ちょっと待って!

労働契約法

中間取りまとめ

連合は
2001年に「労働契約法案要綱骨子案」を示し
「労働契約法」の制定を求めています。
厚生労働省も、
専門の研究者による労働契約法の研究会を
2004年4月にスタートさせ、
2005年4月に「中間取りまとめ」を発表しました。
しかし、「中間取りまとめ」には、大きな問題があります。

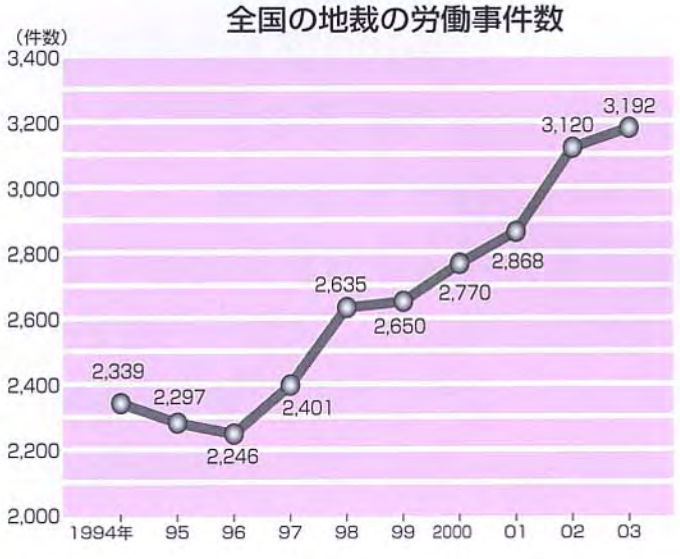
はじめに

「労働契約法」が必要な理由

労働組合法、労働基準法など、労働法には多くの法律がありますが、労働契約の成立から展開、終了、つまり募集・採用、配転・出向や労働条件の変更、解雇・退職・雇止めまでの、労働者と使用者との権利・義務を定めた法律はありません。これらの労働契約上の問題は、これまで、民法などをよりどころにした裁判所の判断が積み重ねられて、解決が図られてきました。

しかし、労働者や使用者の中で、判例を知っている人はどれだけいるでしょうか。また、法律ではないので、実際に裁判をしてみないとわからないという問題があります。

さらに、雇用・就労形態の多様化、企業組織の再編など、労働契約をめぐる環境の変化を受けて、個別労働紛争が増加しています。こうした紛争の予防や解決の基準として、明確に定められたルールとして「労働契約法」が、必要なのです。



研究会「中間取りまとめ」は労働者にとって厳しい内容

厚生労働省の研究会がまとめた「中間取りまとめ」は、労働条件の最低基準を定める労働基準法とは別の新たな法律として、労働契約法をつくる必要があるという認識については連合と一致しています。しかし、具体的な中味では、多くの問題点・疑問点があります。これらの問題点・疑問点が解消されないままの「労働契約法」であれば、労働者にはたいへん厳しいものになってしまいます。

では、「中間取りまとめ」の問題点・疑問点は何なのでしょうか？

「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（ポイント）

労働契約法の必要性

背　景

◆労働条件決定の個別化
◆経営環境の急激な変化
◆個別労働関係紛争の増加
◆集団的労働条件決定システムの機能の低下
◆労働者の自律的な働き方に対応するために労働時間法制の見直しを検討する必要

◆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を促進し、紛争の未然防止等を図るため、労働契約に関する公正・透明なルールを定める新たな法律（労働契約法）が必要
◆仮に労働時間法制の見直しを行う場合には、労使が労働契約の内容を実質的に対等な立場で自主的に決定できるようにするための労働契約法が不可欠

労働契約法の性格

◆労働基準法とは別の民事上のルールを定めた新たな法律
◆履行確保のための罰則は設けず、監督指導は行わない
◆労働基準法についても、労働契約に関するルールの明確化の観点から見直しを行う

具体的な検討の方向性

労働契約法の制定

①労働条件の設定の運用状況を常時調査討議し、労働条件の決定に多様な労働者の意思を適正に反映させることができる常設的な労使委員会制度を整備
②手続規制、任意規定や推定規定なども活用
③労働契約の成立・変動・終了に関する要件と効果を規定
　◇採用内定、試用期間、配置転換・出向・転籍、懲戒、解雇、退職等のルールの明確化
　◇安全配慮義務、労働者の個人情報保護義務等の整備
　◇「雇用継続型契約変更制度」の導入の検討
　◇解雇の金銭解決制度の導入の検討　等
④有期労働契約の雇止めについてのルールの整備など有期契約労働者にも対応

労働基準法の見直し

◇契約期間の上限規制の趣旨が労働者の退職制限の防止に限られることの明確化
◇採用内定期間中の解雇予告制度の適用除外
◇複数の事業場で働く場合の労働時間の通算規定の見直し
◇労働条件明示や就業規則の記載事項・作成手続の見直し
◇第18条の2など民事的効力のみを有する規定を労働契約法に移行

「中間取りまとめ」、ここが問題! ここが疑問?

1．労使委員会制度

○労使当事者が実質的に対等な立場で交渉ができるよう、常設的な労使委員会を設置する。
○労使委員会の役割は、①就業規則を作成するときの意見聴取、②就業規則を変更する際に、労使委員会で5分の4以上の賛成があれば、変更の合理性を推定、③解雇が無効な場合でも、使用者が金銭を払って契約を終了させることを容認、④制度の運用状況の確認や労働者からの苦情処理、など。

Q 「常設的な労使委員会」とは何ですか?

A 労働基準法などでは、労働者の意見を反映させるための手段として、過半数労働組合、過半数代表者との労使協定や意見聴取、企画業務型裁量労働制の労使委員会などがあります。でも、労働組合がある職場が少ない、過半数代表者はたった一人が全体の代表となってしまうなどの問題があります。「中間取りまとめ」では労働条件全般について、使用者と協議をする相手方として「常設的な労使委員会」の活用が提案されています。

Q 「労使委員会」は実質的に対等な立場で協議できるのですか? 「労働組合」との違いは何ですか?

A それが最大の問題点です。労働組合の運営は非常に民主的で、組合は会社とさまざまな交渉ができるだけでなく、交渉がととのわなかったときにはストライキもできます。会社による支配介入、不利益取扱など不当労働行為を禁止し、会社が違反した場合は労働委員会の救済を受けられます。労働組合が労使対等の立場で交渉できるのは、これらの対等性を確保する措置が決められているからであり、労使委員会によって果たして「実質的に労使対等な立場」となれるかどうかは大いに疑問です。また、日本の労働組合は企業別の労働組合。労働組合と重複する懸念もあります。

現在の過半数代表は問題ですが、労使委員会を法律で制度化することの是非、機能、労働組合との役割分担、委員の選出手続き、委員の5分の4以上の賛成で労使合意を可能とすることの是非など、掘り下げた議論が必要です。

2. 解雇の金銭解決制度

○ 「解雇の金銭解決制度」を導入する。
○ 「整理解雇の4要件」は法律に明記しない。

Q 「解雇の金銭解決制度」は、どんな制度ですか？

A 解雇が有効か無効かを争う裁判で、裁判所が解雇無効の判断を出しても、労使いずれかの申し立てによって、使用者が解決金を支払えば雇用が終了したものと扱い、会社が労働者を職場復帰させなくてもよいという制度です。2003年の労働基準法改正のときの審議会(労働条件分科会)でも議論されましたが、結局、見送られました。前回の議論があったのに、なぜ今回、改めて導入が目指されているのか、疑問です。

Q 「中間取りまとめ」の提案は、使用者からの申し立ても認めるという内容ですか？

A 労働者からの申し立てであっても、訴訟手続きの点からクリアすべき課題があるのに、使用者からの申し立ての場合も検討されています。使用者からの申し立ての場合には、「労働者の職場復帰が困難と認められる特別な事情がある場合に限る」などとしていますが、「人間関係がうまくいかない」といった程度でも認められ、条件を厳しくしたとは言えません。結果としては、違法な解雇を金銭の支払いによって職場復帰させないことになるでしょう。また、「柔軟な救済手段の一つ」として提案されていますが、実際には解雇をめぐる裁判で和解は行われており、特別に制度化する必要性は低いと思われます。

Q 「整理解雇の4要件」を法律に書かなければ、どうなりますか？

A 「整理解雇の4要件」(①人員削減の必要性、②解雇回避措置、③選定基準の妥当性、④労働者・労働組合との説明協議)、の4要件とは、これら4つの基準すべてを満たさなければ、整理解雇は無効になるということです。4つの基準の全部を満たさなくてもよい、という法律または厚生労働省が定めるガイドラインになれば、整理解雇の基準は現在の判例法理より緩くなり、整理解雇のときの予測可能性が低下するおそれがあります。4要件はしっかりと法律に書き込むべきです。

3．雇用継続型契約変更制度

○ これまでは一般的に「変更解約告知」と呼ばれてきた制度で、就業規則の変更では対応できない場合の利用を想定。
○ 会社が労働者に、「労働契約の変更に応じてほしい。変更に応じられないなら解雇だ」と、契約変更か解雇かを選択させる制度。

Q 「雇用継続型契約変更制度」とは、どのような制度ですか？

A この言葉は、研究会の「中間取りまとめ」で使われたのが初めてです。似たような制度がドイツにあり、「変更解約告知」と訳されています。たとえば、「ＳＥとして雇用してきた労働者に営業職にかわってもらう」ような場合に、使用者が「労働契約内容の変更に応じて欲しい。応じられないなら解雇だ」と通告。労働者は、その変更には異議をとどめつつ（つまり、承諾はせず）、雇用関係を維持しながらその変更の効力を裁判で争えるようにするというものです。今までの日本にはなかった、まったく新しい制度です。

Q 「就業規則の変更では対応できない場合」とはどんな場面ですか？

A 勤務地や職種が限定されている労働者について、勤務地や職種を変更したい時に使うのだと思われますが、よく分かりません。また、「変更は受け入れられない」と留保して裁判に訴える労働者は解雇されるのではないでしょうか。ドイツにおいても、留保付承諾で変更の効力を争うケースはまれだと言われています。

Q 労働者にとって、メリットはありますか？

A 労働条件の変更にはいったん応じて変更の合理性を裁判で争うか、変更に応じないで解雇されて解雇の合理性を裁判で争う、というパターンが考えられますが、いずれにしても裁判をしなければ異議申し立てができないのは、労働者にとっては費用も時間もかかり、たいへんな負担です。解雇の金銭解決制度とセットで導入されれば、使用者が労働条件の変更と解雇についてフリーハンドを持つことになりかねず、メリットどころではありません。

4. 労働時間法制の見直し

○ 労働契約のルール見直しの際に、労働者の自律的な働き方に対応する労働時間法制の見直しを検討する。

Q 「労働契約法」の研究会なのに、なぜ「労働時間法制の見直し」が書いてあるのですか？

A 「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」としていますが、これを読んでも、両者にどのような関係があるのか、まったく理解できません。

Q 「労働時間法制の見直し」とは、どのような内容ですか？

A 労働時間法制については、2005年4月から、研究者による研究会が厚生労働省に設置されています。「中間取りまとめ」が意識しているのは、アメリカの「ホワイトカラー・イグゼンプション」でしょう。これは、一定の収入以上の事務系労働者は、労働時間を管理しないで、週40時間を超えても時間外賃金を支払わないという制度です。現在の労働基準法では「1週40時間、1日8時間」という原則のもと、「変形労働制」「事業場外のみなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」など、柔軟な労働時間制度がありますが、これを大幅に緩和するものです。

5. そのほか

○ 就業規則による労働条件の変更については、労使委員会の5分の4の賛成があれば、合理性を推定する。
○ 配置転換の際に使用者が講ずべき措置などについて、指針・ガイドラインで定める。

Q 「就業規則による労働条件の不利益変更」も、問題がありますか？

A 就業規則は職場全体の労働条件を示すものとして広く定着していますが、使用者が過半数労働組合等からの意見聴取を行えば、一方的に作成・変

更できるという大きな問題点があります。そのため、就業規則の変更による労働条件の不利益変更が行われ、裁判にもなってきました。判例では、「合理性の有無」が判断されてきましたが、「中間取りまとめ」では、労使委員会の5分の4の賛成があれば、合理性を推定すると提案されています。選挙手続がない上に独立性の保障もない労使委員会にそれだけの権限・責任を与えるなどの問題点があります。

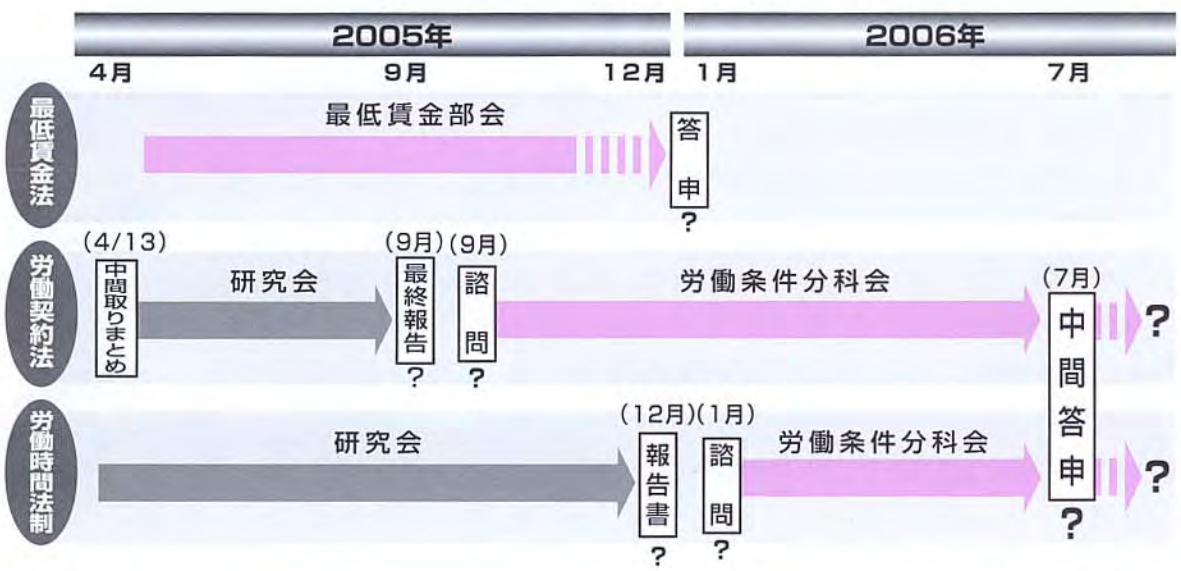
Q 「労働契約法」の指針やガイドラインには、いったいどんな意味があるのですか？

A 「中間取りまとめ」では、使用者が講ずべき措置を指針やガイドラインで示すということが書かれています。たしかに、指針やガイドラインは、行政指導や労使が行動するときに何らかの参考程度になることはあるかもしれませんが、法律にしなければ使用者は拘束されません。また、裁判になったときには、裁判所は指針やガイドラインは参考にしないので、「要件」と「効果」を明確にした法律が必要です。

Q 「労働契約法」の議論はこれからどのように進むのですか？

A 厚生労働省の労働契約法の研究会は、今年の秋に最終報告書をまとめる予定です。その後は、審議会での議論が予想されます。この期間は、研究会・審議会において、最低賃金法、労働時間法制の見直しに向けた議論も、同時に行われています。労働者のためにならない労働契約法ができることのないよう、研究会の動向を監視するとともに、労働者のためになる労働契約法とするための取り組みが必要です。

今後予想される検討スケジュール



連合の労働契約法

連合の「労働契約法案要綱骨子（案）」（2001.10　第7回定期大会）

労働契約の締結

1 労働契約は、期間の定めのないものが原則

正当な理由のない有期契約労働や、1年を超えた期間を定めた労働契約は、期間の定めのない契約であるとみなします。

2 求人広告等に書かれた労働条件以下での労働契約締結は、禁止

もし締結した労働契約に、求人広告などに書かれた労働条件以下の部分があれば、その部分は求人広告等に書かれていた労働条件に引き上げられます。

3 労働者が採用内定に承諾を与えた時に、労働契約は成立

労働者が採用内定に承諾を与えた時に労働契約が成立するので、内定取り消しの場合にも、正規に労働契約を締結した労働者を解雇するときと同じ要件や手続きが求められます。

4 試用期間は、3か月以内

本採用の前の試用期間中における解雇であっても、正規に本採用の労働契約を締結した労働者を解雇するときと同じ要件や手続きが求められます。

労働条件の変更

1 労働契約内容の変更には、労働者の合意が必要

労働契約の内容は、労働者の合意がなければ、使用者は変更することはできません。使用者が労働者の合意がなくとも労働契約内容を変更できるのは、「労働契約内容の変更が必要かつ合理的」であって、「使用者が過半数代表の労働組合または労働者代表との間で、誠実に説明協議を尽くした」、という時に限定されています。

2 転居を伴う配置転換には、労働者の同意が必要

使用者は、過半数代表の労働組合または労働者代表に誠実に説明協議を尽くした後、労働者の同意を得てからでないと、労働者に転居を伴う配置転換を命じることはできません。なお、労働者が家庭状況などにより転居が困難であれば、使用者は労働者の蒙る不利益が最小限になるよう、配慮する義務があります。

3 出向には、労働者の承諾が必要

出向は、出向期間や出向先での労働条件などを記載した書面を労働者に交付し、労働者の承諾を得なければ、命じることはできません。同時に、使用者は過半数代表の労働組合または労働者代表に誠実に説明協議を尽くさなければなりません。

4 転籍には、労働者の同意が必要

使用者は労働者の同意がなければ、転籍を命じることはできません。また、労働者の同意はいつ得てもいい、というのではなく、転籍を命じる時に同意を得なければなりません。

労働契約の終了

1 正当な理由がなければ、労働者を解雇できない

使用者は労働者を自由に解雇することはできません。また、「解雇には正当な理由があった」ということを立証するのは、使用者です。

2 労働者個人の非違行為等を理由とする解雇でも、一定の手続きが必要

労働者に※非違行為等があれば、それだけですぐに解雇できる、というものではありません。使用者は労働者に対して、解雇理由に関する説明を尽くし、労働者に弁明の機会を与えなければなりませんし、過半数代表の労働組合または労働者代表から求めがあれば、説明協議に応じなければなりません。

※非違行為とは…労働者が企業秩序あるいは職場規律に違反する行為（服務違反行為）のことを言います。

3 整理解雇については、「整理解雇の四要件」が必要

①人員整理の必要性、②解雇回避努力、③被解雇対象者の人選基準の正当性、④労働者との説明協議手続き、の4要件すべてを満たさない整理解雇は、無効です。

整理解雇の4要件

4 解雇予告期間は、60日

現行の労働基準法における解雇予告期間は30日ですが、「労働契約法」では、60日に延長しました。

5 使用者は、解雇理由と被解雇対象に選定された理由を書面で労働者に渡さなければならない

「解雇された理由」が分からない、ということがあってはなりません。いかなる理由であったのか、労働者には知る権利があります。

6 労働者が嫌がらせなどによって会社を自分から辞めた場合、使用者による解雇とみなす

職場でのいじめやセクハラによって、労働者が会社を辞めざるを得ない環境が作り出されてしまった時、労働者は会社を辞めたくないのに退職してしまうことがあります。そのような時は、労働者の自主的な退職ではなく、「使用者に解雇された」、とみなします。この考え方により、労働者は解雇予告手当を支払われる権利や解雇理由等を告知される権利を行使できます。

今まで…

労契法の場合…

罰　則

1 罰則を設けることが適切な条項については、罰則を設ける

労働契約法は、あくまで使用者と労働者の締結する労働契約が適切なものとなるようにする法律ですが、条項の性質によっては罰則を設け、より一層履行が確保されるようにします。

◆労働契約法 「用語解説」◆

○要件と効果

民事上、有効か無効かという**「効果」**を決めるのが**「要件」**。

「要件」：たとえば、「整理解雇の４要件」

①人員整理の必要性があること。

②解雇回避の努力が尽くされたこと。

③解雇対象者の人選基準と運用に正当性があること。

④労働者・労働組合との説明協議が誠実になされたこと。

「効果」：４要件がすべて満たされれば解雇は有効、
４要件の一つでも欠ければ解雇は無効

○実体規定と手続規定

実体規定

権利・義務の内容について定める規定。
たとえば、「正当な理由がなければ解雇はできない」という規定。

手続規定

一定の手続きを権利・義務関係の変動の要件として定める規定。
たとえば、労働基準法の３６協定の締結と届け出の規定。

○強行規定・任意規定・推定規定

強行規定

労使の合意があってもかえられないルール。

任意規定

労使の合意があれば、その規定とは異なることを定められるというルール。

推定規定

労使当事者で定めていない内容について、一応の推定をするというルール。推定したものと異なる事実があれば、推定規定による効果は生じないとするもの。

ちょっと待って！労働契約法

連合

日本労働組合総連合会
総合労働局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
TEL.03-5295-0518 FAX.03-5295-0545
URL:http://www.jtuc-rengo.or.jp/
E-mail:jtuc-koyou@sv.rengo-net.or.jp
発行日 2005年6月（第2刷）