

今通常国会に提出された労働関連法案についての見解

2007年3月30日 自由法曹団

1 「規制緩和」政策を転換させる労働法制こそ求められている

政府は、日米財界の強い要求を受け、労働分野における「規制緩和」をすすめてきた。そのため、労働条件の切り下げや解雇などの「リストラ」・合理化や、雇用の非正規化・不安定化がいつそうすすめられ、「格差社会」が作り出されてきた。この「規制緩和路線」は、一方では「ワーキング・プア」と呼ばれる貧困労働者層を生み、他方では長時間過密労働による過労死やメンタルヘルスの問題などを多発させた。「規制緩和」のひずみが極限にまで達していることは、もはや多くの国民の目にとって明らかであり、その是正が真の労働改革として求められている。

にもかかわらず、政府は、一層の規制緩和を押し進めようとしている。06年3月31日に「規制改革・民間開放推進3か年計画（再改定）」を閣議決定し、ホワイトカラー・エグゼンプションなどの労働時間規制の緩和や、解雇の金銭「解決」制度の導入、派遣労働規制の緩和などを重点計画事項として提起した。同年12月には、経済財政諮問会議に労働市場改革専門調査会を設置し、会長に八代尚宏・国際基督教大学教養学部教授を配置して、「労働ビッグバン」と称するいつその雇用破壊を検討させ、閣議決定「骨太2007」に盛り込ませようと画策している。規制改革・民間開放推進会議は、さらに少数労働組合の権利を否定する動きまで見せており、その後継組織である規制改革会議も、本年5月下旬ころを目途に、「新3か年計画」でいつその労働分野における「規制緩和」を打ち出す予定であると報じられている。

このような政府の対応には厳しい世論の批判が寄せられ、政府は、ホワイトカラー・エグゼンプション等の労働時間規制緩和の今通常国会への提出断念に追い込まれた。また、「再チャレンジ」をうたう安倍政権は、格差に対する一定の方策をうち出さざるを得なくなり、今通常国会に、以下に指摘するような多くの労働関連法案を提出した。

これらの労働関連法案は、格差を是正するものであるかのように報じられているが、非正規雇用における劣悪な労働条件の改善や、貧困打開、人間らしい労働

条件の整備という観点からはきわめて不十分である。これらは、約1300万人のパート労働者の切実な要求に背を向け、懸命に働いても貧困から抜け出せない「ワーキング・プア」が400万世帯を超るともいわれる現状の改善には何ら実効性がないにもかかわらず、安倍政権によって、「再チャレンジ」促進策であるかのように宣伝されており、欺瞞といわざるを得ない。

私たちは、労働者の権利と生活・健康を擁護し、労働と生活を両立させる社会の実現のための法制度を整備するという観点から、今通常国会に提出されたいくつかの労働関連法案について、見解を明らかにする。

2 労働契約法案

労働契約法案は、総論的規定に続いて、出向・懲戒・解雇について定めているが、これらはいずれも既に判例・学説で異論のないものとして確認されている範囲の内容であり、当然のことを法文化したにすぎないものである。

同法案の中で法文化することに重大な意味を持つのは、就業規則により労働者に不利益な方向で労働条件を切り下げることが可能にする規定（9条ただし書き、10条）である。私たちは、このような労働条件の一方的な切り下げを許容する規定の法文化に反対するものであり、9条ただし書き及び10条の削除を求めるものである。

同法案は、変更の合理性があれば、就業規則を変更することによって、労働条件を一方的に切り下げることが認められるものであるが、円滑、迅速かつ集団的処理を可能にするという使用者側のニーズに偏しているというべきである。また、現在の判例法理が要求する「合理性」要件のうち、賃金・退職金等の場合に要求される高度の必要性や、代償措置その他関連する労働条件の改善、不利益性を緩和する経過措置、同種事項に関連するわが国における一般状況等が盛り込まれておらず、このまま法案が成立すれば、判例法理すらをも明文で大きく後退させる結果になるものであり、その導入には反対せざるを得ない。

また、有期雇用の解雇についても、同法案は、期間内の解雇制限や、契約期間が細切れにならないようにすることへの配慮を使用者に求めるにとどまり、格差是正のために必要な正規労働者との均等処遇を図るという点でまったく前進面がない。そもそも有期雇用は、本来一時的・短期的な業務に対応するためのものであるのに、わが国では、恒常的な業務に従事させつつ低劣な労働条件に抑えておき、雇用調整を図るために利用されている。このような不当な労働実態を是正す

るためにも、有期雇用は、一時的・短期的な業務など雇用の期間の定めを置くことにつき合理的な理由がある場合に限り許されるものとするほか、契約締結時における説明や、期間を越えて業務内容の継続する見込み、更新の有無及び回数、当該労働者の雇用継続への期待の有無および程度など諸事情を考慮して、客観的に合理的理由がなければ雇い止めは無効とするなどの制約が必要である。

さらに、安全配慮義務についても、同法案では、「労働契約により」、安全配慮義務を負うとされているが、これでは多くの判例によって確立された使用者の安全配慮義務を下回る内容であっても、労働契約で定めればそれで足りるかのよ
うな規定となっている。したがって、「労働契約により」との文言は削除すべき
である。

3 労働基準法改正法案（労働時間制度の見直し）

労働政策審議会が厚生労働大臣に答申した「労働基準法の一部を改正する法律
案要綱」では、①日本版ホワイトカラー・エグゼンプションともいうべき「自己
管理型労働制」の導入、②中小企業における企画型裁量労働制の運用の緩和、③
時間外割増賃金の割増率の「引上げ」などが盛り込まれた。

このうち①・②については、世論の強い反対の前に、今通常国会への法案提出
は見送られたものの、正式に断念が表明されたわけではない。しかし、①「自己
管理型労働制」は、労働時間規制の適用除外を拡大することによって労働者の健
康を破壊する「過労死促進法案」にほかならない。また、時間外割増賃金の支払
義務を免除して違法なサービス残業を合法化する「残業代ゼロ法案」であるとい
う本質は、何度ネーミングを変えようともごまかすことはできない。即刻、閣議
決定を撤回すべきである。

他方、③については、労働基準法改正法案が提出され、割増率の「引上げ」を
うたい、時間外労働の削減を企図するとしている。しかしながら、「改正」の内
容は、月45時間という現行の上限目安を超える時間外労働時間になって初めて、
ようやく現行法の定める25パーセントを超える率を定めることができるという
にすぎない。しかも、このような努力義務にすぎない労使協定が締結される現実
的な可能性はきわめて低い。割増率が50パーセントとなるのは、「過労死ライ
ン」と呼ばれる月80時間を超えてからである。労働者の健康が害される水準に
なって初めて抑止力を持たせるかのような制度設計では、およそ改正の名に値し
ないというべきである。本来、「過労死ライン」を超えるような時間外労働は、

それ自体を法的に厳格に禁止すべきである。しかも、有給休暇への振替えもできるとしているが、有給休暇の消化率が他の先進国と比べて極端に低い現状では、割増率を引き上げたとしても、消化できない有給休暇への振替えにより、結局は割増賃金の支払を免れるという抜け道になりかねない。

いま必要なことは、三六協定を締結することなく時間外労働を命じたり（三六協定を締結している企業はわずか37.4パーセントにすぎない。）、「サービス残業」という賃金不払残業をさせたり、労働基準法41条の管理監督者に該当しない「管理職」について労働時間も管理せず時間外割増賃金も支払わないといった、違法な企業の扱いを是正することであり、そのために十分な数の労働基準監督官を配置し、監督を強化することである。また、時間外労働を削減するために実効性のある割増率にするためには、すべての時間外労働に対する割増率を50パーセントに引き上げることである。かような観点から見たとき、労働基準法改正法案は不十分であるというべきである。

4 最低賃金法改正法案

地域別最低賃金が610円の現状では、1日8時間フルタイムで週5日（月22日）働いたとしても、月給は額面で10万7360円にしかならない。ここから税金や社会保険料を控除されれば、手取額は10万円を下回る。家賃が7万円だとすれば、水道光熱費や食費に当てられるのは3万円にも満たない。これでは自立した生活は不可能である。こうした状況を改善し、「ワーキング・プア」と呼ばれる労働者の貧困を打開するためには、少なくとも最低賃金を1000円程度（これでも月収は18万円に満たない。）にすることが求められており、現在のような低廉な水準では到底追いつかないというべきである。

政府が提出した最低賃金法改正法案は、最低賃金の水準について、生計費に焦点をあて、「生活保護との整合性」を考慮することとしているが、この点は改善である。もっとも、一方で、生活保護水準の切下げがすすめられているところであり、連動して最低賃金の水準も切り下げられるおそれがあることには警戒すべきである。

他方、金額の決定に際し、「企業の支払能力を考慮する」との要件の見直しが見送られたことや、産別最低賃金違反について罰則がなくなったことなどは、問題である。

5 パート労働法改正法案（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部

を改正する法律案)

パートタイム労働者の労働条件については、パートタイムであるというだけで、企業がフルタイム労働者と比較して不当に低く処遇をしてきた。企業がパートタイム労働について賃金抑制の手段として「活用」してきたものであり、このような不当な処遇を許容すべき理由はなく、つとに均等処遇が求められてきた。

パート労働法改正法案は、通常の労働者との「均衡ある待遇の確保」を規定し、パートタイム労働者への労働条件の明示を義務付け、正社員への転換促進の措置を企業に講ずるよう求めるなど、こうした要求に応えた面も見られる。

しかし、肝心の差別的取扱いの禁止の対象となるのは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度…が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者…であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」（いわゆる擬似パート）というきわめて限定されたパート労働者のみに限られており（全パート労働者の1パーセント程度）、まったくもって不十分であり、すべてのパート労働者についての均等処遇が不可欠である。また、正社員への転換制度にしても、すでにベテランの域に達したパート労働者について、わざわざ正社員になるための試験をもうける必要はないと考えられるし、応募の機会の付与だけにとどめて、「採用するかどうかは使用者の自由」としたのでは改善がはかられないことは明らかである。したがって、たとえば、労働者派遣法に見られるように、一定年数（たとえば3年）をこえてパート労働者を雇用し続ける場合には、当該パート労働者が希望したときは使用者は正社員として雇用しなければならないとするなどの措置をとるべきである。安倍内閣は、この程度の本改正法案を「再チャレンジ」政策の目玉としているが、羊頭狗肉というほかない。

6 終わりに

通常国会では、これら労働関連法案が審議されるものであるが、以上述べたとおり、「規制緩和」によって使用者の横暴を許して労働者保護の破壊を押し進めるのではなく、労働者の生活と健康を守り、労働条件の向上と地位の安定を図るという観点から、必要な修正がなされるべきである。自由法曹団は、よりよい労働法制の実現のために全力を挙げる決意である。

