

## 違法労働

『日本労働研究雑誌』編集委員会

「ブラック企業」の存在が社会的に問題となっている。労働法規や労働契約上の義務など法を遵守しないで働かせる「違法労働」や、労働環境が劣悪で離職率が高いといった特徴がみられる「ブラック企業」が横行することは、労働者保護はもちろん、公正な企業競争を阻害し経済や社会の発展を損なうという問題にもつながる。この問題に対し政府は、2013年9月に「過重労働重点監督」を実施し、2014年9月からは「労働条件相談はっとライン」を開設するなど、取組みを進めている。しかし、この問題の学術的な研究は必ずしも十分にはなされていない。日本の違法労働はどのような歴史的経緯で今日に至っているのか。その原因や構造はどのようなものか。国際的にみて日本の違法労働やその監視制度はどのような特徴をもっているのか。違法労働問題に対し現行法はどのように対応し、今後、労働政策としてどのような対応が考えられるのか。本特集は、違法労働問題について学術的な分析・考察を深め、日本における違法労働問題の構造と課題を明らかにしようとするものである。

野川忍論文は、日本の違法労働問題の構造と課題をその歴史的経緯から明らかにしたものである。明治維新前の雇用制度は、身分の違いを土台とした主従関係という性格を強くもっていた。その後、工場制労働の近代化のなかで1911年に制定された工場法は、労働者保護という目的より、労働力の安定的な供給と維持という産業界の要請に応える内容が前面に出たものであった。1916年の工場法施行にあたり、全国に工場監督官を置き同法の実施を監督させる制度がとられた。戦後、1947年に制定された労基法は、労組法とは異なり、GHQの指導を受けつつもかなりの程度日本側の主導によって定められた法律であったが、その分、従来の工場法等に内在していた限界と矛盾を残存させる結果をもたらした。そのなかで、戦前の工場監督官制度が労働基準監督官制度としてリニューアルされた。この刑罰と行政監督を中心とする労働基準監督

制度は、その物理的限界や射程の狭さ等から、違法労働問題に対し十分な機能を発揮できていない。

飯田高論文は、行動経済学や社会心理学等の知見から、違法行為の発生・促進要因について考察し、違法労働の削減に向けた政策的指針を明らかにしている。人々が法を遵守する動機としては、罰則の適用や社会的評判の低下を避けようとする「道具的動機」だけでなく、法の制定手続の公正さ等による法の正当性、法と人々の道徳・価値観との適合性といった「非道具的動機」がある。また、近時の行動経済学の実験は、自分の不正が他者を利する場合には、自らの行動に正当な理由が与えられるため、利他的な不正が行われやすくなることを明らかにしている。従業員が会社の利益に配慮する傾向をもつ日本の職場は、この利他的違法行為の温床となりやすい。以上の分析を踏まえ、違法行為を減らすためには、直接的なサンクションだけに頼らず、社会的評判のメカニズムや労働者による権利の主張・行使という間接的なサンクションの活用とともに、政策決定プロセスの適正化等を通じて非道具的動機を喚起すること、職場を超えた労働者間の共通利益や労使間の共通利益の形成し利他的不正が起りやすい環境を変えていくことが肝要であるとする。

小林徹論文は、人的資源管理論の観点から、違法労働の発生要因と従業員の「ブラック企業」認識の規定要因について分析したものである。その分析によると、賃金不払残業は、成果報酬や利益目標がある場合および全社的な残業禁止制度がある場合に発生しやすい。賃金不払残業の発生は従業員の「ブラック企業」認識を明確に高めるため、長期的には社会的評価の低下により高利益につながらない可能性があるが、過去3年の経常利益の向上に明確なプラスの影響があり、短期的にみるとルールを守る事業所がルールを守らない事業所に淘汰されるおそれがある。有給未取得や退職強要も従業員の「ブラック企業」認識を明確に高めているが、事業所への利益の点では明確な影響はみられな

かった。労働者の「ブラック企業」認識には、この3つの問題に加えて、離職者の多さ、長時間労働、ハラスメント、過剰なノルマが影響を与えている。働く側が企業を選ぶ際にこれらの情報を把握できるように情報開示制度を整備することが求められる。

以上のような要因分析に加えて、日本の違法労働が世界的にみてどのような特徴をもつのかを把握することも重要である。小倉一哉論文は、このような観点から違法労働の国際比較を行っている。世界のなかで深刻な違法労働と認識されているのは強制労働、人身売買、非申告労働などであり、日本でもこれらの問題は存在している。そのうえで、今日の日本で問題となっている「違法労働」の国際比較をするために、イギリス、ドイツ、オーストラリアの「サービス残業」に関する研究論文のレビューを行った。その結果、これらの先進諸国においても、サービス残業は存在し、なかでも管理職や専門職などのホワイトカラーにそれが多いという日本と共通する特徴があることが明らかになった。しかし、日本のサービス残業は、相当多くの労働者に広がった問題であり、その時間数も長いという点に特徴があると推測されている。

鈴木俊晴論文は、違法労働を監視する労働監督官制度の国際的な動向と課題を明らかにした論考である。労働監督官制度の規模について、EU諸国では、ILOが示す労働者1万人あたり監督官が1人以上の基準がおおむね満たされており、日本の労働基準監督官の現状より充実している。制度の統一性については、すべての分野を統括する単一の監督官制度を有する国（例えばフランス）と分野ごとに細分化された監督官制度を有する国（例えばイギリス）があり、その優劣については制度の効率性や監督官の専門性等の観点から議論がある。監督官の査察の権限については、過料を科す権限や刑事訴追の権限等の点で各国ごとに様々なレポートリーがある。査察対象を決定する方法については、労働者の申告による査察と申告によらない計画査察のいずれにも長短がある。このような状況のもと、各国はより効果的に職務を遂行するため、国際的な連携の強化やインターネットの活用を進めている。

坂井岳夫論文は、違法労働問題に対する日本の現行法の対応と課題について考察している。この論文では、過重労働、賃金不払い、ハラスメント、退職強要とい

う4つの違法労働の類型を取り上げ、それぞれの問題について、労基法、労安衛法、均等法など労働立法に基づく行政上・刑事上の対応、労働契約上の義務や不法行為規範などに基づく民事上の対応といった重層的な法的対応がなされていることを、判例等の動向を盛り込みつつ、明らかにしている。そのうえで、今後の検討課題として、取締役等が労働法規を遵守する体制を構築・運用する義務を負うことを明確化し法令遵守の動機づけを強化すること、違法労働を行う企業の情報を公表し求職行動を媒介として企業の淘汰を図るという手法を活用すること、およびその際の法的な留意点を指摘している。

以上のような分析・考察を踏まえ、日本では今後、違法労働に対しどのような政策的対応をとることが考えられるか。山川隆一論文は、労働法の実現手法という観点から、この点について総合的に考察している。労働法を実現する手法としては、①刑事罰による制裁、行政機関による是正勧告、企業名公表など公的権限の行使による実現、②民事訴訟など私人間の紛争解決を通じた実現、③法の周知、研修、企業内の組織等の整備、予防措置への利益付与による予防促進など法違反の予防といった多様な手法がある。今後の政策的対応も、これらを適宜組み合わせ、また相互に関連性をもたせるようなポリシー・ミックスとして検討されるべきである。具体的には、①労働基準監督制度の組織整備・人員確保、刑事制裁のための訴訟追行活動や証拠収集活動の充実、②紛争解決システムの一層の活用のための工夫、③法違反の事前防止のためのポスター掲示やインターネットの活用、労働組合や従業員代表による監視、企業等の相談窓口等の設置、予防措置を講じた企業へのインセンティブの付与（法違反を犯した企業への許認可や公契約締結・入札時のマイナス評価を含む）などが政策課題としてあげられる。

本特集による学際的な分析・考察をもとに、違法労働に対する学術的な研究がさらに深められ、それに根差した政策的な対応や労使の前向きな活動が展開されていくことが期待される。

責任編集 水町勇一郎・佐々木勝  
（解題執筆 水町勇一郎）