

「労働契約法」づくり及び「労働時間法制の見直し」についての意見書

2006年4月17日

自由法曹団

はじめに

<差し迫る労働契約法の制定と労働時間法制「改定」>

厚生労働大臣は、労働政策審議会に対して、「今後の労働契約法制の在り方について」を昨年9月28日に、引き続き「今後の労働時間法制の在り方について」を本年2月8日にそれぞれ検討するよう諮問した。それぞれの諮問の直前には、いずれも厚生労働省が発足させた「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」「今後の労働時間制度に関する研究会」が報告書を発表し、これらが同審議会に提出されている。そして、**今月11日に行われた分科会では、厚生労働省の事務方から、「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」として、両研究会の報告書の内容におおむねそったものが提出されている。**

今後、同審議会は、労働条件分科会での検討を重ねて本年7月を目処に中間報告を行ったうえで年内にも結論を得ることを目指しており、厚生労働省は、この結論にもとづく審議会答申を受けて来年の通常国会に関連法案を提出する計画と伝えられる。

<相次ぐ労働諸法制の改悪と労働者の権利破壊>

財界の要求に正面から応えた政府によるこの間のあらゆる分野に及ぶ「規制改革」路線のもとで、雇用・労働分野でも「規制改革」の名のもとに相次ぐ労働諸法制の改悪が行われてきた。派遣・パートなど非正規雇用労働者と正規雇用労働者の労働条件の大きな格差が放置され続けるなかで、労働者派遣法の制定と相次ぐ改悪、雇用契約期間の法定上限の延長がなされ、正規雇用労働者の非正規雇用への置きかえが広く推し進められてきた。また、労働時間法制の相次ぐ改悪のもとで、長時間労働と過労死の蔓延には歯止めがかからないのが現状である。そして、自由競争万能を推し進める政策のもとで、判例をも無視した乱暴な解雇や労働条件の一方的切下げを強行する経営者が横行している。

こうした現状に照らして、使用者の横暴を規制し労働者の保護に役立つ公正な体系的ルールを整備することが求められており、これに沿う体系的な法律として、新たに「労働契約法」をつくることが求められている。

<「労働契約法」の必要性を逆手にとった危険きわまるうごき>

しかし、厚生労働省が審議会答申を経て立法化を目指して現に推し進めている

立法化のうごきは、こうした必要性に応えるものということとはできない。

「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」の報告書（以下「研究会報告書」という）の内容には、部分的な前進面も散見されるものの、後に見るとおり、見過ごすことのできない極めて重大な問題点をいくつも含んでいる。また、「今後の労働時間制度に関する研究会」の報告書（以下「時間研報告書」という）も、一定の要件に該当するホワイトカラー労働者について労働時間規制を除外する制度の導入を打ち出すという重大な問題点を含んでいるからである。

労働条件分科会での検討開始にあたっては「研究会報告書を議論の叩き台とほしない」旨の確認がなされている。しかし、研究会報告書の問題点の中でも最大のものともいうべき「解雇の金銭解決制度」の新設は財界の強い要求であり、また、労働時間制度の見直しも財界のかねてからの要求に沿ったものであると同時に、その方向性はすでに閣議決定されているところでもあって、いささかの予断も許されない。

そこで、本意見書においては、労働契約法制についての研究会報告書の危険な内容と、時間研報告書が示した方向が立法化された場合、どのような事態が予想されるかを、労働者がおかれた実態を踏まえつつ明らかにし、自由法曹団の意見を述べることにする。

第1 「労使委員会」について

<労使対等を実現するためには何が必要か？>

研究会報告書は、「はじめに」において、「労働者と使用者との間には情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在することから、労働組合法は、労働者が労働組合を組織し団結することを擁護し、労使間の実質的な対等性の確保を図っている。しかし、労働組合の組織率が低下をし続け、20%を切るに至っている現状において、労働組合が存在しない事業場が増加し、集团的労働条件決定システムが機能する領域が縮小している。こうした状況の下で、労働者と使用者が実質的に対等な立場で労働条件の決定・変更について協議することができるようにすることが重要な課題となっている。」と述べたうえで、「第1 総論」の「5 労働者代表制度」において、「労働者と使用者が実質的に対等な立場で決定を行

うことを確保するため」に、事業場に常設する機関として「労使委員会」を新たに設けるべきことを打ち出している。

研究会報告書が指摘するとおり、日本の労働組合の組織率はこの30年来、低下の一途を辿っており、厚労省の平成17年労働組合基礎調査結果によれば、同年6月末時点での組織率は全体で19%を割るにいたっており、従業員100人未満の民間職場では労働組合に入っている労働者はわずか1.2%にとどまっている。

こうした現状の下で労使の実質的な対等を実現するためには、第1に、労働組合の組織と交渉力を飛躍的に強化することが求められる。そのための法律上の方策としては、現行労働組合法の不備を是正することが急務である。労組法第7条は、組合活動などを理由とした不利益取扱いや団体交渉拒否・支配介入などの組合弱体化をはかる行為を不当労働行為として禁止しているが、違反に対して労働委員会が発する救済命令には実効性が欠けるために救済命令をも無視して不当労働行為を繰り返す使用者が後を絶たない。労働組合の組織率が低下し、その交渉力が弱まってきた原因の一端が、このような法の欠陥を悪用した使用者による不当労働行為にあることは否定できないからである。

第2には、こうして労働組合を強化することと並んで、ドイツ・オーストリアなど西欧諸国に見られるような、職場労働者の声を実効的に代表できる「従業員代表」制度が求められる。これら西欧諸国の「従業員代表」制度においては、労働者代表の民主的な選出方法と選出された代表について使用者からの独立が保障されているとともに、企業の枠を超えた代表制度となっており、まさに労働者が使用者との間で対等な立場で交渉を行うことを現実的に保障する制度となっており、ところに特徴がある。

<「労働者代表制度」とは似ても似つかない「労使委員会」>

これに反して、研究会報告書が提起している「労使委員会」は、労使双方の委員で構成され、しかも後に指摘するように使用者が望む場合にだけ設置され得るものであり、上に見た西欧諸国の「従業員代表」制度とはまったくの別物であって、これを「労働者代表制度」などと呼ぶことは到底できない。

研究会報告書は、「労使委員会」の委員はその半数以上が労働者代表であることを要することとすべきだとしているが、もともと、使用者が望んだ場合にはじ

めて設置される委員会である以上、使用者側委員が半数を占めて労使同数の委員となることは避けられない。使用者が、労働者に対して日常的に圧倒的権限を行使している労務・人事担当役員を使用者側委員として、「労使委員会」を使用者の意のままとなる決定機関とすることは容易である。

それだけでなく、労組法は使用者による団体交渉拒否を不当労働行為として禁止しているが、「労使委員会」の場合にはこうした制度設計は全く示されていないことから、「労使委員会」は労働組合などの労働者代表制度とは本質的に異なる。

なお、研究会報告書は、「使用者は委員であること等を理由とする不利益取扱いはしてはならない」とすることも「考えられる」と述べている。しかし、現行労組法をも無視して組合役員に対する差別を行ったり、逆に懐柔して組合運営を支配しようとするなどの不当労働行為を繰り返す使用者が、この程度のことで労使委員会の労働者委員に対しては圧力を加えたり懐柔したりはしないなどと期待することはとうていできない。

しかも、研究会報告書は、「労使委員会」委員の選出の手続は、現行法上の労働者代表（過半数組合がない場合に36協定の締結や就業規則改訂に対する意見聴取の当事者となる）の選出手続よりも明確なものとするべきだと述べているが、肝心の具体的選出方法については、いくつかの案が「考えられる」と述べるにとどまり明確に打ち出していないので、使用者とまともに渡り合える委員を選出することは不可能に近い。

こうして、使用者は「労使委員会」を自らが望む方策をつぎつぎと「労使合意」にする場とすることが可能となるが、万一そのように機能することが期待できない特殊事情が存在する場合には、使用側委員を選出せずに「労使委員会」をそもそも設置しなければ済むのである。

<さまざまなチャンネルで猛威をふるうおそれ>

重大なことは、研究会報告書が、使用者が「労使委員会」を設置してこれを活用することを促進するためとして、「労使委員会」の決議等に一定の効果を与えることが適当だとしていることである。

例えば、①就業規則の変更による労働条件の切下げについて、現在の判例では圧倒的多数の労働者が同意していてもそのことをもって不同意の労働者に対して

切下げの効力を及ぼすことはできないとされているにもかかわらず、「労使委員会」での5分の4以上の決議があれば変更の「合理性が推定される」（つまり不同意の労働者に対しても有効となる）こととする、②配置転換・出向・解雇などの場合に、「労使委員会」で事前に協議していれば「権利濫用の判断において考慮要素」となり得る（つまり、権利濫用にあたらないと判断され易くなる）ことを指針等で明らかにすること、などである。

このような制度が実現すれば、従来の裁判では労働者側が勝訴してきた事例でも使用者側の主張がはるかに通りやすくなり、労働条件の切下げや配置転換・出向・解雇などを争う裁判で労働者側が勝訴することは著しく困難となろう。

<労働組合との団体交渉への影響は？>

また、研究会報告書は、過半数労働組合が存在する場合であっても「その機能を阻害しない形で労使委員会の設置は認めてよい」、あるいは「労働組合の団体交渉を阻害することや、その決議が労働協約の機能を阻害することがないような仕組みとする必要がある」とも述べているが、これらの具体的な方策については何も述べていない。

もともと、労働組合との間での誠実な交渉により労働条件の設定・変更等を行おうとする使用者であれば、労働組合が存在する以上、「労使委員会」を設置することもないはずであり、にもかかわらずあえて「労使委員会」を設置してこれを活用しようという使用者のもとでは、労働組合の団体交渉が影響を被ることは避けられないと見るべきであろう。

第2 就業規則による労働条件の不利益変更について

<批判の絶えない判例法理を法定しようとする誤り>

現行労働基準法は、常時10名以上の労働者を使用する使用者に対して一定の事項について就業規則を作成し行政官庁に届け出るべきこと（89条）、及びその作成・変更にあたって労働者代表の意見聴取（90条）をそれぞれ義務づけている。ところが、就業規則の効力については、その内容が法令及び労働協約に反することができないこと（92条）、及び労働契約条件の最低基準となる効力を有すること（93条）を定めるにとどまり、労働契約との関係一般についての規

定を設けていない。

そもそも、契約条件は契約当事者双方の意思の一致によって定まるとというのが契約法理の大原則であり、労働契約の場合もその例外ではない。それどころか、労働条件は、労使対等の立場に立って決定されなければならないことが明文で規定されている（労基法第2条）。それなのに、使用者が一方的に定める就業規則に労働者が従わなければならない法的な根拠はあるのか、また、就業規則の定めはどのような場合に労働契約の内容となり得るのか等々については、多様な考え方が成り立ち得るし実務上もさまざまな解釈が存在してきた。

ところが、秋北バス事件・最高裁昭43年12月25日大法廷判決が、「就業規則は、それが合理的な労働条件を定めているものである限り労働条件はその就業規則による、という事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるにいたっている」旨、及び「新たな就業規則の作成又は変更によって労働者の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が、合理性のある限り個々の労働者においてこれに同意しないことを理由にその適用を拒否することはできない」旨を判示したことによって、裁判実務上は一応の終止符が打たれるにいたった。

だが、もともと、この最高裁判決は、裁判官全員一致のものではなく多数意見に対する強力な反対意見が付されていたもので、学説上も、論理矛盾等を指摘する批判が現在にいたるまで絶えないところである。

にもかかわらず、研究会報告書は、第1に、「就業規則の内容が合理性を欠く場合を除き、労働者と使用者との間に、労働条件は就業規則の定めるところによるとの合意があったものと推定する」旨の規定を設けることが適当とし、第2に、就業規則の改定による労働条件の変更についても、その変更が合理的なものであれば結論として労働者を拘束する内容の規定を設けるべきことを内容とする二つの具体案を提示し、最高裁判決の論理をそのまま無批判に法定する方向を明確に打ち出したのである。

しかし、就業規則は、法令及び労働協約に反しない限り使用者が自らの都合に合わせて自由にその内容を定めることができることの反映として、配転・出向に関する包括的な規定により一方的な異動命令に従わせ、多種多様な懲戒事由に関する規定や競業避止義務・守秘義務規定により退職後にも及び拘束するなど、使

用者が労働者をがんじがらめに縛りつける役割を果たしているのが実態である。

したがって、新たに労働契約法のなかで就業規則についての規定を設けるのであれば、こうした歪んだ現実の是正をはかり、真に労使対等の立場に立った労働条件決定の実現に資する内容のものとするべきである（たとえば、就業規則の内容に労働者の意思を十分に反映させるに足りる具体的な作成・変更手続きを法定するとともに、これを満たさない限り労働者を拘束する効力がないことを明文化することなどが考えられる。）。

<もっぱら使用者の利益に資する労働条件切下げについての「合理性推定」>

実態を無視した「多数派による多様な労働者の意見集約」 研究会報告書は、前述した最高裁判例の法理を前提に、労働条件の不利益変更をもたらす就業規則変更も、企業内の過半数従業員で組織された労働組合の合意か、新設される「労使委員会」の多数決によって、合理性が推定されることとする法制度を提言している。その理由として、「多様な労働者の意見の適正な集約により労働条件を決定することを促進することや合理性の判断について予測可能性を高めること」が必要であるといい、「過半数組合が全労働者の意見を適正に集約することが推定の前提」となるという。

しかしながら、研究会報告書は、就業規則による労働条件変更の影響が個別の労働者またはグループごとに大きく異なる、という近年の労働実態を全く無視している。就業規則変更にかかわって過半数組合が全労働者の意見を適正に集約することは、実際問題として不可能である。まして、労働組合とは異質の、使用者に対する自主性の保障もない「労使委員会」の決議によって不利益変更の合理性を推定するというのは、なおさら不合理きわまる。

つまり、研究会報告書が「労働条件を決定することを促進すること」とか「合理性の判断について予測可能性を高めること」というのは、もっぱら使用者側の都合に良いようにその利益のため役立つ制度をうち立てようということである。研究会報告書のいう労働条件の決定の促進とは、労働者にとって不利益変更の促進にはほかならない。

また、このような推定が法制度として認められれば、この推定を労働者側が覆すことは実際問題として非常に困難になる。使用者側とすれば、多数派労組の同意か労使委員会決議さえあれば、個々の労働者から合理性を争う訴訟を起こされ

でも裁判所に合理性を認めてもらえる「予測可能性」が非常に高くなる。

これでは、労働条件労使対等決定の原則（労基法第2条）は、全く空文となる。報告書は、労働条件を一方的に奪うリストラ攻勢を一段と促進する法制度を提言しているに等しいのである。

一部の労働者のみに大きな不利益を与える場合は除くというが 研究会報告書は、「一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更」の場合を除くこととし、使用者は「一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更ではないことを立証しなければならないので、変更内容の合理性に立ち入った立証を一定限度で課せられている」から、就業規則の合理性がないとの立証責任をすべて労働者が負うことはなく労働者の負担が大きすぎることはない、と言う。

しかし、これも全く現実から遊離した空論にほかならない。

そのことは、みちのく銀行事件・最高裁平成12（2000）年9月7日第一小法廷判決の事案にも明らかである。この訴訟では、55歳以上の労働者のみに対して大きな不利益が集中したことが問題となったが、使用者は、「就業規則の変更は、高齢者への賃金の偏在を改め中堅層に賃金を上積みすることによって賃金の適正な再配分をはかり、企業の活性化をはかったもの」であって「一部の労働者のみに大きな不利益を与えるものではない」旨を終始主張しつづけた。そして仙台高裁は、この銀行主張を認め、多数派労組の合意を理由にとり入れて問題の就業規則変更の合理性ありと判断した。その誤りが上告審の上記最高裁判決で正され現実に削減された賃金差額が支払われるまで、1986年と88年の就業規則変更から2000年の最高裁の破棄差戻し判決を経て原審仙台高裁で金額が具体的に確定されるまで、実に10何年もかかっているのである。

要するに、「一部の労働者のみに大きな不利益を与える就業規則変更の場合は多数派労組の同意や労使委員会の決議によって合理性を推定することにはしない」といったところで、使用者が本件はそういう変更ではないと言いさえすれば、合理性を争う労働側が真相を論証するために長い年月にわたって莫大な負担を負いつづけることに変わりはない。

研究会報告書は、こういう労働裁判の現実に目を塞ぎ、現実には役に立たない合理性推定の除外例を想定して事足りりとするのであって、不見識も甚だしいといわざるを得ない。

第3 「雇用継続型契約変更」制度について

＜「雇用継続型契約変更」とは＞

研究会は「雇用継続型契約変更」との聞き慣れない名称をつけているが、使用者が労働者に対して、労働条件の変更申し入れと同時に一定期間内にこの申し入れに同意しない場合の解雇の意思表示を行うことで、それは、労働条件の大幅切下げ（賃金など個別の労働条件の切下げにとどまらず、正規雇用から非正規雇用への雇用形態そのものの変更なども含む）か解雇かの、いわば「残るも地獄、去るも地獄」の二者択一を強要することにほかならない。

もともと、労働条件は労使対等の立場で決定されるべきものである（労基法第2条）が、実際には、使用者による労働条件の一方的な切下げが横行しているのが実態である。この場合、同意のない一方的な切下げは法的には無効であるため、使用者にとっては、もし裁判で争われた場合には事後的にははあるが切下げの効力を覆されてしまう危険が残る。そこで、解雇の脅しにより同意を取り付けておこう、また、もし同意しない労働者がいた場合には解雇により職場から排除してしまおうというわけである。もちろん、このような解雇は後に裁判で争われた場合に無効とされるだろうが、解雇された労働者が裁判まで起こして争うとは限らないし、解雇の威力はそれ自体で他の労働者に対して絶大な威嚇効果を発揮するので解雇を踏みとどまる必要もない、というわけである。

判例で否定されても横行する無法なリストラ手法 かつて、東京地裁は、スカンジナビア航空が行ったこのような手法によるリストラ解雇について、そのようなやり方も「変更解約告知」として許されるとする旨の決定を出したことがある（平成7年4月13日決定）。

しかし、これに対しては社会的な批判が大きく高まり、多くの労働法学者からも相次いで批判がなされ、解雇争議は海を越えて航空産業労働組合の国際的連帯の規模に発展した。その結果、会社自身、問題の東京地裁決定から1年も経たぬうちに当事者に謝罪して解雇を撤回した。その後の判例は、大阪地裁が、「変更解約告知」の論法を日本に持ち込むことは許されないと明言し（大阪労働安全衛生センター第一病院事件平成10年8月31日判決）、この判決は大阪高裁さら

には最高裁（平成14年11月8日第二小法廷決定）でも維持されている。

ところが、その後もこれと同様の手法すなわち、労働条件の切下げに応じない労働者に対する解雇、解雇の脅しによる労働条件の大幅切下げが横行して止まない。そのことについては、研究会報告書も「実際に、使用者が経営上の必要から労働契約の変更を求めることは日常的に行われており、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。」と述べているところである。

＜労働条件の一方的切下げ手段に法的裏付けを付与＞

ところが、研究会報告書は、「労働契約の個別化が進展する中で、労働条件が個別の合意（労働契約）によって決定されることが増えており、そのような場合には労働条件の変更が必要となっても統一的集団的変更法理たる就業規則法理では対応できない。」とし、このような場合の労働条件変更（つまり使用者による労働条件切下げ）の要請に対応するための法制度が新たに必要だとする。

研究会報告書は、前述のとおり、使用者に対して就業規則の不利益変更についての「合理性推定」という新たな武器を提供しようとしているが、これに加えて、個別的な労働条件切下げの道をも新たな法制度として提供してやろうというのである。

労働者に負担を強いるまやかし＝「異議留保付き承諾」 具体的には、研究会報告書は、使用者によるこのような手法を「雇用継続型契約変更」制度として認めたいと、第1案として、労働者に対しては「労働条件の変更について異議をとどめて承諾しつつ、雇用を維持したまま当該変更の効力を争うことを可能とするような制度」を設けることを提起している。研究会報告書は、労働者が労働条件の切り下げに対して「異議をとどめて承諾」した場合には解雇の効力が生じないこととするとしているが、そもそも、使用者から解雇の意思表示とセットで労働条件変更に同意するか否かを迫られた場合、通常の労働者にとっては「異議をとどめる」ことは容易なことではない。しかも、「争うことを可能とする」といえば聞こえがよいが、なにも新たな立法を行わなくとも「争うこと」自体は可能である。そればかりか、「争うことを可能とする」とは、要するに、承服できない労働者に提訴の負担を負わせる一方で、使用者に対しては、敗訴が確定するまでの間、切下げの結果を手中に収めることを阻止するなんらの手だても設けず

これを事実上保障してやるに等しい。

使用者への新たな変更権付与を明確に打ち出し また、研究会報告書は、第2案として、より直截に、使用者は経営上の合理的事情に基づく合理的内容の労働条件変更であれば就業規則変更の手続きによらなくとも労働者の同意無しに一方的に行うことができることとする制度を設けるとする。つまり、労使対等の立場で決定すべき労働条件を、使用者が一方的に変更できるように法律をもって保障してやろうというのである。

なお、研究会報告書は、この場合には相応の手続きや代償措置を必要とすると述べるが、その具体的な中身は明確に打ち出されていない。すなわち、その手続きについては「例えば」として労使当事者間の協議などを必要とすることが「考えられる」とし、また、代償措置についても「議論を深める必要がある」と述べる程度にとどまっている。その一方で、新たな変更権を使用者に与えるという結論だけは明確に打ち出されているのである。

<真の労働者保護のための立法を>

労働者は、使用者による労働条件の切下げに納得できなくとも、労務の提供を拒否すれば解雇が待ちかまえているので結局のところ泣き寝入りするか、あるいは切下げの効力を争うために時間と費用をかけて裁判を起こさなければならない。結局、使用者は、万一裁判を起こされた場合でも敗訴するまでの間は実際に切下げの結果を手にし続けることができる。逆に、労働者が自分に有利に労働条件を変更する、たとえば労働時間を短縮しあるいは賃金を増額することは、使用者が同意しない限り実現できない。

こうして、使用者は、現状でも一方的な労働条件の切下げを易々で行うことができているのが実態である。

研究会報告書は、「制度を設けたことが安易な解雇や労働条件の引き下げにつながることはないよう、労働者の保護に十分に留意する必要がある」と述べている。しかし、すでに見たとおり、研究会報告書が「労働者の保護に十分に留意」したとは到底いえない。上に見たような実態が横行している現実を踏まえるならば、①解雇の意思表示とともに行う労働条件（雇用形態を含む）変更の申し入れは、労働者による同意の有無にかかわらず変更の効力が生じない（同意があっても無効とする）こと、及び、②労働条件変更の申し入れに対し、承諾をしない者

に対する解雇の意思表示は、およそ無効であることを、いずれも法律に明記することが最低限必要である。

第4 有期労働契約について

<有期労働契約の濫用による雇用の不安定・劣悪化>

わが国では、1990年代半ば以降の規制緩和・規制改革路線のもと、雇用の多様化・流動化が急速に押し進められた。

1995年からの10年間で、雇用期間の定めのない正規雇用労働者は369万人減少した。他方で、非正規雇用労働者は、2004年に1564万人となり、労働者全体の31・5%を占めるにいたった。

パート、アルバイト、派遣、契約等の非正規雇用労働者のほとんどは、雇用期間の定めがある雇用形態がとられている。これら非正規雇用労働者は、雇用期間の定めがあることがひとつの重要な要因となって、長期・安定的に働くことができないうえに、賃金・福利厚生などの処遇の面でも正規労働者との間に著しい格差が設けられている。非正規雇用労働者の78パーセントの人が、月額総賃金20万円以下での生活を余儀なくされているのである。

これは、有期労働契約を、業務の性質や臨時の必要性がある場合などに限定することなく、雇用調整が容易であるとか、安い賃金で使えるなどの使用者側のニーズに基づき野放図に認めてきた結果である。

労働者の地位を不安定にし、劣悪な労働条件の温床となっている有期労働契約については、これを一定の限定された事由がある場合にのみ有効とするなど、使用者側の濫用を許さない法規制が必要不可欠である。

<有期労働契約に対する研究会報告書の立場―「良好な雇用形態」として活用>

ところが、研究会報告書は、このような有期労働契約について、「良好な雇用形態として活用が図られるよう最低限の条件整備を行う」との立場をとっている。

多くの労働者が、有期雇用形態の濫用により、不安定・劣悪労働に苦しめられている現状から完全に目をそむける態度であるといわざるを得ない。

研究会報告書は、「有期労働契約については、そもそも正当な理由がなければ

締結できなるとすべきである」との意見について、「労使の多様なニーズ」を根拠として、「有期労働の機能を制限することは適当でない」と結論づけている。

しかしながら、有期雇用は、前述のとおり、主として、雇用調整やコスト低減といった使用者側のニーズに根ざすものである。

労働者は、期間の定めなく、安定的に働ける正社員を望んでいる場合がほとんどである。正社員の求人がないので、仕方なく期限付きのパート・契約・派遣などで働いているというのが実態である。なお、正社員化を望まない労働者も存在することは事実であるが、それは、正社員が歯止めのない長時間労働を強いられていることなどの実態を目の当たりにしているからであって、このような正社員の実態を是正するための有効な方策こそが求められる。

ヨーロッパでのいくつかの国（たとえばフランス）では、有期労働契約を締結するには、有期契約労働者を雇い入れる明確な臨時的必要性（たとえば長期病休、産休、育児休業の労働者の存在）があることが法律上要求されている。

劣悪な労働条件での稼働を余儀なくされている有期・非正規雇用労働者の急増という現在の雇用情勢を踏まえれば、有期労働契約を一定の限定された事由のある場合に限るという法規制がどうしても必要である。

< 具体的提言を欠く「均等待遇」 >

研究会報告書は、有期契約労働者と正社員との均等待遇について、「雇用形態に関わらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適当である」としている。

しかしながら、研究会報告書は、均等待遇を具体的にどう実現していくかについては、全く言及していない。

わが国では、同じ仕事をしていても、パートであるとか、有期労働契約社員であるとかいう雇用形態の違いだけを理由にして正社員との間で賃金を差別する取扱が蔓延している。

このような実態を是正するには、ILO100号条約が規定する同一価値労働同一賃金の原則を明文化することが最低限必要である。

< 濫用防止にならない「有期労働契約に関する手続」 >

研究会報告書は、有期労働契約の締結の際、使用者に契約期間を書面で明示することを求めるとともに、契約期間を書面で明示しなかった場合には、これを期

間の定めのない契約であるとみなすことが適当であるとしている。

このような法規制は、契約期間の定めの有無をめぐる紛争を避けるためには、一定の意味があるともいえるが、有期労働契約を「活用」したい使用者としては、契約期間の記載がある書面を交付しさえすればいいのであるから、有期労働契約の濫用に歯止めがかかるわけではない。

また、研究会報告書は、有期労働契約の締結に際し、更新の可能性の有無や更新の基準の明示を法律上必要とすることとし、使用者がこれを履行したことを雇止めの有効性の判断にあたっての考慮要素にすべきであるとしている。

研究会報告書は、使用者に法定の手續を求めることによって、更新の有無についての予測可能性が高まると指摘するが、予測がしやすくなることと有期契約労働者の地位の安定とは全く別の問題である。

むしろ、使用者は定められた手續を踏めば、容易に雇止めができるようになるのであって、継続的かつ安定した雇用を求める労働者の願いの実現は、今以上に困難となる。

契約書に「更新なし」と記載されれば、よほどのことがないかぎり、更新への期待は生じないこととなるし、「更新あり」と記載されたとしても、その判断基準は、「業務の繁閑」などといった抽象的かつ使用者側の都合に基づくものにならざるを得ず、結局は、「使う」も「捨てる」も使用者次第ということになるのである。

有期労働契約については、その無限定な「活用」を前提として手續面だけを整備するのではなく、労働者の雇用及び生活を安定させる観点から、その利用自体を根本的に制限するとともに、同一価値労働同一賃金をはじめとする均等待遇の具体化をはかる法制が必要である。

雇用は、期間の定めのないものを原則とする旨を法律上明記すべきである。

<新規採用者の使い捨てを助長する「試行雇用契約」>

研究会報告書は、試用を目的とする有期労働契約（試行雇用契約）が労使双方にとって利益をもたらすものであるとしたうえで、これを法制化することを提言している。

しかしながら、これまで、労働者の適性や能力等の見極めは、期間の定めのない労働契約の中での試用期間において行われてきたのであって、これを有期の試

行雇用契約に置きかえることは、新規採用者の地位を著しく不安定にするものである。試行雇用契約は、使用者を利するものではあっても、労働者に利益をもたらすものではないのである。

従来の特用期間については、期間満了後の本採用拒否は、客観的に合理的理由があり社会通念上相当と是認される場合でなければ許されないとされてきた。特用期間は、期間の定めのない雇用関係の中で定められる採用直後の特別の期間に過ぎないのであって、期間終了後の雇用継続が前提となっているのである。

期限がきたら当然に雇用関係が終了する試行雇用契約は、これとは本質的に異なる制度なのである。

最高裁は、採用にあたり雇用契約に期間を設けた場合であっても、その趣旨・目的が特用にあるときは、その期間は、原則として、契約の存続期間ではなく、特用期間と解すべきであるとしている（神戸弘陵学園事件・最高裁平成2年6月5日第三小法廷判決）。

雇用契約は期間の定めのないものが原則であることを前提として、特用の場面における労働者保護の法理を示したものである。試行雇用契約は、この法理の意義を没却させるものにほかならない。

試行雇用契約は、「試しに使ったが気に入らなかった」社員について、期間満了を理由に確実に契約を終了させることができるようにするものである。研究会報告書のいうような試行雇用契約を認めれば、使用者は、新規採用にあたり、試行雇用契約を締結するのが常態となる。

労働者にとっては、期間満了後に本採用されるかどうか、使用者の意向次第という状態におかれることとなり、試行中の使用者への無限定な服従を余儀なくされることになる。

しかも、研究会報告書は、試行雇用契約については、期間の上限を定めないことが適当としており、使用者はいくらでも「お試し雇用」ができるようになる。その一方で、労働者が長期にわたり不安定な地位におかれ続けることが放任されることとなる。

さらに、研究会報告書は、試行雇用契約において、差別的な理由等での違法な本採用拒否があつた場合でも、労働者は損害賠償を求めうるとするだけで、雇用契約上の地位を認めようとはしていない。どのような理由の本採用拒否であつて

も、あくまで、期間満了による雇用終了の効果を貫こうとしているのである。

これでは、新規採用者の「使い捨て」は、やり放題である。

研究会報告書のいう試行雇用契約は、一方的に使用者を利する制度であって、労働者の地位をますます不安定にするものである。このような制度を導入することには断固として反対する。

第5 解雇の金銭解決制度について

研究会報告書は、「解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる観点から」解雇の金銭解決制度の導入について「法理論上の検討を行う」として、新制度の導入を提言する（60頁）。

しかしながら、そこには、どんなに違法無効な解雇でも使用者が金銭を支払えば労働者の職場復帰を裁判所の判決によってシャット・アウトできるようにする、という提言が込められている。

これでは不当解雇に対して職場復帰を求めて裁判で争う労働者にとって、そういう裁判は全く無意味になってしまう。「救済制度の選択を広げる」というのは、全くの偽りである。

以下、研究会報告書の問題点に立ち入って検討する。

<違法な職場復帰拒否を合法化することになる>

研究会報告書は、解雇訴訟で労働者側が勝訴しても、実際には職場復帰していない例が多いことを、金銭解決制度導入のひとつの根拠としている。

しかしながら、これまでの解雇訴訟の実際は、使用者側が敗訴しても実力で当該労働者の職場復帰を拒みつつけることが常態であって、労働者は不当解雇に勝訴判決を得たなら、それをひとつの支えにして運動の力で現実の職場復帰による勝利解決をめざして闘うのが常であった。

不当な敗訴判決が出た場合であっても、それを乗り越えて闘いつづけ、終局の勝利をかちとった例も数多い。

実際、解雇無効判決後に労働者が原職復帰した事例は、いくつかの調査で4割前後存在する事実が確認されている（JIPT 資料シリーズ No4・3頁以下参照）。

解雇訴訟で無効判決が出ても労働者が職場復帰できないのは、それを拒む使用

者の違法な態度と、職場復帰を強制的に実現する法制度が欠けていることに原因がある。

このような現状を是正するためには、何より、無効解雇の救済として、職場復帰原則と就労請求権を法律上明記することが必要である。

金銭解決制度の導入によって、使用者の違法な職場復帰拒否を合法化することでは、何ら問題の解決にはならない。

<金で復職を遮断することは勤労権の保障に反する>

研究会報告書は、使用者側からの金銭解決申立を提言しているが、労働者の意に反する金銭解決制度は、勤労権を保障した憲法27条1項に反するものである。

研究会報告書の提案する新制度では、使用者が狙って解雇した労働者を、絶対に職場復帰させたくなければ、解雇訴訟の途中で「裁判所の命ずる金銭を支払うから、あいつの復職を法的にシャット・アウトできる判決を出してほしい」と申し立てると、裁判所は、その解雇が違法無効だと判断しても、「この解雇は無効だ。そこで使用者がこれこれの金額の金銭を支払えば、この労働者との労働契約は解消される」という判決を出す。解雇が無効なら労働契約は存続するはずなのに、解雇無効と言う口のはしから、労働契約は消えて無くなる、という判決を出す。

そうなる、使用者側とすれば、解雇は無効でも金銭を積んで裁判所の判決によって労働契約が消去された、という判決のお墨付きを手にするわけだから、労働者の復職要求を拒絶する絶好の口実ができる。

リストラでどんなにひどい解雇をしても、金銭を積めば必ず、狙った労働者の復職を判決で法的に阻止できることになる。

これほど不公正な制度はない。

<労働契約解消判決では問題は解消しない>

研究会報告書は、「法理論上の検討」をしたというが、その検討結果は、「違法な解雇は無効とされ、判決時（口頭弁論終結時）までの違法状態は是正される」「違法な解雇が金銭により有効となるものでない」（62～63頁）というのである。

しかし、判決時までの違法状態が「是正される」といっても、同時に労働契約

を解消する判決によって、労働契約はゼロにされる。

これがどうして「違法状態が是正される」と言えるのであろうか。不当解雇によって職場から放逐された違法状態は、現実には全然、是正されないままである。研究会報告書は、解雇無効判決と金銭支払による労働契約解消判決とを観念的に切り離し、解雇無効となっても、次の瞬間には、金銭支払いにより職場復帰をシャット・アウトされるという決定的な不合理を完全に度外視している。

それでも違法状態が「是正」されたという報告の論理は、到底、「法理論上の検討」というに値しない。

＜机上の空論の濫用防止論＞

その一方で、研究会報告書は、人種、国籍、信条、性別等を理由とする解雇には、このような使用者の申立てを認めないことにすれば、制度の濫用は防げる、ともいうが（63頁）、これも空論の最たるものである。

これまで、思想差別、組合活動差別等の解雇事件は数多い。しかし、差別解雇が争われたどの訴訟でも、使用者側は必ず、差別ではないという別の理由を構成して違法差別を一貫して否認し続けるのが常であった。

その真の理由である違法差別を原告側が論証するために、膨大な労力と長年の歳月を費やさざるを得なかったのが、例外のない現実である。

そういう現実を放置したまま、差別解雇事件には使用者の解消判決申立てを認めないといっても、それは労働者にとって何のメリットもない。

＜「解雇の予算化」さえ可能にし、違法解雇の量産を可能とする＞

さらに問題なのは、研究会報告書が使用者申立ての前提として「個別企業において事前の集団的な労使合意（労働協約や労使委員会の決議）がなされていること」を要件とし、解決金の水準についても「個別企業において労使間で集団的に解決金の額の基準の合意があらかじめなされていた場合にのみ申立てができることとし、その基準によって解決金の額を決定することが適当である」としていることである。

そもそも、労使間の事前の集団的な合意があったとしても、実際に解雇された労働者が金銭解決を望まない場合には、その労働者を拘束することはありえない。金銭解決を認めるかどうかは、労働者個人の雇用が終了するかどうかという重大な問題であり、集団的な処理には全くなじまない問題なのである。

労働者の雇用を一方的に奪うための労使合意ないし労使委員会決議は、それ自体違法無効である。それは決して、使用者の金銭解決判決申立てを正当化するものではない。

また、解決金の水準についても、個別企業における事前の労使合意で適切妥当な水準が確保されるとは到底考えられない。特に、労使委員会での決議については、前述のとおり、労働者側の要求が適切に反映されることは困難である。個別企業における労使合意では、労使の力関係上、使用者側の都合による解決金水準の設定がなされることは明らかである。

このような制度が認められれば、使用者は、あらかじめ企業内で設定した低い水準の解決金さえ用意すれば、いくらでも労働者を職場から追い出すことができるようになる。

「解雇の予算化」さえ可能になるのであって、使用者の恣意的・一方的な解雇が量産されることは必至である。

<ドイツにおける前例も無視>

雇用契約解消判決はドイツに前例がある（解雇制限法第9条所定）。しかし、その運用の実情は、使用者側の申立てが認められるのは、労働者の使用者に対する名誉毀損や犯罪行為など、使用者が「更なる協力」を期待しがたい特別の場合に限定され、解雇の争いによって当事者の信頼が損なわれ労使関係の存続が期待できないという程度では、認められない。そのため使用者による解消判決申立ての制度は、ほとんど使われていないという（日本労働弁護団・『季刊 労働者の権利』260号所収、調査報告。鴨田哲郎論文、高橋賢司論文参照）。

研究会報告書は、こういう事実も一切無視して、解消判決の導入が「解雇紛争の救済手段の選択肢を広げる」という。

それは不当解雇を争い職場復帰を求める労働者にとって、決して「救済手段」ではない。それは逆に、どんな違法不当な解雇でも、金銭さえ支払えば裁判所のお墨付き判決によって、狙った労働者を確実に職場から放逐できる、違法を犯した使用者を手軽に「救済」する手段にほかならない。

第6 労働時間法制の見直しについて

<研究会報告書の内容と時間研報告書の打ち出した方向性>

研究会報告書は、最後（74頁）に、「労働契約法制の整備が必要となっている背景として、近年の就業形態の多様化、経営環境の急激な変化があるが、これは、同時に労働者の創造的・専門的能力を発揮できる働き方への対応を求めるものであり、これに対応した労働時間法制の見直しの必要性が指摘されている。」と述べて、労働契約法とあわせて現行の労働基準法における労働時間法制の見直しを求めている。

そして、本年1月27日に発表された時間研報告書では、一定範囲の残業について割増賃金の割増率を上げることなどを提言する一方で、「新しい自律的な労働時間制度」と称して、一定の層の労働者（ホワイトカラー労働者が主たる対象として想定される）について、年収や本人の同意等を要件としつつ、労働基準法上の労働時間法制（労働時間のみならず休憩や年休に関する規定も含む）の適用を除外する仕組みをつくることを提言している。

もともと労働者の命と健康、そして人間らしい生活を保障するための労働基準法上の労働時間制度は、利潤を追求する財界から‘憎悪’され、1987年の変形労働時間制の導入を皮切りに「規制緩和」の対象とされてきた。しかし、労働時間規制を根本から切り倒すような見直しは断じて認められない。

<労働時間規制は人間らしく生きるための基本条件>

労働契約に対する法的規制がなかった時代には、1日12時間をこえる長時間労働が当たり前のように行われ、週休もなく、疲労から、工場の機械に巻き込まれて命を落としたり、体の一部を失ったりする者が相次いだ。この過酷な労働から抜け出すために、世界の労働者が共通してかかげた要求が労働時間の規制である。ILO第1号条約が1日8時間労働制をうたっているのは決して偶然ではない。労働時間の規制が、労働者を非人間的な奴隷的長時間労働から解放し、人格的に自律した個人としてその幸福追求をまっとうすることを保障できるからである。労働時間の規制は、労働者にとって、使用者の支配の下における労働から解放され、疲労からの回復をはかり、限りある時間の中で、自らのために使うことのできる時間を確保するための根源的な要求である。

<労働時間規制は憲法の要請を受けたもの>

それゆえ、日本国憲法は、基本的人権として27条1項において勤労の権利を定め、同条2項において、賃金や労働時間等の労働条件については法律で定める

こととした。国の最高法規である憲法において、契約の自由にまかされていた労働条件について、法律で規制をすることを宣言したのである。

そして、この憲法を受けて、労働条件の最低限を保障するものとして労働基準法が定められており、この労働基準法において、労働時間については、原則として週40時間、1日8時間と定められ、週休制度、年休制度が定められている。

このように、労働時間規制は、労働者の根源的な要求であり、憲法の要請を受けたものなのである。

<歴史の流れに逆行し、強行法規の意味を失わせる暴挙>

そして、労働時間規制を定めた労働基準法は、13条において、「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。」として、当事者の合意によっても同法で定める規制を外すことはできないことを定めている。

ところが、研究会報告書は、この労働時間規制の「見直し」を求め、時間研報告書は、労働時間規制の適用除外をうたっている。

これは、労働者が人間らしく生きられるようにするために労働時間規制がなされてきた歴史の流れに逆行するだけでなく、憲法の要請を受けた強行法規である労働基準法における労働時間規制を、契約当事者の合意によって外すことを容認することにより強行法規の意味を失わせる暴挙であるといわざるをえない。

<裁量労働制のもとでの弊害をいっそう拡大させる>

研究会報告書は、労働時間法制の見直しを求める理由として「労働者の創造的・専門的能力を発揮できる働き方への対応」をあげ、時間研報告書は、適用対象者の職務態様要件として「職務遂行の手法や労働時間の配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があること」をあげている。

しかしながら、「創造的・専門的能力を発揮できる働き方」と働きすぎ防止のための労働時間規制を外すこととは関係がない。現行の裁量労働制のもとでも、時間研報告書自身が、「業務遂行に当たっての裁量性が確保されていないケースや追加の業務指示等により業務量が過大になっているケース」があると指摘しているように、「裁量」の名による労働時間規制の緩和は大きな弊害をもたらしている。こうしたもとで、労働時間規制の適用除外を設ければ、現行の裁量労働制

のもとで生じている弊害が爆発的に拡大するおそれが高いといわざるを得ない。

<不法かつよこしまな要求に奉仕するもの>

時間研報告書は、「新しい自律的な労働時間制度」の適用対象となる労働者について、「管理監督者の手前に位置する者」や「研究開発のプロジェクトリーダー」を想定している。

これは、従来、残業規制の適用除外を受けていた「管理監督者」（労基法41条）よりも広範な労働者について、労働時間の規制を外すことを意味する。

時間研報告書は、一応、本人の同意を要件としているが、「君にこのプロジェクトを仕切ってもらいたい。これが成功すれば昇進も夢じゃない。ついては、『新しい自律的な労働時間制度』の適用に同意してもらいたい。嫌ならこの仕事は任せられないから他の者にして、君には、別の部署に行ってもらおう。頑張ってくれ。」などと昇格あるいは降格・配転とセットで言われて断れる者など皆無であろう。本人同意など実質的には何の歯止めにもならない。

こうして、広範な労働者に、労使の「合意」で労働時間規制を外す制度が導入されれば、時間研報告書自身が、「最近、所定外労働を中心とした労働時間の増加が見られ(*6)、特に30歳代の男性を中心として、週60時間以上働く雇用者の割合が増加している(*7)。」と指摘する事態がさらに広がることは目に見えている。

それにもかかわらず、労働時間規制を外しているため、使用者は残業代等の割増賃金の支払いと刑事罰を免れることになる。そればかりか、労働者自らの裁量で働くというタテマエで、「終わりのない労働」に労働者を追い込み、たとえ労働者が過労死をしても、『自らの裁量で働いたのだから』と責任逃れをすることにもなる。

労働時間規制を取り払おうとすることは、「残業代なしでどこまでも働いてもらいたい」と願う使用者の不法かつよこしまな要求に奉仕し、超過時間のただ働きや、根絶の対象である過労死労災事故を生み出す長時間労働を放任（法認）するようなものである。それは、労働者が人間らしく生きていくために、憲法が労働条件を法律で定めるとした精神に真っ向から反するものである。

<厚生労働省は自らの役割を果たすべきである>

今なすべきなのは、年間申請335件（2004年度）にのぼるいたましい過

労死労災事故を根絶するために、厚生労働省が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平13.4.6基発339号）を皮切りに強めてきた労働時間規制の遵守を徹底させることであり、そのための人員体制も含めた措置をとることである。

労働基準法が遵守されているかを監督するための労働基準監督署は、行政組織として厚生労働省の所管に属しているが、これは、厚生労働省が、労働者の基本的人権をまもるために、長時間労働を抑止すべく法令の遵守を監督する責務を負っていることに由来する。厚生労働省は、いま、その役割を忠実に果たすべきなのであって、自らの役割を否定するような労働時間規制外しは絶対にすべきではない。

以上