

＜特別講演＞

## 研究生活を振り返って

榎山 錚吾

榎山です。よろしくお願いします。

「研究生活を振り返って」というタイトルがついておりますけれども、研究らしい研究をやっていないもんですから、ここへ来て、ちょっとタイトルを見てびっくりしたという次第です。

ただ、研究というと、ぴったり来ませんが勉強は好きですね。古書を好んで読み、言葉の持つ不思議さに心奪われた経験があります。その上で、法学部へ来てみますと、言葉に対して非常に鈍感な人たちだなというふうには実は思った次第です。

言葉に対して鈍感だということはどうかというと、私が大学の法学の講義を聞いて、初めてそういう印象を持ったわけですね。講義をしてくれた先生は、山中康雄先生で、民法の大家ですよね。この先生は、京城帝大、九州大学、名古屋大学、それから愛知大学というような形で、数々のいろんところで民法をお教えになった先生ですけれども、その先生の法学概論を聞いて、私は非常に違和感を持って、率直に先生に言いました。どうして法律家というのは言葉に無頓着なんですかと。そうしたら、私は厳密に言葉を使っているはずで。君は、どうして法律家の使う言葉がいいかげんだと思うんですかとおっしゃるので、先生の講義を聞いていると、正当性だとか、相当性だとか、似たような言葉が



いっぱい出てきますよね。そういう言葉を聞いていると、一体何をおっしゃりたいのかわからせんと。相当性とは一体どういうことですか、正当性とはどういうことですかと。いや、相当性というのはつり合いのことですと。つり合いというのは、原因と結果との間に関係があってそれが適切かということであるとか、何かをしたいというときに手段を講じなければいけない、その手段と目的との間がちゃんとつり合いがとれているかとか、こういうことを法律学者は考えているので、だから相当性だとか、いろんな言葉を使うんですよということをそのときに初めて教えていただいたんです。

と同時に、その先生は非常に偉い先生だったので、君がそういうふうには思うのは、まことに無理からんところがあるとおっしゃいました。なぜかというと、大学の法学部で講義をしている先生方の頭の中はほとんどドイツ法だからであると。ドイツ人というのは、言葉を決めて、その言葉の中にどういう事象を詰め込むかということを考える人だと。そういう話を大学1年生のときに教わったわけですよ。だから、ドイツ法をやってしまうと、自分もそうなんだけど、山中先生自身もそうなんだけれども、観念的な話に非常に強くなって、実際に地に足が着いているような議論をやろうと思ったら、ドイツ法じゃなくて、君、英米法を

やりなさいと。特にコモン・ローの世界をやったらいんじゃないかといっって勧められたのが、まだドイツ語なんか全然読めないときに、シュールマイスターの「ローマ法入門」という古い本を貸していただいたんです。そこで、文法など全然わからないものを、ただひたすら辞書を引きまして、そしてこういうことが書いてあるんだなということがわかりました。

そういうコモン・ローの世界とドイツ法の世界というのを、大学1年生のほとんど夏休み前のころに山中先生のところに行って、どうしてもわからないので、先生、教えてくださいというふうに私が申しましたら、そういうことを教えてくださって、シュールマイスターもちゃんと読めと。こういうことで、シュールマイスターなんて全然知らない学生ですから、最初からこれを読めと言われたんです。この方はドイツ人で、ドイツ法のあり方というのに疑問を持って、コモン・ローのやり方を、仕方を、発想方法をドイツに取り入れようとして失敗した人です。だから、コモン・ローに関しては非常に正確な知識を持っている人だから、ぜひこれを読みなさいといっって教えてくれたもんですから、私は、そういう質問をするときに、恐る恐る叱られるんじゃないかと思っしたら、最初はムッとされましたが非常に懇切丁寧に教えてくださったもんですから、もうお亡くなりになって随分になりますが、山中先生を生涯の先生として尊敬申し上げておるわけです。

そういう経験を法学部の1年生のときにしたのは、非常に貴重な経験だったと思います。そして、その先生は私の進路のことをいつも心配してくださって、私が民法をやりますと言ったら、やめたまえと。君には向かんと。日本の民法は、君が疑問を持った言葉の世界で、そういう考え方を持っている人間には絶対に向かないからやめなさいと言われて、じゃあ何をやったらいいんですかと言ったら、そのときに唐突に、君、労働法をやりましたまえという話が出てきまして、それで、労働法をやるんだったら労働法の本も読まなくちゃいけないと思っ読んだんですが、

当時の労働法は、簡単過ぎちゃって張り合いがないんですよ。なぜかという、もう味方をする相手方がびしっと決まっているわけ。それ以外はみんな悪人として扱っている労働法なので、もう最初から全て答えが決まっちゃっているわけだよ。こいつはいけないやつで、この人は正義の人だと。こういうふうには二者択一的な選択論が行われているもんですから、余りにも簡単過ぎちゃって、ちっともおもしろくない。学問としてやる以上は、やっぱり一生懸命やって、わからないことをわかる喜びというのを期待するわけだよ。それがどうしても当時の労働法としては、労働者の味方対労働者の敵というふうには全てを二分化してしまいますから、それでちっともおもしろくなかったわけだよ。いま労働法といっているものは、労働法ではないと山中先生はいつもおっしゃっておいででした。

だから、労働法から変えないかなということに大学院の1年生のときに考えました。日本の労働法というのをどういうふうに変えなきゃいけないかということなんですけれども、そういうことを考え始めたときに、世の中でいろんなことが実は起こっていたわけですよ。今、働き方改革というのをやっておりますけど、国会でね。通りましたけれども、実は、働き方改革というのは、そういう時期に、ごく少数の若い人たちがもう考えていたことなんです。それはなぜかという、日本人の働き方は、会社へ行って、賃金をもらって、年功序列で、何歳ぐらいになったら大体幾らもらえて、定年になって、そして退職金が大体幾らぐらいもらえるかと、もう計算ができちゃう世界なの、全てね。だから、実に社会的に珍しい労働法の世界ですよ。

逆を言うと、文句さえ言わなければ、使用者が全て面倒を見てくれる世界。ほとんどの人たちは大体それに従っているわけだから、それに従わない人たちは少数派ですからね。そうすると、大部分の人たちが、これはいい労働条件を自分たちは得ているんだというふうには考えがちですよ。しかし、それを国際的な基準に照らしてふるいをかけてみると、

非常にまだまだ低い水準であるということが統計を見れば一発でわかってしまうわけですから。

そうすると、この働き方改革というのは、もう私たちがマスターの1年生ぐらいのころに若い研究者の間ではいろいろ言われておったんです。言われておったんだけど、みんなそういうことを言うと、学内・学会でひどい目に遭うから、みんな同じ志を持っている者たちだけが話をする場合にそういう話をして、学会では一言も発言しないと。発言したらえらい目に遭ってしまうということですからね。そういう若い時代をずうっと過ごしてきたんです。

そういう形なんですけど、それをずうっとやってまいりまして、働き方改革がいよいよ本格的に議論しなければいけないという時期が来るわけです。その時期というのは、まだ実際には本格的な議論はしなければいけないということは頭の中にあっても、実際にはしていないわけだよ。

それはどういうことかという、知多半島というのは私の生まれ育ったところなんですけれども、おもしろいところでね。また、産業界に対していろいろインパクトを与えるところなんです。ソニーはそこから育ったし、ミツカン等もあそこで育っているし、知多半島に行けば、おいしいみそがあるし、しょうゆはあるし、酢もあります。まともな酢をつくろうと思ったら、3年間醸造しなきゃいかん。ところが、皆さんの家庭にあるような酢は、3年間どころか3週間で出荷しちゃうわけ、技術革新が進んで。昔の酢をつくろうと思ったら、職人が一生懸命仕事をして、3年間かけて醸造するんですよ。

それをこれを江戸に持っていったら、大繁盛するわけだよ。これは何で大繁盛するかというと、江戸は人口が多い。だから、米をたくさん消費するわけです。夏になると、米飯は全部腐っちゃう。皆さん方、羽田空港へ行くときに、浜松町あたりでモノレールに乗って羽田空港に行くかもしれません。あのあたり一帯が、実は昔はどういう地域であった

研究生生活を振り返って

かというところ、江戸中から腐りかかった御飯を集めてきて、きれいに表面を洗って、再販売のルートに乗せる場所だったんです。だから、あそこに行くと、臭くて臭くて仕方がないという有名なところだったんだけど、知多半島で酢をつくって、それが江戸に行ったら、そして酢をまぜたら、御飯が腐らないんです。これはもう画期的な発明ですから、そして、それに従って江戸前のすしができてくるというようなことで、江戸前のすしの発祥の地が知多半島だなんてことを知っている人は、今じゃほとんどいないわけで、私は知多半島の出身だから、あえてこの場をかりまして宣伝をしておきますので、ひとつ酢のほうをよろしく願いいたします。

そういうことはありますけど、知多半島はなかなか進取の気性に富んでいるところで、いろんな人が出てくるわけですよ、最近でもね。例えば、陶器で有名な伊奈製陶という会社があるでしょう。伊奈製陶の従業員のうちの100人ぐらいの従業員が、もう20年ぐらい前なんですけれども、会社に対してどういう申し入れをしたかと。我々のおかげでこの会社はもっているんだ。我々は、外部に出かけて行って伊奈製陶のいろんな製品を売ってきている。みんな喜んでくれますよ。立派な商品だから、何とかしてお父さんのひどい痔を治してあげたいなと思って、お湯が出るようなトイレをつくりました。これ、今じゃ日本中に普及しているでしょう。あれ、親孝行の息子が、伊奈製陶で父親の痔の治療のためにつくったんですよ。だから、そうやって技術もあるし、売る能力がある人たちは、もう会社から独立します。だから、自由に仕事させてください。もう伊奈製陶の従業員では嫌です。私たちは自分で会社をつくってやります。こういう申し出があったんです。

すったもんだして、そんなことをしても君たちはやっていけないよ。何と云って伊奈製陶のネームバリューは大きいんだから、伊奈製陶で君たちは一生懸命仕事をしてくれて、会社も助かったんだけど、どうしてもやりたいんだったら、それは独立してもいいよと。これは、

20 回ぐらい実は交渉をやって、会社が折れたわけだ。どうぞと、自由にやってくださいねと。

今まで順調にっていたもんですから、順調にいくだろうと思ったから、会社から独立したら順調にいかなかったわけよ。それまでは、名刺出して、「伊奈製陶」「INAX」と書いてあるわけ。独立した途端に、その INAX が使えないわけよ。そうすると、どこの馬の骨が来たかというような扱いになってしまうわけだよね。そこで、独立した人たちは困っちゃった。ただ、自分たちは単なる労働者じゃないぞ、プロなんだと。プロなんだから、単なる労働者じゃなくてフリーランスなんだと、自由な人間なんだと。その自由な働き方を許されないなんていうのは、この社会がおかしいんじゃないかという異議申し立てをしながら、自分たちで自由な立場の労働組合というのをつくって、会社に団体交渉を申し出たと。

会社は、いや、あんたたちはもううちの従業員じゃありませんと。あんたたち、幾ら労働組合といたって、だめですよ。もうこの会社から出ていっちゃったんだから。その労働組合の組合員が、我が社の現役の労働者だったら、それは団体交渉に応じるけど、一人もいないじゃないですかと。こういう話になって、団交を拒否したわけですよ、やりませんと。そうしたら、中央労働委員会はどういう判断をしたかという、何といたって、中央労働委員会はプロ野球の選手会を労働組合法上の労働組合だというふうに認定した過去がありますから、中労委へ行けば、当然のことながら、INAX はそういった人たちと団体交渉しなければならなくなるという結論になるなんてことは、誰でもわかっているわけですよ。

私の大学院のときの指導教授だったのは石川吉右衛門という有名な労働法の先生なんですけどね。石川先生は、あのときにプロ野球の選手会を労働組合と認めるかどうかという議論をしたときに、彼が中労委会長として決断をしたんだよね。いや、これは認めるべきだと。これは大

ニュースになったわけですね。そして、今や団体交渉をするというのは、プロ野球の世界でも当たり前のことになっているわけです。

大体にして、そういう重要な決定というのは、余りいい動機でなされているわけではないわけよ。不思議だなあと、いつも厳しいことを言っていて立腹している先生なのに、何で急にプロ野球のときにはあんなに甘くなって、選手会を労働組合というふうに認めたのかと聞いてみたんです。先生の日ごろ言っていることと違うじゃないですかと。そうしたら、半分怒って半分喜んだ顔して、よく聞いてくれたと。プロ野球の選手たちと会えるんだよ、わかるだろう。要するに、人間が決定するなんてことは、そういう単純な本気かどうかの分からない動機に基づいているわけ。それが単純な事実に基づいているとしたって、もう一旦決定した以上は、プロ野球選手会は賃金交渉する、今は年俸制ですけどもね、するときには労働組合法上の労働組合ですよと。それまではそういうことはなかったわけです。

だから、非常に大きな方針転換をしたわけでありますけれども、それと同じような事例ですから、INAX が団体交渉せざるを得ないというのは、もう中労委に行く前からみんな誰でもわかっているわけ。案の定、中労委は、INAX から独立した労働者は労働組合法上の労働者であるから、団体交渉しなければいけませんよと。INAX はびっくり仰天して、最高裁まで争ってやるといって息巻いて、最高裁まで行って、結局負けたんですよ。それなんかは、石川先生のプロ野球に関する決定がなかったら、絶対出てこない結論だよな。完全に俺たちは自由だといって会社を去っていった人たちが、会社に団体交渉を求めたら、団体交渉しなくてはいけないという結論になった。

しかし、同時にこのことはどういうことを意味しているかという、人間が働くというときに、いつもいつも指揮命令されて、君はあそこへ行け、ここへ行けという形で、働きたくないんだという気持ちが実に発露されているわけだよな。全てコントロールされていると。だったら、

もっともっと自由にすればいいじゃないかという議論が、INAX事件のときに噴出したわけですよ。それよりもはるか以前にそういうことがあったもんですから、頭の中では考えていたんですけど、同じ時期に国立劇場事件というのがある。これも最高裁に行って、国立劇場が負けたわけ。

これはどういうことであるかという、オペラ歌手のAさん、当然独立自営業なわけですよ、オペラで生活しているわけですから。国立劇場に出られるか出られないかというのは、それは音楽監督が決めることであって、国立劇場が決めることじゃないわけ。音楽監督が、これから舞台でオペラをしなくちゃいけないと。こういう役にはこういう歌唱力のある歌手を持ってこなくちゃいけないと。テストをしたら、彼女は落第だったわけ。あなたは使いませんよと言ったら。労働組合へ駆け込んで、INAXの後なもんですから、音楽監督に団体交渉させるわけにもいかないわけですから、国立劇場が団体交渉に応じなさいということになりました。

ところが、みんなこれ、国立劇場の使用者側というのは善意でやっているものですから、例えばトヨタの会長であるとか、東芝の会長であるとか、要するに大企業の人たちが一生懸命支援しながら、その分いろんなこともしてくれているわけだよね。そうすると、そういう善意でやっている人たちが、相当強力な労働組合と団体交渉せざるを得ないと。最高裁は、余り考えないでやっちゃったんだから。中労委も最高裁も、そういうときはオペラ歌手の味方なんだから。さっきも言ったように、一プロ野球の選手が、俺の賃金安過ぎると言ったら、俺の年俸安過ぎると言ったら、団体交渉をしなければいけないようなシステムをもうつくってあるわけだから。だから、そういう前例の上に立ってやらなければいけませんから、当然オペラ歌手は勝ちになるわけだよね。

結局、これはどういうことかという、使えないものは使えないんだから、監督が彼女では無理だと言っている人を、それじゃあ使いますと

研究生生活を振り返って

いって歌を歌わせるわけにはいかないんだから、じゃあ、どういうふうにするんですか。これを差し上げるので、ちょっと勘弁してねと、こういう解決をするわけですよ。勘弁してねと金一封で。そんなに安い金一封じゃないよ。

判決だとか、そういうものは、判決が出たら、それにばっと従わなくちゃいけないというふうじゃなくて、法学では絶対教えないけれども、刑事とか、そういうのは別だけどね。民事ということになってまいりますと、負けましたというときに、これは判決を基礎にして、それじゃあどういうふう当事者と交渉するかということは、ごく当たり前に行っておることなんだよね。だから、民事の判決文というのはなかなか守られないというのは当たり前のことなので、それを判決文を基礎にしてどうやって交渉して、うまいこと着地点を見つけるかということをもたやらずにちゃいけない。それはやっぱり金銭的な解決でやるということなんですけどね。

だんだんそういう研究をやっている間に、そういうことがわかってまいりまして、そして今問題になっている働き方改革ね。働き方改革の法案は、マスコミあたりになると、議論になりますと、残業ばかりふえちゃって、しかも残業代を払わないで、人がどんどん死んじゃうんじゃないかということを言うんですけど、そういうことを言っているわけではありません。そういう人たちは、労働基準法できちり守らなくちゃいけないわけ、当然のことながら。そうして、そういうようなひどい使い方をしている方々は、伝統的な概念に対して、労働法上の労働者として労働基準法が適用になり、労働組合法が適用になるような保護されるべき労働者としてきちとやるわけですから、それは働き方改革の問題とはちょっとまた別の問題なんだけど、マスコミあたりですと、そのあたりは区別できませんから、ごっちゃになっちゃっているわけ。

あそこで一番重要な問題は何かというと、さっき INAX の事件に触れたのは、何でここで触れたかということ、会社に属していても、会社か

ら独立しても厄介な問題も出てくるものなんです。だから、そんなに完璧に独立しないで、会社があんたにはいつも感謝しているよというぐらいの能力を持っている人に対して、幾ら払うかという問題なんだね。能力を持っている人も、そんなに能力のない人も、同じように賃金を払っていると不満がふえるんです。

東大の大河内さんが、偉い学者なんだけど、東大生は非常に恵まれておるんだから、一生貧乏して貧しい人たちのために働けと言いました。東大を卒業して金持ちになるようなやつはろくなやつじゃないと、こういうことを言われて、さすが偉い人だなあと、新聞を見て思いましたけどね。やっぱりエリートというのはそういうもんなんだと。しかし、そんなエリート主義はもう今じゃ通用しないんだから、昔の貧しい時代の話だよ。貧しい時代には、君たちは東大で勉強をしたんだから、貧しい人たちのために一生尽くせと。こういう話をされて、新聞なんかは、すばらしい卒業式の訓示だったとって、大体的に取り上げたという卒業告辞がありました。そういう時代じゃもうないんですよ。あの人と同じ労働条件じゃ嫌だという声が企業の中に充満しちゃっているんです。

じゃあ、どういうふうにかこの人たちに処遇したらよろしいかというときに出てきたのが、高度プロフェッショナルの制度なんですよ。この高度プロフェッショナルの制度というのは、私は非常に、途中まではよかったんだけど、途中で反対だというふうになったわけね。何でかというとき、誰が考えたのか、1,075万円だと、高度プロフェッショナルで。その数字が出てから私は反対しているわけ。いいかげんにせいと。当たり前だよ。重要な会議は東大の教授と役人の皆さんがやっているんだから、1,075万なんて大変な金額だと思っちゃうわけ。民間では、そんなことは全然本当は思っていなかったわけだ。だから、民間も実はびっくりしたわけ、1,075万という数字が出てきたときに。そんなものは数字に出す必要がないわけ。この人には3,000万払おうと思ったら、3,000万払えばいいわけさ。この人の高い能力のあれで言えば、当然3,000万

払ってもいいんだというようなことであってもいいわけだよな。

実は、今ここで話している話しの内容は、東京でしたわたしの講演の内容とほぼ同じなんだけど、1,075万反対と言ったら、みんなびっくりしていましたよ。もっとたくさんもらってもいい人はいっぱいおるんだと。何で京大のノーベル賞学者が、他の京大教授と同じなのか、賃金が。あれだけの業績を上げて。1億円もらったって2億円もらったって、誰も文句言わないでしょう。だから、民間企業だけの問題じゃないよ。大学の中には、きちんと処遇されていないような人たちがいっぱいいるわけだから、そういう人たちをどういうふうに処遇するのかということも頭に入れていないから、この議論はだめなんだと私は言ったわけだよな。そうしたら、みんな何と言ったかということ、目からうろこが落ちましたと言っていましたけど。

やっぱり厚生労働省のお役人が一生懸命考えてつくるというときには、自分たちに火の粉がかぶったら大変だというようなことがあるものだから、公務員に対しては適用しないという適用除外規定をちゃんと設けておるわけだね。そうすると、1,075万だって、公務員の場合にはなかなかもらえませんよと。本当にすばらしい才能の人だったら、初任給で年収1,075万ぐらい出したって、本当のことを言ったら、ちっとも構わんよね。技術の世界なんかでは、そういう立派な労働者や学者は幾らでもいますから。東京大学にいたころに、文化系と違って、学部の2年生ぐらいになりますと、これはすごいなという学生が出てきて、学会で発表するなんてことは当たり前の世界だからね、理科系はね。そいつが、長じて、世界で有名な高速コンピューターを開発したんですよ。富士通でね。それは彼だったらできるわなど。じゃあ、富士通なんかでどれだけの処遇を得ているのかと。大した処遇は受けていないわね。

だから、もっとたくさんお金を得ていい人には、お金をどんどん上げて、開発費が足りないなんて惨めな思いをさせないということをやらないとね。だから、ライトのブルーライトか何か知らないけれども、会社

はそのライトを、発明品を使って年間1,000億ぐらいの利益があるわけでしょう。じゃあ発明した人に対して幾ら払ったかといったら、御苦労さん代の10万円を払ったわけだ、これで終わりですよと。それは幾ら何でもひどいでしょう。だから、あちこちの会社の就業規則というのを見てみると、発明で、非常にいい発明をしたときにどうするかと。5万円差し上げるよとか、そういうようなことがいっぱい書いてあります、あちこちの会社の就業規則を見ると。恥ずかしい、そんなのやめなさいよと。特に生産系の会社には、私は非常に強く言っているわけよ。こんな恥ずかしいことをいつまでもやっておっただめですよと。だから、振り返ってというけれども、自分がやってきたことを振り返るというよりは、やってきたことを今お話ししているわけですよ。

それから、やってきたということでは、非常に私はたたかれたことがあります。労働法学会の雑誌に論文を一つ載せた。その内容がけしからんというので、物すごたたかれたんですよ。それはどういうことかという、三公社五現業を民営化すべきであるということを私は書いたわけ、誰も言っていない時期に。民営化しなさいと。民営化しなければやっていけませんよと。物すごたたかれたけれども、そのときに、ある労働組合の執行委員長が私のところに訪ねてきて、よくぞ言ってくれたと。これはどこの労働組合かわかりますか。全電通労働組合の山岸さんが訪ねてこられて、私が相当年をとった人間かと思ったら、まだ若かったもんだからびっくりされたようなんだけど、よう言ってくれたと。大体これから電話なんかでも携帯電話の時代に入ってきて、我々は技術革新をしっかりとやっている。それを三公社五現業みたいなもので一括されちゃって、たばこをつくっているような人間と同じ月給というのはどうしても我慢ならんと、そういうお話でした。だから、こんな話は、なかなか関係者がいなくなってからでないとできないんだけど、山岸さんもとっくに亡くなったし、そろそろ言ってもいいかなということですよ。

研究生活を振り返って

だから、国鉄、それからJRに関しては、非常に私は熱意を持って民営化を応援したわけですよ。当時の民営化を阻害しているような法律が、国鉄に関してはいっぱいあったわけ。それは、なぜかといったら、民業を圧迫するからホテルはやってはいけません、民業を圧迫するから不動産業をやってはいけません、民業を圧迫するから、これはもう鉄道だけやってもらってバスはやっちゃいけませんと。もう禁止規定がいっぱい国鉄営業法の中に書いてあるわけ。その当時に私は論文を書いたけど、こういうものは全部廃止して、名古屋の人間だから、名古屋駅を立体化して、その上に巨大なホテルをつくるんだと、そういうことを頭の中で設計して書きちゃったわけ。国鉄ぐらい、当時の国鉄ですよ、当時の国鉄ぐらい商売に適した事業体は存在しないと。これを何の活用もしないで、あれをやっちゃいかん、これをやっちゃいかん。

その上、佐藤内閣は何をしたかという、それも書きましたけど、三割自治体の救済策をしたんです。三割自治体というのは、100の仕事をやろうと思っても、30ぐらいしかお金がないことというの。そのときに、佐藤さんは頭がいいもんだから、ある意味で非常に頭がいい人よ。何をやったかという、やってはいけないことをやったんだと私は書いたけれども、市町村を走っていますよね。それぞれの市町村を走っている、その距離数に応じて国鉄は税金を払わなければいけないと、市町村に対して。それでも、赤字でもう四苦八苦しているのに、さらにそういうことによって、一挙に赤字幅が拡大するんだよね。1日列車が走ると3億円の赤字。巨額な赤字でしょう。

だから、労働組合ばかり悪者扱いにしたけど、最後のころは違うよ。労働組合も必死なんだから、赤字を減らすためには、もうストライキをやるしかないわけ。なぜかといったら、走らせたなら3億円の赤字だから。国鉄とそうやって話し合って、何月何日からどのぐらい列車をとめたらいいだろうかと。そんな話は新聞には一切載らないから、誰も知りません。恐らくきょうこういう話を聞いて、初めて知った方が多いと思



いますけれども、大体そういうことを常に念頭に置きながら物を考えておかないといけないわけだね。

佐藤さんは、長期政権で頑張った人なんだけど、もう最後の最後にそういうめっちゃくちゃをやったわけよ。もうお金がなくて困っているのに、税金でさらに取られちゃうということですからね、そりゃストライキするに決まっていますでしょう。1日列車がとまれば、3億円は出ていかないわけですから。10日で30億円ですよ。だから、恐らく労働組合の皆さんは、1年ぐらい列車をとめちゃおうという考えだったと思うよ。さすがにそこまではできなかつたけどね。だから、私は当時の労働組合の皆さんには今でも同情をしております。自分たちの職場がそういう職場だったんだということだね。

こういうわけで、労働法というのは、実は本を読んでおったら全然おもしろくないんだわ。本だけ読んでおったらおもしろくないの。でも、実際に労働をめぐって、どういう動きが生じているかと、政府は何を考えているかと、労働法学者は何を考えているかと。大部分の労働法学者は、労働組合法第何条はどういう意味だとか、労働基準法の第何条はどういう意味だとか、それで満足してやっているんだけど、一番最初に話したように、そういう言葉遊びというのは余り好きじゃない。言葉

遊びをやるのはね。いかにして、働く人たちが、どういう形態で働いてもいいんだけど、自分の家庭の財布の中にお金をたくさん入れることができるかと。そして、幸せな家庭を築くことができるのかと。別に生存権の規定だとか、幸福追求の権利というのは観念的に書かれているものじゃないと。実際にそういうことを追求する、世の中に対して要求する、会社に対して要求することができる人は、要求すればいいんです。要求すればね。要求して、おまえ首だと言われるかもしれないけどね。本当に能力のある人だったら、首になったって、結局は思いを遂げるだろうというふうには私は楽観論でいるわけですね。

だから、そういうことをこれからの企業経営者、この企業経営者の中には大学事務も当然入るわけでありますけれども、そういうことを考えないと、これからはやっていけない時代が来たんじゃないかなと。そして、10年ぐらい前から、私は独禁法と労働法の結節点ということを実は考えておるわけですね。どういうことかという、労働者が会社から独立して自由な存在になると、能力があって、なればなるほど、そういった人たちの間で、あるいは自分がかつて勤めておった会社との間で競争状態になるわけですよ。その競争状態になるときに、独占禁止法というのは競争制限的なことをやってはいけませんと、自由闊達に競争ができるようなシステムを維持しないといけませんよというのが独占禁止法ですから、だから、働き方改革が進んでいけばいくほど、独占禁止法との関係、労働法は独占禁止法の世界の中にも足を踏み入れていかざるを得ないことになるのではないかというふうに思うわけです。

例えば、さっき言ったINAXの従業員たちが、今じゃああいう紛争を乗り越えて立派にやっているわけよ、会社をつくって。INAXからも仕事をもらって、INAXばかりじゃなくて、いろんなところからも仕事をもらって、仕事をやっているわけですね。そういうときに、仮にINAXが、もしそういうことをやったら叱ってやろうと思っておったんだけど、しなかったからよかったんだけど、かえって自分の会社の従業

員でありながら、自分たちに弓を引いたやつらだと、独立していつて。何でこんなやつらを一人前の事業者として扱わなきゃいかんのかと。仕事もらえるかどうかというのは営業能力の問題。他社からもらえばいいんだけど、そのときにINAXがあいつらには仕事をやるなど、こういうことを言って、そして、ああいう商品をつくっているのは常滑へ行けば幾らでもありますから、あいつらはひどいやつだから仕事をやるなよということを一言でも言ったら、多分仕事はできなくなる。INAXは物すごい影響力ありますから。INAXのいいところは、それをやらなかったということなんですよ。こんなことがあったけど、しっかりやっってくださいねと。ほかのところへ行って仕事もとってくるし、我が社も回す仕事があったら、ちゃんと回しますからと。ただし、回すといったら、あんたたちの同業他社もあるんだから、あなたたちに優先的に仕事をやるということはできんよと。それはあくまでもあなたたち自身で競争してくださいよと、こういうことだよ。そのところに障害が生ずると。競争を制限しちゃおうと。あんな奴らに仕事をまわさない、まわさないほうがいいと。そういうことになると、これは、今まで労働法上の問題だというふうに思い込んでおったものが、独占禁止法の競争制限の禁止の規定にひっかかることになってくるわけ。だから、働き方改革の問題が進めば進むほど、労働法と独占禁止法というのはかぶさってくるわけだよ。今までそんなことは考えなかった。今起こっていることはそういうことなんです。

安倍さんが、働き方改革は重要な法案だから一生懸命やりますなんて言っているけど、その内閣総理大臣がどこまでそういうことをわかっているのかということになると、完全に理解しているとは思いませんよ。

今は、働き方改革の問題を論ずるときに、マスコミの論調ばかりで、そんなのを認めたら働き過ぎて自殺者が出るんじゃないかとか、そういう議論ですけれども、それは伝統的な労働法の中でばっちり守られているよね、そんなことはさせないと。当たり前なことなんです。現

研究生活を振り返って

在の労働基準法の中ですら、そんなことをやらせないということになっているんですから。でも、守らないんですよ。労働基準法ぐらい守られない法律はないんだから。労働法でずうっとやってきた人間がこんなことを言ったらいけないけれども、ちっとも守られないのよ。守らせようと思ったら、労働基準監督官をふやして、そしてけしからん事業所には立入検査をして、ひどい場合には書類送検もちゃんとしなくちゃいけない。ところが、人数が圧倒的に少なくて、そんな仕事なんかできるわけがない。

そこで、改善しなきゃいけませんよということを随分多くの人が言いまして、私もそのうちの一人なんだけれども、随分多くの人たちが申し入れをしたわけだね。どういう申し入れをしたかという、労働基準監督官の採用を中央省庁で一括的に行うなど。各地方によって、労働基準監督官が何人必要かということは、岐阜県だったら岐阜県の労働局が一番よく知っているし、愛知県だったら愛知県の労働局が一番よく知っているんだから、もうこれに任せよと。何人採ると言ったら、じゃあ採用して採ればいんだと。予算の編成は、責任持って政府がやればそれでいいと。そこまでやらないと、やっぱり労働基準法を守らないかなんという気持ちにはなかなかならないですよ。

電通の女性職員が自殺しましたね。何をやっているんだと言いたいよね。あのポストはどのようなポストかという、電通ですから、広告事業が中心ですからね。別に日本の広告事業だけを電通は取り扱っているわけじゃないの。日本、アメリカ、ドイツ、フランス、イタリア、中国、いろんなところの企業が宣伝媒体として電通を利用しているわけだね。そうすると、24時間休みなく注文が入ってくるわけ。24時間休みなく苦情も入ってくるわけ。大学卒業して1年目にそんなところへ充てたんだよね、優秀だということで。眠れなくなるに決まっておでしょう、真面目な人だったら。会社は十分な従業員を配置しないもんだから、1人で全部かぶっちゃって、死ぬよりしょうがないという窮地に陥

れちゃうわけだよな。

そういうことに関しては、労働時間の監視、残業時間も含めて、労働局に人がおって、企業内の体制もきちんとしておれば、ある程度防げるんですよ。

だから、皆さんも会社へ就職するときにはよく考えなきゃいかんよ。そして、やめるのも人生の重要な選択の一つなんだから。そういうことをよく皆さん考えて、労働法を勉強してくれるといいなと。昔の労働法の教科書は、見ますと、仮に300ページの教科書だとすると、200ページぐらいは労働組合のことが書いてあるわけ。あとのところで労働基準法だとか、そんなことが書いてあるんだけど、今はもう全然逆転してしまって、個別労働法の説明のところが圧倒的に多くて、労働組合法の説明はどこにあるのかなというぐらい少なくなっているんですよ。

それはなぜそういうことになってきたかという、若い労働者が労働組合の言うことを聞かなくなっちゃったから、労働組合は今や少数団体ですよ。大企業は、それでも労働組合を一生懸命擁護している。なぜかという、労働組合がうんと言ったからということで、労働条件の改善だとか、いろんなことを、労働組合がうんと言ったからというので、錦の御旗を掲げることができるからね。だから、大企業に行けば行くほど、そういう立派な労働組合がたくさんあって、日ごろから労働組合の執行委員長になれば、当然のことながら、会社の仕事はいたしません。専ら労働者のために、あなた最近困っていないかと、顔色悪いけどちょっと病院へ行ったほうがいいんじゃないかとか、そういうような日常的に対応を、労働組合の組合員で働いている方々はそういうことをやっているわけだよな。だから、会社の仕事はしません。これを専従といいます、労働組合の。この専従職員は、大企業になればなるほどたくさんおって、トヨタは何人ぐらいおるんですか。と、半専従を含めれば200人ぐらいおりますということですからね、しっかり面倒を見ておるんだということがよくわかるということですね。

研究生生活を振り返って

だから、そういうので労働組合が守ってくれるような企業というのはどういう企業なのかということも、就職するときにはきちんと頭に入れてやらなきゃいけないよ。初任給だけが高いからそこへ行こうなんてことを考えたらだめですよ。やくざの正業化で、やくざがやっているような会社なんて幾らでもあります。そんなところへ入ってしまうと、やめる自由が不自由になってしまう。

労働法は、日々いろんな矛盾と格闘するものですから、スマートにいかないわけよ。だから、山中先生が、私、民法やりたいんですと言ったら反対されてね、今思うと、民法をやっておったら、どんなに幸せだっただろうと思うよ、こういうことを考えなくていいんだから。

だから、どういうふうにやってきたかと振り返るとというのは、研究生生活なんて言われちゃうとおこがましくて、労働法を核としてどういう活動を行ってきたかという、その活動を振り返ってというんだったらいいんだけど、研究生生活と言われちゃうと、一番研究をやっているのが、実は労働法じゃなくて、古事記だとか、日本書紀だとか、そういう部類なので、そっちだったら、研究生生活を振り返ってといったら幾らでも話ができるけど、なかなかそういうわけには、ここおられるのは法学部の学生の皆さんですから、文学部ではありませんからね。

私の話をお聞きになって、職業を選ぶということは、実は自分をいかに生かすかということなんだよ。自分をどうしたら生かすことができるかという重要な選択なんですよ。選択の自由、これは憲法の大原則でありますけれども、具体的にいうと、基本的な機能の第一義は、チャンスの平等です。しかし、そのチャンスの平等というのは、企業内においても、できるだけ幅広く尊重されなければいけない。憲法ですから、一々これは企業家に命令をしているわけじゃない。企業家に命令しているわけじゃないけれども、企業の内部においても、できるだけチャンスの平等というようなことを考える時代になってきました。

しかし、それよりもっと以前に、労働者のほうから、俺たちは、いつ

までも会社の一方的に定めた会社の就業規則に何で縛られなくちゃいけないのか。労働契約でしょうと。労働契約というのは、当事者が話し合って、自由に話し合って、その内容が決められるはずなのに、使用者側が一方的に定めた就業規則が労働契約の内容になりますよと。こんなばかな話があるのかとって石川先生に申し上げました。石川先生がいろいろ考えて、どういうふうに答えてくださったかという、君ね、そういうふうにしたほうが便利だからだよと。石川吉右衛門という大先生が、そうしたほうが問題の処理に便利なんだと。便利だから、みんなあんたみたいに文句言わずに、就業規則でやっているんだよ。こんな便利なものはないとおっしゃる。これを壊すと、公務員の場合の公務員に関する法制も全部壊れるから、もう二度と言わないでくれというようなことでした。一方的に国会はあらゆることを決めちゃう。勤務条件なんかでもね、これでやれと。しかし、近代法というのは話し合いの中できちんと決めなくちゃいけないんだよということだよ。だから、そうやって今言っているような議論が公務員関係に波及しないように、公務員にはこういう話は不適用ですよということをちゃんと法律の中に書いてあるんですよ、そういうことなんですよ。