

新しい労働ルールのグランドデザインを提案 中間報告を連合総研が発表

連合総合生活開発研究所（連合総研、薦田隆成所長）は今年四月、「イニシアチブ二〇〇八」新しい労働ルールの策定に向けて「研究委員会（主査・水町勇一郎・東京大学社会科学研究所准教授）を発足。労働を取り巻く環境が変化するなか、大きな全体構想を描きながら法制度を見直していくことが求められているとして、「新たな労働ルールのグランドデザイン」の提起に向けた検討を重ねている。一〇月五日には都

「多様な労働者を代表する組織、いわゆる労働者代表を法制化することで労働対話の促進を図る」とした。

具体的には労働者代表法を制定することにより、現行の労働基準法上で、労働協定などの締結の際に「過半数組合がある場合はその労働組合、ない場合に限り過半数代表者が締結当事者になる」とされているものを、多様な労働者代表の事業所レベルでの設定に変更する。

そのあり方としては、①比例代表選挙を行い、事業場の規模や雇用形態に応じた代表委員数を確保することで少数派の代表も選出される②代表委員が安定的な地位を確保できるよう、身分や活動時間を保障する③その場所で働いている労働者であれば参加できるととし、派遣、請負労働者にも選挙権・被選挙権を与える④代表組織内での意見調整・意思決定のルールは（最初から多数決など決めてしまうのではなく）決め方自体を代表委員が決める——ことを列挙している。

労働者代表の権限は、賃金や労働時間などの労働条件を具体的に決定する労働契約の領域では、労使が交渉して決める先行権利に配慮して「情報提供」と「協議」に留め、規制立法・政策立法の関係では使用者との「同意」とする。例えば、現行の三六協定などは、

労働関係法制では、労使の参加や集団のコミュニケーションをどう法制化するかがポイントとなる。中間報告は

1 労使関係法制

労働者代表の同意が必要になるとの考え方だ。水町准教授は、「規制の例外創出と政策的インセンティブを付与することで、きちんと労働者代表と話し合っ同意を得るよう努力するということを制度的に表すということができると説明した。

また、労働者代表を法制化するうえでの留意点として、「労組の活動を阻害せず、両立しうる制度設計にする」とことをあげている。労働者代表に労組のサポートは欠かせないし、仮に労働者代表者組織を作ったことで組合がなくなってしまうのは、そもそもその制度の根幹を失うことになってしまうからだ。なお、無組合企業においても、この制度が機能するために情報提供のインフラの整備が必要不可欠となる。

一方、社会が複雑化し、競争が激化すると、事業場を超えた地域・産業レベルで何らかの規制を定めることが重要になってくる。そこで中間報告は、現行法制上の①労使自治を基盤とした労使合意システム（例えば労働協約の地域的拡張適用）②公労使による審議会システム（例えば地域別・産業別最低賃金——を活用する形で「地域・産業レベルでの労使交渉システム基盤を構築する」ことが必要だとする。ほとんど使われていない①を利用しやすいう制度を整備するとともに、最低賃金

にしか使われていない②のシステムを賃金以外にも拡大させる。もう一つ、条例の策定プロセスに労使の意見反映ができるようにすることで、国レベルの一律な規制と事業所レベルの分権的なコミュニケーションの中間的な位置に地域や産業の特性に応じた公正基準を設定する基盤を整えることも盛り込んでいる。

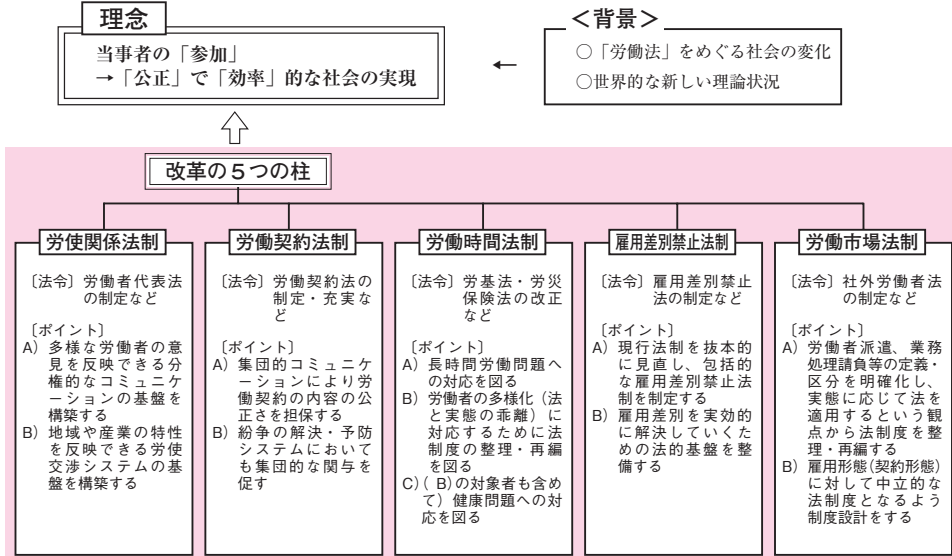
2 労働契約法制

労働契約法制に関しては、「これを制定してその内容を充実させ、そのなかに集団的コミュニケーションを組み込んでいくやり方が望ましい」（水町准教授）と提起した。まず、労働契約法の制定・整備を行い、その公正さの判断材料として、労使コミュニケーションによる問題の発見・解決・予防プロセスといった手続きの公正さを位置づける。

また、人事管理の個別化の進行に伴う個別の人事上の措置についても、「個別化された人事管理も制度設計や運用での集団的な関与・チェックの重要性は変わらない」としている。水町准教授は「配転や出向の制度をどう制度設計するかや、解雇をどう考え、条件を整えられるかなどの制度設計や具体的な運用のあり方は、どういう形で集団的に関与し、チェックが働いていたかを重視して合理性・権利濫用性を判断する必要がある」との考えを示した。

問題の発生後、裁判で合理的か否かを争うのは、紛争解決のあり方として決して望ましいとは言えない。その前段で予防できれば、それに越したこと

新しい労働ルールの大設計



出所：イニシアチブ2008研究委員会・中間報告会資料

はない。そこで中間報告は「紛争解決と、その問題発生を予防するための労使コミュニケーションの促進」も強調する。水町准教授は、「CSRなどの労使の自主的な取り組みを法の判断にどう組み込んでいくかが予防をはかるために重要だし、問題が起きた後も労働審判制で労組が代理人になれることを広く承認する必要がある」と説明する。現在も労組が代理人を担うケースもないわけではないが、代理人の多くが弁

3 労働時間法制

護士などが実情。企業内紛争解決制度と労働審判制度をリンクさせることで、まず企業内で紛争解決の集団的な交渉を行い、それが不調に終わった場合も最後まで組合が制度的に関与できる仕組みを広く承認する考えをとっている。

労働時間法制に関しては、①長時間労働②適用除外と裁量労働制③健康問題——の三つの分野に

わたり対応を整理した。第一に正社員の働き過ぎなどの問題の対応をどう図るか。中間報告では、現行法の法定労働時間、休憩、休日、年休制度などの保障の法定を改めて定めることを主張している。「裁量労働時間を何時間にするか」「仕事が終わってから翌日の出勤まで○時間の休息を取らねばならない」といったことなどだ。

「休日・休暇制度の充実」も欠かせない要素となる。週休二日を法定するとともに、労働者に時季決定権がある年休取得についても、労使で年休カレンダーを定めるなどして年休の完全取得が可能となる制度に変更する。まず

二つ目は、ホワイトカラー・イグゼンプションで問題になった労働者の多様化に対応する整備・再編を打ち出した。現在の適用除外と裁量労働制を（管理監督者の重要な経営決定に参画する権限の有無や企画型裁量労働制の企画立案業務の仕事量の根拠など）職務・責任等の実体的要件の明確化と労働者代表との合意、行政官庁への届け出の三要件により、新たな（管理監督者と専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制）三タイプの適用除外制度に再編・再整理。「こうした層には労働時間による管理が難しく適切でないことから」法定労働時間等の適用を除外するが、休日・休暇制度は適用する。また、適用除外とすることで時間外労働割増賃金を得られなくなるので、ふさわしい処遇を受けられるような実体的要件を整理する。

4 雇用差別禁止法制

最後に健康問題への対応も取り上げた。前項の適用除外者も含め、健康確保への組織的対応を促す。労働者代表との協議・合意や、PDCAサイクル等による健康確保措置への取り組みを推進。企業にこうした取り組みの結果（例えば労働時間が短くなったとか休暇取得率が向上したなど）の公表も求めていく。そして、組織的運営がきちんとなされしていると認められるケースには、労災保険の保険料率を低くするなどの制度的インセンティブを設ける。

に盛り込まれている雇用差別の禁止に關しては、抜本的に見直し、包括的な雇用差別禁止法制を制定する。性別や人種・社会的身分、宗教・信条、性的指向、障害、年齢、雇用形態など合理的理由のない差別を原則禁止。禁止のステージは原則、募集・採用から雇用終了までとし、その法的効果については、マニュアル的になりがちな行政取締規制は避けて、私法上の効力と罰則による担保で明確に雇用差別を禁ずる。ただし、この際、労使の話し合いで侵害できない「人権」という側面に留意する。例えば、性別、人種・社会的身分、宗教・信条、性的指向による差別や差別に基づく不利益な取り扱い、例えば労使合意があってもできないため、罰則付きで明確に禁止する。一方、障害、年齢、雇用形態による差別については、人権保障の側面と同時に、他の政策的要請との調整が必要になつてくる。例外的に「合理的理由による差別」といった柔軟な判断をした場合には、罰則は設けない。一例をあげれば、定年制を年齢的な差別とするか否かは、日本の雇用システムの特性を考慮する必要があったとした。

雇用形態による差別の禁止については、パートや有期契約、派遣労働、請負労働などの雇用形態の差別禁止が含まれるが、その内容は実態に即して柔軟に判断する。例えば、仕事の内容や方法、難易度が異なれば、基本給はそれに応じた異なる取り扱いが合理的と考えられる。だが、企業施設の利用などについては原則、平等な権利が認められよう。水町准教授は、「派遣・請負労働者も含む多様な労働者を代表する

労働者代表といかに協議・合意しているかという利益調整プロセスが『合理的理由』による異なる取り扱いが差別となるか否かの判断に当たって重視されることになる」と強調した。

5 労働市場法制

労働市場法制では、「そもそもなぜ労働者派遣が法で規制されているか」を改革のポイントとし、労働者派遣法に代わる社外労働者法の制定などを打ち出している。労働者派遣を規制する趣旨を振り返ると、①人身売買・中間搾取の危険防止②使用関係の複数化に伴う法の適正な適用の確保③正規雇用の保護——があげられる。しかし実際は

現行法の下、①処遇・格差問題の拡大②（法適用回避行動としての）偽装請負による不法状態の横行③正規雇用と派遣・請負労働のアンバランスの拡大——が問題視されている。水町准教授は、「簡単に言えば、派遣はかなり厳しい規制で請負はほぼフリーといういびつな法の状況下で、いびつな結果が招かれて」と説明。そのうえで、どうすべきかを指摘したものが社外労働者に関する法制のポイントとした。

具体的には、まず「契約がどこにあるか」と「指揮命令を誰が出しているか」との二つの視点で、労働者を、①直接雇用労働者②派遣労働者③その他の社外労働者——の三つに区分する。定義を明確にし、それぞれの雇用実態に沿って法の趣旨にあった適用をはかる。これにより、派遣労働者の受入先は「指揮命令」に伴う労働時間規制など、一方で、業務処理請負の受入先は

「その場所で就業させている」ことに伴う労働安全衛生規制などの適用を受けることになる。

さらに、雇用形態に対する中立的な法制度設計の実現も提起した。長期雇用か短期雇用か、いかなる雇用形態を取るかは、基本的に当事者の選択に委ねるが、短期雇用（不安定雇用）を利用する使用者は、その雇用の不安定さを補償するプレミアムを支払う。例えば、短期雇用を利用した使用者は、雇用保険の保険料率を引き上げるなどの措置を想定している。

なお、解雇や雇い止めの雇用終了に對しては、実態に応じて解雇権濫用法理が適用されるが、ここでは労働者代表との協議等のプロセスが「合理性」の判断に重視される。

このほか、処遇における中立性の確保も重視。雇用形態による合理的理由のない差別を、派遣・請負労働者も含めて原則禁止する。ただし、ここでも多様な労働者を代表する労働者代表との協議・合意による利益調整プロセスが「合理的理由」の判断材料として重視されることになる。

なお、イニシアチヴ二〇〇八研究委員会では、水町准教授ら一〇人の学者などで構成している。この日の中間報告会では、委員の神林龍・一橋大学経済研究所准教授と濱口桂一郎・政策研究大学院大学教授が、水町准教授の基調報告を受けて、それぞれの立場から今後の検討点などについてコメントした。同研究委員会では、さらに議論を積み重ねた上で、来年春を目途に最終報告書をまとめるとしている。

（調査・解析部 新井栄三）

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(円サービス)

10 No.567 October. 2007
特集 = 「採用の変化」

11 No.568 November. 2007
特集 = 「投稿論文特集2007 II」

【提言】 組織の入り口管理とリテンション	小池秀央
【論文】 企業の人材採用の変化——景気回復後の採用行動 ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性	永野 仁 佐々木勝
【紹介】 採用メディアの変化——多様化する中途採用メディア・経路 採用とアウトソーシング 大学新卒者採用における面接評価の構造	豊田義博 小宮健史 岩脇千裕
【論文】 採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方 —RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして	堀田聡子
【座談会】 「採用」を考える	井上直樹/大内伸哉/神林龍/守島基博
【投稿論文】 若年無業の経済学的再検討	玄田有史
【書評】 藤本茂著「米国雇用平等法の理念と法理」 河西宏祐著「電産の興亡——一九四六年～一九五六年—— ——電産型資金と産業別組合」	浜田富士郎 鈴木不二一
【読書ノート】 福上毅・連合総研編「労働CSR——労使コミュニケーションの現状と課題」	寺崎文勝
【論文 Today】 J.H. ギッテル / A. フォン・ノルデンフリユト / T.A. コーハン 「相互利益ゼロサムゲーム——アメリカ航空業における労使関係と企業パフォーマンス」	鈴木 誠
【フィールド・アイ】 最低賃金の引き上げ	奥野 寿

【提言】 紛争解決の手續	遠藤賢治
【対話】 「対話」 労働判例この1年の争点	盛 誠吾 森戸英幸
【論文 (投稿)】 職務能力向上期間の決定要因 労働組合と離職率 パートタイマーの基幹労働力化が資金満足度に与える影響 ——組織内公正性の考え方をてがかりに 正規—パート賃金格差と地域別最低賃金の役割 ——1990年～2001年	米田耕士 外堀光則 島貫晋行 安部由起子 田中藍子
【研究ノート (投稿)】 派遣労働者の基幹化とキャリア	清水直美
【書評】 吉川徹著「学歴と格差・不平等——成熟する日本型学歴社会」 佐藤厚編著「業績管理の変容と人事管理——電機メーカーにみる成果主義・間接雇用化」 戎野淑子著「労使関係の変容と人材育成」	原 純輔 久本憲夫 藤村博之
【発表】 第30回労働関係図書優秀賞 第8回労働関係論文優秀賞	
【論文 Today】 J. ハルデレー / G. セット 「フランス労働法の規制緩和にともなう協約規範の役割の増大」	桑村裕美子
【フィールド・アイ】 移民労働者と移民法・労働法	奥野 寿

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp