

# 高井伸夫弁護士

## 愚考

### 閑話録



ものとして理解される共通の要素がある。「末弘殿太郎述「労働法のはなし」一洋社1947年11月刊」とい

された。私は10年ほど前になじみの本郷の古書店でこれを入手したが、内容は濃く、活字もしつかりと組まれており、戦火が止み勉強できるようになったことへの人々の喜びを感じずには

いられない。

東京帝国大学において、1920(大正9)年に日本で初めての労働法の講義をされた末弘殿太郎(すえひろ・いずたろう)博士は、1947(昭和22)年、労働組合関係者、使用者側の者、学生等を対象とした労働法ゼミナールという講話をされ、速記録をもとにした本を出

#### 第20回 働き方改革(1) 誰のために働くか

この講話の導入部分の「労働法の史的概観」には、「マルクスは、現代資本主義社会の労働者を賃銀(ママ) 奴隷と呼んだが、歴史的にみると今日の労働者の職能上の祖先は奴隷である。かくの如く古代の奴隷と今日の労働者とは一貫して一つの

である限りは、働く者の本質は、自立・自律し得ない存在である奴隷と同じものなのだ。時代の変遷とともに人の労働観は「国家のため」から「企業のため」に変わり、近年は「個人のため」「自分のため」へと変わ

りつつある。こうした潮流は立法にも反映され、2007年11月には労働契約法が成立した。同法は、雇用形態が多様化した個別的な人事管理が進展してきた社会の実情のもと、労働関係は基本的に労働者と使用者との個別的な合意(約束)によって成立・展開、終了することを法文上明らかにしたものである(弘文堂『詳説労働契約法』等参照)。

いかざるを得ないのであって、様々な雇用形態を採用し、働く者の選択肢を増やす努力が求められる。統一的かつ画一的な雇用では魅力に欠け、優秀な人材は集まらず、組織の充実はあり得ない。企業は多種多様な働き方を希望する従業員に対して、マッチングする制度を採用していかねば、真の働き方改革たり得ない。自分のために働くという目的意識に配慮し、労働者側からみた理想の働き方概念を打ち立てなくてはならない。いうまでもなく、いまや優秀人材は国境を越えて移動する時代である。彼ら彼女らにとっては、好きなこと得意なことについて、好きな時間に好きな人と働き、自分が納得できる報酬を得られることが理想であり、人種、性別、

## 個人の生き方を尊重

### 画一的雇用は魅力欠く

学歴、宗教、キャリア等に関係なく、こうした動きは世界レベルで進行している。企業はこれらの事を念頭に、新たな人事制度、雇用制度を確立しなくてはならないと思うのである。

そして、働く者を賃金奴隷の労働から解放すべく従属労働から自立労働へと促し、自己責任に基づき自己実現を果たし得る労働法体系を構築することが、厚生労働省のいまの役割なのである。個人のために働くとなれば、雇用契約は必然的に請負契約的な働き方に転換され、労働の成果による格差は広がっていくであろうが、やむを得ない。財源問題はあるにせよ、救済策としてのベーシックインカム等のシステムの導入も、真剣に議論されるべきときなのである。

本コラムは、原則として毎月1回掲載します