜ批判されるべきなのでしょう。もちろんそれが労働者派遣法を脱法する目的であることが批判されるべきことですが、さらに、それが批判されるべきである実質的理由は、責任を何も負わない者(請負元企業)が(請負先の労働者に対して)指揮命令のみを行うことにあります。そこから、非人間的な指揮命令につながってくるのだと思います。小椋論文の提案する手段は、請負元の担当者が請負先に出向することで請負先企業の従業員として請負先の労働者に指揮命令をするという方法です。これ自体は偽装請負回避のための技術的な対策にすぎませんが、同じ会社の間が指揮命令することで、仮にその者の帰属意識が出向元企業にあったとしても、常識的な指揮命令につながり、それが人間的な働き方への第一歩となるのでは考えられます。

**荒谷祐大「解雇の金銭解決制度は転職者の採用枠を増やせるのか」**は、上の諸論文とは異なり、法解釈というよりも立法論としての考察ですが、一昨年に発生した、電通での新入社員の過労自殺を契機として、そのような事態をなくするためにはどうすべきかを考察したものです。長時間労働と上司からのハラスメントによって自殺に追い込まれる、これほど人間性が破壊されたといえることはありません。このような状況に追い込まれる要因には様々なものが考えられますが、その中で荒谷論文は、苦しくなったときに転職できない日本の労働社会をの在り方を課題として取り上げています。それを転換させるために、解雇の金銭解決制度の導入が有効ではないかとの主張をしつつ、それが日本社会の中で実際に効果をあげるための条件を検討しています。

各論文はまだ検討の緒についたばかりのものですが、引き続いて議論を展開するためにも、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。