

## 「労働契約法制・労働時間法制に関する論点」

弁護士 平井 哲史（東京法律事務所）

2006. 12. 16

### はじめに ～労働契約法制づくりの出発点と経緯～

もともと労働契約法制作りは、03年の通常国会において労働基準法が改定される際に、付帯決議で契約の成立から終了に至るまでの包括的な法整備をしましょうと決議されました。それを受けて、厚生労働省の中に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」というのが設置されて議論されてきました。この研究会が05年9月に最終報告を出しました。この最終報告を受けて厚生労働省の中の「労働政策審議会労働条件分科会」というところでどんな法律がよいか審議を開始しました。

ここに、いきなり労働時間制度の問題が浮上してきます。06年1月になって「今後の労働時間制度に関する研究会」の報告が発表されます。当初労働契約法制にばかり目がいって、労働時間法制についてはあまり注目されていませんでした。これの審議も「労働政策審議会労働条件分科会」で始まります。6月になって厚生労働省が中間とりまとめ案を出しましたが、この中味については労使双方が反発しました。使用者側委員の基本的なスタンスは、法律というのは規制になる。自由にやらせろ。法律なんかいらぬ。あるとすれば、今ある労働時間規制をより緩和しろと言って反対した。労働者側委員は、労働契約法は必要であるが、この中味では今より悪くなる。だからちゃんとしたものを出せと反対した。9月に議論を再開した後は、あれよあれよという間に経済界の要求に引きずられるような格好で素案の発表となるわけです。「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」案というものです。厚生労働省はちゃんとスケジュールを決めていまして、12月27日に厚生労働大臣に建議を上げる。来年の2月くらいに法案要綱が出てきて、3月の通常国会に法案が提出されるという事になると考えられます。

そもそも労働契約法制作りというのは、労使の自主的・対等決定を促進すること、判例法理を立法化することが初期の目的だった。それが財界の要求に引きずられるような形でこの素案となっているわけです。

### 1. 「ワーキングプア」「格差社会」を生み出してきた財界・政府の労働政策と労働者のおかれた状態

#### (1) 財界のとってきた労働政策

1980年代以降、財界は「国際競争」の標語のもと「労働コスト」削減に血道をあげ、次のような施策をとってきました。

- ① リストラ・「合理化」、人減らし
- ② ①の一環としての、非正規化・非「労働者」化（派遣やパートなどの非正規社員へ

の置き換えや、個人請負、個人委託の形式の利用)

③ 成果主義賃金制度（典型として年棒制）の導入（＝総賃金枠の抑制）

※ この他にも、従来より横行していた不払い残業を「固定残業制度」として制度化させることもあります。

## （２）政府による雇用・労働条件の「規制緩和」政策

そして財界とアメリカ政府の求めに応じて、政府は次のような労働基準法をはじめとする労働者保護のための法規制の「規制緩和」を進めてきました。

### ①労働時間の規制緩和（不払い残業の合法化）

1987年 変形労働時間制の導入

1998年 （専門業務型・企画業務型）裁量労働制の導入

※ いずれも後に更に対象を緩和

### ②非正規化促進

1985年 労働者派遣法制定

1999年 派遣対象業務の原則解禁

2003年 一般派遣・有期雇用の上限規制緩和（1年から3年）

### ③リストラ促進

1998年 金融再生法・金融早期健全化法

1999年 産業再生法 ※公的資金注入の条件にリストラを要求

2000年 会社分割法・労働契約承継法

2003年 違法解雇の金銭解決方式導入策動 ※ただし法案化前に阻止

☆このほかに、公務分野でのアウトソースを利用したリストラ攻撃が強まっている。

## （３）財界の労働政策と政府の「規制緩和」策により進んできた労働者の貧困化と「格差社会」「ワーキングプア」の誕生

賃金「コスト」のトータルの削減を狙ったこうした施策は、労働者の労働条件を全体的に引き下げることを目的とするものですから、当然に労働者の労働環境及び生活状況は悪化し、労働者の貧困化と格差拡大が進行しています。以下、少し図式化してみます。

### ① リストラ・「合理化」、人減らし

→ i 高失業率・低求人率

⇒ ●非正規代替予備軍の創出

●学費滞納、不就学、自己破産、ホームレス、ニート、自殺 etc

ii 非正規代替促進

iii 成果主義賃金と合わさり、労働時間の規制緩和の後押しされて長時間・過密労働の促進

⇒ 過労死・過労自殺、メンタルヘルス障害の多発

## ② 非正規化・非「労働者」化

→ i 不安定な地位

→ ●低待遇に不満を言えない

●労働組合への組織化に遅れ。実態の把握さえ困難。

ii 差別的な低待遇

●賃金が低い・上がらない・(賞与・退職金も)出ないの3点セット

●身分差別的な扱い

⇒ 「格差社会」・ワーキングプアの温床に

## ③ 成果主義賃金

→ i 労働者の分断 ⇒ 技術の不継承・ストレス過多

ii 総賃金枠の抑制 ⇒ ごく一部を除いたモチベーションの低下

iii 「成果」を追求しての長時間・超過密労働

今まで、企業の雇用政策がどのように変化してきたのか、それを政府がどのように支援してきたのか、その結果どのような事が起きてきたのか話をしました。「ワーキングプア」や「格差社会」がどうして生じてきたか。簡単に言うと財界の非正規化、それを援助してきた「規制緩和」策と労働時間の弾力化。これによって生まれてきたと言っても過言ではありません。そういう原因がハッキリ分かるのであれば、そこにメスを入れることが必要だと思います。具体的に言えば労働時間であれば、これ以上弾力化を進めるのではなくキチンとした法規制を守らせるという事です。この点につきまして資料を付けました。労働基準監督官に対するアンケートでも出てきます。労働基準監督官の大多数が「現行法があまりにも順守されていない現状を改善するため、行政体制の充実を求める声が圧倒的。」としています。ですから、守られていないものを守らせることが大事です。もう一つが、非正規化の流れを止めるということだと思います。何で雇用形態が違うだけで同じ仕事しているのに、同じ時間働いているのに賃金がこんなに違うのか。こうした要求に厚生労働省はどう答えたのか。今回出てきそうな労働法制の内容についてみていきましょう。

## 2. 現状をさらに悪化させようとする労働法制の危険な動き

～厚生労働省の示した「報告」案の問題点～

(1) その1＝労使対等決定を促進するという当初の目的から外れ、判例法理をも覆して、  
使用者による労働条件の不利益変更をしやすくする道具を与える

第1は、労働条件の変更に関わるものです。現在、労働条件を変更しようとした場合に個別の合意がある場合、あるいは労働組合がある時には労働組合との協約によって変更する場合、それが無い時には就業規則で変更するという事になっています。

この就業規則というのは、使用者が決めるわけです。それでは、労働契約の中味は、使用者が一方的に変更できるのかということそうではありません。さすがに裁判所は認めない

わけです。変更が労働者にとって不利益になる場合には、合理性がなければならないというのが最高裁の判例の立場です。

この合理性についてどう判断するか。①労働条件の不利益変更をするだけの経営上の必要性があるかどうか、②それから変更された労働条件によって労働者が被る不利益がどの程度であるか、③変更後の労働条件の中味が相当と言えるかどうか、④更に変更にあたって他の労働条件について改善するとかいった代償措置がとられているか、⑤変更にあたって労働者への説明や協議の程度がどれくらいか、これらを考慮して合理性があるかどうかを判断するとなっています。合理性がないと判断されれば、その就業規則は無効だと最高裁判例でなっているわけです。

それが今回の（案）ではどうなっているか。

### （3） 就業規則の変更による労働条件の変更

- ① イ 使用者が就業規則を変更し、その就業規則を労働者に周知させていた場合において、就業規則の変更が合理的なものであるときは、労働契約の内容は、変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

これ自体は、変更が合理的な場合に労働契約の内容が変えられるというものですから、判例法理と変わるところがありません。問題はロです。

ロ 上記イの「合理的なもの」であるかどうかの判断要素は、次に掲げる事項その他の就業規則の変更に係る事情とすること。

- i 労働組合との合意その他の労働者との調整の状況（労使協議の状況）
- ii 労働条件の変更の必要性
- iii 就業規則変更の内容

これでいくと最高裁判例が考える要素の労働者が被る不利益の程度がどこにも入ってこない。それから代償措置の有無及びその程度というのが入ってこない。最高裁判例からの後退と言わざるを得ない。

それだけじゃなくて一番の問題は、労使の協議の状況を第一の考慮要素に掲げていることです。これでいくとどうなるか。少数派組合と多数派組合がある場合、多数派組合が同意したらどうなるか。労使の協議の状況としては、労働者の多数が合意している。だとすればこれは「合理性がある」ということなんじゃないですかと持っていかれる。これまでの最高裁判例でいけば、就業規則は使用者が一方的に作るものだからそれを変更して労働者に押し付ける場合には、その労働者の被る不利益の程度を考えなければならなかった。ところがこの（案）が立法化されると最高裁判例が引っくり返されて、まず第一に労使の協議の状況がどうなっているかからスタートしてしまう。労働者の不利益の程度は、補助的な要素としか考えられない。そういう危険があるのです。

## （2） その2＝非正規雇用の改善は先送り

第2の問題は、改善が求められていた非正規雇用労働者の待遇の改善ですが、一言で言

えば先送りです。「今後の労働契約法制のあり方に関する研究会」報告の中では、非正規雇用労働者について正規雇用への転換の道をつけるとか、短期の雇用が繰り返されないようにとか、均等待遇とか企図されていましたが、審議会の中で次々振るい落とされていきました。わずかに労働の実態に応じて均衡を考慮したものにするようにと抽象的に書かれているだけです。均衡を考慮したものと言いますが、どの程度なら均衡が取れているのか基準を示さなければ意味がない。結局のところ格差を温存するものになっていると言わざるを得ないと思います。

### **(3) その3＝解雇をしやすくする**

第3の問題は、解雇の問題です。これは我々弁護士の中でも議論があるところですが、問題点として上げるとすれば二点です。一つは整理解雇の問題です。整理解雇については従来四要件だと言っていました。解雇をするには、客観的に合理的な理由が必要だというのが最高裁判例の立場です。客観的に合理的な理由があるかどうかについては、①人員整理をする必要性があって、②解雇の回避努力を尽くして、③その上で解雇対象となる労働者の選定基準・方法が合理的なもので、④解雇に至る手続きが相当なものであるというのが四要件と呼ばれる考え方です。90年代末頃から東京地裁をはじめ四要件はないんだと変わってきています。四要件のどれか一つでも欠けたら解雇は無効になるというのが、そうじゃないんだ。四つのことを考慮して総合的に判断していくんだという考えを東京地裁が取りまして、地方にも広がってきているという状況があります。それを法文として決めてしまうのが、今回の(案)です。

もう一つは、金銭解決の問題です。解雇が違法で無効だと判断されても、お金で解決しようとするものです。ですからスズキの思想差別裁判では、あんな長くかかる裁判なんかやらないでお金で解決しようとなってしまいます。これが通ると組合運動が企業の中で根付かないことになるので、これは絶対許されるものではありません。

### **(4) 憲法27条2項の要請に基づく労働時間規制を解体するもの**

第4の問題は、これが一番問題です。労働時間法制です。(案)では、「5. 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」として、一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を確実に担保しつつ、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認めることとすること、としています。

除外するを英語で言うと「エグゼンプト」です。労働時間に関する規制はどういうものがあるか。一日及び一週間の労働時間の上限規制。これに違反すると割増賃金を払わなければならない。休日に関する規制。深夜労働に関する規制もある。これ等が一律に外れるということです。どうなるかという昼も夜もなく、休日も平日もなく働けということです。

これの適用対象になる労働者はどういう人か。(案)では、対象労働者の要件として、次

のいずれにも該当するものであることとすること、としています。

- i 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事するものであること
- ii 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にあるものであること
- iii 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者であること
- iv 年収が相当程度高い者であること

i ii iiiと分かりづらいものですが、ivはある程度理解できます。相当程度って何でしょう。法文化された場合には、年収は制令で定めるとして厚生労働省令で1000万なり、700万なり、400万なり決めることとなります。新聞報道を見ますと、厚生労働省は、1000万、経団連は400万と言っています。最初1000万でスタートして、省令で変えればいい訳だから縛りにも何にもならない。

手続要件としては、職場の労使委員会で、次の事項について決議しなければならないこととすること、とされています。

- i 対象労働者の範囲
- ii 賃金の決定、計算及び支払い方法
- iii 週休2日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること
- iv 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施
- v 苦情処理措置の実施
- vi 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取り扱いをしないこと
- vii その他（決議の有効期限、記録の保存等）

先に紹介した対象労働者の要件を法文化したとしても、これでその企業の対象労働者の範囲が一義的に分かるものではありません。ですから、労使委員会の決議で対象労働者の範囲を決めて下さいとしています。すると、客観的な縛りは年収要件しかありません。そうすると過労死が続発しかねないと批判を受けたので、iiiとかivとかvとかviとかを入れたんです。例えばiiiで見ると、休日を決めたって取れなければ意味がない。休日労働が頻繁に起こる現実を見ると、休日だって労働者が出て行って仕事すれば休日にならないわけです。しかもこの制度ができると休日労働手当はなくなります。与えられたノルマを達成できなければ、労働者は休日だって出てこなければ賃金を下げられます。こういう現実があるわけです。休日が取れていなければ、その労働者は対象範囲から外すとかしなければ意味がありません。

年収要件が400万円となりますと、民間企業の労働者の約半数が対象になります。自分対象にならないと思っていると要件が下げられて、いつの間にか対象になっているなんてことも起こりえます。

エグゼンプションの他にも二つのメニューを用意して（案）の中に入れてあります。資料の中の「6. 企画業務型裁量労働制の見直し」です。現在この企画業務型裁量労働制については「本社及び支社においてその事業の運営に関する事項についての企画、立案、

調査及び分析の業務」に従事する者となっています。これでいくと本社及び支社の総務部の人、あるいは人事企画部の人しか対象にならないんです。そうすると中小企業では、対象になる人はいませんとなる。中小企業では色んな仕事をこなしますから、それだけやっている人はいないんです。そうすると裁量労働を使えないじゃないかとなって「主として」という文言を付け加えたわけです。そうすることで裁量労働制の対象範囲を広げる。

もう一つは、「7. 管理監督者の明確化」です。労働基準法の41条2号で管理監督者は、労働時間規制の適用除外にされています。この範囲を拡大したい。どういうことか。今専門職とかスタッフ職と呼ばれる人たちがいます。部下を持っていませんから、管理監督者の適用は受けていません。この人たちは、かなり残業をします。こういう人たちを管理監督者に含めて労働時間規制の適用を外させたいというわけです。

しかし、こんな風に労働時間規制を次から次へと外していくことは非常に大きな問題です。そもそも、歴史的には、労働時間規制は労働者の第1の要求でした。8時間労働制がうたわれるようになったのは、20世紀初頭のロシア革命のときで、この革命の影響が広がらないように、資本主義圏でもILOがつくられ、そこで、第1号条約として誕生したのが8時間労働制です。その労働時間規制をゆるめようとするのは、歴史の流れに逆らう者です。また、実際上も、死にそうに働いても残業代が消えてしまうことになり、規制の適用外となれば、使用者は労働時間の把握をしなくなりますので、仮に過労死した場合でも過労を立証する証拠がほとんどなくなってしまうことになります。まさに「死んでも報われない」事態となりかねません。

以上、簡単に見てきた今般考えられている労働法制の内容を見ると、トータルでは、労使対等決定の促進や、長時間残業の抑制という本来の立法の目的から外れ、判例法理の立法化というふれこみにも一部反し、財界の要求におもねって、労働者の犠牲において「いざなぎ越え」をした大企業をさらに肥え太らせるために、いっそう労働者に不利益を押し付け、その財布からより多くを奪おうとするものと言えます。

### 3 もう一つの「改憲」の動きに待ったをかける批判の世論を

最後になりますが、どうしてこんな動きが出てきているかという、根っこには、さらなる利潤を求める新自由主義の発想があります。もう時間がないので、この部分は申し訳ありませんがレジュメを見ていただくことにして、省略をさせていただきます。ただ、一つ簡単に申し上げると、この動きは、労働者の生存権保障のために、憲法27条2項が、労働条件は法律で定めるとしていることに反し、その法律による規制を崩していこうとする方向性を持っているわけで、いま憲法9条にかけられている攻撃と並んで、「もう一つの改憲の動き」であるということです。ですので、これに対するたたかいは、大きくは憲法改悪反対のたたかひの一翼をなすこととなります。

情勢ですが、労働政策審議会は、遅くとも今月27日には厚生労働大臣に建議をあげ、早ければ1月末ないし2月には法案要綱が出ることもありえます。ですから、拙速に結論

を出すなという声を厚生労働省に集中する必要があります。全労連では、現在、100万人署名に取り組んでいるとのこと。静岡にもおりにきています。これに旺盛に取り組んでいただくことが基本でしょう。また、自由法曹団でも、いずれ法案が出たときに備えて別途請願署名をつくることを準備中です。

しかし、残念ながら、今はまだそれほど知られていないのが現状のようです。ですから、世論を広げていくために、小規模でもかまわないので、こういう学習会を数多く実施していただきたいと思います。私たち弁護士も、微力ながら貢献をしていきたいと思っておりますので、どんどん呼んでください。

以上、最後は駆け足になってしまいましたが、今回の労働法制改悪の動きを阻止するために互いに協力し、全力を出しあっていきましょう。

以上