

佐藤 敬二（法学部教授）

本論集のタイトルとした「ハイタレント化社会」とは聞きなれない言葉ですが、本年度の演習において様々な議論をする中で、現在の状況が継続した場合にこれからの社会が向かうのではないかと考えて名づけたものです。つまり、正社員はますます高度の能力（ハイタレント）が要求されて行き、それ以外の者は全て非正社員化されていく、のではないかと予測です。この場合のハイタレントを有した正社員は、能力を評価する形での契約であったり、年俸制での雇用となるでしょう。しかし、労働者が常に高いパフォーマンスを示せるわけではありませんし、何よりある時点で高い能力であってもそれはすぐに陳腐化していきます。そうすると、それらの者は途端に、不利益な労働条件へと変更されてしまいます。この場合に、ハイタレントを有した労働者の供給源が必要となります。これまでは、新卒一斉採用によりOJTで能力を養成するシステムでしたが、企業内での養成システムがなくなるわけですから、大学等での養成、さらには、ハイタレント予備軍としての派遣労働者からの正社員化、ということが求められることとなります。そうすると、非正社員の間も二元化します。つまり、従来であれば正社員として能力養成されていた、つまりハイタレント予備軍としての非正社員と、単純・定型労働を行う非正社員です。本年元旦の「朝まで生テレビ」で、元大蔵大臣であった竹中平蔵氏が、労働者派遣法改定議論の中で、同一労働同一賃金を実現するためには、正社員をなくさなければならないと主張して、物議をかもししています。これは、おそらく上記のような雇用体制が念頭にあるように思います。ハイタレントを有する者は同一労働同一賃金原則の対象とならない賃金体系で雇用され、それ以外は全て非正社員で同一労働同一賃金となり、そこから正社員になりたければ、同一労働同一賃金原則の対象とならない賃金体系によるしかない、という意味で。社会全体が上述のような「ハイタレント化社会」になってはならないと私は考えていますが、このような要素は今後、多様に展開していくのではないかとともに思います。その場合に、社会法分野において検討されていない課題は数多くあります。

雇用形態が多様化しており、それに応じて、「労働者」概念について近年盛んに議論されていますが、かつてから存在していた多様な雇用が、現在、重要問題として取り上げられているのも労働者のハイタレント化が進展しているからではないかと思われまます。それらの者は、労働基準法や労働契約法を始めとした個別的労働関係法による保護が必要と考えられる人々である一方で、典型的な「労働者」とは異なっている人々です。そこでは、「労働者」に含まれると解されたり、「労働者」に含まれるが労働基準法や労働契約法の規定がそのまま適用されるのも適切ではないと議論されたり、「労働者」概念に当てはまらないので労働基準法や労働

契約法は適用されないが独自の保護立法が必要であると論じられたりしています。多様な「労働者」については、もちろんその「労働」条件の保護が大切であるのですが、問題が最も鮮明に表れるのは、「解雇」の局面ではないかと思われます。非典型的な「労働者」について、最も保護がされていないのは「解雇」保護ではないでしょうか。

高村和美さんは、まず、プロ野球選手の「戦力外通告」を問題にします。この一方的通告がされるとプロ野球選手は抗う術はありません。せいぜいトライアウトを受けて、他の球団に採用されることを試みる程度です。「戦力外通告」の対象者は、必ずしも客観的に能力が劣っているというわけではなく、同僚の選手との関係、あるいは次年度の戦力構想などによって戦力外と判断されているのです。高村さんは、これを解雇と考え、正当理由を必要とする、とするところから考えるべきであると主張しています。さらに、アイドルの「卒業」へと検討を進めます。プロ野球選手の場合には球団に雇用されている点に争いはないでしょうが、芸能人の場合には、誰に雇用されていると考えられるのか自体が問題となります。かつての映画俳優は映画会社に専属契約という形式で「雇用」されていました。しかしその後、大半がプロダクション方式に変わり、プロダクションはマネジメントをしているのみであるとされるようになりました。この場合には、芸能人は作品ごとに製作会社と出演契約を結ぶ、いわばアルバイトと同じ形態と考えられます。しかし、とりわけ若年のアイドルの場合、プロダクションが芸能界入りから養成、芸能界引退まで主導しているのが現実です。この場合に、プロダクションが単にマネジメントをしていたのみであると言えるのでしょうか。高村さんは、アイドルはプロダクションとの関係において雇用されていると考え、「卒業」は、「卒業」に向けて、それを強く勧めたり、仕事を縮小したりしていることを理由に、解雇あるいは退職勧奨と考えることから考察を始めるべきだと主張しています。これらの議論は、ジェネラリスト養成が中心となっていた労働者の能力養成が、今後は、専門力量を持った労働者の養成をも進める方向へ進むとすると、ハイタレントを有する労働者の保護が課題となりますが、その検討へもつながっていく論点であると言えるでしょう。

保育は、本演習が目的としている社会法領域、つまり、労働法領域と社会保障法領域の両方にまたがって、さらには、教育の分野にもまたがって考察しなければならない課題です。しかし、国の政策として見た場合には連動させた施策を検討できるのですが、個別的労働関係法では責任あるいは義務主体は使用者であるのに対して、社会保障法では国あるいは公的団体です。社会保険は、もともと企業の福利厚生として行われていた、従業員の医療や年金への援助を社会化した側面があります（拙稿「福利厚生施策と受給権保障の課題」『講座 21世紀の労働法 第7巻』（2000年、有斐閣）263頁）。社会保険となり、国民皆保険体制となったのは、国民に対して医療保険や年金保険を保障したものであり、特定企業内での保障から保障を拡大し

たものと評価できますが、他方で、企業の責任が不明確になったことも否めません。社会保障法分野の諸法における企業の責任については、保険料負担といった財源論において議論されている程度ですが、それ以外の事項においても、企業の責任を検討することが課題だと思います。

須賀智紀君は、企業内保育施設を素材として企業の保育責任を論じています。企業内保育施設は、来年から実施されるこども・子育て支援法の下に位置付けられることとなり、今後、注目されていくべき制度ですが、現時点では、法的観点から検討されたものは見当たりません。この点自体に、検討を加えたことの意義が認められますが、そこから更に、従来は社会福祉として公的責任についてのみ論じられていた保育責任を、企業責任の観点から検討することにもつながっている点に大きな意義が認められると思います。福祉の民営化の動きが強まっており、これは公的責任を後退させるものとして批判されるべき動きですが、他方で、従来は公的責任の観点しかなかった福祉領域の施策について企業責任を論じる素材を提示していることを須賀君は示しているのではないのでしょうか。また、政府は、雇用の流動化を進めるのと同時に、保育充実を進めようとしています。この観点でみると、実は、企業内保育を進めることが、労働者のハイタレント化を進めるのにもっとも有効であることがわかります。そのような政府戦略に乗るのではない、企業内保育促進の視点も須賀君は示しているように思います。

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。