

菅野 和夫 『新・雇用社会の法 [補訂版]』

【雇用制度改革】

高橋 康二

1 本書の概要

本書（菅野 2004）は、疑いなく労働法の体系書である。学部と大学院で社会学を専攻して労働研究者となった紹介者も、かつて本書から労働法を学んだ。しかし本書は、「わが国における労働市場と雇用関係の仕組み（雇用システム）を基本に据え、企業・産業の労使関係のシステム、国の政策形成・紛争解決のシステムをその周辺に据えて、法の内容・機能・課題を描き出そうとする」（菅野 2004：ii）点において、一般的な労働法の体系書にはない特色を持つ。

ここで紹介者が一般的な労働法の体系書として念頭に置くものとして、同じく菅野和夫が弘文堂より出版してきた『労働法』が挙げられる。1985年から2019年にかけて実に12版まで版を重ねてきた『労働法』であるが、その初版の「はしがき」には、「近年の変化のなかで形成されてきた労働法の新しい姿を体系化し、そのなかで個々の解釈問題を相互に関連づけて検討することを目的としている」（菅野 1985：1）とある。いわば解釈論に重きを置いたテキストを志向している。

これに対し本書は、菅野がハーバード・ロースクールで教鞭を執った際、「日本ではなぜこういう判例になっていくのか、雇用労使関係やそれを取り巻く社会環境の中でなぜこういう判例ができていくのかを議論」（菅野 2020：100）してきた経験を踏まえて執筆されたという。いわば社会と法の機能的関係を分析するテキストを志向している。

本書において、日本の社会、ないし労働市場や雇用関係の中核的な仕組みとして位置づけられているのは、多くの産業の大・中堅企業において典型的に営まれてきた人事雇用管理の仕組みとしての「長期雇用システム」である。社会学、経営学、経済学などに携わる者であれば、日本企業において、Abegglen（1958 = 1958）が「終身関係（lifetime commitment）」を、OECD（1972 = 1972）が「生涯雇用」「年功賃金制度」

「企業別労働組合主義」を、Dore（1973 = 1987）が「組織志向型」の雇用システムを見出してきたことを知っているだろう。そういった実証研究の系譜に連なる長期雇用システムの概念が、労働法のテキストである本書の中心に置かれている。

2 長期雇用システムと労働法

上述の『労働法』の最新版（菅野 2019）の構成は、「第1編 総論」「第2編 労働市場の法」「第3編 個別労働関係法」「第4編 団体的労使関係法」「第5編 労使紛争の解決手続」となっている。これに対し本書の構成は、「第1章 日本の雇用社会と法」「第2章 雇用システムと雇用保障」「第3章 雇用システムと人事諸制度」「第4章 雇用システムと労働条件」「第5章 雇用システムの多様化：非典型雇用労働者」「第6章 雇用システムの変化と労使関係」「第7章 労使紛争の解決」「終章 これからの雇用社会と法」となっており、各論の入口が、「第2章 雇用システムと雇用保障」であることが分かる。そして、第2章第1節が「長期雇用システムの法的構成」となっている。菅野の長期雇用システムという概念に対する思い入れの強さが伝わってくる。

具体的に第2章第1節では、期間の定めのない雇用契約によって長期的で安定的な雇用関係が実現されていること、その反面、企業は包括的人事権を有し従業員は長時間の残業や広範な転勤・出向などによって全生活をかけたような献身を期待されること、使用者の就業規則制定権が労働条件・人事異動の柔軟性や業務命令権の法的基盤となっていること、などが論じられる。長期雇用システムを支える労働法の枠組みが示されるのである。

その他の各論も、長期雇用システムとの関係において整理されている。たとえば、非典型雇用労働者に関する第5章では、「典型的雇用は長期雇用システムという独自の明確な仕組みを形成してきたこととの関係で、非典型雇用労働者はその仕組みの枠外にありつ

つ、その仕組みを補完する機能を果たしてきたことに特色がある」(菅野 2004 : 250-251) とされる。その上で、「裁判例は、短期雇用契約が相当に多数回更新されても、雇用調整に際してはそれら従業員を正規従業員とは区別して整理解雇できるとしている」(菅野 2004 : 263) ことなどが示される。

3 雇用システムの「混在」と労働法・政策

ところで、本書は菅野 (1996) の新版である。より正確には、菅野 (1996) が刊行された後、菅野 (1997) において男女雇用機会均等法改正などに伴う補訂がなされ、さらに金融危機や若者の就職難の深刻化、そして完全失業率の5%超えといった時代背景のなかで、新版としての菅野 (2002) が刊行された。それが、労働基準法改正などに伴い補訂されたのが本書である。

旧版と新版の最大の違いは、新版において、「日本型雇用社会の中心的システムとして、雇用安定型社会を支えてきた長期雇用システムは、弱体化し縮小して中心的地位を失ったか、失っていくか」、「現在進行中の雇用システム(労働市場)の変革はいかなる方向に向かっているのか」(菅野 2004 : 26) といった基本的問題関心が付加されたことである。菅野が、雇用システムや労働場のあり方が、労働法・政策のあり方に影響を与えると考えるからに他ならない。

これらの問題関心は、日本における2000年前後の経済危機を背景とするとともに、Cappelli (1999=2001) の影響を受けたものだと考えられる。Cappelli は同書において、1980年代の米国企業がダウンサイジングやリストラクチャリングにより従来の内部労働市場型雇用システムを破壊し、外部労働市場型雇用システムを採用したことを論じている。本書の終章では、そのような米国における変化を横目に見つつ、日本における長期雇用システム、ないし内部労働市場型雇用システムのゆくえを見通そうとしている。

そこでの議論からは、中核的人材に関して、業種や職種に応じて雇用システムが混在する姿が見通される。まず、日本では内部労働市場型雇用システムにおいて変容が生じつつあり、「ダウンサイジングやリストラクチャリングによって正社員の雇用保障観念にも動揺が生じつつある」(菅野 2004 : 413) という。しかし、「内部労働市場型雇用システムをとってきた大・中堅企業の多くにおいては、同システムは放棄されてはおらず、なんとか維持されている」(菅野 2004 :

413) という見解が示される。他方で、「外部労働市場型雇用システムそのものも、転職市場が成立する業種・職種において次第に一つのモデルに成長していく」(菅野 2004 : 414) という予測が示される。

ここでの外部労働市場型雇用システムがモデルとして成長していくという予測は、菅野・諏訪 (1994) において具体的にイメージされている。すなわち、経済がソフト化し、「情報を処理し、企画・創造を行う知的労働者ないしは個人の専門的能力や創意工夫・創造性に依拠した個別的な労働の比重が増してきた」(菅野・諏訪 1994 : 7) なかで、どれほど現存するかは議論の余地があるが、「個人として市場で評価されるだけの職業能力を備え、市場取引に必要な判断能力を有し、自己の責任でリスクを引き受けながら取引を行うという労働者像」(菅野・諏訪 1994 : 8) が台頭してくるというのである。

このように、中核的人材に関して業種や職種に応じて雇用システムが混在する状況において、労働法・政策はいかなる課題に直面するだろうか。菅野は、「雇用政策においても、内部労働市場の支援と外部労働市場強化の両面作戦を行わざるを得ない」(菅野 2004 : 415) ことを指摘するとともに、「異なる雇用システムができるだけ相互に接合」(菅野 2004 : 416) するように導くこと、「労働市場の変動について労働者の生活を守るセーフティ・ネット」(菅野 2004 : 416) を整備することが重要になると指摘する。そして最後に、「しかしながら(中略)いかなるシステムにも共通のルールを画一的に設定するのはかなり困難であり、設定してもなかなか機能しがたい。今後は、現場の労使が実際のシステムにあったルールを対等な立場で自主的に設定することを促進することが、有効な政策手法であって、そのための労使の対等な協議の制度(手続)を樹立することが課題」(菅野 2004 : 417) になると述べる。

4 本書刊行後の実態変化と「労働移動の円滑化」論

そういった菅野の予測があるなかで、実態はどのように変化してきただろうか。また、その実態を踏まえて、昨今どのような改革論が主張されているだろうか。

まず、いくつかの実証研究の示すところによれば、その後の実態変化はさほど顕著ではないようである。

第1に、厚生労働省編（2013）は、2011年時点において日本の54歳までの男性一般労働者の平均勤続年数が、国際的にみて最も長いことを示す。

第2に、菅野が2013～17年度にかけて理事長を務めた労働政策研究・研修機構では、本書の問題関心を引き継ぎ、長期雇用慣行、年功的処遇制度、企業別労働関係などから構成される日本の雇用システムが、過去20年程度の環境変化や政策的働きかけのなかでどのような影響を受けてきたかを分析するプロジェクトを実施した。その成果によれば、「少なくとも製造大企業においては、長期雇用慣行がおおむね持続している」「非製造大企業についても、産業自体が拡大していることもあり転職入職率は上昇しつつあるが、離職率は比較的安定している」「中堅・中小企業セクターの中には、長期雇用慣行を形成しつつある企業も少なからずあると考えられる」（労働政策研究・研修機構編 2017：303）ことが結論づけられる。

第3に、同じく労働政策研究・研修機構では、その後継プロジェクトにおいて、非製造大企業の雇用システムに焦点をあて、非製造業大企業のなかでも「金融・保険・不動産業」や「運輸・情報通信業」では製造業等の第二次産業と同様の長期勤続傾向がみられる一方、サービスセクターは初職継続率が低く、雇用流動化傾向がみられることを見出した。しかし、雇用流動化セクターは長期雇用セクターに比べて賃金水準が低く、転職によって賃金が上昇する機会に恵まれていないとも言えないことを指摘する（労働政策研究・研修機構編 2021）。菅野・諏訪（1994）においてイメージされたような自立した労働者像を前提とする外部労働市場型雇用システムのモデルが成長しているとは、言えなさそうである。

このように、内部労働市場型雇用システムはまだ崩れておらず、外部労働市場型雇用システムのモデルも明確には見出せないのが現状であるが、政府や経済団体においては、長引く経済停滞を脱するべく、労働移動の円滑化、雇用システムの改革を求める声が途絶えない。

第1に、安倍政権の「日本再興戦略」においては、「リーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するために拡大した雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策に大胆に転換する」（日本経済再

生本部 2013：30）として、転職入職率を引き上げることが目標として掲げられる。

第2に、岸田政権の「骨太の方針」においても、「今後の成長分野への労働移動を円滑に促す」ことが繰り返し主張されるとともに、就業場所・業務の変更の範囲などが明示された「ジョブ型」の雇用形態が選択できるように提言される（経済財政諮問会議 2022）。

第3に、経済団体の提言書においても、「生産性の低い産業等における変革とあわせて、成長産業・分野等への円滑な労働移動を通じて、わが国全体の生産性を高めていくことが不可欠」だと主張され、その際には、「企業は、転職経験者を単なる労働力不足への対応ではなくさまざまな知識やスキル、キャリア等を有する者と評価して積極的に採用・処遇する方針を掲げ、キャリアアップ型の転職機会を増やしていく」ことが求められるとされる（日本経済団体連合会編 2023：45-46）。また、特定の仕事・職務、役割・ポストに人を割り当てて処遇する「ジョブ型雇用」の導入は「働き手が自身の能力開発・スキルアップの目標を立てやすくなり、主体的なキャリア形成、エンゲージメント向上につながるだけでなく、社外の人材を受け入れやすく、円滑な労働移動にも資する」（日本経済団体連合会編 2023：57）とされる。実態の変化が進んでいないなかであるが（あるいは、だからこそ）、ジョブ型雇用の導入を梃子として外部労働市場型雇用システムの導入が強力に推進されようとしている。

5 改革論の先にある雇用社会と労働法・政策

それでは、このような改革論の先にはどのような雇用社会が成り立つのだろうか。また、そこにおいて労働法はどのような課題に直面するのだろうか。それは、菅野（2004）が予測したものとどう異なるのだろうか。

上述の経済団体の提言書は、「ジョブ型雇用の検討とともに、メンバーシップ型雇用のメリットを活かしながら、各企業にとって最適な『自社型雇用システム』の確立を目指していくことが望まれる」（日本経済団体連合会編 2023：58）とする。そこにあるのは、業種や職種に応じて雇用システムが混在する姿ではなく、企業ごとに異なる雇用システムが採用される姿である。雇用社会は、菅野の予測を超えて、いっそう複雑な様相を呈することになる。

このような状況にあっては、「いかなるシステムに

も共通のルールを画一的に設定するのはかなり困難であり、設定してもなかなか機能しがたい」（菅野 2004：417）という問題はいつそう先鋭化するだろう。そこで菅野が期待をかけるのが「現場の労使が実際のシステムにあったルールを対等な立場で自主的に設定すること」（菅野 2004：417）であるが、周知のように、労働組合組織率の低下が続いている。本書が刊行された2004年時点で19.2%であった推定組織率は、2022年には16.5%となっている。各企業が「自社型雇用システム」を構築する状況に見合った労働法・政策のあり方を見通すことは、現状の仕組みのもとでは、さらに難しくなっている。

また、企業ごとに異なる雇用システムが採用される状況にあっては、もはや長期雇用システム、ないし内部労働市場型雇用システムが人事雇用管理の仕組みの「典型」とは言えなくなるだろう。そうした中心性を失った雇用社会においては、本書のような労働法のテキストも成り立ちにくくなるのかもしれない。

菅野和夫（2004）『新・雇用社会の法〔補訂版〕』有斐閣。

参考文献

経済財政諮問会議（2022）「経済財政運営と改革の基本方針2022 新しい資本主義へ——課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現」（2022年6月7日閣議決定）。
厚生労働省編（2013）『平成25年版 労働経済白書——構造変化の中での雇用・人材と働き方』新高速印刷。
菅野和夫（1985）『労働法』弘文堂。
——（1996）『雇用社会の法』有斐閣。

——（1997）『雇用社会の法〔補訂版〕』有斐閣。
——（2002）『新・雇用社会の法』有斐閣。
——（2004）『新・雇用社会の法〔補訂版〕』有斐閣。
——（2019）『労働法〔第十二版〕』弘文堂。
——（2020）『労働法の基軸——学者五十年の思惟』有斐閣。
菅野和夫・諏訪康雄（1994）「労働市場の変化と労働法の課題——新たなサポート・システムを求めて」『日本労働研究雑誌』No. 418, pp. 2-15。
日本経済再生本部（2013）『日本再興戦略——JAPAN is BACK』（2013年6月14日閣議決定）。
日本経済団体連合会編（2023）『2023年版 経営労働政策特別委員会報告——「人への投資」促進を通じたイノベーション創出と生産性向上の実現』経団連出版。
労働政策研究・研修機構編（2017）『日本的雇用システムのゆくえ』第3期プロジェクト研究シリーズNo. 4, 労働政策研究・研修機構。
——（2021）『長期雇用社会のゆくえ——脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書No. 210。
Abegglen, James C. (1958) *The Japanese Factory: Aspects of its Social Organization*, Free Press. (=1958, 占部都美監訳『日本の経営』ダイヤモンド社)
Cappelli, Peter (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Boston: Harvard Business School Press. (=2001, 若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社)
Dore, Ronald P. (1973) *British Factory-Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, University of California Press. (=1987, 山之内靖・永易浩一訳『イギリスの工場・日本の工場——労使関係の比較社会学』筑摩書房)
OECD (1972) *Reviews of Manpower and Social Policies: Manpower Policy in Japan*, OECD. (=1972, 労働省訳『OECD対日労働報告書』日本労働協会)

たかはし・こうじ 労働政策研究・研修機構主任研究員。主著に、『日本的雇用システムのゆくえ』（共著、労働政策研究・研修機構、2017年）がある。産業社会学専攻。