

巻頭言

不倫社会からエシカル社会へ

佐藤 敬二(法学部教授)

2018年度の論文集は、2017年度に三回生であったゼミ生の四回生時の論文を収録しています。2017年度の論文集の表題は「不倫社会」としていました。これは、現代社会の状況が「人倫に悖る」ものとなっていることを指摘するものでした。詳しくは2017年度の巻頭言をお読みいただきたいのですが、「使用者のみならず裁判所も含めて、さらにはそれを是認する社会全体が、労働者・国民が人として当たり前の取り扱いを受けるといふ、素朴な思いですが、もっとも基本的な気持ちを蔑ろにしているのではないかとの思いから」名付けたものでした。2018年度もその問題意識を引き継いでいるのですが、2018年度の論文では、「人倫に悖る」ものであることの警鐘を鳴らすところから進んで、具体的に「人倫に悖る」行為をやめさせるためにはいかなる仕組みを作るべきなのか、という点に議論を進めている点に特徴があります。安全衛生委員会、労働局における過重労働撲滅特別対策班、雇用環境・均等室、さらには大学といった組織を、「人倫に悖る」状況を変えていくためには、どのような在り方であるべきか、役割を果たすようにどのように作り替えていくか、といった議論に進んでいます。その意味合いを示すために、2018年度の表題は、「不倫社会からエシカル社会へ」としました。労働関係や社会保障の分野をエシカルなものとするためには、法解釈の点において変えていくべきことは多いのですが、それにとどまらず、実現するための組織をいかに作っていくか、もっと議論がされることを期待しています。以下では、本論文集に掲載した諸論考を、2017年度の論文からどのように展開しているのかを明らかにする、との視角から簡単に紹介しておきます。

まず労働時間管理について、八十科論文が取り組んでいます。2017年度は「教員の長時間労働是正に向けて」と題して、教員の長時間労働の問題を取り扱っていました。教員の長時間労働は改善すべき課題ですが、長時間労働がよくないとして、それでは、教員のような働き方の場合に、いかなる時間管理の方法が適しているのかの構想は難しい課題です。そこで、2018年度は、**八十科集「高度プロフェッショナル制度における労使間の同意・合意方法の是非」**と題して、2018年6月に成立した働き方

改革関連法の中で、教員も含んだホワイトカラーに対する時間管理方法として、新たに設けられた「高度プロフェッショナル制度」の検討を行うことになりました。ここで八十科論文は、この制度自体には問題が多いとして、同意の要件を厳格に解すべきであることを主張しています。八十科論文のように、大半のホワイトカラーはこの制度によるべきでないとして、教員も含んだホワイトカラー労働者の時間管理はいかなる制度であるべきなのかの検討を続けることが必要でしょう。

続いて、染谷論文と末永論文が、賃金・福利厚生課題に取り組んでいます。

染谷蓮樹「住宅手当の権利性」は、無期労働契約の正社員と有期労働契約の契約社員との間の賃金・手当の格差が合理的であるか否かについて判断し、社会的に注目をあびたハマキョウレックス事件最高裁判決において、多くの手当については格差が不合理であると判断する中で、格差が合理的と判断された住宅手当について検討しています。2017年度も、「偽装請負の救済手段としての無期契約締結義務」と題して、無期契約締結を下級審は認容したのに対して最高裁が否定して社会的に注目をあびた松下 PDP 事件を素材として検討していました。2018年度の論文も、現代の労働社会を象徴する事象に対する最高裁判決を扱っています。染谷論文は、ハマキョウレックス事件最高裁判決に対しては、有期雇用と無期雇用の格差の問題、つまり労働契約法 10 条違反となるか否かの問題として検討されるのが通例である中、住宅手当の権利性という観点から検討している点が独自の主張です。今後、権利性を認める根拠の検討がさらに進められるべきだと思います。

末永泰大「確定拠出年金について」は、企業型確定拠出年金の導入が進められている中、そのポータビリティについて論じています。2017年度は、「フランスと日本の有給休暇を比較して」と、制度比較を行う中で、使用者の年次有給休暇の付与義務があることを主張していました。確定拠出年金の受給権についての議論は、あくまで、使用者が任意で確定拠出年金を導入することを前提にしています。しかし、従来の確定給付型年金を維持している企業に対しても、ポータビリティとの関係で、つまり既に企業型確定拠出年金を採用している企業からの転職者が不利益を被らないために、部分的導入であるにせよ、企業型確定拠出年金を導入する圧力が強まっています。この状況の中で、末永論文は、そのような転職者を受け入れる場合には、企業の責任で不利益を被らないようにしなければならない、と主張しています。使用者が積極的に対処する義務を労働契約上負っているの

だとする考え方は、2017年度の論文から一貫しています。次の職場環境配慮義務も併せて、労働契約上の権利義務構造について、検討を進めるべき課題があるのだと思います。

さらに吉田論文と田代論文は、使用者による職場環境整備について論じています。

吉田雅貴「職場外で行われたアルコール・ハラスメントについて職場環境配慮義務違反として会社に責任を負わせることは可能か」は、2017年度の、「不倫した者に対して会社は解雇できるか」と題した論文に続いて、不倫やハラスメントといった、いわば人間としての倫理にかかわる問題を取り扱っています。論文集の表題を「不倫社会」としたのも、「不倫」が単に個人の問題ではなく社会全体の問題であるとする吉田の主張に拠るところが大きかったことを思い出します。2017年度の論文では、プライベートなことであるとして使用者が関与しないのではなく、使用者の職場環境整備義務の一環として、不倫に対して対処することが求められると論じています。2018年度の論文でも同様の問題関心により、同様の主張を行っています。飲酒強要の問題は、健康被害の問題として論じられてきましたが、近年ではハラスメントとして論じることが増えてきました。吉田論文はさらに進んで、使用者の職場環境配慮義務の問題として論じているところが新たな主張です。職場環境整備義務の展開として検討が必要な事項です。

田代は、2017年度に、「メンタルヘルスで働けなくなったら」と題した論文で、労働者が精神的な障害を被った場合の労災補償につき、平均人基準ではなく個人基準によって業務上外認定がされるべきであると主張していました。2018年度は、**田代茉菜「メンタルヘルス対策の一環として非正規労働者で構成する安全衛生委員会」**と題して、メンタルヘルスの問題を扱うことは同じですが、事後的な救済手段ではなく、そのような事態を生じなくするための仕組みの考察へと進んでいます。メンタルヘルスも含めた職場の安全衛生の確保のために、安全衛生委員会が本来の役割をはたすべきであることは当然のことと思われます。田代論文は、その前提の上で、現行の安全衛生委員会が制度上、正規労働者への対応となってしまう構造を持っており、非正規労働者のメンタルヘルスの問題に対処できていない制度上の限界を指摘しています。非正規労働者のメンタルヘルス問題への対処としての安全衛生委員会の在り方を論じたものはないように思われます。検討されるべき課題です。

山内論文と甲斐論文は、労働者保護のための行政組織について論じています。

山内は、2017年度に、「若年者の離職を防ぐ」と題した論文で、若年者の離職を防ぐための、使用者から独立した第三者による相談窓口の創設の必要性を主張していました。2018年度も、労働者保護のための行政機構について論じる点では同一ですが、**山内祐美子「過重労働撲滅特別対策班と監督強化」**と題して、自らの進路との関係もあって、労働基準監督署の在り方について、東京・大阪の労働局に設けられた過重労働撲滅対策班（通称「カトク」）を通して論じています。電通事件で捜査し関係者を送検したことで注目を集め、マスコミからは「謎の組織」ともいわれた「カトク」について論じたものは初めてではないかと思われます。使用者向けに「カトク」対策のマニュアル本も発行されるなか、残念ながら現在の体制はせい弱なものであることも指摘しています。現行の予算・定員の枠内での工夫である「カトク」ですが、有効な労働者保護のための行政組織のありかたを継続して追求していくことは重要な課題です。

甲斐は、2017年度は、「労働基準監督署の申告に対する監督義務」と題した論文で、労働基準監督署の問題を取り上げました。そこでは、労働者による申告に対応して監督する義務を負わないとするのが現在の労基署の取り扱いであり、裁判例もそれを追認していますが、労基署の本来の役割から、申告に対する監督義務が認められると主張していました。それに引き続いて2018年度は、**甲斐隆聖「雇用平等をはかるための強制力」**と題して、雇用環境・均等室の問題を取り上げています。労働保護法の違反に対して、現実にはあまり発動されていないものの労基署には強制力が付与されていますが、男女雇用平等関連の事件は、労基署の管轄ではなく均等室の管轄とされ、室長はともかくそれ以外の職員には強制力の行使は認められていません。甲斐論文は、均等室の組織改編の経緯を丁寧にフォローするとともに、この課題は解決されないどころかますます希薄化されていることを指摘しています。行政機関の果たすべき役割はもっと真剣に議論されなければならない課題です。

林論文と白井論文は社会保障法分野について論じています。

林は、年金滞納問題の研究を続けており、2017年度には「児童手当を原資とした預金からの未納年金差押えの是非」と題した論文で、差し押さえが禁止されている給付である児童手当が、銀行口座に振り込まれると、預金と区別できないことを理由として、行政は未納年金分を差し押さえしていることに対して、児童手当は児童の養育のためのものであり、親の未納年金の差押えの対象にはならない、と主張していました。

未納年金の差押えの問題の続きとして、2018年度は、**林洋介「年金保険料の滞納整理の在り方」**と題して、差押えされた財産の換価処分について検討しています。ここでは、所得税については、本人死亡後であっても差押えた相続対象となる財産の換価処分は可能であるとの判例がありますが、年金については一身専属性を根拠として換価処分はできないと主張しています。未納年金についての裁判例は公開された裁判例の中では見当たらないようですが、今後、検討されるべき問題でしょう。

白井は、生活保護の問題の研究を続けており、2017年度は、「生活保護の情報公開義務」と題した論文において、いわゆる水際作戦により、生活保護を必要としている者が来ても「相談」と扱ったり、書類の不備を理由に受理しなかったり等の対応をしているが、本来は逆に、行政の側が積極的に情報公開していく義務を負っていると論じています。

2018年度は、**白井鴻佑「パチスロで自立を促す生活保護」**と題して、生活保護の補足性原理に関して、収入認定の問題を取り扱っています。判例は、生活保護の目的に合致するものであれば、貯蓄を認めるとの立場をとっています。近年では、給付制奨学金が問題となり、行政も高校まではそれを収入認定しない方針に変わりました。しかし白井論文は、「生活保護の目的に合致する」との条件を付することは妥当ではないと主張しています。生活保護の目的の一つである自立助長のあり方は多様であることを認めるべきであり、行政によって枠をはめるべきではない、との認識が根底にあります。この点は、今後も議論が進められるべきです。

最後は、**濱口岳大「大学の向かうべき道」**。2017年度は、「政府がとるべき新たな労働法周知の在り方」と題して、労基法違反が大量に発生しているのは労基法を始めとした労働法規が労使に知られていないためであり、それは第一義的には法律を執行する行政が責任を果たしていないことによるとして、具体的に新たな周知の在り方を提案していました。2018年度は、労働者が法制度を周知されること以上に、労働者が自らの主体的な力を高めていくことがより重要であるとの認識から、大学がその役割を果たすべきことを主張しています。働くこととの関係での力を伸ばす、というと、職業訓練を大学に求めるような風潮が強くなっていますが、濱口論文は大学の向かうべき道はそのような方向ではなく、独創性や創造性を養う教育こそが向かうべき道であると論じています。教育だけでなく大学の果たすべき研究や社会貢献の重要性についても触れられており、四年間の大学生としての経験からの率直な問題提起となっています。

以上で簡単に紹介した各論文は、まだまだ検討の緒についたばかりのものであることも事実ですが、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。社会法演習で扱っている問題は、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が、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が低いともいえます。しかし、それ以外の部分では、他人の文献を書き写して、あるいはつまみ食いして、レポートとしてまとめるという高校以来の誤ったレポート作成の方法からなかなか抜け出せないのも学生の現状です。逆に、まったくの思い付きの文章を論文と勘違いする者もいます。これらについて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。

本論文集に掲載した各論文の評価は、お読みいただいた皆様に委ねたいと思います。しかし仮に、このような考え方もあり得るのではないか、ということの問題提起としての意味があり、学問的な議論が進むことに寄与できれば望外のよろこびです。また、執筆者はいずれも今年度で卒業して大学から離れますが、問題意識を持ち続けて、今後に生かしてくれることを期待しています。