厚生労働省・今後の労働契約法制の在り方に関する研究会

「中間取りまとめ」に対する意見

日本労働組合総連合会

２００５年６月８日

目　　次

１．はじめに　１ページ
（１）　労働契約法の必要性について
（２）　今後の労働契約法制の在り方に関する研究会「中間取りまとめ」について

２．労働契約法の役割について　２ページ
（１）労使の実質的対等性を確保する
（２）行為規範となり裁判規範となるもの
（３）任意規定ではなく強行規定を基本とする
（４）手続規制と実体規制、及び履行確保のための罰則が必要

３．労使委員会制度について　３ページ
（１）現行過半数代表制に対する問題意識
（２）「中間取りまとめ」における労使委員会の問題点
①　労働組合との性質や役割の違いが不明確であることについて
②　労使委員会の民主性や正当性確保のための方策について

４．解雇の金銭解決制度について　５ページ
（１）２００３年の労働基準法改正時における議論について
（２）誰のための金銭解決制度か
①　「中間取りまとめ」の労働者側に金銭解決のニーズがあるとの指摘について
②　使用者からの金銭解決を認める範囲を狭める案について

５．雇用継続型契約変更制度　６ページ
（１）制度の必要性や現実性に対する疑問
①　雇用継続型契約変更制度を利用する場面について
②　労働条件の変更に異議をとどめて承諾しつつ訴訟で争うことについて
（２）労働者に対する過大な負担
（３）雇用継続型契約変更制度と解雇の金銭解決は使用者に「フリーハンド」を与える

６．労働時間法制の見直しについて　７ページ

７．労働契約法の対象者の範囲について　７ページ

８．就業規則の作成と変更について　７ページ

９．試用を目的とする有期労働契約について　８ページ

１０．仲裁合意について　８ページ

１１．おわりに　８ページ

２００５年６月８日

厚生労働省
「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」御中

日本労働組合総連合会
事務局長　草野　忠義

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会「中間取りまとめ」に対する意見

１．はじめに

（１）労働契約法の必要性について

連合は、２００１年１０月の大会において、「労働契約法案要綱骨子（案）」、「パートタイム労働者及び期間の定めのある労働契約により雇用されている労働者（有期契約労働者）の適正な労働条件の整備及び均等待遇の確保に関する法案要綱骨子（案）」、「労働者代表法案要綱骨子（案）」を確認している。

特に労働契約については、企業間競争の激化、事業転換などを背景とした解雇をはじめ、雇用・就労形態の多様化などの拡大によって雇用や労働条件をめぐるトラブルが増加している。裁判所や厚生労働省の個別労働紛争解決制度、そして連合の労働相談に持ち込まれる労使紛争の数は増加する一方である。

こうした増加の大きな要因は、労働契約に関するルールの未整備にある。民法や労働基準法、判例や裁判例などを用いて労使紛争を事前に予防し、また、紛争発生後に解決したりしてきた今までのやり方では、もはや対応できない状況にある。そのため、労働契約の成立から展開、終了まで、包括的に労使の権利義務を規定する「労働契約法」が必要である。

（２）今後の労働契約法制の在り方に関する研究会「中間取りまとめ」について

労働契約法の制定が喫緊の課題であっても、「中間取りまとめ」には、労働者と労働組合にとって看過できない点が数多く含まれている。しかも、社団法人全国労働基準関係団体連合会から発行された出版物（労働調査会出版局編『どうなる？　どうす

る？　労働契約法』）において、「中間取りまとめ」に関して、「最終報告における労働契約法制の内容について一定の方向を知ることができるものであります。本書は、その方向性が明らかな事項を中心に論点整理を試みたものです。」と「はじめに」に記載されていることに照らしても、「中間取りまとめ」の基本的性質は、今後の議論のための中間的論点整理のために作られたものではなく、「最終報告のたたき台」として作成されたものと言わざるを得ない。

よって、連合は、今回の「中間取りまとめ」について、今後、各方面から意見を求め、議論を深めるための論点整理の文書を作成することを求める。そして、もし「中間取りまとめ」の示す方向性が修正されることなく労働契約法が作られていくのであれば、連合は、労働者や労働組合のためにならない労働契約法であると判断する。

２．労働契約法の役割について

（１）労使の実質的対等性を確保する

民法における契約には、「契約自由の原則」があり、国家は契約当事者の自由な意志に介入してはならない、とされている。

しかし、労働契約においては、労働者と使用者との間には、経済的にも、社会的にも、大きな力の差がある。労働契約の基本的特徴は、契約当事者の本質的非対等性にある。労働契約をめぐる問題は、労使が非対等であるために、労働条件その他が一方的に使用者により決定されることに起因する。

そのため、労働契約法では、労使自治に委ねるだけでは妥当ではなく、労使の非対等性を補強し、実質的対等に近づけるような仕組みが必要である。

（２）行為規範となり裁判規範となるもの

労働契約法が存在しない中、労使紛争解決の判断基準は、民法の一般原則（民法１条２項の信義誠実原則、又は、同条３項の権利濫用禁止）とこれに基づく判例法理を中心としている。しかしこれらは、法令のように明確化されておらず、法令に比較すると一般に認知もされづらい。そして、裁判の結果の事前予測が難しく、実際に裁判をしてみなければ勝訴できるか否か分からない、という問題もある。

新たに労働契約法を制定するにあたっては、必要なルールは明確に法律化して、労使の行為規範となり、紛争発生の予防に資するものにしなければならない。そしてルールの明確な法律化は、紛争が発生し、最終的に訴訟の提起となった場合にも、裁判所の判断の拠り所となり、事前の予測可能性も高められる。

「中間取りまとめ」では、指針やガイドラインを作ることに重点が置かれているが、これらは、例え労使の行為規範になりうることがあったとしても、裁判官には一顧だにされない。やはり、重要なルールは法律化が必要である。

また、裁判において紛争を解決することを考えれば、権利義務の「要件」と「効果」をはっきりさせ、立証責任の在り方についても考察しなければならない。なお、労使の非対等性を鑑みれば、立証責任は、基本的に使用者が負うものとするべきである。

（３）任意規定ではなく強行規定を基本とする

繰り返すが、労使は対等ではない。「中間取りまとめ」では、「労使当事者が実質的に対等な立場で自主的に労働条件を決定することがますます重要」としているが、労使を対等に近づける仕組みを作ったとしても、「実質的に対等になった」と判断するのは拙速である。

使用者と対等な立場で自主的に労働条件を決定できる労働者は、今後も少数である。もし労働契約法に、当事者が異なる合意をすれば適用されない任意規定を多くすれば、結局は、使用者が提案する労働条件等に合意をせざるを得ない労働者にとって、労働契約法の持つ意義は薄らぐ。また、労働契約法の、「判断の基準や、権利義務の要件と効果を明確化する」という重要な役割の一つがなくなり、実効性を失ってしまうことになる。労働契約法の基本は、当事者の意思に関わりなく適用される強行規定とすべきである。

（４）手続規制と実体規制、及び履行確保のための罰則が必要

連合の「労働契約法案要綱骨子（案）」では、手続規定と実体規定の両方を重視した。労働者の権利を実現するためには、実体規定だけでなく、手続規定の充実が必要であり、同時に、手続規定が充実すれば実体規定が不要となるものではないからである。「中間取りまとめ」では、労働者への情報提供や手続規定を重視する傾向が見受けられるが、これらの充実だけで労働者の権利実現がはかられるものではない。

また、「中間取りまとめ」では、労働契約法の履行は「基本的に労使当事者間の信頼関係によって図られるべき」としているが、一切の罰則が排除されるべきなのかは、十分に検討するべきである。例えば商法では、手続規定に違反した場合の罰則が発達している、ということもあり、履行確保のための罰則の有用性を示している。

３．労使委員会制度について

（１）現行過半数代表制に対する問題意識

労働基準法等では、労使協定・就業規則は、過半数代表の意見聴取等が規定されている。これらは、労働者の重要な労働条件について大きな影響を持つが、過半数労働組合がない事業場の過半数代表の選出については、民主的選出の保障や地位の保全な

どが不十分である。そのため、連合は、過半数労働組合がない事業場において、事業場における適正な労働者代表制を確保するため、我が国の労働組合活動との両立を前提に、労働者代表の民主的選出方法の明確化等を中心とした労働者代表法制が必要だと考える。

（２）「中間取りまとめ」における労使委員会の問題点

しかるに、「中間取りまとめ」における労使委員会制度は、①労働組合との性質や役割の違いが不明確、②労使委員会の民主制確保のための方策が示されていない、という点で問題である。「中間取りまとめ」の労使委員会では、現行過半数代表制の持つ問題は解消されないばかりか、職場に混乱をもたらすだけである。

①　労働組合との性質や役割の違いが不明確であることについて

「中間取りまとめ」は、常設的な労使委員会について「当該事業場における労働条件について、例えば、制度を変更した場合にその運用状況を確認することや、問題が生じた場合の改善の協議、労働者からの苦情処理等のさまざまな機能を担うことができる」との基本構想を示しているが、これが本当に可能なのは、労働組合だけである。

労働組合は、憲法で保障されたストライキ権を背景にしているからこそ、使用者と対等な立場で労働条件等について協議し、交渉できるのである。不誠実な使用者に対しては、不当労働行為として労働委員会に申し立てることもできる。こういった素地に欠ける労使委員会が、労働条件等について使用者と対等に協議・交渉することは、とうてい不可能である。

そして「中間取りまとめ」では、労使委員会の決議と労働協約との関係が一切論じられていない。労使委員会の決議と労働協約が重複しない制度設計にするのはもちろんであるが、重複した場合においても、労働協約が優先とするべきである。

②　労使委員会の民主性や正当性確保のための方策について

「中間取りまとめ」においては、労使委員会の選出については「当該事業場の全労働者が直接複数の労働者委員を選出すること」という記述のみであり、選出方法について検討した形跡は見られない。任期の定めが必要、と言いながらも、任期はそれぞれの労使委員会で独自に定めるのか、法律で定めるのかすら明らかになっていない。民主制確保のためには、少なくとも、改正前の企画業務型裁量労働制の労使委員会のレベル以上のものが必要である。

以上のように、「中間取りまとめ」で示されているような労使委員会に、就業規則の変更の際の合理性を推定させる効果等を認めることは、絶対にできない。研究会は、今後は、労使委員会と労働組合の役割分担や、労使委員会の民主性や正当性を確保できる方策について、一層の議論を行うべきである。

４．解雇の金銭解決制度について

（１）２００３年の労働基準法改正時における議論について

２００３年に労働基準法の改正を労働政策審議会・労働条件分科会において議論していた際、その建議には、解雇ルールに加えて、解雇の金銭解決制度が盛り込まれていたが、法案要綱には、金銭解決制度は入れられなかった。この理由の説明が十分になされないまま、「中間取りまとめ」に再度金銭解決制度の項目が入っていることには、納得できない。

（２）誰のための金銭解決制度か

裁判所の審理期間が以前と比較すると短縮され、原則３回の期日で決着する労働審判制度が２００６年からスタートするといっても、労働者にとって裁判に踏み切ることは、依然として相当の決断が必要なことには変わりはない。法律扶助制度が不十分なので、弁護士費用の負担も大きく、解雇により収入が途絶えた労働者が裁判を起こすことは、さらに難しい。

このような状況下で、裁判を起こし、解雇無効の判決を勝ちとった労働者に対し、会社が一定の金銭を支払えば職場復帰できなくなる制度は、労働者にとって非常に過酷である。

金銭解決制度の導入には、反対する。

①　「中間取りまとめ」の労働者側に金銭解決のニーズがあるとの指摘について

現在、解雇の有効無効を裁判で争う場合には、現職復帰を求めずに損害賠償だけ請求することはできないため、「解雇には納得できないが職場には戻りたくない」と考える労働者には選択肢がなかった、と言われることもある。しかし、現在でも、裁判上の和解では金銭解決が可能であるし、２００６年からスタートする労働審判制度の中では金銭解決を求めることも可能なので、この指摘は妥当ではない。

②　使用者からの金銭解決を認める範囲を狭める案について

金銭解決制度の中でも、使用者からの金銭解決については、断じて認められない。

まず、使用者からの金銭解決を認めれば、「金さえ払えば解雇できる」との風潮が広まる。違法な解雇が金銭により有効とはならない仕組みを作り、公序良俗違反の解雇については金銭解決を認めず、さらに特別な事情がある場合に限る、としたとしても、このような複雑な基準は一般的には理解できない。

次に、使用者からの金銭解決を認める範囲をどれだけ狭めたとしても、職場復帰を望む労働者が職場に復帰できなくなるケースが発生することは、やはり納得できない。

５．雇用継続型契約変更制度

（１）制度の必要性や現実性に対する疑問

① 雇用継続型契約変更制度を利用する場面について

「中間取りまとめ」では、雇用継続型契約変更制度を利用するのは、「就業規則の変更法理によっては対応できない場面」だと読めるが、労働協約や就業規則の変更では対応できないのは、いかなる労働条件変更であり、いかなる方法で規定された労働条件なのか、理解できず、必要性は感じられない。次項で述べるが、この制度は労働者に多大な負担を課すものであるにもかかわらず、研究会では制度の必要性について十分に検討した形跡が見られない。

② 労働条件の変更に異議をとどめて承諾しつつ訴訟で争うことについて

雇用継続型契約変更制度の特徴は、労働条件の変更に異議をとどめて承諾しつつ、変更の合理性について訴訟で争えることである。しかし、「変更後の労働条件は受け入れられない」として訴訟を起こした労働者を、使用者が雇用し続けるかは、甚だ疑問である。

雇用継続型契約変更制度を考えるにあたって参考にされたのは、ドイツの「変更解約告知」である。しかしドイツでも、現実にはほとんどの場合、使用者は労働条件の変更を受け入れて変更の合理性を争おうとする労働者を、解雇するという。そして、労働者が裁判で争うのは、結局は労働条件の変更ではなく解雇の合理性になってしまう、という実態がある。研究会は、こうしたドイツの実態を考察した上で、制度の妥当性を議論するべきである。

（２）労働者に対する過大な負担

労働条件の変更を提示された労働者が、変更後の労働条件に異議がある場合には、訴訟を提起しなければならないのが、この制度の特徴である。この制度のモデルとなった「変更解約告知」を持つドイツでは、労働裁判所があり、年間６０万件とも７０万件ともいわれる労働裁判の数がある。日本では、労働審判制度がスタートするといはいえ、ドイツほど日常的に労働事件が裁判所に持ち込める状況にはない。雇用継続型契約変更制度は、日本においては「中間取りまとめ」が考えるようには機能せず、労働者にとっては、解雇を背景に労働条件変更を迫られる制度でしかない。

「労働条件の変更か、解雇か」と迫られることが、労働者にとってどれほど過酷かは、リストラが盛んに行われた時期のことを思い返せば、想像に難くない。

（３）雇用継続型契約変更制度と解雇の金銭解決は使用者に「フリーハンド」を与える

もし、雇用継続型契約変更制度と解雇の金銭解決の両方を新設すれば、使用者に「フリーハンド」を与えることになる。つまり、労働条件は解雇を背景に変更できるようになり、もし違法な解雇であっても、最終的には金銭を払えば解決することになるからである。これでは、誰のための労働契約法なのか分からない。確かに、違法であれば訴訟に訴えれば解決する。しかし、労使の非対等性という労働の分野に固有の特性や、労働者が裁判などの紛争解決機関にアクセスするのが難しいという日本の現状を、研究会はどれぐらい認識しているのか、疑問である。

６．労働時間法制の見直しについて

「中間取りまとめ」では、「労働者の創造的・専門的能力を発揮できる自律的な働き方への対応が求められており、労働契約法を制定する際に、併せて労働基準法の労働時間法制についても基本的な見直しを行う必要がある」としているが、なぜ労働契約法に関する研究会であるにもかかわらず、労働時間法制の見直しについて言及するのか、理解できない。

７．労働契約法の対象者の範囲について

「中間取りまとめ」では、労働契約法の対象者は「労働契約法制全体の検討を更に深めることに併せて引き続き検討」としている。

「請負」「委託」といった契約だが、実際は労働者と変わらない働き方をしている人が増えている問題だけでなく、労働者ではないが労働者に近い働き方をしている人が増えている、という問題もある。こういった人たちにも、何らかの保護が与えられるような法制度が現在求められている。

８．就業規則の作成と変更について

現行の労働基準法では、就業規則の作成や変更について、過半数組合や過半数代表者からの「意見聴取」が求められるだけだが、これでは過半数代表が反対しても、使用者が意見を聴けば、行政官庁に受理されてしまう。就業規則の作成と変更については、「協議」を義務付け、使用者が一方的に作成・変更できないようにするべきである。

なお、「中間取りまとめ」にあるように、就業規則の変更による労働条件の不利益変更について、労使委員会の委員の５分の４以上の賛成があれば合理性を推定することについては、反対する。

９．試用を目的とする有期労働契約について

「中間取りまとめ」では、有期労働契約についても触れられているが、その中でも、試用を目的とする有期労働契約は、労働市場に多大な影響を与えることが十分に予想できる。

２００３年の労働基準法改正で、有期労働契約の上限が延長されたが、その後、新規学卒者をいったんは有期で雇用し、選別の後、期間の定めのない正社員に登用する、という方法を採用する企業が散見されるようになった。試用を目的とする有期労働契約が法制化されれば、企業が適性が見極めにくい若年労働者に対して一斉に利用することが容易に予想できる。若年労働者の雇用問題が大きな注目を集めているような時期に、この制度を法制化すれば、一層不安定雇用の労働者が増加することは明白である。有期労働契約自体にも規制が必要だが、試用を目的とする有期労働契約の新設は、絶対に許されない。

10. 仲裁合意について

個別労使紛争の事前の仲裁合意については、現在、仲裁法の附則により無効とされている。

「中間取りまとめ」では、事前の仲裁合意について、「引き続き検討」としているが、日本における労使紛争処理の現状を鑑みれば、現行を維持すべきである。労働契約締結時に、将来の紛争発生後の処理方法まで規定できるようにすれば、発生した紛争そのものだけでなく、紛争の処理方法まで争う事態が出てきてしまう。

11. おわりに

研究会は、労働契約に関わるあらゆる論点を洗い出し、いま一度、自由活発に議論を行い、連合意見を踏まえた最終の取りまとめが行われるよう強く要望する。

以　　上