

はじめに

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検討を行ってきた労働政策審議会の労働条件分科会は、これまで毎月2～3回開催されてきていたが、本年6月27日の分科会でいったん中断した後、8月31日によりやく再開されるにいたった。2か月間余りに及ぶ中断にいたった経過の概要はつぎのとおりである。

厚労省は、同分科会における検討に先だって「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」及び「今後の労働時間制度に関する研究会」を発足させてそれぞれの研究会報告書を取りまとめてきたが、これらの報告書の内容に対しては、とりわけ労働界から多数の厳しい批判が寄せられ、また、労働契約法制研究会報告に対しては使用者側からも批判が寄せられていたところであった。このため、今後の労働契約法制の在り方の検討について言えば、同分科会における検討開始に際しての労使双方の意見を踏まえて、「研究会報告」は検討の叩き台としないことが、もともと確認されていたところであった。にもかかわらず、厚労省は「研究会報告」の内容にこだわった進行をはかろうとし続けた。

しかも、本年6月13日の分科会にこの間の論議をまとめた素案であるとして厚労省が用意・配布した「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（案）」は、「研究会報告」を基本的に踏襲する内容のものであった。この6月13日の案には「管理監督者の範囲等の明確化」「現行裁量労働制の見直し」とのタイトルのみで中身が記載されていなかった部分があったが、次の分科会（6月27日）には、この二つの部分それぞれの中身を記載するとともに、「管理監督者の範囲等の明確化」とのタイトルから「等」を削除して「管理監督者の範囲の明確化」として完成させた「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（案）」（以下これを「素案」という）を配布した。このため、労使双方の委員から論議の経過を無視したものだとして強い反発が示され、分科会は中断されるにいたったところである。

8月31日に再開された分科会において、労働者側委員は、「素案」は撤回された旨を確認するよう求めた。しかし、厚労省は決して撤回を明言しようとはせず、分科会長は「すべては今後の議論である」旨を述べており、今後とも「素案」に

沿ったとりまとめを図ろうとする姿勢がうかがわれるところである。

その「素案」には、使用者側が反対していることにも示されるように部分的には前進面もあるが、それらを打ち消して余りある重大な危険性に溢れている。とりわけ、その危険な内容のうち、解雇の金銭解決制度と労働時間規制の適用除外拡大は、日米財界のかねてからの強い要求であり、これに沿うように今年3月31日に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か計画（再改訂）」においても、両者ともに措置すべきことがうたわれ、とくに労働時間規制の適用除外拡大については今年度中に結論を得るべきことが明記されている。

厚労省は、来年の通常国会に法案上程をはかるのに間に合わせるために、今後、分科会でのとりまとめを急ぎ、遅くとも年内には審議会への答申に漕ぎつけようとしているものと伝えられる。そして、これを裏付けるかのように、9月11日の労働条件分科会では、「労働契約法制及び労働時間法制の今後の検討について（案）」を出してきた。しかし、本意見書に詳しく述べるとおり、厚労省が目指す方向を示した「素案」の内容は、労働者の立場からは重大な問題を含んでいる。しかも、分科会の公益委員のなかには使用者側代理人を数多くつとめており中立性に疑問のある弁護士も含まれており、委員構成の公正には重大な問題がある。

自由法曹団は、すでに本年4月17日「『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」を公表し、二つの研究会報告の内容に含まれる重大な危険性を指摘してきたところであるが、上記のような経過で発表された素案の問題点をその内容に即して明らかにするために本意見書を作成・発表するものである。

I 就業規則と労働契約上の労働条件について

素案は、労働契約上の労働条件と就業規則の定めとの関係を明確化するとして、第1に、労働契約締結の際に、労働条件は就業規則で定めるところによるとの合意が成立しているものと推定することを原則としたうえで、第2に、就業規則の改訂による労働条件変更について、改訂が合理的であれば労働条件は改訂後の就

業規則によるとの合意を推定することとし、過半数組合と合意した場合にはこの合意が個別労働者との間にもあるものと推定することを提唱している。また、過半数組合がない場合の扱い等については今後の検討課題としつつその方向性を示している。

これらは、以下に述べるように、要するに使用者による労働条件の一方向的な決定を法的に保護するしくみを築き上げようというものであって、労使対等決定原則を有名無実にするものである。

（１）労働条件決定について貫かれるべき原則は何か

契約は両当事者の合意によって成立し、その内容は両当事者の合意によって定められるというのが、近代契約法の大原則である。「契約の内容は、当事者の合意によって決定されるべきものであり、かくして決定された契約の内容は、当事者において、相手方の同意なくして一方的にこれを変更することができないのが契約法上の大原則であり、このことは、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものとされている労働条件を定める労働契約についても妥当する」（秋北バス事件・最高裁大法廷昭和43年12月25日判決の裁判官横田正俊，同大隅健一郎の反対意見における指摘）のである。

とりわけ、労働契約においては、契約当事者である使用者と労働者はもともと対等な地位にはないために、そのままでは実質的に対等な立場で合意をはかることは期待できない。だからこそ、憲法は、労働者の団結権等を保障するとともに（28条）最低労働条件を法定すべきこととし（27条2項），これをうけて労働組合法・労働基準法・労働安全衛生法等々の労働者保護のための立法が行われている。そして、労働基準法2条1項は、労働条件は労使が対等の立場で決定されるべきものとする労使対等決定の原則を定めている。

素案も、「第2 検討の方向」の冒頭において、労働契約法の制定にさいしての「基本的な考え方」のひとつとして、「労働契約は、労働者及び使用者が実質的に対等な立場における合意に基づいて締結され、又は変更されるべきものである」ことを掲げてはいる。だが、これは羊頭狗肉というほかない。素案は、具体的な検討内容のなかでは、この基本中の基本である労使対等決定原則をまったく度外視している。その姿勢は素案の全体を通じているが、以下に見るとおり、就

業規則の変更と労働条件変更との関係に関する部分にはそれが典型的に現れているのである。

（２）労使対等原則を有名無実化する「就業規則万能」論

素案は、①労働契約締結の際に、就業規則がある場合には、個別の労働契約で定めた部分以外の労働条件（不合理な場合は除く）は就業規則の定めるところによるとの合意が成立しているものと推定すること、②現行労働基準法の実業規則に関する規定の一部は労働契約法に移行することを提起している。

しかし、就業規則は、その制定手続にさいして過半数組合又は労働者代表の意見聴取を行うべきこととされているものの（労働基準法90条1項）、使用者が一方的に定め得るものであって、その内容が労使の「合意」ではないことは言うまでもない。後に見るように、素案は、労働者代表の選出方法の民主化を検討課題のひとつとして挙げているが、仮に労働者代表選出方法の民主化その他の改善が実現した場合であっても、就業規則は使用者が一方的に制定・変更できるものであるという本質は変わらない。就業規則の内容が労働者との間の「合意」だなどとは、とうてい言えないのである。

そのことを意識してか、素案は、実際には存在しない「合意」をさまざまな場合に「推定」させることとしているが、これは、使用者が一方的に行う労働条件変更に必要な法的裏付けを与えようとするものであって、労働条件決定についての労使対等原則を有名無実化するものである。

しかも、素案が、労働契約締結の際の労働条件について「その内容が合理的でない場合を除き」就業規則に定める労働条件による旨の合意を推定することとしていることは重大である。これは、後述のように大きな問題点を含む秋北バス事件・最高裁大法廷判決でさえ、「合理性がある限りにおいて」と述べて就業規則の定める労働条件に法規範性が認められるのは例外的な場合に限ることを明らかにしているのに対して、例外と原則を逆転させるものである。素案は、合理性の有無についての立証責任を使用者ではなく労働者に課するものであって、とうてい容認できない。

そのうえ、素案は、使用者が就業規則の変更（＝改訂）により労働条件を変更した場合、その改訂に合理性があれば、「労働条件は変更後の就業規則によるとの合意」を推定することとしている。すなわち、素案は、「就業規則の変更等に

よる労働条件と労働契約の関係」について、

「③ 就業規則の変更等の際に、使用者が労働基準法を遵守して就業規則の変更等を行い、かつ、その変更によって労働者が被る不利益の程度、その変更の必要性、変更後の就業規則の内容、変更に係る協議の状況その他の事情に照らして、その労働条件に係る就業規則の変更が合理的なものであるときは、個別に労働契約で労働条件を定める部分以外については、個別の労働者と使用者との間に、変更後の就業規則に定める労働条件による旨の合意があるものと推定する。」

と述べている。

素案が合理性判断の要素として並べているところは、要するに、秋北バス事件・最高裁大法廷昭和43年12月25日判決とその後の判決によって築かれた最高裁判例が挙げているところをほぼそのまま取り入れて立法化をはかろうとするものと言える。しかし、これは、立法化にさいして判例の問題点をそのまま引き継ぎ、これを固定化するものである。

労働条件は契約当事者である労使の合意によって定まるものあり、その変更もまた労使の合意によらずには行えない筈である。ところが、最高裁は、労働者が明確に異議を述べており合意の可能性がおよそ考えられない場合であっても、就業規則の改訂に合理性が認められれば使用者は一方的に労働条件を不利益に変更することができる、との判例法理をうち立ててしまった。だが、秋北バス事件・最高裁大法廷判決についての横田正俊・大隅健一郎・色川幸太郎裁判官らが少数意見のなかで厳しく指摘していたように（※）、そこには「法理」と呼ぶに値するものは実際上ない。合意なしに使用者により一方的に行われる不利益変更が、就業規則の改訂に「合理性」が認められる場合であればいったい何故有効となるのかという疑問について、最高裁は何も答えていない。先例となった秋北バス事件最高裁判決は、就業規則はその内容が合理的である限り労働条件は就業規則の定めるところによるとの「事実たる慣習」が認められることを理由に就業規則の法規範性を導いている。しかし、就業規則改訂による労働条件の不利益変更に対して明確に異議を述べている労働者との間で、労働条件は変更後の就業規則の基準によるとの「事実たる慣習」が認められる余地はまったくない。

※ 色川幸太郎裁判官は、労働契約の内容となった労働条件を使用者が「相

手方の意思を無視して変更し得るというのは、およそ近代契約法原理の許容するところではない」「法は正義を指標とするものであるが、就業規則は、所詮、一使用者の利益保持に奉仕するものにほかならない。」「もともと、労働契約締結の際に存在した就業規則所定の労働条件部分は、契約の内容に化体したものであるから、一旦成立、確定した契約内容を、当事者の一方がほしいままに変更しうべき道理はないのである。就業規則所定の労働条件部分を一方的に変更し、これを公にする行為は、既成の契約内容を変更したいという申入れ以外の何ものでもない。相手方たる労働者がこれに同意を与えない以上、当該変更部分は法律的拘束力を生じないのである。」と述べて、多数意見を厳しく批判した。

素案は、こうした実態を無視した論理矛盾を意識してか、就業規則改訂に合理性がある場合にも、改訂後の就業規則に直ちに法的拘束力を認めることとはせずに、個々の労働者との間の「合意を推定する」という方策を選択した。しかし、その狙いが使用者による労働条件の一方的不利益変更を法的に保護することにあることは明らかである。

そもそも、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（労働基準法2条1項）。もし、契約当事者の一方である使用者の行為による変更が一定の場合に認められるというのであれば、同じく契約当事者である労働者の行為による変更もまた認められなければならない。そうでなければ「労使対等」とはとうてい言えない。

しかし、たとえば労働時間の短縮、休日の増加、賃金の引き上げ等々の労働者の要求にもとづく労働条件の変更が使用者側の同意なしに認められることはない。その変更による使用者の負担がどれほど軽微であって、その必要性が労働者にとってどれほど切実でありまた社会的に有意義であっても、そして、その変更をめぐる労使交渉においてどれほど労働者側が諸事情を真摯に訴えていたとしても、変更には「合理性」があるとして、使用者側の強い異議にもかかわらず変更を有効とされることはない。素案も、このような場合に使用者との間の「合意を推定する」との提起は行っていない（なお、素案は、後述する「重要な労働条件に係るルールの特化」のなかで「⑩ 労働者からの労働契約の変更の請求につきどのように取り扱うかについて、引き続き検討する。」と述べているが、その検討

の方向は何ら示されていない。) 。労働者側が労働条件の向上を実現する道は、労使交渉において使用者側と合意するか、または立法措置により最低労働条件の引き上げを実現する他にはないのである。

実際には、就業規則の変更という手続すら経ずに労働条件の一方的不利益変更を強行して憚らない使用者も多く、さらには、法改悪により、法定最低基準による規制が相次いで緩和されてきているのが今日の実情である。

もし、労働契約における労働条件と就業規則との関係を明確化するというのであれば、このような実情を踏まえて、就業規則の変更による労働条件の不利益変更は、少なくともこれに異議のある労働者に対しては効力が及ばないことを明らかにすること、そして、このような異議を理由に労働者に対して解雇をはじめとする不利益取扱いを行うことを禁止することこそが求められる。

(3) 過半数組合との間の合意を用いた切り下げ手法を提供

さらに重大な問題点は、素案が、過半数組合との間で合意すれば労働条件の切り下げを職場全体に及ぼすことができるしくみを打ち出していることである。

素案はつぎのとおり述べる。

「④ 上記③の際に、労働基準法を遵守して就業規則の変更等を行う使用者が、『当該事業場の労働者の見解を求めた過半数組合』との間で合意している場合は、上記③の合意があるものと推定する。ただし、労働者がその就業規則の変更が不合理なものであることの反証を行った場合は、この推定は覆されることになるものとする。」

これは、過半数組合との間の合意をもって事業場の全ての労働者との間の合意を推定することにより、所属組合員はもとよりそれ以外の労働者に対しても就業規則改訂による労働条件の一方的不利益変更の効果が及ぶようにしようというものである。

しかし、そもそも労働組合は、労働者が主体となって労働条件の維持改善を図ることを目的として組織される団体である(労働組合法2条)。組合執行部が使用者との間で交渉・妥結にいたった労働協約の効力が組合員に及ぶのは、組合員が組合執行部に対して労働条件の維持改善を図るという労働組合の目的実現のために使用者と交渉・妥結する権限を一般的に与えているからにほかならない。し

たがって、労働条件の維持改善ではなく不利益変更についてまで組合員が拘束されるべき理由は本来であればない筈である。

ただし、労使交渉においては中長期的に労働条件の維持改善を図るためには一時的な譲歩もやむを得ない場合も有り得ることから、組合員については、有利不利を問わず所属する労働組合が締結した労働協約の拘束力を認めざるを得ないと解されている。しかし、そのような拘束力は、その労働協約が組合規約に従った手続きを踏んで締結されたものである必要があるとともに（中根製作所事件・最高裁平成12年11月28日判決）、労組法17条・18条により一般的拘束力が認められる場合を除き、自ら選択してその組合の組合員となっている者に限って認められることである。

このように、就業規則改訂による労働条件の不利益変更の効果は、改訂に合意した労働組合に所属する組合員についてさえ、これが当然に及ぶとすることにはほんらい大きな問題があるのであって、ましてや、それ以外の労働者にまで一般的に及ぼすべき理由はない。

だからこそ、前述した最高裁判例においても、過半数組合あるいは多数の労働者が同意していることは、変更の合理性判断にあたって考慮すべき要素の一つとされているにとどまり、多数の労働者が同意していれば不同意の労働者にも不利益変更の効果がただちに及ぶ、などとはされていないのである。

素案は、その過半数組合が「当該事業場の労働者の見解を求めた」ことを要件としているが、これにより問題は何ら解消されることとはならない（なお、素案は⑤において、3分の2以上の労働者で組織される労働組合等の「特別多数労働組合」の場合には、過半数組合の場合に必要な「当該事業場の労働者の見解を求めた」ことを要件としないことも「慎重に検討する」と述べているが、論外である）。

にもかかわらず、組合員以外にまでその効果を及ぼそうというのは、労働条件の引き下げを実現したいという使用者の要求にもっぱら答えようというものにはかならない。

（４）過半数組合がない場合の切下げ効果も検討

素案は、つぎのとおり述べて、過半数組合がない場合にも、就業規則改訂によ

る労働条件の切下げが全労働者に及ぶしくみを用意すべくその検討の方向を示している。

「⑥ 就業規則の変更と労働契約の関係については、事業場に過半数組合がない場合についても明らかにしておく必要がある。このため、使用者が事業場の労働者を代表する者との間で合意したときは、上記④の過半数組合との間で合意したときに準ずる法的効果を与えることについて、検討する。

⑦ 上記⑥の検討を行う前提として、まずは労働基準法の過半数代表者の選出手続等について検討を行う必要がある。現行の労働基準法においては、使用者が、時間外労働協定を締結したり、就業規則の作成・変更を行う場合には、過半数組合がないときは、過半数代表者を締結当事者や意見聴取の相手方として位置付けているが、この過半数代表者の選出要件を明確化した手続によるもの（注1）とした上で、そのような手続を経て選出された『事業場すべての労働者を適正に代表する者（複数）』についても事業場の労働者を代表する者として認めることについて、検討する。

（注1）現在、労働基準法において、事業場の労働者の代表として『過半数組合』や『過半数代表者』が規定されているが、過半数代表者については、親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となったり、一定の従業員だけの話合いで労働者代表を選出するなど、その選出方法が適切でない事例もあることから、民主的な選出手続（選挙、信任又は労働者による話合い）によらなければならないことを明確にするとともに、事業場の多様な労働者の利益を公正に代表することができるようなものに改める必要がある。

⑧ その上で、使用者が、就業規則の作成・変更をするに当たって上記⑦により『事業場すべての労働者を適正に代表する者』を複数選出した上で、それらの者との間で合意した場合には、上記④の過半数組合との間で合意した場合に準ずる法的効果を与えることとすることについて、検討する。

⑨ また、上記⑦の『事業場すべての労働者を適正に代表する者（複数）との間での合意』については、『労使委員会（注2）の決議』をもって代えることができることとすることについて、併せて検討する。

（注2）現在、労働基準法で規定されている労使委員会については、過半

数組合のない事業場では、過半数代表者が指名することとされているが、（注1）による民主的な選出手続により選出されたすべての労働者を適正に代表する者（複数）については、労使委員会の委員とすることが適切ではないか。」

いずれも現段階では「検討する」とされているにとどまるが、その方向性は要するに、使用者が就業規則改訂により一方的に行う労働条件の切下げの効果が全労働者に及ぶしくみを、過半数組合が存在しない場合にも用意しておこうというものである。このような検討は論外というほかない。

なお、素案は、過半数代表者の民主的な選出手続を明確化するとともに、多様な労働者の利益を適正に代表する制度として複数代表制を挙げている（前記⑦）。この点については、現行労働基準法の過半数代表の選出方法や選出基盤となる労働者の範囲に関する規定の不備を是正するという方向性それ自体は評価に値する。しかし、問題は、就業規則改訂による労働条件の不利益変更の効力を労働者に対して及ぼすための前提として検討することとしていることにある。労働者の利益を公正に代表するための過半数代表者の民主的な選出方法等の整備は、それ自体として具体化を図るべきであって、就業規則による労働条件の不利益変更の効力とは切り離して検討すべきである。

（5）その他の就業規則に係る労働基準法の規定の整備等に関する提起

素案は、以上の他に「⑩ 就業規則の必要的記載事項の追加（転居を伴う配置転換、出向、休職、懲戒の事由更等）その他の整備を行うこと」及び「⑪ 労働契約締結の際の労働条件の明示事項の追加（転居を伴う配置転換、出向、労働時間制度等）その他の整備を行うとともに、特に重要な事項に係る明示の方法（書面の交付）を労働基準法第15条第1項で明記すること」を提起している。

労働契約の一方当事者である使用者が、他方当事者である労働者に対して、契約内容として希望する労働条件を就業規則その他の書面により明示すべきことは当然である。しかし、すでに指摘してきたとおり、素案は、このような明示によって単なる一方当事者である使用者が希望する労働条件が契約内容となる道を新たに法的に保障しようとしているのであって、このような方向性が完全に消えない限り、就業規則等の書面により明示すべき労働条件をどのように定めようと、

少なくとも労使対等決定の原則の実効性に資するところはない。

Ⅱ 「重要な労働条件に係るルールの明確化」について

素案は、「労働者にとって重要な労働条件の変更等は、継続的な労働契約関係の存否に直結するものであり、労働条件は労使対等の立場において決すべきものであることを踏まえつつ、重要な労働条件の変更等が紛争を惹起することなくなされるようにするためルールを明確化する。」と述べて、8点にわたり具体的な立法化の提起を行うとともに（①～⑧）、若干の点について検討の方向を示している（⑨～⑪）。

（１）「重要な労働条件に係る事項の説明」 — 実際上の意味を持つ場面は限られる

まず、立法化の提起のうち、「① 労働者にとって特に重要な賃金、労働時間等の労働条件の変更が行われる等の際には、使用者はその変更する内容について、書面で明示の上説明するものとする。」としている点は、抽象的には前進といえるものの、実際上は、意味を持つ場面はつきに見るとおりごくわずかに限定されざるを得ない。

すなわち、「労働者にとって特に重要な賃金、労働時間等の労働条件」は、もともと就業規則の必要的記載事項であるから（労基法89条）、その変更は殆どの場合に就業規則の改訂を伴うこととなる筈である。そして、就業規則改訂のさいには過半数労組または過半数代表者の意見聴取が必要とされており（同法90条）、意見聴取にあたって改定案を示さないなどということは通常有り得ない。つまり、重要な労働条件の変更にさいしては、もともと「書面で明示の上説明」されている場合が殆どであって、あらためてこれを立法化してみても、現実的にはさしたる意味を持たない。わずかに意味を持つ場合としては、「常時10人以上の労働者を使用」していないために就業規則の作成義務を負わない使用者の場合、労働条件の変更を就業規則改訂の方法ではなく個別労働者との間の合意により行う場合、就業規則改訂の方法をとりながらも意見聴取にさいして改定案を書面ではなく口頭のみで示す場合、程度しか考えられないであろう。

しかも、素案は、先に見たとおり、就業規則改訂の方法で使用者が労働条件の変更を行う場合にはこれに異議のある労働者に対してもその効力が及ぶしくみを立法化するよう提起しているところである。素案は、このように使用者側による労働条件の変更についてはその効果を広く及ぼす道を提供する一方で、「労働者からの労働契約の変更の請求につきどのように扱うか」は「引き続き検討する」(⑩)と述べるにとどめているのであって、こうした全体の姿勢が根本的に改められなければ、上記①の提起だけではさしたる意味を持たない。もし、書面による明示と説明に実際上の意味を持たせようというのであれば、これを欠く場合には労働条件変更の効果が生じないことを明らかにすべきである。

なお、素案は、上記①の提起と並んで、i) 後述する労働時間法制の見直しの中なかで新たに設ける「自律的労働にふさわしい制度」のもとで労働時間規制の適用除外の対象労働者とする場合、ii) 出向又は転居を伴う配置転換を行う場合、iii) 転籍を行う場合について、それぞれ書面で明示の上説明することを要すること等を検討の方向として示している。これらのうち、i) については、後に指摘するとおり、そもそも労働時間規制の適用除外を新たに拡大すること自体があってはならないことであり、労働時間規制の適用除外の拡大を前提にした検討もまた許されないものである。一方、ii) 及びiii) については、書面による明示と説明をそれぞれの場合の効果発生のための必須の要件とするよう検討を進めるべきである。

(2) 立法化を実現すべきいくつかの事項

素案が2番目から7番目にかけてに立法化を提起している、②採用内定取消及び試用期間中の解雇についても解雇ルール（「客観的に合理的理由を欠き、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。」）の適用を明確化する、③試用期間中について解雇予告の規定を適用除外としている規定（労基法21条4号）等を削除する、④出向、転居を伴う配置転換（転勤）、転籍についてのルールを明確化する、⑤使用者の労働者に対する安全配慮義務を明文化する、⑥労働協約又は就業規則上の根拠のない懲戒又は降格は無効とする、⑦懲戒について前述の解雇ルールと同様のルール化をはかる、については、十分とは言えないまでも一定の前進と評価できるものであり、立法

化を実現すべきである。

ただし、これらのうち、④のなかで述べている出向について具体化すべきルールのうち、「人的・資金的関係が密接で……同一企業内で行われる配置転換と同視し得る」出向については労働者の個別の承諾を不要としている点は、使用者側の都合に偏しており賛成できない。

（３）「労働条件の変更に係るルール」について

素案は、「⑧ 個別の労働契約により決定されていた労働条件について、使用者が変更の申し入れを行った際に、労働者が異議をとどめて承諾した場合は、当該労働条件の変更について異議をとどめたことを理由とした解雇はできないこととする。ここでいう『解雇』に有期労働契約の更新拒絶を含めるべきかについて、併せて検討する。」と述べる。

これは、使用者が労働条件の変更を行おうとする場合に、就業規則の改訂により集団的に行うという方法の他に、個別に変更する方法についてルール化をはかろうとの発想から、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」において論議されてきたところにもとづくものと思われる。この点につき、同研究会がその報告書のなかで提起した「雇用継続型契約変更制度」（いわゆる「変更解約告知」）に対しては、労働者から多くの批判が寄せられ、自由法曹団も本年4月17日付の「『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」のなかで、「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」するものとして厳しく批判した。このような制度が素案に盛り込まれなかったのは当然である。

そもそも、労働条件は労使対等の立場で決定されるべきものであり、使用者からの変更の申し出に対して労働者が異議をとどめることができることが保障されるべきことは当然である。したがって、「異議をとどめて承諾した場合」にかぎらず異議をとどめた場合のすべてについて、異議をとどめたことを理由とする不利益取扱い（解雇に限らずあらゆる不利益取扱いを含む）は許されてはならず、この場合の不利益取扱いに有期労働契約の更新拒絶も含まれるべきことは言うまでもない。また、使用者による個別的な労働条件変更の申し入れが、これを承諾しない場合の解雇の意思表示とともに行われる場合には、労働者が異議をとどめ

ることは實際上容易でないことに照らし、このような申し入れはこれに対する労働者の同意の有無を問わず効力がないことを明記すべきである。

なお、素案は、⑧により労働者が異議をとどめた場合の労働条件の変更について紛争解決を促すための必要な方策について検討するものとしているが(⑨)、そこで検討すべきものとしているのは紛争解決のための手続に絞られている。しかし、肝心なことは、使用者による一方的な労働条件変更の申し入れはこれに同意しない労働者に対しては効果がないこと、そして、上記のとおり解雇の意思表示とともにする変更申し入れの場合には同意の有無を問わず効力を生じないことを、実体規定をもって明らかにすることである。

Ⅲ 労働契約の終了について

素案は、「解雇をめぐる紛争の未然防止・早期解決に資するため、解雇に係るルールをできる限り明確化し、予測可能性を高める。」とし、①で解雇規制に関する現行労基法18条の2を労働契約法に移行すべきことを述べるほか、次のことを掲げている。

- ② 整理解雇は、いわゆる4要素（人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続）を含め総合的に考慮して、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利濫用として無効とする。
- ③ 普通解雇において、解雇をしようとする理由の明示その他普通解雇の態様に応じて是正機会や弁明機会を付与することなど必要な手続をとるようにならなければならないこととするについて、検討する。

(1) 解雇規制の必要性

自ら生活手段を持たない労働者にとっては、労働の対価として得る賃金のみが生活手段であるのが通常であり、解雇は、労働者から、その生活手段を奪い去るものである。生活手段を奪われた労働者は、仮に一定の蓄えがある場合であっても、失業期間が長引けば今日を生きるためにやむなく消費者金融等からの借金を

重ね、借金が借金を生むようになりやがて生活が破綻をすることになる。政府によるリストラ支援策を受けて大企業をはじめとするリストラの嵐が吹き荒れた2000年からの5年間、自己破産申立件数が毎年20万件をこえていたのは偶然ではない。また、職を失った結果、自宅のローンや家賃が払えず、住処を失うこともまま起きている。労働相談において被解雇労働者に情緒不安が見られることもあるが、職を失うことによる生活不安は労働者の精神も不安定にする。さらには、職を失ったことによる経済苦から、離婚にいたり将来に希望を失い自殺する者さえもいる。

また、解雇は、労働条件引き下げの手段としても利用されている。大船自動車事件（横浜地判平成15年12月16日，東京高判平成17年5月31日）では、営業譲渡にあたり、従業員も引き継ぐことが契約書においてうたわれていたが、この労働契約の承継に際して、労働条件の引き下げに同意して退職届を出さない労働者は引き継がないとされ、これに同意しなかった労働組合員らが元職場を解雇された。この手法は、解雇だけは避けたいとの労働者の心理を利用して労働条件の大幅切下げを図ろうとする不法な目的に基づくものであり、この裁判においては解雇は無効とされた。しかし、裁判を提起しない他のケースでは、このような解雇の脅威により労働条件の引き下げに同意させる手法がまかりとおってしまっているのが現状である。

このように、解雇は、労働者の生活に与える影響が甚大であるから、労働者が人らしく生きてゆくためには、使用者の身勝手な理由による解雇は厳しく規制されなければならない。しかもそれだけではなく、労働者が自由な意思に基づいて、使用者と対等な立場で労働条件を決定するためには、解雇の脅威を取り除く必要がある。それゆえ、裁判所は、数多くの解雇無効を争う裁判闘争の積み重ねの上に、解雇権濫用法理を確立してきた。そして、ようやく2003年に、労働者の大きな声に押されて、現行の労働基準法18条の2において「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として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。」と規定されるにいたったのである。

この解雇規制を緩めようとすることは、いかなるものであっても許されるものではない。このことを労働契約法作りにおいてはまず確認しなければならない。

(2) 解雇の際の是正・弁明機会の付与について

上述した観点からみれば、素案のいう③の、解雇の際の是正・弁明機会の付与については、使用者に解雇の判断を慎重にさせるものであるから、実現すべきものである。

(3) 整理解雇については4要件を満たすことが不可欠であることこそ明文化すべき

もともと、これら機会の付与は、「検討する。」とされており、実施項目とはされていない。そこで、ルールの特明確化に関する素案の要諦は、②の整理解雇の際の考慮要素の立法化の点にあるといえる。

しかし、この②は、これまで数多くの裁判例が積み重なり確立されてきた整理解雇における判例法理を後退させるものである。

すなわち、従前、整理解雇は、人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法の合理性、解雇に至る手続の相当性のうち、いずれか一つでも欠ければ無効とされていた（4要件説）。これに対し、1999年ころから、上記の4点は「要素」に過ぎず解雇の効力は総合考慮により決まるとの考え方（4要素説ないし総合考慮説）が、東京地方裁判所労働部を中心に主張されるようになってきたが、裁判例としては固まったものではなかった。にもかかわらず、素案は、総合考慮説にたつて明文化をはかろうとしているのである。この方向で明文化がはかられば、いかに人員削減の必要のない整理解雇でも、他の「要素」を考慮して解雇の効力を容認することになりかねない。実際、整理解雇事案において、使用者側は、再就職支援を行ったことを考慮に入れて解雇の効力を判断すべきだと主張することが多くなってきている。しかし、再就職支援は会社の外に当該労働者を排除することを前提としており、何らの解雇回避措置でもない。このようなことまで考慮にいれられるのだとすれば、いっそう解雇が認められやすくなる。

解雇にかかるルールについては、単に明確化すればよいというのではなく、乱暴な解雇を規制し、労働者の地位の安定をはかるに足りる内容のものでなければならぬ。そのためには、整理解雇については、素案の提起する4要素説にたつた明文化ではなく、4要件を満たすことが不可欠であることこそを明文化すべき

である。

(4) 金銭解決制度導入は検討をやめるべきである

ア 金銭解決導入提案は誰のためか

素案は、「解雇無効の判決がなされても、実際には原職に復帰できない場合について、これを迅速に解決する仕組みを検討する。」として、「労働審判制度の調停、個別労働関係紛争解決制度のあっせん等の紛争解決手続において、労使双方が金銭による紛争の処理を申し出ることができることを明らかにする。さらに、労働審判又は裁判において解雇が争われる場合において労働者の原職復帰が困難な場合には、これを金銭で迅速に解決できるような仕組みについても検討する。」としている。

もともと、この金銭解決制度は、2003年の通常国会に、労働基準法の中に盛り込もうとして法案の上程が企まれたが、多くの批判を受け、結局、政府が法案提出を見送り、頓挫したものである。このとき、労働者・労働組合は一致してこの制度の導入に反対し、それは現在に至るまで同じである。

ところが、財界は、金銭解決制度の導入を繰り返し求めてきた（たとえば、日本経団連『労働契約法制に対する使用者側の基本的考え方』2005年10月13日）。また、アメリカ政府も、「年次改革要望書」により金銭解決制度の導入を繰り返し求めてきている。そして、政府は、これらの要求を受けて本年3月25日の閣議決定において金銭解決制度の導入をうたい、これを受けて、厚生労働省は、解雇紛争を「迅速に解決する仕組み」として、今回、再び金銭解決制度の導入を持ち出してきたのである。さらに、在日米国商工会議所は、「労働契約法による契約の自由と労働可動性の推進を」と題する意見書で、金銭解決制度の導入を求めるとともに、「政府関係者・審議会委員と労働法改正の方法について意見を交換する」ことまでも求めている。万が一にも、厚労省あるいは労働条件分科会長がこれに影響されることがあれば、いったい誰のための労働契約法をつくろうとしているのかを端的に示すものとなろう。

イ 金銭解決制度では解決にならない

使用者側にも申し立てを認める金銭解決制度の導入は断じて認められない。素案は、「解雇無効の判決がなされても、実際には原職に復帰できない場合」

があることを金銭解決制度導入の理由としているが、これは本末転倒というほかない。

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（JILPT 資料シリーズ No4・3頁以下参照）。これは、使用者側が戻す気があれば、労働者は職場に戻れることを示すものである。

解雇が無効と判断されても、労働者が職場に戻れないのは、違法解雇をおこなった使用者が当該労働者の復職を不当に拒むからであり、これに対して就労を受け入れることを義務付ける法制が整っていないためである。違法解雇をおこなった使用者が判決に従わず不当にも労働者の復職を拒むため、これまでの解雇訴訟では、労働者側は、勝訴判決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。そして、こうした争議では、往々にして解決にいたるまで長期間を要し、争議途中で組合役員を解雇した第一学習社事件（最高裁第一小法廷昭和61年3月13日判決）では、争議発生から解決までに約20年もかかっていた。

このような現状を是正するためには、何よりも、解雇無効の場合の救済として職場復帰を現実のものとするために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。

ウ 違法解雇の目的を実現する手段を使用者に与える不正義

しかも、素案では、「i 解雇が無効の判断が出る前に、一回的に解決できる裁判手続が考えられないか。」などとしている。

このように、金銭の支払いが解雇の有効無効とはかかわりなく独立の契約終了原因として法定されれば、使用者は、解雇無効の判断を受けることなく、労働契約終了の判決を得ることができるようになる。使用者は、職場から追放しようとした労働者に対して、無効を承知で理不尽な解雇を強行しておきながら、万一裁判で争われた場合にも金銭解決の申立を行うことができる。この申立を受けた裁判所は、解雇が違法無効だとの心証を抱いても、その判断を示すこともなく「使用者がこれこれの金額の金銭を支払えば労働契約は解消される」という判決を出すことになる。そうなれば、使用者側は、如何に無法な解

雇によってでも、金銭さえ積めば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。

金銭解決制度の導入は、違法な解雇をする使用者に、その目的である労働者の職場からの追放を実現するための道具を与えるだけである。

エ 労働条件の対等決定を破壊し、人間らしく生きる権利を侵害する

すでに指摘したように、労働者は、労働の対価として得る賃金が唯一の生活手段であるのが通常であり、解雇は、それを根底から覆して、労働者の生活に極めて重大な影響を与えるものである。それゆえに、解雇の脅威を振りかざされたとき、労働者は、解雇されるよりはと考へ、不当な労働条件の引き下げさえも黙認せざるをえないことが多い。

このような状態では、いくら「人格は平等」であり「労使は対等」などといったところまで、絵空事でしかない。したがって、労使の契約関係においては、労使自治にゆだねるのではなく、法律による一定の規制が必要不可欠なのである。日本国憲法は、13条において幸福追求権を定め、27条1項で勤労の権利を保障し、さらに、同条2項において、勤労条件法定主義を定めている。これを受けて、労働基準法その他の諸種の規制立法が誕生しているのも、労使自治に委ねていたのでは憲法が労働者に保障するこれらの権利の実効がはかれないからである。

ところが、金銭解決制度が法定されれば、労働者は違法な解雇により働く権利を奪われるのであって、これは勤労権の保障をうたう憲法27条1項に反するものである。

また、違法な解雇であっても労働契約を解消させることができるのだとすれば、使用者が「逆らえば解雇だ」といって労働者を強暴に支配しようとする傾向が強まることは必至である。いまでさえ、長年解雇を争ってたたかおうとする労働者が少ないのであって、この制度が導入されれば、使用者は、「逆らえば解雇だ」と言うだけでなく、「たとえ解雇を争ってもどうせ金さえ払えば契約は解消できるから無駄だ」とまで言うことができるようになる。裁判で争ってみても結局は労働契約を打ち切られてしまうのでは、これまで以上に解雇の効力を争うことが抑制されてしまうことになる。その結果、解雇の脅威を振りかざした職場支配が今まで以上に強烈に行なわれるようになることは必定であ

る。

これでは、およそ労働条件の対等決定（労働基準法1条2項）などおぼつかなくなってしまう。いくら「労働契約法」として労働条件の決定方法についてルールを設けたところで、「労使自治」の名で実現される労働条件がこのようにして使用者の言い値で決まるのであれば意味はない。金銭解決制度は、労働条件について労使対等の立場で決定するという「労働契約法」の根幹を破壊する制度であるといえる。そして、また、解雇の脅威の下での「労使自治」により労働条件を決めさせようとするのは、人間らしく生き、働くために、労働条件について法律で規制をしようとした憲法27条2項をも掘り崩すものである。

このような制度を導入することは、労働者にとって百害あって一利もない。それは、日本国憲法が13条及び27条により労働者に保障した人間らしく生きる権利の破壊に通じるものである。

オ 違法解雇の量産を可能とする

しかも素案は、「ii 金銭をもって解決する場合の金額は一律の額とするのか、一定の基準に基づき事業場（又は企業）ごとに決定できるようにするのか、あるいは事業場（又は企業）ごとの実情に応じて決定できるようにするのか。」などとして、あらかじめ金額を決められるようにするオプションまで企図している。

これは、違法を承知のうえでの解雇により労働者を職場から追放しようという企業にとって、争われた場合に必要となる金銭水準をあらかじめ見積もることができるようにするものである。これにより、違法解雇も辞さない無法な経営者にとって「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。

以上指摘してきたように、使用者による申し立てまでをも認める金銭解決制度は、違法解雇を行う使用者の要求に奉仕するものである。このような制度は、内容の点からも、これまでの検討の経緯からも、まったく道理はない。

このような制度についての検討は、直ちに中止すべきである。

IV 「有期労働契約をめぐるルールの明確化」について

(1) 有期労働契約は劣悪労働条件の温床

— 濫用防止、均等待遇の義務付けこそ急務である

1995年に公表された日本経団連の「新時代の日本的経営」は、労働者を3つのグループに分け、管理職・総合職などの基幹要員以外の労働者のグループ（専門職や一般職・技能職）はすべて有期労働契約とするという雇用政策を打ち出した。有期労働契約を「活用」して、雇用の弾力化、流動化を進め、総人件費を節約して低コスト化を図ろうとするものであった。

このような財界方針に迎合する形で、1998年及び2003年の労基法「改正」において、有期労働契約の契約期間に関する上限規制の緩和が進められた。

その結果、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が369万人減少する一方で、有期労働契約などの非正規雇用労働者は、約650万人も増え、2005年には1650万人になっている。労働者全体の32・9%（3人に1人）、若年層では46%（2人に1人）、女性では52・9%と半数以上が非正規雇用というのが現状である。

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、雇用期間の定めのある雇用契約形態がとられている。これらの非正規雇用労働者は、雇用期間の定めがあることが一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約8割は、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、有期契約であるが故の賃金差別を許すとともに、有期労働契約を、業務の性質や臨時の必要性の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、もっぱら使用者側のニーズに基づき野放図に認める雇用政策を取り続けてきた結果である。

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合理的な理由がある場合にのみ有効とし、正社員との間の均等待遇を義務付けるなど、使用者の濫用を許さない法規制が必要不可欠である。

ところが、今回の素案は、有期雇用形態が濫用されている現状には目もくれず、これを「良好な雇用形態」と捉えて、さらにその「活用」を図ることを主眼に「ルールを明確化」することが打ち出しているが、有期労働契約の濫用防止や均等待遇の実現には何ら言及していない。

このような素案の態度は、有期労働契約を活用して、雇用の多様化、流動化をいっそう押し進め、労働コストのさらなる節減を手に入れようとする財界の欲望にひたすら奉仕するものと言わなければならない。

格差社会広がりの原因の一つに有期労働契約をはじめとする非正規雇用の拡大があることを正面から見つめ、有期雇用形態はあくまでも例外的な雇用形態であることからその要件を厳格化するとともに、有期であるが故の差別を許さない法規制こそが急務である。

（２）有期契約の理由明示の努力義務化―「有期」の濫用防止にはつながらない

有期契約とする理由を示すことを使用者の努力義務としたことは、この点について何らの明文規定もない現状よりは前進といえなくもない。しかしながら、いかなる理由であろうとも示しさえすれば足りるというのでは、有期雇用の濫用からの労働者保護には役立たない。有期雇用の濫用から労働者を保護する観点から、有期雇用の利用を一定の合理的理由がある場合に限定する等の規制こそが必要である。

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（たとえば長期病欠、産休、育児休業労働者の存在など）があることが法律上必要とされている。

不安定な身分と劣悪な労働条件での稼動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、フランスなどのように有期労働契約の濫用を防止するための法規制が必要不可欠である。

なお、規制改革・民間開放推進会議の平成18年7月21日付け意見書は、有期労働契約労働者の中には、現在の会社で正社員として働くことを希望する者が多くない（8・9％）ことを指摘しているが、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る。そこで引用されている調査（有期労働契約労働者の60・0％が更新を望んでい

る)からも明らかなどおり、労働者の要求は、継続的、安定的に働くことなのである。

(3) 期間の定めのない契約の優先的な応募機会の付与

—有期契約労働者の地位の安定化には何ら寄与しない

素案は、有期労働契約が更新されて一定期間（例えば1年）又は一定回数（例えば3回程度）を超えて継続している場合、労働者の請求があれば、使用者は期間の定めのない契約の優先的な応募機会の付与を行わなければならないとすることについて「検討する」としている。

しかし、この「応募機会の付与」は、期間の定めのない労働者を募集する場合には、応募の機会を与えよというだけで、有期雇用労働者の地位の安定化が約束されるわけではまったくない。

有期労働契約の反復継続というのは、実質的には長期間にわたって労働力を必要としていながら、有期という雇用形態を濫用して、労働者を安く使うための方便にすぎない。したがって、更新を重ねた場合には、直裁に期限の定めのない契約に転化したものとみなす規定を設けるか、少なくとも期限の定めのない労働者としての採用義務を使用者に課すべきである。素案のような回りくどいやり方では、有期雇用形態の濫用は今までどおり自由にできることになる。

素案のいう応募機会の付与というやり方では、結局、採用は使用者の完全な裁量に委ねられるため、いくら労働者が請求しても、機会だけ付与して採用を見送れば、いつまでも有期雇用で当該労働者を使用し続けることを可能とするものである。しかも、機会を付与しなかった場合のペナルティも何ら予定されていないのであり、このような方策は現状を何ら改善するものではない。

規制改革・民間開放推進会議の意見書は、この「応募機会の付与」のルール化についてすら、「仮にこのような規制が法制化された場合、使用者がその適用を避けるために有期労働契約を更新しない等の行動にでることは、十分に予想されるところであり、これにより有期労働契約労働者の雇用がかえって不安定なものとなることは見やすい道理である」と述べている。ここには、「有期」はいつまでも「有期」のままで、安く使えるかぎり使うという使用者側の考え方が露骨に示されている。「応募機会を付与」することにさえ反対し、有期労働契約労働者をいつでも自由に使い捨てにしようというのである。このような「脅し」を用い

てまで、「有期労働契約」を今のままで安く弾力的に「活用」しようというのが使用者側の本心なのである。

劣悪かつ不安定な地位にある有期雇用労働者の現状を打開するためには、有期労働契約は一定の合理的要件を満たす場合のみ認められることとすると共に、更新を繰り返した場合にはそもそも要件を欠くにいたったものとして正規雇用化をはかるなど、その地位を安定化する法規制が必要不可欠である。

（４）更新の有無の書面明示

—「更新なし」と記載することによる雇止めの容易・確実化

素案は、有期労働契約の締結に際して、期間満了後の更新の有無が書面で明示されなかった場合には、同一の労働条件で更新されるものとするについて、「引き続き検討する」としている。

更新の有無について書面での明示がなかった場合に更新が義務づけられるという点では、労働者の保護に資する面がないとはいえない。しかし、使用者は、契約書面に「更新なし」と記載しさえすれば、期間満了によって「雇い止め」にできるのであるから、有期労働契約の濫用に歯止めがかかるわけではない。

使用者は、労働者を有期労働契約で雇い入れておいて、使用者にとって必要なかぎりは更新を繰り返して「安く」使い続け、不要になったら、最後の契約書に「更新なし」と記載して、当該期間の満了をもって雇い止めにする事さえ可能なのであって、この仕組みは、かえって雇止めに容易かつ確実化するものとさえいえよう。

V 労働時間法制について

素案は、労働時間規制について、代償休日の付与、時間外労働に対する賃金の割増率の引き上げ、年次有給休暇の計画的付与などのほか、労働時間規制を緩和する策として、自律的労働制度の創設を提唱し、事業場外みなし労働時間制度や、管理監督者の範囲、裁量労働制の見直しなどを検討課題に挙げている。

(1) 是正されぬ長時間労働

日本においては、残業や休日労働などの時間外労働が改善されず、2004年度の労働者1人平均年間所定外労働時間は149時間とされている（「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」資料25頁）。実労働時間が週60時間以上に及ぶ労働者は、1993年から2004年の間で99万人も増え、総労働人口の12.2%を締めるに至っており、とりわけ30代男性労働者において長時間労働の傾向が顕著である（前同26頁）。これにいわゆる「サービス残業」を加えると、さらに長時間労働に従事させられていることになる。こうした長時間労働による健康破壊は依然として深刻であり、2005年度において、精神疾患を理由とする労災認定件数が127件（うち自殺47件）、脳・心臓疾患を理由とする労災認定件数が330件（うち死亡157件）にのぼっている。

使用者は、労働時間の管理責任と時間外労働に対する割増賃金支払義務を免れようとして、さまざまな違法・脱法行為を重ねてきた。その一つが「サービス残業」であり、労働者が時間外労働を申告しないよう（あるいは申告する時間外労働時間を制限するよう）、労働者に対して様々な圧力をかけてきた。もう一つは、管理監督者でもない管理職に対し、わずかばかりの管理職手当を支給することと引き換えに、いっさいの割増賃金を支払ってこなかった。厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」によれば、回答した事業場の63.5%が課長クラスを管理監督者と扱って割増賃金を支払っていないことが明らかになった。これらは明らかな違法行為であり、犯罪ですらある。ここ数年、労働基準監督署が指導して未払時間外割増賃金を支払わせるケースが多く報道されているが、日本経団連は、こうした正当な労働行政のあり方に対し「企業の労使自治や企業の国際競争力を阻害しかねない」と口をきわめて攻撃した（「2005年版経営労働政策委員会報告」）が、あきれた開き直りというほかない。

一方、裁量労働制は、1988年に導入され、順次、対象労働者が拡大されてきた。しかし、企画業務型裁量労働制の対象労働者の46.2%が業務量が過大であることに、39.1%が労働時間（在社時間）が長いことに不満を有している（前掲調査）。裁量といっても、業務量と納期が定められている以上、労働者にとっては、せいぜい業務を処理する順序を選べるというにすぎず、自由に労働時間を設定できる状況にない。裁量労働制が実態としては長時間労働を強要しつ

つ、割増賃金の支払義務を免除するのみで、労働者が自由な労働をする効果をもたらしていないことは明らかであり、法と現実の乖離を示している。

労働基準法の労働時間規制は、長時間労働が労働者の心身の健康に悪影響を及ぼすことから設けられたものであり、使用者は、労働者の労働時間を管理し、労働者が長時間労働によって心身の健康に支障を生じることのないようにすべき義務を負っているのである。いま求められているのは、こうした長時間労働を是正し、使用者に労働時間規制を厳守させる法整備であり、法の理念・趣旨を徹底することなのである。

このような観点からすれば、素案は、総体として、労働時間規制を緩和ないし撤廃する方向を目指しており、求められる労働時間法制とは正反対のものと評価せざるを得ない。

(2) 自律的労働制度（労働時間規制の適用除外）

その最たるものが、「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」（実際にはその対象となる労働者は「ホワイトカラー」に限られない）とも言われる「自律的労働制度」である。

自律的労働制度の導入のねらいについて、素案は、「産業構造が変化し就業形態・就業意識の多様化が進む中、高付加価値の仕事を通じたより一層の自己実現や能力発揮を望み、緩やかな管理の下で自律的な働き方をすることがふさわしい仕事に就く者について、一層の能力発揮をできるようにする」ことを挙げる。しかし、「サービス残業」の強要や、過労死やメンタルヘルスの悪化などの健康破壊などが深刻化しているのが実情である。使用者がどのような就業形態を押しつけてきたかの分析もなしに、労働者の意識の問題であるかのように描こうとしているのは、実態を覆い隠した欺瞞というほかない。

また、素案は、対象労働者の要件について、①使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けることがなく、使用者から業務の追加の指示があった場合は既存の業務との調節ができること、②1年間を通じ週休2日相当の休日があること、一定日数以上の連続する特別休暇があることなど通常の労働者に比し相当程度の休日が確保され、また、健康をチェックし、問題があった場合は対処することができる仕組みが適用されること、③出勤日又は休日が1年間を通じあらかじめ

め確定し、出勤日における出退勤の確認が確実に実施こと、④1年間に支払われる賃金の額が一定水準以上の額であること、⑤個別の書面による合意、⑥製造業等を対象外とすること、などを挙げている。

しかしながら、①は、裁量労働制対象労働者の不満に見られるように、自ら業務量を設定、配分することのできる労働者など実際には想定できないというべきであるばかりか、要件そのものが抽象的でどのようにも解釈する余地があり、歯止めになるものではない。また、②の休日等の健康確保措置や、③出退勤管理についても、実労働時間（拘束時間）が長時間に及ぶことによる健康破壊を防止しうるだけの効果は期待できない。④の賃金額について、日本経団連は、400万円程度を提言しており（「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」），これによれば大半の事務系労働者が対象となってしまうおそれがある。ある程度の高水準に設定するとしても、裁量労働制の対象業務を順次拡大したように、「小さく産んで大きく育てる」のが労働分野における規制緩和の常套手段であることを想起すれば、高水準の金額設定がなされたとしても「目くらまし」にすぎない。⑤の労働者との合意についても、キャリアアップと引き換えに対象労働者になることを求められれば拒否できる者など殆ど存在しないであろうし、職種転換や配転などの処分をちらつかせて同意を強要するおそれがあることは容易に想像できるところである。また、⑥の対象業務から製造業等を除外するというのも、派遣労働の対象から当初は製造業が除外されていたのに後の改正で導入されたように、やはり「小さく産んで大きく育てる」おそれが大きい。

さらに、素案は、導入要件として、①事業場における労使の実質的な協議に基づく合意によって導入を決定する、②対象労働者の範囲についても労使の実質的な合意により定める、③年収が特に高い労働者については、労使の実質的な協議を不要とする、ことを挙げている。しかし、これらの「労使の実質的な協議」がおおよそ歯止めになるものでないことは、現実が示している。労働基準オンブズマンが、2005年11月に、在阪の上場企業68社を対象にいわゆる36協定における時間外労働を命じうる上限時間を調査したところ、52社がいわゆる限度基準（月45時間）を超えており、32社が「過労死ライン」である月80時間以上であることが明らかになった。「労使自治」に依存しては労働者の健康を確保できないのである。また、対象労働者の要件があいまいであることと相俟

って、労使協議・合意さえあれば、本来対象にならないような労働者であっても自律的労働制度が適用されてしまうなど、ルーズな運用の陥るおそれがある。

(3) その他の労働時間規制緩和

素案では、事業場外みなし制度の見直し、管理監督者の範囲等の見直し、現行裁量労働制の見直し、などが挙げられている。

事業場外みなし制度については、具体的な内容が示されていないが、「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書においては、業務遂行に要する時間が所定労働時間を超える場合に事業場内労働時間についても把握しないでよいようにする方向での見直しが示唆されていた。しかし、事業場外みなし制度は、あくまで労働時間の把握ができない場合にのみ適用されるのであって、労働時間の適用除外制度ではないのであり、このような方向は許されるべきではない。

管理監督者の範囲については、スタッフ職が多様化していることを踏まえつつ、通達（昭和22年9月13日基発17号）で規定している要件を労働基準法によって規定することが提唱されている。この点について、規制改革・民間開放推進会議は、「労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する意見」において、通達の規定を狭きに失すると非難し、係長クラスまで含めて規定するよう要求している。しかし、これは、管理監督者でない課長・係長クラスの従業員について、労働時間を管理せず時間外労働に対して割増賃金を支払ってこなかった企業の違法な運用を追認するよう求めるものである。このように違法行為の合法化を迫る要求は、まったく本末転倒であるというほかない。また、素案は、管理監督者についての深夜労働に対する割増賃金の規定の適用除外についても検討課題としているが、管理監督業務に従事する労働者の健康確保の観点から適用除外とすべきでない。

いずれにせよ、これらの現行労働基準法上の適用除外・規制緩和制度をいっそう使い勝手のよいものとして、自律的労働制度とともに使用者のための労働時間規制緩和を指向するような労働基準法の「改正」は許されるべきではない。

(4) 若干の「改善点」をどう見るか

一方、素案は、一定時間数を超えて時間外労働をさせた場合に所定の休日（いわば「代償休日」）を付与する制度や、一定時間数を超えて時間外労働をさせた

場合の割増賃金の割増率を引き上げることや、年次有給休暇の計画的付与なども打ち出している。マスコミなどは、こうした点を評価する向きもある。

しかし、代償休日にせよ割増率の引き上にせよ、本来させてはならない時間外労働を「一定時間数」させることを認めるのと引き換えにようやく得られる「恩恵」であり、時間外労働の削減効果がそれほど期待できるものではない。

しかも、これらの「改善点」のみを取り出し、「労働時間規制の適用除外拡大などの”改悪”もあれば、”改善”もある」と並列的に描くのは、労働法制を改悪する勢力のねらいをあいまいにすることにつながる。自律的労働制度の対象労働者とされれば、こうした「改善点」による「恩恵」はそもそも享受することがないのである。

(5) 労働時間規制緩和は日米財界の要求－健康破壊を防ぐ労働時間法制こそ求められる

こうした労働時間規制の撤廃・緩和は、日米財界の年来の野望であり、彼らが労働者を労働時間にとらわれることなく働かせることを可能にする、とんでもない「規制改革」である。

日本経団連は、毎年度の「経営労働政策委員会報告」や、「日本経団連規制改革要望」において、ホワイトカラー・エグゼンプションの早期導入を要求してきた。2005年6月21日は、「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」を発表し、同制度の導入にしばった政策提言を行った。

アメリカ政府も、アメリカ財界の意を受けて、2006年6月29日、「規制改革及び競争政策イニシアチブ協議」報告書において、日本政府に対し、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入を要求した。

こうした日米財界の要望を受けて、政府は、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入を実現しようと、「仕事と生活の調和に関する検討会議」や「今後の労働時間制度に関する研究会」などにおいて、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入を検討させてきた。また、2006年3月31日閣議決定「規制改革・民間開放推進3か年計画（再改定）」においては、労働時間規制の適用除外制度の整備拡充を2006年度中に結論を得るとのテンポを示した。まさに、日米財界の意を汲んだ対応というほかない。

日米財界のねらいが、違法な「サービス残業」、 「管理職への残業代不払」を合法化し、割増賃金の支払義務と刑事罰を免除し、さらには、長時間労働によって「過労死」しても、法的根拠と立証の両面で責任追及を困難にする労働時間法制づくりにあることは明白である。

こうした無法なやり方を許すのではなく、労働者の健康破壊を防ぎ、社会や家族との生活を豊かに送ることのできるような労働時間法制こそが目指されるべきである。

以 上