

※この解答例についての質問、照会には一切回答できません。

- (1) 企業は、社会の基本構造を構成する社会集団のひとつである。終身雇用制、年功処遇制等の日本的雇用慣行を踏まえた日本型雇用システムのなかで、企業は、コミュニティ（共同体）すなわち「わたしたちは仲間である」という感情で結びついた集団としての特徴を色濃くもつようになった。社会学あるいは産業社会学は、企業をコミュニティとしてとらえているが、労働法学は、かかる企業コミュニティの考え方を労働法理論へ間接的に取り入れるにとどまっている。

企業コミュニティの積極的側面として、①日本型雇用システムによる労働者の雇用と生活の保障、②経営者が従業員の中から登用されることにみられる集団主義・平等主義的な従業員の共同体としての企業の特質があげられる。具体的には、OJTや配転をつうじた従業員の能力やキャリアアップと昇進、安定した雇用と年功処遇的賃金による生活保障があげられる。この意味では、企業コミュニティは、内部労働市場を活用して労働者の雇用と生活を保障してきたといえる。

これに対して企業コミュニティは、次のような消極面（負の側面）ももっている。第1に、企業コミュニティは、非正規雇用者や女性労働者の活躍を阻害しており、また多様な働き方にも対応できない点があげられる。これは、男性がフルタイムで働き女性が専業主婦となる伝統的家族モデルに立脚していることに起因する。第2に、長時間労働の強要、セクハラやパワハラといった個人の人権を侵害する弊害があげられる。これは、企業コミュニティの同質性の高さ、同調圧力の強さに由来するものである。さらに、不祥事のいんぺい体質も負の側面といえる。これは企業コミュニティの閉鎖性によって引き起こされる問題といえる。このように、企業コミュニティは、強固な拘束をとともなう閉鎖的で一方的かつ自己完結的な利益共同体となっている点に弊害がみられるのである。

日本型雇用システムのなかで発展してきた企業コミュニティは、労働者の雇用と生活を保障するものとして、歴史的に一定の役割を果たしたが、現在においては、その弊害が顕著となっており、変革を要するものとなってきているといえる。

- (2) コミュニティとしての企業は、日本的雇用慣行及びそれを取り巻く社会経済環境の変化により、変容を迫られている。すなわち、キャッチアップ型経済からフロントランナー型経済への移行、情報化・AI化とサービス経済化、経済のグローバル化と不透明化・長期停滞、経済競争の激化が、変化を強いる要因である。これらが、労働力の流動化の進展、非正規労働者の増加（ないしは雇用の柔軟化）、終身雇用の縮小、年功的処遇の後退、成果主義・能力主義の進展を促進し、専門職化ないしスペシャリスト化の強化、雇用形態の多様化・複雑化を助長している。

たとえば、男女雇用機会均等法は、企業における女性の進出を促したし、女性の進出は、男性労働者の家庭責任にも変化をもたらしてきている。またライフスタイルが多様

※この解答例についての質問、照会には一切回答できません。

化するなかで、労働時間や職種も複雑化してきている。

これらの変化は、企業コミュニティの全面的なシステム崩壊とまではいわないまでも、部分的ではあれ、重大な変革を迫るものといえる。

- (3) 企業コミュニティは、雇用と生活の保障に資するという積極的側面を活かしつつ、強固な拘束をともなう閉鎖的で一方的かつ自己完結的な共同体がひきおこす負の側面を是正するように改革されなければならない。そのためのアプローチとして、(a)構成員を尊重すること、(b)企業の社会性をより重視すること、というふたつが考えられる。前者は、コミュニティ内における「仲間」＝「構成員」の多様性を尊重し、相互交流を図る方向性を示し、また内部統制のための権限行使に対して抑制的に作用する。後者は、企業コミュニティが社会集団であることから、社会の他のコミュニティと共生し、社会に対して開かれ、透明性を確保すべく説明責任を果たすことを企業に要求する。

(a)のアプローチからは、次のような改革が具体的に考えられる。ひとつは、企業の構成員である従業員に対する長時間労働の禁止である。労働組合との協定を通じて長時間労働を抑止する方策もあるが、法律による規制がより実効的であると思われる。たとえば、勤務終了後から勤務開始までの間に一定以上の時間を設けることを要求する勤務間インターバルなどが有効だと考えられる。これにより、企業コミュニティの仲間である従業員の人格や私生活の多様性を尊重することができる。また他のひとつは、労働者の非正規/正規の格差の解消である。非正規/正規の別なく、同一労働同一賃金を徹底することが改革の柱となるであろう。非正規労働者も企業コミュニティの仲間であり、その人格を尊重することが求められるのである。

(b)のアプローチからは、次のような改革が具体的に考えられる。まず、社会における家族のあり方が、日本型雇用システムが前提とした夫婦とその子という核家族モデルから大いに変容していることを指摘できる。すなわち、晩婚化、非婚化、少子化が進み、成人した子が親と同居する世帯や単独世帯も増加していること、未成年の子を持つ夫婦の離婚件数も増加していることが指摘でき、婚姻、家族の形態が著しく多様化しているといえる。そうした社会の側の変化に合わせて、企業コミュニティも改革されなければならない。均質的な労働者を想定した制度を改め、裁量労働制やフレックスタイム制を積極的に採用することで、多様な働き方を実現していくことが求められる。企業コミュニティが旧態依然の体質であれば、家族や学校といったコミュニティと共存できないことは明らかである。次に、企業コミュニティは、利益追求のみならず、社会的責任を負った主体として、社会に奉仕することが求められる。企業活動に関する社会への説明、たとえば環境への影響などを地域住民に丁寧に説明することや、災害時に従業員が休業しやすくしたり、また企業が積極的に私財を提供したりすることなど、開放的で社会と共生できる企業となるような改革が必要である。

平成31年度広島大学光り輝き入試 A〇入試（総合評価方式Ⅱ型）

法学部 法学科 昼間コース

問題「小論文」解答例

※この解答例についての質問，照会には一切回答できません。

以上のような改革をつうじて，企業が，多様な働き方を保障し，構成員を尊重しながら，同時に，社会において一定の役割を果たすことのできるよう，企業コミュニティを変革していくことが必要だと私は考える。 以上