

2005年6月20日

厚生労働省労働基準局監督課 御中

(keiyaku@mhlw.go.jp)

(FAX03-3502-6485)

〒112-0002

東京都文京区小石川2-3-28

DIK マンション小石川201号

(TEL03-3814-3971)

(FAX03-3814-2623)

自由法曹団

労働契約法制の在り方研究会「中間とりまとめ」に対する意見
(「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」
中間とりまとめに対する御意見の募集について)

1 はじめに

使用者の恣意的な解雇や労働条件切り下げを許し、不利益を受けた労働者から裁判で争う権利までも奪う労働契約法制づくりに強く反対する -

- (1) 自由法曹団は、全国の約1600名の弁護士を団員とし、基本的人権をまもり民主主義を強めること等を目的とする法律家団体である。

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」(以下「研究会」という)が2005(平成17)年4月13日に公表した「中間とりまとめ」(以下「とりまとめ」という)に対して、私たちは、以下のとおり意見を述べる。

- (2) 「とりまとめ」が描く労働契約法制は、企業が「経営環境の変化等に迅速かつ柔軟に対応する」ため、「紛争なし」に労働条件の「引き下げ」や「解雇」を「迅速に」行えるようにすることに主眼がおかれており、規制緩和を通じて雇用の流動化・多様化を押し進めて総人件費を低減しようとしている財界要求に沿う内容になっている。

「とりまとめ」が導入の方向を打ち出した「解雇の金銭解決制度」や「労働時間規制の適用除外」は、財界の要求に基づき「規制改革・民間開放推進3ヵ年計画(改定)」(2005年3月25日)に盛り込まれたものである。

金銭解決制度については、一昨年(2004)年の労基法「改正」の際にも導入が目論まれた

が、「金で首切り合法化は許されない」という各界からの強い反対で法案化が見送られた経過がある。今回、より一層の雇用流動化を求める財界の要求により、再度、亡霊のように浮上してきたものである。「とりまとめ」は、このようなものまで労働契約法制に取り込もうとしているのである。

- (3) この間、財界は、経済の低成長化・グローバル化等の環境変化の中で、企業の国際競争力強化を図るため、雇用の流動化・多様化を柱とする労働法制の規制緩和を一貫して求めてきた(代表的なものとして、日経連「新時代の日本的経営」1995年、日本経団連「活力と魅力溢れる日本をめざして」2003年)。

これに沿う形で、ここ数年、有期雇用の上限規制の緩和、労働者派遣事業の大幅自由化、裁量労働制の拡大等々の法「改正」・規制緩和が相次いだ。そして、企業は、これらの規制緩和や産業再生法等のリストラ支援法を最大限に活用して、「構造改革リストラ」を強力に推し進めた。その結果、企業の収益力は急回復し、上場企業の連結経常利益は2004年3月期決算以来連続して過去最高益を更新している。

上場企業の連結経常利益	2004/3	18、6兆円(29・9%増)
	2005/3	23.2兆円(25・0%増)
	2006/3	23、6兆円(1・5%増)(予想)

- (4) 他方で、労働分野における規制緩和は、労働者に何をもたらしたのか。

それは、改めて言うまでもなく、失業の増大、不安定雇用の急増、労働条件の劣悪化である。

1994年に194万人だった完全失業者(失業率2・9%)は、2004年には308万人(失業率4・6%)となっている。さらに、15歳から34歳までで就学せず・職探しせず・職業訓練も受けていない人(いわゆるニート)は、85万人に上るといわれており(2002年・内閣府推計) 実際には400万人近い人々が就業過程から疎外されている。

また、昨年から今年にかけて、正規雇用は47万人減少し、非正規雇用が36万人も増えている。派遣労働者は1995年に61万人だったものが、2003年には236万人にまで増加した。現在、非正規雇用労働者は、1591万人・労働者全体の32・3%(若年層では48%)を占めるに至っている(05年6月・総務省調査)。

このような不安定雇用労働者の急増に伴って、低賃金化及び所得の階層格差も顕著になってきている。

勤労者の現金給与総額は、04年まで4年連続で減少してきており、平均月額給与総額は33万2485円(年換算約400万円)となっている(04年毎勤統計)。

また、2004年12月の内閣府のレポートによれば、一般労働者の平均月額賃金は33、1万円であるのに対して、派遣労働者のそれは20、0万円、パート・ア

アルバイトに至っては9、0万円という水準にとどめられている。

いわゆる非正規雇用労働者の約8割は、月額賃金20万円以下での生活を余儀なくされているというデータも示されている。

このような中で、生活が苦しいとした国民は53・9%(18歳未満の子供がいる世帯では62・8%)(03年国民生活基礎調査・厚生労働省)、自己破産申立件数は3年連続年間20万件以上、自殺者は7年連続で3万人以上(04年度32325人、うち「経済苦」は7900人)に達している。

さらには、現在、多くの労働者はいわゆるサービス残業(残業代不払いの違法行為)や長時間過密労働を押し付けられており、年間3000時間を超えて働いている人が6人に1人、過労死する人が認定されているだけで年間150人もいるというのが今の日本の悲しい労働実態なのである。

この間、政府・財界が押し進めた雇用の流動化・多様化がもたらしたものは、雇用の階層化・劣悪化にほかならず、今、わが国の労働者の生活はいたるところで破壊の憂き目を見ているのである。

- (5) このような状況の中で必要とされる労働契約法制は、「紛争なし」に「迅速に」労働条件の「引き下げ」や「解雇」を行うための「自主的」決定・変更システムでは決してない。

労働者と使用者との間の厳然たる経済的実力の格差を直視しないで、労働条件の決定・変更を労使自治に委ねることは、使用者の自由や恣意を大幅に許容し、労働者の権利を大きく後退させる。ひいては、前近代的な搾取や収奪の復活に道を開くことにつながるものである。

労働条件の決定を労使の自治に委ねることは、憲法27条2項の勤労条件法定主義の理念にも著しく反している。

使用者の恣意や横暴によって労働者の権利が大きく掘り崩されている今、真に必要なのは、労働者の権利を擁護するためのルールの特明確化であり、そのルールを使用者に厳格に守らせることである。

今、労働契約法を作るとすれば、最低限、これまで労働者保護法理として機能してきた判例法理を明文化することが必要である。

すなわち、これまでの裁判例の積み重ねにより確立してきた、整理解雇の4要件、懲戒権濫用法理、配転命令権濫用法理、男女平等取扱法理、雇止め制限法理、就業規則不利益変更法理、採用内定・試用に関する判例法理などを労働契約法として明文化することが必要不可欠であると考える。

わが国の多くの労働者が求めているのは、これまでの幾多の困難な権利闘争の中で確立されてきた働く者の権利を守るルールの明確化なのである。

- (6) 「とりまとめ」が描く労働契約法制は、規制緩和の視点から労使自治を強調し、後に述べるように、使用者に対し労働条件切り下げや解雇のフリーハンドを与える

一方で、不利益を受けた労働者からは裁判で争う権利までも奪い取るものになっている。

私たちは、「とりまとめ」が打ち出した方向での労働契約法制づくりに強く反対する。

以下、「とりまとめ」に含まれる重大な問題点等について、私たちの意見を述べる。

なお、私たちは、すでに、2004年10月6日付けで「金銭解決制度」及び「変更解約告知」に関する研究会の議論を批判した『『金銭解決制度』及び『変更解約告知』に関する意見書』を公表している。自由法曹団のホームページにアップされているので、あわせてご参照されたい。

2 労使委員会の活用について

- 使用者の労働条件切り下げ提案等に「お墨付き」を与えるだけの労使委員会制度に反対する -

(1) 「とりまとめ」は、「労使当事者が実質的に対等な立場で自主的な決定を行うことができるようにする」ため、常設的な労使委員会を設置・活用することを打ち出している。

しかしながら、委員の半数が使用者側で、労働者委員の民主的な選出について何らの担保もない労使委員会での議論が、「実質的に対等な立場」で行われることはありえない。

「とりまとめ」が打ち出した労使委員会制度には、労働者側が労働条件の決定・変更等について、「実質的に対等な立場」で意見や要求を主張できるようにするための制度的保障が全くない。

「とりまとめ」は、労働条件をめぐる議論や交渉の場で、労使の対等性を確保するために、労働者側に団結権、団体交渉権、争議権を認め、使用者側に対して不当労働行為を禁止してきた労働法の歴史を全く無視している。

このような制度的保障がなければ、経済的実力が圧倒的に劣る労働者が、労働条件の決定・変更という労使の利害がシャープに対立する場面において、使用者と「対等な立場」で物が言えるはずがない。

しかも、「とりまとめ」が想定している労使委員会は、企業内の常設的な組織であって、職場での上下関係や継続的な人間関係がもろに反映される場所である。

このような場で、労使が「実質的に対等な立場」で労働条件について議論するなどというのは、まさに机上の空論そのものである。

このように労使委員会には「労使対等」を期待することは全くできず、結局、それは、労働条件に関する使用者側の提案について承認を与える役割を果たすだけのものである。

- (2) 「とりまとめ」は、このような労使委員会について、「労使委員会で合意が得られている場合等には労働契約法制において一定の効果を与える」としたうえで、具体例として、労使委員会の5分の4以上の多数決があれば、就業規則変更の合理性を推定する仕組みの導入を提言している。

しかしながら、前述のとおり、労使委員会での議論には、労使の対等性や労働者側の意見・要求の反映に関する保障は全くない。

そこでの決議は、結局、使用者側の提案がそのまま承認されただけのものにはほかならない。

このような決議に、労働条件の不利益変更の合理性推定などの法的効力を与えるというのは、それに不服のある労働者にとって、最後の権利保障手段である裁判で争う道までも奪うものである。

使用者にとっては、いかなる不利益変更であろうとも、労使委員会の多数決さえとっておけば、法律上、変更の合理性が認められるので、後に不服のある労働者から訴訟を起こされても負ける心配は無い。

そもそも、このような条文が法律に明記されれば、労使委員会の決議がなされた後に、わざわざ負けるとわかっている訴訟を起こす労働者はいなくなる。

使用者にとっては、自由かつ迅速に労働条件を切り下げることが可能となり、後の裁判による争いも完全に封じることができるといって真に使い勝手のよい制度なのである。

- (3) さらに「とりまとめ」は、労使委員会における協議や対応を、配転、出向、解雇等の権利濫用の判断基準のひとつとするとまで述べている。

もしそのような条項が導入されれば、使用者は、労使委員会のお墨付きさえあれば、配転、出向、解雇等何でも意のままに行えるようになってしまう。

不服のある労働者が後に訴訟に打って出ても、労使委員会の合意さえあれば、権利濫用はなかったことになり、使用者側は敗訴の危険を除去できる。

使用者にとっては、自由かつ迅速に解雇・配転等の雇用流動化を実現でき、裁判結果の予測も確実に行えるという真に都合のよい仕組みなのである。

- (4) 結局、「とりまとめ」が描く労使委員会制度は、一方で、使用者に対し、自由かつ迅速な労働条件切り下げないし雇用流動化の権利を与え、他方で、これに不服のある労働者からは、裁判で争う権利までも奪い去ることを目的としたものであると言わざるを得ない。

このような労使委員会制度を労働契約法に導入することには、断固として反対である。

3 就業規則の変更による労働条件の不利益変更について

- 不利益を受ける少数労働者から裁判で争う権利までも奪い取る「合理性推定」制度に反対する -

(1) 「とりまとめ」は、就業規則の変更が合理性があれば、反対する労働者もこれに拘束されることを前提として、過半数労組の合意や労使委員会の5分の4以上の多数決があった場合には、変更後の就業規則の合理性を推定する仕組みの導入を議論している。

しかしながら、就業規則による労働条件の変更については、まずもって、「新たな就業規則の作成または変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは原則として許されない」(秋北バス事件 - 最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁)ことを法文上明記すべきである。

労働関係の基本は、当事者対等の契約関係にあるのであって、使用者が一方的に制定変更する就業規則は、労働者に不利益な内容においてまで労働者を当然に拘束するものではない。

「とりまとめ」は、就業規則変更を迅速かつ柔軟な労働条件変更の手段と位置付けたうえで、反対する労働者をどう拘束するかの議論に終始しているが、今、労働契約法制として必要なのは、労働条件の一方的な変更・切り下げは許されないという大原則を確認することである。

(2) 「とりまとめ」が打ち出した過半数労組の合意に就業規則不利益変更の合理性推定効を付与する仕組みについては、不利益を受ける少数労働者から権利救済の道を奪うものであって、到底賛成できない。

業務の全面的なアウトソーシングに伴い11万人もの労働者が合理化されたNTT リストラが多数組合の合意のもとに遂行された例をみるまでもなく、過半数組合の合意は、常に労働者の権利擁護を十全にするものとは限らない。

過半数組合が会社と合意した場合でも、変更によって不利益を受ける一部の労働者の権利が大きく侵害される事例は枚挙にいとまがない。

「多数組合との合意さえあれば変更が合理性あり」とされてしまえば、そのようなケースにおいて、不利益を受ける少数労働者は、裁判所に問題を持ち出すことすらできなくなってしまい、結局、泣き寝入りしか道はなくなる。

この点について、最高裁は、就業規則変更が経営上の必要性があり、かつ、多数組合との合意があったとしても、一部の労働者に大きな不利益のみを与えるような変更には合理性は認められない旨判示している(みちのく銀行事件 - 最判平成12

年9月7日民集54巻7号2075頁)。

労働契約法制に就業規則変更による労働条件変更に関する規定を設けるのであれば、ここに示された判断基準や考慮要素をこそ明記すべきである。

具体的には、賃金・退職金などの労働者にとって重要な権利、労働条件を不利益に変更する場合には、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容である場合に限って効力が認められること、合理性の有無は、労働者の被る不利益の程度、代償措置その他関連する労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯等を総合考慮して判断されるべきものであること等を法律上明確にすべきである。

(3) また、「とりまとめ」は、労使委員会決議にまで合理性推定効を与えようとしている。

しかしながら、前述のとおり、労使委員会には、公正代表性や労使の対等性について何らの制度的保障もないのであって、その決議は、使用者側の提案にお墨付きを与えただけのものに過ぎない。

このようなものにまで合理性推定効を与えることは、不利益を受ける少数労働者からの異議申立権を封殺する以外のなにものでもない。

(4) 結局、以上のような合理性推定規定の導入は、迅速かつ柔軟な労働条件切り下げを狙う使用者にとって、不利益を受ける反対者の裁判で争う権利を完全に封じ込めるという大きなメリットをもたらすものである。

他方で、不利益を受ける少数労働者にとっては、不服を申し立てる最後の手段である裁判を利用する権利までも奪い取られることとなる。

過半数組合の合意ないし労使委員会の多数決による合理性推定の仕組みは、「自主的決定」に名を借りた使用者の一方的な労働条件切り下げシステムである。

私たちは、このような合理性推定制度の導入には、断固として反対する。

4 雇用継続型契約変更制度について

- 民法の大原則にも悖る「使用者の一方的契約変更権」を認める「雇用継続型契約変更制度」に反対する -

(1) 「とりまとめ」は、「使用者が経営上の必要性から労働契約の変更を求めることは日常的に行なわれており、これに応じない労働者に対して解雇(場合によっては懲戒解雇)がなされた事例も多い。このような現状(事後的に救済される可能性があるとはいえ、労働者に(懲戒)解雇の危険を負わせているなど)に対し、何らかの有効適切な方策を検討することが、解雇という社会的コストの低減の観点から必

要であろう」としたうえで、「労働者が雇用を維持した上で労働契約の変更の効力を争うことができるようにする制度（雇用継続型契約変更制度）を設けること」について検討すべきであるとしている。

しかしながら、「契約は守られなければならない」というのが民法上の大原則である。「契約を破ろうとする者（変更を求める使用者）」が「契約を守るよう主張した者（変更に応じない労働者）」に対し、契約の打ち切り（解雇ないし懲戒解雇）の脅しにより一方的な条件変更を事実上押し付けることは許されない、というのが法の要求する当然の帰結である。

契約変更に応じない労働者に対する解雇や懲戒解雇が数多くなされているのが現状だというのであれば、まずもって、使用者に対して契約遵守の精神を徹底し、かつ、一方的な解雇ないし懲戒解雇をさせないようにすることが、その現状に対する方策の第一とされるべきである。

「とりまとめ」は、使用者の一方的な契約変更申出や恣意的な解雇ないし懲戒解雇を禁じる方策について一切検討もせず、使用者に実質的な契約変更権を認めたとうえで、労働者側にその効力を争う負担を押し付けようとしている。本末転倒も甚だしい。

今必要なのは、「とりまとめ」のいうような「雇用継続型契約変更制度」などではなく、一方的な契約変更やそれに応じないことを理由とする解雇は許されないということを法律で明らかにすることである。

- (2) 「とりまとめ」は、「雇用継続型契約変更制度」として二つの案を提示しているが、いずれも使用者側に一方的な契約変更権を認めるものである。

案 は、使用者が契約変更の申し入れと一定期間中にこれに応じない場合の解雇通告を同時に行い、これに対して労働者が変更について異議をとどめて承諾しつつ、雇用を維持しながら変更の効力を争うことを可能にする制度を設ける、としているが、そもそも、「一定期間内に応じなければ解雇するとの通告」をつきつけられながらも異議をとどめることができる労働者が実際どれほどいるのか疑問である。

個別の労働者に対する「応じなければ解雇する」という通告は、事実上の承諾強要であり、このような制度は、一方的な契約変更制度そのものである。

案 は、使用者に一方的な契約変更権を正面から与えるとするもので、労働者に対しては、その「代償措置」として、就労しながら変更の効力を争っている場合に、当該争いを理由とする解雇を無効とする仕組みを導入する、というものである。

しかしながら、既に指摘したとおり、「契約の一方的な変更は許されない」というのが民法の大原則であり、契約の一方当事者がそのような挙に出た場合、他方の当事者が訴訟で争う（そして争えば勝つ）のは当然のことである。これをとりたてて「代償措置」などというのは、まやかしである。

民法上の大原則を歪めてまで使用者の利益を図らなければならない理由は全く

ない。

労働契約法を作るというのであれば、その役割は、「使用者に契約を守らせ、恣意的な変更を許さない」という点にこそあるはずである。案がやろうとしているのは、これと全く逆のことである。

- (3) なお、これら二つの案はいずれも、労働者側が変更の効力を争う裁判を起こさなければ、使用者の行なった変更がそのまま成就する仕組みとなっている。

しかしながら、個々の労働者が従業員としての地位を保持したままで使用者と訴訟で争うことは、日本の企業社会の中では極めて困難であり、また、労働者個人が裁判を遂行するための時間的・経済的なコストを一人で負担していくことはほとんど不可能といってよい。

結局、使用者からの契約変更の申出に対して、個々の労働者が訴訟を構えて争うなどということは現実にはほとんど起こりえない。このような制度を設けることは、使用者に実質的な一方的契約変更権を与えることにほかならない。

したがって、私たちは、このような「雇用継続型契約変更制度」の導入には、断固反対である。

今必要なのは、前述のとおり、使用者からの一方的な契約変更を許さず、かつ、変更に応じないことを理由とする一方的な解雇を明示的に禁止することである。

- (4) また、「とりまとめ」は、この雇用継続型契約変更制度は、「就業規則変更法理など他の手段によっては労働条件の変更を実現することができず、本制度による変更を行なわざるを得ない場合に限るとすることが考えられる」とも述べている。

しかしながら、この制度は、もともとこのような場合こそを想定して、就業規則変更という方法によらない個別的な労働条件変更の手段を使用者に対して新たに保障する必要がある、との発想にもとづくものであることは、「研究会」の議論の経過が示している。しかもかわらず、あたかも要件を限定するかのように述べているのは欺瞞である。

5 解雇の金銭解決制度について

- 使用者の違法解雇を助長し、「金」で働く権利を奪い去る金銭解決制度の導入に反対する -

- (1) 「とりまとめ」は、「解雇が無効であっても現実に労働者が原職に復帰できる状況がないケースもかなりあることから、使用者側の金銭解決申出にも一定の意味がある」などとしたうえで、使用者申立について、「指摘が予想される問題点の解消方法を検討する」としている。

「とりまとめ」は、使用者の申立権を認めることを当然の前提としたうえで、指摘されざるをえない問題点を解消する方策についてあれこれ議論しているが、無効な解雇を行なった使用者に金銭解決の申立権を認める根拠や理由を何ら示していない。

解雇が違法・無効と判断される場合でも一定の金銭の支払いと引換えに労働契約の終了を申し立てられるようにしようという試みは、すでに2002年12月の労働政策審議会の建議の中に見られたものである。

しかしながら、この建議に対しては、「金で首切りを合法化するものだ」等の厳しい批判が各界から沸き起こった。

この結果、2003年の労働基準法「改正」作業のなかでは異例にも法案化そのものが見送られることとなった。

それにもかかわらず、厚生労働省は、「今度は労働契約法制で」とばかりに、研究会に「解雇の金銭解決制度」の検討を求め、「とりまとめ」は理由も根拠も示さずに、使用者申し立てを認める前提での議論に終始している。

私たち自由法曹団は、昨年10月、研究会で再び「解雇の金銭解決制度」が取り上げられた際に、これはすでに破綻したものを蒸し返すものである旨批判をしたが（「金銭解決制度」及び「変更解約告知」に関する意見書）、度重なる批判を受けてでも押し通そうとしているところに財界とその意を受けた厚生労働省の並々ならぬ意欲が見てとれる。

しかし、使用者が違法解雇の目的を実現できるようにする「解雇の金銭解決制度」は絶対に認められないものである。

- (2) そもそも、解雇が無効とされた場合には、労働契約関係は継続するのであるから、被解雇労働者を職場に復帰させるのが正義に照らして当然の結論である。

そこで、労使間において公正なルールの確立を促そうというのであれば、解雇が違法とされた場合の労働者の復帰プロセスこそ検討されるべきである。

そうではなく、当の違法解雇を強行した使用者の申し立てにより、労働者の職場復帰の権利を一方的に奪うことを認めることは、憲法が労働者に保障している勤労権（27条）、さらには、国民に等しく保障される人間の尊厳と幸福追求権（13条）を踏みにじるものである。

2003年に立法化が見送られたのも、まさにこの点に対する批判にこたえられなかったがゆえであろう。

ところが、今回の「とりまとめ」も、労働者の職場復帰には一切関心を示さず、ただただ労働契約終了の方向を打ち出すばかりである。

これでは違法行為を行った使用者に対してその目的を完遂するための「道具」を提供することになるだけである。

解雇が無効と判断された場合の使用からの金銭解決申し立ては、絶対に認めるべきではない。

- (3) 使用者に申し立てを認めれば、違法解雇を助長することになるとの批判に対し、「とりまとめ」は、「思想信条、性、社会的地位等による差別等の公序良俗に反する解雇の場合を除外することはもとより、使用者の故意又は過失によらない事情であって労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限ることも考えられる。」として、「これらの工夫により、安易な解雇を誘発するおそれはなくなるものと考えられる。」などと述べている。

しかしながら、少数組合潰しのために解雇を強行した使用者は、被解雇者を復職させれば職場は混乱するので「職場復帰が困難」と主張するであろうし、企業再編に伴う賃下げ・転籍に応じない労働者を解雇した企業は、「すでに業務はすべて別会社に移っている」ので「職場復帰は困難」と主張するに違いない。

これ以外にも、違法解雇を行った使用者が、解雇理由に協調性の欠如をあげ、職場の同僚達に被解雇者がいかに非協調的な人物であったかを強調する陳述書を書かせる例はいくらでもある。このような場合も、使用者は、「被解雇者が職場に戻っては職場が混乱するので復帰は困難」と言うに違いない。

つまり、「とりまとめ」がいくら使用者申し立てを「職場復帰が困難な特別な事情のある場合」に限ると言ってみたとところで、そのような「限定」は何ら歯止めにはならないのである。

- (4) そこで、「とりまとめ」は、「そもそも使用者の申立ての前提として、個別企業における事前の集団的な労使合意がなされていることを要件とすることが考えられる。」としている。

しかしながら、ここで言う「事前の集団的な労使合意」がどのように形成されるべきかについては何ら述べておらず、これが労使委員会の同意でよいのだとすれば、すでに労使委員会について述べた批判が妥当するのであって、これまた全く歯止めにはならない。

さらに、「とりまとめ」は、わざわざ中小零細企業の支払能力の点に言及したうえで、「各個別企業において労使間で集団的に解決金の額の基準についての合意」がある場合、「その基準によって解決金の額を決定する方向で検討することが適当である」などとしている。

しかしながら、そこにいう「労使間の集団的な合意」なるものには、労使の対等性について何らの制度的保障もないのであって、解決金の水準が、使用者の恣意によって、低く抑えられるのは必定である。

そして、このような事前の労使合意が存在する場合には、仮に、違法解雇された労働者が解雇自体はやむなしとして解決金の水準を争おうとしても、事前合意を理由に、その請求は拒否されることになってしまう。

要するに、事前の労使合意を前提とした使用者の金銭解決申立権が認められれば、使用者はこのようにして設定した低額の解決金さえ払えば、違法・無効な解

雇によってでも、結局は、いくらでも労働者を職場から追い出すことができることとなり（しかも、その予算を見積もることができる）他方で、労働者は苦勞して解雇無効の判決を勝ち取っても、最終的には、予め定められた低額の解決金を受け取って職場を去るしかなくなるのである。

- (5) 以上のとおり、金銭解決の使用者申し立てを認めることは、使用者に解雇のやり放題を許し、他方で、労働者の働く権利を低額の「解決金」で奪い去るものにはかならず、私たちは、これに断固として反対する。

6 有期労働契約について

- 雇い止めを今以上にやりやすくし、「試用」の「有期雇用」へのすりかえを目論む「有期労働契約の見直し」に反対する -

- (1) 有期雇用契約は、労働基準法14条によりその上限を原則として1年（例外3年）とされていたところ、2003年の改悪により原則3年（例外5年）とされるにいたっているが、「とりまとめ」は、この有期雇用契約についても重大な提起を行っている。

第1に、現行法では原則として1年を超えた場合には有期雇用契約であっても申し出によりいつでも退職できる権利を保障しているところ（労働基準法付則137条）これを排除して期間中における退職の自由を規制すること、第2に、有期雇用契約締結のさいに更新の有無とその基準等を明示していることを後に述べる「雇い止め」の有効性判断の要素とすべきこと、第3に、「試行雇用契約」（試用目的での有期雇用契約）を新設してこれには期間の上限を定めないとすること等、である。

- (2) すでに触れたように、政府・財界の労働力政策により正規雇用労働者の非正規雇用への置き換えが急速に進んでいる。

総務省が本年5月31日に発表した労働力調査（1～3月「詳細結果」）によれば、前年同期から正規雇用労働者が47万人減ったのに対して、非正規雇用労働者は36万人増加して労働者全体に占める割合は32・2%と過去最高となった。

しかも、ダイエーなどの大手スーパーでは「パート店長」が多数を占めるなど、非正規労働者が職場での中心的な役割を担うにまでいたっているのが今日の特徴となっている。

こうした非正規雇用労働者の割合はとりわけ若年層で高く、上記労働力調査によれば15歳から24歳では48・2%にも及んでいる。

- (3) このような現状の中で、若年層を中心とした非正規雇用労働者は、様々な苦難に遭遇している。

何と言っても多いのは、雇い止めによる雇用の中断である。

非正規雇用の大きな特徴は、有期契約を要素とすることであるが、この有期契約では、雇いを継続することに大きな困難がある。

ある事例では、はじめに雇用の継続を示唆する発言があり、東芝柳町工場事件(最判昭和49年7月22日民集28巻5号927頁)、日立メディコ事件(最判昭和61年12月4日判時1221号134頁)の判例の基準によれば十分に雇用の継続を期待できる事情があったにもかかわらず、裁判所は、雇用の継続を示唆する発言が口約束であったため契約期間の延長の期待の合理性を容易に認めようとせず、結局契約期間満了までの未払い賃金やいくばくかの解決金を得て和解する解決となった。

また、労働者派遣の事例であるが、最低1年間は働いて貰うとの条件提示のもと、形式上3ヶ月ごとの期間を定めた契約を更新するというで翻訳業務についての労働者が、派遣先企業の間違いを指摘したところ、派遣先企業が6ヶ月で労働者派遣契約を更新しないと申し出た。労働者の加入した労働組合は、派遣元、派遣先企業とそれぞれ団体交渉をしたが、形式上の契約期間の枠を超えて雇いを継続させる解決はできず、派遣元企業に賃金を支払わせ続けながら、新たな派遣先の紹介をさせるという内容の合意をする解決となった。

このように「有期」雇用契約は、労働者が継続的に安定して働くことの大きな障害となっている。

本来、労働契約は、高度に人間的かつ継続的な結びつきをその本質的要素とするはずのものであるが、それを形式的に「有期」契約とすることで、労働者は、安心して継続的に働き・生活する権利を一方的に奪われているのである。

もともと、正規であるか、非正規であるかによって、仕事自体に差があるわけではない。常用代替として働く非正規雇用の労働者は、期間の更新や正社員化による雇用の継続を期待する場合は圧倒的である。

東京都産業労働局が2004年3月に発表した「契約社員に関する実態調査」によれば、契約社員の会社への希望としては、「継続的な雇いを確保して欲しい」が46.3%の声である。また、今後の働き方についても、「今のまま契約社員を続けたい」が27.8%で、ついで「できれば現在の雇用先で正社員として働きたい」との回答が22%である。これは、正社員の厳しい拘束感のある労働を目の当たりにした契約社員が、「正社員になることには躊躇があるが、しかし、雇用の継続はして欲しいので契約社員の継続を望む」という結果になったものと考えられる。

いずれにせよ、雇用の継続を望む声は、49.8%あるということである。

しかし、使用者は、期間の満了による雇い止めをもってあっさり雇用を打ち切り、労働組合による交渉や裁判でもその問題をクリアーするには至っていない。

有期契約社員の問題としては、賃金差別を始めとした正社員との間の待遇差別の

問題も大きい。

労働組合への相談事例で、雇い止めを除くと多いのが、「賃金の差別」「年次有給休暇の不付与」「雇用保険、社会保険への未加入」である。

そこで上記調査を見ると、賃金は、200万円以上300万円未満の層が58.4%と一番多い。一時金・賞与がない前提で考えて、最高で月額給与が25万円に達しないのである。2003年夏季の例で一時金が支給されなかったと回答する労働者が41.1%、退職金制度についても83.5%が「ない」と回答しており、生涯賃金で比較した場合の正社員と非正規社員の賃金受領額の差は歴然としたものがあり、会社への希望の声として「賃金アップをしてほしい」の声が62.8%と圧倒的に多いこともこのことの裏付けである。

そのほかにも、年次有給休暇が与えられないと回答する労働者が13.5%いること、雇用保険、社会保険への未加入も12%台と報告されている。

- (4) これが「多様な働き方」とされるものの実態だが、いうまでもなく「多様な」雇用形態のなかから自由に選択できるのは企業であり労働者にその自由は保障されていない。

有期雇用契約について労働契約法制で求められることは、こうした実態を踏まえて、雇用の安定と正規雇用労働者との均等待遇をはかることである。

さらには、EU諸国と同様に、そもそも有期雇用契約は特別の場合に限り認められるものであり、雇用の原則的形態は、期間の定めのないものと定めることこそ必要である。

ところが、「とりまとめ」にはこうした観点はまったく見られないず、全く正反対の方向を示している。

第1は、この間に判例により築かれてきた「雇い止め制限法理」を崩壊させて有期雇用労働者の雇用に著しく不安定なものにする方向である。「雇い止め」を無効とする判例法理は、有期雇用が更新を繰り返されてきた実態や使用者の言動から雇用継続に対する労働者の期待を保護する観点から、解雇制限法理を類推適用すべきことを繰り返し明らかにしてきた（東芝柳町工場事件・前掲最判など）。

ところが、「とりまとめ」は、こうした判例法理は使用者にとって「予測可能性が非常に低い」から、事前に「更新無し」等と明示していた場合には「雇い止め」を有効とすべきだと言っているに等しい。

第2は、「試行雇用契約」の新設により、正社員として採用するかどうかを使用者が自由に設定できるように長期間にわたって「試す」ことができるようにし、不適当と認められた者はあらかじめ設定した期限が切れることにより自動的に排除できるという仕組みを提起していることである。

しかも第3に、これらいずれの場合にも、労働者が期間中に退職する自由は奪われるというのであるから、使用者にとってこれほど都合の良いことはない。

(6) 私たちは、雇い止めを今以上にやりやすくしたり、「試用」を「有期雇用」にすりかえ、新規採用者の地位を著しく不安定にする「試行雇用契約」制度を導入したりすることに断固反対する。

前述したわが国の雇用情勢に鑑みれば、今、最も求められているのは、劣悪かつ不安定な労働環境におかれている有期雇用労働者の雇用の安定化と適正化を図ることである。

7 労働時間法制の見直しについて

- 労働者の健康と命を奪う「労働時間規制の適用除外」に反対する -

(1) 「とりまとめ」は、「労働契約法制に関する包括的なルールの見直しを行う際には、併せて、労働者の働き方の多様化に応じた労働時間法制の在り方についても検討を行う必要がある」と述べている。

ここでいう「労働時間法制の在り方」とは、規制改革・民間開放3ヵ年計画(改定)(2005年3月25日閣議決定)に盛り込まれたいわゆるホワイトカラーエグゼンプション(事務・技術系労働者に対する労働時間規制の適用除外)のことを指すものであるが、違法な不払い残業が蔓延し、長時間過密労働による悲惨な過労死が後を絶たない現状の中で、一般社員を含めた事務・技術労働者に対して、労働時間規制の適用を全面的に除外するなどということは、論外の暴挙である。

今必要なのは、すべての労働者が仕事と生活を調和できるよう長時間労働を規制することであり、また、実際に行なわれた残業に対してはフェアに残業代が支払われるようにすることである。

私たちは、事務・技術労働者に対して労働時間規制の適用を除外することには絶対に反対である。

(2) 「とりまとめ」は、労働者の「自律的な働き方」に対応して労働時間法制の見直しを行うというが、使用者からの指揮命令から離れて「自律的」に働いている労働者などは皆無であって、「ホワイトカラー」労働者たちは、成果主義による締め付けとも相俟って、やむにやまれず長時間労働を押し付けられているのが実態である。

そのような実態に目を向けず、一日8時間労働制という労働者の命と健康を守る最低限の規制さえも撤廃するというのは、使用者の際限なき搾取・収奪から労働者を守ってきた工場法以来の労働法の歴史的役割を完全に放棄するものにほかならない。

以上