



日本の労働慣行はこう変わる

田中 滋

株式会社 ハイ コンサルティング グループ 代表取締役社長

仕事の変化に追いつけない法規制

最近、労働基準監督署によるサード会社残業の摘発が続いていることをご存じだろうか。昨年七月、武富士が労働基準法違反で摘発され、二年分の未払い残業代として三五億円を支払った。二月に摘発された中部電力の場合は、それまでの二年三月分の未払い残業代として総額六五億円を支払っている。武富士の場合などは、担当役員が労働基準法違反で書類送検される有様である。

いま、企業の幹部でこの摘発を心配している人は多い。

この動きは、昨年五月に厚生労働省が賃金不払い残業総合対策を打ち出し、全国の労働基準監督署が一斉に摘発に乗り出したところから目立ちはじめた。

なぜ、政府がこうした対策を打ち出したのかというと、不況で人員削減が進み、その分残った社員の仕事が増え、多くの残業が必要になっているが、不況なので企業は残業代を払わないというストーリーで状況認識しているからである。

日経新聞もサード会社残業に対して、不公正にたたく働きをさせる姑息なアウト削減策は許せないという論調の社説をのせたくらい。この不況ストーリーは受け入れやすいものようだ。

しかし、現実を知っている企業や社員の目から見れば、これはかなりの見当違いである。残業をたくさんする人ほどいい仕事をしていて、会社に貢献している、などと思っている社員はいまやいないのではないかい仕事をしていて、残業も多いと

いう人はいるだろうが、そういう人は、残業に給料を払ってほしいなどとは思っていない。貢献の度合い、成果の大きさを正当に評価してほしい、それに報いてほしいと思っている。

一九九二年に、富士通の当時の関係社長が、日本の大企業として初めて「成果主義」を打ち出した。これからもう、働いた時間の長さやどれだけ汗水たらして努力したかに対して給料を払うつもりはない。そうではなく、社員が出してくれた成果に対してのみ給料を払う、と言った。富士通に多いソフトウェア開発のシステムエンジニアの仕事などは、有能な人とそうでない人とで、その生産性は十倍以上も違う。同じものを作っても、能力の低いエンジニアは十倍以上も時間がかかる。残業時間の多いほどはたくさん給料がもらえる、というやり方だと、貢献度が低く、なかなか成果を出せない人ほど、給料をたくさんもらえる、というおかしなことになる。

ところが、そのおかしなことを、いま政府が強要しているのである。

いまではフルタイムの仕事ですら、キャノンのセル生産方式のように、ひとまとまりの成果に責任を持たせるようになっていて、つまり、ほとんどの仕事で、働いた時間の長さでは評価できない仕事になっているのである。

欧米では、古くから、社員を「Exempt」・「Non-Exempt」の二の層に分けてきた。「Exempt」とは「免除されている人」という意味である。何から免除されているのかというと、労働協約かである。単純労働であり時間管理をされる日給一歩の労働

働者をnon-employee(非労働者)と見なす。労働協約とはその人々たちを保護するものである。それはemployee(労働者)は日本にない管理職かというところではない。非管理職の者(人)であっても、その仕事時間が管理職とされる単純労働者でなければ、employeeになる。この層に対しては、残業代という考え方が存在しない。

いまの日本では、多くの仕事がこのnon-employeeに該当する仕事になっていると言えらる。そういう仕事には裁量労働制の適用を、と行政は言っているが、これは時間管理、残業代という概念をまるごと引きずっている。あまり役に立たない。

いまや世の中の現実の仕事は、時間管理される単純労働というものでなくなっていることを会社も社員もとうに分かっている。そのため、単純労働者保護という立場の行政としては、自身の存立基盤がなくなりつつあるので、サービス残業摘発で最後の抵抗をしている、と考えられるのではないだろうか。

解雇ルールと不利益変更

日本には解雇ルールがないという点も、時代の変化に取り残された労働慣行のひとつである。昨年の労基法改正では、当初、解雇ルールを明確にすることが法改正の重要な目的だったが、結局は盛り込まれず、それどころか、合理的な理由のない解雇は無効という、目的とは正反對の条項が決められてしまった。

「よほどの理由がない限り、解雇はできない」という日本の労働慣行は、すでに多くの判例で確立していたことである。確立していたこの労働慣行が

が時代の変化にあわれない。他の国には見られない偏ったルールであることが問題になっていたのである。それにもかかわらず、その旧弊を法改正であらためて盛り込んでしまったことには、驚かされる。

世界のスタンダードは何かと言うと、解雇ルールは、使用者と社員の当事者間で、契約として明確に決めるものであり、その条件については、対等で公正なものでなければならぬ、というものである。こつた当然ともいえる、基本的なルールの適用しなのが、日本の労働慣行なのである。

「B・W・サルタン」では、昨年から数千人に上る自社の「B・W・サルタン」で、正社員から業務委託の契約関係に切り替え始めている。「B・W・サルタン」は「B・W」の「W」の「W」を払っているが、いくら払っても日本の労働慣行では、残業代を払わなければ摘発される。一方「B」の力が出せなかつた「B・W・サルタン」に転換してもらったにも、解雇無効の処分をされてしまった。こつたのが契約への切り替えの本当の理由である。これからは、こつた会社が流出しても不思議ではない。

さらに、他の労働慣行として、賃金の不利益変更問題がある。日本では、賃金、とりわけ月例の基本給は下げてはならないことになっている。下げることは、労働者の権利に対する不利益変更だ、というわけである。

戦後、賃金は一貫して右上がりだったが、この一〇年間の成果主義賃金の浸透で、現実が大きく変化した。ホワイトカラー管理職では、配置転換で仕事のレベルが下がれば給料も下がるといっただけの普通のことになった。昨年十一月には、日立

と、松下などの電機大手が相次いで非管理職の一般社員にも成果主義賃金を導入し、定期昇給を廃止した。これは日本の多くの企業で、若年層にも、働いた人が報われる、という考えが受け入れられたことを示している。つまり成果を出さなければ、給料は下がるといって、それが一般に受け入れられていることになる。しかし、労働慣行では、賃下げは不利益変更とされ、処分の対象になりうるのである。

会社と社員の対等な関係

青色発光ダイオードの発明で有名な中村修二氏が、勤務先であった日亜化学工業を相手取って提訴した。発明の対価を求める訴訟では、なんと二〇〇億円という破天荒な金額の地裁判決が出た。

これは、一見労働慣行とは関係のない問題のようであるが、社員の発明に、これまで報いてこなかったという、こつたところ、時代錯誤の労働慣行と根は同じである。社員は会社に隷属している弱い存在、という概念が根拠にあることが問題なのである。この判決は、社員の知的財産はすべて会社に帰属する、という時代錯誤の慣行が、現にいままであったことを明瞭に示したものである。知的財産の帰属も、本来そのルールは使用者と社員の当事者間で、相互に平等な立場で契約として明確に決めるものではないだろうか。

いま、仕事の姿が大きく変わりつつあるにもかかわらず、それに取り残された旧来の労働慣行がなぜ問題かといえは、このように会社と社員を対等の関係として見ていない、こつたところにある。