

雇用労働についての「輿論」と「世論」

下井 隆史

佐藤卓己『輿論と世論——日本的民意の系譜学』（2008年・新潮社）は、まさしく「目から鱗が落ちる」思いをさせる本であった。

そこには、次のように書かれている（16～39頁）。現在では輿論と世論は一般に同じものを指しているが、歴史的には別物である。かつては、「輿論」とは「公論」「公開討議された意見」（public opinion）であり、「世論」とは公論の対極にある「世上の雰囲気」「私に論ずること」（popular sentiments）であった。「納得と輿論によって世論を動かす民主主義の原則」といわれたのである。しかし、1970年あたりから、「世論」がセロンでなくヨロンとよばれるようになり、「輿論」は忘れられてしまっている。

この数年、雇用労働に関わる問題が新聞・雑誌やテレビ等において報道・解説がなされ、労働問題をテーマとする講演会やセミナーなどが催されることが随分と多くなった。それらの中の少なからぬものにおいては、わが国の労働法制や労働法解釈のあり方が論じられている。このこと自体は決して悪くはないと考えるべきなのであろう。

しかし、老残の身とはいえ労働法の研究・教育に一応は長く携わってきた者からは、世間受けのする結論を性急に出そうとするような、あるいは理性ではなく情緒に訴えるような言説が相当に多くあるように見える。「残業代ゼロ法案」「名ばかり管理職」「偽装請負」「派遣切り」などのキャッチフレーズ（スローガン？）を掲げた議論が、そのようなものであると筆者には思える。

たとえば、法定労働時間の規定が適用排除される「監督若しくは管理の地位にある者」（労基法41条2号）について、それは労務管理について「経営者と一体的な立場」にある労働者を指すといわれる。世間の耳目を大いに引いた日本マクドナルド事件判決（東京地判平20・1・28）は、そのように解すべきことを明言した。そして、同種の事件に関する裁判例は、同判決以前のものも以後のものも殆ど異口同音に、「経営者と一体」のフレーズを切り札のように用いながら、「管理監督

者」の範囲をきわめて狭く解する考え方を示している。

しかし、このような「通説」に与する人々には以下のことについて考えたことがあるのだろうか。労基法41条2号には「経営者と一体的な立場」などという言葉はまったくない。そこには「監督若しくは管理の地位にある者」と定められているのだから、文言解釈をすれば「使用者のために他の労働者を指揮監督し、または他の労働者の人事管理をすることを職務とする者」を指すことになろう。それを何ゆえに、「経営者と一体的立場」にある者に限られると解しなければならぬのか。これまで、わが国の大多数の企業では、たとえば課長以上あるいは職能資格の一定等級以上の者を「管理監督者」とする扱いがされてきた。そのような実務との大きな乖離を思えば、「経営者と一体」ということの論拠に関する十分に説得力のある説明が不可欠であろう。筆者の見るところでは、「管理監督者」の意義に関する「判例通説」は、今から60年以上も前に出された行政解釈（昭22・9・13発基17号）のほとんど引写しというべきものである。

前記の『輿論と世論』の著者は次のように言う（315頁）。「輿論＝公論」と「世論＝私情」を意識的に使い分け、「輿論の世論化」に抗することが必要である。公論と私情とは現実には入り混じっており、きれいに腑分けすることは不可能である。にもかかわらず、というよりは、だからこそ、いま目の前にあるものを輿論と書くべきか、あるいは世論と書くべきかを絶えず自らに問いかける思考の枠組みが不可欠なのである。

本誌に掲載される論文・座談会・研究ノート・書評等は、雇用労働についての「世論」を正して「輿論」を創りあげるものであることが強く期待されるものである。これまでも期待はほぼ十分にみたされてきたと筆者は思うが、さらに一層の充実を願いたいものである。

（しらい・たかし 神戸大学名誉教授）