

特集

第1部 「構造改革」と「格差社会」

都留文科大学 後藤道夫

最近の「格差」議論は、ジニ係数の動向の解釈として行われることが多い。内閣府の説明によれば、たしかに世帯所得分布のジニ係数は上昇しているが、それは、もともと所得格差が大きな集団である高齢者の比率が上昇してきたことと、世帯規模が縮小していることから説明できるものであり、ただ、若年の労働条件における格差によって、将来は格差がひろがるかもしれないという。小泉首相がこの説明を根拠として、格差は拡大してない」と発言したのは周知のとおりである。

◎格差拡大はない？

高齢者比率が上昇したことによる格差拡大は格差拡大ではない、という言明は日本語としてもはじめからナンセンスである。国民全体としては格差が広がったと認められるのかどうか、それがまず第一に問題だからである。後でみるように、ジニ係数で不平等度が十分に表現できるとは思わないが、所得分布にかんするジ

ニ係数の拡大が認められるのであれば、所得税の累進率を八〇年代なりに戻すことや、年金給付の底上げをふくめ、所得再配分の程度を上げることが考えられてよいはずである。

第二に、若年層をはじめとした格差拡大は「将来」の問題ではない。一九九九年と二〇〇四年の全国消費実態調査によれば、二人以上勤労者世帯の可処分所得分布のジニ係数でも、世帯主年齢四〇〜四九歳がほとんど変わらないのを除き、他の勤労年齢層では拡大しているのである（図1）。

◎「絶対的格差」

そもそもジニ係数だけで所得の不平等度を議論すると、重要な問題が抜け落ちる。ジニ係数という指標は、最低限度の生活を維持できない所得水準の世帯がどれくらいいるか、つまり、「絶対的格差」がどれくらいあるのかということには「鈍感」である。ジニ係数が変わらなず生活保護基準未満の所得の世帯が大幅に増える、こうした所得分布変化は十分に可能である。ジニ係数は相対的な不平等度を、それも部分的に表現するにすぎな

い(2)。

「絶対的格差」とは、常識的な社会生活が困難な状態におかれた世帯とそれ以外の世帯との格差である。就業構造基本調査を用いてそうした状態の下にあると思われる世帯数・率を推計すると、「賃金・給料を主な収入とする世帯」約三〇〇万のうち、一人世帯二〇〇万円、二人世帯三〇〇万円、三人世帯四〇〇万円、四人世帯四五〇万円、五人世帯五〇〇万円を仮

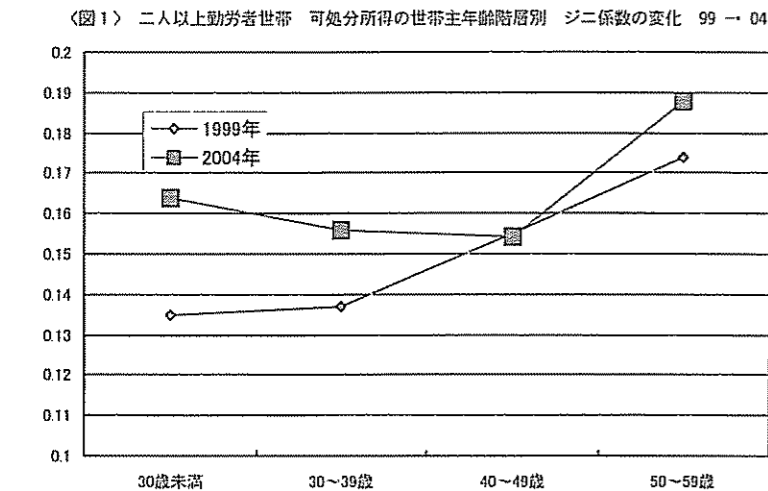
の基準として、年収がそれ以下と見られる勤労世帯は、九七年で四二・三万世帯一三・八%であったものが、〇二年は五三・八万世帯一七・七%となった。現在では、勤労世帯のほぼ二割が最低限度以下の収入状態と考えてよいだろう。

とは本質的に別物である。

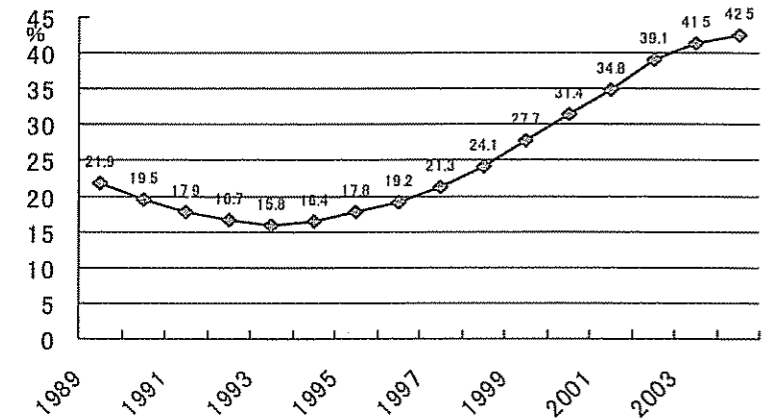
国民健康保険の保険料を滞納している世帯は、二〇〇〇年六月で三七〇万世帯であったものが、〇四年六月には四六一万世帯（一八・九%）に増えた。資格証明書

東京・足立区では、就学援助を受給できる基準が生活保護基準の一・一倍となっているが、受給している小中学生の比率は、一九九三年に一五・八%であったものが二〇〇四年には四二・五%に達している（図2）。一月三日付の朝日新聞は、受給率が七割に達した足立区のある小学校の話として、「卒業文集を制作するため、クラスの児童に『将来の夢』を作文させようとしたが、三分の一の子が何も書けなかった。『自分が成長してどんな大人になりたいのか、イメージできない』のだという」と伝えた。子どもが「絶対的格差」のなかで長期に暮らすことの深刻な影響がここに現れていると考えてよ

なお、生活格差のあり方には、消費支出の社会的構造が大きな影響をあたえる。特に重要なのは、社会的に強制される消費支出のあり方である。裁量の余地が少ない諸費用、つまり、住宅費、水光熱費、医療費、教育費、交通通信費などの「社会的固定費用」が高額であればあるほど、低収入階層の生活には余裕がなくなる。



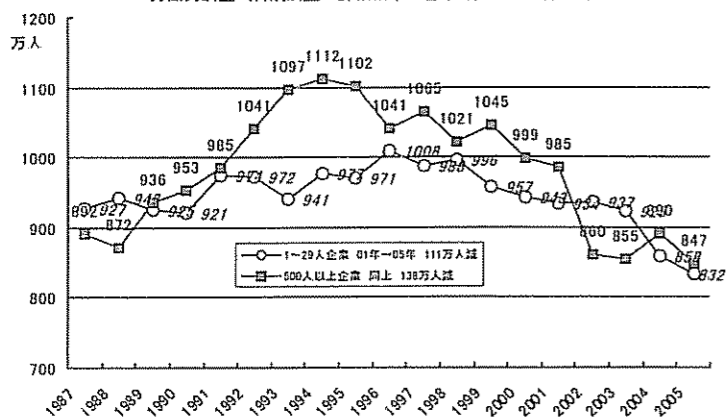
（図2） 足立区就学援助受給率の推移（公立小中学生）



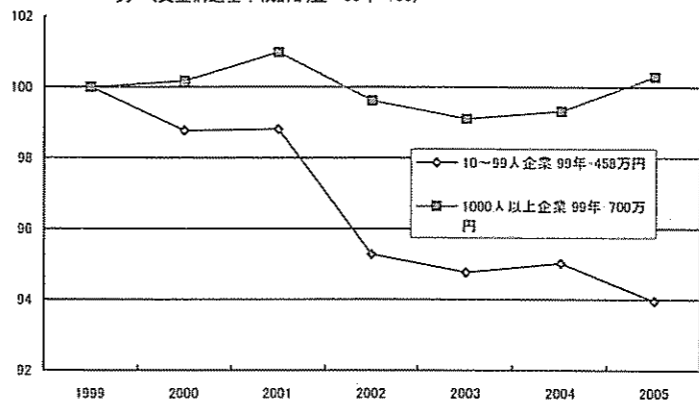
書を交付され窓口での一〇割負担を要求されている世帯はほぼ三〇万世帯をこえた。医者にかかれなくなるか否かの「格差」は絶対的な格差であり、高級車に乗るか大衆車かの差

実際、三〇歳以下世帯主の勤労者世帯（二人以上）の第1・年収十分位階層では、こうした費用月額は九九年、〇四年で、それぞれ八八五七円、八六六八七円、消費支出総額に占める割合は四九・

〈図4〉 大企業と小零細企業 正規労働者数の推移
労働力調査（特別調査）詳細結果 各年2月or1-3月平均



〈図3〉 企業規模別 賃金年取指数の変化
男（賃金構造基本統計調査 99年=100）



八%、四八・六%とほぼ五割を占める。こうした状況の下では、所得水準の低下は容易に「絶対的格差」を生み出すのである。「絶対的格差」を生みやすい支出構造（日本の社会保障・社会的な生活保障の貧弱）にも着目する必要がある。

◎賃金格差の急拡大
九八年頃から現在までの数年間、格差は絶対的にも相対的にも急拡大した。その主な原因は賃金水準の全般的低下と賃金格差の増大、および、自営業、小零細企業の没落である。九七年から〇二年で、男性の賃金年収は三〇〇万円未満が二・三・六%から一八・三%に、女性は一・五%が五・四・九%に増えた（非在学）。

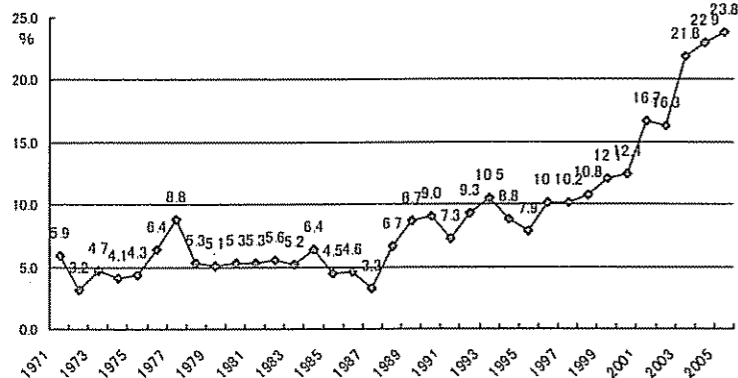
働き盛りで子育て中が多い三〇〜四四歳の正規雇用男性をみると、四〇〇万円未満が二四・九%から三〇・四%に増加している。一〇〜九九人の小企業の男性フルタイム労働者の年収は、九九年から〇五年の六年間で、二〇〜二四歳、二五〜二九歳、三〇〜三四歳で、それぞれ二四万円（七・九%）、一九万円（七・八%）、四〇万円（九・〇%）下がった。大企業とことなり、小企業の賃金下落は二〇〇五年でもまだ止まっていなかった。（図3）に明らかのように、企業規模別賃金格差は拡大している。

また、周知のように、日本の場合（正規雇用と非正規雇用の賃金格差）はきわめて大きい。男性正規の所定内時間給を一〇〇とする、二〇〇五年のフルタイム非正規の所定内時給は男性で六三・二、女性で四九・六となる（賃金構造基本統計調査）。パート非正規の時給はさらに低く、男性で四八程度、女性で四三程度である。労働力調査でみると、一九九八年から二〇〇五年までのあいだ（各二月または一〜三月平均）に、男女の正規雇用が四六一万人減って、非正規雇用は四一七万人増えた。こうした賃金格差の下で、もともと三千数百万人の正規雇用のうち四〇〇万人以上の置き換えが生ずれば、全体としての賃金格差が開くのは当然である。

景気が回復しないため、財界は、景気回復をまって不良債権処理を行うというそれまでの路線を転換した。今井敬経団連会長は、当時の不良債権問題の本質を、組み立て製造企業の海外展開の後処理ができていないことに求め、「経済全体の構造改革、一部の過剰供給力の削減」を主張した。「組立産業の海外移転に伴って、国内で素材産業や部品などを供給していた産業は能力を削減したでしょうか。」

答えは「ノーです」（内外情勢調査会における今井会長講演、二〇〇一年六月）。削減できなかった理由として、政府の公共事業拡大による救済があげられているが、さらに本質的なものは、日本型雇用をふくむ日本の経営の慣行の惰力であったと推測できる。〇一年から〇五年にかけて削減された正規雇用のうち、約三分の二が製造業と建設業であった。（図5）は一切の金融資産をもっていない世帯比率の推移で

〈図5〉 貯蓄（金融資産）非保有世帯比率の推移（日銀）



率の推移である。一九七〇〜八〇年代は五〇%前後、九〇年代末で一〇%前後だが、世紀を超え、世帯比率を転換点にして急激に増加し二〇〇五年は二・三・八%となっている。この時期は大不況プラス不良債権処理、

◎企業淘汰と大リストラ

こうした激しい賃金低下と賃金格差の拡大は、激しい産業空洞化と膨大な規制撤廃という土台のうえで、九八年からの大不況と、二〇〇一年からの不良債権処理を含む企業淘汰、大リストラという二つの事態によって引き起こされた。だが、大企業の業績が大幅に回復し不良債権処理がほぼ終了した後も、下がった賃金水準と拡大した格差が元に戻る気配はない。この十年間の期間を通じて、日本型雇用をふくむ日本の経営はほぼ解体され、激しいグローバル競争に対応できる企業体制、いわば常時リストラ体制が形成されたと言つてよい。大きく見れば、相対的に高賃金の日本型雇用から、低賃金・未組織の職種別労働市場への大移動がおき、賃金水準破壊が生じたのである。

不良債権処理を含む激しい企業淘汰、大リストラは、二〇〇一年から二〇〇二年にかけて集中的に行われた。労働力調査によれば、五〇〇人以上民間企業の正規雇用労働者は、〇一年二月から〇二年一〜三月平均で、九八五万人から八六五万人へと一二五万人が減少した。民間企業全体では、〇一年から〇五年同時期で、三二四万人の減である（図4）。

小泉政権が誕生した二〇〇一年春、小淵・森政権の超大型財政出動によっても

企業淘汰の時期とほぼ一致する。自営業者は九七年から〇二年で約九〇万人減り、収入が三〇〇万円未満の自営業者の割合は六〇・七%から六五・八%に増えた。就学援助についても、（図2）でわかるように九八年頃から受給者が急増している。

◎「構造改革」と格差

「構造改革」は、一言で言えば、経済グローバル化の深化と日本大企業の多国籍企業化という新たな条件の下で、大企業群が活動しやすい環境を整えるべく、日本の国家・社会・経済を大規模に作りかえようとする運動の総称である。この運動の中心は、「市場原理主義」と「強い国家」の組み合わせで、これまでの日本の開発主義国家型の社会統合をこわし、大資本が低コストで自由に動き回れる社会を作りだすところに向けられている。

これまでの日本では、国家機構による富の再分配、あるいは、富の一次分配における均等化機能は、大まかにいって以下の三つの領域にわたっていた。第一は税制と社会保障制度を通じた国民間の所得再分配であり、第二は大都市と地方の経済格差を緩和するための各種補助金、交付税交付金による地域間の所得再分配、第三に農業・小零細流通企業など、低効率産業部門にたいする各種の保護的規制と補助金をつうじた産業間の所得再分配

である（二宮厚美）。第一の領域が脆弱で、巨大な公共事業支出をふくむ第二第三の領域の比重が高かったのが、開発主義国家体制の特徴であった。構造改革は、この三つの機能のそれぞれを大幅に縮小させたのである。所得税最高税率の大幅な引き下げ、「三位一体改革」、流通・輸入における大規模な規制撤廃などは、再分配機能削減の象徴であった。

◎上層社会統合と格差社会

これまでの社会統合が再分配機能のこうした削減をつうじて解体しつつある一方で、新たに生じた格差構造を基盤とする新たな社会統合の形成がはじまっており、これは構造改革を加速するものともなっている。最後にこの点に簡単にふれておきたい。

「上層社会統合」とは、自己責任イデオロギーを普及し、上層を社会秩序維持の自覚的な担い手として育成し、二大政党制によって中下層の要求の政治化と政治参加をおさえ、治安維持の強化をふくむ強い中央集権型国家によって、新自由主義改革を促進するとともに各種の不満の噴出をおさえる、というやり方である。上層中心の社会統合には、構造改革へのイデオロギー的支持を確保するとともに、社会保障、医療、教育などにおける「公私二階建て」方式の推進を中心とする上

層利益の維持体制の構築が求められ、さらに、かれらの社会的・政治的自覚をうながす措置がとられる必要がある。

実際、東京都知事選挙における石原支持票、〇五年九月総選挙における小泉自民党支持票は、急進的な構造改革路線そのものを自覚的に支持した部分が多数であるとみるべきであろう。これは新たな階層政治の本格的登場と考えられる。

既存の社会統合の解体にたいする支配層の対処として、上層社会統合とことなるが、それと事実上の補完関係をなす「新保守主義」イデオロギー——国家、学校、家族、地域などがある種の権威ある共同体として位置づけ、そこへの結束を強要する——が機能する。新保守主義者は、格差拡大にたいして批判的な発言をするが、それを作り出している構造改革の本体部分には反対しない。

注

- (1) 年収一〇分位ごとの可処分所得平均月額による推計である。
- (2) ジニ係数は、世帯所得分布に適用された場合で示すと、横軸を世帯累積度数にとり、縦軸を所得の累積額にとり、両方の尺度を〇から一までとし、低い所得の世帯から順次積み上げていったポイントプロットしたローレンツ曲線と右上がり四五度の直線(50)と(100)を通る)とに囲まれた面積の二倍をさす。全員の所得が等しい場合

合、ローレンツ曲線はこの直線と一致し、ジニ係数はゼロとなる。逆に、一世帯にすべての所得が集中する場合、ローレンツ曲線はX軸とX=1の直線とからなり、ジニ係数は1となる。

仮に、a：第一・所得五分位の世帯グループが所得合計の五％を均等に分配され、同様に第二・五分位が一〇％、第三五分位一五％、第四五分位二〇％、第五五分位五〇％のそれぞれ均等分配を想定すると、ジニ係数は〇・四二となる。この数字は以下の二つのケースのジニ係数と等しい。b：一世帯が四二％を分配され、残りの全世帯が五八％を均分している場合、c：総所得の三一・七％を下八〇％の世帯が均分し、六八・三％を上二〇％が均分する場合。しかし、これらのケースで、第一・五分位の世帯グループにまわる所得量を比較すると、aは総所得量の五％、bでは一四・五％、cのケースでは七・九％になり、最底辺グループの生活の困難度はそれぞれのケースで大きく違うことがわかる。極端な想定で、下四二％が均分するにすぎないから、上五八％が所得のすべてを均分する場合つまり、下四二％が生きていくことが不可能な世界でも、ジニ係数は同じく〇・四二である。

後藤道夫(ことう みちお)
一九四七年生まれ。都留文科大教授。社会学・現代社会学。主な著書『反「構造改革」』青木書店(二〇〇二年)編著『ポリテイクNo.10 現代日本のワーキング・プア』二〇〇五年

特集

第一部

企業社会における法の機能と課題

大阪市立大学

西谷 敏

はじめに

格差社会論がさかんである。そのなかで流布している見方のひとつは、格差拡大の重要な原因をこの間の労働法的規制緩和に求め、それとの関係で一層の規制緩和に反対する、というものである。この論理は、誤っているとはいえないが、必ずしも正確ではない。

九〇年代後半から進行してきた規制緩和はたしかに重要な問題であるが、日本の企業社会では、そもそも法的規制それ自体に限られた役割しか果たさなかったのであり、規制緩和の動きにだけ注目するのは適切でないからである。

本稿では、そうした点を意識しつつ、日本の企業社会で法が果たしている役割や、法的規制の意義と課題について考えたい。

一 格差社会と企業社会

最初に、格差社会論についての私の考え方を整理しておきたい。私も、労働者間の所得格差が拡大してきたのは明白な事実であり、しかもその重要な原因が、パート・アルバイト、派遣労働者、請負労働者などの非正規労働者の拡大にあると考えている。しかし、労働者間に生じている相違を所得格差の面だけから見て、「勝ち組」と「負け組」に分類する格差論には、重大な欠陥がある。九〇年代以降進行してきた経営政策は、正社員から非正規労働者への置き換えを進め、低賃金を急増させる一方、残った正社員の多くについては、「成果主義」の名の下に競争をあおり、長時間で過酷な労働を強いてきたからである。そして、そうした正社員の働きぶりが、若者のフリーター志向を強め、ニートを増加させてきたという関係にある(注)。そこで、われわれ

が直面している課題は、所得格差の縮小にとどまるのではなく、労働者を二分し、一方には低賃金を、他方には長時間で過密な労働を強いるという日本企業の構造そのものの変革なのである。

日本企業のこのような構造は、景気の回復や少子化による労働力不足の傾向が強まったとしても、自然に解消するとは思われない。景気回復は、まさにこうした企業社会の構造を前提としてなされてきたからである。それではどうするのか。そこにおける法的課題は何か。その問題を考えるには、まず、日本の企業社会のなかで法が果たしてきた役割について明確にしておく必要がある。

二 日本の企業社会における法の役割

九〇年代からの長期不況のなかで、日本の企業社会はある意味で激変をとげた。長期雇用、年功制などのおかげに成り立つ日本の雇用慣行は、非正規労働者の急増

能力・成果主義の人事・労務政策の普及などにより、大きく変貌した。しかし、こうした経営政策の転換は、基本的には法改正とは無関係になされたのである。それは、次の理由による。

第一に、日本では、ヨーロッパ諸国に比較して、もともと労働法的規制が緩やかであり、個別企業は幅広い裁量の自由を享受してきた。ヨーロッパ諸国で一般的となっているパートとフルタイムの均等待遇原則は確立されていないし、有期契約の締結を規制するルールもない。労働者派遣法の規制も緩やかであった。さらに、労働協約による規制を含めて考えると、彼我の相違は一層大きい。大部分が企業別に組織される日本の労働組合は、ヨーロッパの産業別組合のような横断的ルールで個別企業を拘束することはできないからである。そこで、正社員と非正規労働者の比率をどのように設定するか、非正規労働者にどのような待遇を与えるかは、基本的には各使用者の裁量に委ねられてきた^{〔註〕}。そうした幅広い裁量権を用いて経営政策が転換され、その結果格差が拡大してきたのである。

第二に、すでに存在する諸法規も、一旦経営政策に矛盾すると判断されると、容易に無視される。近年、不払い残業が摘発される例が数多く報道されるが、それも氷山の一角にすぎない。また、「制緩和はどのような意味をもっていたのであろうか。その主たる性格は、すでに法律に違反して形成されていた既成事実を法的に追認するところにあったといえるが、私の見方である。労働時間については、企画業務型裁量労働制が導入される以前から、富士通などは同様の制度を導入していたし、労働者に際限なく残業させ時間外手当を支払わないという多くの企業で蔓延していた事態は、まさに裁量労働制やホワイトカラー・イグゼンションの先取りであった。また、製造業において労働者派遣が解禁されるはるか以前から、多くの製造業が「請負労働」の形をとった事実上の派遣労働者に依存していたのである。法律違反の現実を追認するための立法といえ、そもそも一九八五年に制定された労働者派遣法がそのような性格をもっていたのである。

労働諸法規が一応遵守されている国では、個別企業の行動の自由を拡大するために規制緩和が要求され、実行される。しかし、日本では法律違反の状態が前提となり、それに対してなされるかもしれない責任追及を回避するために規制緩和が要求される。規制緩和は、昨日まで違法であった行為を突然適法とする。もちろん、規制緩和がなされると、企業は一層幅広い行動の自由を獲得するから、労働者・労働組合が規制緩和に反対するの

「負労働」の名による違法派遣や、労働者との契約を請負契約や委任契約に偽装することによって、労働法的規制や社会保険法の適用を免れようとする例がきわめて多い。

こうした状況は、日本の企業社会がまだ十分に「法化」されていないことを意味する。「法化」とは、社会的諸関係が法によって形成される傾向を意味し、アメリカやヨーロッパではしばしば否定的な意味で用いられる。たしかに、隣人関係ですぐに訴訟の対象にしようとするいきすぎた「法化」社会には問題があるが、日本的企業社会は、あまりにも「非法的」であるというのが、私の年来の主張である。つまり、労働者と使用者の関係が明確な権利と義務の関係とは理解されず、企業内の行動規範が法的原則とは別の次元で形成されているということである^{〔註〕}。

このような企業社会の「非法的」性格は、日本的な長期雇用慣行を背景として形成されたものである。にもかかわらず、長期雇用慣行が後退し、労働者の流動化が強まった現在においても、さほど変化しているようには見えない。その原因については、独自の検討が必要であるが、おそらく、経営者がこの間、日本の経営の終焉を語りつつも、自己の裁量を狭める意味をもつ労働関係の「法化」を望ま

四 企業社会の法化と法の内実

企業社会の「非法的」性格が様々な問題をもたらしているとするれば、企業社会が「法化」されること、つまりそれが法的原則に則して形成されることは望ましいことである。これに対して、既存の法律違反の状態を追認するための法律改正は、法と現実の距離を埋めるものであり、ある意味では「法化」に寄与するが、決して望ましいとはいえない。ここからわかるのは、「法」の内実を抜きにして、法と現実の接近そのものを積極的に評価しえないということであり、このことは法律がいつも簡単に制定され改正される昨今の状況において、とくに銘記しておく必要がある。

同様のことは、判例法理についてもいえる。詳述は避けるが、日本の判例法理は、企業社会の現実を追認する傾向が強い（就業規則の不利益変更、配転・出向命令権、時間外労働義務など）^{〔註〕}。その点から見れば、判例法理が企業社会に

ず、労働契約を、当事者双方の権利と義務を明確にする制度としてよりは、もっぱら労働者に将来の負担・不利益を覚悟させるための制度として理解し運用してきたことが、その主たる原因ではないかと考えられる。

三 規制緩和の意味

日本においても、九〇年代後半以降、労働分野の規制緩和が急速に進行し、その動きは現在も止まっていない。一九九八年の労基法改正により、企画業務型裁量労働制が導入され、有期契約の限度期間が延長された。翌年には労働者派遣が原則自由化され、営利職業紹介も基本的に自由となった。また、二〇〇三年の法改正では、有期契約の限度期間がさらに延長され、裁量労働制導入の要件が緩和され、労働者派遣が一層自由化された^{〔註〕}。現在は、ホワイトカラーに関する労働時間規制の適用除外が論じられ、また提案されている労働契約法制が、労働条件変更を容易にするとか、解雇の金銭解決を可能にするなどの、広い意味での規制緩和を含んでいるのは周知のとおりである。

しかし、前述のとおり、日本では労働法的規制がもともと緩やかであり、存在する法的規制も容易に無視される傾向があったとすれば、九〇年代後半以降の規制緩和は、必ずしも適切であるとは限らないのである。「労働契約法」なる法律が必要である理由として、しばしば透明なルールの必要性が強調される。とくにこの四月一日に発足した労働審判制度の運用にあたって、依拠すべき法的ルールを明確化するために労働契約法が必要だとされる。たしかに、企業社会において透明なルールが確立されることは望ましいし、その意味で労働審判制度に期待されることは大きい。しかし、仮に適用されるべきルールそのものに問題があるとすれば、そのルールに従って形成される労働関係が決して望ましいものとはいえないのは当然である^{〔註〕}。

要するに、企業内部で現実に妥当している社会規範と法規範の間に乖離が存在する場合、法規範の定着という意味での「法化」は緊急の課題であり、その点で迅速な裁判や労働審判に期待されるどころが大きい。同時に、法律や判例によって形成される「法」の内実をたえず批判的に検討し、それを変革するための理論的・実践的活動が、それにおとらな重要性をもつということである。

五 法律的規制と労働法の再構築

格差社会の解消、あるいは労働者間格差を重要な内容とする今日の企業社会を

改善するためには、法的規制の強化が不可欠である。法的規制の強化とは、次の三つの面をもつ。第一は、現存する法律や判例法理を使用者に遵守させること、第二に、現存の法的規制をこれ以上後退させないこと、そして第三に、格差の是正や労働者の人間的な働き方を可能にする新たなルールの構築である。ここには、均等待遇原則の確立、有期契約の規制、労働者派遣の効果的規制、労働時間制度の確立など、多様な課題が含まれる。

労働法体系においては、法律や判例法理と並んで、労使自治（労働組合などの労働者集団の関与）や労働契約・労働者の同意なども重要な意義をもつ。これらの諸要素を適切に位置づけることが、労働法の再構築のために不可欠な課題である^(注1)。ここでは、紙数の関係上、上述の立法的課題との関係で留意すべき点に限って触れておきたい。

まず、労働組合との交渉・協約による労働条件の決定は、憲法二八条に基礎を



置く重要な要素であるが、日本の労働組合は「適正な」労働条件決定という点で十分な力をもっていない。ましてや労働者の過半数を代表する労働組合が存在しない場合の従業員過半数代表や、労働者代表と使用者代表から成る労使委員会には、労働者利益の代表という点で大きい限界がある^(注2)。したがって、「労使自治」の尊重を名目とする法律的規制の後退は、きわめて不適切である。

次に、労働契約や労働者の自己決定は、労働者意思の尊重という理念からしても、また労働者の多様性に適合した妥当な結果という観点からしても、積極的に位置づけられる。しかし、従属的な労働関係においては、労働契約や労働者の「同意」が、使用者の単独決定を覆い隠す道具になるおそれが強い。規制緩和論は、「自律した交渉力ある労働者」という例外的な存在を一般化し、その観点からホワイトカラーの長時間労働やパート・派遣労働などを、労働者自身が選択した「多様な働き方」と強弁するが、それは悪しきフィクションにすぎない。労働者の自己決定は、現実にもその可能性が存在する局面においてのみ論じられるべきであり、かつその発現を支援する法制度が不可欠である。一例をあげれば、私は、労働者の同意にもとづく労働時間制の適用除外には反対であるが、法律の設定した最大

限度の枠内での時間外労働協定を前提として、現実にも時間外労働を行うかどうかを労働者の自己決定に委ねるのには賛成である。

格差社会、企業社会の問題性を克服するために、法律的規制が果たすべき役割がきわめて重要であるという、ある意味で当然の事柄を改めて強調しておきたいのである。

注

- (1) 熊沢誠『若者が働くとき』(二〇〇六年、ミネルヴァ書房) 参照。
- (2) 西谷敏『ゆとり社会の条件』(一九九一年、旬報社) 参照。
- (3) 西谷敏『規制が支える自己決定』(二〇〇四年、法律文化社) 八頁以下。
- (4) 西谷・前掲(注3) 六八頁以下参照。
- (5) 西谷敏『最高裁労働判例の理念的基礎』法律時報二〇〇一年八月号四頁以下。
- (6) 西谷敏『労働契約法制と労働法の未来』労働法律旬報一六一五・一六一六合併号(二〇〇六年) 一四頁以下。
- (7) 詳しくは、西谷・前掲(注3) 二四七頁以下参照。
- (8) 従業員代表制と労使委員会の相違については、西谷・前掲(注6) 一五頁以下参照。

西谷 敏(にしたに さとし)
一九四三年生まれ。大阪市立大学大学院教授。
主な著書『労働組合法』有斐閣、一九九八年。
『規制が支える自己決定』法律文化社、二〇〇四年。