

国会審議で明らかになった論点の解明

- 審議を尽くすことを求めて(意見書 3)

2003年5月22日

自由法曹団

目 次

| | |
|--|----|
| 第1 短期雇用契約期間の引き上げについて | 2 |
| 1 法案の概要と政府の趣旨説明 | 2 |
| 2 各野党議員の質問と政府答弁 | 2 |
| (1) 不安定雇用者の増大と正規常用労働者との置きかえの危険について | 3 |
| (2) 「雇止め」「賃下げ」が自由になる危険について | 6 |
| (イ) 各野党議員の質問と政府答弁 | 7 |
| (ロ) 私たちの見解 | 8 |
| (3) 3年(5年)間の「拘束労働化」について | 11 |
| (イ) 野党議員の質問と政府答弁 | 11 |
| (ロ) 私たちの見解 | 12 |
| (4) 有利雇用契約についての「基準」について | 13 |
| (イ) 各野党議員の質問と政府答弁 | 13 |
| (ロ) 私たちの見解 | 15 |
| 3 私たちの見解のまとめ | 17 |
| 第2 「解雇のルール」について | 18 |
| 1 法案の概要と政府の趣旨説明 | 18 |
| 2 野党議員の質問と政府答弁の要旨 | 18 |
| (1) 解雇ルールの基本に関して | 18 |
| (2) 立証責任の問題について | 19 |
| 3 私たちの見解 | 21 |
| 第3 裁量労働制の「改正」について | 23 |
| 1 法案の概要(「改正」の具体的なポイント)と立法趣旨 | 23 |
| 2 各野党議員と政府答弁の要旨 | 23 |
| 3 私たちの見解 | 24 |
| (1) 政府答弁の問題点 | 24 |
| (イ) 答弁の回避あるいは事実上の無視 | 24 |
| (ロ) 適用条件の緩和について | 25 |
| (ハ) 労働時間管理について | 25 |
| (ニ) 「本人の同意」について | 26 |
| (2) 私たちの結論 | 26 |

自由法曹団は、労働者、国民の人権擁護のための弁護士活動をするを共通の目的とする約1600名の弁護士を結集した法律家団体です。今回の労働法制全面「改正」がこの国の5300万労働者、そしてその家族、さらにはこの国と社会のあり方の根本に大きな影響があると考え、法案国会上程後に限っても「労基法『改正』の解明 - 労働法制全面改悪『改正』批判（意見書 その1）」と「派遣法・職安法『改正』の問題点 - 労働法制全面改悪『改正』批判2（意見書 その2）」という2つの意見書を発表し、各党、各関係議員にお届けしてきました。

いよいよ、衆議院で各法案の審議がはじまりました。「改正」の中心となる労働基準法「改正」案について5月6日に代表質問が行われ、5月下旬には厚生労働委員会での審議が予定されています。

自由法曹団（以下「私たち」という）の各法案に対する基本的な意見はすでに述べた2つの意見書に書いてあるとおりです。しかし、この度の衆議院での代表質問と政府の答弁を議事録（「未定稿議事録」）で読んで、各野党の代表質問で問題点が鮮明になってきた反面、政府答弁には事実を踏まえない答弁や、問題のすり替えが目立っていると痛感します。（注1）（注2）

これから具体的に審議が尽くされ、法案について国会で正しい対応がされることを願って、以下、労働基準法「改正」案の各具体的「改正」点ごとに、代表質問でなにが明らかにされ、なにがすり替えられようとしているかを明らかにしたいと考え、急拠、本意見書3を作成し、お届けする次第です。

（注1）この意見書3は、5月6日の代表質問の「未定稿議事録」にもとづいて作成しています。

（注2）質問された国会議員の各所属は以下のとおりです。 城島正光議員（民主党） 藤島正之議員（自由党） 山口富男議員（日本共産党） 神子哲夫（社会民主党・市民連合）

第1 短期雇用契約期間の引き上げについて

1 法案の概要と政府の趣旨説明

[法案の概要]

- ・ 有期労働契約の期間の上限について、現行の原則である1年を3年に延長するとともに、高度な専門的知識、技能又は経験を必要とする業務に従事させる場合及び満60歳以上の高齢者に係る場合について、現行の3年を5年に延長する。
- ・ 厚生労働大臣は、有期労働契約の締結及び更新・雇止時の紛争を未然に防止するための基準を定めることができることを等を定める。

[政府の趣旨説明]

「第1に、有期労働契約に関する見直しについてであります。

雇用形態の多様化が進展する中で、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにしていくため、有期労働契約の契約期間の上限を1年から3年に延長するとともに、高度の専門的な知識等を有する者や満60歳以上の者については、その期間の上限を5年とすることとしております。

また、有期労働契約の締結時及び期間の満了時における労働者と使用者との間の紛争を未然に防止するため、厚生労働大臣が、使用者の講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項等についての基準を定めるとともに、使用者に対して必要な助言及び指導を行うことができることとしております。」

2 各野党議員の質問と政府答弁

短期雇用契約の一般労働者で上限「1年」から上限「3年」への延長（専門的労働者について「3年」から「5年」への延長）は、差別的で劣悪な労働条件での不安定雇用を激増させ、正規常用労働者との置きかえをもたらすものである。たとえば、3年（内）短期雇用労働者は、事実上長期の「試用期間労働者」となり、しかも、「3年」後ひきつづいて働きつづけようと思えば、「3年」の間、使用者に気に入られるために、かつて批判されたいわゆるアルバイトスチュワーデスがそうであったように、無理を重ねて働かねばならなくなる。しかも、3年後にもう一度、雇用してもらえるかはなんの保障もない。

つまり、解雇規制の判例ルールも、仮に後に述べるような形で解雇のルールが制定されても、その適用はない。また、3年後に、もう一度、使用者が3年（内）雇用契約を結ぶとなっても、その場合、それまでの3年間の賃金をそのまま保障される権利はない。長い間の判例ルールであり、最近、みちのく銀行最高裁判決で明確な形で示された「労働条件の一方的（同意なき）不利益変更禁止」のルールも適用されない。しかも、使用者の側が、今、現実にそうであるように、正規常用社員の賃金に比べて大巾に低い賃金で契約社員として働かすか、一定期間集中して働かせた方が得策だと考えて、3年間という契約をすれば、契約した労働者はその期間内働かなければならず、特別に合理的な理由がない限り、中途退職すれば債務不履行責任を問われ、損害賠償を請求されることになる。裁判で労働者が争っても、この特別に合理的な理由を証明する責任は労働者側にあるとされ、勝訴は困難である。労働者は損害賠償という「金しばり」のために、意に反してその企業で働き

つづけることを強いられることになる。これは、契約期間は1年内、それ以外は期間の定めのない労働契約とするという労基法の重要な労働のルール、そして期間の定めのない労働者についての解雇規制の判例ルール、さらには労働条件の不利益変更の禁止の判例ルールのすべてから使用者は「自由」になることを意味する。現在、正規常用労働者の賃金と比べれば、しばしば2分の1以下という低賃金で働かされている短期雇用労働者の労働条件の均等待遇や、3年を超えて働かすときの常用労働者化などをまったくしないまま「改正」すれば、使用者が短期雇用労働者を増やすこと、新卒についても、短期雇用労働者としてのみ雇用するという傾向が強まることは、現状ですでにそうした傾向がはっきり出ていることから明らかである。

そして、そうなれば派遣労働の拡大、期間3年への延長とあいまって、現在の正規常用労働者が短期雇用契約社員や派遣労働者と大量に置きかえられていくことは必至である。

そんなことになる「改正」でいいのかが問われているのである。代表質問ではそうした視点から金子議員、山口議員が質問し、城島議員は「3年間」の拘束労働になる不当性を中心に、藤島議員は均等待遇実現の施策がないままでの「改正」を批判している。また藤島議員は「同一労働、同一賃金という基本原則を明確にしなければ、雇用契約の違いによる待遇の差別といった問題について解消を図ることなどはできない」「有期雇用契約の締結の更新、雇止めに関する基準を作ることについては……中略……基本方針を法律で定めるべきだ」ということを主張している。各野党の質問はいずれも、法案内容での短期雇用契約期間延長反対という点で、共通の視点で質問しているものといってよい。

主な質疑答弁

以下、短期雇用契約期間の延長のもつ各論点ごとに、質疑で明らかになった問題点とこれに対する私たちの見解（さらに追及すべき論点を含む）を以下述べることにする。

(1) 不安定雇用者の増大と正規常用労働者との置きかえの危険について

(イ) 各野党議員の質問と政府答弁

短期雇用契約の期間延長が、劣悪な労働条件での不安定雇用労働者を増大させ、しかも、正規常用労働者との大量置きかえになり、結局は我国の経済不況をさらに深刻なものにするということについて、山口、金子両議員がくわしく質問している。山口議員の質問はつぎのとおりである。

「第3に、有期雇用契約についてです。

派遣や契約社員、パートタイムなど非正規雇用労働者は、既に雇用労働者の3割に上っています。

内閣府が本年3年に発表した、雇用創出と失業に関する実証研究によれば、95年以降、大企業を中心に、フルタイム雇用の減少した事業所でパート雇用の増加が最も大きく、パート雇用の4割を大企業が占めています。この結果に見られるように、大企業を中心にして、常用の雇用を非正規雇用に置きかえる事態が進んでいます。

派遣や契約社員、パートなど非正規雇用労働者の賃金や労働条件は、正社員との均等待遇が保障されず、極めて劣悪な状態に置かれています。こうした現状を放置したまま、人件費削減、安易な雇用調整の手だてとして派遣や契約社員の導入を拡大することは、決して許されるものではありません。

我が党が今国会に、短時間労働者、有期雇用労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保等

に関する法律案を提出し、パート、有期労働者と正社員との均等な待遇の確保、雇用管理の改善を図るよう求めているのも、こうした現状を踏まえてのことです。

ところが、本改正案には、有期雇用契約を結ぶ労働者の雇用安定のための施策が全くありません。均等待遇や雇用の安定をどう進めるのか、明確にしていきたい。

さらに、有期雇用契約の期間の上限を1年から3年に延ばし、専門的労働者と60歳以上の労働者の場合には、3年を5年に延ばしています。これでは、労働コストの大幅削減を目当てに常用の雇用を有期雇用置きかえる道をこれまで以上に広げることになるのではありませんか。また、新卒者に有期雇用契約が広がれば、総理、事実上の若年定年制に道を開く危険さえあるではありませんか。」(19頁下段~20頁上段)(なお、傍線は引用者、以下同様)

金子議員の質問はつぎのとおりである。

「まず、小泉総理にお聞きいたします。

勤勉性や技術力を誇る我が国労働者の特性を踏まえた雇用創出ビジョンもなく、さらには、日本経済の底力そのものであった中小企業再生への確たる政策提示もないまま、時の流れに身を任せるばかりという小泉政権の無気力さは、次のてんまつからもあらわとなっております。

有期労働契約期間の上限延長を本改正案のトップバッターに据えるという手法をしてであります。多様な就業形態を持った柔軟な労働をつくり出していくことで、経済社会の活力を維持したいとの腹づもりがあるのかもしれませんが。

しかし、労働の柔軟化が我が国の現状からすれば一層の不安定雇用を増大させることは、疑いようのない事実ではありませんか。

不安定雇用の拡大が、労働者の生活不安を拡大し、前向きな消費性向を冷やし、収益減少による企業体力の劣化、そのことがパートや有期などの非正規労働者の急増をもたらし、結果的には勤労者全体の所得低迷を蔓延化させ、ひいては、一層の物余り、消費不況の拡大へという経済総収縮の回路をより強固にする作用として働くしかないことは、火を見るよりも明らかであります。

すなわち、市場環境悪化や業績不振への対応として、リストラ、賃下げなど人件費カットに手を染めることは、個々の企業行動からすれば合理的に見えるかもしれませんが、国民経済全体から見れば、デフレ不況を増幅し、自分で自分の首を絞める悲劇を生むことにつながります。小泉不況の深化とは、合成の誤謬の軌跡そのものと言えます。

今回の改正内容、とりわけ有期労働契約期間の上限延長措置、職種の拡大は、デフレ不況下、禁じ手以外の何物でもないことは経済雇用政策のイロハでしょう。この常識をなぜ欠落させてしまったのか、納得できる答弁を求めます。

非正規雇用の拡大が、均等待遇や訓練機会の充実など雇用の質改善のための条件整備を軽視し、人件費抑制を追求する短兵急な成果主義にのっとり強要されるならば、人的資源の枯渇を招くことは不可避であります。

その意味で、有期労働者の適正な労働条件の確保、いわゆる均等待遇原則に一切触れられていないこと自体が、規制緩和論者の声高な主張にひれ伏してきた小泉流雇用対策の内実を見事に浮き彫りにしています。

労働基準法は、その名のとおり、労働者が人間らしい生活を営むことを保障していく視点から、労働条件の最低基準を規定する極めて重要な法規です。むしろ、他法案との横並び意識を克服して、憲法で保障する生存権、労働権を実質的に実現するための改正水準が望まれているのであります。

職務が通常の労働者と同じであり、かつ、労働者の人材活用の仕組みや運用等も通常の労働者と同様である非正規労働者の取扱いについては、両者の処遇の決定方式を合わせるなど同一処遇決定方式を採用する、ここから始めるならば、波及性と整合性を兼ね備えるだけではなく、この順逆もわきまえた提起たり得るのではありませんか。明快な答弁を求めます」(22 頁上段～下段)

上記の山口議員のこの点の質問に対する小泉首相の答弁はつぎのとおりである。

「 有期雇用契約についてでございます。

有期労働契約の上限の延長により、現在よりも長期の雇用も可能となることから、労働者の雇用の選択肢が拡大し、雇用の安定につながるものと考えます。

一方、労働者の待遇は職務内容などに応じて決定されるものであり、有期契約労働者と常用労働者との間で待遇の均等化を一律に図ることは困難と考えます。

なお、各企業における常用労働者と有期契約労働者の構成については、企業の事業戦略等の一環として、人員構成・配置、キャリア形成のあり方など種々の視点を総合的に考慮して定まるものであり、今回の改正により、常用雇用の有期雇用への代替など、御懸念のような事態を直ちに招くものとは考えておりません」(21 頁上段～中段)

金子議員の質問に対しても、同旨の答弁をしている。

(四) 私たちの見解

小泉首相の答弁には「事実誤認」(率直に言えば歪曲)と、重大な欠落がある。

第1に、山口議員の指摘した短期雇用契約労働者らの「賃金、労働条件は正社員の均等待遇が保障されておらず」「極めて劣悪な状態」にある、という事実についてまったく答えていない。山口議員の指摘した事実は政府統計でも明白であり、「公知の事実」である。にもかかわらず、小泉首相が答弁しなかったのは、この明白な事実を認めれば、「(働き方に応じた)適正な労働条件の保障」のための「改正」だという今回の労基法「改正」の立法趣旨についての政府の基本主張が根底から崩壊するからである。それだけではない「極めて劣悪な状態」であるとすれば労働者が「主体的」に(つまり自発的意思で)労働者(答弁の趣旨上、大多数労働者)が短期雇用を「選択」しているとか、そうした労働者のために「可能性」を拡大するための「改正」だという主張も成立たなくなる。正社員に比べて「極度に劣悪な状態」の労働を自ら好んで「選択」する労働者が多数を占めるということはありませんからである。

第2に、小泉首相は事実を歪曲している。「改正」によって、労働者の雇用が安定するという答弁がそれである。あるいは小泉首相は、現行法では短期雇用契約の上限が1年であるのに、「改正」すれば「3年」となるのだから、雇用はその分「安定」とするということかも知れない。しかし、この答弁は欺瞞的である。

ひとつには「改正」で「3年」上限となることは、使用者側が「3年」雇用にしたいという場合に、3年契約ができるというだけのことで、現在の膨大なパートや契約社員が「改正」によって「3年」雇用の労働者になるということではないということである。実際には現行法で上限1年の派遣労働において、派遣期間が6ヶ月、3ヶ月場合によっては1ヶ月と短くなり、一層、不安定雇用になっている。「改正」によって、現状のパート、契約社員らの多くが雇用を3年間に改められる可能性は少ない。

実際におきることは、いままで正規常用雇用であった多くの労働者について、たとえば、

新卒募集の段階で3年間の短期雇用とすることである。「1年」では応募してこない若年労働者を「3年間は働かず」とし、あるいは、さらにこれにつけ加えて、「3年間の働き方によっては、もう一度3年とするか、正規常用契約にすることもある」として、基幹的労働力を手に入れるという手段に「改正」は活用されるだろう。かつて世論の批判を浴びた「アルバイトスチュワーデス契約」の手法である。こうして、1年未満のパート、3年未満の新卒（あるいは失業者の再就職としての短期契約社員）の大量職場導入を「テコ」として、いままでの社員のリストラ「合理化」に加え、3年未満短期契約社員になることを、解雇か短期契約社員かの「選択」をせまるというやり方で強行する危険がある。

さらに言えば、「3年短期雇用契約」が増えることは、不安定雇用労働者が増えるということなのだから、これを「雇用の安定に資する」というのは、むしろ論理矛盾なのである。「極度に劣悪な状態」で、3年後の雇用についてなんの保障もなく、3年での雇止めについて、基本的には法的に争うこともできない労働者が大量に増えることは、それ自体、雇用を不安定なものにすることに他ならない。そのことは、社会常識である。小泉首相はこうした常識に反する答弁をしているのである。一生を働きつづける労働者とその家族の「痛み」を知らない者の答弁といえよう。

第3に、小泉首相は、なんの論証もなく、道理に反して、誰もが当然に予想する当然の結果を否定している。小泉首相は、山口議員、金子議員の質問に対して「今回の改正により、常用雇用への代替など御懸念のような事態を直ちに招くものとは考えません」とくりかえし答弁している。なぜそう言えるのか？小泉首相は「常用労働者と有期契約労働者の構成については、企業の事業戦略等の一環として、人員構成・配置、キャリア形成のあり方など種々の観点を総合的に考慮して定まるもの」だから、質問にあるような「代替」などの「事態を直ちに招くもの」とは考えないと答弁している。

この答弁は、分かりやすく要約すれば、企業はトータルで労働力構成を考えるから、そうはしないということである。だがなぜ、企業はそうしないのかの論証はない。

論証がないというだけでなく、小泉首相の答弁は欺瞞的だという批判を免れない。財界、大企業はすでに1995年に「新時代の日本的契約」においていわゆる労働力3グループ化を柱とする労働力流動化政策を打ち出し、これを実行している。小泉首相が「長」である総合規制改革会議は一層の「規制改革」の実行を強調し、労働についての規制緩和を矢継ぎ早に提起している。なによりも、山口議員が指摘している大企業を中心とする正規常用雇傭と不安定雇用との大規模な置きかえは、この数年急ピッチで行われている。財界・大企業が様々なその文書で公表し、現にしばしば違法・脱法（たとえば大企業での「モグリ派遣」）を重ねて実行しているのに「代替」にはならないというのは、首相としての責任ある答弁とはどういえないのである。

(2) 「雇止め」「賃下げ」が自由になる危険について

3年短期（専門的職種については5年）雇用契約が認められたとき、3年後（5年後）の雇止めが使用者の意思ひとつで自由にできることになり、解雇規制の判例ルールは適用されず、労働者はきわめて不安定な状態におかれる。また、3年（5年）後に、仮にひきつづいて同一期間（あるいはそれより短い期間）の短期雇用契約を結ぶとされても、賃金その他の労働条件をその機会に使用者は引き下げることができ（「嫌なら再契約しない」）、労働条件不利益変更禁止の判例ルールは適用されずに、賃下げ等を強いられることになる。

こうした問題点について、城島議員は質問しているが、これに対して政府答弁はすでに述べた の場合と同様に事実を無視、歪曲している。さらに、私たちは、そもそも、短期雇用契約そのものが、東芝臨時工最高裁判決などのすぐれた判例ルールがあるにもかかわらず、そもそも法的にどんなに労働者に不利益なものであるか、その立法的解決策を講じないままで、3年(5年)短期契約に拡大することが労働者の働く権利を大きく侵害するものであることが解明さるべきだと考える。

(1) 各野党議員の質問と政府答弁

短期雇用契約労働者の「雇止め」、労働条件不利益変更問題の重大性を金子議員がもっともまとめた形で追及している。なお、山口議員が日本共産党が「短期間労働者、有期雇用労働者と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律案」を今国会に提出したことを述べ、均等待遇と雇用管理の実態の重要性を強調しているのも同趣旨だと考えられる。ここでは、金子議員の質問をまず以下引用する。

「次に、坂口大臣にお尋ねいたします。

労働契約期間の上限が1年から3年になることの影響は、とりわけ女性において顕在化せざるを得ないでしょう。20代前半から1期ないし2期の間雇って、30前後で終わりにするなど、女性労働者に雇用、人件費管理の調整弁的位置づけしか与えてこなかったかつての若年定年制の復活に手をかすことは避けられないではありませんか。そうならないという確証をどうして持ち得るのか、お聞かせ下さい。

現在、パート労働者の多くは有期雇用労働者で、契約は3ヵ月から1年という期間ごとに反復更新されています。その契約が一定期間、例えば2年から5年程度延長されると、雇用期間に定めのない労働者、つまりは正規雇用労働者として定年まで雇用される期待権が法的に生まれるとの判例が積み上げられてきた経験があります。

ところが、政府案のように有期労働契約の上限が3年となれば、有期雇用労働者は有期契約のまま雇止めとなる可能性が格段に高くならざるを得ないではありませんか。納得できる答弁を求めます。

また、契約上限の延長は、先に触れたように、反復更新された労働契約については実質的に期間の定めのないものとみなし、労働者の権利利益を尊重してきた判例の成果を無に帰しかねない危険性を内在することは避けられないではありませんか。悪影響が懸念されるこの重大問題に対してどのように対処されるおつもりか、具体的にお答え下さい。

多くの企業が恒常的に必要な業務に有期労働者を雇い入れているのは、人件費抑制以外に、判例で確立している解雇権濫用法理や労働条件の不利益変更の法理などを免れる余地が大きいことや、契約更新、雇止めの権能を機動的に行使できるなど、使用者に大きなメリットがあるからにほかなりません。契約期間の上限延長は、使用者のメリットを拡大する一方で、労働者の権利侵害の可能性はそれに比例して高まらざるを得ません。

政府案は、有期労働契約の締結及び更新、雇止めに関する基準を定めることができる根拠規定を設けるとしています。しかし、当該基準に基づく指導が罰則を伴わないなど、必要な強制力を何ら備えていないのは不可解そのものであります。

世界標準を改革のテコにしてきた小泉政権ならば、EU指令に範をとり、有期労働の更新に際しては、客観的な理由の明示及び有期労働の最長継続期間の定めなど、実効かつ罰則を伴う規定として盛り込むべきではありませんか。確たる答弁を求めます」(22頁下段~上段)

金子議員に対する坂口厚生労働大臣の答弁はつぎのとおりである。

「 有期労働契約の雇止めに关しまして、裁判例上、解雇権濫用法理が類推適用された事案におきまして、個々の事案に応じて、契約が反復更新される回数のみではなく、事業の内容、雇用継続を期待させる使用者の言動等を総合的に考慮して判断されており、また、契約が一度も更新されていない場合でありましても、使用者の更新拒否は許されないと判示した裁判例も存在しております。

このような裁判例の状況をかんがみますと、契約期間の上限が延長されたことにより、契約期間が長くなって契約の反復更新の回数が減少したとしても、裁判における判断は変わらないものと考えております。

反復更新された有期労働契約についてお尋ねがございました。

有期労働契約の雇止めに关しましては、最高裁の判例におきまして、有期労働契約が反復更新され、期間の定めのない契約と実質的に異なる状況になるなど一定の事情が存在する場合には、解雇に関する法理を類推適用すべきであるとされております。

解雇に関する法理を類推適用すべきであるかどうかは、契約期間の長短にかかわらず個別の事案に即して判断されており、有期労働契約の期限の上限を延長することによって裁判における判断は変わらないものと考えております。

有期労働契約の雇止めに关する基準についてのお尋ねがございました。

有期労働契約におきましては、雇止めに等をめぐるトラブルが大きな問題となっていますことから、今般の改正におきまして、厚生労働大臣が、有期労働契約の締結及び更新、雇止めに关する基準を定めまして、使用者に対し必要な助言、指導を行おうとするものであります。

有期労働契約の更新に关し、最長継続期間の限定等を罰則を伴って規定することは、有期労働契約労働者が、更新を繰り返しながら、長期にわたり継続して雇用される現状を踏まえると適当ではないと考えております」(24 頁中段 ~ 25 頁上段)

(四) 私たちの見解

私たちの見解は、金子議員の質問は私たちの見解と大筋(あるいは全体として)同一であり、的確だが、政府答弁はここでも事実の無視、歪曲があり、さらには重大な欠落があるということである。

判例ルールだけでは解決しない

私たちが金子議員の質問と「大筋(あるいは全体として)同一である」というのは、同議員の質問での短期契約の反復による期間の定めのない契約への転換法理(最高裁東芝臨時工事件判決など)による労働者保護のルールの解体、空洞化の問題以前の問題として、こうした判例ルールがあっても、そもそも、短期雇用契約制そのものが労働者の雇用を不安定にすること自体は全体としては避けがたいことを、私たちはもっと重視すべきだと考えるからである。

法理論上、ある短期契約があれば、その期間が1年であれ、3年であれ、期間満了によって契約が終了するというのが大原則である。使用者はもう一度契約を結ぶ法的義務はない。このことは判例法理でもそうである。但し、同一業務に反復して更新していたようなときに、例外的に期間の定めのない契約に転化する、あるいは、ひきつづき雇用されるといふ正当な期待権が生じ、この場合には「雇止め」については解雇の場合に類する相応の理由が必要であるというのが判例ルールの到達点である。しかも「雇止め」が違法であり、

雇用が継続した地位にあることを使用者に認めさせるには裁判以外に道はない。長期に亘るこうした裁判を提起するのは、今日の労働裁判の現状に照らして、短期雇用労働者にとっては至難の業である。現に東芝臨時工事件当時、景気の安全弁として「臨時工」を大量に採用し、不況になれば解雇するという労働力政策を大企業は行っていたが、臨時工で裁判で争うケース（争い得たケース）は数える程少ない。東芝臨時工事件を担当したのは私たち自由法曹団員であるが、提訴以来、最高裁で勝利するまでは長期の歳月がかかっている。東芝臨時工事件判決後、著名な事件としてはこれまた自由法曹団員が代理人になっている三洋パート解雇事件があるが、これも提訴後勝訴し、解決するまでにはこれまた長期の年月がかかっている。この間、とても裁判で争う力がないままに、不当に契約期間満了で「雇止め」、それも多くは何回もの更新の後の「雇止め」で職を失った労働者は、膨大な数に及ぶ。こうした不安定雇用労働状況を改善するには、判例に依拠するだけではなく、金子議員らが指摘するように立法的解決が必要である。ましてや、立法的解決は放置しておいて、辛うじての「歯止め」になっている判例ルールを逆に解体することにつながるような「改正」は論外である。

そもそも「雇止め」についての判例のルールは、1回目の「雇止め」については一般に適用にならないというのが通説的な法解釈である。判例も、労働法上の通説も、期間の定めのある雇用契約は期間の満了によって終了するというのを原則としている。ここでは、期間の定めのない労働契約の場合のように「整理解雇の四要件」や「正当な理由（あるいは「相応の理由」）をとくに必要としないのである。東芝臨時工事件は、こうした原則の例外として、「2ヶ月」の臨時工契約が「期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた」という高裁判決の事実認定に立って、「（雇止めは）実質において解雇の意思表示に当たるとすべきであり」、そうである以上、「本件各雇止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきである」としたのである。

しかも、同判例は、「採用にあたって長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動」があり、労働者らは「期間の定めにかかわらず、継続雇用されるものと信じて」契約したものであるという事実認定に立って救済しているのである。「改正」により、法的に認められた3年（5年）契約の場合に、この最高裁法理から3年（5年）後の契約満了の場合（1回目の「更新」時期に）に、ひきつづき雇用契約の存在を認める結論はとうてい出て来ないとみなければならない。いままで1年未満の雇用契約を結びながら、ひきつづき3回も更新して3年間になり、4年目（4回目の「更新」時期）に、「雇止め」をしたという場合に、しかも、労基法で新たに法的にみとめられた3年（5年）契約で、労働者も同意して契約したという場合に、東芝臨時工事件判決での判例ルールは適用されない可能性がたつとみるのが裁判上の常識であろう。

なお、坂口厚生労働大臣は、「契約が一度も更新されていない場合でありまして、使用者の更新拒否は許されないと判示した裁判例も存在しております」と答弁している。こうした判例が確立した判例ルールで、だから労働者の意に反する過酷な「雇止め」は、問題なく裁判で救済されるとでも言うのであろうか？おそらく同大臣のあげる判例は龍神タクシー（異議）事件の大阪高裁判決（平成3年1月16日）など小数の判例をさすのであろうか。この判例は、タクシーの「臨時運転手」のケースであるがこの企業では約20年

を超えて「1年契約」運転手をひきつづき「更新」させたケースである。たしかにすぐれた判決ではある。しかし、事件の特質からいって、この判例がそのまま「改正」後の3年（5年）短期雇用について適用になるという保証はどこにもないのである。

さらに坂口厚生労働大臣の答弁は、そもそも重要な前提事実を回避している。ひとつには、判例というのは、すべて具体的な事案で結論が違ってくるのであって、法のルールと違い、不安定で予見することがむずかしいということである。もうひとつのそれ以上に重要なことは、不当、不法に「雇止め」された労働者が今日の長期にわたり、しかも過重な挙証責任を負わされている労働裁判を提起するのは至難の業だということである。

おそらく数十万の短期雇用労働者が意に反して「雇止め」されたとしても、提訴する者は数える程にしかないであろう。東芝臨時工事件勝訴は提訴してから原告ら及びその弁護団の苦難にみちたたたかひによって、辛うじて勝ちとられたものである。救済された者は、裁判によって救済されるべき人口の「九牛の一毛」にすぎない。しかも、今回の「改正」は裁判による救済さえさらに困難にするものであることは明らかである。

立法措置放棄は不当

立法措置を放棄するのは不当である。本来、短期雇用労働者を拡大すべきではない。もし仮に「3年」（5年）の短期雇用を認めるといふのなら、そうした労働者が「適正な労働条件を確保」できる立法的仕組みを当然、政府はすべきである。

もっとも重要な労働条件は「雇用の保証」である。そして、政府が判例によってであれ、安易な「雇止め」はすべきでないという立場に立っているというならば、3年（5年）の短期雇用の労働者が雇用の継続（更新）を望んだときは、「社会的に合理的な理由がない限り使用者はこれに応じなければならない」という基準を法に明記するとすべきである。この場合、違反に対して刑罰を科すかは別問題である。私たちは罪刑法定主義を尊重する立場から、刑罰を科す必要はないと考える。EUのように、使用者が違反した場合は、期間の定めのない労働契約が成立したとみなすとすれば、問題はかなり解決すると私たちは考える。逆にこうした立証措置をすべて放棄し、さらには賃金などの労働条件についての均等待遇についての立法措置をなにひとつ行わずに、判例を“免罪符”にして、3年（5年）短期雇用を制定しようとするのは、政府答弁の立法趣旨にさえ反することだと言わなければならない。

政府答弁の真意が問われる

坂口厚生労働大臣は、「最長継続期間の限定等を罰則を伴って規定することは、有期契約者が更新を繰り返しながら、長期にわたり継続して雇用される現状を踏まえると適当ではない」と答弁している。ではまず坂口厚生労働大臣は「罰則を伴わない場合ならいい」ということなのであろうか。そして、労働者が最高裁東芝臨時工事件が「本工に登用されることを強く望んでいる場合」であることを期間の定めのない労働になっていると認定する重要な要素にしたように、短期雇用労働者が引きつづき、同じ仕事をしたいことを「強く望んだ」場合に、特段の社会的合理性がない限り、「雇止め」はできないとし、それに違反したときは、期間の定めのない雇用となったとみなすという「改正」にも反対するのであろうか。

もし坂口厚生労働大臣がこうした立法的措置をすべて否定して「有期雇用労働者が更新を繰り返しながら、長期にわたり継続して雇用される現状」を維持し、これを「3年」（5

年)短期契約を認めることで拡大するのに賛成というのならば、それは財界、大企業の要求を文字どおり「丸のみ」するということである。この「改正」がこのままならば、財界・大企業は、ひとつには1年未満(場合によっては数ヶ月、数週間)の短期使い捨てパート、もうひとつには3年(5年)の短期雇用労働者をその好みにより自由に選択して手に入れることができる。そして、企業によって有利とみればこれらの労働者を反復して短期雇用労働者として働かせることができる。やり方によっては差別低賃金で、しかも、期間満了で職を失う(その場合争い得ない)という不安を負って一生を終わる雇用を労働者に強いることができる。しかも、後に述べるように3年(5年)の期間内は、労働者が退職することが困難で、企業にとって必要な労働者ならば、拘束できるという「権利」までも手に入れることができる—だから、いまの政府答弁のままならば、財界・大企業のこうした「利益至上」で労働者の人権を無視する要求をそのまま支持していることになる。それでは立法趣旨に反する。答弁の真意が問われるのである。

結論

私たちは3年(5年)短期雇用契約を認めることにはすでに私たちの意見書 1 で述べたように反対である。にもかかわらず、認めるというのならば、政府の立場に立っても、最小限、以下のような立法措置をすべきである。

期間の定めのある労働契約の期間満了時において、労働者が当該労働契約の更新を申し出たときは、使用者は社会的に合理的な理由があると認められる場合を除き、これを拒否できない。

社会的に合理的理由のない拒否をしたと認められるときは、当該労働者と使用者の間に、期限の定めのない労働契約が成立したとみなすものとする。

(3) 3年(5年)間の「拘束労働化」について

3年(5年)の短期雇用を認めることは、すでに述べたように不安定雇用の拡大であると同時に、反面において労働者の退職の自由を侵害し、拘束労働期間を設定するという点である。この点については城島議員が質問をしているが、重要な問題である。

(1) 野党議員の質問と政府答弁

城島議員の質問はつぎのとおりである。

「次に、有期雇用の原則1年を原則3年にする上記延長についてお伺いいたします。

民法628条は、有期雇用の契約期間途中での解約に関して労働者の退職の自由を制限する一方、労基法第14条は、長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、契約期間の最長期間を原則1年に制限をしているわけであります。

ところが、今回、上限延長により、最長3年間、専門職は5年間の有期雇用を締結した場合、その間、退職の自由が認められず、使用者に拘束されることになるわけであります。

有期労働契約については、これまでも、契約途中でやめたいが、募集費用や教育訓練費用の賠償を請求すると脅されているといった労働相談が多数寄せられているわけであります。上限延長は、使用者側にとっては、まことに使い勝手のよい道具となりますが、働く側にとっては、再雇用の保障がない不安定雇用であるばかりでなく、退職の自由が認められない期間が単に延長されるだけであり、転職の機会あるいは職業選択の自由が狭められることとなります。

本来、有期雇用の契約期間中であっても労働者には退職の自由が認められるべきであると考えますが、厚生労働大臣の御見解を承りたいと思います。」

この質問に対する坂口厚生労働大臣の答弁はつぎのとおりである。

「 有期労働契約期間中の退職についてお尋ねがございました。

御指摘のように、退職の自由を保障する旨規定することは、労働者からの労働契約の中途解除についてののみ、契約解除により現に生じた損害は損害を発生した側が補償するという民法の原則に修正を加えるものでありますが、このような制度の創設は社会的なコンセンサスが得られておらず、困難であると考えております。」

(ロ) 私たちの見解

私たちは城島議員の質問と「有期雇用期間の契約期間中であっても労働者には退職の自由が認められるべきである」という意見はまったく正当だと考える。

「拘束」について答弁なし

これに対する坂口厚生労働大臣の答弁はまともな答弁になっていないといわなければならない。

有期雇用（ここでは「改正」により、3年～5年の有期雇用がみとめられるようになったときの有期雇用をいっているものと理解する）労働者が、自らの意思で退職する自由を失い、損害賠償請求の対象になるということが、労働者の人権を侵し、結局、意に反する拘束労働を生むという城島議員の質問は重大な指摘である。だが、坂口厚生労働大臣はこれについてまともに答えていない。城島議員の指摘する労働契約を根拠とする数年間の意に反する労働（拘束労働）問題としては、見習い看護婦のいわゆる「お礼奉公」事件がある。私たち自由法曹団員はこうした事件を担当し、裁判にいたったケースではほとんど勝訴するか、勝利的和解をしている。しかし、泣き寝入りさせられたケースは数多い。現在でも、城島議員が指摘するように、契約社員の期間中退社申出に対して損害賠償を請求するという事件が発生している。3年（5年）の短期雇用契約が認められれば、期間が長期であること、こうした契約について労基法が公認したことなどが大きな原因になって、期間内退社に対して、損害賠償を請求し、そうした圧力によって退社を阻止して意に反する労働を3年～5年と強いるか、あるいは多額の損害金を支払わせるというケースが続出することになる。労働者は退職して、自分の欲するところで働く自由を奪われることになる。

そうならないのかがここでの問題の根本である。だが坂口厚生労働大臣は結論としてはそれでいいと答弁しているかのようである。それならば、「労働者1人ひとりが主体的に多様な働き方を選択できる」ようにするための「改正」であるという政府答弁の立法趣旨に反しよう。

民法原則の「修正」

坂口厚生労働大臣はこうした問題について実質的な答弁を回避して「民法の原則に修正を加えるものでありますが、このような制度の創設は社会的コンセンサスが得られず困難だ」という。

たしかに、民法628条は期間の定めある雇用について、期間中止むを得ない事由のある場合には解約できるとする。但し、この場合でも、止むを得ない事由が「当事者の過失によるときは、その当事者に損害賠償義務がある」としている。この規定はまた「やむを得ない理由」がないのに解約して働かないときは債務不履行として損害賠償義務が生ずるということでもある。たしかに以上は、民法の雇用についての「原則」である。

しかし、明治憲法下の民法の雇用に関する規定は、使用者と労働者が対等平等の存在であり、それぞれ自由に合意するのが雇用契約であるという架空の前提に基づいていた。無修正、無限定の「契約の自由」原理での雇用契約は『女工哀史』的労働を生み、なんの規制にもならなかった。しかし、使用者と労働力しか売らしか生きる道がない労働者とは対等平等ではない。人間らしく働くことを保障した憲法は、だから労働条件は国の法律で定めるとし、労基法が制定されたのである。こうした労基法は随所で民法の雇用に関する原則を「修正」している。たとえば、期間の定めのある労働契約は1年を上限とするというのはその代表的な事例である。

では、この重要な労基法の規定を「3年」(5年)にあらためるという場合に、「1年」に限定して労働者に対する拘束労働を阻止しようとした立法趣旨は抹消されていいのか - それがここでの問題である。3年(5年)延長を認める立場に立っても、拘束労働化を規制する立法措置は避けることのできない課題であるはずである。

労働者にそれぞれ人生がある。この期間中に労働者(その家族を含む)の人生に生ずる様々な変化、職場の労働状況について生ずる問題や、より能力を活かす機会が生じた場合などで、労働者が退職したいと考えることは当然にあることである。その場合、最長では3年(5年)にわたって働き続けなければならないとするのは道理に反する。「止むを得ない事由」があれば解約できるというが、なにがそれにあたるかは分からないし、会社が認めなければ結局、裁判になってしまう。会社に「ノー」と言われたとき、労働者は退職をためらわざるを得ないのである。

予告退職の保障を

私たちはすでに述べてきた理由で、3年(5年)の短期雇用契約を認めることに反対である。しかし、仮にこうした制度にするとしても、城島議員の指摘するように、退職の自由を奪わないようにする、たとえば長すぎない合理的な予告期間(たとえば1ヶ月とか)で予告し、退職できるとするのは野党の修正要求を待つまでもなく政府自ら提案すべきことである。

(4) 有利雇用契約についての「基準」について

「法案」は、厚生労働大臣が有期労働契約の締結及び更新・雇止時の紛争を未然に防止するための基準(告示)を定めることができるとし、行政官庁(労働基準監督署長)が使用者に必要な助言又は指導を行うことができる旨を定めているが、ここで言う基準(告示)に基づく指導は、罰則を伴わず強制力がないものである。現在すすめられている「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する指針」(平成12年12月28日)に基づく指針と同種のもと考えられる。この点については、藤島議員と金子議員が質問し、見解を述べて質疑が行われている。

(1) 各野党議員の質問と政府答弁

藤島議員はつぎのように質問し、自らの見解を述べている。

「また、有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準をつくることについては、まさに契約に関する問題であり、トラブルになりやすい部分でございます。本来はこうした点について一定の基本方針を法律で定め、方向性をはっきりさせるべきではないかと思うわけではありますが、この点について、坂口厚生労働大臣の説明を求めます(16頁中段)」

金子議員はつぎのように質問し、その見解を述べている。

「非正規雇用の拡大が、均等待遇や訓練機会の充実など雇用の質改善のための条件整備を軽視し、人件費抑制を追求する短兵急な成果主義にのっとって強要されるならば、人的資源の枯渇を招くことは不可避であります。

その意味で、有期労働者の適正な労働条件の確保、いわゆる均等待遇原則に一切触れられていない自体が、規制緩和論者の声高な主張にひれ伏してきた小泉流雇用対策の内実を見事に浮き彫りにしています。

労働基準法は、その名のとおり、労働者が人間らしい生活を営むことを保障していく観点から、労働条件の最低基準を規定する極めて重要な法規です。むしろ、他法案との横並び意識を克服して、憲法で保障する生存権、労働権を実質的に実現するための改正水準が望まれているのであります。

職務が通常の労働者と同じであり、かつ、労働者の人材活用の仕組みや運用等も通常の労働者と同様である非正規労働者の取扱いについては、両者の処遇の決定方式を合わせるなど同一処遇決定方式を採用する、ここから始めるならば、波及性と整合性を兼ね備えるだけでなく、事の順逆もわきまえた提起たり得るのではありませんか。

明快な答弁を求めます。

日本経済百年の体計を定めるに等しい重みを持つとの認識を、与野党の違いを超えて共有する必要があります。本法の審議入りに際し、せめて均等待遇制度導入の目処を明らかにする責任が政府にはあるのです。その用意、決意がおりか、確たる答弁を求めるものであります（22頁上段～中段）

（中略）

多くの企業が恒常的に必要な業務に有期労働者を雇い入れているのは、人件費抑制以外に、判例で確立している解雇権濫用法理や労働条件の不利益変更の法理などを免れる余地が大きいことや、契約更新、雇い止めの権能を機動的に行使できるなど、使用者に大きなメリットがあるからにほかなりません。契約期間の上限延長は、使用者のメリットを拡大する一方で、労働者の権利侵害の可能性はそれに比例して高まらざるを得ません。

政府案は、有期労働契約の締結及び更新、雇い止めに関する基準を定めることができる根拠規定を設けるとしています。しかし、当該基準に基づく指導が罰則を伴わないなど、必要な強制力を何ら備えていないのは不可解そのものであります。

世界標準を改革のてこにしてきた小泉政権ならば、EU指令に範をとり、有期労働の更新に際しては、客観的な理由の明示及び有期労働の最長継続期間の定めなど、実効かつ罰則を伴う規定として盛り込むべきではありませんか。確たる答弁を求めます（22頁下段～23頁上段）」

山口議員はつぎのとおり質問し、その見解を述べている。直接には基準設定にふれていないが、同議員が日本共産党の提出したパート、有期雇用労働者との均等待遇、雇用管理についての法案を引用しているところから見て、当然に不当な雇い止めの禁止など、法的効力のある「基準」の設定を求めているものと考えられる。

「派遣や契約社員、パートなど非正規雇用労働者の賃金や労働条件は、正社員との均等待遇が保障されず、極めて劣悪な状態に置かれています。こうした現状を放置したまま、人件費削減、安易な雇用調整の手だてとして派遣や契約社員の導入を拡大することは、決して許されるものではありません。我が党が今国会に、短時間労働者、有期雇用労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律案を提出し、パート、有期労働者と正社員との均等な待遇の確保、雇用

管理の改善を図るよう求めているのも、こうした現状を踏まえてのことです。

ところが、本改正案には、有期雇用契約を結ぶ労働者の雇用安定のための施策が全くありません。均等待遇や雇用の安定をどう進めるのか、明確にしていきたい。」

各議員の質問についての政府答弁はつぎのとおりである。

(藤島議員の質問への坂口厚生労働大臣の答弁)

「有期労働契約におきましては、雇い止め等をめぐるトラブルが大きな問題となっておりますから、今回の改正におきましては、厚生労働大臣が有期労働契約の締結及び更新・雇い止めに関する基準を定めまして、使用者に対し必要な助言指導を行うものといたしております。

この基準におきましては、使用者が講ずべき措置として、労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項を定めることを法律の規定上も明らかにしているところでありまして、この事項を含め、契約の締結及び更新・雇い止めをめぐる紛争の防止や解決に資するよう、必要な内容を定めてまいりたいと考えているところであります(18頁上段～中段)」

(金子議員の質問への坂口厚生労働大臣の答弁)

「有期労働契約の雇い止めに関する基準についてのお尋ねがございました。有期労働契約におきましては、雇い止め等をめぐるトラブルが大きな問題となっていますことから、今般の改正におきまして、厚生労働大臣が、有期労働契約の締結及び更新・雇い止めに関する基準を定めまして、使用者に対し必要な助言、指導を行おうとするものであります。

有期労働契約の更新に関し、最長継続期間の限定等を罰則を伴って規定することは、有期契約労働者が、更新を繰り返しながら、長期にわたり継続して雇用される現状を踏まえると適当ではないと考えております(24頁上段)」

(山口議員に対する小泉首相の答弁)

「一方、労働者の待遇は職務内容などに応じて決定されるものであり、有期契約労働者と常用労働者との間で待遇の均等化を一律に図ることは困難と考えます」

(D) 私たちの見解

均等待遇保障立法が必要

第1に、抜本的な解決案としては不安定雇用労働者の雇用を安定させ、均等待遇を実現する立法こそが必要だと私たちは考える。

短期雇用契約労働者の「極めて劣悪な状態」(山口議員)と不安定な雇用状態を改善するためにこそ労基法の改正(あるいはさらに抜本的な特別立法)がされるべきである。

野党各議員はほぼ共通のそうした問題意識に立って質問しているように思われる。これに対する政府答弁は、第1に、短期雇用労働者の均等待遇実現は否定する。第2に、短期雇用期間を無限定に反復することについての「罰則付禁止」は否定する。第3に、「短期雇用契約においては、雇い止め等をめぐるトラブルが大きな問題となっていること」は認めるが(だから)「今回の改正」においては「厚生労働大臣が有期雇用契約の締結及び更新・雇い止めに関する基準」を定め、これによって「使用者に対し必要な助言指導」を行うことにしたというものである。

期間を拡大することは、本末転倒である。すでにEU諸国では立法化されているルールを同じ発達した資本主義国である「我が国だけが実現できない」とか、「立法努力を放棄をしていい」というのは、それこそ「グローバルスタンダード」に反するというものである。

私たちは、短期雇用契約労働者をはじめとする不安定雇用労働者の雇用の安定や、同一待遇を、EU諸国のルールのようにする立法化をすべきだと考える政府はそのために必要な立法を各界、各労働者の意見を十分に聴いて早急に策定し、提出すべきだと確信する。こうして現在での短期雇用労働者の差別的で極めて劣悪な状況を改善する実効ある措置をまず実行した上で、これからの短期雇用契約をどうすべきか検討することが本筋である。

第2に、反復更新の場合の規制に関して適切な改正が必要である。短期雇用期間の反復による「長期間働く短期雇用契約」というのは、不安定雇用の拡大、正規常用労働との置き換えを促進することになるという金子議員の質問は正しい。同議員の「EU指令」範をとり、「有期労働の更新に際しては、客観的な理由の明示及び有期期間の最長継続期間の定めなど、実効かつ罰則を伴う規定として盛り込むべき」という提案は重要であり、私たちはその趣旨には基本的に賛成である。これに対して坂口厚生労働大臣は「有期雇用労働者が更新を繰り返しながら、長期にわたり継続して雇用される現状からみて適切でない」とする。では、罰則を伴わない、たとえば、すでに(2)の(ロ)での「私たちの見解」で述べたような「罰則付ではない改正」なら坂口厚生労働大臣は賛成するのであるだろうか？「私たちの見解」での提案は、金子議員や、他の野党議員の賛意を得られるはずだと私たちは考えている。それとも坂口厚生労働大臣は罰則がなくとも、短期雇用契約をくりかえし、不安定な雇用のもとで長期にわたって、「極めて劣悪な状態」で労働者が働いていることが望ましいと言うのであるだろうか？それとも、短期雇用契約の反復更新によって、基幹的な労働者力をも不安定雇用労働者に置き換えようとする財界・大企業の労働力政策を実現しようとするのだろうか？もしそうならば、政府の態度は重大な誤りだと言わなければならない。

実効ある基準を

第3に「基準」内容の不明確さと「助言、指導」の実効の乏しさについてである。

「改正」法案は、厚生労働大臣が「使用者の講ずべき労働契約の期間満了について基準を定める」とともに、「使用者に対しての必要な助言及び指導を行うことができる」としている。だが、一定の方式で期間満了（つまり傭い止め）の通知がきちんとされたところで短期雇用契約者の権利や利益にさしたるプラスはない。しかも、「トラブルが大きな問題」となっていることは坂口厚生労働大臣も認めている。だが、こうした「トラブルを未然に防止」するためにはどんな「基準」を具体的に設定するのかは代表質問の段階では全く明らかになっていない。速やかに政府は、「基準」の具体的内容を明らかにすべきである。

さらに、明らかにした「基準」（少なくともその重要な部分）が法的拘束力もつようにすべきである。いまでも「大きな問題」となっている「トラブル」を防止するには、基準を法に明記し、基準違反（その主要なもの）について罰則を付す立法が必要である。このことは、いまでも、「告示」を守らない使用者に対して、労働者のために使用者に告示を守るように求めて活動してきた私たち自由法曹団の弁護士が経験上強く求めるところである。「告示」だけでは使用者の告示違反をあらかじめ防止するにも、是正さすにも実効がなかったからである。

重要な全労働の見解

この点について労働行政を実際に担当している労働基準監督官その他の職員で構成さ

れ、「現場」を誰れよりもよく知っている全労働省労働組合がつぎのような意見を発表していることが重視されるべきである。同労組の「労働基準法の一部を改正する法律案の問題点について(改訂)」(2003年5月12日)はこの点について次のように述べている。

「現場」で短期雇用契約労働者らの権利を守るために活動している者の声を政府は聴くべきである。

厚生労働大臣が定める基準(告示)には強制力が無く実効性に疑問

今日、多くの企業が、恒常的に必要な業務に従事させる労働者を、有期労働契約として雇用しているのは、判例で確立している「解雇権濫用法理」や「労働条件の不利益変更の法理」等を免れることができる、期間の定めのない労働者(正社員)に比べて低い賃金水準を設定し、人件費を抑制することができる、契約更新・雇止めの自由を持つことで「もの言わぬ労働者」として従属させることができるなど、使用者に大きなメリットがあるからである。

有期雇用契約の期間の上限の延長は、こうした「メリット」をさらに大きくするものであり、労働者の権利侵害は甚大なものとなる。

「法案」は、厚生労働大臣が有期労働契約の締結及び更新・雇止時の紛争を未然に防止するための基準(告示)を定めることができるし、行政官庁(労働基準監督署長)が使用者に必要な助言又は指導を行うことができる旨を定めているが、基準(告示)に基づく指導は、罰則を伴わず強制力がなく、現在すすめられている「有期労働契約の締結及び更新雇止めに関する指針」(平成12年12月28日)に基づく指導とは実務上大きな違いを見出しにくく、罰則を伴う規定として実体法に盛り込むべきである。

3 私たちの見解のまとめ

以上述べてきた事実と理由により、私たちの結論は以下のとおりである。

短期雇用契約の期間延長はしない。

すみやかに短期雇用労働者をはじめとする不安定雇用労働者の合理的な均等待遇を立法すべきである。

第2 「解雇のルール」について

解雇のルール（「労働契約の終了」）の新設は、解雇を「原則自由」とし、いままでの解雇規制の判例ルールをかえって弱体化させるものである。

1 法案の概要と政府の趣旨説明

[法案の概要]

・使用者が労働者を原則的に解雇することができるが、その解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする。

・就業規則の必要的記載事項に解雇事由を定める。

[政府の趣旨説明]

「解雇をめぐる紛争が労働条件をめぐる紛争において大きな役割を占め、また、増加している現状にかんがみ、このような紛争を防止し、その解決に資するため、使用者がその有する解雇権を濫用した場合には無効となることを内容とする規定の整備を行うこととしています。

また、解雇を予告された労働者は、解雇前においても当該解雇の理由について証明書を請求できることとするほか、就業規則の必要記載事項に解雇の事由を含めることとしております。（坂口厚生労働大臣）」

2 野党議員の質問と政府答弁の要旨

「解雇に関するルール」（雇用契約の終了）は、今回、他の労基法条文のいうならば追加「改正」と違って、いまだかつてない新設規定である。この「改正」は a 現に判例ルールなどによって存在する解雇規制のルールを弱める「解雇自由のルール」の新設ではないのか、それは労働者保護法である労基法の「原理転換」であり、リストラ「合理化」を促進するものではないのか、b それならばこうした「改正」はすべきでなく、「原則自由」規定は削除すべきでないのか、c もっと直裁に解雇には正当な理由が必要であることを明確に規制すべきではないかが野党各議員と政府間の質疑の中心である。

以下、基本的な論点がどこにあり、どういう質問と答弁がされているかを、解雇ルールの基本にかかわるもの、立証責任に関するものとの2点にわけて要約して述べる。

(1) 解雇ルールの基本に関して

「労働契約の終了（解雇権のルール）」（労基法18上の2）の新設の意義について、前掲の趣旨説明をひきつぎ、小泉首相は、解雇ルールの基本問題について「最高裁の判例で確立しているものの、これまで労使当事者間に十分周知されていなかった解雇権濫用法理を法律上明確にしようとするもの」と述べている（山口議員に対する答弁、20頁中段）。

なお、この点、労働政策審議会の建議の段階でも、判例の解雇権濫用法理をそのまま法文に書くことが提言されていた（連合「労働基準法改正ニュース」2003.5.6）ところである。

「解雇原則自由」の危険

ところが、まず「(使用者は)労働者を解雇することが出来る」とし、ついで「但書」で権利濫用の場合は無効とするという法案の構造からみれば、むしろ「解雇自由」を原則とし、判例ルールを引き下げることになるのではないかと各野党議員の一致して質問するところとなった。この質問は、自由法曹団の「労基法『改正』の解明 - 労働法制全面改悪批判」(意見書(1))と同旨である。日本労働弁護団緊急アピール(2002.12.5)、日本労働弁護団意見(2003.2.12)も同旨である。さらに、この規定の仕方では、使用者は労働者を原則として自由に解雇できるという誤ったアナウンス効果を招く弊害があるという日弁連意見書(2003.4.18)とも合致した各質問である。

2003年5月6日の衆院本会議審議では、各党の議員から、こぞってこの点に対する批判が集中した。各議員の質問と意見の要約は以下のとおりである。

自由競争原理が、むき出しのまま労働関係に持ち込まれるおそれ(城島議員12頁上段~中段)がある。

「使用者の解雇権限をあえて労基法に書き込むことは、解雇は原則自由であるという誤った考え方、あるいは不当解雇の助長さえ促すことになりかねない」「これでは(今までの)解雇規制ルールを掘り崩すばかりか、労働者を保護するはずの労働基準法の基本理念まで変質させる」ことになる(山口議員18頁下段~19頁上段)。

「解雇まずありきの解釈を成立させかねない」条文の構成は、解雇ルールの法制化の目的を損ね(金子議員23ページ)、これでは解雇無効はごく例外的に限定された位置づけになってしまう(藤島議員15ページ)。

もしも確立された解雇権濫用の判例法理を法律上明確にするというのであれば、「使用者の解雇権の行使は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効とする」と、最判昭50.4.25の判示をそのまま法文化することが適切である、と前掲日弁連意見書は指摘する。ほぼ同旨の提言として金子議員も「整理解雇の4要件」を法に明記すべきだが「次善の策」として「使用者は正当な理由なくして労働者を解雇してはならない。ただし、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当である場合は除く」とすべきだとしている。(23頁、中段)同議員の提言は、他の野党議員の質問の趣旨に照らして、野党間で共通の要求となりうるものであろう。

政府の弁解

こうした野党各議員の一致した「改正」批判の質問に対して、坂口厚生労働大臣は、「解雇権濫用法理を確立した最高裁判決」を踏まえて、「解雇が客観的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合には無効となる旨を規定」したものであるとし、その上で、第18条の2の新設は、「これまで判例法理において解雇が無効とされてきた範囲を変更することを意図するものではありません。また今後も変わらないものと考えており、解雇が無効とされる範囲は例外的に限定されたものではありません」と述べている(前掲、藤島議員に対する答弁 17頁中段~下段)。

(2) 立証責任の問題について

坂口厚生労働大臣は、立証責任を労働者の側に転嫁することにならないかとの城島議員の質問に対しては「解雇訴訟において、現実に使用者により多くの主張立証活動を行わせると言った裁判実務上の取り扱いがされております。今回新設する規定はこれまで裁判実

務に定着していたものを法律上規定するものでありまして、このような裁判実務上の取り扱いを変更することを意図したものではありません。また裁判実務上の取り扱いも変わらないものと考えております」というきわめて重要な答弁をしている。さらに、与党（保守新党）の山谷のり子議員の今回の新設規定は、労働者側に今までよりも多くの主張立証を必要とし労働者が不利になるではないかという趣旨の質問（26頁中段～下段）に対して、坂口厚生労働大臣は、次のように述べている。

「裁判実務上は、使用者と労働者との間に情報量に差があるなどの事情が考慮されまして、使用者により多くの主張立証活動を行わせるといった取り扱いがされていることが多いと承知いたしております。

今回新設する規定は、これまで判例法理として裁判実務に定着していたものを法律上規定するものでありまして、このような現在の裁判実務上の取り扱いを変更することを意図したものではありません。また、裁判実務の取り扱いが変わるとは考えておりません」（2頁中段～下段）（なお同趣旨の答弁は藤島議員の質問に対しても行われている《26頁上段》）。

正当事由を欠く解雇は無効であるとする前掲最高裁判決の法理からすれば、解雇について使用者が正当事由のあることの主張立証責任を負うことが論理的帰結である。この点、明確な立法のないなかで、裁判の実務は、とりわけ労働者に責任のない解雇について、使用者側に多くの主張立証を求める取扱いが定着した（立証責任の議論にかかわりなく - 日弁連意見書）。

政府答弁の矛盾？

今回の第18条の2の新設が、この扱いを逆転させるのではないか、それは労働者にとって過大の負担を負わせるもので不合理きわまる、との批判が各党から相次いだ。坂口厚生労働大臣は、上記答弁を繰り返した。この答弁はもちろん重要である。

だがその一方で、立証責任がいずれになるかについて以上の政府答弁と実質的に矛盾する答弁がある。それは「主張立証責任は法的には労働者側にある」という答弁がくりかえされているということである。

山口議員の質問に対して、小泉首相は「解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことを基礎づける事実の主張立証責任は従来により、主張立証責任の所在が変わるものではありません」（20頁下段）と答弁している。

金子議員の質問に対しても坂口厚生労働大臣は、同じ趣旨で労働者に主張立証責任があり、「改正」によって、「主張立証責任の所在が変わらない」（26頁上段）と答弁している。

くわしく論ずるまでもなく、この答弁はすでに引用した城島議員、藤島議員、そして山谷議員の各質問に対する答弁と実質的に矛盾する。

もし政府答弁が矛盾がないというのなら、政府は結局つぎのとおり言っていることになる。解雇権の濫用については、法律上も判例上も労働者が負っている。しかし、裁判の実務では「使用者により多くの主張立証活動を行わせている」「そのことは実務上定着している」、「改正」はこのように実務上定着している取り扱いを変更するものではないし、変更されることはないと考える。しかし、政府がもしそう答弁するというならば、裁判所は裁判実務において、主張立証責任について「法律に反している」「だが政府はそれでいいと考えて、この『改正』を行っている」ことになる。

矛盾答弁は是正すべきである

このような答弁は、解雇のルールの適用、効果について重大な違いが生ずる主張立証責任について矛盾した解釈を後日必ず生むことになる。とうてい責任ある答弁とは言えない。

主張立証責任についての一般的な分配論は、実際の権利紛争について妥当な結論を裁判で行うためにどうしたらいいかという実務の積み重ねのなかで変化する。そのように変化することで裁判所が法律違反をおかしていることにはならない。たとえば、一連の公害事件でのいわゆる挙証責任の転換はその典型である。

政府は労働者の解雇事件については、すでに同じように挙証責任の転換がおきており、そのことをこの「改正」は容認しており、これからの裁判でもそうあるべきだと考えているのかも知れない。もしそうならば少なくとももっと明白にそう答弁すべきである。現在の質問と答弁の状況では、「灰色答弁」になっているように思われる。この点は政府の立場に立っても、最少限、明快な答弁に是正すべきである。

3 私たちの見解

解雇のルールについて私たちの見解はすでに引用し、各党にも配布済みの私たちの意見書（その1）の「第1 解雇の自由化につながる条文新設について」（5頁以下）でくわしく述べているのでここでは詳しくは繰り返さない。私たちは、国会での今回の代表質問を検討して各野党の見解が私たちのそれと一致していることを確信する。さらにすでに引用した日本労働弁護団、さらには日弁連（そして東京弁護士会声明）の意見も同一であることを確認した。このことは、解雇のルールについての今回の法案が適切に修正さるべきことを裏付けるものであると確信する。

では、どう修正すべきか？

私たちの本来の修正要求は、前掲意見書 1 でつぎのように提案しているとおりである。

法案の第18条の2本文「使用者は……労働者を解雇することができる」を削除する。

「使用者は、正当な理由がなければ、その雇用する労働者を解雇することができない」との規定を設ける。なお、正当理由の立証責任が使用者側に課されるべきはもちろんである。

「正当な理由」の例示として、判例として確立している「整理解雇の4要件」を労基法に具体的に明記する。（注）

最少限、不可欠の修正

国会での審議の現段階において、最少限の修正としてつぎのようにすべきだと考える。

法案代18上本文「使用者は……労働者を解雇できる」を削除する。

「使用者は正当な理由なくして労働者を解雇してはならない。ただし、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当である場合は除く（金子議員の提案）」とする。

がどうしても一致できないときは、日弁連意見のように、「使用者の解雇権の行使は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認できない場合には権利の濫用として無効」とする。

なお、上記の修正により、主張立証責任についての政府の「灰色答弁」の問題は自ら

解決する。一般的な法理によっても、この場合、解雇を正当ならしめる主張立証責任は使用者側にあることになるからである。

また、上記の修正は、政府の立法趣旨にも本来、合致する。主張立証責任について、現在の裁判実務での主張立証責任の実質的な状況を支持、尊重するという趣旨の答弁とも合致する。

政府がこうした修正に反対するというのならば、政府の「腹の中」は答弁とは違っていると言うことにならざるを得ない。政府が自らの答弁に誠実であり、こうした修正をすることに賛成することを強く求めるものである

(注) を明記することは、解雇規制の要件を具体化するために実効がある。不法な解雇を未然に防ぐ上でも有効である。なお、使用者の一方的な意思でつくることができる就業規則に不適切で乱用のおそれのある多種多様な解雇事由が書きこまれることを防ぐ上でも有効である。法律に反する就業規則は無効であり、こうした就業規則の届出に対して労基署が行政的に指導上でも大いに役立つからである。就業規則に解雇事由を記載することにするという「改正」については城島議員が、記載した事由以外の理由による解雇が違法・無効であるとすることを法律で明らかにせよと迫っている。重要な提案であり、私たちも賛成である。しかし、この問題にはもうひとつ重要な問題である。それは山口議員が指摘するところであり、使用者が自らの意思で作成することのできる就業規則に不当な、あるいは濫用可能な規定がさまざまに記載されたときに、それはかえって不法な解雇を多発させることになるという問題である。そのことは懲戒解雇規定の問題として、私たちが裁判で数多く経験してきたことである。こうした事態を防ぐためには「就業規則に記載する解雇事由」の基本をたとえば「整理解雇の4要件」のような形で法に明記しておく必要がある。

第3 裁量労働制の「改正」について

裁量労働制の「改正」は、1日8時間労働の原則をさらに一層「空洞化」するものであり、かつ人間らしく働き、生きる権利を侵害し、“過労死の温床”となっている長時間労働をさらに拡大するものである。

1 法案の概要（「改正」の具体的なポイント）と立法趣旨

[法案の概要]

- ・企画業務型裁量労働制の導入、運用等に係る手続きについて、簡素化するとともに、対象事業場を「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」に限定しないこととする。
- ・専門業務型裁量労働制について、労使協定による健康、福祉確保措置及び苦情処理措置導入を要することとする。

[要件緩和の具体的なポイント]

企画業務型裁量労働制の対象とする事業場は、「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」に限定しないものとする。

企画業務型裁量労働制の導入に当たって労使委員会が行う決議の要件は、その委員の5分の4以上の多数とするものとする。

労使委員会のうち、労働者を代表する委員について、当該事業場の労働者の過半数の信任を得ていることとする要件は、廃止するものとする。

労使委員会の設置に係る行政官庁に対する屈出は、廃止するものとする。

企画業務型裁量労働制を導入した使用者が定期的に報告を行う事項は、その対象となる労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に限るものとする。

労使委員会において、労働時間に関して労使協定により定めることとされている事項について決議を行う場合の当該決議の要件は、その委員の5分の4以上の多数とするものとする。

[立法趣旨]

「改正」の立法趣旨について、政府はつぎのように述べている。

「 第3に、裁量労働制の見直しであります。

裁量労働制が多様な働き方の選択肢の1つとして有効に機能するようにするため、企画業務型裁量労働制について、その導入の際の要件、手続を緩和するとともに、裁量労働制が働き過ぎにつながることはないよう、専門業務型裁量労働制においても、健康・福祉確保措置等の導入を必要とすることとしております」

これに対する野党議員と政府答弁の要旨は以下のとおりである。

2 各野党議員と政府答弁の要旨

[野党議員の質問の要旨]

裁量労働制については、山口議員と金子議員が質問のなかで取り上げている。

両議員が指摘したポイントは次のとおりである。

導入、運用要件の緩和について

現在、法定要件を満たしていない裁量労働制が横行し違法なサービス残業の温床になっている中で、なぜ、企画業務型裁量労働制の対象事業場の限定を撤廃するのか。企画業務型裁量労働制について、導入、運用の要件を大幅に緩和することは問題ではないか。これはホワイトカラー全般に対して無限定的な拡大を狙ったものではないか（山口議員の質問19頁中段、金子議員の質問23頁上段）

労働時間管理について

裁量労働制にあつては、労働時間管理をはじめとする労働者の健康確保の措置をより厳格にすべきではないか。労働時間の把握がなされていなければ、過労死等の場合に労災認定すら困難になるのではないか（山口議員の質問19頁下段）

[政府側答弁の要旨]

これに対する政府側の答弁は次のとおりである。

導入、運用要件の緩和について

「企画業務型裁量労働制については、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するため、その選択肢のひとつとして有効に機能するよう、その導入、運用に係る要件、手続を緩和しようとするものであります。この見直しの後においても、導入にあつては、労使の十分な話し合いを必要とするなど、制度の基本的な枠組みが維持されることから、裁量労働制の対象者が無限定に拡大することはなく、制度の適正な運用が確保できるものと考えております。」（山口議員に対する坂口答弁21頁中段。同議員に対する小泉答弁21頁上段、金子議員に対する坂口答弁24頁下段も同旨）

労働時間管理について

「企画業務型裁量労働制の適用対象者の労働時間につきましては、健康・福祉確保措置の前提として、既に大臣告示において、出退勤時間または入退室時間の記録等により把握することとしているところであります。今回の見直し後においても、企画業務型裁量労働制の適用対象者について講じる健康・福祉確保措置につきましては、適用対象者の労働時間の状況も含め、引き続き労働基準監督署に報告させることとしているところをございまして、ご懸念のような事態は生じないものと考えております。」（山口議員に対する坂口答弁21頁下段）

「裁量労働制が働きすぎにつながることはないよう、専門業務型裁量労働制においても、健康・福祉確保措置等の導入を必要とすることとしております。」（坂口趣旨説明10頁下段）

「サービス残業は法律違反であります。今後一層厳しく対処してまいる所存でございます。」（金子議員に対する坂口答弁24頁下段）

3 私たちの見解

政府答弁の問題点と追及されるべき課題についての私たちの見解はつぎのとおりである。

(1) 政府答弁の問題点

(イ) 答弁の回避あるいは事実上の無視

政府答弁は、現在実施されている裁量労働制が残業代の支払いを要せずに長時間、過密労働の増大になっているという「公知の事実」についての答弁を回避している。

裁量労働制が“過労死の温床”にまでなっていることはすでに「公知の事実」である。

山口議員も金子議員もこうした現実を指摘して、なぜいま裁量労働制の要件を緩和するのかを問い、緩和すべきでないとしている。

これに対し、政府答弁は立法趣旨を繰り返すばかりで具体的に答弁をしていない。「立法事実」として裁量労働制下の職場で拡大している過酷な労働実態とその改善が今後の審議で明らかにされるべきである。

(ロ) 適用条件の緩和について

企画業務型裁量労働制は、その対象業務の範囲が「企画、立案、調査、分析」という極めて「あいまい」なものであり、かつ、本来労働時間管理が可能なものについて「使用者が具体的な指示をしないこととする業務」とされているため、当初の立法段階から8時間労働制の潜脱等の濫用的な使用が懸念されていた。国会審議を経て、現行法は、その濫用を防ぐため、対象事業場の限定（本社等に限定されている）が規定されている。今回の改正案は、すでに述べたノルマや期日に追われ労働時間の配分に全く裁量のないものが多いという現在の裁量労働制の実態を無視して、企画業務型裁量労働制の対象事業場の限定を撤廃等、大幅に要件を緩和するものである。ホワイトカラー全般への無限定な拡大となる強い危険が生まれている。とりわけ、いままで企画業務型裁量労働制の無限定な拡大を防ぐ上で一定の客観的な基準として有効だった「対象事業所」の限定を全事業所に拡大可能にすることは、事実上、全ホワイトカラーを適用対象とするものである。これは、かつての国会審議の経過を無視して、この制度の被害を拡大するものである。

政府答弁は、労使の十分な話し合い等の制度の基本的枠組みが維持され、適正な運用を確保しようとしているが、労使委員会が行う決議要件の緩和（委員の5分の4以上の多数とする）や労働者代表委員の信任手続きの廃止は、職場の少数意見の反映を困難にするものである。また、労使委員会の設置届け（現行38条の4第2項2号）の廃止は、設置に至る諸手続きの適正を担保する行政指導を不可能にし、定期報告事項の削減（苦情処理に関する措置の実施状況及び労使委員会の開始状況の報告を削減）は企画業務型裁量労働制の運用状況の把握を困難にする。その結果、行政官庁による迅速かつ適切な監督指導の契機が失われる。これら手続要件の緩和を許せば、労働者側によるチェック機能は後退し、しかも、現在重要な役割を果たしている行政によるチェック機能は、大きく減退することになる。（この点について、「現場」をもっともよく知っている全労働省労働組合は「迅速な監督指導の契機を失わせる」と指摘していることを重視すべきである。全労働・「労働基準法の一部を改正する法律案の問題点について」）

(ハ) 労働時間管理について

専門業務型裁量労働制についての時間管理の強化

政府は、専門業務型裁量労働制についても、健康・福祉確保措置を導入するとしているが（改正案38条の3第1項4号）現在、企画業務型裁量労働制において必要とされている労働時間把握・記録義務や行政官庁への届出義務（現行38条の4第3項、第4項。指針・省令・大臣告示で定められている）が盛り込まれておらず不十分である。

政府答弁にあるように、真実、「サービス残業について今後一層厳しく対処する」「裁量労働制が働きすぎにつながらないようにする」というのであれば、現在、企画業務型に関する指針、省令、大臣告示で定められている労働時間把握・記録義務、行政官庁への報告義務を法律条文に格上げし、専門業務型及び企画業務型双方についての使用者の義務とす

べきである。「裁量労働制」が働き過ぎにつながることはないよう、専門業務型裁量労働制においても、健康・福祉確保措置を講ずるといふのならば、まず何より大事な“歯止め”としてこれらを法的義務にするのが当然であろう。

(二) 「本人の同意」について

現行法では、専門業務型裁量労働制の対象労働者については、適用することについての「本人の同意」の要件はない。

しかし、専門業務型の範囲がかつての「改正」で大幅に拡大されていること、及びすでに社会問題化している過労死自殺事件のように、この種の労働者について「働き過ぎ」が現実化している実態に照らして、専門業務型の裁量労働についても「本人同意」(不同意なら適用できない)とすべきである。

「労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するための改正」(坂口厚生労働大臣の趣旨説明)というのであれば、こうした「修正」はむしろ、野党の要求を待つまでもなく、政府(あるいは与党)自らが行うべきことである。

(2) 私たちの結論

企画裁量型労働については、要件の緩和はしない。

専門業務型裁量労働については、時間管理を企画裁量型と同様にし、「本人同意」を要件とする。

国会審議で明らかになった論点の解明 - 審議を尽くすことを求めて(意見書 3)

2003年5月22日

編集 自由法曹団労働法制阻止闘争本部

発行 自由法曹団

〒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

Tel 03(3814)3971 Fax 03(3814)2623

URL <http://www.jlaf.jp/>
